



KANSRIJK UIT DE CORONACRISIS

Experts over de impact van
de coronacrisis op de arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt
InZicht.nl

Etil research group

KANSRIJK UIT DE CORONACRISIS

Experts over de impact van
de coronacrisis op de arbeidsmarkt

INHOUD

| | |
|---|----|
| Voorwoord | 9 |
| Ook risico's voor groeisectoren <i>Gerard Mulder</i> | 12 |
| Maatregelen en aanbevelingen voor de economie <i>Barbara Baarsma</i> | 16 |
| Een crisis met een dubbel karakter <i>Ton Wilthagen</i> | 18 |
| Arbeidsmarkt wordt hard geraakt; maatwerk per regio is nodig <i>Otto Raspe</i> | 22 |
| Regionaal overleg is nu noodzaak <i>Sharon Smit</i> | 30 |
| Regionale samenwerking zonder losse eindjes <i>Paul Mollink</i> | 34 |
| Veel regionaal overleg nodig tussen beroepsopleiding en bedrijfsleven <i>Karel Kans</i> | 40 |
| De uitdaging: verworven digitale vaardigheden duurzaam inzetten <i>Jol Stoffers</i> | 44 |
| Deze crisis mobiliseert veranderkracht <i>Ronald van den Boom</i> | 48 |
| De economische problematiek is beperkt <i>Jouke van Dijk</i> | 54 |
| Beweging en ontwikkelingen door de crisis <i>Douwe Grijpstra</i> | 60 |
| De grens tussen gezond leven en anorexia <i>Theo van Kessel</i> | 68 |
| Samenvattend | 74 |

VOORWOORD

Vanaf het moment dat de economie door de verspreiding van het coronavirus plotseling tot stilstand kwam, hebben we vanaf eind maart 2020 de meest actuele data en visualisaties beschikbaar gesteld via de coronamonitor op het platform van ArbeidsmarktInZicht.nl. Ons doel was om iedereen die betrokken is bij de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid, te ondersteunen met informatie.

Parallel aan de informatievoorziening hebben we in de periode april/mei gesproken met experts op het gebied van de arbeidsmarkt. Zij waren bereid om hun visie te delen over de actualiteit en over de mogelijkheden tijdens en na de crisis. Daarvoor zijn wij hen zeer erkentelijk.

Deze uitgave hebben we gemaakt om de leerpunten en adviezen vast te houden voor iedereen die betrokken is bij arbeidsmarktbeleid. Niet alleen om de actuele vraagstukken aan te pakken, maar ook om te reflecteren op de dieper liggende vraagstukken én om gebruik te maken van de aangereikte ideeën. Ook op deze manier willen wij bijdragen aan een sterkere arbeidsmarkt.

Jeroen Meuwissen

Directeur Business Development
Etil Research Group

juni 2020

*Voor het herstel is het nodig
dat mensen behouden blijven
voor de bedrijven*

GERARD MULDER
CEO Textkernel

GERARD MULDER
CEO Textkernel

OOK RISICO'S VOOR GROEISECTOREN

Sinds 2005 meet ons AI-bureau alle nieuwe online vacatures in Nederland. Daarmee hebben wij de vraagkant van de arbeidsmarkt van dag tot dag in beeld. In februari 2020 zette een daling in van het aantal nieuwe vacatures. De ontwikkeling doet denken aan de enorme recessie in 2008 en de jaren daarna.

Ik denk dat er gelijkenissen maar ook grote verschillen zijn tussen de huidige situatie en de crisis van 2008. Dat was een financiële systeemcrisis. De economie stopte, met massaontslagen tot gevolg. Het duurde jaren voor we terug waren op het vraagniveau van voor 2008. Ook nu valt de vraag weg en is er een enorme uitval in de vraag naar arbeidskrachten in verschillende sectoren: de horeca, de persoonlijke dienstverlening, detailhandel en kunst en cultuur. Koks, secretaresses, kinderopvang – ze worden allemaal hard geraakt. Ook de uitzendbranche heeft het bijzonder zwaar. Het belangrijke verschil is dat het met de economie eigenlijk heel goed ging en dat zeker Nederland er in financieel opzicht goed voor staat. Dat is waarom ik denk dat herstel sneller zal optreden dan na de financiële crisis van 2008.

OOK GROEI

Op dit moment zijn er sectoren die nog groeien: de voedselbranche, de zorg en ook de vraag naar specifieke beroepen, zoals financieel analisten, groeit. Dat laatste is begrijpelijk: er is nu veel geld in de markt door de

overheidsmaatregelen en de diverse scenario's moeten doorgerekend worden. Nederland is sterk gericht op export en doorvoer.

Om die andere manier van werken in goede banen te blijven leiden, is goede tooling nodig en aandacht voor samenwerken en het in stand houden van teams

De logistiek blijft dan ook voor een groot deel overeind, er zijn vormen van transport en overslag die momenteel zelfs groeien. De ICT doet het redelijk, er is veel vraag naar netwerktechnologie en video conferencing. ICT-bedrijven die gespecialiseerd zijn in bijvoorbeeld reizen doen het momenteel uiteraard slecht.

ANDERS WERKEN

Op maatschappelijk niveau zie ik ontwikkelingen die zullen blijven. Met name het thuiswerken krijgt een boost. Het is kosteneffectiever. En hopelijk heeft het ook een positief effect op de verkeersdruk en het milieu. Om die andere manier van werken in goede banen te blijven leiden, is goede tooling nodig en aandacht voor samenwerken en het in stand houden van teams. Gezondheid en bewegen horen daar ook bij.

OVEREIND BLIJVEN

Het is positief dat er nu van overheidswege heel veel geld wordt vrijgemaakt om in de markt te pompen. Al zal dat op de lange

termijn ook weer effecten hebben die minder wenselijk zijn: geldontwaarding bijvoorbeeld. Op dit moment is het echter belangrijker dat er geld is voor bedrijven die waarde toevoegen, zodat ze overeind blijven en de kans hebben om hier doorheen te komen zonder al te zware aantasting. Bedrijven hoeven hun schulden tijdelijk niet af te betalen en krijgen zo ruimte om maatregelen te nemen en zaken anders te organiseren. Voor het herstel is het nodig dat mensen behouden blijven voor de bedrijven, zodat die meteen weer aan de slag kunnen als de crisis voorbij is. Massaontslagen zoals nu in de VS, waar 3,5 miljoen mensen in een week zijn ontslagen, remmen economisch herstel maar zijn vooral ook een humanitair drama.

RISICO'S VOOR GROEISECTOREN

Op groeisectoren, zoals de ICT, zijn de regelingen van de overheid niet van toepassing. Dit soort bedrijven is erop ingericht om jaarlijks fors te groeien maar door de recessie kan die groei niet gerealiseerd worden. Dan moeten ze keuzes maken: personeel laten gaan of minder investeren. De effecten van de recessie zullen dus op den duur de doorontwikkeling van de groeisectoren remmen, omdat ze nu minder investeren. Het zal mede daardoor wel even duren voordat de economie weer helemaal op het oude niveau is. Ik denk dus dat een V-vormig herstel niet reëel is, maar een U-vormig herstel realistischer dan een langdurige recessie zoals na 2008.

VERTROUWEN

De huidige maatregelen geven bedrijven het vertrouwen dat ze na de crisis weer kunnen investeren. Daarmee behaalt Nederland een voorsprong ten opzichte van ander economieën. Als deze recessie langer gaat duren, zijn er aanvullende maatregelen nodig om een ontslag golf te voorkomen. Wanneer veel mensen ontslagen worden en de vraag dus verder uitvalt, belanden we in een diepe recessie. Maar met een ruim financieel beleid komen we hier sterker uit.

PROF. DR. BARBARA BAARSM

Directievoorzitter Rabobank Amsterdam
Hoogleraar toegepaste economie aan de UvA

**MAATREGELEN EN AANBEVELINGEN
VOOR DE ECONOMIE**

Welke overwegingen en maatregelen zijn volgens u van belang met betrekking tot de arbeidsmarkt?

Het is in onze moderne geschiedenis ongekend dat een volksgezondheids crisis leidt tot een dergelijke stilstand in het sociale en economische leven. Als econoom kan ik alleen iets zinnigs zeggen over economische maatregelen. Het is in de eerste plaats essentieel om te zorgen dat zo veel mogelijk bedrijven die door deze coronavirus-crisis ziek zijn geworden, overeind blijven en dat de werkgelegenheid en dus de inkomens van de werkenden zeker blijven. Het moet daarbij gaan om bedrijven die hiervóór toekomstbestendig waren. Ik ben wel van mening dat de effectiviteit en proportionaliteit van de maatregelen die op grond van gezondheidsoverwegingen genomen worden, in het oog gehouden moeten worden.

*Werken aan een betere balans
tussen globaal en lokaal*

Wat betreft de werknemers is het van belang om actief in te zetten op her- en bijscholing. Juist nu zo veel mensen thuiswerken en misschien na de crisis in een andere baan, een ander bedrijf of een andere sector terecht zullen komen, is dat erg nodig.

Welke kansen ziet u voor de tijd na de coronacrisis nu de economie (tijdelijk) tot stilstand is gekomen. Hoe komen we hier sterker uit?

Ik noem hier drie aanbevelingen:

1. Laten we de enorme uitgaven en investeringen die we tijdens maar ook na de crisis – in de wederopbouwfase – doen, inzetten op een manier die de energietransitie en verduurzaming van onze economie maximaal ondersteunt.
2. Laten we doordenken welke ongewenste afhankelijkheden er bestaan als gevolg van het opknippen van internationale productie- en handelsketens. Geef hierbij aandacht aan leveringszekerheid en exportafhankelijkheid. Wat is een betere balans tussen globaal en lokaal? Een voorbeeld zijn kortere voedselketens: een groot deel van de primaire productie, die vaak bestemd is voor de export en/of horeca, ligt nu te wachten op een klant, terwijl klanten in het schap van de supermarkt soms mis grijpen. Gemiddeld heeft elke hap voedsel die we nemen, al 30 duizend kilometer gereisd. Dat is een vervuilende omweg die ook nog eens ten koste kan gaan van leveringszekerheid, circulariteit en verdienvermogen van voedselproducenten.
3. De crisis leert ons dat digitalisering noodzaak is. Laten we daarom massiever investeren in digitalisering van het MKB én van publieke instituties als het onderwijs.

