

## Zin en onzin van regionaal en lokaal werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid: voorbij platgetreden paden?

Presentatie Regionale Leergang Taaie Thema's en Duivelse Dilemma's in het Openbaar Bestuur  
NOVATEC, Tolbert, 8-9 december 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

## Waar hebben we het over?

### 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. Hoe concurrerender bedrijven zijn, des te meer werkgelegenheid.

### Inclusieve Arbeidsmarkt: Kansen voor iedereen

De centrale vragen voor de participatiesamenleving:

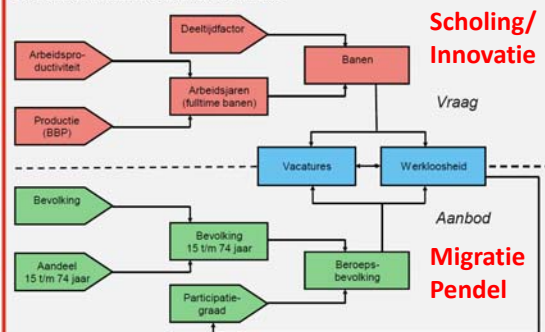
1. Hoe zorgen we er echt voor dat iedereen zijn of haar **talenten** kan **benutten**? Welke concrete maatregelen zijn het meest effectief?
2. Welke concrete **mogelijkheden** hebben **werkgevers** om de grote groep **mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt** een passende plek te geven binnen de organisatie en op welke manier kan dat het beste bereikt worden?

**Hoe geven we iedereen een kans?**

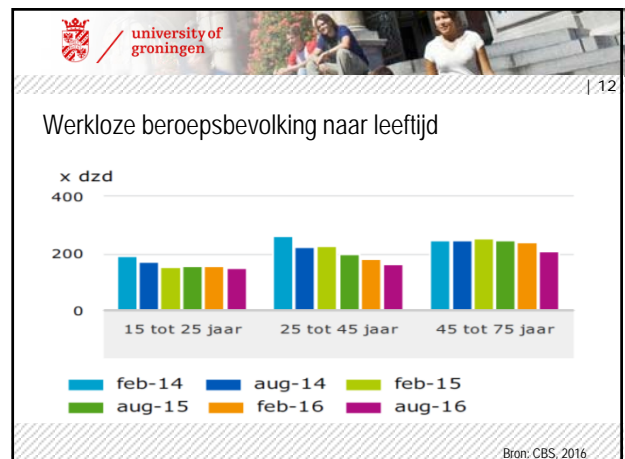
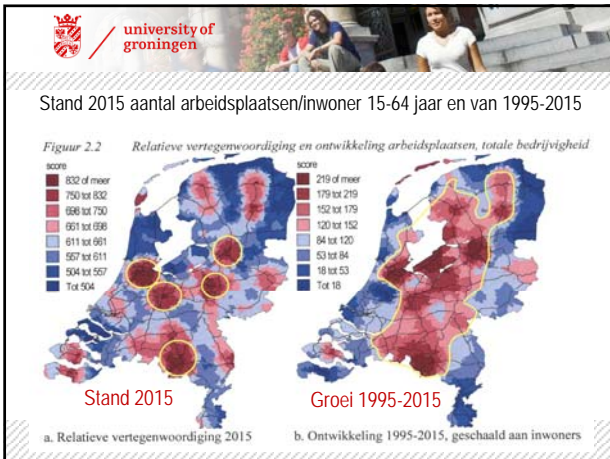
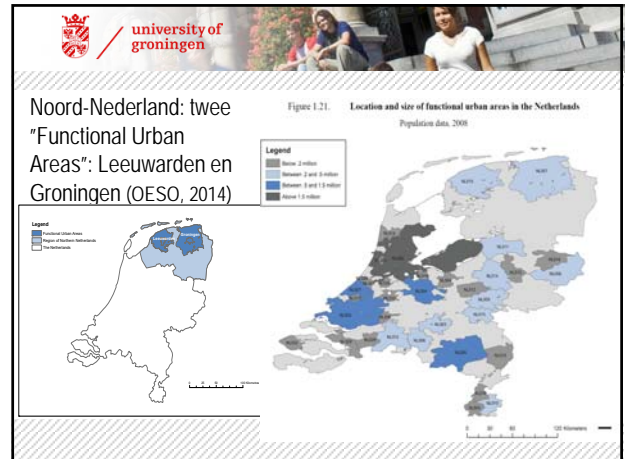
### Trends op de arbeidsmarkt

