

Verslag elfde bijeenkomst NSI Denktank, 13 mei 2014
Gebouw van de Postgraduate Education, School of Business & Economics
Universiteit Maastricht

Deelnemers

Rob de Bie	UM
Nick Bos	UM
Frank Cörvers	UM
Math Jongen	Gemeente Maastricht
Archi Leenaers	Anatech B.V.
Leo Niessen	Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling
Jef Pleumeekers	VWL Samenwerkend Limburg
Jos Schneiders	LED, Ex-Royal DSM
Servi Verstappen	Provincie Limburg
Annette van Waning	Vebege International B.V.
Gerben Willemsen	Office Depot
Lex Borghans	NSI / UM
Andries de Grip	NSI / UM
Paul Iske	NSI / UM

Welkom

Andries de Grip heet alle deelnemers welkom. Hij herinnert eraan dat op de vorige bijeenkomst de *Social Innovatie Monitor Limburg 2013* werd besproken en kondigt aan dat de Monitor in samenwerking met het LWV in 2014 weer zal worden georganiseerd. De enquête zal in september worden uitgezet. Dit jaar zal er, zoals ook werd bepleit op de vorige Denktankbijeenkomst, extra aandacht uitgaan naar de samenwerkingsrelaties van de bedrijven.

Na een introductieronde wordt het programma toegelicht.

Presentatie door Annette van Waning: "Duurzame inzetbaarheid, groeikansen voor de toekomst"

Annette van Waning stelt dat vergrijzen en ontgroenen te negatief klinken. Het is belangrijk om de kansen te zien die deze veranderingen bieden. Vebege biedt werk aan mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (schoonmaak, zorg, facility, etc.) en heeft veel met deze ontwikkelingen te maken. In heel Nederland neemt de beroepsbevolking af en is de lage arbeidsparticipatie onder ouderen problematisch. Vaak wordt gezegd dat oudere medewerkers flexibeler moeten zijn en dat werkgevers een doordacht ouderenbeleid moeten voeren en meer moeten investeren in scholing.

Vebege zelf wordt met de volgende ontwikkelingen geconfronteerd: het wordt moeilijker om jonge medewerkers te rekruteren, terwijl een jonge instroom juist wenselijk is om innovatie te bevorderen. Ook managementfuncties zijn moeilijker in te vullen. De leeftijd van de werknemers neemt toe, wat gepaard gaat met een hoger ziekteverzuim, een lagere productiviteit en dus hogere kosten. Bovendien neemt de flexibiliteit af, terwijl die juist nu erg nodig is.

Maar VebeGo zet zich op verschillende manieren in voor duurzaamheid: ontgroening tegengaan door jongeren een opleiding te bieden onder begeleiding van ouderen in gilden; ‘verzilveren’ van de competenties die 55-plussers hebben door ze anders in te zetten; laten zien dat vergrijzing nieuwe kansen biedt op nieuwe banen; technische innovatie inzetten ten behoeve van sociale innovatie. Annette van Waning gaat in het bijzonder op twee projecten van VebeGo in. (1) Het project “Kansen voor Jongeren” dat gericht is op jongeren zonder startkwalificatie en (2) het UWV convenant, waardoor veel mensen uit de “kaartenbak” van het UWV bij VebeGo aan een baan komen en voor een groot deel aan het werk blijven. Ook werkt VebeGo in het kader van het “Job travel” project op Schiphol aan het bevorderen van de employability van medewerkers door deze korte tijd in een ander bedrijf en/of functie op Schiphol te laten meedraaien en vindt er een onderzoek plaats naar betekenisvol werk. Ten slotte zou VebeGo een onderzoek willen starten naar de demografische ontwikkelingen binnen de eigen bedrijven.

