

EEN LEVEN LANG LEREN

Ruben Houweling,
hoogleraar Arbeidsrecht
over de toekomst
van de arbeidsmarkt

HERVORMING ARBEIDSMARKT

De plannen van
minister Van Gennip

FRANK KALSHOVEN, ECONOOM, KRITISCH:

'Onlogisch om scholing
weg te bezuinigen'

AUTOGARAGE CLASSIC MIKE

Focus op trots, plezier
en ontwikkeling



**Nathalie van Berkel,
lid Raad van Bestuur UWW**

ANDERS LEREN KIJKEN NAAR DE ARBEIDSMARKT

BEELD STUDIO IEDMAN



De arbeidsmarkt is historisch krap. In sommige sectoren is de krapte structureel zoals in de zorg, onderwijs, techniek en ICT. De oorzaken van de krapte zijn deels demografisch van aard, maar er speelt ook een kwalitatieve mismatch.

Het aanbod van werkzoekenden sluit niet aan op de vraag van werkgevers. Om dit te verhelpen moeten er veel mensen bij- en omschoold worden richting krapteberoepen. Werkgevers, werkzoekenden, werkenden en de overheid moeten anders naar de arbeidsmarkt gaan kijken. Maar een uitweg uit de krapte gaat logischerwijs over veel meer, denk aan het binden en boeien van werknemers, het aanboren van nieuw talent, het werk anders organiseren én een leven lang ontwikkelen.

In dit nummer van UWW Magazine komt hoogleraar Arbeidsrecht Ruben Houweling aan het woord. Hij pleit voor een nieuw 'grand design' van de arbeidsmarkt in de iets verdere toekomst. 'Dat zou elke Nederlandse ingezetene van 18 jaar en ouder een 'bodem aan rechten' moeten

'Om de krapte te verhelpen moeten er veel mensen bij- en omschoold worden'

garanderen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, mantelzorg, zorg voor kinderen en rechten op het gebied van een leven lang ontwikkelen.' Een onderwerp waar we nog lang niet over zijn uitgepraat en waar UWW graag over meedenkt.

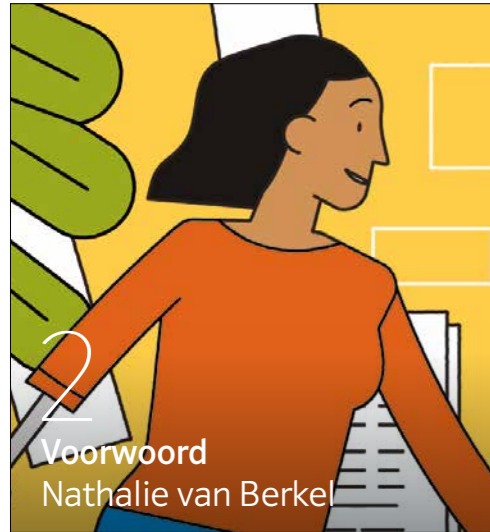
Ondertussen concentreren wij ons ook op de dienstverlening hier en nu. Ik zie dat we steeds meer werkgevers helpen bij hun personeelsuitdagingen en het anders kijken naar vacatures en mogelijke oplossingen. Dat doen we via onze werkgeversservicepunten of het nieuwe

netwerk van regionale werkcentra. Een inspirerend voorbeeld voor mij is het verhaal van UMCG, over Gré en Gerard. Teamleider Gré Westerbaan van het UMCG legt het uit. 'Een paar jaar geleden kwamen we met onze afdeling cardiologie in de knel. Toen ik echt met mijn handen in het haar zat, besloot ik samen met het banenbureau van het ziekenhuis te overleggen. We kwamen op het idee om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden, om onze afdeling te ondersteunen. Vervolgens zocht ik contact met UWW voor advies.' Het resultaat van deze aanpak is inmiddels merkbaar. Zo blijkt Gerard met de juiste begeleiding uitstekend te voldoen als assistent in het team van Gré. Je leest er meer over in dit nummer.

De groei die Gerard doormaakt; het team van Gré dat beter functioneert, het zijn die verhalen die mij inspireren. En zo werken we hard aan het verbeteren van onze persoonlijke dienstverlening. Nog niet alles gaat altijd goed, maar het gaat wel elke dag ietsjes beter. ■

INHOUD

Ga ook naar UWV Magazine online voor de laatste cijfers en trends op het gebied van sociale zekerheid en arbeidsmarkt, de visie van opiniemakers over actuele thema's en spraakmakende columns. Kijk op [www.nl/nl/over-uwv](https://www.uwv.nl/nl/over-uwv)



2
Voorwoord
Nathalie van Berckel

6
HERVORMING
VAN DE
ARBEIDSMARKT
Plan minister Van Gennip
onder de loep
Paul de Beer ▶



13
PORTRETREEKS
LEVEN LANG LEREN
STAP-budget
Nienke de Regt ▶



UWV MAGAZINE

6. **HERVORMING ARBEIDSMARKT**
Arbeidseconoom Paul de Beer over de plannen van minister Van Gennip.

12. **AFSCHAFFING STAP-BUDGET**
Ambities van UWV voor een 'Leven Lang Leren' blijven onveranderd hoog.

14. **HOOGWAARDIGE ECONOMIE**
Econoom Frank Kalshoven over het belang van bij- en omscholen.

18. **CLASSIC MIKE**
Hier worden medewerkers door eigen verbeterstelsel echte professionals.

24. **TOEKOMSTVISIE ARBEIDSMARKT**
Hoogleraar Arbeidsrecht Ruben Houweling pleit voor 'grand design'.

28. **LEREN EN ONTWIKKELEN**
CEO Studytube: 'Niet meer nice to have, maar cruciaal'.

32. **TALKSHOW KRAP**
Tom van Laarhoven legt uit waarom UWV kiest voor een talkshow.

34. **CAMPOOZ**
Campooz pakt als kampeerbedrijf zijn maatschappelijk rol.

40. **TEKORT IN DE ZORG**
Ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

42. **ARBEIDSMARKTPROGNOSE UWV**
In 2023 en 2024 valt de banengroei lager uit dan in de afgelopen twee jaar.



14
Op weg naar een
hoogwaardige economie



18
Classic Mike
'Continu leren en verbeteren is de basis van ons succes'

24
HOOGLERAAR
ARBEIDSMARKT
RUBEN HOUWELING
Hoe bereiden we de
arbeidsmarkt voor
op de toekomst?



28
CEO VAN STUDYTUBE
over het belang van leren
en ontwikkelen op
de werkvloer

32
TERUGBLIK OP
TALKSHOW KRAP
Tom van Laarhoven:
'Het helpt om elkaar
beter te begrijpen'



34
MAATSCHAPPELIJKE
ROL PAKKEN
Bij kampeerbedrijf
Campooz
verdient iedereen
een leuke baan



40
UMCG en UWV
vonden oplossing voor
het tekort in de zorg

42
ARBEIDSMARKT-
PROGNOSE
2023-2024
Lagere banengroei,
krapte blijft

Magazine voor stakeholders van UWV ■ juli 2023
■ Verschijnt drie keer per jaar ■ **Realisatie:** LVB becoming iO, Boven Clarenburg 2 3511 CV Utrecht, iodigital.com ■ **Hoofdredactie:** Robbert Rooth, Dirk Jan Cock ■ **Mailadres redactie:** content@uwv.nl ■ **Vormgeving:** LOVEBRAND DESIGNERS® ■ **Lithografie en drukwerk:** Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam ■ **Adreswijziging:** UWV, Postbus 28285, 1040 HD Amsterdam o.v.v. 'Adreswijziging UWVmagazine' ■ Afmelden voor UWVmagazine: mail naar content@UWV.nl ■ Het is alleen toegestaan artikelen uit UWVmagazine over te nemen na toestemming van de redactie. ■ Klimaatneutraal gedrukt en verzonden, verpakt in biofolie ■ FOTO COVER: Bram Petraeus



Paul de Beer over plan Van Gennip: 'SCHOLING WORDT NAUWELIJKS GEFACILITEERD'

TEKST **ELS WIEGANT** | BEELD **BRAM PETRAEUS**

Het plan voor de hervorming van de arbeidsmarkt van minister Van Gennip bevat allemaal 'stappen in de goede richting'. Van de uitwerking zal afhangen of die zullen leiden tot een kleine of grote verandering. 'The devil is in the detail', weet arbeidseconoom en bijzonder hoogleraar aan de UvA, **Paul de Beer**. ▶



Het plan van minister Van Gennip

Het kabinet neemt de Nederlandse arbeidsmarkt flink op de schop. Minister Van Gennip wil de voorstellen deze zomer uitwerken zodat ze voorjaar 2024 naar de Tweede Kamer kunnen. Op z'n vroegst wordt nieuwe wetgeving dan in 2025 van kracht, vijf jaar na het verschijnen van het kritische rapport van de Commissie Borstlap. Hieronder vind je 7 belangrijke hervormingen:

1 OPROEPCONTRACTEN

Alle zogenoemde oproepcontracten, zoals nulurencontracten waarbij de werkgever personeel voor een aantal uren kan oproepen, worden afgeschaft. Flexwerkers die zo'n oproepcontract hebben, krijgen in plaats daarvan een basiscontract waarin een minimum aantal werkuren is opgenomen zodat ze meer salariszekerheid krijgen.

2 VERPLICHTE VERZEKERING

Er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Het kabinet wil een standaardwachtijd van één jaar voor er wordt uitgekeerd. Een zelfstandige moet dus een jaar ziekte kunnen overbruggen middels een financiële buffer of zich bijverzekeren.

3 DRAAIDEUR-CONSTRUCTIES

Na drie aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever, mag een werknemer pas een nieuw contract na een pauze van vijf jaar. Nu is die periode nog zes maanden.

4 VASTE DIENST

Het moet aantrekkelijker worden om mensen in vaste dienst te nemen. Met name kleine ondernemers zijn daar huiverig voor omdat ze moeite hebben om uitval door langdurige ziekte op te vangen.

5 CRISISSITUATIES

Werkgevers krijgen meer mogelijkheden om personeel in dienst te houden als zij door omstandigheden niet alle contracturen kunnen werken. Het gaat dan om crisissituaties die buiten het ondernemersrisico vallen, bijvoorbeeld een brand of pandemie. Bedrijven moeten personeel dan maximaal een half jaar minder uren kunnen laten werken.

6 BEHOUD RECHTEN

In crisissituaties kunnen werkgevers er voor kiezen om personeel tijdelijk ander werk te laten doen binnen het bedrijf. Werknemers behouden over die periode hun WW-rechten en over niet-gewerkte uren krijgen ze 80 procent van hun loon. De bedrijven krijgen ongeveer de helft daarvan vergoed.

7 MINIMALE UURTARIEF

Het minimale uurtarief voor zelfstandigen moet omhoog, mogelijk naar tussen de 30 en 35 euro.



'Je moet de krapte tegengaan door mensen aan je onderneming te binden en te focussen op duurzame arbeidsrelaties'

Wat is naar uw idee de essentie van het plan?

'De ongelijkheid beperken tussen de verschillende arbeidsrelaties - vast, flex en zelfstandig - en vooral: de vaste arbeidsovereenkomst centraal stellen. Het is een erkenning dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt te ver is doorgeschoten.'

Gaan de voorstellen dat probleem oplossen?

'Dat is wel erg veel gevraagd. Je moet de effecten van wetgeving op het functioneren van de arbeidsmarkt niet overschatten, want het is grotendeels een kwestie van cultuur. Voor werkgevers is het zo vanzelfsprekend geworden om iemand eerst een tijdelijk en alleen bij hoge uitzondering een vast contract te geven, dat krijg je er niet zomaar uit.'

