

De nieuwe (mis)match op de arbeidsmarkt

Op woensdag 22 november 2017 vond in het Leger des Heilsgebouw 't Klankbord in Muziekwijk te Almere het avondsymposium plaats "De nieuwe (mis)match op de arbeidsmarkt". Hoewel er nog veel werkzoekenden zijn, hebben werkgevers in diverse sectoren steeds grotere moeite om geschikt personeel te vinden. En ondanks de vele vacatures ondervinden duizenden werkzoekenden grote moeite bij het vinden van een baan. Het symposium was georganiseerd door het Genootschap Flevo en de VUvereniging. Sprekers waren Henri de Groot (hoogleraar Economie aan de VU) en Froukje de Jonge (wethouder participatie, werk en in komen Almere). Met een opkomst van 45 mensen was de zaal goed gevuld.



GENOOTSCHAP FLEVO

VU VERENIGING

De Vrije Universiteit heeft vanaf de oprichting in 1880 haar hoogleraren gevraagd door het hele land lezingen over hun vakgebied te geven. Nog altijd houden regionale afdelingen van de VUvereniging als uitvloeisel daarvan bijeenkomsten met thema's op het snijvlak van samenleving en wetenschap. Dit symposium was georganiseerd in samenwerking met het Genootschap Flevo (1938), dat zich richt op het delen van kennis over Flevoland en het IJsselmeergebied.



Het onderwerp werd ingeleid door voorzitter Andries Greiner. Hij benoemde enkele knelpunten: slechts 4 van de 10 mbo'/hbo'ers vindt werk dat aansluit bij de opleiding, technische vacatures zijn zo moeilijk te vervullen dat de vraag zich opdringt of gemeenten wel nieuwe technische bedrijven moeten blijven werven en gelijktijdig is er de nationale banenafpraak dat 120.000 mensen met een beperking aan een baan geholpen worden. Een werkgever die niet aanwezig kon zijn had schriftelijk inbreng geleverd. Greiner vatte het samen: het merendeel van de zzp'ers is onvrijwillig zelfstandige en leeft op de grens van armoede, en het geloof van werkzoekenden in een vaste aanstelling is de afgelopen jaren gedaald, mede door de belemmerende ontslagwet en ziektewet. Voldoende uitdagingen voor de sprekers en de zaal dus!



Hoogleraar regionale economische dynamiek (en kroonlid SER) Henri De Groot gaf zijn presentatie als ondertitel mee: dynamiek in onzekere tijden. Hij begon zijn betoog met een illustratie van de onzekerheid en onrust die er heerst; niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook in de economie en de politiek. De dynamiek illustreerde hij aan de hand van diverse grafieken over de economische en maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen decennia. Deze onrust en onzekerheid zette De Groot in een breder perspectief van economische trends: de stad als groeimotor, de decentralisatie van de overheid en de maatschappelijke, klimatologische en technologische transitie. Globalisering, robotisering en vooral ook flexibilisering zag hij als grootste onzekerheden voor de arbeidsmarkt.

De Groot wist deze tendensen in de geschiedenis te plaatsen door te laten zien dat groei en krimp een constante is in de economie. Binnen de Metropoolregio Amsterdam bestaan er nog grote verschillen, waarbij Amsterdam als stad nog steeds groeit, maar waar in de regio krimp bestaat. Als regio echter gaat het goed met de MRA – dit komt doordat de mobiliteit van mensen is toegenomen en veel werknemers (kunnen) pendelen. Wel zag hij flinke sectorale verschuivingen in de afgelopen jaren, deels door de crisis en deels door technologische ontwikkelingen.

Zijn grootste zorg echter is de daling van dat deel van de toegevoegde waarde dat naar arbeidsproductiviteit gaat in relatie tot kapitaal. Waar enige jaren terug nog 2/3 van de toegevoegde waarde (het deel van de economische groei minus de productiekosten) naar arbeidsproductiviteit ging, is dat nu snel aan het minderen. Met andere woorden: winst is voor bedrijven belangrijker dan mensen.

De daling laat ook zien dat bij toegenomen toegevoegde waarde de beloning voor werknemers gelijk blijft (alleen in verhouding daalt), maar bij zzp'ers ook in absolute zin daalt. En deze groep groeit flink, vooral door onvrijwillige zelfstandigheid. De oplossing die De Groot voorstelt voor zowel de sectorale verschuiving als de groei van onvrijwillig zelfstandigen is: inzet op levenslang leren, om wendbaar te blijven in dynamische tijden. Hierdoor is een transitie naar een andere sector mogelijk. De Groot pleit daarnaast voor regionale coördinatie van de arbeidsmarkt en een structurele oplossing voor de moeilijke positie van de zzp'er.



Na zijn betoog was het woord aan Froukje de Jonge, wethouder participatie, werk en inkomen, en voorzitter van het Regionaal Werkbedrijf Flevoland. Zij liet haar visie op de onzekere arbeidsmarkt zien aan de hand van enkele recente praktijkvoorbeelden. Zo bracht een bezoek aan het Oranjehuis (een instelling voor slachtoffers van huiselijk geweld en kindermishandeling) haar op andere gedachten over werk als voorwaarde voor een plek in de maatschappij. Werk is voor hen een medicijn, en op de vraag wat de wethouder als haar prioriteit moet zien, was het antwoord: verkort de wachtlijsten voor de jeugdzorg, want de veiligheid en het welzijn van hun kinderen is een absolute prioriteit.

Vluchtelingen willen vaak maar één ding: werken. Zo komen zij los van de overheid, kunnen ze hun bijdrage leveren aan de samenleving en werken ze actief aan hun eigenwaarde. Hoewel hier vorig jaar beleid voor was gemaakt en het budget niet gering was, zijn de resultaten teleurstellend. Ook hier zag De Jonge een mismatch.

