

## VERSLAG EXPERTMEETING INCLUSIEVE ARBEIDSMARKT

Datum: 19 september 2017  
Plaats: oude raadzaal  
Tijd: 19.30 – 22.10 uur

**Aanwezig: de heer W. Koks (voorzitter, SP)**, de dames K.W. van Doesen-Dijkstra (D66), M. van Duin (SP), F.T. Folkerts (GroenLinks), A.M.J. Riemersma (Stadspartij), de heren E. Zirkzee (D66), J.P. Loopstra (PvdA), J.R. Honkoop (VVD), H.P. Ubbens (CDA), E.B. Koopmans (ChristenUnie), T. van Zoelen (Partij voor de Dieren)

**Namens de griffie:** mevrouw A. Weiland (commissiegriffier)

**Aanwezige panelleden:** de dames Kettel (jobcoach Wajong Talenten B.V.), Reitsma (Transcom), de heren Bloupot (SER Noord-Nederland), Ten Brinke (SER Noord-Nederland), Cnossen (OGN), Edzes (RUG), Oosterveld (UWV).

**Verslag:** de heer J. Bosma

---

### De voorzitter:

- Opent de expertmeeting om 19.30 uur en heet iedereen hartelijk welkom.
- Wijst erop dat de presentaties online beschikbaar komen in het raadsinformatiesysteem (RIS).

### Bijdrage 1

#### **Dr. Edzes (Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, RUG):**

- Is ook betrokken bij de evaluatie van de bijstandsexperimenten, die tot doel hebben klanten op individueel niveau vertrouwen te geven zodat ze meer zin krijgen zich te ontplooiën.
- Is niet betrokken bij het rapport, en schreef slechts een startnotitie.
- Definieert inclusieve arbeidsmarkt als een arbeidsmarkt waar ieder die dat wil volwaardig mee kan doen. Het gaat nadrukkelijk om de langere termijn van decennia, niet om de eenmalige toeleiding naar werk of aansluiting van opleiding op werk.
- Geeft een cijfermatig overzicht en noemt de 2840 re-integratievoorzieningen aan de karige kant.
- Wijst op drie perspectieven van het arbeidsmarktbeleid: economie (investeren), onderwijs (opleiden) en sociale zekerheid (compenseren).
- Vervolgt dat de stad op lange termijn investeert via Next City in onder meer topsectoren, Healthy Ageing, werkgelegenheid, ondernemerschap, transitie en leefbaarheid. Dit gaat over de stad in de regio en in de wereld.
- Vult aan dat de stad op korte termijn zorg en schadelast draagt voor werklozen, gelokaliseerd in de wijken van de stad zelf. Een schakel tussen deze perspectieven is een leven lang leren.
- Hoort verschillende perspectieven, beelden en vocabulaire op het economische en sociale beleidsterrein en schetst daarom gedeelde ontwikkelingen en uitdagingen.
- Wijst op demografische transitie (ontgroening, vergrijzing, migratie) die een verhoogde arbeidsparticipatie vereisen. Globalisering leidt tot steeds meer flexibele arbeidsrelaties. Mechanisatie zorgt voor minder vraag naar manuele routinematige taken, abstracte vaardigheden als creativiteit, taalvaardigheid en communicatie nemen toe.
- Ziet hierdoor vooral een afname in het middensegment van bepaalde banen. Fysieke plaatsgebonden lagere banen blijven, zoals de verzorgende en huishoudelijke sector. Administratieve, boekhoudkundige en assemblagebanen lopen groot risico te verdwijnen.
- Nuanceert dat anderzijds niet bekend is welke banen hiervoor in de plaats komen.
- Stelt dat mensen veel meer sociaaleconomische transitie zullen doormaken en zich snel aan moeten kunnen passen.
- Verwacht een daling in banen voor mbo in niveaus 1, 2 en 3. Niveau 4 stijgt nog.
- Voorspelt dat kennis sneller zal verouderen waardoor een leven lang leren noodzaak is.
- Meldt dat slechts 61% van de mensen met een beroepsopleiding in hun kerndomein terecht komt. Hun algemene vaardigheden tellen wel, maar blind staren op één vakopleiding is niet opportuun,

ook al vanwege nu nog onbekende nieuwe banen van de toekomst.

