

## Werk en zekerheid in een perifere regio

Herman Blom, 17 oktober in Emmen (werkbezoek PvdA-Statensfractie)

Jazeker, perifere regio's hebben het nogal eens moeilijk. Denk aan Zeeuws-Vlaanderen, Zuid-Limburg, Zuid-oost Drenthe en Noord-oost Groningen. Maar goed, zet daar tegenover de Achterhoek, Twente of in Duitsland het Emsland, de Grafschaft Bentheim of de regio rond Vechta tegenover en je ziet dat het ook anders kan. Terwijl in Lingen het aantal banen momenteel naar een nooit eerder vertoond hoogtepunt gaat, zakt het aantal banen in de regio Emmen. "De stad trekt het Noorden, maar er zijn zorgen over Emmen.", kopte het Dagblad vorige maand. Toch kun je in deze tijden van economische hoogconjunctuur ook positief tegen de stand van zaken in de regio Vierkant voor Werk aankijken. Immers, overal worden mensen gezocht voor banen. Er zijn meer banen dan mensen die die banen willen en kunnen vervullen. Die arbeidsreserve biedt toch prima mogelijkheden? Is het glas half leeg of juist half vol? Juist nu biedt deze regio kansen!

Maar goed, hoe kun je dan de onbenutte arbeidsreserve activeren? Hoe groot is die überhaupt, wie reken je dan mee? De cijfers over het aantal werkzoekenden zeggen daarbij niet zoveel, want die gaan uit van mensen die slechts vier weken geleden nog werk hadden, daadwerkelijk zoeken en ook gelijk beschikbaar zijn.

In een regiovergelijkend onderzoek stelden Van de Toren en ik vast dat een regio wel degelijk als goed functionerend ecosysteem voor bedrijven, beroepen en banen kan floreren (zie: <https://www.researchgate.net/project/Regionale-ontwikkeling/update/5ae8271db53d2f63c3c915c6>). In ons onderzoek kwam in Nederland de regio rondom Eindhoven er goed uit, uit Duitsland kenden we al de bekende regio's. Waar ligt hun sterkte? Die ligt in de manier waarop beroepsonderwijs een onderdeel is geworden van een bredere regionale agenda. Losse agenda's en overlegtafels werken niet zo, al komen daarbij wel vaak veel middelen vrij. Wat wel werkt is goede publiek-private samenwerking. Ik kom er zo op terug. Eerst wil een best practice handelen.

Laat bedrijven eens aan personeelsplanning gaan doen? Op de middellange termijn je personeelsbehoefte plannen en een aandeel nemen in dat beroepsonderwijs. Duitse bedrijven, maar ook de regio rondom Eindhoven of Twente-West doen het voor. Naar mijn smaak is de omgang met human capital de sleutelfactor bij de verklaring van het Duitse economische succes. Gründlich opleiden op de werkplek en pünktlich afleveren op de arbeidsmarkt als het bedrijf daaraan behoefte heeft. In het Duitse mbo zien we een overnamequote van 95 % of hoger. In Nederland. Het gaat dus om de aansluiting van beroepsonderwijs op arbeidsmarkt. In dit verband een vraag. 80% van de werkzoekende MBO'ers in Twente een startkwalificatie heeft voor (mbo-)banen waar eigenlijk geen vraag naar is, dit

volgens een Twents rapport. Is dit voor de regio Vierkant voor Werk uitgezocht? Het is de vraag of scholen in deze regio opleiden voor de regio.

Hoe kunnen we het enorme arbeidspotentieel van deze regio beter gaan benutten? Ik heb een lijstje met zeven punten opgesteld.

1. Uiteraard hebben we meer regie nodig op het beroepsonderwijs. Leid mensen op voor beroepen die ertoe doen en vertrouw er niet op dat met aandacht voor 21st century skills de beroepen van de toekomst, die we nu nog niet zouden kennen, bediend zouden kunnen worden. Vertrouw er ook niet op dat met aandacht voor leren leren mensen toch wel de weg vinden naar de beroepen waar schaarste is aan vakmensen. Dit soort geloof in de invisible hand mag in het neoliberalisme passen, nuchter sociaal-democratisch verstand gelooft toch niet in dit wensdenken van de onzichtbare hand?
2. We hebben daarom meer regionale sturing van de relatie tussen arbeidsmarkt en beroepsonderwijs nodig. De Duitse Landräte doen het ons voor. Hier ligt minstens voor de provincies een taak. Sociaal-democratisch beleid zou meer publieke sturing moeten mogelijk maken dan de vrijheden van de onderwijsmarkt ons nu toestaan.
3. Bedrijven moeten uit hun comfortzone komen en eindelijk eens aan personeelsplanning gaan doen. Duitse bedrijven (of die in de andere Duitstalige Alpenlanden)

kunnen het ook, maar moet het hier altijd op een koopje en op het allerlaatst?

4. Om (potentiele) werknemers en hun werkgevers uit de reserve te lokken zouden perverse prikkels vanuit de overheid moeten worden gereduceerd. Bijvoorbeeld die gekke potjes met miljoenen aan subsidies voor banenplannen en andere stimulering. Bedrijven lijken erop te wachten voordat ze weer mensen gaan aanstellen. Of, als mensen aan werk worden geholpen, laat ze er wel iets op vooruit gaan vgl bij voortzetting uitkering met schuldenregeling. Vgl ex-delinquenten, daklozen.
5. Een actieve bijdrage aan de beroepsbevolking kunnen geven is een kwestie van willen en kunnen. Dat is de definitie van bekwaamheid. Het kunnen hangt af van een goede aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Het willen hangt af van contextfactoren als sociale zekerheidsstelsel, hoe het UWV op specifieke gevallen ingaat met leer-werktrajecten en het vermijden van de genoemde perverse effecten van overheidsbeleid. De soms comfortabele eilanden van 'armoede' moeten we zien te doorbreken. Welke is overigens de rol die de officieuze economie speelt in deze officieel als armoedegebieden bekend staande buurten en wijken? Anders komt de basis van onze verzorgingsstaat nog verder onder druk te staan. Daarmee wordt de sociaal-democratie in haar hart getroffen. Ik vrees dat die

thematiek van 'willen' crucialer is dan we graag zouden willen.

6. Vooral in deze regio moeten sociale werkplaatsen en werkleertrajecten voor werklozen overeind blijven. Activering van mensen blijft natuurlijk een issue, maar in die sociale werkplaatsen wordt veel nuttig werk verricht. Sociaal ondernemen biedt in de regio Vierkant voor werk ook veel mogelijkheden voor 'volksverheffing'. Dergelijke initiatieven, of onderzoek ernaar dienen te worden gestimuleerd.
7. Last but not least. Kijk naar het Duitse systeem van buddies voor werkzoekenden. De Duitse civil society leverde een grote bijdrage aan het opvangen van de grote stroom vluchtelingen vanaf 2015, maar biedt in verschillende regio's deze service al sinds jaren.

Uiteindelijk gaat het om de veerkracht van de regio. Die is ermee gebaat dat werkgevers hun verantwoordelijkheid voor personeelsplanning nemen, dat bestuurders ook besturen en niet alleen maar regisseren, dat perverse effecten van overheidsbeleid worden gemedend, dat we een deel van de beroepsbevolking uit de comfortzone halen, maar ook de luwte op de arbeidsmarkt bieden die veel mensen nodig hebben. Streng, maar rechtvaardig. Sluit dit niet aan bij het beeld dat we van Vadertje Drees hebben?