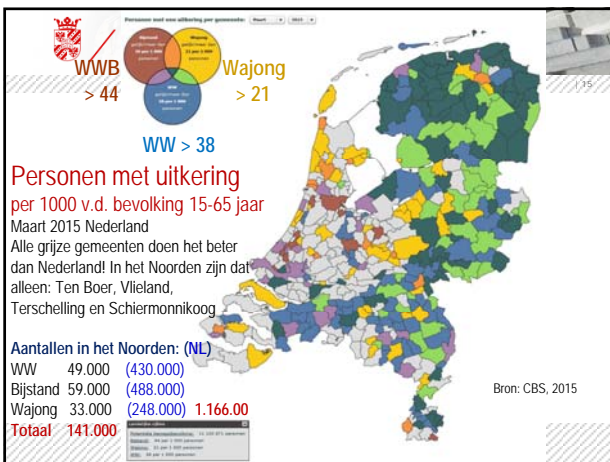
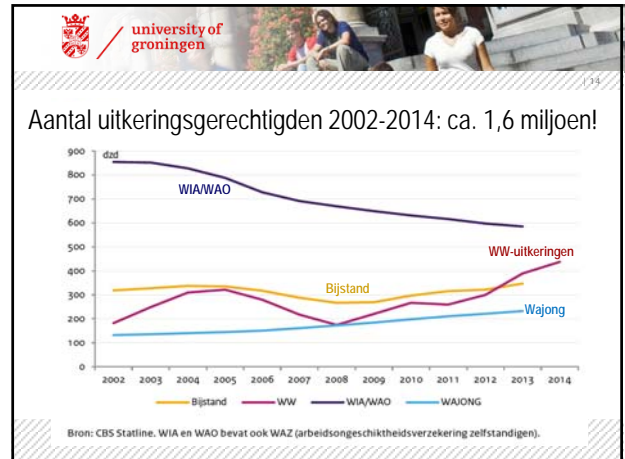
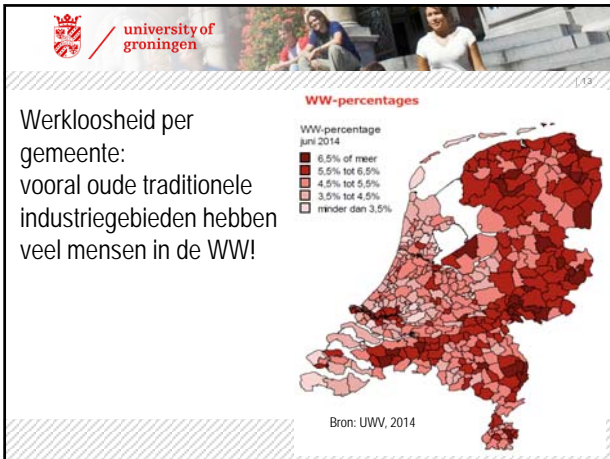
1. Economische crisis, groei stagneert, maar lijkt nu over
2. Krimp/vergrijzing: beroepsbevolking neemt af;
3. Verschillen tussen landsdelen nemen af, binnen landsdelen toe
4. Economische herstructurering naar meer diensten gaat door
5. Kennisintensivering, ICT-revolutie, opleidingsniveau stijgt: maar ook 250.000 analfabeten en 1,5 miljoen laaggeletterden
6. Banen op MBO-2/3 niveau verdwijnen door robotisering en automatisering en komen niet weer terug
7. Grotere mobiliteit, lossere relatie woon-werk locatie, zelfrijdende auto?
8. Veranderende arbeidsverhoudingen (flexibiliteit, ZZP, leven lang leren)
9. Veranderende competentie-eisen → 21<sup>st</sup> century skills
10. Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten

Box I.1 Een schematisch model van de arbeidsmarkt



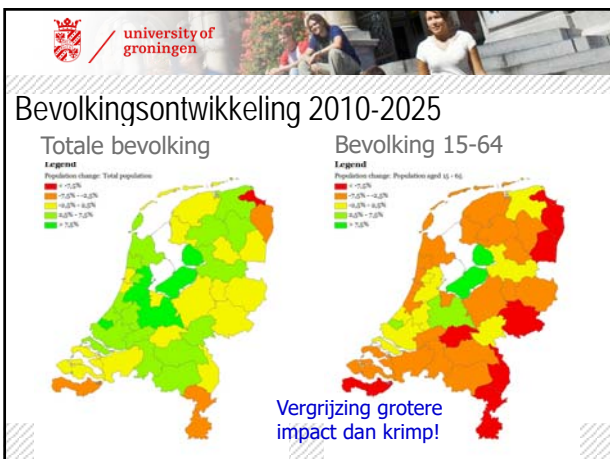
Bron: UWW, 2016

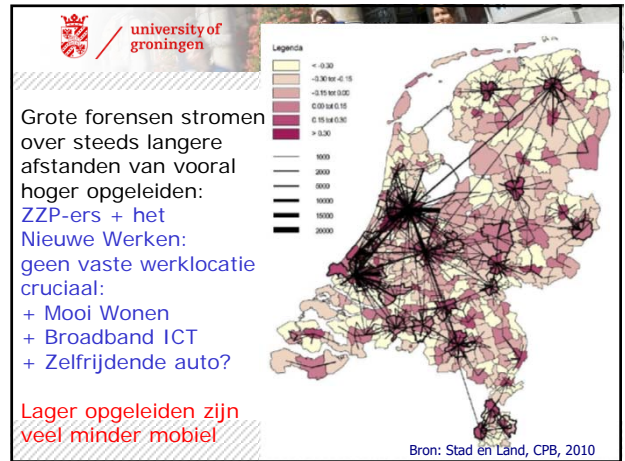
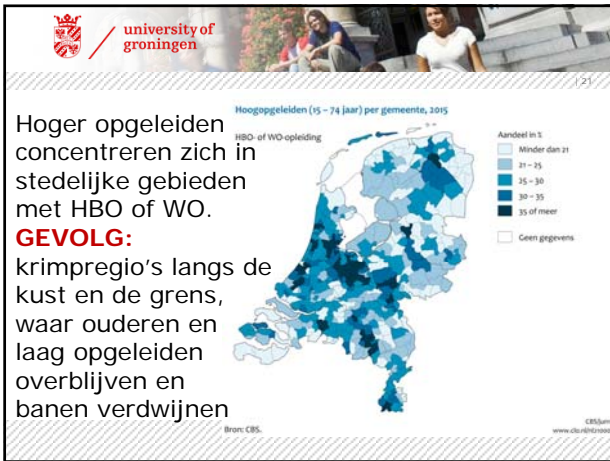
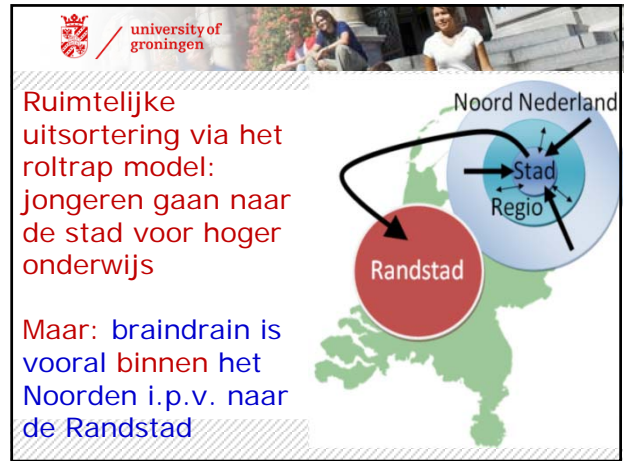
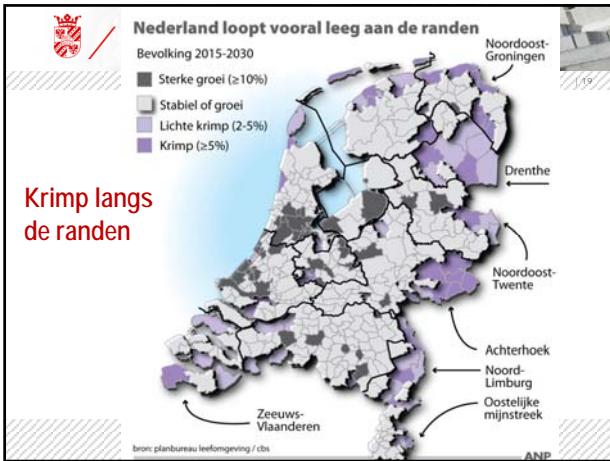