- Voorziet een trek naar de stad van jongeren en economische activiteiten, waardoor het belang van de stad in de functional urban area toeneemt. Arbeidsmarktbeleid moet hierop inspelen.
- Ziet vier problemen in de organisatie: versnippering en gebrek aan coördinatie; eigen geldelijke belangen na decentralisaties; weinig lokale beleidsvrijheid (zie bijstandsexperimenten); gemeentelijk niveau is ongeschikte schaal voor arbeidsmarkt.
- Noemt drie opgaven. Ten eerste een prikkelstructuur om mensen te motiveren werk te vinden, de bijstandsexperimenten zijn hier een goed voorbeeld van. Ten tweede inzetten op weerbaarheid, waardoor mensen transities door kunnen maken en sneller switchen tussen banen en opleidingen. Ten derde commitment op regionaal niveau organiseren, een schaal die past bij de arbeidsmarkt.

**Dhr. Loopstra (PvdA):**

- Vraagt zich af of gesubsidieerde banen niet een deel van de oplossing zijn.

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Denkt dat het goed is banen te creëren waar de economie niet in voorziet. Hoe precies en wie dat betaalt is een politiek vraagstuk.

**Dhr. Nuchteren (Cliëntenraad Sociale Dienst):**

- Ziet dat de afgelopen tientallen jaren van alles geprobeerd is in re-integratiebeleid. Sommige initiatieven hadden succes, veel ook niet. Is het de moeite waard ermee door te gaan?

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Vindt niet dat al het re-integratiebeleid weggegooid geld is en niet zou werken. Vaak berust dat op verkeerde beeldvorming. Veel onderzoek toont aan dat slim investeren wel degelijk wat oplevert. Intensieve begeleiding en scholing renderen echter op de wat langere termijn van enkele jaren en dat past vaak slecht bij de begrotingssystematiek die per jaar resultaten meet.

**Mw. Ketel (jobcoach Wajong Talenten B.V.):**

- Ziet bij de doelgroep waar ze mee werkt problemen met flexibiliteit, terwijl het belang groot is. Zijn hier cijfers over beschikbaar?

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Heeft geen cijfers bij zich, maar weet dat er veel cijfermateriaal beschikbaar is over type flexbanen en in welke sectoren ze voorkomen.

**Dhr. Zirkzee (D66):**

- Vraagt of het niet mogelijk is voorspellingen te doen over omvang en mogelijke richtingen van de arbeidsmarkt op basis van demografische trends.

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Rekende uit wat dergelijke ontwikkelingen betekenen voor bijvoorbeeld de behoefte aan medewerkers in de zorg over tien jaar, maar blijft erbij dat de invloed van technologische ontwikkelingen niet is door te rekenen met de kennis van nu. Banen van de toekomst zijn onbekend.

**Dhr. Rutgers (directeur WerkPro):**

- Vraagt zich af in hoeverre sprake is van een mismatch tussen opleiding en arbeidsmarkt. Is dat erg of is het gewoon een gegeven bij vrijheid van onderwijs?

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Vindt het een goed discussiepunt. Het is wel de vraag in welke opleidingen je zou moeten investeren, met het oog op twee jaar of veel langer?
- Ziet het ook niet als groot probleem dat 39% in een ander vak terecht komt, veel belangrijker is of men over vijf jaar nog gelukkig is en zich kan ontplooien.

**Mw. Keppler (docent):**

- Denkt dat de mismatch ook voortkomt uit de gedwongen levensbepalende keuze op jonge leeftijd in het middelbaar onderwijs. Meer vrijheid en flexibiliteit stelt leerlingen in staat goed na te denken en in het eerste jaar alsnog te switchen om op het goede pad terecht te komen.

