

Speech Pieter Jan Biesheuvel voor MarketConcern

25 juni 2009

Vallen en opstaan

Voor velen kwam de economische crisis eind vorig jaar toch als een verrassing. Pas toen de banken om begonnen te vallen en steeds meer mensen hun baan kwijtraakten, drong ten volle de ernst van de situatie door. Dit was geen crisis die aan ons land en aan ons als werknemer voorbij zou gaan. Dit was serieus.

Eind vorig jaar waren we als RWI bezig met de *Arbeidsmarktanalyse 2009*. In de voorbereidingen hiervan heb ik de versie van 2008 er nog eens bij gepakt. En wat een verschil! In 2008 waren er nog banen in overvloed en waren er in verschillende sectoren grote tekorten aan werknemers. En nauwelijks een jaar later is de situatie volkomen omgekeerd. In de *Arbeidsmarktanalyse 2009* besteedden we dan ook veel aandacht aan deze omslag op de arbeidsmarkt.

Toch zijn er ook nu nog mensen die de kop in het zand steken en denken dat het wel overwaait. Immers: zij hebben hun baan nog steeds, dus dan zal het allemaal wel loslopen. Zo'n houding doet mij een beetje denken aan de Donald Duck. Daarin zie je wel eens iemand heel hard een ravijn in lopen, even blijven hangen en pas wanneer hij in de diepte kijkt keihard vallen. Wij hangen inmiddels boven het ravijn, maar zien de diepte nog niet. Alle signalen staan op alarm, maar nog maar weinig mensen voelen de crisis aan den lijve. We hangen boven het ravijn, maar vallen nog niet. Of misschien is de val al ingezet maar zijn we als de persoon die van de 50^{ste} verdieping naar beneden valt en bij het passeren van de 20^{ste} etage roept dat het tot nu toe allemaal erg meevalt.

De verwachting is echter dat na de zomervakantie gevolgen van de crisis echt zichtbaar worden. Het gaat, in de woorden van onze minister van Financiën, nog knap ellendig worden in dit land. Als voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen en Stichting Blik op Werk maak ik me hier zorgen over. Niet alleen over de gevolgen op de korte termijn, maar ook op de langere termijn. Want hoe zal de arbeidsmarkt eruit zien als de stofwolken van de crisis weer zijn opgetrokken? En wat kunnen en moeten we *nu* doen om ervoor te zorgen dat kwetsbare groepen, zoals ouderen en jongeren, ook na de crisis aan de slag kunnen blijven?

Eerst de huidige situatie. De eersten die te maken krijgen met de crisis op de arbeidsmarkt zullen de schoolverlaters zijn die zich na de zomervakantie tevergeefs melden op de arbeidsmarkt. Wanneer de prognoses van het Centraal Planbureau uitkomen, is eind 2010 10% van de beroepsbevolking in Nederland werkloos.

Gezien de verhoudingen tussen jeugdwerkloosheid en algemene werkloosheid betekent dat dan waarschijnlijk 25% werkloosheid onder jongeren. En doordat allochtone jongeren over het algemeen tweemaal zo vaak werkloos zijn als autochtone mogen we aannemen dat dan ongeveer de helft van de allochtone jongeren op de arbeidsmarkt werkloos is.

Dankzij intensieve Van Werk Naar Werkprogramma's en de invoering en toepassing van deeltijd-WW zal wellicht de generieke werkloosheid de verwachte 10% niet helemaal halen. Schoolverlaters hebben echter geen boodschap aan dat soort maatregelen. Dat kan ertoe leiden dat een nog groter deel van de werkloosheidslasten op de jongste schouders terecht komt. Tenzij het beleid om jongeren langer op school te houden en andere op jeugdbanen gerichte maatregelen een doorslaand succes worden. Zo niet, dan worden we geconfronteerd met een nieuwe generatie schoolverlaters voor wie de eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een frustrerende ervaring is. Voor een deel van hen kan dat leiden tot een blijvend afkeren van de arbeidsmarkt. We raken ze daarmee voor de toekomst kwijt.

Jongeren die ondanks alles toch een baan vinden, beginnen bij laagconjunctuur vaak in een baan onder hun opleidingsniveau. Uit recent voor de RWI verricht onderzoek is gebleken dat een deel van die jongeren binnen twee jaar doorstroomt naar een baan op het eigen niveau. Voor ongeveer de helft geldt dat echter niet. Zij blijven dus de arbeidsmarktgevolgen van een slechte start met zich meetorsen en wij raken zo een deel van hun potenties en competenties kwijt.