university of groningen

# Demografische trends





### 'Vaste baan is niet langer de norm'

JON VAN SCHIL

**Flexibilisering van de arbeidsmarkt in Nederland**

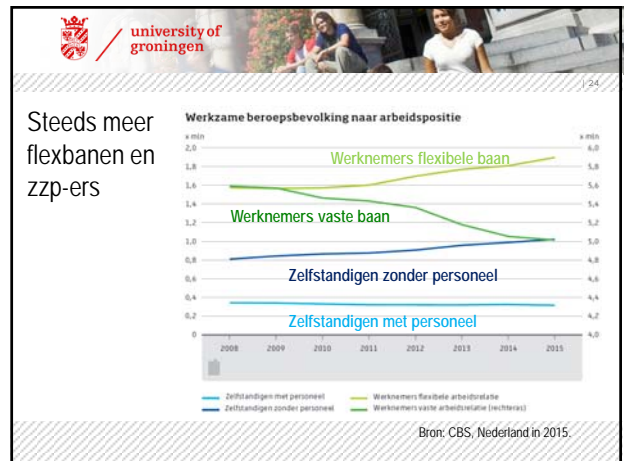
Branche	In 2012 met UWV	Aantallen
Landbouw	81%	175
Industrie	78%	290
Handel	60%	205
Verkeer	59%	100
Overheidsdiensten	58%	440
Accommodatievoorzieningen	58%	170
Agarisch landbouwbedrijf (bouw en plantsoen)	58%	205
Pijfleur-industrie montage	58%	205
Schip	58%	205
11 WAGMAG-beroep (bouw)	58%	205
Verkeer, grond, weg en waterbouw	58%	205
Industrie	58%	205
Handel	58%	205
Overige dienst	58%	205
Overige dienst, weg en waterbouw	58%	205
Handel	58%	205
Overige dienst (3M)	58%	205
Handel	58%	205
Overige dienst (geen overname)	58%	205
Handel	58%	205
Overige dienst (geen overname)	58%	205

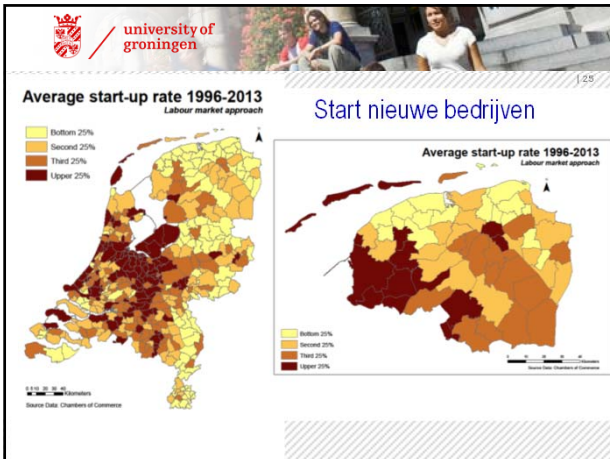
**Nog wel vast werk voor onderscheidende technici en ICT'ers'**

voor de crisis nog wel zo, maar tijdens de recessie hebben werkgevers gezien dat een flexibele schil eigenlijk heel handig is. De overkwalificeren, vooral op technologisch gebied, gaat zo vaak dat zo nu het aantrekken en aflossen van flexwerkers heel snel kunnen schakelen om de ontwikkelingen in de markt zo goed mogelijk te volgen.

Oosterveld voorziet dat mensen steeds vaker niet meer permanent aan het werk zijn. Ze komen in een ciclofere waarin werk en werkloosheid elkaar afwisselen. „Ze werken aler werk, een beetje te reguleren met de Amerikaanse arbeidsmarkt. Denk aan de landbouw, weg en waterbouw, onderhouden en met name” het UWV heeft zelfs een top-20 gemaakt van beroepen, waarvan de broodwinners het vaakst in en uit de WW stromen.

Met het verdwijnen van de vaste aanstelling worden ook andere gebieden en gewoontes overboord gezet. „De flexibilisering van de arbeidsmarkt vraagt niet langer om te solliciteren met een brief. Het internet, de sociale media worden steeds belangrijker. Dat vereist een heel andere manier van presenteren, te moet





university of groningen

# Robotisering en Automatisering

university of groningen

## Beroepen komen en gaan ...

**Verdwenen**  
Melkboer  
Pompbediende  
Schillenboer  
Lantaarnopsteker  
Letzerzetter  
Kolenboer  
Dorpsomroeper  
Ijdrager  
Dienstbode  
Wekker

**Flink afgenomen**  
Postbode  
Brugwachter  
Telefonist  
Boer  
Fabrieksarbeider

**Hoe lang nog?**  
Telemarketeer  
Kassamedewerker  
Taxichauffeur  
Buschauffeur  
Accountant

Bron: Deloitte

university of groningen

## Internetbankieren kost sector duizenden mensen hun baan

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

AMSTERDAM ING is de volgende financiële maatschappij die flink wijkt in zijn personeelsbestand omdat klanten steeds meer online online bankieren.