### **Dhr. Edzes (RUG):**

- Is het daarmee eens. Het is zelfs de vraag of er één goed pad is. De relaties tussen onderwijs en arbeidsmarkt moeten flexibeler. Mensen moeten de kans krijgen andere keuzes te maken en alsnog bepaalde niveaus te halen.

### **Bijdrage 2:**

#### **Drs. Bloupot (secretaris SER Noord-Nederland):**

- Schreef met vele deskundigen op verzoek van SNN het in februari verschenen advies.
- Valt het op dat de afgelopen decennia dezelfde vraagstukken spelen, zoals versnippering in de uitvoering.
- Constateert dat hoger opgeleiden zich meer en vaker laten bijscholen. Er zou meer aandacht moeten komen voor mbo-niveaus 2 en 3 als het gaat om blijvend ontwikkelen.
- Ziet op nationaal niveau interesse in een leven lang leren. Vaak blijft het bij goede bedoelingen.
- Beveelt aan bij een leven lang leren te focussen op de groep die lang geleden afstudeerde. Voor kleinere bedrijven en medewerkers is het aanbod minder goed ontwikkeld.
- Raadt aan scholing per bedrijfstak te organiseren om gericht en met sociale partners en onderwijsinstellingen aanbod te ontwikkelen. Niet alle fondsen zijn even actief.
- Adviseert een regionaal ontwikkelingsfonds op te richten voor mbo'ers, met name niveaus 2 en 3 waar een inhaalvraag speelt. SNN heeft wel een human capital call voor hbo+, maar niet voor het niveau daaronder.
- Roept op kleine ondernemers te faciliteren. Zij hebben vaak minder aanleg of ervaring voor P&O-zaken, het organiseren van kritische massa en specifieke faciliteiten helpt hen. Veel komt nu terecht bij grote bedrijven, die het wellicht zonder subsidie ook zouden scholen.
- Ziet als knelpunt voor kleine bedrijven voorfinanciering, waardoor ze niet in staat zijn subsidie aan te vragen.
- Bepleit het herstructureren van de aansturing en uitvoering van toeleiding naar de arbeidsmarkt. Ondanks goede initiatieven zijn onderwijsinstellingen nog te vaak vooral elkaars concurrenten, evenals gemeenten die af moeten van 'eigen kaartenbak eerst'. Echte samenwerking vergt ook iets te laten ten gunste van een ander. Werk in zicht biedt structuur. Meer instrumenten zijn nodig.
- Spoort aan de databestanden van UWV en gemeenten samen te voegen om de mensen centraal te stellen boven de regels of de hokjes waar zij in vallen.
- Hekelt dat het UWV niet beschikt over scholingsmiddelen. Pas na twee jaar stroomt iemand door naar de bijstand en dan is scholing en re-integratie opeens wel mogelijk, terwijl dan al kostbare tijd en skills verloren zijn gegaan. Dit belemmert het perspectief. Wellicht is burgerlijke ongehoorzaamheid nodig door regels flexibeler te interpreteren.
- Pleit voor het opzetten en faciliteren van sociale ondernemingen, die niet winstmaximalisatie maar mensen met een arbeidsbeperking centraal stellen. Er zijn voorbeelden van goed renderende bedrijven, zij moeten gelijke toegang krijgen tot instrumenten als de meer sexy innovatieve bedrijven. Investeringsmaatschappij NOM heeft de werkinstructie hier al op aangepast.
- Ziet, ondanks economische groei, gezien de tekorten in sommige sectoren juist extra urgentie goede deals te sluiten over het combineren van scholing en werk en instroom aan de onderkant.
- Ziet in dat een grootschalige regiodeal wellicht te hoog gegrepen is, maar raadt aan vooral gezamenlijke aanpakken te stimuleren die ontstaan, bijvoorbeeld in het aardbevingsgebied.
- Wijst erop dat wil de belangrijkste factor is. Bij onwil zijn er altijd wel valide argumenten te bedenken om niet samen te werken. Een coalition of the willing kan zorgen voor een doorbraak. Daarom is het beter te focussen op welwillenden dan om de laatste gemeenten te overtuigen alsnog mee te doen.
- Hield op verzoek van SER Nederland een gespreksronde over het advies en de effectiviteit van instrumenten. Er is veel herkenning. Een dilemma is wie de eerste stap zet in samenwerking.
- Merkt veel bijval voor de oproep te investeren in scholingsmiddelen voor het UWV om mensen direct te kunnen laten starten met re-integratie of omscholing wanneer zij werkloos worden. In feite wordt nu een groep afgeschreven. Twintig jaar bijstand kost vier ton, omscholing van 30.000 euro zou dat kunnen voorkomen maar die rekening is nergens te begroten.
- Hoort van veel gemeenten dat het scholingssysteem niet goed werkt voor mensen met grote afstand