Helpen de voorgestelde maatregelen daar wel bij?

'Ja, ze kunnen een steuntje in de rug zijn. Neem bijvoorbeeld het voorstel om de deeltijd-WW om te vormen tot een Crisisregeling Personeelsbehoud. Het idee is dat een werkgever bij een forse omzetsdaling als gevolg van een crisis een deel van zijn loonkosten op de overheid kan verhalen. Dat kan een stimulans voor hem zijn om mensen toch een vast contract aan te bieden, wetende dat je een beroep op die regeling kunt doen als het even tegenzit. Op den duur kan dat dan tot een cultuurverandering leiden. Alleen, hoe groot het effect zal zijn, is afhankelijk van de uitwerking. Hoe strikt wordt de definitie van 'crisis'? Is dat alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals de coronapandemie? Of is dat ook een normale recessie?'

Gaan de voorstellen van de minister ver genoeg?

'Het blijft nu nog steeds mogelijk om structureel werk met tijdelijke contracten in te vullen.

Als je vindt dat vast werk de standaard moet zijn, dan zou je tijdelijke contracten ook kunnen verbieden. Dan had je in de wet kunnen vastleggen dat dit alleen mag na toestemming van bijvoorbeeld UWV. Op dat punt had de minister verder kunnen gaan. Hetzelfde geldt voor scholing: dat faciliteert de overheid nauwelijks en daar zie ik in dit plan ook geen concrete voorstellen voor.'

Zijn er andere redenen dan doorgeschoten flexibilisering om de arbeidsmarkt te hervormen?

'Eigenlijk scoort Nederland heel goed op allerlei - internationale - kwantitatieve lijsten: onze arbeidsparticipatie is hoog, onze werkgelegenheidsgraad en banengroei ook, terwijl de werkloosheid juist laag is. Wat dat betreft dus geen reden tot zorg. Die zorg is er wél als het gaat om de eerdergenoemde ongelijkheid én om de kwaliteit, de inhoud van werk. Burn-out en stress komen steeds vaker voor. Overigens komen deze aspecten slechts ten dele aan bod in dit plan.'

Wat is er nodig om die kwaliteit van werk te verbeteren?

'Daar is geen pasklaar antwoord voor. De laatste twintig jaar is de autonomie van mensen in hun werk afgenomen, terwijl het taken- en eisenpakket steeds zwaarder lijkt te zijn geworden als gevolg van onder meer deadlines, protocollen en werkdruk - bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs. We weten uit onderzoek dat een spanning tussen onvoldoende autonomie en een zwaar takenpakket kan leiden tot stress en burn-out. De vraag is: hoe moet je dat tegengaan?'

Wat is uw antwoord?

'Ik pleit ervoor om een recht op inhoudelijk volwaardig werk in de wet vast te leggen, voldoende autonomie kan daar een aspect van zijn. We hebben wetten voor arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, maar niet voor arbeidsinhoud, voor kwaliteit van werk.'

Wat we 'inhoudelijk volwaardig' vinden verschilt toch per individu?

'Ja, dat maakt het ook lastig, want niet iedereen heeft daar dezelfde ideeën over. Maar dat geldt ook voor arbeidsomstandigheden. Een individuele bouwvakker vindt een helm dragen of zich goed vastmaken misschien ook maar gedoe en doet het niet. Toch hebben we daar regels voor gemaakt omdat we weten dat het algemeen belang ermee is gediend dat hij niet van een steiger valt en dat hij een helm draagt als hij valt. Wanneer een gebrek aan autonomie de kans op uitval door stress of burn-out vergroot, kun je dat tegengaan door er regels over op te stellen. Bijvoorbeeld dat werkgevers de kwaliteit van werk periodiek evalueren, erover rapporteren en - in overleg met vakbonden en ►



- ▶ ondernemingsraad bijvoorbeeld – een verbeterplan opstellen als er tekortkomingen zijn. Ik ben er ook voor om mensen een soort van recht op ontwikkeling te geven. Een leven lang ontwikkelen, nieuwe dingen leren, doen mensen niet zozeer door opleidingen of cursussen, dat doen ze vooral tijdens hun werk. Omdat ze de gelegenheid krijgen nieuwe taken uit te voeren en een collega ze daarbij helpt bijvoorbeeld. Je zou werkgevers kunnen verplichten ze die mogelijkheid te bieden.’

Draagt dat ook nog bij aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt?

‘Laat ik voorstellen dat ik denk dat die krapte tijdelijk is, en niet structureel. Mijn analyse is dat de krapte namelijk niet zozeer het gevolg is van vergrijzing, maar van het feit dat mensen vaker van baan wisselen, zeker na de coronacrisis. Als je het aantal vacatures dat in een jaar tijd ontstaat, 1,5 miljoen, afzet tegen het aantal mensen dat de arbeidsmarkt verlaat omdat ze met pensioen gaan, dan is dat nog niet eens 10 procent.’

Dus u vindt het ook om die reden belangrijk dat werkgevers mensen proberen vast te houden?

‘Ja, je moet de krapte tegengaan door mensen aan je onderneming te binden. We moeten meer focussen op duurzame arbeidsrelaties. Nu hanteren werkgevers, ondanks de krappe arbeidsmarkt, vaak nog strikte selectiecriteria als ze een vacature hebben: de nieuwe medewerker moet hetzelfde kunnen als degene die weggaat. Ze zouden vaker intern moeten kijken of ze een personeelslid hebben dat misschien nog niet over alle capaciteiten beschikt, maar wel de potentie heeft om zich die eigen te maken. Het idee dat je vacatures alleen kunt invullen op de externe arbeidsmarkt, is niet correct.’ ■



‘Ik ben er voor om mensen recht op ontwikkeling te geven. Je zou werkgevers kunnen verplichten die mogelijkheid te bieden’



UWV STEEDS EERDER AAN TAFEL BIJ BELEIDSMAKERS

TEKST GERT HAGE | BEELD DE BEELDREDAKTIE

In toenemende mate worden uitvoeringsorganisaties, waaronder UWV, in een vroeg stadium betrokken bij de beleidsvorming. Zo ook bij de plannen van minister Van Gennip. **Michiel van den Hauten**, directeur Strategie, Beleid en Kenniscentrum (SBK) bij UWV: ‘Wat uitvoering en beleid bindt is dat we het goede willen doen voor burgers en ondernemers.’

Begin april maakte minister Van Gennip in een brief aan de Tweede Kamer haar plannen voor een ingrijpende hervorming van de arbeidsmarkt bekend. ‘De brief is een soort tussenstand,’ zegt Michiel van den Hauten. ‘Als UWV kijken we naar de uitvoerbaarheid en werking van de plannen zoals die in de brief staan vermeld en welke aspecten eventueel aanpassingen verdienen.’

UITVOERINGSTOETS TOEPASSEN

‘De plannen van het Kabinet worden vervolgens gegoten in wetsvoorstellen waarop UWV nog een zogeheten uitvoeringstoets toepast, waarbij we zes tot acht weken de tijd hebben om te kijken of de wetsvoorstellen voor ons al dan niet uitvoerbaar zijn, per wanneer en onder welke voorwaarden. Het kan bijvoorbeeld zijn dat we aangeven dat de voorstellen op zich uitvoerbaar zijn, mits we de tijd krijgen om onze ICT-systemen daarop in te richten. Of, een ander voorbeeld, dat we graag meer duidelijkheid willen hebben over het voorstel voor het aanpassen van het tweede ziektejaar voor kleine werkgevers, iets dat van invloed is

op onze beoordelingscapaciteit die toch al onder druk staat, gezien de achterstanden bij de WIA-beoordelingen.’

NAUWER BETROKKEN BIJ BELEIDSVORMING

UWV was al in een vroeg stadium gevraagd mee te denken bij de plannen. ‘Enkele jaren geleden is de beweging ingezet om de uitvoeringsorganisaties nauwer te betrekken bij de beleidsvorming, in plaats van alleen ons oordeel te vragen over de uitvoerbaarheid van wetsvoorstellen middels de uitvoeringstoets,’ zegt Van den Hauten. ‘Het voordeel is dat we meer tijd hebben om samen met het ministerie te puzzelen hoe we mogelijke knelpunten in de uitvoering kunnen voorkomen.’ Tijd is cruciaal, vervolgt hij. ‘Over het voorstel voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen hebben we intensief overleg gevoerd omdat dit plan al in een vroeg stadium bij ons bekend was. Maar andere plannen zijn onder hoge druk tot stand gekomen, zoals de aanpassing van de loon- doorbetaling bij ziekte. In zo’n geval is onze inbreng helaas geringer.’

BESTE VOOR BURGERS EN ONDERNEMERS

Van den Hauten wijst op een voor de uitvoeringsorganisaties belangrijke passage in de brief van Van Gennip, waarin wordt aangegeven dat – vooruitlopend op de nog te verrichten uitvoeringstoetsen – het kabinet met de uitvoerders in gesprek gaat over de wijze waarop de maatregelen het beste vorm kunnen krijgen. En, vervolgt de brief, ‘waar onverhoopt obstakels blijken zal met de partijen gezocht worden om het achterliggende doel toch te realiseren. Van den Hauten: ‘We zijn uiteraard blij dat er meer en in een vroeger stadium gebruik wordt gemaakt van onze expertise. Er is genoeg wat uitvoerders en beleidsmakers bindt: beiden willen we het beste voor burgers en ondernemers.’

Toch kan het altijd zo zijn dat er alsnog haken en ogen blijken te zitten aan de uitvoerbaarheid van de plannen. Dus het is niet zo dat wij ons op voorhand committeren aan het beleid, we houden ruimte voor een ‘Ja, tenzij’ of ‘Nee, mits’ bij de uitvoeringstoets.’ ■



SCHOLING MAAKT HET VERSCHIL

TEKST GERT HAGE

Van alle opleidings- en scholingsmogelijkheden die er zijn, was het STAP-budget de meest laagdrempelige en toegankelijke. Uiterekend deze regeling verdwijnt na twee jaar. Jammer, vindt **Maud van Vuren**, domeinhouder arbeidsbemiddeling bij UWV. 'Maar onze ambities voor een Leven Lang Leren blijven onveranderd hoog. Gelukkig beschikken we nog over tal van andere instrumenten voor om- en bijscholing.'

Wie zich wil laten om- of bijscholen heeft de keuze uit legio mogelijkheden. Van sectorale Opleidings- en Ontwikkelfondsen tot provinciale en Europese subsidies en van leerwerktrajecten tot loopbaanbegeleiding en cursussen. 'Als je alle potjes en fondsen bij elkaar optelt, kom je tot een aanzienlijk bedrag voor scholing en ontwikkeling,' zegt Van Vuren. 'Het probleem is dat alles zo versnipperd en verkokerd is dat burgers soms door de bomen het bos niet meer zien.'

STAP-BUDGET UNIEK

Op onze werkgeversservicepunten hebben we een speciale functiegroep in het leven geroepen, de zogeheten financial engineers, om mensen die zich willen laten om- of bijscholen te helpen bij hun zoektocht naar fondsen en subsidies. Dat zegt voldoende over de complexiteit van de bestaande scholingsregelingen. STAP was uniek in de zin dat het voor iedereen toegankelijk was en makkelijk vindbaar. In 2022 maakten ruim 200.000 mensen gebruik van het STAP-budget. Er viel, zeker in het begin, best wat op de uitvoering en invulling aan te merken, maar door tussentijdse aanpassingen liep het steeds beter.' STAP paste naadloos in de door iedereen onderschreven noodzaak tot een leven lang ontwikkelen. 'Gezien de

krappe arbeidsmarkt, de vergrijzing en de technologische ontwikkelingen is scholing van werkenden en niet-werkenden harder dan ooit nodig,' vervolgt Van Vuren. 'Het vergroot de kansen van werkenden en niet-werkenden om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden. Dat vindt het kabinet, dat vinden wij en dat vinden de sociale partners.' Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de werkgevers verwacht dat werknemers zich nieuwe vaardigheden eigen zullen moeten maken. Scholing is daarvoor het aangewezen middel. Niet alleen om werkenden in staat te stellen om zich een leven lang te ontwikkelen, maar ook om niet-werkenden meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. 'Scholing kan echt het verschil maken,' zegt Van Vuren. 'We hebben een scholingsbudget voor WW'ers van maximaal 5.000 euro. 84 procent van de WW-gerechtigden die hiervan gebruik gemaakt hebben vindt uiteindelijk een baan die past bij de scholing die zij hebben gevolgd.'