TON WILTHAGEN

Hoogleraar arbeidsmarkt Tilburg University

EEN CRISIS MET EEN DUBBEL KARAKTER

We beleven een crisis met een dubbel karakter: er zijn wereldwijd zeer veel mensen ernstig ziek en ook de economie raakt daardoor mondiaal in een crisis. De WTO voorspelt economisch zeer zwaar weer, wat in ons land tot een werkloosheidspercentage van 9,4% zou kunnen leiden. Het CPB voorziet een diep dal, maar verwacht snel herstel. De verspreiding van het coronavirus vergt een crisisaanpak op tal van niveaus. Dat is op korte termijn ingewikkeld, maar het biedt ook kansen voor de toekomst.

Een economische crisis hebben we vaker beleefd en we kennen het verloop en de effecten. Zoals in 2007/2008. Relatief onverwacht doet zich ergens binnen de wereldeconomie iets voor en dat leidt zeer snel tot een dalende vraag, dalende consumptie, afnemende winsten met als gevolg minder belastinginkomsten voor de overheid, stijgende jeugdwerkloosheid en zeer slechte perspectieven voor oudere werknemers die ontslagen worden. We weten ook dat anticyclisch reageren belangrijk is. De huidige combinatie van een economische crisis en een pandemie is echter een belemmering om de bekende publieke maatregelen te nemen. Je kunt nu bijvoorbeeld nauwelijks werkervaringsplekken creëren voor pas afgestudeerden.

DIGITALE WERELD OMARMD

De huidige crisis nodigt ons echter ook uit tot een 'nieuw

normaal' op de langere termijn. In een hele korte periode hebben we noodgedwongen de online wereld massaal omarmd. Ook mensen die daar tot nu toe niet voor voelden, werken thuis en gebruiken volop alle digitale hulpmiddelen. Een ontwikkeling die al gaande was, is versterkt.

Voor bedrijven, ook in de dienstverlening, is het nu essentieel om te bepalen hoe zij van waarde kunnen zijn en blijven

Digitale skills zijn nu cruciaal en digitale beroepen krijgen een enorme boost. Het onderwijs leert noodgedwongen les te geven op afstand en mensen realiseren zich dat ze die ene meeting best online kunnen houden, in plaats van naar kantoor te rijden. Dat is niet alleen goed voor de efficiëntie van ons land, maar ook voor het klimaat.

WAT IS VAN WAARDE?

Voor bedrijven, ook in de dienstverlening, is het nu essentieel om te bepalen hoe zij van waarde kunnen zijn en blijven. Voor de vitale organisaties is dat inmiddels duidelijk. Voor werknemers geldt hetzelfde: welke skills maken dat zij van waarde zijn? De cruciale beroepen zijn weliswaar benoemd en dat zorgt nu voor een enorme herwaardering. Of dat zich op den duur vertaalt in financiële waardering en een grotere instroom is twijfelachtig. Enerzijds zijn de functies binnen de cruciale beroepen zeer gevarieerd – een vakkenvuller of een caissière kan op den duur vervangen worden door

een robot – en anderzijds is het maar de vraag of de overheid voldoende belastinginkomsten ontvangt om een betere financiële waardering voor de publieke sector te kunnen betalen. Bezuinigingen worden in een crisis juist in de publieke sector vrij gemakkelijk doorgevoerd.

SKILLS

Ook buiten de cruciale beroepen speelt voor werknemers minstens even sterk de vraag hoe zij van waarde kunnen blijven en werk vinden dat hun inkomen en zingeving biedt.

Data en Artificial Intelligence kunnen helpen op basis van skills te alloceren en te matchen. Daar ligt nu een belangrijke opdracht

Werkgevers zijn voortdurend op zoek naar de juiste medewerkers. Die matching is essentieel en wordt alleen maar belangrijker nu de samenleving in hoog tempo digitaliseert. Dat vergt meer inzicht in de skills van mensen. In het algemeen geldt dat zowel bij crisis als bij krapte een transparante arbeidsmarkt essentieel is. Data en Artificial Intelligence kunnen helpen op basis van skills te alloceren en te matchen. Daar ligt nu een belangrijke opdracht.

NO WASTE

Er is nog een belangrijk inzicht dat deze crisis ons aanreikt en dat steeds breder wordt omarmd. Een crisis doet ons beseffen dat de economie voor mensen moet werken en niet omgekeerd.

De economie staat in functie van onze gezondheid, zekerheid en werk. Dat besef groeide al door de klimaatverandering en de bijbehorende opgave. Mariana Mazzucato formuleerde het in *The Value of Everything* als volgt: ‘Het moderne kapitalisme waardeert waarde behalen hoger dan waarde creëren. We hebben het besef van wat waarde werkelijk is verloren.’

We hebben zowel op het gebied van het klimaat als economisch een no waste opdracht

Om de waarde van werk te bepalen, tellen namelijk ook andere factoren mee: de gezondheidswaarde, het effect op het welzijn en datgene wat je kinderen meegeeft. Als je zo kijkt, werk je ook aan een inclusievere samenleving en ontwikkel je een ander perspectief op mensen met een beperking. We hebben zowel op het gebied van het klimaat als economisch een *no waste* opdracht. Het aloude kapitalistische principe ‘alleen wat een prijs heeft, heeft waarde’ moet veranderen in ‘wat van waarde is, heeft een prijs’.

OTTO RASPE

Hoofd RaboResearch Nederland,
Regio's & Thema's

ARBEIDSMARKT WORDT HARD GERAAKT; MAATWERK PER REGIO IS NODIG

De effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt zijn momenteel (begin april) nog maar beperkt zichtbaar, omdat het kabinet 90% van de loonkosten overneemt van bedrijven die het moeilijk hebben. Bedrijven maken massaal gebruik van de regeling en dat is een veeg teken. Prognoses van de Rabobank laten echter zien dat de werkloosheid de komende maanden fors zal toenemen.

Volgens onze jongste kwartaalprognose van begin april staat de hele economie nu fors in de min. Aangenomen dat de coronabeperkende maatregelen pas vanaf 1 juni worden versoepeld, krimpt de Nederlandse economie dit jaar naar verwachting met 5 procent. De economie op zich is echter niet ziek, zoals in 2008. In januari liet onze kwartaalprognose nog een substantiële groei van de economie zien. Er is dus sprake van een forse impact van de coronacrisis. Een snel herstel lijkt dus mogelijk als de crisis niet te lang duurt. Voor 2021 wordt daarom een groei voorspeld.

ARBEIDSMARKT

Ondanks de overheidsmaatregelen zijn er vrijwel zeker grote effecten te verwachten op de arbeidsmarkt. We verwachten de komende tijd een forse stijging van de werkloosheid. In februari 2020 hadden 274.000 Nederlanders geen betaald werk, terwijl ze er wel naar zochten.

Dat aantal zal dit jaar naar verwachting toenemen met 400.000-500.000 mensen.

Een grote groep werkenden valt bovendien buiten de regelingen, waaronder de zzp'ers. We hebben specifiek naar deze flexibele schil gekeken; en die wordt hard geraakt. De regelingen van de overheid beschermen vooral mensen met een vast contract; flexwerkers verliezen als eerste hun baan of opdrachten. Dit zal slechts gedeeltelijk zichtbaar worden in de officiële werkloosheidscijfers, want niet iedereen die geheel of gedeeltelijk zonder werk zit, telt mee in deze statistieken.

De regelingen van de overheid beschermen vooral mensen met een vast contract

REGIONAAL

Hoe zwaar een regio het krijgt, zal per regio verschillen. Te zien is bijvoorbeeld dat de agglomeraties die tot nu toe voordeel hadden van hun omvang en dichtheid en de trekkers waren van de economie, nu juist harder tot stilstand komen. Hun traditionele voordelen zijn als sneeuw voor de zon verdwenen. De eigen sectorsamenstelling van een regio bepaalt echter ook de veerkracht. Die veerkracht betekent voor werkzoekenden dat zij in hun omgeving opnieuw werk kunnen vinden in sectoren waar hun vaardigheden tot hun recht kunnen komen. Lang niet alle regio's beschikken over die veerkracht.

MAATWERK

Voor de arbeidsmarkt is maatwerk per regio nodig, afgestemd op het economische DNA van de regio, de bedrijfssamenstelling en de opgaven waar een regio voor staat.

Omdat elke regio een andere economie en welvaart heeft, zullen generieke maatregelen niet werken. Er moet rekening gehouden worden met de structuur van de regio's die maakt dat ook de mechanismen van de veranderingen per regio anders zijn. In de ene regio zal bijscholing nodig zijn, in de andere stimulering van innovatie en ondernemerschap. De regio's staan voor een zware taak, zij hebben inmiddels zeer veel opgaven, doordat er de afgelopen periode is gedecentraliseerd. Het rijk heeft bovendien bezuinigd op kennis over de regio's, waardoor de verbinding tussen regionaal en nationaal beleid minder sterk is geworden. De Regio Deals zijn een voorbeeld van een beweging in de goede richting: rijksoverheid en regio werken samen aan een betere woon- en leefomgeving voor bewoners en ondernemers.

SENTIMENT IN DE SAMENLEVING

Hoe onze samenleving er na de coronacrisis zal uitzien, is een belangrijke vraag. Gaan mensen en bedrijven ander gedrag vertonen en zal de overheid een actievere rol gaan nemen? Mijn verwachting is dat terugkeer naar hoe het was vóór de crisis steeds minder waarschijnlijk is naarmate de crisis langer duurt. De fundamenten veranderen. Er ontstaan nieuwe sentimenten nu we als samenleving geconfronteerd worden met een serieuze economische crisis. Er wordt gesproken over het basisinkomen,

De sectorsamenstelling van een regio bepaalt ook de veerkracht

OTTO RASPE

Hoofd RaboResearch Nederland,
Regio's & Thema's



het zorgpersoneel zou meer loon moeten krijgen en er worden vraagtekens gezet bij de lange waardeketen die vooral is ingericht op kostenefficiëntie, waardoor er materialen van over de hele wereld moeten worden gehaald. Het perspectief van mensen lijkt te veranderen, met meer aandacht voor veiligheid, leefkwaliteit en ecologie.

SCENARIO'S

Om zicht te krijgen op ontwikkelingen die zich kunnen voordoen, hebben wij als RaboResearch een scenario-analyse uitgevoerd. De toekomst is onzeker en onvoorspelbaar, maar we hebben wel 250 sentimenten en ontwikkelingen geïdentificeerd en ondergebracht in 12 clusters.