tot de arbeidsmarkt. Een aanbod zoals het Centrum Vakopleidingen dat had, bestaat niet meer. Hierbij kon iemand bijvoorbeeld na een halfjaar als lasser aan de slag.

**Mw. Ketel (jobcoach Wajong Talenten B.V.):**

- Vraagt of gemeenten ook ingingen op de papierwinkel, die veel bedrijven er ook van zal weerhouden een aanvraag te doen.

**Drs. Bloupot (secretaris SER Noord-Nederland):**

- Vindt het een terecht punt, al gaat het deels ook om beeldvorming.
- Ziet dat het tussentijds wijzigen van regelgeving bijdraagt aan die negatieve beeldvorming.
- Raadt vanwege de complexiteit ook aan specifiek kleine ondernemers beter te faciliteren.

**Dhr. Vogelzang (accountmanager, directie Werk):**

- Mist bij regiodeals de private sector. Is dat een bewuste keuze?

**Drs. Bloupot (secretaris SER Noord-Nederland):**

- Benadrukt dat sociale partners hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. Het advies is ook voor hen niet vrijblijvend. Het vervolgadvisie zal hier nader op in moeten gaan.

**Dhr. Ten Brinke (SER Noord-Nederland):**

- Schreef het scherp op omdat gemeenten geen relatie hebben met werkenden, hun eigen opgaven zijn al groot genoeg.

**Dhr. Van der Vlist (bedrijfsleider Dok4):**

- Is benieuwd wie het meest geschikt zou zijn de regiodeal te trekken.

**Drs. Bloupot (secretaris SER Noord-Nederland):**

- Kan zich voorstellen dat een provincie het initiatief neemt, al gebeurt dat nog niet. Groningen is het meest actief, Friesland doet wat minder en Drenthe zit daartussenin. Er leeft vrees de eerste stap te zetten en dan probleemeigenaar te worden.

**Dhr. Lams (arbeidsmarktregio Groningen):**

- Wijst erop dat het Noorden is opgedeeld in vijf arbeidsmarktregio's. Wellicht kunnen centrumgemeente, provincie, arbeidsmarktregio en sociale partners samen de kar trekken. Provinciale grenzen vallen niet samen met die van arbeidsmarktregio's.

**Drs. Bloupot (secretaris SER Noord-Nederland):**

- Heeft de indruk dat dit in Groningen redelijk functioneert. In Friesland heerst grotere scepsis over de rol van Leeuwarden voor de regio dan in Groningen ten opzichte van de stad. Toch zijn er ook hier gemeenten die menen hun eigen boontjes te kunnen doppen. Daarom is het belangrijk van start te gaan met een coalition of the willing.

