



Naar een inclusieve arbeidsmarkt

Dr. Arjen Edzes

University of Groningen, Department of Economic Geography, PO Box 800, 9700
AV Groningen

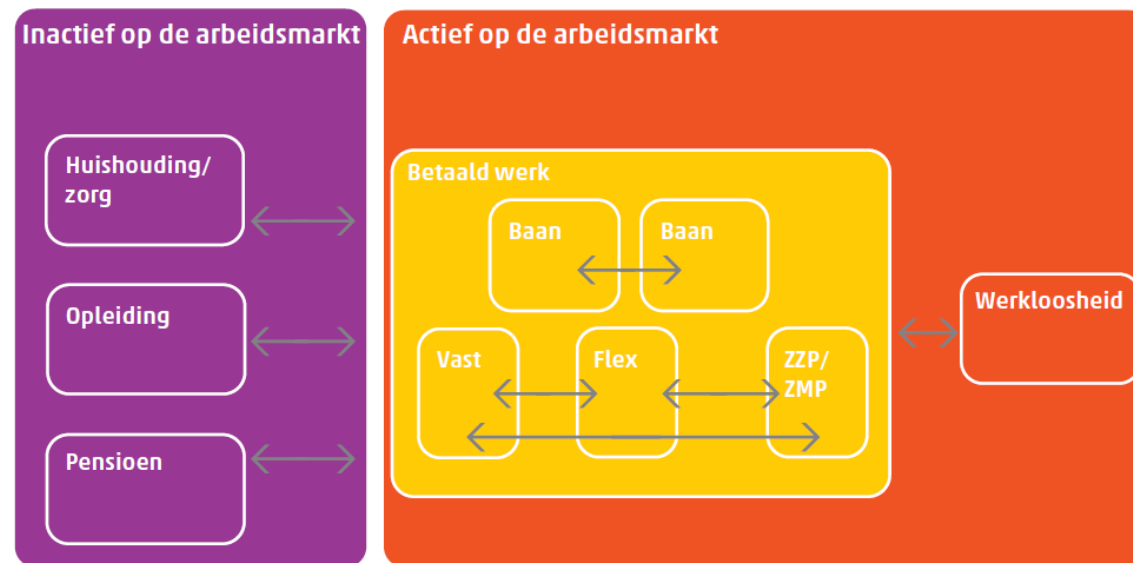
a.j.e.edzes@rug.nl

Expertmeeting Gemeente Groningen, 19 September 2017



Inclusieve arbeidsmarkt

1. Een arbeidsmarkt waarbij iedereen die wil ook (volwaardig) kan meedoen
2. Niet alleen morgen, maar ook overmorgen en over 10, 20 of 30 jaar





Boekhouding (2015 / 2016) (1)

Totale bevolking 201.000
Totale potentiële beroepsbevolking 164.000

Werkzame beroepsbevolking

103.000

Aantal banen 134.000

Aantal vestigingen 16.700

Werkloze en niet
beroepsbevolking

61.000

WW : 4.857
Participatiewet 10.460

Arbeidsongeschikte
beroepsbevolking 9.000

WAO/WAZ/WIA 4.660
WAJONG: 4.295



Boekhouding: Reintegratie / Participatie (2)

	2015	2016	2017
Totaal	2.320	2.530	2.840
Loonkosten tijdelijk	80	50	40
Loonkosten P-wet	10	70	80
Forfaitair			50
Participatieplaats	310	390	460
Overig ¹	1.930	2.020	2.210
WSW	1.240		

¹ Tot de overige re-integratievoorzieningen behoren alle voorzieningen die wel bij de Statistiek Re-integratie door Gemeenten (SRG) horen, maar die niet vallen onder de hiervoor genoemde voorzieningen.



Twee perspectieven

Investeringsperspectief

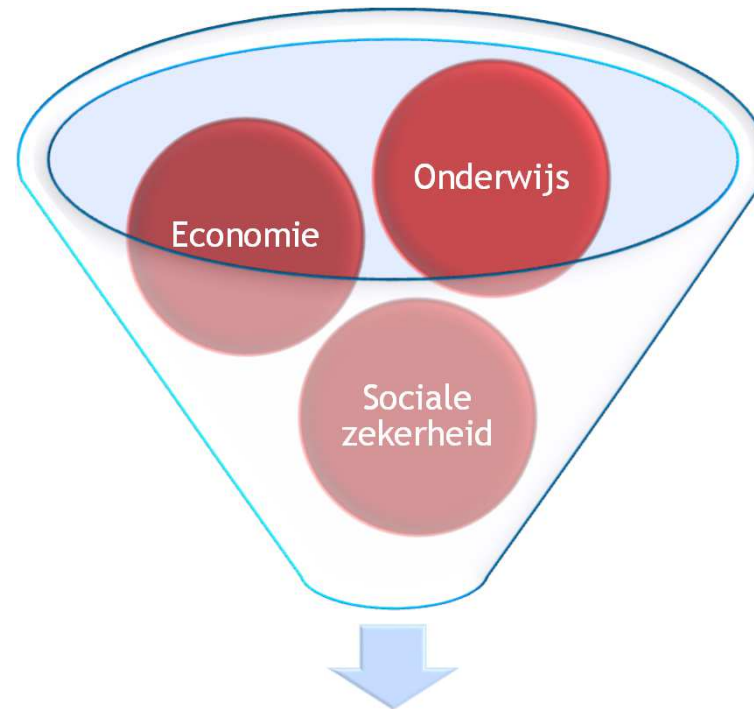


Compensatieperspectief





Elementen van arbeidsmarktbeleid



Arbeidsmarktbeleid



Stad heeft twee gezichten

‘het investeringsperspectief’