Haar laatste voorbeeld kwam bij de Sociale Dienst vandaan, waar uitkeringsgerechtigden samen met hun klantmanager zoeken naar werk. Ook hier is een mismatch, omdat de gemeente met een 'rechtmatigheidsbril' kijkt naar haar cliënten. Dat betekent dat niet wordt geregistreerd wat iemand kan, maar dat vooral de belemmeringen vastgelegd worden.

De Jonge gaf aan dat nu samengewerkt wordt met Uitzendorganisatie Randstad en dat de gemeente nog veel van deze partner kan leren. Behalve de al vermelde onvolledige registratie ziet De Jonge ook dat gemeente, maar ook werkgevers, minder moeten kijken naar opleiding en ervaring, en meer naar competenties. Veel kennis en technieken kunnen aangeleerd worden, maar competenties en vaardigheden, de zogeheten soft skills, bepalen vaak meer of iemand geschikt is.

Als meest nabije overheid ziet De Jonge dat voor veel werkzoekenden geldt dat hun werkloosheid niet het enige probleem is. Vaak ziet zij complexe en meervoudige problematiek in die gezinnen. Een integrale aanpak voor deze kwetsbare groep is de oplossing, maar helaas is de gemeentelijke organisatie nog erg sectoraal ingericht.

Als laatste merkte De Jonge op dat zij meer hulp en inbreng van de kennisinstellingen nodig heeft om het ingezette instrumentarium te evalueren en te onderzoeken welke instrumenten werken en welke niet. Dit ook om te rechtvaardigen dat bepaalde budgetten voor deze instrumenten ingezet worden.



Na de pauze is het woord aan de zaal. Er is veel interesse voor het onderwerp, blijkt uit de vele vragen. De beide sprekers werden aangevuld met Marcel Burger, eigenaar van Burger Support, een werving-, selectie en HR-adviesbureau in Lelystad. Het panel beantwoordde uitgebreid de vragen uit de zaal, die varieerden van de gevaren van robotisering en het belang van zingeving tot een andere invulling van het begrip economische bijdrage (bijvoorbeeld mantelzorg en oppas). Vooral de al eerder genoemde soft skills in relatie tot de hard skills (vakkennis) leverden veel gespreksstof op.

Het meest werd er gesproken over het concept van levenslang leren. Niet alleen als een uitgangspunt bij de start van een carrière – het blijkt dat bedrijven en sollicitanten vaak een heel ander verwachtingspatroon hebben, dat je met welwillendheid om te leren van beide kanten kunt doorbreken – maar ook gedurende een carrière en om door te stromen naar een andere sector. Dit vraagt van bedrijven een andere insteek: het investeren in mensen die motivatie en competenties hebben en ze een werktraject aanbieden om ze te binden. Dit lost ook de mismatch tussen benodigde kennis bij bedrijven en opgedane kennis bij opleidingen op. Vaak lopen opleidingen enige jaren achter; kennis die nu nodig is, wordt pas over vijf jaar of later geleverd door de eerste afgestudeerden in dat vakgebied.

Ook het glazen plafond zorgde voor veel discussie. Discriminatie vindt op veel meer niveaus plaats dan bij hooggeplaatste vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook op leeftijd, achtergrond, opleiding... De eigenlijke zorg was volgens De Groot dat het plafond zo weinig benoemd werd. Er zijn veel impliciete zaken die het systeem belemmeren. Ook De Jonge erkende dat er veel onrecht gaande was in de arbeidswereld. Burger wees erop dat glas breekbaar is: door het te benoemen en er iets aan te doen, is veel leed te voorkomen.

De avond eindigde met reflecties op de vraag: hoe kunnen we deze mismatch op de arbeidsmarkt dan oplossen? Marcel Burger reageerde dat geld en regels weliswaar een rol spelen, maar dat er vaak meer resultaat wordt geboekt door het te gaan doén. Hij verwees naar verschillende, door de Bedrijfskring en de gemeente Lelystad georganiseerde banenmarkten, waar vooral het directe contact tussen potentiële werkgevers en -nemers erg werd



gewaardeerd. De Jonge zag veel waarde in maatwerk, daar waar nu vooral ingezet wordt op groepswijze aanpakken. Daarbij zag ze ook een rol voor kennisinstellingen, die via gedragswetenschappen kunnen onderzoeken hoe je mensen in beweging kunt krijgen. De Groot ten slotte gaf toe dat de wetenschap nog geen antwoord heeft op de vraag hoe de mismatch opgelost kan worden. Hij gaf aan dat waar De Jonge aangaf de kennisinstellingen nodig te hebben, zij juist de gemeente nodig heeft om te kunnen experimenteren in het sociaal domein. Burger vulde aan dat het vooral draait om netwerken. Door deelname aan deze avond had iedereen zijn netwerk vergroot en dat is van onschatbare waarde, vooral op de arbeidsmarkt.

Andries Greiner vatte de bijeenkomst samen. Kennelijk gaat het bij alle knelpunten op de arbeidsmarkt om drie elementen: het menselijk contact, het belang van maatwerk en de samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen. Hij is zelf veertig jaar betrokken bij deze thematiek. Vaak is geprobeerd veranderingen in gang te zetten. Maar nu signaleert hij een 'mindshift'. En dat is eigenlijk de belangrijkste voorwaarde om kansrijk aan het opheffen van de mismatch te werken.

De sprekers kregen als dank attenties en de aanwezigen werden bedankt voor hun levendige inbreng. Het was een boeiende en inspirerende bijeenkomst.

Tekst:
Erica Pierik

Foto's
Juul Baars