De andere twee Nederlandse grootbanken, ABN AMRO en Rabobank, gingen ING voor. Ook verloor Achmea haar voorrang digitalisering al veel arbeidsplaatsen gevestigd.

Bij ABN AMRO verdwijnen het aantal van de Cij en ook het aantal van de bank, terwijl de bank omzet, maar het aantal medewerkers blijft hetzelfde. Het aantal medewerkers zal komende jaren naar verwachting dalen tot van de circa 100.000 bankkassiers. Volgens topman Gerrit Faber kunnen er enkele duizenden mensen naar de bank van hun gezichten te krijgen.

Rabobank is om die reden al eerder begonnen met groenblijven in de rijksoverheid. In de periode 2010-2013 werd er in de bank 1000 banen weggevoerd en in het land, dat overtuigd is van de noodzaak van de bank om te overleven, is er 1000 banen weggevoerd.

De nieuwe bestuursvoorzitter van Rabobank, Willem Dräger, zei een lange tijd dat er op de bank momenteel geen nieuwe banen worden in de pijplijn zitten. Maar hij sloot niet uit dat er veranderingen, vooral in de financiële wereld, de toekomst met het nieuwe verdrag, kan komen. Rabobank momenteel in de komende jaren fors in de toekomst.

De bank heeft ook niet tot banken Achmea, die gestopte verdediging van Nederland, legitiemheidsrechtig jaar geroemd een banen-dichte van grote arbeidsplaatsen aan te bieden. "We zien een enorme wijziging van het aantal medewerkers die aanpakken van veranderingen, via internet bankieren." Daarop werd de vergoeding van de bank, zo heeft de verkiezing.

Stevig minder banen bij ING  
Werknemers ING verdwijnt 15.000 in 2014

Het callcenter van ING in Groningen wordt waarschijnlijk getroffen door de overname. Foto: Jan Willem van Veen

Bron: Dagblad van het Noorden, 26 november 2014

24 Profiel Bron: Financieel Dagblad, 21 mei 2016

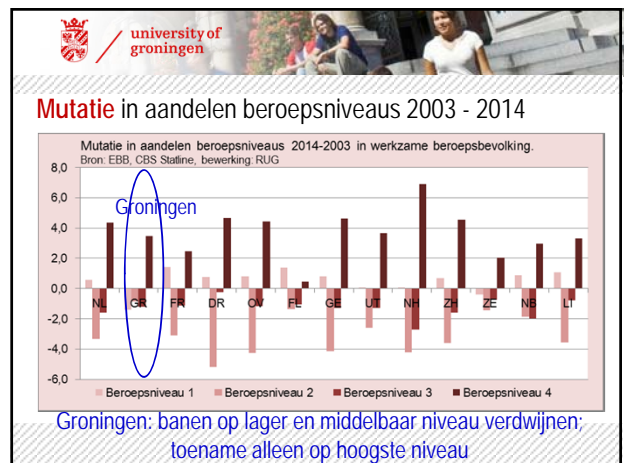
BARBERE WILHELMINA

## De robot komt onze banen stelen, maar dat zijn er wel veel minder dan Oxford-onderzoekers vreesden

Dit artikel bespreekt de impact van robotisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het stelt dat de Oxford-onderzoekers over de schreef gingen met hun voorspellingen over het aantal verloren banen door automatisering. Volgens de auteur zijn er veel minder banen in gevaar dan werd verwacht, vooral op het gebied van laag- en middelgevoelig werk.

...maar laaggevoeligen hebben wel een probleem.  
Percentage werknemers met hoog risico op verdringing

Bron: OESO



**Al die verdwenen mbo-banen komen dus nooit meer terug**  
Bron: NRC 17 mei 2014

Na de crisis zullen de mbo-banen in de techniek en de zorg verdwijnen, verwacht het kabinet. Maar niets is minder waar, mensen zoals van Dijk en Van van der Pijl. Bekeersmakers en opleidingen hebben geen tijd te verliezen.

**Inzetten op reshoring?**

**Adidas gaat weer sportschoenen laten maken in Duitsland - door robots**

Sporkmerk Adidas gaat weer sportschoenen maken in eigen land. Bina een kwart eeuw nadat het Duitse bedrijf de massaproductie van sneakers, hardloopschoenen en voetbalsteekers naar lagelonenlanden als China en Vietnam verhuurde, opent Adidas volgend jaar een zogenaamde 'Speedfactory' in Duitsland, waarbij robots het werk doen. Dit moet kosten en tijd besparen.

**de Volkskrant**

Economie

**ROBOTANGST**  
29 ARTIKELLEN

- Machines die denken
- Adidas gaat weer sportschoenen laten maken in Duitsland - door robots
- Robots op de werkvloer in Nederland nog niet populair
- Sollicitatie aan robot overlaten om discriminatie te voorkomen
- Kan een robot mensen vervangen?

**Adidas gaat weer sportschoenen laten maken in Duitsland - door robots**

Sporkmerk Adidas gaat weer sportschoenen maken in eigen land. Bina een kwart eeuw nadat het Duitse bedrijf de massaproductie van sneakers, hardloopschoenen en voetbalsteekers naar lagelonenlanden als China en Vietnam verhuurde, opent Adidas volgend jaar een zogenaamde 'Speedfactory' in Duitsland, waarbij robots het werk doen. Dit moet kosten en tijd besparen.

**Minister sluit baanloze toekomst niet uit**  
Dijk, 30-9-2014

Door technologische ontwikkelingen kan de meeste arbeid straks wellicht door robots of machines worden verricht. De overheid moet er dan voor zorgen dat er voor mensen wel een toekomst is, zodat ze kunnen blijven profiteren van de welvaartsgroei.