We komen tot vier scenario's door de clusters te positioneren in een kwadrant met een as van weinig overheid versus veel overheid en een as van efficiënte groei versus robuuste welvaart:

- De zelfbewuste samenleving, waarbij de overheid terughoudend is en de burgers zelf actief bouwen aan een samenleving die niet meer zo sterk extern afhankelijk is.
- De vastberaden staat, waarbij de overheid het voortouw neemt om te bouwen aan robuuste, brede welvaart waarin duurzame keuzes worden gemaakt.
- De onverzadigde samenleving keert terug naar de situatie van voor de coronacrisis, waardoor bedrijven gericht blijven op efficiency en offshoring om tegemoet te komen aan het consumptiepatroon van de consument.

- De competitieve staat is gericht op economische groei, waarbij de overheid een stimulerende rol heeft. De uitdaging is nu dat iedereen, mensen en bedrijven, nadenkt wat elk van die werelden voor hun functioneren zou kunnen betekenen.

ECHTE VERANDERING?

Welke kant we als samenleving opgaan, is op dit moment niet te voorspellen. Nu we tegen de grenzen van het systeem aanlopen en de aarde uitgeput raakt, is *business as usual* niet te verwachten. Sommige bewegingen waren al ingezet voor de corona-uitbraak, zoals de trend naar meer duurzaamheid, PFAS, CO₂-problematiek, het Klimaatakkoord: het waren voorbodes. Het is duidelijk dat de *footprint* van onze economie op plekken elders in de wereld zeer groot is. Een ander inzicht dat nu volledig doordringt, is dat de enorme mondialisering en globalisering ook leiden tot grote kwetsbaarheid en afhankelijkheid. Het is te verwachten dat sommige bedrijven na de crisis hun activiteiten anders zullen organiseren om hun afhankelijkheid te reduceren. Vraag is voor welke activiteiten die grotere leverbetrouwbaarheid belangrijk gaat worden en in hoeverre dat ertoe leidt dat bijvoorbeeld high tech bedrijven hun toeleveranciers weer in Europa gevestigd willen zien.

De urgentie wordt gevoeld, we moeten ons systeem anders inrichten

OTTO RASPE

Hoofd RaboResearch Nederland,
Regio's & Thema's

OVERHEID EN ARBEIDSMARKT

Ook wordt nu duidelijk dat de rol van de overheid te sterk is gemarginaliseerd en dat er een andere rol nodig is die herwaardering van beroepen in de zorg en het onderwijs ondersteunt.

De arbeidsmarkt was al in transitie, wat door de coronacrisis wordt uitvergroot. De Commissie Regulering van werk (Borstlap) schetst dat helder. Het belang van de flexibele schil en de polarisatie tussen de zzp'er met en zonder inkomenszekerheid vragen onze aandacht.

De urgentie wordt gevoeld, we moeten ons systeem anders inrichten. Ondanks de urgentie en de versnelling die daarin nu gevoeld wordt, is de uitkomst ongewis. Wij volgen de signalen daarom op de voet.

SHARON SMIT

Samenwerkingsspecialist Noord-Holland Noord

REGIONAAL OVERLEG IS NU NOODZAAK

Met uitzondering van de zorg is de situatie in alle sectoren waar een tekort aan mensen bestond, nu omgeslagen. De arbeidsmarkt verandert zeer snel en het is te verwachten dat een aantal veranderingen ook op de langere termijn blijft bestaan. Het is daarom zaak dat stakeholders in de regio nu met elkaar in dialoog zijn om te zorgen dat de veranderingen een vorm krijgen die past bij de regio.

SAMEN OPTREKKEN

De arbeidsmarkt heeft een sterk regionaal karakter en de regio moet juist nu samen optrekken om de vraagstukken van de arbeidsmarkt te bespreken. Het overleg tussen overheid, werkgevers en onderwijs loopt echter niet vanzelf. Er is ondersteuning en inzet nodig om de samenwerking tussen de stakeholders in de regio tot stand te brengen en in stand te houden. In mijn eigen regio was er overleg, dat echter onder druk dreigde te komen doordat er geen bijeenkomsten meer georganiseerd kunnen worden. Maar ook hier bleek online overleg prima te werken, al mis je natuurlijk wel de sfeer en het informele.

IEDEREEN AAN HET WERK

Het overleg om de regionale arbeidsmarkt-vraagstukken aan te pakken moet op verschillende niveaus plaatsvinden. In een convenant kun je vastleggen wat het gezamenlijke doel is. Vervolgens moet die bestuurlijke basis in samenwerking

met alle stakeholders op management en uitvoerend niveau worden uitgewerkt tot een actieplan. Alleen door dit proces goed te organiseren kan er echte verbinding ontstaan die leidt tot resultaten. De arbeidsmarktpartijen hebben een zeer uiteenlopende cultuur en achtergrond: een ondernemer denkt en handelt anders dan een bestuurder bij de provincie of een directeur van een ROC. Het is dus zaak voortdurend in dialoog te blijven over het gezamenlijke doel en hoe ieder dat beleeft en kan helpen oplossen. In dit geval is het gezamenlijke doel: iedereen aan werk helpen.

VOORBEELD

Zo'n gezamenlijk doel werpt zijn vruchten af. Zo hebben meer dan zestig grote werkgevers in Noord-Holland Noord in samenwerking met overheid en onderwijs het Huis van het Werk opgericht. Daarmee is er een gezamenlijk platform voor HR-vraagstukken, dat onder meer de mogelijkheid biedt om personeel uit te wisselen. Juist nu zijn dat soort instrumenten nodig om in contact te blijven met mensen die willen en kunnen werken.

AAN DE SLAG

Werkgevers én werknemers zullen in de huidige crisis goed moeten nadenken over hun toekomst en perspectieven moeten ontwikkelen. Wat is kansrijk, wat is er mogelijk? Op dit moment lost de overheid nog zaken op met een pakket van maatregelen, maar dat is slechts tijdelijk. Het is daarom geen periode om achterover te leunen; het is tijd voor

scholing en ontwikkelen. Zo kan ik mij voorstellen dat er voor receptionisten minder te doen is nu er meer op afstand wordt gewerkt en dat dat ook in de toekomst zo blijft. De horeca heeft eenzelfde vraagstuk. Mensen in beroepsgroepen met weinig perspectief moeten daarom kijken naar hun skills en bepalen welke skills zij verder willen ontwikkelen. Werkgevers kunnen daarbij helpen.

SCHOLING, SCHOLING

Het onderwijs zou nu snel moeten inspringen op de behoefte van mensen om snel over te schakelen naar een andere werkgever. Dat kan door meer online aan te bieden en meer in te zetten op modulair onderwijs en scholing op basis van skills.

Uiteraard vraagt dat een forse omslag in denken en werken. En juist daarom is het essentieel om als regionale partners met elkaar in dialoog te gaan. In contact met elkaar leer je, blijf je bij en word je geïnspireerd. Dat is de basis om aan de slag te gaan en de zaken te ontwikkelen die nodig zijn om in de toekomst beter te kunnen reageren op de vele fluctuaties die ons nog te wachten staan.

Ondanks de huidige recessie moet er gebouwd worden aan de toekomst

METEN IS WETEN

Om die dialoog goed te kunnen voeren is informatie essentieel. Daarom ben ik ook bijzonder blij met ArbeidsmarktInZicht. Alle informatie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt

zijn voorhanden. Op dit moment wordt er door het House of Skills in Amsterdam gewerkt aan een skillsgerichte benadering en door RPAhn aan een app om snel vast te stellen welke skills je hebt zodat die gematcht kunnen worden met de vraag vanuit werkgevers. Al die instrumenten helpen werkgevers, overheid en onderwijs om te bedenken in welke richting de ontwikkelingen moeten gaan. Ondanks de huidige recessie moet er gebouwd worden aan de toekomst.

PAUL MOLLINK

Senior beleidsadviseur Arbeidsmarkt
Regio Twente

REGIONALE SAMENWERKING ZONDER LOSSE EINDJES

Het is de vraag wat er op termijn op het gebied van arbeidsmarktbeleid gaat veranderen en wat er zal blijven. Het doel blijft om evenwicht te bereiken tussen vraag en aanbod en ik ben benieuwd wat de overheidsmaatregelen zullen betekenen op dit gebied.

Wat vrijwel zeker zal veranderen is de manier waarop het proces van het contracteren en inwerken van personeel verloopt. Een groot deel van de sollicitatieprocedure kan digitaal worden ingevuld, maar uiteindelijk blijven ontmoeting en afstemming toch nodig. Waar zich echt veranderingen in gaan voordoen is in het soort arbeidsovereenkomsten.

Het doel blijft om evenwicht te bereiken tussen vraag en aanbod

Werknemers en zzp'ers die de flexibele schil vormen, raken momenteel gemakkelijk en snel zonder werk. Werkgevers verwachten hen in betere tijden weer te kunnen inschakelen, maar uit onderzoek van de vorige crisis blijkt dat dat niet zo is. Flexwerkers zoeken juist bij baanverlies naar beter werk – beter betaald, meer werkzekerheid, meer aansluitend bij opgedane skills. Omdat de mensen zo snel mogelijk ander werk aannemen, gaan werkgevers, zodra zij weer werk hebben, de kwaliteiten die ze nodig hebben voor hun bedrijf missen. Na de crisis komt dus de rekening van de flexibilisering. Helaas ontbreekt dit besef bij werkgevers nu nog, maar op den duur

zullen er arbeidsovereenkomsten moeten komen die zzp'ers en flexkrachten meer zekerheden bieden.

AANPASSING?

Op strategisch niveau is het nodig om nu al te kijken of er aanpassing nodig is van het arbeidsmarktbeleid, gericht op ontwikkeling van de regio op basis van het aanwezige potentieel. Als Regio Twente willen wij blijven groeien wat betreft industriële ontwikkeling. Wij werken zowel vanuit een sterke positie van de bouw alsook vanuit de vrijetijdseconomie. Op hoofdlijnen zal het arbeidsmarktbeleid niet echt wijzigen, maar het kan zijn dat er andere percepties zullen ontstaan. Gaan we bijvoorbeeld de mogelijkheden van reshoring onderzoeken omdat de globalisering onder invloed van de pandemie anders verloopt? En wat betekent dat dan voor het arbeidsmarktbeleid? Moeten we in het arbeidsmarktbeleid niet veel meer rekening houden met snelle conjunctuurwisselingen?