COMPLEXITEIT VAN DE DIENSTVERLENING

Ook UWV zelf loopt aan tegen de verkokering en complexiteit van de scholings- en ontwikkelingsarrangementen. 'Dienstverlening die voor WW'ers is geïdentificeerd, mogen we

niet inzetten voor Wajongers en omgekeerd,' geeft Van Vuren als voorbeeld. 'Dat geeft aan dat ontschotting van de dienstverlening geen overbodige luxe is. Het zou voor scholing niet mogen uitmaken of je nu een uitkering hebt van de gemeente of van UWV.' Een goed voorbeeld zijn de leerwerkloketten, een samenwerkingsverband van UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen in de 35 arbeidsmarkregio's. Van Vuren: 'Het mooie is dat daar iedereen – werkenden, niet-werkenden, scholieren en werkgevers – terecht kan voor advies over werk en/of scholing.'

WERK EN SCHOLING COMBINEREN

Al even enthousiast is Van Vuren over de leerwerkarrangementen, waarin werk en scholing worden gecombineerd. 'Werkgevers blij omdat vacatures vervuld worden en werknemers blij omdat ze én een vak leren en een inkomen krijgen. Zo hebben we als UWV ook na STAP gelukkig nog tal van mogelijkheden om mensen te scholen, al is en blijft het spijtig dat deze laagdrempelige, populaire en voor iedereen toegankelijke regeling is wegbezuinigd.' ■

Bij het ter perse gaan van deze editie is het nog onduidelijk of er een alternatief voor STAP komt.

1

'Met het STAP-budget heb ik een opleiding voor Front-end development gedaan. Ik ben zelf businessanalist in de IT-wereld. Zelf doe ik niks met development, maar mijn collega's wel. Voor mij was het goed om eens een kijkje te nemen in die wereld en mijn directe collega's daardoor beter te begrijpen.'

Het aanvraagproces nam wel wat tijd in beslag. Gelukkig werd ik goed voorbereid door de instelling waar ik de opleiding had aangevraagd. Zij gaven mij instructies mee, zo moest ik onder andere een uur van tevoren klaar zitten en ervoor zorgen dat ik alvast een aantal documenten klaar had liggen. Ik heb uiteindelijk een paar uur in de wachtrij gestaan. Toen kreeg ik gelukkig het bericht ik het STAP-budget kreeg toegewezen en dat ik kon beginnen met de opleiding die ik had aangevraagd. Een aantal maanden later kon ik al beginnen, dus dat sloot vrij goed aan.

Tijdens de opleiding heb ik leren programmeren in drie verschillende 'talen'. Dit heb je bijvoorbeeld nodig om een website te kunnen bouwen. Het was fijn om nu echt te begrijpen hoe dat werkt. Het heeft mijn werk makkelijker gemaakt omdat ik nog beter de vertaalslag kan maken van wat de klant wil naar hoe het developmentteam dat het beste uit kan voeren. Ik weet beter wat er wel en niet mogelijk is.

Ik vind het jammer dat er wordt gestopt met het STAP-budget, het was namelijk een heel goed initiatief. Wel denk ik dat er betere kaders gesteld hadden moeten worden. Bij een hoop opleidingen of cursussen vroeg ik me af wat het nut was. Mij heeft het gelukkig echt verder geholpen in mijn werk.'

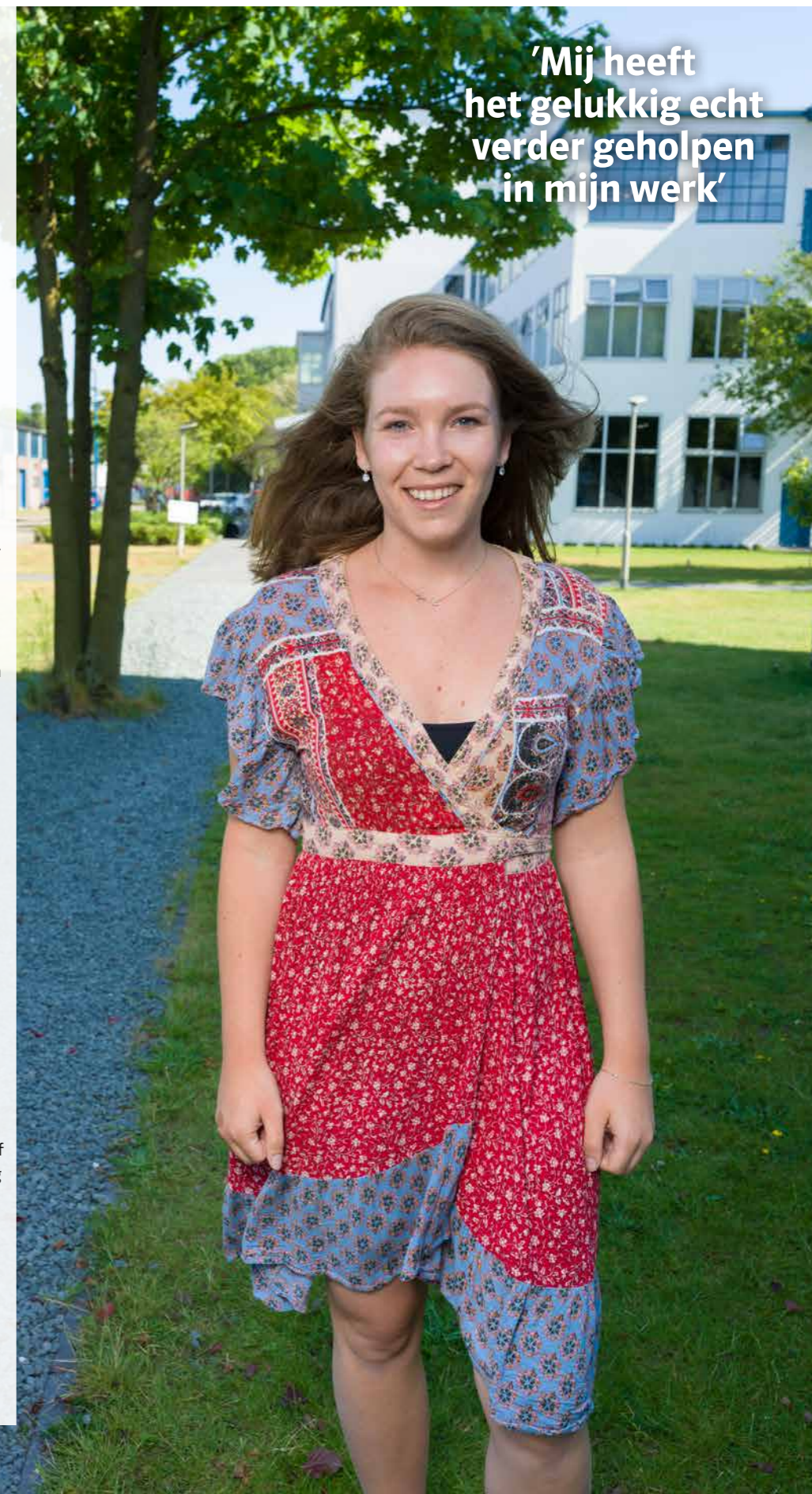
Wie

Nienke de Regt (26)

Wat

Businessanalist in de IT

'Mij heeft het gelukkig echt verder geholpen in mijn werk'





OP WEG NAAR EEN HOOGWAARDIGE ECONOMIE

TEKST GERT HAGE | BEELD STUDIO VANDAAR



Er zijn weinig dingen waarover **Frank Kalshoven**, econoom, columnist en oprichter van De Argumentenfabriek, zich de laatste tijd zo kan opwinden als over het afschaffen van het STAP-budget. Niet dat de regeling perfect was, zeker niet, maar het was een stap in de richting van een leven lang leren – volgens Kalshoven cruciaal voor de ontwikkeling van de economie. ►



Alle Nederlanders zouden bij hun geboorte een beurs moeten krijgen met daarop het bedrag waarmee je een universitaire studie kunt betalen. Het was een van de meest in het oog springende voorstellen van de Commissie Borstlap, die in 2020 hun eindrapport over de werking van de huidige arbeidsmarkt publiceerde. Haalt iemand zijn master dan is het bedrag op, voor diegene die een mbo doet blijft voldoende geld op de rekening staan voor om- en bijscholingscursussen gedurende zijn werkende leven. 'Onze welvaart stijgt als de arbeidsproductiviteit stijgt, als mensen dus veel waarde toevoegen en op grond daarvan hogere lonen verdienen. Dat lukt alleen met een goed opgeleide beroepsbevolking.'

ONVOLDOENDE AANDACHT VOOR SCHOLING
 'Als land worstelen we al jaren met allerlei problemen op de arbeidsmarkt - van te veel en te goedkoop flexwerk, een te laag minimumloon en een beperkte arbeidsproductiviteit tot een sociaal zekerheidsstelsel dat mensen die aan de kant staan onvoldoende activeert,' zegt Frank Kalshoven, één van de leden van de commissie. Deze problemen zijn goeddeels te herleiden tot het feit dat er onvoldoende aandacht is voor het belang van onderwijs en scholing. De arbeidsproductiviteit van een land hangt immers samen met de kwaliteit van de beroepsbevolking. Sinds 1950 is Nederland 4,5 keer zo rijk geworden, mede dankzij een enorme toename van hoger opgeleiden. Kalshoven: 'Sinds de jaren negentig is de aandacht voor het belang van goed onderwijs verslapt, zo zeer zelfs dat inmiddels een kwart van de

'Iedereen was enthousiast over deze laagdrempelige manier van bij- en omscholen, uitgerekend dat wordt wegbezuinigd'

vijftienjarigen functioneel analfabeet is. Wie onvoldoende geschoold is, is aangewezen op slecht betaald werk en loopt een grotere kans om werkloos of arbeidsongeschikt te worden. Bovendien gaat het ten koste van de innovatie en de arbeidsproductiviteit. Zo blijven we een land met veel flexwerk, goedkope arbeidsmigranten en lage lonen, terwijl we toe moeten naar een land dat beter bij ons past: een hoogproductieve economie van goed opgeleide mensen die een goed loon verdienen.'

AFSCHAFFING STAP-BUDGET

Het voorstel voor een individueel opleidingsbudget haalde de in april gepubliceerde Kamerbrief van SZW-minister Van Gennip over de hervormingen van de arbeidsmarkt niet. Sterker nog, zij schafte een van de weinige regelingen die een leven lang leren stimuleert, het STAP-budget, af. Onbegrijpelijk, verzucht Kalshoven. 'Natuurlijk valt er iets aan

te merken op de uitvoering van de regeling en het budget van 200 miljoen was een lachertje, afgezet tegen de vijftig miljard die jaarlijks wordt besteed aan onderwijs. Maar iedereen was enthousiast over deze laagdrempelige manier van bij- en omscholen, uitgerekend dat wordt wegbezuinigd.'