Niet alleen jongeren zullen onevenredig zwaar getroffen worden door de oplopende werkloosheid. Ook voor veel ouderen breken er moeilijke tijden aan. Zij zullen weliswaar niet als eersten op straat staan, maar wanneer het toch zover komt, is de kans op terugkeer gering. Een flinke toename van langdurig werkloze ouderen valt de komende jaren dan ook te verwachten. Voor de oudsten onder hen geldt dat ze, wanneer de vraag weer aantrekt, inmiddels op een leeftijd zijn waarop ze sowieso de arbeidsmarkt zouden verlaten. Voor de jongere ouderen geldt dat echter niet. Hun uitval in het heden houdt derhalve ook een verlies voor de toekomst in.

Dat verlies voor de toekomst geldt ook voor de mensen in de technische en de bouwberoepen. Die worden nu in grote aantallen werkloos. Velen van hen zullen uitwijken naar andere beroepen in andere sectoren. Ook kan de werkloosheid nu leiden tot andere studie- en beroepskeuzen van jongeren. Dat betekent een enorm probleem voor de bedrijven in de bouw en in de industrie wanneer de vraag weer aantrekt. Het herstel in die sectoren kan dan geremd worden door een tekort aan ervaren en geschoold personeel.

Valt er dan niets positiefs over de crisis te zeggen? Ik denk het wel. De huidige crisis kan tot een versneld proces van destructie van oude en, in het vervolg daarop, het ontstaan van

nieuwe bedrijvigheid leiden. Door de bank genomen gaat jaarlijks tussen de 6 en 10% van de banen verloren. Ik zei dus: “door de *bank* genomen en niet door de bank *genoomen*...”, maar dit terzijde. Daar staat het ontstaan van banen tegenover. In hoogconjunctuur ontstaan er meer banen dan er verdwijnen, in laagconjunctuur geldt het omgekeerde. Dit betekent voor het arbeidsmarktbeleid dat het scheppen van voorwaarden voor het ontstaan van nieuwe banen belangrijker is dan het voorkomen van het verdwijnen van oude banen. De crisis kan helpen om die voorwaarden voor het ontstaan van nieuwe banen te scheppen. Neem het beleid om jongeren langer op school te houden. Over een paar jaar houden we daar een beter geschoolde jonge garde op de arbeidsmarkt aan over. Dat biedt mogelijkheden voor nieuwe, betere en productievere banen wanneer de conjunctuur weer aantrekt. Tot voor kort was voor veel bedrijven een tekort aan voldoende aanbod van personeel een belangrijk obstakel voor groei van de bedrijvigheid. De crisis leidt ertoe dat bedrijven die anders nog jaren zouden wankelen, nu omvallen. Daarmee komen er mensen vrij die ingezet kunnen worden in bedrijven die meer marktpotentie hebben.

Op dit moment is alle aandacht gericht op het noodweer dat de arbeidsmarkt teistert, maar wij moeten ons ook blijven richten op structurele oplossingen. Wat er *tijdens* de crisis gebeurt, kan namelijk ook negatieve gevolgen hebben voor het ontstaan van nieuwe banen nu en na de crisis. Ik had het al over mensen die door langdurig aan de kant te staan duurzaam uitgeschakeld raken, en over degenen die door de crisis hun vakmanschap kwijtraken. Langdurig buitenspel staan van schoolverlaters en baanverliezers moet dus koste wat kost voorkomen worden.

Bovendien blijft er sprake van een structurele onderstroom op de arbeidsmarkt, die in z'n volle omvang weer opnieuw zichtbaar zal worden als de economie zich weer herstelt en de financiële markten zich weer stabiliseren. Die structurele onderstroom kenmerkt zich door een ontwikkeling waarbij in toenemende mate een beroep wordt gedaan op het aanpassings- en vernieuwingsvermogen van bedrijven en instellingen. De oorzaak daarvoor is onder meer gelegen in technologische ontwikkelingen. De daaruit voortvloeiende product- en procesinnovaties hebben kortere levenscycli van producten en productieprocessen tot gevolg. Verder zijn in dit verband van invloed de uitbouw van de kenniseconomie en een door de globalisering groeiende internationale concurrentiedruk. Door deze ontwikkelingen zijn bedrijven en instellingen voortdurend genoodzaakt om te bezien of het aanbrengen van kwantitatieve en kwalitatieve aanpassingen in hun personeelsbestand noodzakelijk is.