Aanster zet dat gisteren tijdens een congres in Den Haag. Hij onderstreept dat het kabinet het niet zo ver wil laten komen. Het wil in op bijvoorbijvoorbeeld onderwijs, opleiding, verhoging van de lasten op arbeid en een betere begeleiding van werknemers om te verduurzamen dat steeds meer werkgelegenheid verloren gaat.

Volgens de minister is de vraag die veel werkgelegenheid verliest door technologische ontwikkelingen niet nieuw. Hij verwijst de terugkomst Keynes, die dat al in 1930 voorspelde.

Aanster zegt erop dat technologische ontwikkelingen steeds sneller werken met mensen overnemen is al langzaam in de hand. De minister noemde ontwikkelingen die nu al gaande zijn, zoals zelfrijdende auto's en volautomatische machines. Robots worden in hoog tempo toegevoegd aan productie- en dienstverlenende bedrijven, zoals in de auto- en de gezondheidszorg.

Anderzijds kan Nederland ook profiteren van technologische vooruitgang. Die kan zorgen voor meer welvaart, veiligheid en een hogere levensverwachting, benadrukt de minister. Het schadelijk van de toezetting is volgens de minister dat het overmatig tussen arbeid en loon gaat verdere gaan. De rijksoverheid moet vooral inzetten bij de kapitaalmarkt en de hoogopgeleiden. Werknemers moet lagere belastingen zijn de dinge.

Aanster zei niet wat de overheid precies moet doen om mensen een toekomst te verschaffen als er de toekomst overvloedig gratis werk samen wordt. Het is de minister's 'interne instrumenten' komen, maar welke het hij in het midden. Ook moet daar het belang van de op de balling, omdat er bijvoorbeeld minder beschikbare kennis is.

Voorzitter Hanser Castelleo van vakbond De Drie noemt de uitdagingen van Aanster terecht. 'De taak van de minister is nu niet de vraag, maar de regering nog bondelader, want de banen te willen scheppen op dit nu deze spreker.' Als Aanster noemt deze vraag naar de mensen, moet hij ook met een plan komen voor de middelen die daarvoor nodig zijn, vindt Castelleo. 'Want dat is de groep die het werk is verloren.'

**Belangrijke vragen:**

- Komen er tekorten op de arbeidsmarkt voor MBO-ers, bijv. in de techniek of de zorg??
- Mismatch op de arbeidsmarkt?
- Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt

→ Moet de opleiding daarop inspelen?

**Of is de tijd van volledige werkgelegenheid voorbij en moeten we wat anders verzinnen?**

**Mismatch?**

**Horizontale mismatch: het niveau van de opleiding is goed, maar het type niet**

**Verticale mismatch: het niveau van de opleiding is te hoog of te laag**

1. Hebben we het over opleiding, kwalificaties of skills?  
2. Hebben we het over de korte (baan) of de lange termijn (loopbaan)?

**Krijgen schoolverlaters werk in het eigen domein?**

Aansluiting huidige functie naar niveau en richting (%)

	Werkzaam in kerndomein	Horizontale mismatch	Verticale mismatch	Dubbele mismatch
MBO-BOL 1	63	21	3	12
MBO-BOL 2	52	17	10	21
MBO-BOL 3	60	10	12	18
MBO-BOL 4	69	11	6	15
MBO-BBL 1	27	18	19	37
MBO-BBL 2	57	11	15	17
MBO-BBL 3	62	5	24	9
MBO-BBL 4	77	5	14	4
HBO	65	11	13	10

Bron: ROA, 2013

**1 op de 3 niet! Probleem of teken van flexibiliteit / adaptief vermogen?**

ROC brochure:

# 'De leerling is onze klant, niét het bedrijfsleven'

Een beroepsopleiding is geen bedrijfsopleiding!

Benodigde vaardigheden voor de 21<sup>ste</sup> eeuw:

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

Toenemend belang van algemene vaardigheden die zorgen voor **aanpassingsvermogen**

Moeten zgn. 'pret' opleidingen als diervverzorging, kapster sportinstructeur worden afgeschaft?

Niet iedereen kan MBO-4 halen!

## Meer laaggeletterden

'Nee, oraal innemen is niet via het oor'

Laag geletterden hebben problemen met lezen en schrijven in de werksituatie, maar ook in het omgaan met instanties voor uitkeringen, subsidies, gezondheidszorg

Krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, maar nog niet in Groningen

Spanningsindicator arbeidsmarkt Personeel werkgemers

2015 Alle beroepen, 2<sup>e</sup> kwartaal 2015

2016 Alle beroepen, 2<sup>e</sup> kwartaal 2016

Bron: UWV, 2016

Aleen in de ICT-sector is echte sector breed krapte zichtbaar en dat zien we ook al in Groningen; in andere sectoren/bedrijven alleen problemen met werven specifieke functies

Spanningsindicator arbeidsmarkt Personeel werkgemers

ICT beroepen, 2<sup>e</sup> kwartaal 2016

Bron: UWV, 2016

Verwachte ontwikkeling banen werknemers voor Groningen voor 2016-2017: rond het landelijke gemiddelde

Figuur 4.1.3 Ontwikkeling banen van werknemers 2016-2017: afwijking arbeidsmarktregio ten opzichte van het landelijke gemiddelde (in % per jaar)

0,6% of hoger  
0,2% tot 0,6%  
-0,2% tot 0,2%  
-0,6% tot -0,2%  
lager dan -0,6%

Bron: UWV, 2016

# Wie moet wat gaan doen?



## Hoe ziet het arbeidsmarktbeleidsprobleem eruit?

- › Aantal personen en kenmerken als leeftijd, opleiding, ...
- › Grote regionale verschillen
- › Wat is het op te lossen probleem: Arbeidsvraag werkgever? Uitkeringslast minimaliseren? Kansarme werklozen helpen?
- › **Wat gaat er vanzelf?** Wie wil en kan de gemeenten helpen?
- › Keuzes maken:
  - Jongeren? Ouderen? Hoog/laag opgeleiden?
  - Alloctonen, migranten, vrouwen?
  - Werk naar Werk? School naar Werk? Uitkering naar Werk?