- Lange termijn
- Economisch perspectief
- Topsectoren
- High potentials
- Stad in de regio

‘het schadelastperspectief’

- Korte termijn
- Sociaal perspectief
- Participatie / Zorg
- Kwetsbaren
- Wijken in de stad

Positionering (beroeps)onderwijs, Praktijkscholen
Leren lang leven – employability



Hoe definieert de stad de opgaven?

hoe
zie
je
stad

the
next
city

1. Faciliteren van groei (infrastructuur, fysieke omgeving)
2. Werkgelegenheid groeit mee in stad en regio (ondernemerschap, betrekken laag opgeleiden)
3. Groeiende stad blijft leefbaar en aantrekkelijk (gezond, autoloos, veilig)
4. Energietransitie wordt versneld (energievoorziening, duurzaamheid)
5. Iedereen help mee in groeiende stad (participatie, healthy ageing, wijken)



Stad heeft twee gezichten

‘het investeringsperspectief’

- Lange termijn
- Economisch perspectief
- Topsectoren
- High potentials
- Stad in de regio

‘het schadelastperspectief’

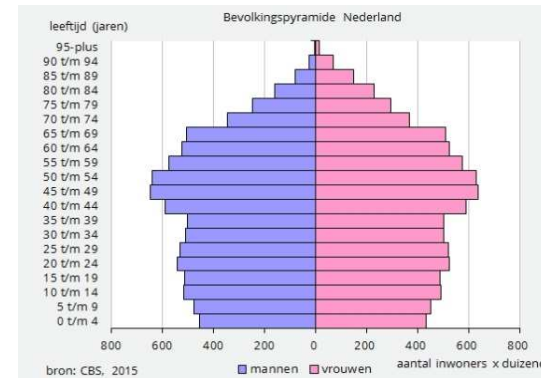
- Korte termijn
- Sociaal perspectief
- Participatie / Zorg
- Kwetsbaren
- Wijken in de stad

Positionering (beroeps)onderwijs, Praktijkscholen
Leren lang leven – employability