WISSELWERKING

Dat soort vragen ontstaan nu en die moeten beantwoord worden, waarna er adequate acties kunnen worden ingezet. De benadering vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt is echter wel complex. De arbeidsmarkt wordt beïnvloed door de economie, maar evenzeer door het sociale beleid en door bijvoorbeeld mobiliteit: door het wegennet of het openbaar vervoer aan te passen kunnen mensen sneller op hun werk komen en kunnen bedrijven werknemers uit een groter gebied werven. Arbeidsmarktbeleid hangt ook samen met

sociaal beleid. Armoede bestrijden betekent immers niet meer uitsluitend zorg óf werk bieden. Beide perspectieven moeten meegenomen worden.

SAMENHANG

We kunnen niet meer denken en acteren in 'losse beleidsvelden'; dat levert te veel 'losse eindjes' op. Er is afstemming en samenwerking nodig. Om vorm te geven aan de regionale samenwerkingen kunnen er lessen getrokken worden uit de manier hoe regio's omgaan met deze pandemie. Wanneer veiligheidsregio's bijvoorbeeld de campings in de ene regio sluiten en andere veiligheidsregio's doen dat niet, dan heeft dat invloed op de regionale arbeidsmarkt. Ik verwacht als één van de effecten van de pandemie dat de rijksoverheid sterker gaat sturen op de borging van regionale samenwerkingen. Voor gemeenten is het hierbij uiteraard van belang dat dit gebeurt met inachtneming van de democratische legitimiteit.

ELKE REGIO BIJZONDER

Veel regio's hebben al een sterke drang tot samenwerken. In regio Twente heeft dat een bijzondere basis. De arbeidsmarktregio heeft het voordeel dat ze is qua omvang gelijk is aan de COROP regio, de bestuurlijke regio en de veiligheidsregio. 14 gemeenten en hun samenwerkingspartners werken al veel samen. In Twente is de samenwerking vanuit een aangewezen centrumgemeente echter niet altijd makkelijk, daar waar drie grote gemeenten in elkaars invloedssfeer zitten. De bijzonderheid zit ook in de economische opbouw.

*De duiding van de data,
en het vertalen naar
mogelijke acties
is essentieel geworden*

PAUL MOLLINK

Senior beleidsadviseur Arbeidsmarkt
Regio Twente



Waar vroeger de regio een aantal bepalende grote bedrijven telde, zijn die inmiddels opgeknipt of in buitenlandse handen. De regio is daardoor MKB-gericht geworden. Het is dus niet vreemd dat het arbeidsmarktbeleid van regio Twente erop gericht is talent te behouden, aan te trekken en te ontwikkelen voor de arbeidsmarkt en dan zeker ook talent in het hogere segment, naast talent in middelbare beroepen. Om die ontwikkeling te versnellen denken en acteren we vooral in ‘sociaal-economische structuurontwikkeling’.

Moeten we in het arbeidsmarktbeleid niet veel meer rekening houden met snelle conjunctuurwisselingen?

Tenslotte hebben we regionaal ook te maken met een lange grens met twee Duitse deelstaten, Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen, en nemen we in ons arbeidsmarktbeleid mee dat steeds meer werknemers van Twentse bedrijven in Duitsland wonen en omgekeerd.

INNOVATIE

Om maatregelen te kunnen nemen die gericht zijn op lange termijn arbeidsmarktbeleid is het belangrijk om sterk te kijken naar innovaties. Daarbij gaat het niet alleen om technische innovaties, maar we zien gelukkig ook zeer snel andere manieren van werken ontstaan en nieuwe functies om het maatschappelijk verkeer te ondersteunen. Voor de

arbeidsmarkt kunnen zowel technische innovaties alsook nieuwe vormen van werken het samenbrengen van vraag en aanbod faciliteren. Sociale innovatie leidt er bijvoorbeeld toe dat jonge zzp'ers van het mbo voortaan ook hun diploma kunnen halen door stage te lopen in hun eigen bedrijf. Bedrijfseconomische innovatie kan nieuwe vormen van ondernemen opleveren, waarbij een zzp'er voor een deel van zijn werktijd ook werknemer is. Wat misschien geen innovatie is, maar wel belangrijk, is een herwaardering van arbeidsmigranten. Door de pandemie is duidelijk geworden hoe belangrijk hun positie is op onze arbeidsmarkt. Er is momenteel veel in beweging en we moeten veel vragen beantwoorden. We hebben gelukkig veel onderzoeks- en procesdata. De duiding van die data, en het vertalen naar mogelijke acties is vervolgens essentieel geworden. Ook hier is innovatie nodig om arbeidsmarktbeleid op te stellen, vorm te geven en te faciliteren in de uitvoering. Het dashboard ArbeidsmarktInZicht levert daarbij steeds meer ondersteuning.

DRS. KAREL KANS

Manager onderzoek bij CINOP/ECBO
(Expertisecentrum Beroepsonderwijs)

VEEL REGIONAAL OVERLEG NODIG TUSSEN BEROEPSONDERWIJS EN BEDRIJFSLEVEN

In het onderwijs gebeurt momenteel veel, scholen zijn gesloten, examens gaan niet door. Er worden in hoog tempo andere vormen van kennisoverdracht ontwikkeld en ingezet. Dat biedt mogelijkheden voor onderwijsinnovatie, maar ook bedreigingen voor de arbeidsmarkt.

Er zal in de komende periode veel regionaal overleg nodig zijn tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven om te zorgen voor een passend onderwijsaanbod en examinering. Ook zal er aandacht moeten zijn voor het voorkomen van nog meer krapte in tekortsectoren, het voorkomen van werkloosheid bij schoolverlaters en het benutten van kansen bijvoorbeeld voor Leven Lang Ontwikkelen.

STUDIEVERTRAGING

Het sluiten van de scholen brengt in het beroepsonderwijs specifieke problemen met zich mee. Een acuut probleem is dat studenten in sectoren waar het werk nu stilstaat, zoals in de horeca, hun beroepspraktijkvorming niet kunnen afmaken. Waardoor ze mogelijk onderdelen van hun opleiding niet kunnen afronden, met studievertraging tot gevolg. Deze mbo'ers zullen daardoor later beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. De tekortsectoren zullen daar veel last van krijgen. Denk aan de zorg, maar ook in verschillende industrieën is nog helemaal geen sprake van vraaguitval.

Dat maakt het van groot belang dat beroepsonderwijs en bedrijfsleven snel met elkaar in gesprek gaan over oplossingen om te voorkomen dat de arbeidsmarkt opdroogt. Het kan zijn dat studenten de opleiding afronden met minder uren praktijkervaring dan normaal. Daar moet het bedrijfsleven op zijn voorbereid.

Het komt erop neer dat ROC's zelf de oplossingen moeten genereren die passen bij de situatie van de opleiding en de student

RUIME KADERS

Uiteraard zijn er maatregelen getroffen. Het ministerie van OCW en de MBO Raad hebben een servicedocument verspreid¹, waarin de kaders zijn aangegeven voor de scholen. Binnen die kaders kunnen scholen oplossingen ontwikkelen die voor hun situatie van toepassing zijn. Dit betreft ook ruimte om flexibel om te gaan met examinering, diplomering en de wettelijk noodzakelijke uren voor beroepspraktijkvorming (bpv). Het komt er dus op neer dat ROC's zelf de oplossingen moeten genereren die passen bij de situatie van de opleiding en de student.

¹ www.mboraad.nl/nieuws/servicedocument-20-en-faqs-aanpak-corona-mbo-beschikbaar

ONDERWIJS FLEXIBILISEERT

Wat betreft het onderwijs aan de reguliere studenten krijgt de flexibilisering van onderwijstrajecten momenteel een enorme boost; er wordt door ROC's in sneltreinvaart geïnnoveerd. Docenten werken buitengewoon hard om studenten te faciliteren en studenten lijken zeer positief om te gaan met de geboden mogelijkheden. Waar sommige studenten gebaat zijn bij een meer klassikale setting, pakt het thuisonderwijs voor anderen goed uit, bijvoorbeeld omdat het ze meer rust geeft.

Doordat werkenden nu versneld gewend raken aan het werken op afstand, kunnen ook de drempels voor het leren op afstand weggenomen zijn

Maar uiteindelijk is zeker in het beroepsonderwijs het face-to-face-contact onontbeerlijk. Ik denk dat die flexibilisering en innovatie in onderwijsmethoden positief kan uitpakken, zowel voor studenten die moeite hebben met het reguliere onderwijssysteem, als voor volwassenen. Omdat werkenden nu versneld gewend raken aan het werken op afstand, kunnen ook de drempels voor het leren op afstand weggenomen zijn.

REGIONALE SAMENWERKING

In breder verband is het zaak om te kijken naar de geleerde lessen van de crisis van 2008. Destijds zijn overleggen in sectoren en regio's ingericht waar sectorplannen werden gemaakt, met als voornaamste doelen behoud van werkgelegenheid en van leerwerkplekken. De partijen moesten elkaar nog vinden en samen aan de slag gaan. Dat nam veel tijd in beslag, waardoor de werkloosheid al was omgeslagen in krapte terwijl de maatregelen nog doorliepen. De samenwerking ligt bij veel arbeidsmarktpartijen nog vers in het geheugen. Bij de huidige crisis zou het daarom gemakkelijker en sneller moeten gaan om maatregelen af te spreken en door te voeren. Het overleg tussen arbeidsmarktpartijen en beroepsonderwijs zou er nu bijvoorbeeld aan kunnen bijdragen dat er passende (leerwerk)trajecten worden ingericht zodat leerlingen kunnen instromen in de arbeidsmarkt. Dat zou met name voor de zorg en sommige industrie zinvol zijn.

PROF. DR. JOL STOFFERS

Lector Employability Zuyd Hogeschool
Bijzonder hoogleraar Open Universiteit

tevens verbonden aan Neimed, sociaal-economisch kenniscentrum

DE UITDAGING: VERWORVEN DIGITALE VAARDIGHEDEN DUURZAAM INZETTEN

Bij alle ellende die de crisis ten gevolge van Covid-19 met zich meebrengt, wordt iets waar lange tijd vooral over werd gesproken nu realiteit: een digitale transitie in werk en maatschappelijk verkeer.

In deze crisis werken en functioneren we met ons allen vanuit thuis en onderhouden we onze (persoonlijke en professionele) contacten digitaal. Digitale hulpmiddelen als FaceTime, Skype, Microsoft Teams, Zoom, BlueJeans worden hierbij ingezet en in rap tempo worden nieuwe kennis en vaardigheden op dit vlak verworven.