RUIMTE VOOR MEER EN BETERE SCHOLING

Het voorstel voor het inperken van flexwerk daarentegen wordt door Van Gennip omarmd, nulurencontracten worden verboden en uitzendkrachten krijgen sneller recht op een vast contract. Ook worden de regels voor tijdelijke contracten strenger en komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers. 'Prima,' zegt Kalshoven, 'maar wel wat laat. Twee jaar geleden had het al ingevoerd kunnen en moeten worden. Een vast contract is goed voor de arbeidsproductiviteit en biedt zowel in financieel als sociaal opzicht tal

van voordelen voor werkenden. Het biedt ook ruimte voor meer en betere scholing. In flexwerkers investeren werkgevers nauwelijks, in vaste krachten wel. De maatregelen zullen leiden tot het verdwijnen van sectoren die drijven op goedkoop flexwerk, denk aan de tuinbouw en voorheen de textielindustrie. Maar hoe erg is dat? We willen toch af van wat ik weleens een 'armoedzaaiereconomie' heb genoemd, zo één met lage lonen, veel flexwerk en een geringe arbeidsproductiviteit?'

DE WEG NAAR EEN HOOGWAARDIGE ECONOMIE

In de hoogwaardige economie waarvoor Kalshoven pleit zijn de lonen van werknemers voldoende om te voorzien in de kosten van levensonderhoud. Dat heeft, naast zekerheid, als voordeel dat het mes kan in allerlei toeslagen, waaronder zorg- en huurtoeslagen. In zo'n economie investeren werknemers en werkgevers in elkaar en is een leven lang leren een

vanzelfsprekendheid. En, dat vooral, een hoogwaardige economie begrijpt dat dit alles staat of valt met goed onderwijs.

Kalshoven hoeft niet lang na te denken over de vraag wat zijn eerste stappen zouden zijn als minister van Onderwijs. 'Ik zou onmiddellijk het malle idee van minister Dijkgraaf om de prestatie-eisen van eerstejaarstudenten te verlagen diep in een la verstoppen. Voor wie niet bestand is tegen de toch al niet al te hoge prestatiedruk op de universiteiten is voldoende werk te vinden in de bouw of in de horeca. Ik heb al eens eerder gekshekend gezegd dat het lijkt alsof Dijkgraaf en Van Gennip overleg hebben gehad. Dat Van Gennip zei: 'Als jij het doorzettingsvermogen van studeren in de kiem smooit.' En dat Dijkgraaf toen aanvulde: 'Dan kan jij mooi verhinderen dat ze later nog iets bijleren.'

VOL INZETTEN OP EEN LEVEN LANG LEREN

Dan serieus: 'Mijn volgende maatregel zou het keihard vastspijkeren van leerdoelen zijn

voor lezen en rekenen waar alle leerlingen aan moeten voldoen. Die doelen worden landelijk getoetst, één toets voor alle leerlingen in het land. Vervolgens zou ik voorstellen om later te selecteren. Regel het zo dat leerlingen eerst twee jaar een brugklas doen waar kinderen van verschillende niveaus door elkaar zitten. En ik zou vol inzetten op een leven lang leren.'

Dat geldt te meer voor mensen die aan de kant staan, vervolgt hij. 'Het lukt onvoldoende om mensen te laten uitstromen uit een uitkering. Ook dat heeft met scholing te maken. Regel het zo, is mijn advies, dat de tijd die zij op de bank doorbrengen goed wordt benut, zodat zij sterker uit de uitkering komen dan toen zij erin kwamen. Hoe nuttig zou het niet zijn om met z'n allen gezellig naar een UWW-school te gaan waar dagelijks wordt gewerkt aan je vaardigheden en kennis?'

Eigenlijk, zegt hij tot slot, kun je mijn verhaal in drie woorden samenvatten: scholing, scholing en scholing. ■





**Bij Classic Mike staat
ontwikkeling centraal:**

‘CONTINU LEREN
EN VERBETEREN
IS DE BASIS VAN
ONS SUCCES’



Classic Mike restaureert klassieke auto's. Naast oldtimers staat in de garage van **Mike Kastrop** de ontwikkeling van medewerkers centraal. Met een eigen verbetersysteem worden medewerkers hier op een laagdrempelige manier echte professionals. Met trots en plezier je werk doen: daar draait het bij Classic Mike om.

TEKST **DORUS SMIT** | BEELD **ROLINDA WINDHORST**

Het is gezellig druk in de garage in Zeewolde. Het staat er vol oldtimers en er schalt muziek uit de speakers. Een paar auto's staan op de brug, medewerkers in Classic Mike-overalls lopen af en aan. Tijdens het interview kloppen ze meerdere keren aan met een vraag. Mike maakt voor iedereen een tijd en staat hen enthousiast te woord. Hij heeft zijn hele leven al passie voor techniek. 'Als jochie viste ik al oude fietsen uit het grofvuil. Daar maakte ik dan een nieuwe fiets van die ik verkocht. Ik heb ook oude brommers en auto's opgeknapt, gewoon omdat ik sleutelen toen al leuk vond.'

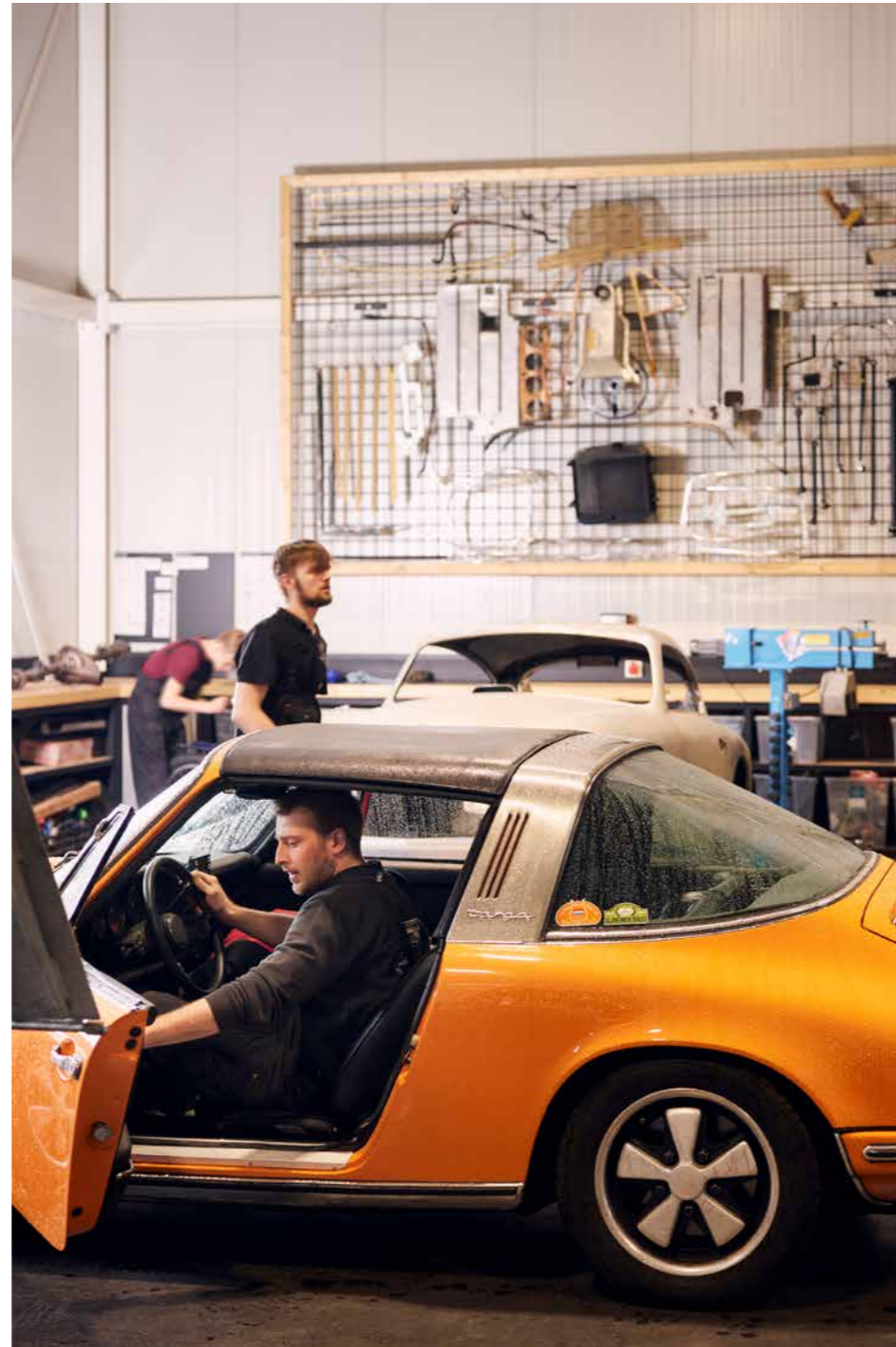
BIJZONDERE SOLLICITATIEPROCEDURE

Hoe nieuwe collega's worden aangenomen, wijkt af van de gebruikelijke manier. Mike: 'Als je bij ons wil werken, vul je op een kaartje je naam en telefoonnummer in. We vragen bewust niet om een cv of motivatiebrief. Mensen met een technische opleiding zijn vaak niet even goed in het schrijven van

een goede brief met bijbehorend cv. We nemen dan contact op en als het jonge mensen zijn is mijn eerste vraag: heb je een brommer? Als dat zo is, vraag ik of die is opgevoerd. En als ze zeggen dat ze dat zelf hebben gedaan, zijn ze meteen aangenomen. Het gaat dus meer om affiniteit dan opleiding of achtergrond.'

DRIE KERNWAARDEN

Bij Classic Mike zijn drie dingen belangrijk. Het eerste is plezier in je werk. Dat komt volgens Mike wanneer je onderdeel bent van een team waarin iedereen gelijkwaardig is. 'We maken geen onderscheid. Het maakt niet uit wie of wat je bent, iedereen is welkom. We kijken naar je talenten en niet naar je beperkingen. Het tweede punt is ontwikkeling. Dat zit 'm niet alleen in scholing, het is veel breder. We hebben geen functieomschrijving met verschillende treden. Je krijgt de vrijheid om te leren en creëert je eigen taken. De derde



kernwaarde is ruimte om je werk perfect te doen. We zitten hier niet iemand achter de broek dat je harder moet werken, maar we vragen wel aandacht en toewijding. Als het niet meteen lukt, mag je het opnieuw proberen. Net zo lang tot je iets maakt waar je trots op bent.' Het werken volgens deze kernwaarden is een succes, vertelt Mike. Het bedrijf heeft nauwelijks verloop en ook nieuwe mensen vinden is geen enkel probleem.

EIGEN VERBETERSYSTEEM

Het proces in de werkplaats is vrij in te vullen door medewerkers zelf. Mike: 'We

passen de organisatie aan onze medewerkers aan, niet andersom. Per taak vragen we hoe het gaat en wat er eventueel beter kan. Daar maken we kaartjes van, die hangen we op en bespreken we. Als daar ideeën uitkomen, proberen we die meteen uit. Als het werkt, gaan we ermee door en anders stoppen we ermee. Zo verbeteren we onze processen continu en kunnen we sturen op wat medewerkers nodig hebben. Dat is denk ik waarom we zo succesvol zijn. Juist de zoektocht naar waarom iets niet lukt, zorgt ervoor dat het beste idee uiteindelijk wél lukt.'