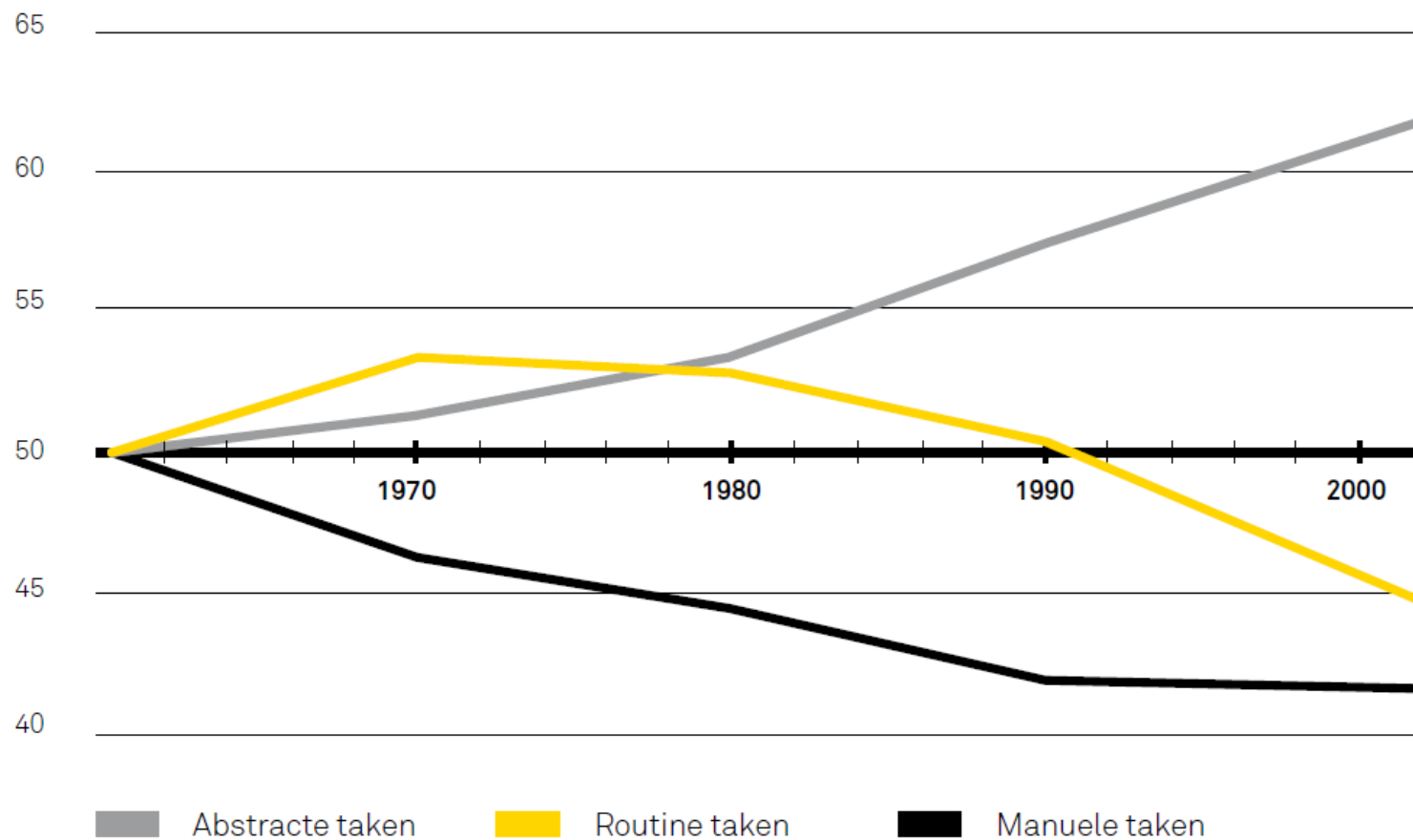
Ontwikkelingen

1. Demografische transitie (ontgroening, vergrijzing, migratie – verhogen arbeidsparticipatie)
1. Globalisering en verwevenheid van netwerken (flexibilisering – weerbaarheid)
1. ICT- en technologisering





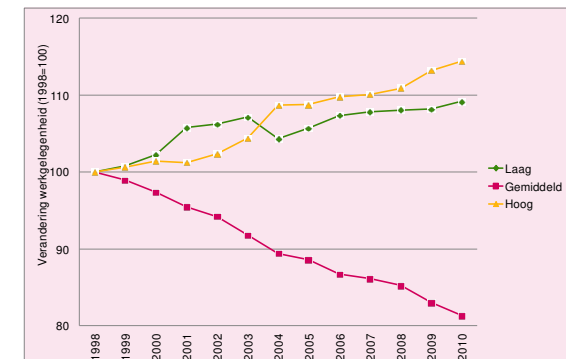
Veranderende eisen in beroepen



Bron: Autor, 2010



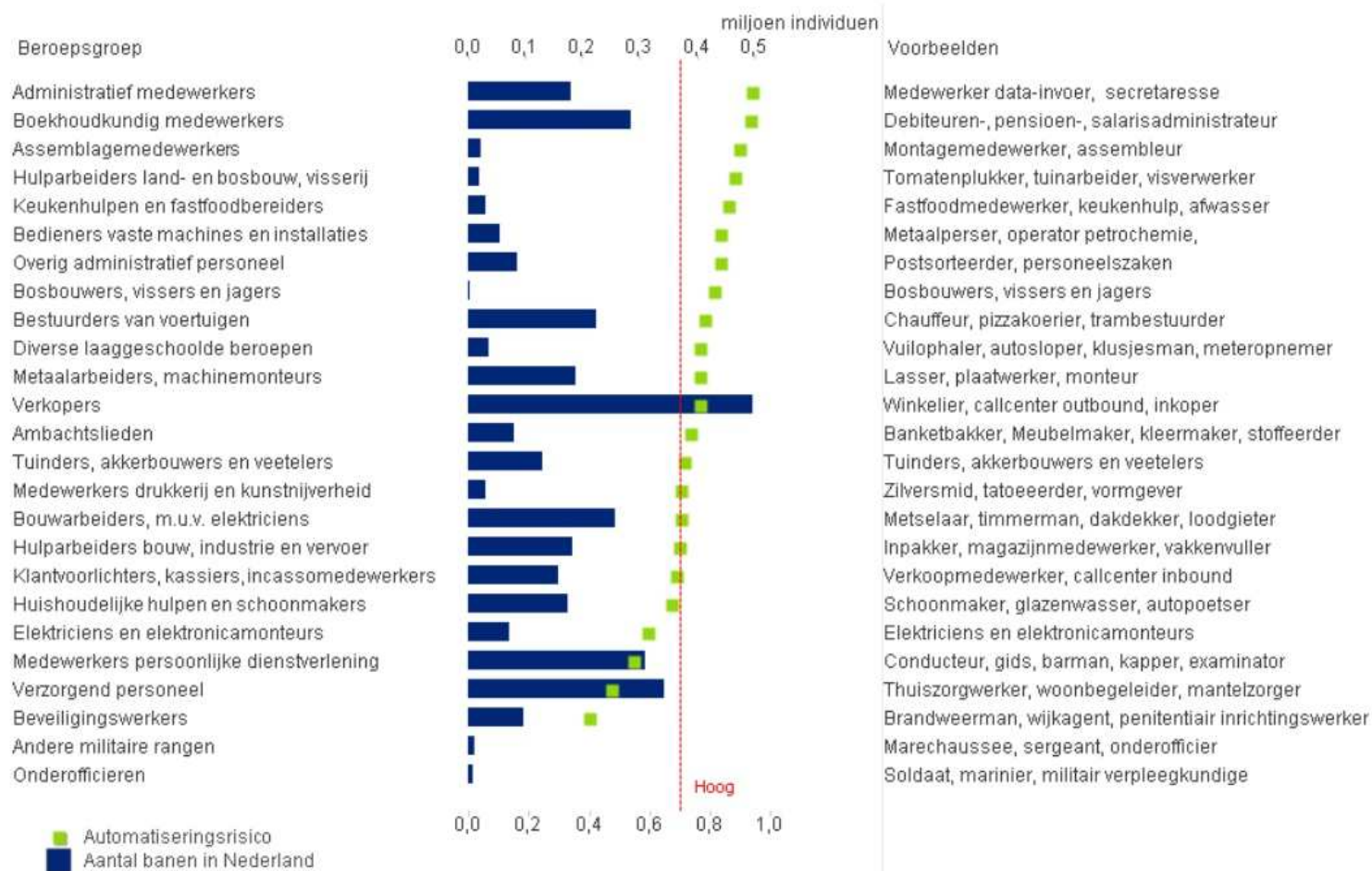
Ontwikkeling werkgelegenheidsstructuur (1998-2010) internationaal