In de discussie komen de volgende punten aan de orde:

- De bedrijven van VebeGo in Zwitserland en België werken ook aan duurzame inzetbaarheid en maken gebruik van inzichten uit Nederland, ook al zijn resultaten uit een ander land nooit één op één kopieerbaar.
- Het is belangrijk om bij de Gildes verschillende partners te betrekken (Gemeente, ROC, Brancheorganisaties, etc.) en om er voor te zorgen dat het project op den duur financieel houdbaar is.
- Via het UWV convenant zijn kwantitatief misschien relatief weinig medewerkers aangetrokken vergeleken met de totale omvang van VebeGo, maar het zijn kwalitatief goede medewerkers.
- Bij “Job Travel” is het belangrijk dat mensen uiteindelijk naar een nieuwe baan kunnen doorstromen. Jos Schneiders geeft aan dat DSM positieve ervaringen heeft met een vergelijkbaar model. Hij stelt dat het belangrijk is om er voor te zorgen dat de verschillen in werknemersrechten tussen de bedrijven op den duur worden gereduceerd, om de overstap tussen bedrijven te vergemakkelijken.
- Rob de Bie stelt dat preventie belangrijk is om slijtage door belastende arbeidsomstandigheden te voorkomen, bijvoorbeeld door mensen vanaf het begin diverse werkzaamheden te laten uitvoeren. Dit is helaas vanwege de structuur van publieke aanbestedingen niet altijd mogelijk, maar VebeGo is in overleg met partijen om dit mogelijk te maken door een breder pakket van werkzaamheden aan te besteden.

Presentatie door Frank Cörvers: “Ontgroening en de arbeidsdeelname van jongeren van het mbo”

Frank Cörvers begint door te benadrukken dat er in Limburg relatief weinig jongeren en veel ouderen zijn. De statistieken laten zien dat Limburg, vergeleken met de rest van Nederland, in sterkere mate geconfronteerd wordt met ontgroening en vergrijzing. Men moet daarom zuinig omgaan met de jongeren die er zijn. In zijn presentatie gaat Frank Cörvers vooral in op de situatie van jongeren die uit het MBO 2,3 en 4 komen. Voor deze groep is de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt een belangrijk punt van aandacht. In het bijzonder gaat hij in op de arbeidsmarktrelevantie van verschillende opleidingen, gemeten door het percentage schoolverlaters uit een bepaalde opleiding dat aan het werk is. Tussen opleidingen zijn er grote verschillen in de mate waarin schoolverlaters in staat zijn om een baan te vinden: het aandeel van de schoolverlaters dat werkt varieert tussen 36 en

bijna 100 procent. Het percentage MBO-schoolverlaters dat werk vindt is in Limburg niet significant verschillend van het landelijk gemiddelde, maar na correctie voor niveau, richting en leerweg scoort Zuid-Limburg significant slechter dan landelijk. Dit is o.a. het gevolg van de minder gunstige regionale arbeidsmarktsituatie. Een aantal opleidingen in Limburg loopt het risico onder verscherpt toezicht te komen. De vraag is wat men met deze opleidingen zou moeten doen.

In de discussie komen de volgende punten aan de orde:

- Meerdere leden van de Denktank vinden dat het belangrijk is om het verschil te maken tussen de intrinsieke kwaliteit van de opleiding en het aantal vacatures voor schoolverlaters uit deze opleiding. De opleidingen die hier het beste scores zijn opleidingen voor beroepen waar op dat moment veel vraag naar is. De andere opleidingen kun je niet automatisch bestempelen als slechte opleidingen.
- Het is interessant om te corrigeren voor meer factoren, zoals kenmerken van de leerlingen. Frank Cörvers geeft aan dat ook na correctie voor meer factoren de groep opleidingen waarvoor weinig vraag is op de arbeidsmarkt voor het merendeel onveranderd blijft. De onderliggende beleidsvraag is of de capaciteit van deze opleidingen omlaag zou moeten.
- Meerdere leden van de Denktank vinden dat het in dit kader vooral belangrijk is dat opleidingen naar leerlingen toe eerlijk zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt en geen te rooskleurig beeld geven.

Lagerhuis debat

Er volgt een Lagerhuis debat over drie stellingen, gemodereerd door Paul Iske. Na een korte uitleg over de spelregels begint de discussie. Eerst presenteert Annette van Waning de stelling:

“De vergrijzing in Limburg wordt teveel geproblematiseerd”.

Vóór de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- Er zijn veel mooie initiatieven en innovatieve bedrijven in Limburg en het is belangrijk om daar oog voor te hebben.
- Men moet voorkomen dat de regio door het problematiseren van de vergrijzing een negatief imago krijgt en alleen nog maar ouderen aantrekt.
- Vergrijzing is niet echt een probleem omdat mensen tussen regio's - en ook tussen Europese landen - kunnen verhuizen, om daar te werken waar werk is. De migratie lost het wel op.