Onze samenleving was tot voor kort vooral op fysiek, face-to-face-contact gericht

Onze manier van werken en communiceren verandert daardoor aanzienlijk. Onze samenleving was tot voor kort vooral op fysiek, face-to-face-contact gericht. Bijvoorbeeld het onderwijs is veelal op een dergelijke wijze ingericht, waarbij een relatief grote groep mensen bij elkaar in één ruimte aanwezig moet zijn.

NIEUWE DUURZAME MIX

Fysieke, face-to-face interactie is uiteraard enorm waardevol, omdat het naast verbale en visuele informatie ook veel non-verbale en andere niet tastbare informatie oplevert. Digitale communicatie kan daarentegen efficiënter zijn: er is immers

geen reistijd, de duur van het contact is veelal korter en doorgaans worden er ook sneller knopen doorgehakt. Het is zaak om na de periode van isolatie door de Covid-19 crisis de verworven digitale vaardigheden blijvend in te zetten en met elkaar een nieuwe mix te vinden tussen digitaal en fysiek, zowel in werk, onderwijs als maatschappelijk verkeer. De huidige crisis markeert de overgang naar deze nieuwe duurzame mix.

WAARDERING

De crisis heeft ook impact op de manier waarop we kijken naar beroepen en sectoren. Cruciale beroepen zoals in de zorg, het onderwijs en de publieke sector die tot het begin van de jaren 70 in aanzien stonden en sindsdien status verloren hebben, worden momenteel opnieuw op waarde geschat.

Bovendien zou een dergelijke herwaardering een kantelpunt kunnen zijn, waardoor meer jonge mensen voor deze beroepen en sectoren gaan kiezen.

Een dergelijke maatschappelijke herwaardering zou dan ook legitimeren dat de politiek meer collectieve middelen beschikbaar gaat stellen voor deze beroepsgroepen en sectoren. Bovendien zou een dergelijke herwaardering een kantelpunt kunnen zijn, waardoor meer jonge mensen voor deze beroepen en sectoren gaan kiezen. Al zal dat allemaal niet van de ene op de andere dag gebeuren.

Voorkomen moet worden dat jonge, ondernemende mensen als gevolg van deze crisis kiezen voor de zekerheden van een traditionele arbeidssituatie. We hebben immers als economie zeker ook na deze crisis flexibiliteit en ondernemerschap nodig

PROF. DR. JOL STOFFERS

Lector Employability Zuyd Hogeschool
Bijzonder hoogleraar Open Universiteit
tevens verbonden aan Neimed,
sociaal-economisch kenniscentrum

CONCURRENTIEVOORDEEL

Een andere groep die gelukkig niet vergeten wordt in de overheidsmaatregelen, wordt gevormd door de flexwerkers en zp'ers (zelfstandige professionals). Zij zijn immers cruciaal voor onze economie. Deze ondernemende mensen zorgen voor flexibiliteit en slagvaardigheid van bedrijven en organisaties en zijn daarmee medebepalend voor het concurrentievoordeel dat Nederland heeft ten opzichte van traditionelere economieën. Het is te hopen dat de overheid met haar maatregelen een krachtig signaal afgeeft, met name aan jonge mensen. Voorkomen moet worden dat jonge, ondernemende mensen als gevolg van deze crisis kiezen voor de zekerheden van een traditionele arbeidssituatie. We hebben immers als economie zeker ook na deze crisis flexibiliteit en ondernemerschap nodig.

DUURZAAM WERKEN EN LEVEN

Voor instituties en actoren in de regio is het de uitdaging om met elkaar tot duurzame en passende oplossingen te komen voor de periode na de crisis. De regio's die daarin het best zullen slagen, zijn de regio's waar de partners in staat zijn om over de grenzen van de eigen kolom heen te kijken, complementair aan elkaar te zijn en elkaar iets te gunnen. Het moet de komende periode dan ook niet alleen gaan over 'terug naar hoe het was'. De uitdaging is om juist te kijken naar de lange termijn. Hoe kunnen verworven digitale vaardigheden worden ingezet om na de crisis duurzaam met elkaar te werken aan een veerkrachtige regio? Dat zal echter voor elke regio anders zijn, afhankelijk van geografische ligging, demografie en de regionale economie.

RONALD VAN DEN BOOM

Managing partner Arena Consulting Group

DEZE CRISIS MOBILISEERT VERANDERKRACHT

We waren ervoor gewaarschuwd, maar nu er echt een pandemie is, schrikken we van het leed en de consequenties. Het is te hopen dat het ons door deze disruptie lukt om veranderingen en aanpassingen door te voeren die onze arbeidsmarktssystemen flexibeler en robuuster maken.

In de huidige situatie zien we dat we terugvallen op een aantal beroepen die minder populair zijn om in te gaan werken. Ik denk dan onder meer aan beroepen in de zorg, het onderwijs, de logistieke sector, de supermarkten en ook agrarische beroepen. Er zal in de toekomst anders naar deze cruciale beroepen worden gekeken. Aanpassingen in de primaire arbeidsvoorwaarden horen daar bij. De maatschappelijke waardering die er nu is voor deze beroepen en sectoren, biedt daarvoor de ruimte en kan (in combinatie met een passende waardering) helpen om meer mensen te motiveren om te kiezen voor een carrière waarmee ze echt het verschil kunnen maken.

DIGITALE INCLUSIE

Een tweede onderwerp waarvan nu heel duidelijk wordt, dat er extra aandacht voor nodig is, is de digitalisering van het onderwijs. Er zijn weliswaar al kleine stappen gezet – colleges werden op hbo en wo al opgenomen, zodat studenten die op een later tijdstip nog konden volgen. Ook beschikken steeds meer leerlingen en studenten over een computer en hebben scholen de technische randvoorwaarden voor digitalisering van

het onderwijs steeds beter op orde. Maar dat blijkt volstrekt onvoldoende. Veel docenten hebben te weinig ervaring in het online begeleiden van leerlingen en studenten. Bovendien is er geen eenduidigheid, de aanpak is afhankelijk van de docent of de vakgroep. Een verschijnsel dat hiermee samenhangt, is de digitale transitie van de samenleving. Wat we in het onderwijs zien, zien we ook in de samenleving. Niet iedereen kan mee. We spreken dan over digitale inclusie en een digitale kloof; mensen die niet vaardig zijn missen de boot en raken in een isolement. De overheid zal op dit gebied meer kracht moeten zetten en moeten investeren om iedereen te laten aansluiten bij de digitale wereld.

ZELFVOORZIENEND

Waar we door deze crisis ook de consequenties van ervaren, is dat er productie uit Nederland is vertrokken die we eigenlijk in eigen hand moeten houden. Een voorbeeld daarvan is wat er nu speelt rond de productie van beademingsapparatuur door Philips in de VS en de productie van mondkapjes. We zitten in een globale economie, maar ik verwacht op korte termijn een discussie over manieren om als land weer opnieuw zelfvoorzienend te worden. Een instrument als reshoring (www.re-shoring.nl) kan hier zeker bij helpen. Want een pandemie als de huidige zal in de toekomst zeker vaker optreden. Dan moeten we in staat zijn om toegang te houden tot voedsel en essentiële middelen op het gebied van medische zorg en medicijnen.

Het is te hopen dat het ons door deze disruptie lukt om veranderingen en aanpassingen door te voeren die onze arbeidsmarktsystemen flexibeler en robuuster maken

RONALD VAN DEN BOOM

Managing partner Arena Consulting Group



SNEL SCHAKELEN EN OPSCHALEN

Wat betreft de arbeidsmarkt is te voorzien dat er de komende maanden weer veel ontslagen gaan vallen. We zien een situatie vergelijkbaar met de crisis van 2008. Met name de mensen die kort geleden vanuit een uitkering aan het werk zijn gegaan zullen binnen afzienbare tijd opnieuw een beroep moeten doen op een uitkering. Ook veel kleine bedrijven en ZZP'ers krijgen het moeilijk. In antwoord op deze situatie kan er gebruik worden gemaakt van de vele projecten die in de afgelopen periode ontwikkeld zijn om mensen aan het werk te helpen en die hebben bewezen dat ze succesvol zijn. Door deze projecten op te schalen kan snel volume worden gerealiseerd. Ook zijn er veelbelovende nieuwe projecten zoals Passport4Work². Dit project in de regio Eindhoven investeert in mensen door hun latente en manifeste vaardigheden te matchen met de vraag van werkgevers, met de bijbehorende opleiding en scholing. Kortom, er zijn voldoende mogelijkheden om snel te kunnen schakelen. Maak gebruik van wat er al is, schaal op en laat vooral duizend bloemen bloeien!

DURF HET ANDERS TE DOEN

Er zijn programma's nodig voor de sectoren en beroepen waar kansen zijn, zodat mensen uit sectoren waar nu de klappen vallen snel bediend worden – horeca, bouw en detailhandel. Kunnen zij naar cruciale beroepen worden geleid?

² www.uia-initiative.eu/en/uia-cities/eindhoven

Er zullen immers, ook als de coronacrisis voorbij is, mensen nodig zijn in de zorg, het onderwijs, bij productiebedrijven. En vergeet ook niet de vele arbeidskrachten die nodig zijn voor

Er hoeft niet telkens iets nieuws te worden ontwikkeld

de digitale transitie en voor de energietransitie. Dat kan alleen slagen als er slim geïnvesteerd wordt in het begeleiden naar werk. Niet met vaak dure landelijke programma's, maar met het uitbouwen van succesvolle, regionale en lokale initiatieven. Er hoeft niet telkens iets nieuws te worden ontwikkeld. Wat wel nodig is, is een duidelijke overheid die voldoende middelen

Laten we het urgentiegevoel dat er nu is, gebruiken om het ook écht anders aan te pakken

beschikbaar stelt om werkzoekenden en werkgevers de begeleiding te bieden die nodig is.

Wat ook nodig is, is een overheid die durft los te laten en die goede voorbeelden durft op te schalen. We roepen in Nederland al jaren dat het anders moet en dat onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken anders aangepakt moeten worden. Laten we het urgentiegevoel dat er nu is, gebruiken om het ook écht anders aan te pakken.