Automatiseringsrisico MBO (Deloitte, 2014)

Aantal personen en inschatting per beroepsgroep



'Robotisering kost tot drie miljoen banen'

DuHN, 2-10-2014

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.



Internetbankieren kost sector duizenden mensen hun baan

AMSTERDAM ING is de volgende financiële instelling die flink snijdt in zijn personeelsbestand omdat klanten steeds meer zaken online doen.

De andere twee Nederlandse grootbanken, ABN AMRO en Rabobank, gingen ING voor. Ook verzekeraar Achmea heeft vanwege digitalisering al veel arbeidsplaatsen geschrapt.

Bij ABN AMRO verdwijnen tot 2018 tussen de 650 en 1000 banen, kondigde de bank eerder deze maand aan. Het staatsbankbedrijf sluit komende jaren naar verwachting zeker 100 van de circa 300 bankkantoren. Volgens topman Gerrit Zalm komen er steeds minder mensen naar de bank om hun geldzaken te regelen.

Rabobank is om die reden al eerder begonnen met grootscheepse personele ingrepen. In de periode 2013-2016 verdwijnen er in het hele land meer dan 9200 arbeidsplaatsen. Telde de bank eerst ruim 800 kantoren verspreid over het land; dat moeten er uiteindelijk zo'n 500 worden.

De nieuwe bestuursvoorzitter van Rabobank, Wiebe Draijer, zei onlangs dat er op de bank momenteel geen nieuwe banenreducties in de pijplijn zitten. Maar hij sloot niet uit dat een verdergaande 'virtualisering' in de financiële wereld in de toekomst wel tot nieuwe ontslagen kan leiden. Rabobank investeert komende jaren fors in ict.

De trend beperkt zich niet tot banken. Achmea, de grootste verzekeraar van Nederland, zag zich eind vorig jaar genoodzaakt een banenreductie van 4000 arbeidsplaatsen aan te kondigen. „We zien een enorme stijging van het aantal consumenten dat aankopen van verzekeringen via internet doet.” Daarop moet de organisatie worden aangepast, zo luidde de verklaring.



▲ Het callcenter van ING in Groningen wordt waarschijnlijk getroffen door de reorganisatie. Foto Jan Willem van Vliet

In de sector verdwijnen de komende vijf jaar nog 15.000 banen

In de financiële sector verdwijnen de komende vijf jaar waarschijnlijk nog zo'n 15.000 banen, voorspelde uitkeringsinstantie UWV deze zomer in een rapport. Dit ondanks de aantrekkende economie. Belangrijkste oorzaak is digitalisering.

De werkgelegenheid bij banken, pensioenfondsen en verzekeraars is tussen 2007 en 2013 al met zo'n 9 procent gekrompen, met 38.000 tot 248.000 banen.

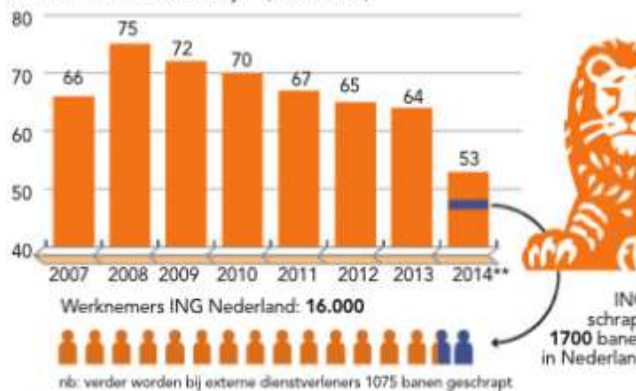
In Friesland zaten in september dit jaar 6089 mensen in de UWV-bakken uit de sector financieel en zakelijke diensten, van wie 951 uit het bankbedrijf. Dit aantal is flink toegenomen vergeleken met dezelfde maand in 2013. Toen waren 591 mensen uit de bankwereld op zoek naar ander werk. Een verklaring hiervoor is de teloorgang van Friesland Bank, waardoor velen zonder werk kwamen te zitten.

ING-topman Ralph Hamers zei gisteren dat zijn bank het aantal kantoren in Nederland op ongeveer hetzelfde niveau zal handhaven. ING heeft in Nederland 261 kantoren. Hoewel er wel een aantal vestigingen de komende jaren dicht kan gaan, heeft ING volgens de topman geen plannen om veel kantoren te sluiten. „Hun rol zal meer adviseerend worden en blijft belangrijk”, aldus Hamers.