**Iedereen helpen lukt niet!**

## Vragen onderkant arbeidsmarkt:

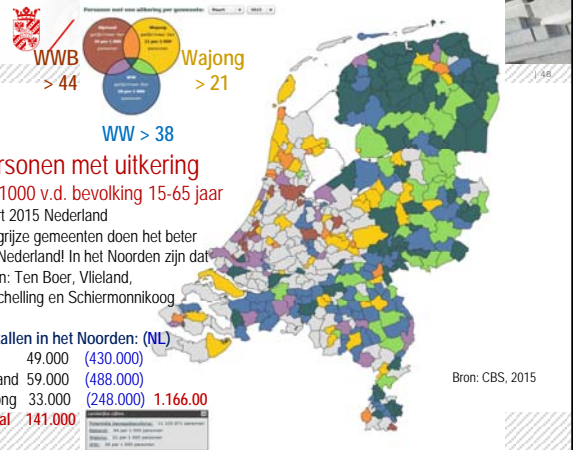
1. Hoe groot is het probleem?
2. Kunnen we het oplossen (en hoe dan)?
3. Willen we het oplossen en wie doet dat dan?

## Hoe groot is het inactiviteitsprobleem (cijfers april 2015)

› Werkloosheidsuitkering WW	450.000
› Bijstandsuitkering WWB	430.000
› Arbeidsongeschikt	820.000
› waarvan WAO	335.000
› Wajong	250.000
› WIA	215.000
	=====
	1.700.000

Hoe zit dat in uw gemeente? En hoe is de verdeling naar leeftijd, opleiding, duur van de werkloosheid?

Is er een reële kan op volledige werkgelegenheid?





**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 Compensatie productiviteitstekort <b>KAN werken</b>	Niet mogelijk: <b>Re-integratie werkt niet</b>
<b>Re-integratie overbodig</b>			<b>Re-integratie</b>		
Banen creëren Taaksplitsing	Controle Prikkel en Sancties Work first	Informatie Bemiddeling Matching	Sociale en psychologische training Wegnemen praktische barrières	Subsidiering loonkosten Aanpassen arbeidsplek Afdekken risico's	Naar beschermde arbeid WSW 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

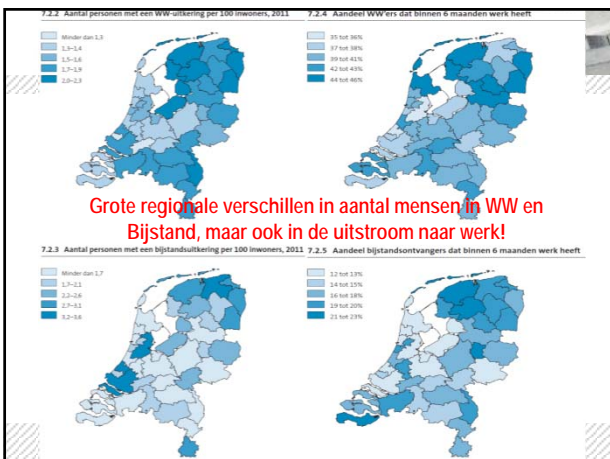
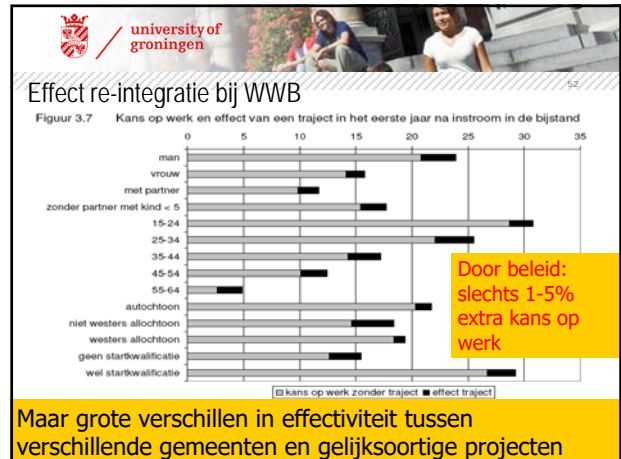
**Resultaat:**

- 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!



**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 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.

DUS: 125.000 banen via de Participatiewet, terwijl er alleen al 140.000 Wajongers geplaatst moeten worden en er 1,6 miljoen mensen zijn met een uitkering!



Participatiewet: quotum 5% arbeidsgehandicapten bij bedrijven > 25 werknemers

**Probleem:** heel veel gemeenten hebben een grotere doelgroep dan het maximaal beschikbare aantal quotum banen zelfs als alle bedrijven > 25 voor 100% meedoen!

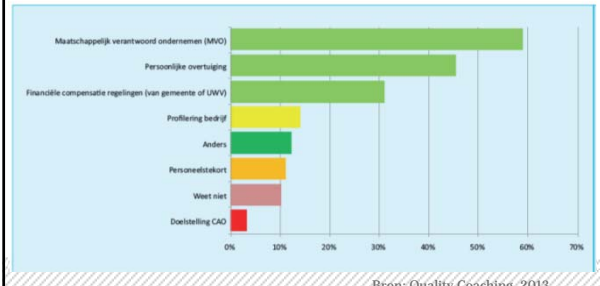
Hoe lossen we dat op?

Absoluut verschil per gemeente in omvang quotumbanen en quotumdoelgroep



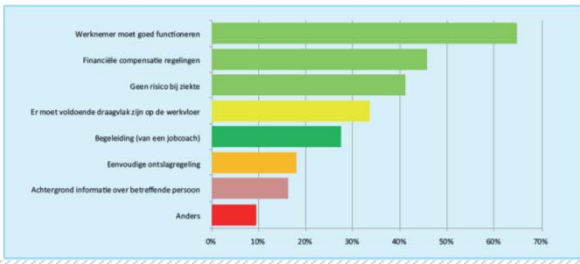
### Wil elk bedrijf meedoen?