'Ik zit helemaal op m'n plek, ik wil echt nog niet weg'



Anouschka (20) zat in het eerste jaar van haar opleiding toen ze bij Classic Mike terecht kwam. 'Ik zocht een stageplek. Mijn mentor gaf me een folder en zo ben ik hier begonnen. Ik werk bijna drie jaar met veel plezier in de garage. Ik help mee met het hele restauratieproces van oldtimers. Dat werk is veelzijdig: het gaat van kleppen stellen tot motoren uit elkaar halen en van plaatwerk tot het interieur. Het is afwisselend, dat maakt het ook zo leuk. Ik had op het vmbo al twee jaar ervaring in de autotechniek, maar voordat ik hier kwam had ik nog nooit aan een oldtimer gewerkt. Inmiddels volg ik een opleiding om eerste autotechnicus te worden. Die schoolkennis komt van pas, al is de techniek in een oldtimer eigenlijk een stuk makkelijker dan in de auto's van nu. Een klassieke auto heeft veel minder elektronica. Dat vind ik eigenlijk wel fijn. Ook het onderstel zit een stuk eenvoudiger in elkaar. Ik hoop volgend jaar af te studeren. Als alles goed gaat, mag ik ook na mijn afstuderen bij Mike blijven werken. Ik zit hier helemaal op m'n plek, ik wil echt nog niet weg.'

► **BOEK VAN SINTERKLAAS**

Er staat weer een jonge collega voor de deur, dit keer met een vraag over een brandstofslang. Ondertussen vertelt Mike dat het werkproces nooit af is. 'Op ons verbeterbord staan denk ik wel 50 ideeën waar we mee aan de slag kunnen. We kunnen bij wijze van spreken nog een jaar lang elke week een nieuw idee proberen. Een leuk voorbeeld is dat we onze taken en planning voorheen deelden op iPads in de cloud, zoals dat op veel plekken gebeurt. Lekker handig dachten we, zo

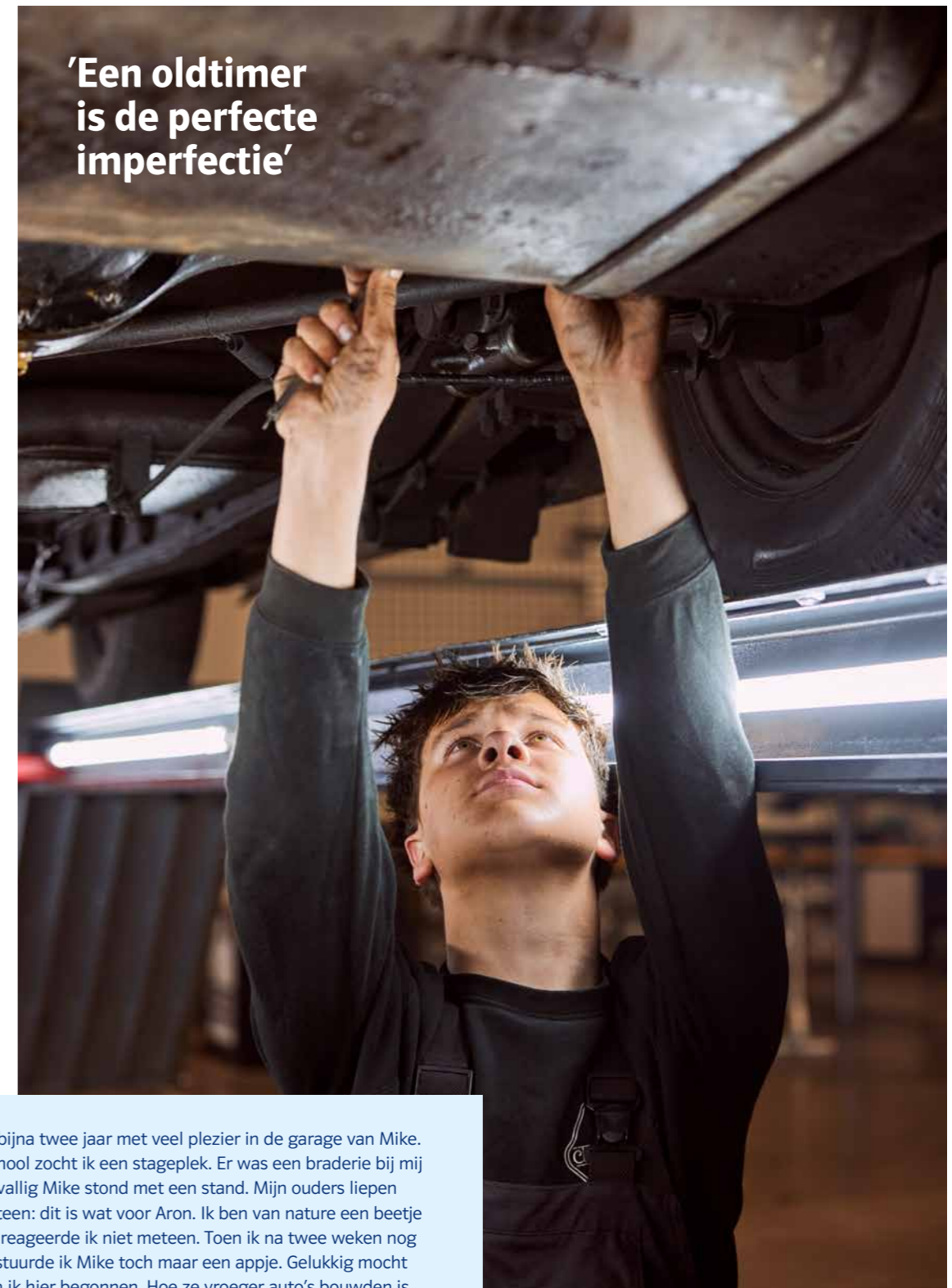
heeft iedereen overzicht. Maar onze medewerkers werken in de garage, niet op hun iPad. Daarom hebben we een soort boek van Sinterklaas gemaakt waar alles in staat. Dat boek hangt als poster aan de muur in de werkplaats en iedereen kan er naar hartenlust doorheen bladeren.'

GEEN CONTROLES

Mike geeft nog een voorbeeld van hoe het proces bij Classic Mike voortdurend in ontwikkeling is: 'We zijn gestopt met het controleren van werknemers. We merkten

dat collega's er laks van werden, want het wordt toch nog een keer gecheckt. We laten de verantwoordelijkheid van de werkzaamheden bij diegene die het uitvoert, zonder controle. Als jij zegt dat je jouw werk goed gedaan hebt, waarom zou ik dan nog controleren? We moeten er vanuit kunnen gaan dat taken goed worden uitgevoerd. Door zo te werken ben ik ervan overtuigd dat we uiteindelijk minder fouten maken.' Daar klopt de volgende collega alweer aan met een vraag. Mike moet weer aan de slag, op naar de werkplaats. ■

'Een oldtimer is de perfecte imperfectie'



Aron (18) werkt al bijna twee jaar met veel plezier in de garage van Mike. 'Na de middelbare school zocht ik een stageplek. Er was een braderie bij mij in het dorp, waar toevallig Mike stond met een stand. Mijn ouders liepen langs en dachten meteen: dit is wat voor Aron. Ik ben van nature een beetje afwachtend. Daarom reageerde ik niet meteen. Toen ik na twee weken nog geen stageplek had, stuurde ik Mike toch maar een appje. Gelukkig mocht ik langskomen en ben ik hier begonnen. Hoe ze vroeger auto's bouwden is toch anders dan tegenwoordig. Zo werd veel nog met de hand gemaakt. Tegenwoordig doen robots lopende bandwerk. Ik werk nu bijvoorbeeld aan een klassieke Ferrari. Toen ik ermee begon dacht ik: wauw een Ferrari, daaraan zal alles wel tiptop in orde zijn! Maar niets is minder waar: het laswerk is soms best slordig. Dat maakt het tegelijkertijd ook zo mooi. Een oldtimer is de perfecte imperfectie.'



Hoogleraar Arbeidsrecht Ruben Houweling pleit voor 'grand design'

'PLAN MINISTER MIST TOEKOMSTVISIE'

TEKST ELS WIEGANT | BEELD BRAM PETRAEUS

De polderpartijen staan erachter en alle seinen staan op groen, constateert **Ruben Houweling**, hoogleraar Arbeidsrecht aan Erasmus School of Law. Het plan van minister Van Gennip voor de hervorming van de arbeidsmarkt zal dan ook wel doorgaan. Toch zorgt het plan niet voor een revolutionaire verandering op de langere termijn en die is wél nodig. ▶



► Een toekomstvisie voor over pakweg 20 jaar, een 'grand design', dat is wat de hoogleraar het meeste mist in het plan van Van Gennip. 'Als maatschappij moeten we klaar zijn voor een toekomstige werkelijkheid waarin er, als gevolg van vergrijzing, minder handjes voor het werk beschikbaar zijn. En die handjes bovendien op een andere, hybride manier met elkaar samenwerken, bijvoorbeeld omdat mensen deels als werknemer, deels als zelfstandige en deels als mantelzorger functioneren.'

De krapte op de arbeidsmarkt zal voorlopig blijven bestaan, schat Houweling in, met name in de publieke sector, dus bij partijen als UWV, ministeries en de rechterlijke macht. Deels kun je die wel oplossen met arbeidsmigratie, robotisering en AI, zegt hij. 'Maar robotisering en AI zijn niet het walhalla, ze gaan niet alle problemen oplossen.'

BODEM AAN RECHTEN

Daar is meer voor nodig. Belangrijkste onderdeel van zo'n grand design is wat Houweling betreft een nieuw collectief sociaal vangnetstelsel. Dat zou elke Nederlandse ingezetene van 18 jaar en ouder een 'bodempaan rechten' moeten garanderen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, mantelzorg, zorg voor kinderen en rechten op het gebied van een leven lang ontwikkelen. Essentieel verschil met het huidige sociale vangnet van onder meer Ziektewet, WIA/WGA en WW is dat wat Houweling voor ogen staat, onafhankelijk is van de contractvorm waarin iemand werkt. 'Nu is ons vangnet erop gebaseerd dat mensen een arbeidsovereenkomst hebben, vaak met één partij bovendien. Dat is naar de toekomst toe niet realistisch.'

Hoewel Houweling het met de minister eens is dat de vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt moet worden aangepakt, ziet hij tegelijkertijd een grote groep mensen die bewust kiest voor een bestaan als zelfstandige. 'Omdat ze er financieel meer



'Robotisering en AI zijn niet het walhalla, ze gaan niet alle problemen oplossen'

aan overhouden, omdat ze hun beroep hebben zien afdrijven van de kern, in de zorg bijvoorbeeld, omdat ze op die manier meer regie over hun leven kunnen hebben of werk beter kunnen combineren met kinderen. Het zijn allemaal redenen waarom mensen voor de vrijheid van het zelfstandigenbestaan kiezen. Daarom moet je je sociale vangnet zodanig aanpassen dat het niet uitmaakt of je zzp'er, flexwerker of werknemer bent.'

DURE VERZEKERING

Een onderdeel van het plan van de minister is om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) te introduceren voor zzp'ers die niet vanuit een rechtspersoon (bijvoorbeeld een BV) werken. Houweling zet daar vraagtekens bij. Hij ziet er een groot nadeel aan. 'Zo'n AOV leidt tot een suboptimaal product. Het gaat om een relatief kleine groep, die zeer divers van samenstelling is en heel uiteenlopende ziekterisico's heeft, die daardoor moeilijk beheersbaar zijn. Die groep ga je een product aanbieden dat na één jaar wachttijd een minimumloon tot uitkering brengt. Dat wordt per definitie een relatief dure verzekering omdat het risico en de (overhead)kosten niet te spreiden zijn over een

grote groep verzekerden.'

