

Leren participeren;

participatie van lager opgeleiden in de MRDH en de regio Eindhoven



Dr Walter W.J.J. Manshanden

Netherlands Economic Observatory
Rotterdam

Leren participeren;

Leren participeren; participatie van lager opgeleiden in de MRDH en de regio Eindhoven
Onderzoek in opdracht van de Metropoolregio Rotterdam Den Haag

Begeleidingscommissie:

J. den Heeten

B. Nijhof

C. Stoppelenburg

T. Strijers

De auteur is de geïnterviewde personen zeer erkentelijk voor hun medewerking aan dit project. De inhoud van dit rapport is volledig voor rekening van de auteur.

© NEO Observatory

Rotterdam

Gebruik van informatie uit deze publicatie is op voorwaarde van bronvermelding toegestaan.

Inhoud

Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	7
2 Groei en opleiding in de MRDH en de regio Eindhoven.....	9
3 Samenhang arbeidsaanbod naar opleiding en sectorstructuur.....	15
3.1 Inleiding.....	15
3.2 Samenhang van participatie met andere kenmerken.....	17
3.3 Groei BRP en opleidingsniveau.....	19
3.4 Opleidingsniveau en sectorstructuur.....	21
3.5 Participatie lager opgeleiden.....	25
3.6 Stedelijkheid.....	26
3.7 Tien conclusies.....	31
4 Participatie in de regio Eindhoven; een kwalitatieve analyse.....	33
4.1 Inleiding.....	33
4.2 Het falende nationale en regionale arbeidsmarkt beleid.....	34
4.2.1 Reorganisatie en bureaucrativering.....	34
4.2.2 Intransparantere arbeidsmarkt.....	35
4.2.3 De expat.....	36
4.2.4. Structureel te lage investeringen in laag opgeleiden; laaggeletterdheid.....	36
4.2.5 Conclusies.....	37
4.3 Het succes van de regio Eindhoven.....	38
4.3.1 Een sociaal-culturele benadering.....	38
4.3.2 Organisatie Brainport Development Company.....	38
4.4 Handelingsperspectieven.....	40
4.4.1 Cognitieve aanpak op sociaal-culturele basis.....	40
4.4.2 Onderwijs met en door bedrijven.....	41
4.4.3. Effectieve matching: een voorstel.....	43
5 Conclusies en aanbevelingen.....	44
Literatuur en bronnen.....	47
Literatuur.....	47
Geïnterviewde personen.....	47
Bijlage 1 Correlatiematrix.....	48

Leren participeren;

Samenvatting

Uit onderzoek (Regiomonitor 2017) bleek dat participatie van lager opgeleiden in de MRDH relatief laag is. In dit project is dat verschil nader in beeld gebracht en geanalyseerd aan de hand van een vergelijking met de regio Eindhoven, resulterend in handelingsperspectieven voor beleid.

De sectorstructuur blijkt geen aantoonbare invloed te hebben op de participatie van lager opgeleiden. Datzelfde geldt voor de samenstelling van de bevolking naar herkomst. Het blijkt dat met uitzondering van de drie grote steden er sprake is van een positieve relatie tussen stedelijkheid en participatie van lager opgeleiden. In de drie grote steden blijkt namelijk een specifiek effect: een extra lage participatie van lager opgeleiden. Dit 'grote stads'-effect wordt toegeschreven aan de schaal van de grote steden (de omvang op zich) en suburbanisatie van werkenden. De omvang van de non-participatie van lager opgeleiden staat toe dat er een subcultuur ontstaat waarin non-participatie geaccepteerd is. Tegelijkertijd zijn in de grote steden maatschappelijke netwerken buiten de markt om verdwenen en waarin vertrouwen en matching tussen werkgever en werknemer had kunnen plaatsvinden. Niet-werkenden kunnen zo vervreemden van de arbeidsmarkt: dit wordt afstand tot de arbeidsmarkt genoemd.