Figuur 1: Redenen om de doelgroep aan te nemen



### Kan elk bedrijf meedoen?

Figuur 2: Voorwaarden om de doelgroep in dienst te nemen



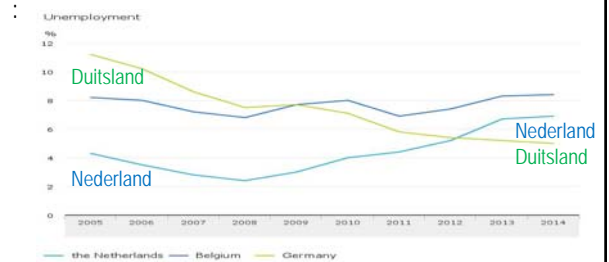
### Waarom doet een bedrijf niet mee?

Figuur 3: Belemmeringen om de doelgroep in dienst te nemen



## Werken in Duitsland?

### Ontwikkeling werkloosheid, Nederland, Duitsland en België



**university of groningen**

## Veel beleidsinitiatieven voor grenspendel

### Noorderlingen vinden werk in Duitsland

JON VAN SCHILT

en de Ems (beide regio's (EDB) te vinden ervoor in twee jaar 400 werkzoekenden in Duitsland aan werk te helpen. „En dat gaan we ha- ren”, zegt Van der Wal, die met zijn Duitse collega's van de Agencij für Arbeit in Nordrheine de balans op- maakte.

„Voor de zomer zitten we op vier- honderd”, zegt Geert van der Wal van uitbreidingsmaatschappij UWV met- anderhalf jaar geleden ging het project 'Werken in Duitsland' van start. De provincie Drenthe, de me- reuten Regering, Eemnes, Coevorden en Handen, het UWV

pen voor werkzoekenden, zoals een vertaalfunctie en een calculator om te berekenen wat er maandelijks en- der de streep overblijft. Sinds kort is er ook een toollet aan toegevoegd, zodat mensen kunnen kijken hoe- hun Duits ervoor staat.

„We hebben bemiddeld voor- mensen in allerlei sectoren. De grootste groep heeft laaggevoel- de werk gevonden. Denk aan groen- diermedewerkers en helpenden in de zorg. Het mooie is dat voor de laa- ste groep geen opleiding bestaat in Duitsland. De vraag naar deze men- sen in de zorg is echter groot. Zo

kunnen mensen met weinig oplei- ding toch een goede toekomst ver- dienen”, zegt Van der Wal.

Na een proefperiode van een half- jaar volgt doorgang naar een dienst- verband. Hoeveel mensen een vast contract hebben gekregen, kan Van- der Wal nog niet zeggen. „Maar er zijn voorbeelden van mensen die al na een paar maanden een vast con- tract kregen, omdat de werkgever ze heel graag wilde hebben. Veel Duitse ondernemingen zijn familiebedrij- ven. Die hebben aan continuïteit, aan veiligheid”.

Van der Wal gelooft niet dat de vraag naar arbeidskrachten in Dutch- land van korte duur is. „De werkge- rende groei er al sinds 2009. In zijn in Nederland veel bedrijven bij gekomen. De economische struc- tuur is stevig.”

Om ervoor te zorgen dat de man

Bron: DvHn, 3 december 2016

Project 'Werken in Duitsland': 170 werkzoekende Groningers en Drenten hebben een baan gevonden in Duitsland en voor de zomer zitten we op 400!

**university of groningen**

## Werkloosheid %, NUTS 2 regio, 2014

Unemployment rates 2014, NUTS2

- Less than 5%
- 5-7.5%
- 7.5-10%
- 10-12.5%
- 12.5-15%
- 15% and up
- No data available

Share of people unemployed for more than 1 year in 2014, NUTS2

- Less than 20%
- 20-30%
- 30-40%
- 40-50%
- 50-60%
- 60-70%
- 70% and up
- No data available

Werkloosheid %      Aandeel langdurige (> 1 jr) werklozen

**university of groningen**

## Grenspendel:

NL → DLD: 8.900, w.v. 3.400 Nederlanders  
 DLD → NL: 35.700, w.v. 16.000 Nederlanders die in Duitsland wonen  
 Verder: 24.700 Nederlanders wonen en werken in Duitsland  
 27.400 Duitsers wonen en werken in Nederland

Weterings, A. & G. van Gezell-Dabekausen (2015) Arbeidsmarkt zonder grenzen. PBL/CBS

**university of groningen**

## Pendel naar Duitse grensregio's, 2014

81, 1094, 1013, 211, 366, 436

Weser-Ems, Overig, Emsland, Graaf-Bentheim

7989, 1094, 1013

Nedersaksen, NRW, Weser-Ems

Bron: Arbeitsagentur, 2015

**university of groningen**

## Zijn kansen dan zo groot?

(Online) Actieve vacatures, April-sept 2015 als % of werkzame Beroepsbevolking in 2012  
 Bron: Jobfeed / Eurostat

Legend: Act / WZB

- < 0,9
- 0,9 - 1,3
- 1,3 - 1,7
- 1,7 - 2,1
- > 2,1

**university of groningen**

## Er is veel te doen: 4.3 miljoen Mantelzorgers, w.v. 730.000 meer dan 8 uur per week

Tabel 1 Mantelzorgers die in het jaar voorafgaand aan de enquête hulp boden, naar intensiteit en duur, bevolking 18 jaar en ouder, 2014 (in procenten en absolute aantallen)

	%	aantal
≤ 8 uur per week ≤ 3 maanden	3,4	440.000
≤ 8 uur per week > 3 maanden	23,7	3.100.000
> 8 uur per week ≤ 3 maanden	0,9	120.000
> 8 uur per week > 3 maanden	4,7	610.000
totaal	32,7	4.300.000
> 8 uur per week	5,6	730.000
> 3 maanden	28,4	3.700.000
> 8 uur per week of > 3 maanden	29,3	3.800.000