ABN AMRO kondigde onlangs nog aan ongeveer honderd bankkantoren, van de circa driehonderd, te sluiten.

Steeds minder banen bij ING

Werknemers ING wereldwijd* (fte's x 1000)



*bankbedrijf, aangepast voor de investeringen **3e kwartaal

Bron: Dagblad van het Noorden, 26 november 2014



Minister sluit baanloze toekomst niet uit

Dvkn, 30-9-2014

DEN HAAG Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken sluit niet uit dat er in de toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is.

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 die mensen wel een inkomen is, zodat ze kunnen blijven profiteren van de welvaartsgroei.

Asscher zei dat gisteren tijdens een congres in Den Haag. Hij onderstreepte dat het kabinet het niet zo ver wil laten komen. Het zet in op bijvoorbeeld onderwijs, opleiding, verlaging van de lasten op arbeid en een betere begeleiding van werklozen om te verhinderen dat steeds meer werkgelegenheid verloren gaat.

Volgens de minister is de angst dat veel werkgelegenheid verdwijnt door technologische ontwikkelin-

gen niet nieuw. Hij citeerde de Britse econoom Keynes, die dat al in 1930 voorspelde.

Asscher wees erop dat technologische veranderingen steeds sneller gaan. Een situatie waarin robots het werk van mensen overnemen is allerminst denkbeeldig. De minister noemde ontwikkelingen die nu al gaande zijn, zoals zelfrijdende auto's en volautomatische melkrobots. „Robots worden in hoog tempo toegankelijker, betrouwbaarder en goedkoper. Ze zijn goedkoop, snel, nooit ziek, werken 24 uur per dag.”

Anderzijds kan Nederland ook profiteren van technologische vooruitgang. Die kan zorgen voor meer welvaart, veiligheid en een hogere levensverwachting, benadrukte de minister. Een schaduwzijde van robotisering is volgens Asscher wel dat het evenwicht tussen arbeid en kapitaal verloren gaat. De rijkdom komt vooral terecht bij de kapitaalbezit-

ters en de hoogopgeleiden. Werknemers met lagere inkomens zijn de dupe.

Asscher zei niet wat de overheid precies moet doen om mensen een inkomen te verschaffen als er in de toekomst onverhoopt geen werk meer voor hen is. Er moeten dan „nieuwe instrumenten” komen, maar welke liet hij in het midden. Ook moet dan het belastingstelsel op de helling, omdat er bijvoorbeeld minder loonbelasting binnenkomt.

Voorzitter Reinier Castelein van vakbond De Unie noemt de uitspraken van Asscher heftig. „De inkt van de miljoenennota is nog niet droog, waarin de regering zegt honderdduizend banen te willen scheppen en dan nu deze opmerking.” Als Asscher meent deze trend waar te nemen, moet hij ook met een plan komen voor de middenklasse die dan de dupe is, vindt Castelein. „Want dat is de groep die het werk kwijtraakt.”



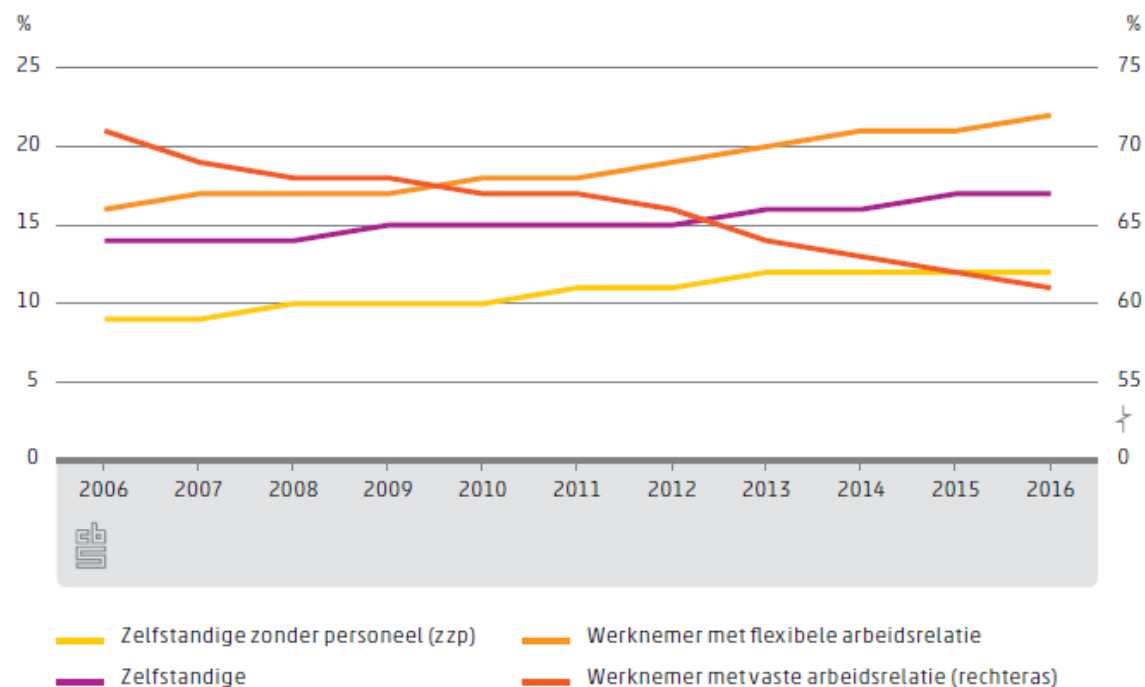
Gevolgen voor de arbeidsmarkt

1. Aanpassingsprocessen gaan sneller – flexibilisering – transitionele arbeidsmarkt
2. Banen en beroepenstructuur verandert
3. Kennis veroudert sneller – leven lang leren
4. Economische geografie verandert
 1. Ruimtelijke uitsortering
 2. Triomf van de stad?