Tegelijkertijd is er aan de zijde van de werknemers sprake van een zich wijzigende houding ten opzichte van arbeid. Meer en meer hebben werknemers een voorkeur voor een baan die hen, al naar gelang de levensfase waarin ze verkeren, mogelijkheden biedt voor een flexibel werkpatroon en een flexibele werkrelatie.

Deze ontwikkelingen brengen nadrukkelijker een arbeidsmarkt in beeld, waarop de kansen op een baan voor het leven afnemen, baanzekerheid in toenemende mate wordt vervangen door werkzekerheid en het sociaal zekerheidssysteem steeds minder een vangnet en steeds meer een trampoline terug naar de arbeidsmarkt wordt.

In combinatie met demografische ontwikkelingen, die leiden tot een toename van het aantal ouderen in de (beroeps)bevolking, leveren deze ontwikkelingen voor het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren in willekeurige volgorde de volgende aandachtsgebieden op:

- om het rendement van technologische ontwikkelingen te vergroten, zullen die hand en hand moeten gaan met activiteiten in de sfeer van de sociale innovatie
- het bij voortdaring werken aan het inzetbaar houden van werknemers op de arbeidsmarkt. Blijvende aandacht voor scholing is daarbij niet het enige, maar wel een belangrijk instrument (leven lang leren)
- het vergroten van de arbeidsparticipatie. Meer mensen dan nu zullen aan het arbeidsproces moeten gaan deelnemen of zullen dat langer moeten gaan doen. Daarbij zal het beleid zich ook moeten richten op personen die als zelfstandig ondernemer aan het arbeidsproces willen gaan deelnemen
- een grotere arbeidsparticipatie zal mede gerealiseerd moeten worden door kansen te bieden aan werkzoekenden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Dit overigens niet alleen vanuit economisch, maar ook vanuit sociaal perspectief (een betaalde baan biedt de beste garantie tegen sociale uitsluiting en armoede)
- maatregelen die eraan bijdragen dat oudere werknemers besluiten en de kans krijgen om langer aan het arbeidsproces te blijven deelnemen
- gerichte aandacht voor curatief en preventief VWNW-beleid:
 - Curatief VWNW-beleid bestaat uit maatregelen die ervoor zorgen dat werknemers zonder werkloos te worden -en dus zonder in een uitkeringssituatie terecht te komen- een nieuwe baan krijgen, als ze hun huidige baan als gevolg van ziekte of dreigende werkloosheid gedwongen moeten verlaten
 - Bij preventief VWNW-beleid gaat het om maatregelen die zich richten op het voorkomen van werkloosheid en ziekte door employabilitybeleid, sociale innovatie en gezondheidsmanagement

Zonder, gezien de tijd, uitputtend te kunnen zijn graag een paar woorden over twee van deze aandachtsgebieden. In de eerste plaats valt mij op hoe snel toch de visie op de wenselijkheid van arbeidsdeelname door ouderen aan het veranderen is. Hoe lang is het immers nog geleden dat het eigenlijk heel normaal gevonden werd als werknemers van 57,5 jaar en zelfs 55 jaar de arbeidsmarkt verlieten en ze mede daardoor bij reorganisaties vooraan in de 'ontslagrij' stonden. Dat is iets dat we ons, gelet op de zojuist door mij genoemde structurele onderstroom op de arbeidsmarkt, nu niet meer kunnen veroorloven.

Het is derhalve misschien wel verleidelijk, maar naar mijn oordeel dus onverstandig, om als gedurende de economische crisis tot ontslag van werknemers moet worden gekomen, hierbij net als in het verleden in eerste instantie naar oudere werknemers te kijken. We zouden dan immers met het oog op het 'korte gewin' tijdens de economische crisis een beleidsmaatregel treffen die haaks staat op het arbeidsmarktbeleid dat op de langere termijn gewenst is.

En dat is nu juist de kunst: op korte termijn geen dingen doen die op gespannen voet staan met het op de langere termijn benodigde arbeidsmarktbeleid.

Dat geldt ook voor het tweede aandachtsgebied waar ik kort op in wil gaan. En dat is de noodzaak om ook tijdens de economische crisis blijvend aandacht te houden voor preventief VWNW-beleid. en het duurzaam inzetbaar houden van werknemers. Dat betekent aandacht voor: employability (een leven lang leren), workability, sociale innovatie en gezondheidsmanagement. Naar mijn mening zaken die cruciaal zijn om werknemers weerbaar, gemotiveerd, mobiel en ook productief te houden.