Gebruik de ervaringen met een AOV voor zzp'ers als een opstap naar een collectieve AOV, adviseert hij. 'Dan kun je wellicht voor een paar tientjes per maand per persoon de risico's over 10 miljoen mensen spreiden en dan heb je echt iets revolutionairs te pakken.' Welke uitkering zo'n verzekering moet opleveren - anderhalf keer het minimumloon of 70 procent van het laatstverdiende loon bijvoorbeeld - en wie haar moet uitvoeren, is allemaal een kwestie van uitwerking en rekensommen maken, vindt de hoogleraar.

SOLIDARITEIT EN RECHTVAARDIGHEID

Aan zo'n collectieve AOV zitten nog meer voordelen, somt Houweling op. 'Solidariteit: iedereen betaalt eraan mee en samen draag je de risico's voor mensen met een zwaar beroep die op hun 40ste of 50ste versleten zijn bijvoorbeeld. Rechtvaardigheid: het risico op kanker is voor een zzp'er net zo groot als voor een werknemer. Dan is het toch gek dat we daar twee totaal verschillende beschermingsarrangementen hebben? Bij de AOV is dat niet zo. Als een ondernemer de uitkering voor een zieke werknemer bovendien in mindering mag brengen op het loon dat hij moet doorbetalen, gaat ook zijn loondruk omlaag. Vooral voor kleine werkgevers is dat vaak een hoofdpijndossier.'

Nog beter zou hij het vinden om één uniforme, collectieve regeling te ontwerpen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. 'Een regeling waarin er geen onderscheid meer is tussen de eerste twee ziektejaren en de periode daarna, zoals nu het geval is. Of je zo'n regeling privaat of publiek, of via een combinatie wilt inrichten, is wat mij betreft stap twee. Maar ik denk dat zo'n regeling zonder onderscheid makkelijker en overzichtelijker en daardoor ook beter uitvoerbaar is.'

Want complexe regelgeving, vindt Houweling, bemoeilijkt ook het

automatiseren ervan. 'Het risico bestaat dat de uitvoering dan helemaal vastloopt. Daar heb ik oprecht wel zorgen om. Regelgeving vereenvoudigen, zoals de minister in haar plan voorstelt, is ook daarom goed.' Overigens wil Van Gennip met mogelijke hervormingen op het gebied van WIA/WGA wachten op het advies van de commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS). Dat wordt begin volgend jaar verwacht.

MAJEURE OPERATIES

Eén collectief sociaal vangnetstelsel voor alle Nederlanders zou het ook makkelijker

maken om vraagstukken rond 'weerbaarheid en wendbaarheid' van werkers op te lossen, denkt Houweling. 'Nu levert een onderwerp als een Leven Lang Ontwikkelen - dat in het plan van de minister overigens het minst uitgewerkte onderdeel is - vaak gevoelige discussies op vanwege de vraag of iemand wel of geen arbeidsovereenkomst heeft. Dat maakt dan niet meer uit.' Ideeën zijn er genoeg, zegt hij, onder verwijzing naar de rapporten van onder meer Hans Borstlap, de WRR en de SER. 'Allemaal wijzen ze dezelfde kant op, over de richting is iedereen het eigenlijk wel eens. De complexiteit zit 'm in de uitvoering. Je hebt

te maken met de realiteit van nu: hoe zet je iets nieuws neer en faseer je tegelijkertijd de oude situatie uit zonder dat je over 20 jaar als land failliet bent? Het gaat om majeure operaties. Om daar in 2040 klaar voor te zijn, had je eigenlijk gisteren al moeten beginnen om alle plannen die er zijn, integraal om te zetten in uitvoering. Daarom pleit ik voor een taskforce van ministeries, uitvoeringsorganen en relevante stakeholders, zoals de uitzendbranche, die helemaal vrijgemaakt wordt om zich over de invoering van zo'n grand design te buigen. Ik zou het ons allemaal toewensen dat er werk van wordt gemaakt.' ■



'Om er in 2040 klaar voor te zijn, had je eigenlijk gisteren al moeten beginnen'



**Homam Karimi (CEO Studytube)
over leren en ontwikkelen:**

‘NIET MEER NICE
TO HAVE, MAAR
CRUCIAAL’





Een groot deel van het beschikbare opleidingsbudget in Nederland blijft ongebruikt op de plank liggen – blijkt uit onderzoek van leerplatform Studytube. Omdat medewerkers niet weten hoeveel budget er beschikbaar is. Of omdat ze simpelweg ‘te weinig tijd’ hebben om een opleiding te volgen. Zonde, vindt **Homam Karimi**, founder en CEO van Studytube.

TEKST **MARLOUS DE JONGE** | BEELD **JORDAN KAY**

Op de huidige, krappe arbeidsmarkt is het aantrekken, maar vooral ook het behouden van talent van groot belang. Een prettige werkomgeving, fijne collega's en een goed salaris kunnen daarbij helpen. Net als scholing. Blijven ontwikkelen geeft werknemers namelijk de kans om meer uit zichzelf te halen en werkgevers de mogelijkheid om talent dat al in huis is te behouden én te laten floreren. Homam vertelt: ‘Medewerkerontwikkeling is cruciaal voor organisaties. Wist je dat 25 procent van de nieuwe medewerkers na 1 jaar weer vertrekt? Eeuwig zonde! Met de juiste onboarding haak je mensen snel aan. Om talent te behouden doe je er goed aan om interessante ontwikkelpaden te bieden én om vaardigheden van binnenuit te ontwikkelen. Hoe mooi is het als je open plekken kan vullen met klaargestoomd eigen talent. Door scholing zo persoonlijk mogelijk te maken, kun je als organisatie talent aantrekken en behouden. Uiteindelijk levert dit je

duurzame inzetbaarheid op en een bedrijf dat klaar is om in te spelen op de zeer snel veranderende toekomst.’

OOK NIEUWE MEDEWERKERS WILLEN EEN OPLEIDINGSBUDGET

‘Werknemers zijn vaker op zoek naar organisaties die hen de kans bieden om zich te ontwikkelen en door te groeien’, vertelt Homam. In haar jaarlijkse Learning & Development Monitor ziet Studytube dan ook terug dat de ontwikkelmogelijkheden binnen een organisatie en het opleidingsbudget tegenwoordig belangrijker zijn bij werving dan een aantal jaar geleden. Uit onderzoeken van onder andere. The Workforce Institute blijkt dat 90 procent van de millennials persoonlijke groei als belangrijkste aspect van hun werk beschouwt. Dit geldt ook voor Generatie Z, waarvan 65 procent zegt dat persoonlijke ontwikkeling hun belangrijkste reden is om bij een bedrijf te werken. Homam: ‘Omdat werknemers

vaker op zoek zijn naar organisaties die hen de kans bieden om zich te ontwikkelen en door te groeien, zien we opleidingsbudget steeds vaker terugkomen bij werving. Opleidingsmogelijkheden en budgetten worden bijvoorbeeld steeds vaker in vacatures en bij de arbeidsvoorwaarden genoemd. En nu het STAP-budget per 1 januari 2024 komt te vervallen, kan dit een opleidingsbudget nog aantrekkelijker kan maken.’

WAAROM SCHOLINGSBUDGET VAAK OP DE PLANK BLIJFT LIGGEN

Zowel werkgevers als medewerkers lijken zich meer en meer bewust van het belang van scholing. Toch blijkt uit de Studytube L&D Monitor dat bij bijna 40 procent van de ondervraagde organisaties de helft of meer van het opleidingsbudget ongebruikt op de plank blijft liggen. Homam heeft hier een aantal verklaringen voor. ‘Misschien wel de allerbelangrijkste reden: een gebrek aan duidelijke interne communicatie. Volgens

HR-professionals zijn medewerkers simpelweg niet of onvoldoende op de hoogte van het leeraanbod (24 procent).’ Uit de L&D monitor blijkt dat er allereerst grote onduidelijkheid is over de beschikbaarheid van budget. Van de HR-professionals weet 45 procent niet hoeveel persoonlijk budget er beschikbaar is. Bij medewerkers tast 66 procent hierover in het duister. Daarnaast zien HR-professionals de ‘waan van de dag’ als belangrijkste belemmering voor medewerkers om te leren (42 procent). ‘Daarmee wordt bedoeld dat andere activiteiten of werkzaamheden prioriteit krijgen, waardoor trainingen worden uitgesteld of afgezegd en soms zelfs helemaal niet plaatsvinden’, licht Homam toe. ‘Een laatste drempel in het volgen van een opleiding kan een gebrek aan motivatie zijn. Dit kan komen doordat bijna de helft van de werkgevers wil dat medewerkers ook in privétijd leren. Maar het kan ook zitten in het feit dat leren niet gekoppeld is

‘Werknemers zijn vaker op zoek naar organisaties die hen de kans bieden om zich te ontwikkelen en door te groeien’

aan een beloning of dat trainingen niet voldoende aansluiten bij de werkzaamheden die iemand doet.’

GROEIENDE BEHOEFTE AAN POWERSKILLS

‘Als het op opleiden aankomt zien we de laatste jaren verschuiving op meerdere

vlakken,’ deelt Homam. ‘Met corona als katalysator veranderde de manier waarop cursussen aangeboden werden: van klassikaal naar online. Qua aanbod zien we een groeiende behoefte aan softskills, inmiddels noemen we dit liever powerskills. Dit zijn sociale, emotionele en cognitieve vaardigheden. Dit soort skills zijn essentieel voor organisaties en moeilijk te vervangen door technologie. Daarnaast zien we een stijgende lijn in de categorie automatisering, denk hierbij aan digitale ontwikkelingen. Het is voor organisaties essentieel om digitale vaardigheden op een hoog basisoniveau te hebben, zodat je medewerkers goed mee kunnen komen in de snel veranderende toekomst.’ Redenen genoeg om te (blijven) leren en ontwikkelen dus. Voor iedereen die nog twijfelt heeft Homam een duidelijke boodschap: ‘In de toekomst zal leren en ontwikkelen niet meer een ‘nice to have’ zijn voor bedrijven, maar cruciaal om toekomstbestendig te zijn.’ ■





Terugblik Talkshow KRAP

‘HET HELPT OM ELKAAR BETER TE BEGRIJPEN’



Dit voorjaar debatteerde onder meer SZW-minister Karien van Gennip met arbeidsmarktdeskundige Marjolein ten Hoonte (Randstad) tijdens de talkshow KRAP van UWV. Het was alweer de tweede aflevering van de talkshow. **Tom van Laarhoven**, directeur Communicatie bij UWV, legt uit waarom UWV kiest voor een talkshow.

TEKST DIRK JAN COCK

Waarom organiseert UWV de talkshow KRAP?

‘De enorme krapte op de arbeidsmarkt is een onderwerp met veel impact op de samenleving, denk maar aan de rem op economische ontwikkeling. Wij hebben daarvoor logischerwijs niet dé oplossing, maar daar moeten we wel met anderen over in gesprek om het kijken hoe we tot oplossingen kunnen komen. Daarvoor is een talkshow een goed middel. We zijn niet zo maar een uitvoeringsorganisatie die simpelweg de wet uitvoert, maar een organisatie met een duidelijke missie: wij willen ervoor zorgen dat iedereen mee kan blijven doen in de maatschappij. Dus ‘krapte op de arbeidsmarkt’ is bij uitstek een thema waar wij wat mee moeten.’

Komen er concrete oplossingen uit zo’n talkshow?

‘In zo’n talkshow zie je dat er verschillende inzichten zijn, maar dat je hierdoor ook meer zicht krijgt in elkaars standpunten. Goed

was daarbij bijvoorbeeld de discussie over parttime werken. Overall wordt gezegd dat we als land meer uren moeten gaan werken in de week. Maar Jacco Vonhof van MKB Nederland gaf aan dat dat soms nauwelijks extra inkomen oplevert, vanwege allerlei toeslagen. Goed punt natuurlijk. We merken dat stakeholders graag meedoen aan onze talkshow, en vervolgens ook die inzichten uit de discussies weer delen met hun netwerk.’