### **Bijdrage 3**

**Dhr. Oosterveld (adviseur arbeidsmarktbeleid UWV):**

- Noemt de komst van de Primark vlak na het faillissement van V&D exemplarisch voor veranderende arbeidsrelaties en flexibilisering van dienstverbanden. 80% vond opnieuw werk, vooral oudere V&D'ers hadden moeite.
- Noemt gunstige cijfers als 3,5% groei, drie jaar groei op rij en 10 miljoen banen (meer dan ooit). De augustus-ramingen zijn al weer positiever dan die van juni. WW neemt af, vacatures nemen toe.
- Stelt dat niet iedereen profiteert. Sommige mensen stapelen deeltijdbanen om rond te komen. Studenten moeten meer werken door het deelstelsel, mensen werken langer door, migranten en vrouwen participeren meer. Er zijn dus meer banen en meer werkers.
- Geeft aan dat de bijstand groeit en dat een derde langer dan een jaar in de WW zit, vooral ouderen en mensen met een administratief beroep.
- Verduidelijkt dat het aantal werkzoekenden veel hoger ligt dan de officiële werkloosheid (27.000 in de arbeidsmarktregio, 7% beroepsbevolking). Veel mensen werken slechts een paar uur of zouden liever ander werk hebben. De regio telt 83.500 uitkeringsgerechtigden.
- Meldt dat vooral de bijstand en Wajong in Groningen fors hoger zijn. Een vijfde van de beroepsbevolking in de stad heeft een uitkering. Beleid is dus wel degelijk nodig.

- Verwacht tienduizend nieuwe banen in de regio, vooral in de bouw, zakelijke dienstverlening en zorg. Er zijn ook sectoren die krimpen.
- Ziet een mismatch tussen 5000 openstaande vacatures en 65.000 werkzoekenden. Moeilijk vervulbare vacatures zijn vooral technisch (elektricien, monteur, operator), bouw (timmerlui, stukadoors), ICT (app-ontwikkelaars), zorg (ook mbo-niveau) en onderwijs (vergrijzing). Tekorten zijn er ook bij transport en financieel-economische dienstverlening.
- Merkt de grootste bedreiging van automatisering voor administratieve medewerkers, die vaak ook lastig aan ander werk komen. Verkopers verliezen ook banen vanwege webshops, die wel weer logistieke banen opleveren met minder bestaanszekerheid.
- Meldt dat een derde van de beroepsbevolking ouder dan 50 is, de gemiddelde leeftijd is 42 jaar.
- Legt uit dat ouderen steeds meer mee moeten in technische ontwikkelingen en lastig weer aan het werk komen in concurrentie met jongeren. Ook speelt een vervangingsvraag.
- Specificeert dat in Groningen zorg, maar vooral onderwijs en openbaar bestuur sterk vergrijsd zijn. In openbaar bestuur is 12% ouder dan 60 jaar. Door automatisering wordt veel uitstroom niet vervangen waardoor de werkloosheid meevalt.
- Ziet dat flexibilisering en technische ontwikkeling ervoor zorgt dat mbo-niveau 2 vaak niet meer toereikend is. In Groningen concurreren veel studenten met lager opgeleiden. Functie-eisen nemen toe in zwaarte en worden abstracter: kritisch denken, goed communiceren en projectmatig werken.
- Wijst op het verschil in werkloosheid tussen lager opgeleiden (9%) en hoger opgeleiden (3%). Vooral in het oosten van de regio is dit een probleem, daar is 30% van de beroepsbevolking laagopgeleid. Ook ouderen zijn veel vaker langdurig werkloos. Arbeidsbeperkten vinden nog steeds weinig werk ondanks economisch herstel, daar zijn baanafspraken voor nodig.
- Ziet dat er weinig werk is voor mensen met een goede sociaal-culturele opleiding.
- Laat zien op welke functies werknemers en werkgevers zoeken, er is vrijwel geen overlap.
- Legt uit dat 30% van de werkzoekenden technisch werk zoekt, maar een specifieke opleiding mist.
- Raadt aan jongeren vroeg te enthousiasmeren voor techniek, zoals het 3D-project in Drenthe.
- Adviseert lesstof meer aan te passen op de vraag van de arbeidsmarkt, technisch en onderwijspersoneel komt vaak in het eigen vakgebied terecht, psychologen en economen veel minder.
- Pleit voor haalbare omscholing waarbij de stap niet te groot is. Een receptionist zou over kunnen stappen naar toerisme of klantenservice, een secretaresse kan misschien intercedent worden.
- Wijst op het grote belang van testen, matchen en ontwikkelen van competenties. Waar zijn mensen goed in? Wat doen ze graag? Dat is meer een schakelpunt dan opleiding en werkervaring.
- Benadrukt het belang scholieren via opleiding in staat te stellen zich aan te passen.
- Verwacht dat volwasseneneducatie voor werkenden en werkzoekenden veel belangrijker wordt. Kortcyclisch maatwerk zoals het Centrum Vakopleidingen is hard nodig.
- Verwacht dat sociale ondernemingen nodig blijven, want niet iedere werkzoekende gaat het redden om te scholen naar een krapteberoep.