Investeren in deze ontwikkelingen moet niet gezien worden als een kostenpost, waarop in de huidige economische crisis wel bezuinigd kan worden of die zelfs voor schrappen in aanmerking komt. Maar als een echte investering, voor werknemers noodzakelijk om op de arbeidsmarkt actief te kunnen blijven en voor werkgevers noodzakelijk om ook op de langere termijn over voldoende, gezond en vakbekwaam personeel te kunnen beschikken.

Dit betekent voor werkgevers dat ze in ieder geval consequent aandacht moeten hebben voor het periodiek op individueel niveau met hun werknemers spreken over hun positie binnen het betreffende bedrijf of organisatie. Dit overleg mondt bij voorkeur uit in een op een individueel ontwikkelings- en opleidingsplan. Daarin wordt vastgelegd wat er voor de werknemer aan activiteiten wordt ondernomen om hem of haar optimaal inzetbaar te houden. Waar mogelijk binnen en waar nodig buiten het bedrijf.

Om werknemers in staat te stellen hun inzetbaarheid zelf te optimaliseren, verdient het aanbeveling om hun een persoonlijk budget te geven voor de uitvoering van het ontwikkel- en opleidingsplan. Er zijn verschillende voorbeelden van organisaties, branches en bedrijven waar dit, al dan niet in de CAO, is geregeld.

Daarnaast is de Work Ability Index (WAI) een goed ondersteunend instrument om concreet handen en voeten te geven aan preventief beleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Met behulp van dit uit Finland afkomstige instrument kunnen werknemers en werkgevers aan de slag gaan om het fysieke, psychische en sociale arbeidsvermogen van de werknemers positief te beïnvloeden. Met behulp van de WAI kunnen risico's voor uitval en arbeidsongeschiktheid vroegtijdig worden signaleerd en aangepakt.

Een belangrijke kracht van de WAI is dat werknemers de vragenlijst zelf invullen en zo een eigen inschatting krijgen van hun inzetbaarheid nu en in te toekomst. Deze informatie kan worden gebruikt ter voorbereiding van een gesprek over ontwikkeling of functioneren. Voor werkgevers biedt de WAI een praktisch handvat om proactief groepen met een verminderd werkvermogen te signaleren. Daarnaast kunnen met de WAI ontwikkelingen in werkvermogen op groepsniveau in de tijd worden gevolgd.

Het voert voor mij hier te ver om uitgebreid in te gaan op het ontstaan van de WAI en de toepassingsmogelijkheden. Ik toon u zo aan het einde van mijn verhaal een korte presentatie waarin belangrijke elementen over de WAI zijn samengevat. Bovendien zal Lex Burdorf zo meer over de wetenschappelijke achtergronden van werkvermogen vertellen.

Maar wel wil ik hier graag tot slot benadrukken dat ik vind dat er door het landelijke initiatief om er voor te zorgen dat werkgevers en werknemers op een veel grotere schaal met werkvermogen aan de slag gaan, een enorme kans wordt geboden. Een kans om duurzame inzetbaarheid hoog op de agenda te krijgen. Een kans om vanuit een centraal punt ervaringen te verzamelen en te delen en van elkaar te leren. Een kans om straks, als meer organisaties met een zelfde standaard WAI werken, te benchmarken. En een kans om meer onderzoek te doen naar effecten en interventies.

Zoals een groot aantal van u waarschijnlijk weet, stimuleert Stichting Blik op Werk in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brede implementatie de WAI bij Nederlandse bedrijven en instellingen. Dit doen we door: te stimuleren, te faciliteren en te ondersteunen. Door mensen te verbinden en kennis te verzamelen en door te geven. Om daar waar nodig op bestuurlijk niveau duwtjes te geven. Als onafhankelijk platform.

Uit al onze contacten blijkt dat er veel interesse en beweging is en dat we een overgang gaan krijgen van een aantal beperkte ervaringen met de WAI naar een grootschaligere toepassing in verschillende sectoren.

Het Ministerie van SZW is enthousiast. Het Ministerie van VWS steunt. En zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties in het bestuur van Blik op Werk staan achter het concept van de WAI. Ik kan u uit ervaring zeggen dat de neuzen lang niet altijd zo dezelfde kant op staan!

Natuurlijk zijn er altijd nog punten voor verbetering of kritiek. En natuurlijk is de WAI niet dé oplossing voor alles. Maar het is een buitengewoon zinvol instrument. En het zou, zoals Leo

Hartveld van de FNV op de WAI kick off bijeenkomst uitsprak, goed zijn als de WAI een gemeenschappelijke deler wordt die door het hele bedrijfsleven gebruikt gaat worden.