UWV gaat door met de Talkshow?

‘Er zijn veel onderwerpen in het domein van werk en inkomen waar wij van alles zelf over vinden en waarover wij met andere stakeholders in gesprek willen gaan. We willen de standpunten van elkaar weten, om uiteindelijk samen verder te komen. Het helpt om elkaar beter te begrijpen. Ik zie om me heen dat partijen elkaar beter weten te vinden na zo’n event. Het derde KRAP-evenement gaat dit najaar over arbeid en gezondheid, denk aan de

achterstanden in beoordelingen voor een mogelijk WIA-uitkering en de nadelige gevolgen die dit heeft.’

De nieuwe campagne ‘UWV werkt voor ons allemaal’ past hierbij?

‘Zeker, met de campagne laten we zien waar UWV voor staat, wat je van UWV mag verwachten én wat UWV betekent voor de maatschappij. Langzaam verschuift dat algemene beeld van een uitkeringsfabriek naar een mensgedreven publieke dienstverlener die ook ondersteuning biedt bij het vinden van werk. Maar nog altijd weten te weinig mensen wat we doen en, nog belangrijker, wat dat betekent voor ons als samenleving. De communicatie – of dat nou een talkshow is of een online banner – moet eraan bijdragen dat ook mensen die niet gebruikmaken van onze dienstverlening daar een goed beeld van krijgen. Maar uiteindelijk staat of valt alles ook bij onze dienstverlening, ons gedrag. We moeten het goed doen.’ ■

LEVEN LANG LEREN

2

‘Een cursus volgen heeft mijn werk verrijkt. Ik kan het iedereen aanraden. Je wordt er sowieso nooit slechter van! Ik haalde met het STAP-budget mijn aanhanger-rijbewijs. Nu kan ik makkelijker meerdaagse buitenlandse reizen verzorgen, wat mij veel plezier oplevert.

Het aanvraagproces voor het STAP-budget was niet makkelijk, maar uiteindelijk is het gelukt. Ik heb drie keer in de digitale wachtrij gestaan. De eerste twee keer kwam ik er helaas niet door, maar de derde keer was ik binnen 10 minuten aan de beurt. Natuurlijk baalde ik dat het niet meteen lukte, maar ik was ook blij voor de mensen die wel slaagden. Volgende keer beter, dacht ik. En dat was ook zo. Hoe langer mensen weggaan, hoe meer bagage ze meenemen. Een aanhanger is daarom soms nodig bij meerdaagse trips. Helaas had ik zelf niet het geld om een aanhangerrijbewijs te halen. Tijdens de coronapandemie kwam het onderwerp ter sprake bij mijn werkgever. We besloten samen dat ik STAP-budget zou aanvragen voor de cursus Aanhanger Rijden en dat hij het verschil zou betalen. Een fantastische kans die ik met beide handen heb aangegrepen.

Elke dag is anders en dat maakt mijn werk zo leuk. De ene dag breng ik een groep buitenlandse toeristen naar de Keukenhof, de volgende dag vertrek ik met een Belgische handbalvereniging voor vijf dagen naar Praag omdat ze daar een toernooi spelen. Mijn passagiers zijn heel verschillend, maar er is altijd een vrolijke sfeer in mijn touringcar. Daar geniet ik van. Ik ga ‘s ochtends met een grote glimlach naar m’n werk en kom ‘s avonds met diezelfde glimlach weer thuis.’

Wie

Jan Baan (59)

Wat

Touringcarchauffeur

‘Een fantastische kans die ik met beide handen heb aangegrepen’





'WIJ PAKKEN ALS BEDRIJF ONZE MAATSCHAPPELIJKE ROL'

TEKST **JEANETTE VAN LAAR** | BEELD **JEROEN DIETZ**

Bevlogen. Zo zou je Campooz, een snelgroeiend kampeerbedrijf uit Drenthe, kunnen typeren. Oprichters Gert Ijszenga en **Raoul Veldink** verplaatsen dit jaar de productie vanuit het buitenland naar Assen. Hiermee creëren ze zo'n twintig banen, waarvan ze een deel invullen met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Veldink: 'We vinden dat iedereen een leuke baan verdient, dus wij willen dat ook mogelijk maken voor een doelgroep die vaak tussen wal en schip valt.'

'Nadat onze eerste serie vouwwagens in een mum van tijd was uitverkocht, hebben we direct een ambitieuze stip op de horizon gezet', vertelt Raoul Veldink over de start van Campooz, zeven jaar geleden. 'We wilden binnen vijf jaar vijf modellen hebben, tot de Europese top vijf behoren en actief zijn in vijf landen.' Die doelen zijn inmiddels ruimschoots gehaald, dus werd het tijd voor een nieuwe stip. Veldink: 'We wilden een doelstelling die breder was dan alleen commerciële groei. Dus hebben we onze nieuwe doelstellingen opgehangen aan het haakje eerlijk ondernemen. Denk bijvoorbeeld aan onze productie, dienstverlening, werkgeverschap én de rol die we hebben in de maatschappij.'



GEZONDE BUSINESSCASE

Om de inclusieve businesscase vorm te geven, heeft Campooz een samenwerking opgezet met Werkplein Drentsche Aa (WPDA) en het Sociaal Innovatiefonds (SIF). WPDA fungeert als voorloket als het gaat om het vinden van kandidaten. Het SIF helpt bij de voorfinanciering van bijvoorbeeld aangepaste werkplekken. 'We moeten ervoor zorgen dat iedereen kan werken, dus investeren we bijvoorbeeld in aangepaste productinstallaties, zodat ook mensen in een rolstoel bij ons

kunnen werken', legt Veldink uit. 'De kosten gaan voor de baten uit, het is heel fijn dat we hulp krijgen van het SIF om ons ondernemersrisico te dragen.' Naast de financiering heeft het bedrijf resultaatafspraken met WPDA. Elke duurzaam gecreëerde baan levert de maatschappij een flinke besparing op. Hiervoor wordt Campooz gecompenseerd. Veldink: 'Wij zijn een commercieel bedrijf, dus onder ons sociale initiatief moet dus wel een gezonde businesscase liggen.'

INSPIRATIE

De banen die nu gecreëerd worden, zijn niet de eerste ervaring van Veldink en Ijszenga met werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het initiatief werd geïnspireerd door een zeer positieve eerste ervaring. Veldink: 'Een paar jaar geleden stelde een van onze productie-medewerkers ons voor aan zijn zoon Jeffrey. Door negatieve ervaringen met vorige banen zat Jeffrey slecht in zijn vel en was daardoor niet volledig inzetbaar. Wij wilden hem graag een kans geven om in ieder geval een fijne baan te hebben. Hij bloeide hier helemaal op en geeft nu zelfs leiding aan drie andere collega's.' ■



FOKKE:

'Ik heb altijd in de horeca gewerkt. Daar was ik helemaal klaar mee. Via mijn jobcoach bij Werkplein Drentsche Aa ben ik in contact gekomen met Campooz. Ik werk nu ruim 2 jaar bij Campooz. In het begin was ik onderdeel van het productieteam en hielp met het bouwen van vouwwagens. Het werd daar voor mij te hectisch. Ik heb toen bij Raoul aangegeven dat ik het liefst naar de afdeling logistiek wilde. Daar werk ik nu met heel veel plezier. Ik houd van de afwisseling. En ik heb ook nog eens hele leuke collega's. Het leukste moment van de dag bestaat niet voor mij. Ik vind de hele dag leuk!'



MARTIN:

'Toen ik in december bij Campooz begon, ging het niet zo goed met me. Vorig jaar is mijn vrouw overleden en daar heb ik het heel moeilijk mee gehad. Maar inmiddels zit ik beter in mijn vel. Ik monteer de vouwwagens. Dat is best technisch en soms ook een gepriegel, maar ik vind dat wel leuk. Het is heel fijn om hier te werken, want ik krijg veel vrijheid. 's Ochtends krijgen we duidelijke werkinstructies, maar daarna wordt er niet op je vingers gekeken of je je werk wel goed doet. Dan kan ik gewoon lekker m'n ding doen. En ik heb hier leuke collega's; het is heel divers.'





LISA:

'Ik werkte vroeger ook in dit gebouw, toen het nog een koekjesfabriek was. De eigenaar van het pand stelde mij voor aan Gert en Raoul. Dat was meteen een leuk gesprek. Zo ben ik bij Campooz terecht gekomen. Ik begin de werkdag met koffie zetten, daarna ga ik de wc's en de gangen schoonmaken en aan ik zet de lunch klaar. Dat vind ik het leukste deel van mijn dag. Als ik de kantine dan helemaal netjes en gezellig heb gemaakt voor de lunch, denk ik: dat heb ik weer goed gedaan.'

VEILIGE OMGEVING

Momenteel bestaat een derde van het personeelsbestand uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om te zorgen dat zij goed worden begeleid en een vast aanspreekpunt hebben, zijn er drie jobcoaches in het bedrijf. Veldink is daar een van. 'Het belangrijkste is zorgen dat ze zich hier prettig voelen en vertrouwen geven speelt daar een grote rol in', deelt Veldink over zijn rol als jobcoach. 'Martin is daar een goed voorbeeld van. Hij zit een stuk beter in zijn vel dan toen hij binnenkwam. We vinden het belangrijk een vertrouwde en veilige omgeving te creëren waarin mensen kunnen floreren. Daar moet je wel in investeren. Maar als je vervolgens ziet dat mensen opbloeien, kun je alleen maar heel blij worden!'





HOE UMCG EN UWV EEN OPLOSSING VONDEN VOOR HET TEKORT IN DE ZORG

TEKST PASCAL LEMAIRE | BEELD JEAN-PIERRE JANS

Personeel werven in de zorg is een pittige opgave. Tegelijkertijd zijn er mensen die maar moeilijk aan het werk komen. Teamleider **Gré Westerbaan** van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) vond samen met UWV een oplossing: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek aanbieden als ondersteuning.

Vlak voor corona kwam het team van de afdeling cardiologie bij UMCG zodanig in de problemen, dat er op korte termijn versterking nodig was. 'Vooral bij het departement zorg is het fysiek zwaar werk', vertelt Gré Westerbaan. 'Er waren mensen uitgevallen, en daarom besloot ik met het banenbureau van het ziekenhuis te overleggen voor een oplossing.'

HULP VAN UWV

We kwamen op het idee om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden, om onze afdeling snel te ondersteunen.'

De volgende stap was het inschakelen van UWV voor advies. Westerbaan: 'Ik had helemaal geen ervaring met deze doelgroep. Ik kreeg bijvoorbeeld voor het eerst te horen over proefplaatsingen en

loondispensatie, bedoeld om mensen met een Wajong-uitkering te helpen. Nadat we een vacature hadden uitgezet voor afdelingsassistent, gericht op de doelgroep, kwamen de eerste kandidaten al binnen een week binnen. Ofwel via UWV, ofwel op eigen initiatief.'

METEEN EEN SUCCES

Het was eigenlijk meteen een succes: de eerste kandidaat is binnen een aantal maanden doorgestroomd naar zelfstandig ondersteuner in de zorg. 'En dat is met nog twee kandidaten gebeurd. Inmiddels heb ik geregeld contact met UWV over plaatsingen: ik overleg met vaste arbeidsdeskundigen over het aantal uren dat de kandidaten kunnen werken, en hoeveel uur jobcoaching ze nog nodig hebben. Het UMCG is met 10.000 werknemers de grootste werkgever

van Noord-Nederland, dus het is goed dat er een nauwe samenwerking is tussen UWV en ons. Er werken nu tientallen mensen uit deze doelgroep in ons ziekenhuis.'