Gevolg 1: Aanpassingsprocessen gaan sneller

1. Flexibilisering arbeidsrelaties
2. Veel transitie tussen sociaaleconomische statussen

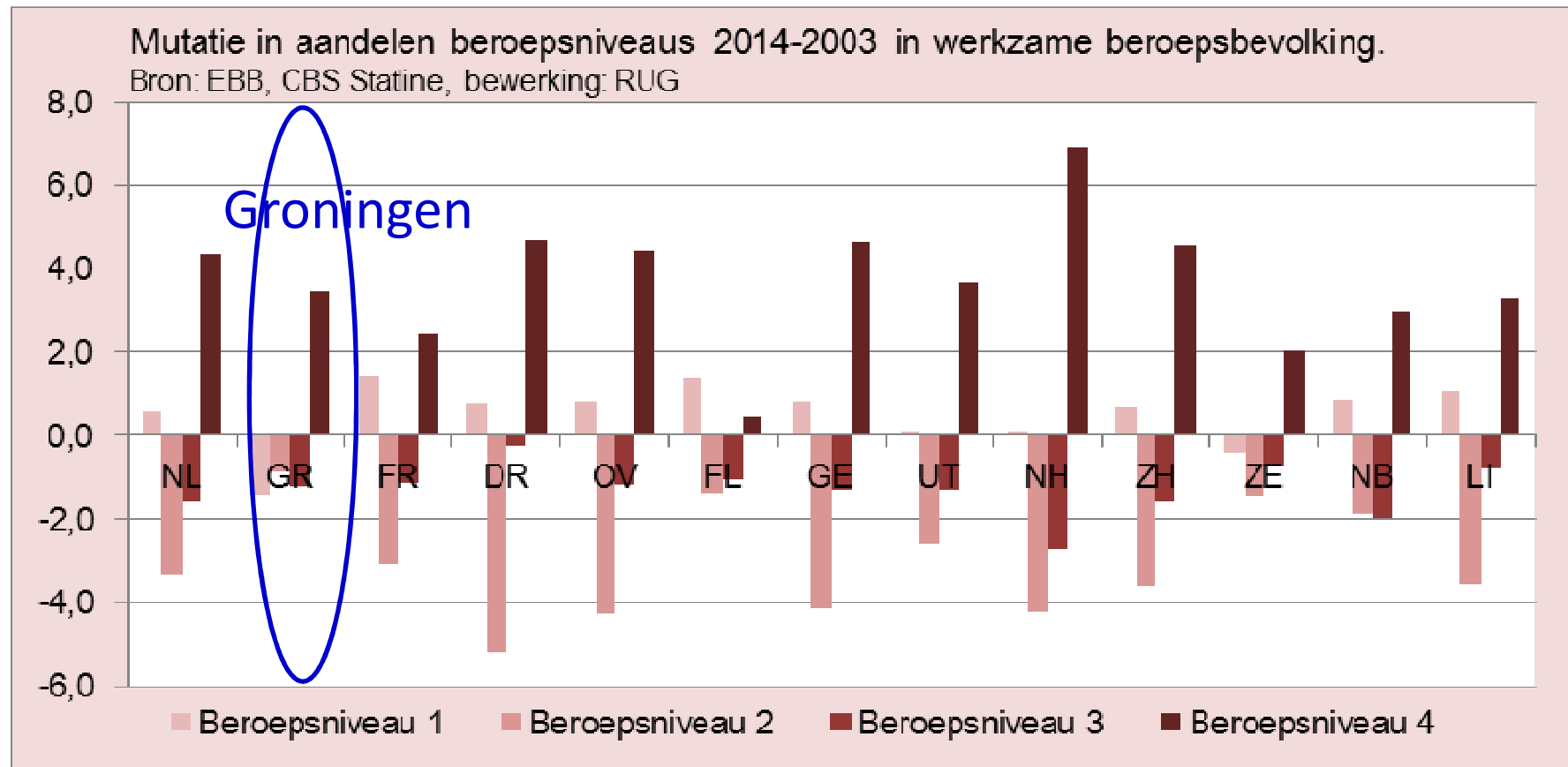


Bron: CBS/TNO,
2017, Dynamiek
op de
arbeidsmarkt



Gevolg 2: Banen en beroepenstructuur verandert

1. Banen op lager en middelbaar niveau verdwijnen





Gevolg 3: Kennis veroudert sneller

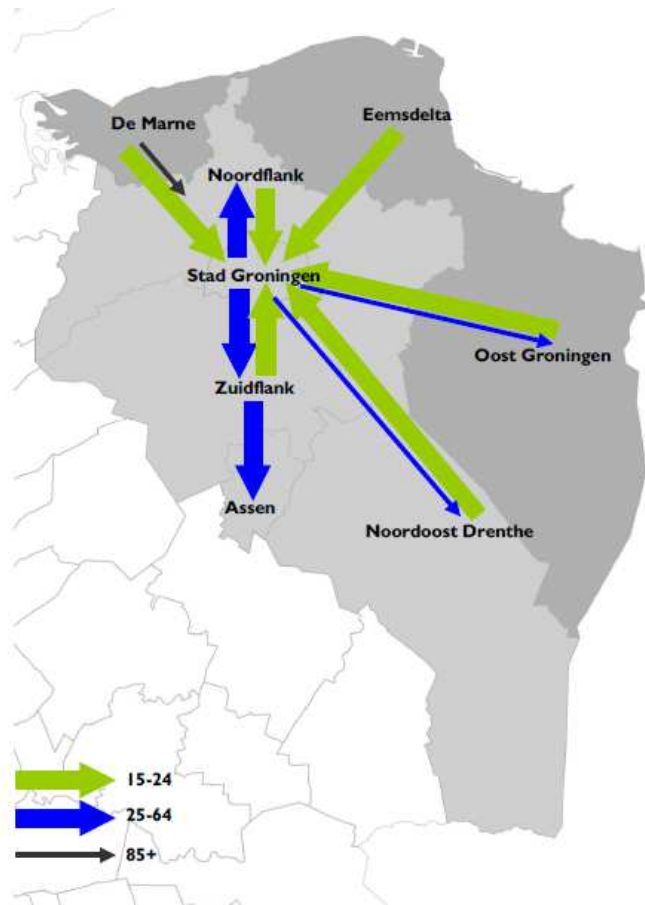
1. Leven lang leren
2. Niet blindstaren op eenmalige en korte termijn transitie