#### **Onbekende spreker:**

- Pleit voor het verhogen van de lonen. Alle economen en planbureaus hameren hierop. Het zal de vraag ook doen toenemen.

#### **Dhr. Oosterveld (adviseur arbeidsmarktbeleid UWV):**

- Geloof niet dat achterblijvende lonen de oorzaak zijn van achterblijvende vraag.
- Ziet wel dat het grote aanbod aan werkzoekenden ervoor zorgt dat werkgevers geen noodzaak zien de lonen te verhogen, behalve in kraptesectoren als metaal en elektro.

#### **Dhr. Knoop (Oogvereniging):**

- Begrijpt dat van werknemers heel wat gevraagd mag worden, maar dat geldt ook voor aanpassingen door werkgevers om arbeidsbeperkten in staat te stellen aan de eisen te voldoen. Is dat onderzocht?

#### **Dhr. Oosterveld (adviseur arbeidsmarktbeleid UWV):**

- Heeft geen weet van een dergelijk onderzoek.

**Dhr. Tonne (gemeente Groningen):**

- Mist job carving in het verhaal.

**Dhr. Oosterveld (adviseur arbeidsmarktbeleid UWV):**

- Ziet vooral aanknopingspunten voor job carving wanneer werkgevers lastig aan werknemers komen. Een deel van de taken kan belegd worden bij werknemers die een werkgever wel kan vinden.

*Schorsing tien minuten*

**Paneldiscussie:**

*Voorstelronde aangeschoven panelleden:*

**Mw. Reitsma (Transcom):**

- Werkt als HR-manager voor Transcom, een callcenter dat in Groningen duizend mensen in dienst heeft.
- Zet sinds een paar jaar de inclusieve arbeidsmarkt op de kaart in samenwerking met de arbeidsmarktregio, waarmee de contacten goed zijn.
- Ziet vaak dat mensen nog niet fit for the job zijn.
- Is blij met initiatieven als Kans, maar vraagt zich af of een commerciële partij dat zou moeten trekken of dat het met opleidingsinstituten opgepakt zou moeten worden.

**Dhr. Cnossen (Onderwijsgroep Noord):**

- Houdt zich bezig met het verbinden van onderwijs en arbeidsmarkt, ook in het kader van een leven lang leren wat veelbesproken maar nog geen structureel onderdeel is van het onderwijssysteem.
- Ziet een belangrijke rol voor het onderwijs om innovatie op het boerenerf te krijgen.

**Mw. Ketel (jobcoach Wajong Talenten B.V.):**

- Ziet flexibiliteit als belangrijk knelpunt voor arbeidsbeperkten, die vaak een diagnose hebben. Vaak voelen ze zich thuis op een plek en hebben ze meer moeite met transities.
- Vraagt aandacht voor de bureaucratie die bij deze doelgroep meervoudig speelt, omdat ze vaak meerdere vormen van ondersteuning krijgen (taxi, huishoudelijke hulp, aanpassing werkplek enz.).

*Discussie*

**Mw. Von Pickartz (FNV en SER Noord-Nederland):**

- Ziet te veel sectoraal denken en te weinig aandacht voor wensen van mensen zelf. Veel is gericht op werkenden. Mensen in een uitkering of Nuggers hebben moeite opleidingen te volgen en hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen aansluitend bij hun wensen.
- Maakt zich grote zorgen over mensen die langdurig in armoede leven, of ze nu werkloos zijn of stapelbaantjes afwisselen. Zij zijn vaak niet in staat initiatief te nemen en een opleiding te volgen vanwege het denken vanuit beperkingen. De gemeente zou hen moeten stimuleren.
- Noemt als voorbeeld het project Maatwerk, waar FNV en werkgevers vijftig Wajongers scholen en aan werk helpen. Het is belangrijk hen arbeidsfit te maken en te luisteren naar hun wensen, in plaats van ze verplicht kansloos te laten solliciteren. Consistent samenhangend beleid is nodig.