Bron: CBS/SCP (Izc'14)



### Wat kan het (gemeentelijk) arbeidsmarktbeleid?

- > Voldoende kennis over aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt? Nee!
- > Kan dat beter? Ja, maar maar in zeer beperkte mate
- > **De arbeidsmarkt is regionaal (pendel) en vraagt om een arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau (incl. Duitsland?)**
- > Effectiviteit van arbeidsmarkt (re-integratie) beleid is vaak klein
- > Er zijn nauwelijks voorbeelden van "best practices" die netto echt effectief zijn (veel **beleidshomeopathie?**).
- > **Wees daarom realistisch in de doelstellingen.**
- > **Maak keuzes, incl. niks doen!**
- > Enige echte oplossing: MEER BANEN. Gemeenten kunnen nauwelijks banen scheppen, schrappen eerder banen door bezuinigen op zorg, onderwijs, WSW etc. Basisinkomen? Anders denken over arbeid?



### Wie moet wat gaan doen?

- > **Ondernemers: nieuw banen creëren (job carving), investeren in scholing, stageplaatsen, leven lang leren, meer contacten met docenten.**
- > **Onderwijs: flexibeler onderwijsprogramma's, docenten en leerlingen moeten naar bedrijven en andersom; onderwijs moet ook leuk zijn;**
- > **Talenten maximaal benutten, maar niet iedereen kan MBO-4 halen**
- > **Opleiden voor een loopbaan, niet voor een baan; een beroeps-opleiding is geen bedrijfsopleiding; 21st century skills + vakopleiding; beter een 'verkeerde' ('pret')opleiding dan voortijdig schoolverlater; leven lang leren**
- > **Overheid: flexibeler regels voor combinaties onderwijs-werken-uitkering, anders denken over arbeid om sociale uitsluiting te voorkomen**
- > **Ouders/Leerlingen: besef dat investeren in jezelf nodig is**
- > **Ha het samen oplossen in plaats van te klagen dat de andere partij het niet goed doet, niet snapt, niet wil, niet kan etc.**

### Asschers strijd voor eerlijker arbeidsmarkt blijft vooral steken in goede bedoelingen

Het is een strijd die Asscher al jaren voert. Hij wil een eerlijker arbeidsmarkt. Hij wil dat iedereen die werkt ook betaald wordt. Hij wil dat de werkgever verantwoordelijk is voor de werknemer. Hij wil dat de overheid meer doet om de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Hij wil dat de werkgever niet kan weglopen met de belastingen. Hij wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen. Hij wil dat de overheid meer doet om de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Hij wil dat de werkgever niet kan weglopen met de belastingen. Hij wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen.



Asscher wil dat de overheid meer doet om de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Hij wil dat de werkgever niet kan weglopen met de belastingen. Hij wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen. Hij wil dat de overheid meer doet om de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Hij wil dat de werkgever niet kan weglopen met de belastingen. Hij wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen.



### Alternatief Flexwet brengt meer onzekerheid

De regel dat werknemers na twee jaar een vast contract moeten krijgen, verdwijnt zo snel als rook na de verkiezingen. Behalve PVDA en SP getuift niemand meer in de flexwet van PVDA-minister Lodewijk Asscher. Maar de alternatieven brengen werknemers meer onzekerheid.



VVD en D66 willen sneller ontslag en VVD wil ook nog WSW bij inkomen. De overheid wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen. Hij wil dat de overheid meer doet om de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Hij wil dat de werkgever niet kan weglopen met de belastingen. Hij wil dat de werknemer niet hoeft te kiezen tussen werk en inkomen.

## ER IS GEEN SIMPELE OPLOSSING!!!!

## Maar wel een gezamenlijke verantwoordelijkheid



Commissie Van Zijl

MET VEREENDE KRACHT  
Akkoord van Westerlee

Prima verhalen, er is geld en ze bieden faciliteiten, kredieten, etc. **Probleem:** welke innovatieve ondernemers creëren de banen die passen bij de mensen in de regio?

**Kamp: Google en Noorden klaar voor online-toekomst**

**Topman Google wereldwijd: "Regio Groningen heeft internationale ICT- en internetbedrijven veel te bieden"**

**Synergon start in de wereld van het snoeppoeel**

**Werklozen aan de slag bij sportclubs Assen**

Bron: DfN, 7-12-2016

Bron: RTV Noord, 7-12-2016

Bron: RTV Drenthe, 7-12-2016

**REPORTAGE HERSTART ALDEL**

Belegde broodjes, frisse saps, warme happen, woorden van dezelfde temperatuur. En het mag. Want wie had verwacht dat Aldel een dik jaar na de sluiting een geslaagde herstart zou vieren?

**De aluminiumorgels klinken weer**

Bron: Dagblad van het Noorden, 4 maart 2014

**university of groningen**

**Kapitaal:**

- Economisch
- Menselijk
- Cultureel
- Natuurlijk

**+ Zelfvertrouwen**

**Creativiteit**

**Uitstraling**

**Trots**

**TOPVAN GRONINGEN**

**Anne Kamminga** uit Uithuizen beste kickboxer van de wereld

**Appingedam** meer reuring in historische en vitale stad

**Delfzijl** herstelt uniek historisch centrum

Burgemeester Raaijmakers met nieuwe kansen | Grinsteke jutting van Nederland komt uit Zoekland  
 Duurzame en moderne leefwijken op Droningslaanmarkt | Het wegvoeren president van Adriaan Oort

**university of groningen**

**Dank voor uw aandacht**

**university of groningen**

**Zin en onzin van regionaal en lokaal werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid: voorbij platgetreden paden?**

Presentatie Regionale Leergang Taaie Thema's en Duivelse Dilemma's in het Openbaar Bestuur  
 NOVATEC, Tolbert, 8+9 december 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