TABEL 1.10 Aansluiting huidige functie naar niveau en richting (%)

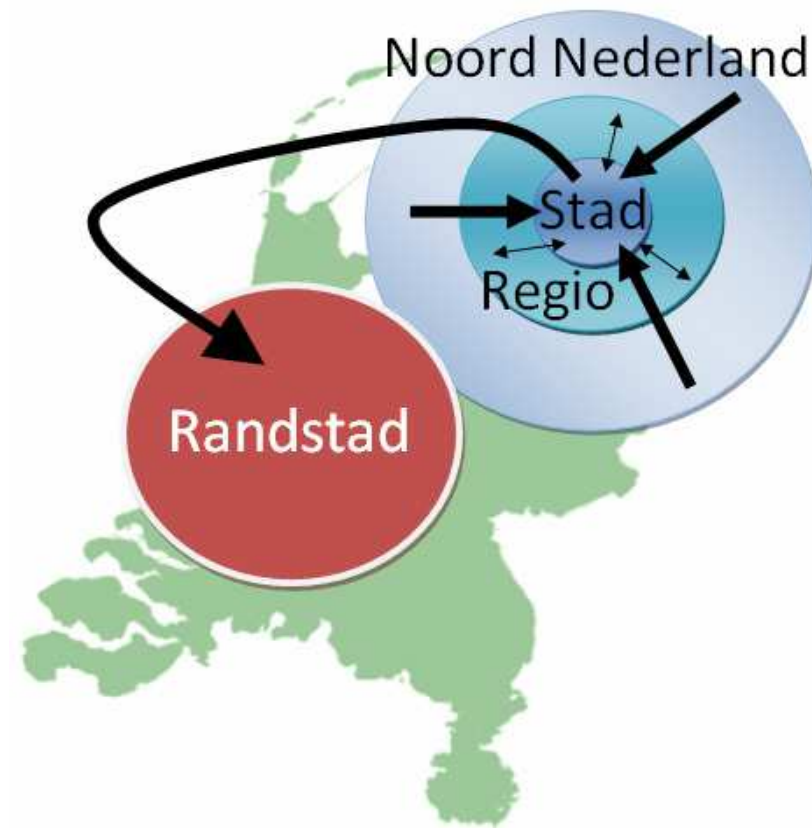
	Kerndomein	Horizontale mismatch	Verticale mismatch	Dubbele mismatch
BOL 1	38	22	6	34
BOL 2	45	22	6	27
BOL 3	53	16	7	23
BOL 4	61	16	4	18
BBL 1	30	20	15	35
BBL 2	58	17	9	17
BBL 3	65	11	13	11
BBL 4	76	13	5	7
HBO	66	14	11	9
Totaal	61	15	8	15



Gevolg 4: Economische geografie verandert (1)



Bron: KAW, 2012



Roltrap en ruimtelijke concentratie



Gevolg 4: Economische geografie verandert (2)

Waar wonen mensen die in Groningen werken?