PROF. DR. JOUKE VAN DIJK

Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse
Rijksuniversiteit Groningen, Directeur van de Waddenacademie,
Voorzitter SER Noord-Nederland

DE ECONOMISCHE PROBLEMATIEK IS BEPERKT

Het is een rare crisis deze keer, minder breed dan de financiële crisis van 2008. Nu worden enkele sectoren heel hard getroffen, maar functioneren de meeste sectoren nog behoorlijk goed, zolang het personeel gezond blijft. Inmiddels kunnen we gelukkig vaststellen dat de verspreiding van het virus door de genomen maatregelen minder ingrijpend verloopt dan aanvankelijk werd gevreesd. Dat geldt zeker voor het noorden van Nederland. We kunnen doorwerken, al blijft voorzichtigheid geboden.

De coronacrisis bezorgt natuurlijk de nodige last, maar veel werk is te doen op anderhalve meter afstand. 85% van de mensen kan op die manier prima doorwerken als ze gezond blijven en kinderopvang hebben. Met name voor mensen met jonge kinderen is het daarom goed dat de scholen en de kinderopvang weer opengaan, zodat ook zij hun aandacht niet hoeven te verdelen. Slechts 15% van de beroepen is een contactberoep en daarvan is ongeveer de helft een zorgberoep. Voor deze mensen moeten aanpassingen gemaakt worden op de werkplek en dat brengt voor de werkgever enige kosten en moeite met zich mee. De andere helft en dan vooral de horeca en het toerisme wordt zwaar getroffen. Maar de economie draait dus grotendeels door; er is nog voldoende vraag zelfs nu die enigszins inzakt. De Nederlandse economie was vóór de crisis behoorlijk gespannen door het tekort aan arbeidskrachten, dus er is nu wat meer lucht. Het gaat echter

om een wereldwijde crisis en het is de vraag of de afzet van producten en de toelevering van grondstoffen op niveau blijven. Het goederentransport lijkt goed door te gaan, maar het personenvervoer via de lucht en OV is nu geminimaliseerd.

HORECA EN TOERISME IN MINEUR

Er zijn ook sectoren die zeer zwaar getroffen worden: de horeca en het toerisme krijgen in Drenthe en Friesland en op de waddeneilanden harde klappen en dat geldt ook voor de horeca in de stad Groningen met de vele studenten. Kleine ondernemers staat het water aan de lippen en die moeten steun krijgen van de overheid. Asperges steken en aardbeien plukken biedt voor de werklozen slechts beperkt een oplossing. Catering en schoonmaak in de zorgsector zou eventueel wel enig soelaas kunnen bieden, maar lang niet genoeg. Maar waar kappers misschien zelf zouden kunnen regelen dat ze veilig werken, is dat in de horeca onmogelijk. Daar blijft het voorlopig dus echt crisis. Een biertje aan de bar is op een afstand van anderhalve meter niet echt gezellig.

WE KUNNEN DIT AAN

Wat betreft de maatregelen, mis ik de coördinatie en samenwerking in de uitvoering. Branches hebben modellen en protocollen waarmee ze zaken zelf kunnen regelen. Uiteraard moet er meegekeken worden of alles medisch verantwoord en veilig is, maar de kapper kan aan de hand van wat de branche aanreikt, zelf prima organiseren hoe hij veilig kan werken. De overheid heeft een faciliterende rol: zij organiseert op basis

van de regelgeving en handhaaft én helpt de ondernemers die het zwaar hebben. Ook de uitzendkrachten en de zzp'ers moeten overigens niet vergeten worden. We zijn een rijk land en kunnen dit aan.

We zijn een rijk land en kunnen dit aan

Als je deze crisis beschouwt in samenhang met de andere vraagstukken waar we als samenleving voor staan, kunnen we nu een aantal structurele veranderingen aanbrengen. De stikstofproblematiek vergt forse ingrepen en we moeten naar een circulaire samenleving. Deze crisis laat zien dat er veel kan, maar de vraag is of we ons gedrag in de toekomst blijvend willen veranderen. Ook zal er opnieuw gekeken moeten worden naar de productieketens; we moeten zelf bijvoorbeeld mondkapjes kunnen fabriceren.

Deze crisis laat zien dat er veel kan, maar de vraag is of we ons gedrag in de toekomst blijvend willen veranderen

Ook ben ik ervan overtuigd dat we in de toekomst meer IC-bedden houden, want het coronavirus is zeker niet het laatste virus dat op ons afkomt.

De Nederlandse economie was vóór de crisis behoorlijk gespannen door het tekort aan arbeidskrachten, dus er is nu wat meer lucht. Het gaat echter om een wereldwijde crisis en het is de vraag of de afzet van producten en de toelevering van grondstoffen op niveau blijven

PROF. DR. JOUKE VAN DIJK

Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse Rijksuniversiteit Groningen
Directeur van de Waddenacademie
Voorzitter SER Noord-Nederland

ANDERE TOEKOMST

Een deel van de veranderingen die we nu zien, zal blijven, andere bewegingen zullen ondersteund en versterkt moeten worden. Zo wordt het tijd dat ZZP'ers verplicht worden zich te verzekeren. De huidige situatie toont dat eens te meer aan. De trend van digitaal vergaderen zal zeker niet verdwijnen. Als de anderhalve-meter-samenleving niet meer hoeft, zullen we elkaar meer face-to-face willen spreken, maar we hebben nu ervaren dat online vergaderen ook heel efficiënt kan zijn. Ik verwacht dat de files tijdelijk zullen terugkeren. Tot er een vaccin is ontwikkeld, voelen mensen zich in het openbaar vervoer waarschijnlijk niet veilig en zij zullen dus sneller voor de auto kiezen. Het is wel te hopen dat mensen nu de lucht schoner is geworden, nog beter beseffen dat veelvuldig vliegen naar verre bestemmingen best minder kan. Het ontdekken van nieuwe gebieden dichtbij is een prima alternatief. Voor gebieden als de waddenkust en langs de grens met Duitsland, waar het toerisme groeiend is, zou dat kansen bieden. In deze streken zijn veel banen verdwenen in landbouw en industrie en recentelijk ook in de dienstensector. Toerisme is dan een goed alternatief, want het is er mooi en rustig. Toerisme sluit ook aan bij het opleidingsniveau van de beroepsbevolking in die gebieden en kan bijdragen aan het in stand houden van voorzieningen als de bevolking krimpt.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Het arbeidsmarktbeleid was ook voor de crisis volop in beweging. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) stond hoog op de agenda. De door robotisering en automatisering gewijzigde economie vraagt erom, maar er is ook een cultuuromslag nodig. Voor personeel én werkgever – met name die in het MKB – moet het LLO een automatisme, een vanzelfsprekendheid worden. Uiteraard vergt dat ook andere vormen van leren en lesgeven. Probleemgestuurd onderwijs kan ook in het bedrijf worden toegepast door vraagstukken samen met de werknemers aan te pakken, liefst samen met andere bedrijven. Van elkaar leren, elkaar helpen is een heel andere manier van leren en scholen dan een training of een cursus. Het besef dat mensen best ook nog wat anders kunnen en dat dat ook best leuk kan zijn, moet meer doordringen.

DOUWE GRIJPSTRA
Manager arbeidsmarkt bij Panteia

BEWEGING EN ONTWIKKELINGEN DOOR DE CRISIS

De sectoren die zwaar getroffen zijn door de crisis zetten momenteel alle zeilen bij om te overleven. Dat legt een grote druk, omdat de regelingen van de overheid weliswaar helpen, maar ook zeer goed doorgrond moeten worden. Ook landelijk gaat het er nu allereerst om de economie aan de praat te houden met in het verlengde daarvan voorkomen dat er op grote schaal ontslagen vallen. Pas in een volgende fase zal er aandacht kunnen en moeten komen voor de sociale aspecten: mensen die in de bijstand terecht komen, die schulden hebben, die niet kunnen omgaan met de situatie, enzovoort.

Ik verwacht dat door de crisis een aantal trends die zich al voor de crisis aftekenden, versneld zullen doorzetten. De kantoorruimte was bijvoorbeeld al op zijn retour en nu ervaren ook de twijfelende managers dat thuiswerken voor de meeste mensen prima werkt, minder afleidt en de effectiviteit verhoogt. Natuurlijk mis je het contact met je collega's maar dat is te organiseren. Ook zal duidelijk zijn dat je niet meer voor een vergadering van een paar uur naar Chicago gaat vliegen... Het enige wat misschien lastig is, is de begeleiding van junior medewerkers. Uiteraard is thuiswerken niet in elke sector mogelijk; in de zorg en de bouw wordt 'gewoon' doorgewerkt. In de thuiszorg, wijkverpleging en verpleeghuiszorg zelfs zonder adequate beschermingsmiddelen. Tegelijk mochten kappers en tandartsen merkwaardig genoeg niet werken.

VERANDERING NODIG

De huidige crisis maakt duidelijk dat een sector als de logistiek stappen moet zetten om medewerkers aan zich te binden. In de distributiecentra werken mensen dicht op elkaar onder zeer hoge druk. Prima voor de economie, maar het is logisch dat deze mensen, die veelal uit Oost-Europese landen komen, eisen beginnen te stellen ten aanzien van hun huisvesting, reisvergoeding en andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Wordt daaraan niet voldaan, dan kiezen zij ervoor om naar hun thuisland te vertrekken, waar het coronavirus bovendien tot nu toe niet zo sterk ingrijpt. Omdat de lonen ook in die landen stijgen, is er een reëel risico dat ze niet terugkeren naar Nederland met een groot tekort aan arbeidskrachten in de logistieke sector tot gevolg. Voor de land- en tuinbouw geldt overigens hetzelfde. Het inzetten van werkzoekenden en vrijwilligers in deze sectoren is geen oplossing, omdat die niet kunnen voldoen aan de productie-eisen van de werkgevers.

Ik verwacht dat door de crisis sommige trends die zich al voor de crisis aftekenden, versneld zullen doorzetten

In de zorg is door de crisis opnieuw duidelijk geworden dat het tot voor kort schortte aan waardering voor de medewerkers, niet alleen in materieel opzicht. Uit onderzoek blijkt dat zorgmedewerkers vaak kiezen voor een loopbaan buiten de sector, omdat ze zich niet gehoord voelen. Nu is de tijd om dit anders te gaan aanpakken. Het is voor de tekortsectoren

belangrijk om in te zetten op het behoud van het zittende personeel. Alleen zo kan toekomstige krapte voorkomen worden.