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Wijst op het idee van ePortfolio's zodat mensen hun vaardigheden bij kunnen houden. Dit vereist monitoring en registratie, maar kan een manier zijn om aan te tonen wat mensen kunnen.
- Licht toe dat lager opgeleiden vooral moeite hebben door verdringing van hoger opgeleiden, niet omdat er een gebrek is aan functies. Het oplossen van dit probleem is lastig.

**Mw. Von Pickartz (FNV en SER Noord-Nederland):**

- Beamt dat het nodig is trek in de schoorsteen te krijgen door doorstroming van werkenden te combineren met scholing van lager opgeleiden om verdringing terug te draaien.
- Ziet veel gemeenten zich sterk richten op controlerende beperkende maatregelen, terwijl mensen hierdoor de lust vergaat om creatief te zijn en initiatief te nemen om zich te ontwikkelen. Een ePortfolio is mooi, maar het gaat vooral om de menselijke maat. Vroeger gaf een bijstandsmatenschappelijk werker advies, tegenwoordig moeten mensen naar een uitzendbureau.

**Dhr. Van der Vlist (DOK4):**

- Garandeert met vijf bedrijven voor 4 miljoen euro honderd banen in de provincie door mensen via

niveau 2 BBL voor te bereiden op kansrijke voornamelijk technische beroepen.

- Ziet los van de bereidwilligheid samen te werken bij overheden ook veel verschillen tussen regelingen en afspraken.
- Heeft als ondernemer liever een accountmanager van een gemeente aan tafel dan een van het UWV, omdat deze laatste wel goede intenties maar geen doorzettingsmacht heeft.
- Is bezorgd over aftakelend kennisniveau en te weinig oog in het onderwijs voor nieuwe ideeën.
- Vraagt OGN of zij het aan kunnen jaarlijks dertig nieuwe leerlingen te verwelkomen gedurende drie jaar.

**Dhr. Bloupot (SER Noord-Nederland):**

- Herkent uit de gespreksronde langs gemeenten het verschil in aanbod van gemeente en UWV.
- Noemt het doodzonde en een verspilling dat het UWV wel een goed beeld heeft van de kansrijkheid van mensen, maar twee jaar lang geen middelen heeft om hen om te scholen.

**Dhr. Ten Brinke (SER Noord-Nederland):**

- Is verbijsterd dat tijdens Prinsjesdag met geen woord gerept is over scholingsbudgetten of trajectgelden voor UWV en gemeenten. De regio zou hierin meer een vuist kunnen maken.

**Dhr. Van der Vlist (DOK4):**

- Gaat het niet zozeer om middelen en is bereid zelf te investeren in WW'ers die dichtbij de arbeidsmarkt staan. Het gaat vooral om de inhoud en het afspraken kunnen maken.

**Dhr. Cnossen (OGN):**

- Kan wat betreft personeel en klaslokalen best leerlingen aannemen.
- Ontving twee jaar een dierenarts die een nieuwe opleiding wilde ontwikkelen meer gericht op preventieve competenties en vaardigheden. Als schooldirecteur lukte het niet dit binnen de structuur van de grond te krijgen, als bestuurslid van de gebiedscoöperatie wel. Uit een ander budget is geld vrijgemaakt en nu is het een keuzevak.
- Illustreert hiermee dat diverse partijen tegen de grenzen van de systemen aanlopen. Iedereen kan zich verschuilen achter de regels, maar het is nodig samen sector overstijgend beleid op te zetten.
- Wijst erop dat de financiering van onderwijs louter gebaseerd is op leerlingenaantallen per 1 december, daar is dus geen enkele rekening gehouden met een leven lang leren. Nederland praat veel over een leven lang leren, maar maakt het niet onderdeel van de samenleving.
- Trekt op het Suikerunieterrein met vallen en opstaan een ontwikkeling die raakt aan economie, onderwijs en het sociaal domein. Dat is de manier om verder te komen.