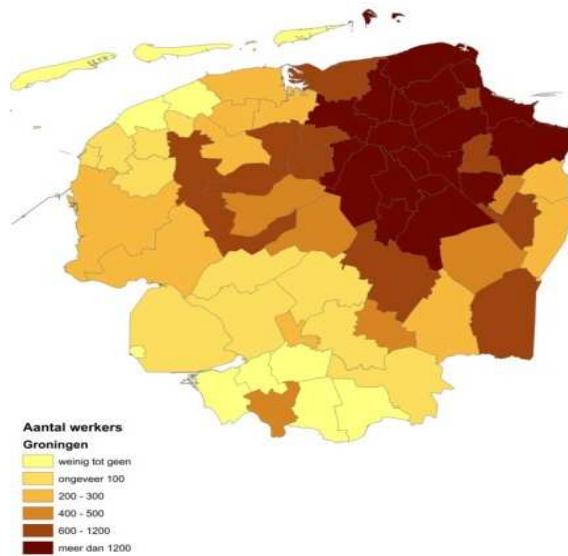
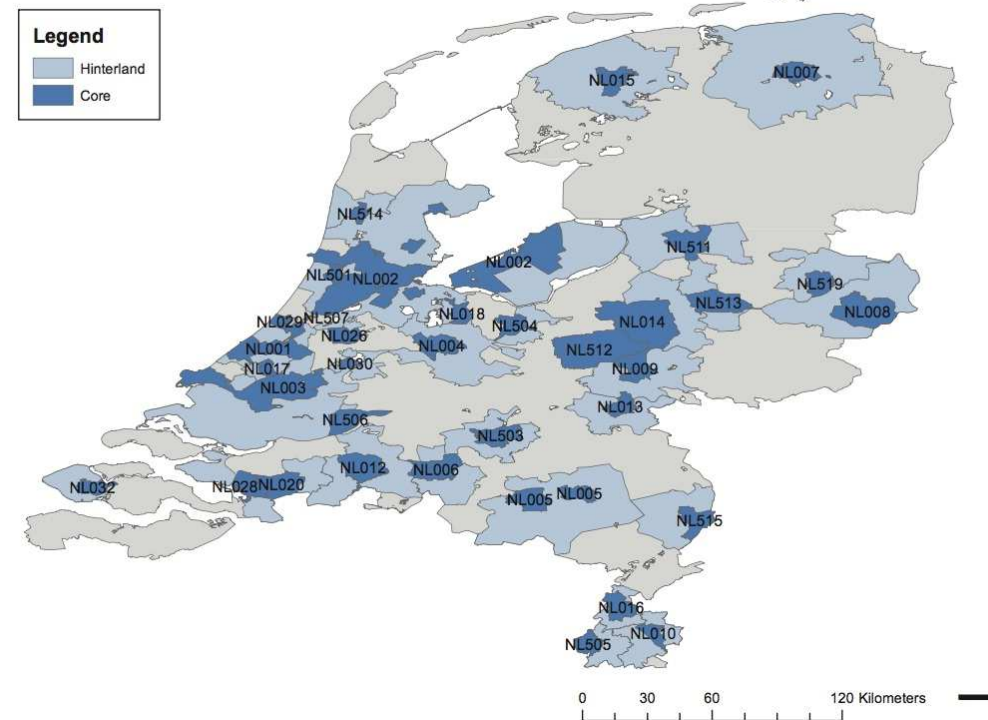


Figure 1.19. **Functional urban areas in the Netherlands**



Bron: OECD, 2014



Hebben we het goed georganiseerd?

1. Veel versnippering en coördinatie problemen
 2. Veel eigen belangen
 3. Weinig (lokale en regionale) ruimte
 4. Is de gemeente de juiste schaal?
-
- ✓ Regiodeals? / Regionale cao's / Regionale regelruimte
 - ✓ Financiële committment



Beleidsinvalshoeken?

Beleidscategorieën ten aanzien van stedelijke-economische ongelijkheid

	Mensgericht	Gebiedsgericht
Trekken (aan de bovenkant)	<ul style="list-style-type: none">- Verbeteren hoger onderwijs- Stimuleren kenniseconomie	<ul style="list-style-type: none">- Creëren / stimuleren productie- en innovatiemilieus
Duwen (tegen de onderkant)	<ul style="list-style-type: none">- Scholing- Inkomensbeleid- Arbeidsmarktbeleid- Integratiebeleid	<ul style="list-style-type: none">- Mengingsbeleid- Investeren in leefbaarheid



Drie opgaven

- ① Inclusiviteit: re-integratiebeleid / job carving / prikkelstructuur
 - **Bijstandsexperimenten**
- ② Weerbaarheid: faciliteer transitie / scholing
- ③ Hervorming: organiseer commitment op regionaal niveau



	Inclusiviteit	Weerbaarheid	Hervorming
Korte tijdshorizon (< twee jaar)	Matching en arbeidsbemiddeling Re-integratiebeleid Stages Handhaving Loonsubsidies Baangaranties Voorkomen VSV Regionaal gesubsidieerde arbeid	Sectoraal en ruimtelijk mobiliteitsbeleid (Om)scholingsbeleid	Informatie en onderzoek Herziening uitvoeringsstructuur W&I, WSW en dagbesteding
Lange tijdshorizon (> twee jaar)	Quotumregeling Job carving Cultuurverandering Arbeidsorganisaties	Leven lang leren Transitiebeleid	Functionele regio's Regionale fondsvorming Regionale cao-vorming Verantwoordelijkheidsverdeling beroepsonderwijs



> Dank voor uw aandacht