SOCIALE WERKGEVER

Westerbaan schakelt geregeld met Ronald Koops van 't Jagt, arbeidsdeskundige van UWV. Zijn rol is die van 'spin in het web', zegt hij zelf. 'Ik volg hoe de betreffende mensen functioneren, zorg dat de jobcoaching in orde is, stem zaken af met de leidinggevende en ik beoordeel het recht op de regelingen die UMCG als werkgever aanvraagt.' De arbeidsdeskundige geeft vooral UMCG een groot compliment. 'Het is een sociale werkgever, die echt investeert in mensen. Daarom verloopt de samenwerking met Gré ook zo goed:



we zitten op dezelfde lijn, willen iets betekenen in de ontwikkeling van en voor andere mensen. Met gezamenlijke inzet hebben inmiddels zo'n zeventig klanten een passende betaalde baan bij UMCG gevonden en daar mogen we ook bij UWV best trots op zijn.'

PROEFPLAATSING GERARD

Een mooi voorbeeld is de plaatsing van Gerard, die in december 2020 bij UMCG instroomde. 'Hij kwam uit een moeilijke situatie, omdat zijn vorige parttime baan door corona stil kwam te liggen', aldus Westerbaan. 'Zijn jobcoach wees hem op de vacature. Hij was meteen enorm enthousiast en kon beginnen als ondersteuner op de afdeling zorg en voeding. Eerst een proefplaatsing van twee maanden. Al snel zagen we dat hij veel potentie had en

konden we hem een contract aanbieden. Natuurlijk, hij had wat begeleiding nodig. Zo moest hij op het sociale aspect bijgestuurd worden, omdat hij wat vrijpostig was in de gesprekken met patiënten. Maar hij is zelfkritisch en heeft zich in korte tijd enorm ontwikkeld. Zelfs zó goed dat hij in 2023 de opleiding tot zorgondersteuner mocht beginnen, om volwaardig bij het zorgteam te komen. En dan zie je: je moet in het begin iets meer begeleiding bieden, maar dan krijg je er veel voor terug.' Het maakt Koops van 't Jagt en Westerbaan naar eigen zeggen gelukkig om mensen te zien opbloeien bij UMCG. Westerbaan: 'Ik zeg altijd dat het mes aan twee kanten snijdt: je helpt mensen die het wat moeilijker hebben op de arbeidsmarkt én ze zorgen voor de hoognodige extra handjes in de zorg.' ■

SAMENWERKING VOLGENS DE BANENAFSPRAAK

De banenafpraak is een afspraak tussen de overheid en sociale partners, en moet ervoor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. Als werkgever heb je daarin een rol. Bijvoorbeeld door te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn binnen je organisatie om iemand met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Als je iemand aanneemt, kun je (financiële) ondersteuning krijgen van UWV.



LAGERE BANENGROEI, KRAPTE BLIJFT

Elk jaar brengt UWV een arbeidsmarktprognose uit. Voor de jaren 2023 en 2024 valt de banengroei lager uit dan in de afgelopen twee jaar, 'We kijken naar het aantal banen en het aantal vacatures, landelijk en regionaal. Voor het eerst hebben we dit jaar ook een regionaal dashboard gemaakt,' zegt **Sake Wagenaar**, arbeidsmarktadviseur bij UWV en hoofdauteur en projectleider van de Arbeidsmarktprognose 2023-2024.

TEKST GERT HAGE

Het zijn onzekere tijden voor de arbeidsmarkt. Oorlog in de Oekraïne, torenhoge inflatie en hoge energieprijzen maken dat volgens het CPB de economische groei de komende jaren bescheiden zal zijn. Dat heeft uiteraard zijn weerslag op de banengroei. Voor 2024 is de prognose dat het aantal banen met slechts 0,5 procent groeit, het aantal ontstane vacatures neemt in datzelfde jaar af met drie procent.

TRANSPARANTE ARBEIDSMARKT

'De Arbeidsmarktprognose is één van de instrumenten die bijdraagt aan een transparante arbeidsmarkt, één van de kerntaken van UWV, zegt Wagenaar. 'De prognose wordt gemaakt met een apart model voor elke sector, in de vorm van een regressie-analyse. Als input worden vooral de cijfers van het CBS gebruikt. Natuurlijk zijn prognoses altijd omgeven door onzekerheid, maar ze zijn het beste wat je er op dat moment over kunt zeggen.' Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de diensten van twee onderzoeksbureaus, te weten het aan de Erasmus Universiteit gelieerde SEOR en Bureau Louter. Zij voerden de werkgelegenheidsprognoses uit, zelf nam UWV de vacatureprognoses ter hand. Wagenaar: 'We beoordelen de tussenresultaten en maken de keuze welke aspecten uit het onderzoek

we in het rapport willen belichten, waarbij we vooral kijken welke sectoren eruit springen en waar de grootste veranderingen te zien zijn in vergelijking met eerdere jaren.'

KRIMP IN DE BOUW

Eén van die sectoren is de bouw. Na jarenlange stijging van productie en werkgelegenheid lijkt de bouw een pas op de plaats te moeten maken. Door de sterk gestegen prijzen voor grondstoffen en materialen, de stijgende rente en de stikstofproblematiek is de verwachting dat het aantal banen in 2024 met 0,3 procent krimpt. Opvallend is ook de banenkrimp in de industrie die volgens Wagenaar deels is te herleiden tot de afkoeling van de wereldhandel.

ICT-SECTOR SPRINGT ERUIT

In positieve zin springt de sector ICT eruit, met een verwachte banengroei van drie procent in 2024. Ook in de sectoren zorg en welzijn, onderwijs en specialistische zakelijke diensten, denk aan juridische dienstverleners, accountants en consultants, zal het aantal banen toenemen in 2023 en 2024. In 2022 was het aantal vacatures met 1,6 miljoen ongekend hoog. Door de lagere economische groei zal het aantal ontstane vacatures iets afnemen, maar de arbeidsmarkt blijft ook de komende jaren krap,

zeker in sectoren als ICT, zorg en techniek. 'Onze cijfers zijn gebaseerd op het basis-scenario van het CPB,' zegt Wagenaar. 'Daarnaast hebben zij nog een alternatief scenario gemaakt voor het geval we te maken krijgen met een strenge winter. In dat geval zal de economische groei in 2024 beperkt blijven tot 0,4 procent in plaats van 1,4 procent. Wij hebben zelf geraamd dat het aantal banen dan niet met 0,5 procent zal groeien, maar slechts met 0,2 procent.'

35 ARBEIDSMARKTREGIO'S

De landelijke cijfers zijn vervolgens uitgesplitst over de 35 arbeidsmarktregio's. 'We richten ons met de prognoses vooral op beleidsmakers en mensen die zich beroepshalve met de arbeidsmarkt bezighouden, zowel binnen als buiten UWV. Vooral voor de regio's zijn zij belangrijk,' zegt Wagenaar. 'Vandaar dat wij aan een twintigtal collega's in de regio een toelichting gegeven op de cijfers, zodat zij duiding kunnen geven aan de cijfers tijdens presentaties of aan de (regionale) pers. Op basis van onze cijfers kunnen de regionale arbeidsmarktadviseurs gericht inspelen op waar de beste kansen liggen op een (overstap-)baan. Voor het eerst hebben dit jaar er ook een dashboard aan toegevoegd.' ■

Arbeidsmarktprognose 2023-2024

De banengroei valt in 2023 en 2024 lager uit dan in de afgelopen twee jaar, door lagere economische groei en aanhoudende personeelskrapte. Voor 2023 verwacht UWV nog een toename met 1,4%, maar voor 2024 niet meer dan 0,5% banengroei.

2023 **+1,4%** 2024 **+0,5%**



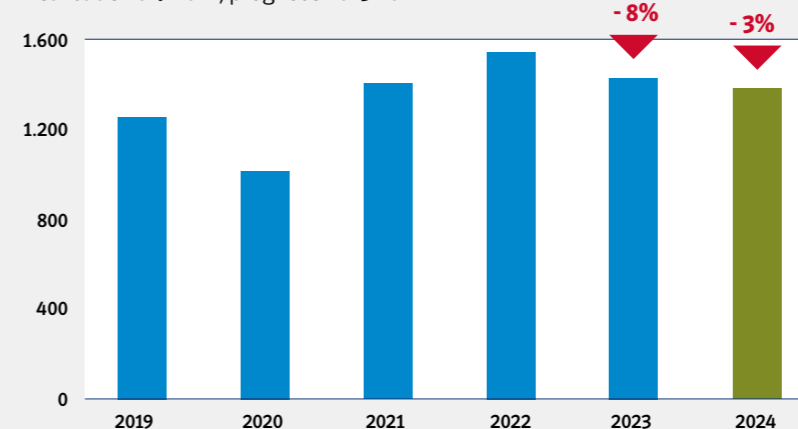
Sectoren met een **gunstige banenontwikkeling** zijn informatie & communicatie, zorg & welzijn en zakelijke diensten.



Een **minder gunstige banenontwikkeling** wordt voorzien in de industrie, de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening.

Aantal ontstane vacatures (x1.000) per jaar, 2019-2024

Realisatie 2019-2022; prognose 2023-2024



Het aantal ontstane vacatures neemt naar verwachting in 2023 af met 8% en in 2024 met 3%. Dat is het gevolg van de lagere economische groei.



Minder banengroei betekent niet dat de personeelskrapte verdwijnt. Vacatures ontstaan niet alleen door uitbreidingsvraag maar ook door de vervanging van personeel dat met pensioen gaat of van baan wisselt.

LEVEN LANG LEREN

3

'Ik heb ergotherapie gestudeerd en werk als circusdocent en ACT-coach. ACT is een op onder andere mindfulness gebaseerde aanpak gericht op gedragsverandering. Vooral in dat laatste wilde ik me verder ontwikkelen. Met het STAP-budget heb ik vorig jaar een mindfulness-opleiding kunnen volgen. Dat was bij dezelfde opleider als waar ik ook de opleiding tot ACT-coach gevolgd heb.

Vanuit de opleider was het aanvragen van het STAP-budget goed georganiseerd, met een stappenplan en een aparte appgroep. Daar kon je meteen terecht als je vastliep.

De belangrijkste tip was om in de wachtrij te blijven. De wachtrij loopt soms vast of verspringt. Toch moet je dan dus niet wegstappen. Ik stond ook al ver van tevoren klaar. Hierdoor is het me gelukt.

Ik wist dat ik uiteindelijk de combinatie met circus wilde maken. Met circuslessen leer je spelenderwijs hele waardevolle vaardigheden: zelfvertrouwen, samenwerken en doorzetten. Ongemerkt leer je ontzettend veel. ACT past daar voor mij perfect bij: het is een milde gedragstherapie waar ruimte is voor alle gevoelens en emoties. Ik heb aan ACT veel gehad rondom de acceptatie van ziek zijn en een waardevol leven daarmee creëren. Daarom wil ik ACT coaching graag aan meer mensen aanbieden. Ik vind het fijn om te kunnen werken en ben bezig om mijn ACT-werkzaamheden uit te breiden, het maakt mij gelukkig. Het is nog wel lastig om online klanten te werven. De website van ACTcircus is in aanbouw, het gaat stap voor stap. Maar het STAP-budget heeft mij in ieder geval geholpen om weer een stap in de goede richting te zetten.'

Wie

Elize Aalders (32)

Wat

ACT-coach

'Ik heb in ieder geval weer een stap in de goede richting gezet'