LESSONS LEARNED

Hoewel de economie in de aard gezond is, is op termijn een terugval van de economie niet meer op te vangen met maatregelen van het kabinet. Dan komen we in een situatie zoals in 2008. We kunnen leren van de fouten die destijds zijn gemaakt. De steunmaatregelen voor bedrijven die het kabinet nu neemt, zijn begrijpelijk en kostentechnisch verstandig; bedrijven kunnen blijven draaien, hun vaste medewerkers in dienst houden en er hoeft geen WW uitgekeerd te worden.

Opvallend is wel dat er een regeling is voor ZZP'ers maar niet voor flexkrachten. Deze arbeidskrachten met tijdelijke contracten vormen een belangrijke bouwsteen van onze economie, maar hun rechtspositie is slecht geregeld. De mensen in deze groep zijn vaak jonger, ze hebben geen recht op WW en de bijstand is er alleen voor mensen vanaf 27 jaar. In de horeca- en evenementenbranche, waar het personeel grotendeels bestaat uit jonge flexkrachten, wordt dit probleem extra sterk zichtbaar. Uiteindelijk gaat dit de consumptie beïnvloeden en ontnemen je hele groepen jong volwassenen de mogelijkheid om een bestaan op te bouwen.

Groepen die in de crisis van 2008 ook minder aandacht kregen, waren de jeugdwerklozen en de mensen met een arbeidsbeperking. Er werd vooral ingezet op het snel aan het werk helpen van mensen met goede kwalificaties en vooruitzichten.

De re-integratie van jongeren zou nu sneller moeten worden opgepakt en de aandacht voor de mensen met een arbeidsbeperking mag niet verslappen.

NU SCHOLEN

Een oplossing ligt in flexibel (om)scholen, bijvoorbeeld via opleidingsvormen die lijken op die van de voormalige Centra Vakopleiding: korte scholingstrajecten met flexibele instroommogelijkheden. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is nog steeds niet van de grond gekomen, maar er ontstaat nu ruimte voor. Van werkgevers kan geëist worden dat zij medewerkers, die tijdelijk aan de zijlijn staan, net als bij de deeltijd-WW, scholen. Zowel voor de werkgever als voor de betreffende werknemer levert dat veel op. Mensen blijven door scholing en LLO gedurende hun loopbaan inzetbaar en groeien mee met innovaties. Het zou dan ook een verplichting moeten worden. Voorwaarde is dat er een infrastructuur wordt ingericht. ROC's hebben daar momenteel nauwelijks ruimte voor. Ze hebben al veel omhanden, omdat hun vaste populatie vaak minder snel geneigd is tot thuisleren en omdat de stagecomponent vaak is weggevallen.

REGIO'S AAN ZET

Het is duidelijk, juist nu moet er versneld worden en moeten er maatregelen genomen worden. Daaraan kan regionaal overleg een impuls geven. Nu gemeenten nog minder financiële ruimte hebben vanwege de te verwachten extra kosten door een toenemend aantal bijstandsgerechtigden, zijn er andere

middelen nodig voor initiatieven, maatregelen en innovatief beleid. Daarbij kan gekeken worden naar de regio, waar in goed overleg gesproken wordt over maatregelen en de bijbehorende middelen. Hier ligt een belangrijke opdracht voor de provinciale overheid. Die kan de middelen opbrengen om de benodigde initiatieven vorm te geven en op te zetten.

TOEKOMST

Zo zou het goed zijn als bedrijven steun krijgen voor stagebegeleiding, waar dan bijvoorbeeld oudere, ervaren medewerkers die anders met ontslag worden bedreigd, zorg kunnen dragen. Dat geldt met name voor de bouw, waar door de crisis sprake is van een terugval. Op termijn dreigen er echter grote tekorten aan goed opgeleide krachten in het licht van de grote toekomstige opgaven in de woningbouw, de energietransitie en de infrastructuur. Ook is het juist nu goed om in te zetten op het motiveren van leerlingen om te kiezen voor een studie met toekomst: in de zorg, de techniek en het onderwijs. Dat ligt nog steeds gevoelig, maar juist nu wordt duidelijk hoe cruciaal deze beroepsrichtingen zijn en welke uitdagingen er liggen in de toekomst. Ik zie bijvoorbeeld ook interessante mogelijkheden voor nieuwe opleidingen in het gezondheidsveld, zoals Population Health Management, zodat we een volgende keer veel beter zijn voorbereid op een eventuele pandemie.

HERBEZINNING

De afgelopen jaren zijn er maatregelen genomen om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen. De AOW-leeftijd is mede daarom verhoogd. De crisis kan er echter toe leiden dat de krapte op de arbeidsmarkt omslaat in een overschot. Dan zijn maatregelen om te zorgen dat mensen langer doorwerken niet meer zinvol. Het is beter ervoor te zorgen dat jongeren aan het werk komen dan ouderen langer te laten doorwerken: werk voor iedereen is er immers niet. De kosten van een AOW-uitkering zijn trouwens vaak lager dan de kosten voor de verlengde WW-uitkering van ontslagen oudere werknemers.

Het is beter ervoor te zorgen dat jongeren aan het werk komen dan ouderen langer te laten doorwerken

Ook komt nu het Nederlandse pensioenstelsel verder onder druk te staan. De vraag is of we dat overeind moeten houden. Nederland heeft tegen hoge kosten een enorme zekerheid opgebouwd door grote sommen pensioengeld te sparen; de meeste andere landen hebben een omslagstelsels. De vraag is of wij die gespaarde middelen niet beter kunnen inzetten, zeker nu zuidelijke lidstaten begerig naar onze geldpotten kijken. Op den duur is ons systeem niet meer te financieren. Kritiek is vaak dat oudere generaties met goede pensioenvoorzieningen de problemen bij de jongeren neerleggen.

Op termijn dreigen er grote tekorten aan goed opgeleide krachten in het licht van de grote toekomstige opgaven in de woningbouw, de energietransitie en de infrastructuur

DOUWE GRIJPSTRA

Manager arbeidsmarkt bij Panteia

In vergelijking met de meeste andere landen is het in Nederland echter precies omgekeerd: wij hebben vele miljarden voor de toekomst opzij gezet. Een verdere keuze voor een omslagstelsel is dan misschien logisch: om de druk op de lonen te verlagen en om nu de nodige miljarden voor herstel van het bedrijfsleven vrij te spelen.

● Hoewel we nu bezig zijn met het oplossen van de acute vraagstukken, is er misschien ook versnelling mogelijk bij het oplossen van enkele structurele vraagstukken.

THEO VAN KESSEL

Directeur new business development APG
CEO a.i. Brightlands Smart Services Campus

DE GRENS TUSSEN GEZOND LEVEN EN ANOREXIA

Er is te weinig reserve om grote tegenslagen op te vangen. De overheid en ook veel bedrijven hebben decennialang ingezet op efficiency. Er is scherp aan de wind gezeild. Dat heeft inderdaad tot grote kostenreducties geleid. Helaas keert zich dat nu tegen ons. Met name de beperkingen in de intensieve zorg remmen de mogelijkheden om als samenleving snel terug te keren naar een open samenleving en economie. Er is in Nederland zo fors bezuinigd, dat we de grens tussen gezond leven en anorexia hebben overschreden.

De afgelopen jaren is er enorm veel bereikt in het efficiënter maken van de zorg. De privatisering heeft geleid tot goede en goedkopere zorg. Daardoor was er echter geen marge meer om een pandemie, waarvan we hadden kunnen voorzien dat die ooit zou komen, op te vangen. Terwijl we in onze samenleving wel verantwoorde reserves eisen van organisaties als pensioenfondsen en banken, had de zorg onvoldoende IC-bedden. Zo'n reservecapaciteit hoef je als land niet eens zelf volledig op te bouwen; het kan in samenwerking met andere Europese landen. Op basis van data kun je een maatstaf bepalen voor de extra ruimte in de zorg om zoiets als Covid-19 op te vangen.

AKELIG

In elk bedrijf worden regelmatig oefeningen en tests in continuïteit gehouden. Zo'n oefening is nuttig en leerzaam. Het legt zwakke plekken bloot en er kunnen tijdig maatregelen getroffen worden. Ik vind het een akelig idee dat de overheden zo slecht voorbereid lijken op de huidige pandemie. En dat in een wereld met een steeds verder groeiende bevolkingsdichtheid, met enorme urbanisatie, met miljoenen reisbewegingen en steeds verder gaande globalisering. Risico's zijn niet bekend en vitale sectoren zijn niet voorbereid op onvoorziene tegenslagen.

Risico's zijn niet bekend en vitale sectoren zijn niet voorbereid op onvoorziene tegenslagen. We kunnen overschakelen naar andere modellen, zeker nu in de hele maatschappij duidelijk is dat er andere waarden zijn dan alleen geld

Het zal nodig zijn dat de overheid en bedrijven veel meer bezig zijn met langetermijndenken en leren van de huidige problemen. In de digitale wereld bijvoorbeeld is er voortdurend aandacht voor een goede security. Daar zoekt men altijd naar een antwoord op de vraag welke mate van security er nodig is, tegen welke kosten die bereikt wordt en wat daarbij acceptabel is. Eigenlijk doen we dat allemaal als we nadenken over wat we verantwoord vinden om aan ons huis te verzekeren, zonder dat we ons dagelijks leven financieel ondermijnen.

PARTNERSHIP

Als ik hier persoonlijk een advies voor zou moeten formuleren, zou dat luiden: denk steeds in scenario's. In kansen en bedreigingen. Zie de positieve mogelijkheden, maar bereid je ook voor op de negatieve. Maak bewuste keuzes. Heb daarbij niet alleen oog voor de economische aspecten, maar ook voor duurzame ontwikkelingen en sociale impact. Denk goed na over je partners en ecosysteem. Nu blijken bijvoorbeeld hele productieketens stil te vallen, omdat we tegen de laagste prijs waar dan ook in de wereld willen fabriceren. Bovendien komt nu ook de ware aard van sommige partners naar boven. Zij verkiezen hun eigen hachje boven samenwerking en gezamenlijk de pijn nemen. Met een goed ecosysteem sta je samen sterker. Daardoor creëer je meer ruimte en kun je langer overleven tegen lagere kosten. Intensive care bedden kun je als EU gezamenlijk organiseren. Winkeliers kunnen zich in een coöperatieve vorm organiseren. Partijen moeten met een andere mindset echte verbindingen aangaan. Niet kiezen voor eigen winstmaximalisatie op korte termijn, maar streven naar langdurende win-win relaties. In voor- en tegenspoed. Het is een goede gedachte om in winkelcentra een omzetgerelateerd huurtarief in te voeren. Huurder en verhuurder hebben er dan allebei belang bij dat het pand in een dusdanige staat verkeert dat het aantrekkelijk is voor klanten. En ook de risico's tussen winkelier en vastgoedhandelaar worden gespreid.