**Dhr. Tibben (projectmanager gezamenlijke werkgeversbenadering bij Werk in zicht en UWV):**

- Herkent de behoefte aan sector overstijgend beleid en de bereidheid bij ondernemers te investeren.
- Vergelijkt samenwerking met het op reis gaan met een vriendengroep. Het is onverstandig meteen te boeken en beter eerst te inventariseren wie mee mag en wie het kan betalen.
- Ziet Kans als goed voorbeeld van geslaagde samenwerking. Een nieuwe is in voorbereiding. Accountmanagers van het UWV zetten zich hier ook met hart en ziel voor in.
- Waarschuwt niet alle werkzoekenden en arbeidsbeperkten over een kam te scheren. Het is belangrijk goed te kijken naar wat zij zelf willen en kunnen om ze aan boord te krijgen en te houden.

**Mw. Doesen (D66):**

- Is benieuwd of Transcom met fit for the job duidt op kennisniveau of ook op talenten en vaardigheden. Wat is er nodig om mensen in dienst te kunnen nemen?

**Mw. Reitsma (Transcom):**

- Geeft aan dat Transcom kennis altijd nog wel bij kan brengen, het gaat om abstracte competenties als communicatie, empathie en ICT.
- Ziet Kans het genoemde gat met vallen en opstaan invullen. Evaluaties vinden plaats in aanloop naar een volgende ronde, maar de vraag is ook of Kans goed is ondergebracht bij een commerciële partij of dat het meer aan opleidingsinstellingen zou moeten zijn.

**Mw. Schippers (Jongerentalentenreisbureau):**

- Ziet dat iedereen kansen wil geven aan jongeren aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die vaak weinig opleiding hebben of meerdere opleidingen hebben afgebroken.

- Roept op een overkoepelend budget in het leven te roepen om elke jongere in de bijstand, Wajong of WW in staat te stellen te gaan studeren en leren, dwars tegen regelgeving in.
- Gaat op het reisbureau uit van wat jongeren zelf drijft en stelt ze in staat een virtuele en/of fysieke talentenreis te maken. Veel jongeren hebben meerdere opleidingen afgebroken. Wanneer zij ontdekken wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn, hoe klein ook, dan is dat de eerste belangrijke stap naar meer en een reden om op te staan.

**Dhr. Rutgers (directeur WerkPro):**

- Looft het rapport en juicht toe als overheid flexibilisering van de arbeidsmarkt beter te faciliteren.
- Zou graag regelvrije zones opzetten om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, vooral mensen die het zonder hulp van de overheid waarschijnlijk niet gaan redden.
- Pleit voor meer experimenten met bijstand en andere mogelijkheden. Het kan door ontwikkeltrajecten te combineren met flexibilisering van scholing.

**Dhr. Bloupot (SER Noord-Nederland):**

- Verwoordt dit in het advies door te pleiten voor het meedenken als overheid over het ontschotten van scholingsfondsen.
- Ziet veel dood geld bij O&O-fondsen, met name in de bouw. Het fonds van techniek is innovatiever en wil meedenken in regionale experimenten, maar kan het ook niet alleen.
- Constateert wel dat veel bezuinigingen op gemeenten en UWV hun financiële slagkracht niet hebben vergroot.

**Dhr. Edzes (RUG):**

- Is voor experimenten met loonvormende arbeid en hoopt dat gemeenten de handen ineenslaan om subsidies te verstrekken om banen te creëren voor mensen met een tekort aan productiviteit. Er is behoefte aan nieuwe vormen na de afbouw van de Wsw.

**De voorzitter** overhandigt de panelleden als dank een kleine attentie en sluit de vergadering om 22.00 uur.