Tegen de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- Als men iets als een groot probleem presenteert, wordt de creativiteit gestimuleerd en komt men met betere oplossingen.
- Het formuleren van een probleem is nodig om aandacht te genereren voor de problematiek en steun te krijgen voor beleidsinitiatieven.
- Beleidsmakers en bedrijven zijn nog niet genoeg doordrongen van de ernst van de situatie.

De tweede stelling, die door Frank Cörvers wordt gepresenteerd, luidt:

“Vanwege de ontgroening moeten we er vooral voor zorgen dat de jongeren die er nog zijn goed ingezet worden”.

Vóór de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- Het is maatschappelijk onverantwoord om jongeren een opleiding te laten volgen die hen geen kans op werk biedt. Er is sprake van marktfalen.
- Jongeren weten vaak nog niet zo goed wat ze willen. De “passie” die hun keuze voor een opleiding motiveert is zeer modegevoelig.
- Het zou een goed idee zijn om voor sommige opleidingen waarvan de afgestudeerden structureel een slecht arbeidsmarktperspectief hebben een numerus fixus in te voeren.
- Het is van groot belang om jongeren goed te informeren over de toekomstperspectieven van de opleidingen die ze zouden willen volgen.

Tegen de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- De stelling is te paternalistisch, het is niet aan de ouderen om te bepalen wat jongeren moeten gaan doen.
- Het is niet te voorspellen hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt in de 40 jaar waarin iemand actief is op de arbeidsmarkt.
- Jongeren dwingen om bepaalde opleidingen te volgen zal een negatief effect hebben op hun motivatie. Het is belangrijk dat jongeren hun passie kunnen volgen.
- Het is belangrijk dat niet alle aandacht naar jongeren gaat, maar dat er een gebalanceerd beleid is voor jongeren én ouderen.

De derde stelling, die door Paul Iske wordt gepresenteerd, luidt:

“De onderwerpen vergrijzing en ontgroening vragen om nieuwe coalities”.

Vóór de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- Er bestaan nieuwe Triple Helix coalities (Kennis-As Limburg, Campussen) die een groot succes zijn. Er is nu al veel meer samenwerking tussen verschillende partijen dan in het verleden.
- Ook binnen de onderwijssector moeten nieuwe coalities de samenwerking vergroten.
- Veel verkeerde beslissingen zijn genomen in de tijd dat deze nieuwe coalities nog niet bestonden.
- Het is belangrijk om nieuwe coalities te vormen rond speerpunten, om te “krabben waar het jeukt”.

Tegen de stelling worden o.a. de volgende argumenten genoemd:

- Nieuwe coalities zijn niets anders dan oude wijn in nieuwe zakken.
- Het is van groter belang om nieuwe dingen te doen met de bestaande coalities.
- Als er belangentegenstellingen zijn dan kunnen coalities ook tot zinloze compromissen leiden, als men te veel water bij de wijn moet doen.

- Coalities zijn er vooral voor de leuke dingen, maar als het om pijnpunten gaat is er veel minder interesse om coalities te vormen.

Afsluiting

Andries de Grip dankt alle aanwezigen voor hun komst en hun inbreng in een debatvorm die ervoor heeft gezorgd dat veel argumenten snel boven tafel kwamen. Hij kondigt de volgende bijeenkomst aan die aan het einde van het jaar zal plaatsvinden. Op dit moment denkt de NSI-board over twee thema's na: "Duurzame inzetbaarheid" of "Samenwerken in de keten/open innovatie". Onder de leden van de Denktank is er veel interesse voor het tweede onderwerp. Twee korte presentaties ter inleiding van het thema kunnen een goede basis voor de discussie vormen. Archi Leenaers biedt aan om iets te vertellen over zijn ervaring op dit gebied als directeur van een innovatief MKB bedrijf. Suggesties voor een andere spreker zijn Bert de Wit, of iemand van Yante Creamery (Schimmert).

Jef Pleumeekers stelt voor om weer een opiniestuk te schrijven op basis van de gevoerde discussie. Dit lijkt iedereen een goede zaak. Het stuk zou de door Math Jongen gesuggereerde titel "Vergroenen en ontgrijzen" moeten krijgen. Het NSI bestuur maakt hiervoor een voorzet die zal worden voorgelegd aan de leden van de Denktank.