COMA

Ik geef toe dat deze crisis zo diep en zo acuut is, dat de economie in een coma lijkt te zijn geraakt. Als die stilstand te lang duurt, komen we in een economische recessie. Dat betekent dat we onze vrijheid om prettig te leven kwijtraken, wat ook sociaal en psychologisch diep ingrijpt. Uit vorige crises weten we dat de armoede en daarmee de criminaliteit dan toeneemt, dat de gezondheid van de bevolking afneemt en dat de levensverwachting daalt. Er moet de komende tijd ook echt ruimte zijn voor sociale aspecten zoals de zorg voor mensen die fysiek, mentaal of financieel zwakker zijn. De kosten om voldoende reserve te hebben, kunnen over een periode van dertig jaar worden uitgesmeerd. En zoals aangegeven: ze hoeven zelfs niet door één land of bedrijf te worden gedragen.

ANDERE MODELLEN

Uiteraard biedt de fase waarin we nu verkeren ook kansen. We kunnen overschakelen naar andere modellen, zeker nu in de hele maatschappij duidelijk is dat er andere waarden zijn dan alleen geld. Duurzaamheid, schone lucht, klimaat, armoedebestrijding, arbeidsomstandigheden en gezondheid zijn ook belangrijk. Het zou goed zijn om versneld het basisinkomen te implementeren. Als iedereen zou kunnen rekenen op een basisinkomen, worden we economisch ook niet direct zo hevig geraakt door bijvoorbeeld een coronacrisis. De overheidssteun aan bedrijven zou dan veel lager kunnen zijn. Mensen met een hoog inkomen betalen in crisistijden een extra taks, waardoor de sterkste benen de grootste lasten

dragen. Banken, die in een vorige crisis geprofiteerd hebben van veel overheidssteun, zouden nu moeten zorgen dat hypotheekachterstanden opgelost kunnen worden.

KANSEN

Iets waar ik heel blij van word, is dat je nu ziet dat digitaal onderwijs, dat al vele jaren op de agenda staat, heel snel is doorgevoerd. Urgentie maakt mensen in bijna alle beroepen creatief. Voor jonge mensen is het nu minder vanzelfsprekend dat ze hun opleiding goed kunnen afronden. Ik hoop dat ze zich realiseren hoe belangrijk dat is en dat ze zich qua beroepskeuze richten op sectoren die kansen bieden: data science en de digitale wereld met in het verlengde van webwinkels de logistiek en transport. Ook is te verwachten dat de maakindustrie weer terugkeert, waardoor de vraag naar mbo'ers toeneemt. Artificial Intelligence zorgt eveneens voor nieuwe markten. Zeker ook in de gezondheidszorg. Voor mijn eigen organisatie APG is de huidige crisis qua arbeidsmarktsituatie mogelijk positief: de pensioenwereld is een zeer interessante wereld met een niet zo sexy imago. We verwerken bijvoorbeeld ontzettend veel data van miljoenen mensen en beschikken over de meest geavanceerde IT-systemen. Op de Brightlands Smart Services Campus gaan wij samen met wetenschappers, ondernemers, studenten en investeerders zeker samenwerken aan de grote uitdagingen op het gebied van duurzaamheid en gezondheid. We richten ons hierbij primair op het ontwikkelen van een community die data kan omzetten in slimme diensten.

MINDER CONTROLE, MEER VERTROUWEN

Helemaal terug naar de situatie van voor de crisis keren we niet meer. Minder vliegen, urbanisatie anders benaderen, meer thuiswerken: het kan en zal grotendeels blijven, verwacht ik. Deze pandemie zet ons aan het denken over hoe we een goede balans bereiken tussen economie, sociaal-maatschappelijke inrichting en gezondheid. Het belangrijkste is dat we als samenleving meer vertrouwen moeten hebben in de ratio van mensen. Ervan uitgaande dat de dood bij het leven hoort, zullen we mensen moeten helpen aan een klinisch risicoperspectief. Met behulp van een individuele app kunnen mensen dan zelf bepalen wat hun risico is op bijvoorbeeld gezondheidsklachten door het coronavirus. Ze kunnen dan een afweging maken of ze dat risico willen lopen.

SAMENVATTEND

ANDERS...

Dit is een atypische economische crisis. Door het stilvallen van bepaalde sectoren is er een enorme uitval in de vraag naar arbeidskrachten, met name in de horeca, de persoonlijke dienstverlening, detailhandel en kunst en cultuur. Ook de uitzendbranche heeft het zwaar. Landelijk en regionaal wordt uit alle macht geprobeerd de schade te beperken.

BEHOUD VAN KENNIS

De effecten van de recessie zullen op den duur de doorontwikkeling van de groeisectoren remmen, omdat daar nu minder geïnvesteerd kan worden. Het zal mede daardoor wel even duren voordat de economie weer helemaal op het oude niveau is. Voor het herstel is het nodig dat mensen – ook flexkrachten – behouden blijven voor de bedrijven, zodat die meteen weer aan de slag kunnen als de crisis voorbij is.

CRUCIALE BEROEPEN

De rijksoverheid heeft al vroeg een lijst met cruciale beroepsgroepen en een lijst met vitale processen gedefinieerd. Deze crisis biedt, met de verkiezingen van 2021 op komst, een mogelijkheid om de positie, status en waardering van deze beroepen op de arbeidsmarkt te versterken.

DIGITALISERING

Door de crisis is er een versnelling van digitaal en afstandsonderwijs en werken op afstand. Het is zaak om de verworven digitale vaardigheden blijvend in te zetten en met elkaar een nieuwe mix te vinden tussen digitaal en fysiek, zowel in werk, onderwijs als maatschappelijk verkeer. Het blijft nodig om aandacht te geven aan digitale inclusie door alle sectoren en bevolkingsgroepen hierin mee te nemen.

ECONOMISCHE STRUCTUUR

De verwachting is dat er een nieuwe balans gezocht zal worden tussen internationale waardeketens en lokale productiecapaciteit. De ongewenste afhankelijkheden als gevolg van het opknippen van internationale productie- en handelsketens brengen onzekerheden voor levering met zich mee. Re-shoring wordt een thema.

FLEXIBELE SCHIL

Flexkrachten en zzp'ers vormen een belangrijke bouwsteen van onze economie. Deze ondernemende mensen zorgen voor flexibiliteit en slagvaardigheid van bedrijven en organisaties en zijn daarmee medebepalend voor het concurrentievoordeel dat Nederland heeft ten opzichte van traditionelere economieën. Aandacht voor hun rechtspositie is nu nodig. De Commissie Regulering van werk schetst een toekomstperspectief van werk.

GERICHTHEID

De vraag is of we als samenleving gericht moeten blijven op economische waarde als basisprincipe. De crisis maakt duidelijk dat er ook andere waarden van belang zijn, ook als daar geen prijskaartje op geplakt kan worden.

HERWAARDERING VAN ERVARING

Wat betreft de arbeidsmarkt zal de gerichtheid op beroepskwalificaties waarschijnlijk versneld wijzigen in de richting van een oriëntatie op skills. Door een verschuiving in de vraag en een piek in de werkloosheid is het minder van belang in welke functie(s) iemand ervaring heeft. Het gaat dan om wat je kunt, kent en wie je bent.

INVESTEREN

Er mag niet te lang gewacht worden met investeren in de re-integratie van jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. Ook is er behoefte aan programma's om werkzoekenden te begeleiden naar sectoren en beroepen waar mensen nodig blijven: de zorg, het onderwijs, bij productiebedrijven, voor de digitale transitie en voor de energietransitie.

JARENLANGE SAMENWERKING

Regionale samenwerking komt niet zomaar van de grond. Partijen die elkaar na de financiële crisis van 2008 hebben gevonden, kunnen nu snel overgaan tot actie.

KABINET

Het is goed dat het kabinet zeer snel maatregelen heeft getroffen. Omdat Nederland een rijk land is, kunnen wij deze crisis aan, als die niet te lang duurt.

LLO

De door robotisering en automatisering gewijzigde economie vraagt al langer om Leven Lang Ontwikkelen. Daarvoor ontstaan nu nieuwe mogelijkheden.

MOBILISEREN

De crisis heeft ervoor gezorgd dat er een enorme veranderkracht is gemobiliseerd. Het is essentieel daar gebruik van te maken.

NIEUWE MIX

Het is te verwachten dat er in het economisch verkeer een nieuwe mix zal ontstaan tussen fysiek en digitaal contact.

OVERHEID

De rol van de overheid wijzigt. Zo zou de rijksoverheid sterker moeten sturen op de borging van regionale samenwerkingen. Ook kan zij scholing opleggen als een verplichting voor werkgevers én werknemers. Voorwaarde is dat er een infrastructuur voor wordt ingericht met andere vormen van leren en lesgeven, zoals probleemgestuurd onderwijs.

PARTIJEN OP DE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarktpartijen hebben een zeer uiteenlopende cultuur en achtergrond, wat betekent dat er actief verbinding moet worden gezocht en georganiseerd om resultaten te bereiken.

REGIO'S

Regio's verschillen in hun sectorale opbouw en samenstelling van de arbeidsmarkt. Regionale afstemming tussen overheden en bedrijven over welke maatregelen passend zijn, is dan ook cruciaal.

SAMENWERKING

Er is ondersteuning en inzet nodig om de samenwerking tussen de stakeholders in de regio tot stand te brengen en in stand te houden.

TOT SLOT...

De uitdagingen van de coronacrisis zijn groot. Tegelijk biedt de crisis kansen om de vele transities die onze samenleving nodig heeft in te zetten. Dat geldt zeker ook voor de transitie van de arbeidsmarkt.

*Ook op deze manier
willen wij bijdragen aan
een sterkere arbeidsmarkt*

JEROEN MEUWISSEN

Directeur Business Development
Etil Research Group

COLOFON

Arbeidsmarkt
InZicht.nl

Etil research group

© 2020

KANSRIJK UIT DE CORONACRISIS

is een uitgave in het kader van ArbeidsmarktInZicht.nl,
platform van Etil research group (www.etil.nl)

Interviews, redactie, coördinatie
Karin Dormans, De Heldermakerij

Vormgeving
Philippe Daamen, Kaspar Ontwerpt

Druk
Drukkerij Gijseberg

Oplage
250 exemplaren