Essentieel is dat in lager opgeleiden al minder is geïnvesteerd tijdens hun opleiding en vervolgens minder wordt geïnvesteerd tijdens hun werkzaam leven. De vrije markt lost de lagere participatie van lager opgeleiden niet op; intermediairs zoals uitzendbureaus zijn geen substituut voor informele vertrouwensnetwerken. Jarenlange reorganisatie en bezuinigingen op de arbeidsbureaus, zo blijkt uit gesprekken in het veld, dragen niet bij aan een maatschappelijk wenselijke hoge participatie onder lager opgeleiden. Digitalisering, standaardisering en decentralisering vergroten voor velen de afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld voor laaggeletterden.

In de regio Eindhoven is geen sprake van dit grote stadseffect en bestaan er netwerken buiten de markt om die de matching tussen werkgever en werknemer verzorgen. Bedrijven zijn er actiever door maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en zelf onderwijs te verzorgen, juist voor lager opgeleiden. Dit doen zij ook in samenwerking met andere bedrijven.

De handelingsperspectieven voor de MRDH zijn de volgende:

- 1 Het terugbrengen van sociale netwerken op micro-niveau buiten de markt om en waarop de marktsector kan gedijen, is geen sinecure. De meest voor de hand liggende organisatie is het onderwijs, dat meer als intermediair op de arbeidsmarkt zou kunnen fungeren. Basisscholen en voortgezet onderwijs zouden bijvoorbeeld door bedrijven en grote werkgevers in de overheidsfeer, zoals NGO's, geadopteerd kunnen worden.
- 2 Bedrijven kunnen, evenals in de regio Eindhoven, onderwijs voor lager opgeleiden zelf ter hand te nemen voor de eigen arbeidsvraag. Bedrijven nemen daardoor meer maatschappelijke verantwoordelijkheid voor werknemers buiten de formele arbeidsrelatie om. Zo ontstaan er netwerken op micro-niveau. De scheiding tussen onderwijs en bedrijven wordt zo minder strikt en de kansen op matching nemen toe.
- 3 het reïntegratieproces, voorzover dat door de overheid wordt gedaan, zou meer gebaseerd kunnen zijn op individuele cognitie en sociaal-culturele factoren, uitgaande van een antropologische

Leren participeren;

benadering. Dit is niet alleen bedoeld voor mensen met een immigratie-achtergrond, al dan niet westers, maar ook voor mensen met een Nederlandse achtergrond.

4 Stabiliteit in het beleid op de langer termijn. Het arbeidsmarkt beleid kan meer voortbouwen op bewezen praktijken en deze met schaal voor langere tijd inzetten. Bewezen praktijken zoals leerwerkpunten vormen dan een onderdeel van de uitvoeringspraktijk op de lange termijn.

1 Inleiding

De MRDH heeft in navolging van aanbevelingen van de OECD een hoger groeipad van de economie als doel gesteld. Gemiddeld zou de groei van het bruto regionaal product tussen de 2 en 4 procent moeten liggen. Dat niveau van de groei is nodig om de werkgelegenheid te laten toenemen. Daardoor stijgt de participatie en daalt de werkloosheid in de MRDH. Dit is in de kern het arbeidsmarktprobleem van de MRDH: een relatief lage participatie en een hoge werkloosheid (zie onder andere de Regiomonitor 2017).

Om de ambitie van extra groei te realiseren is met het oog op arbeidsmarktbeleid meer informatie nodig. De vraag is namelijk hoe de groei van het bruto regionaal product doorwerkt op de arbeidsmarkt. Immers, leidt extra groei daadwerkelijk tot verhoging van de participatie en verlaging van de werkloosheid? Daartoe is meer informatie nodig over hoe het aanbod van arbeid, in het bijzonder naar opleiding, samenhangt met groei van de economie van de MRDH. Doorgaans wordt aangenomen dat de verdeling naar opleiding van het arbeidsaanbod naar opleiding daar een bepalende factor in is. Het is echter gebleken dat deze aanname niet geheel terecht is. Uit recent onderzoek in de provincie Utrecht en aangrenzende regio's (Economisch Beeld Utrecht+, 2017) naar economische groei, samenhang, innovatie en arbeidsmarkt bleek dat de regio Eindhoven in vergelijking met Utrecht+, de MRA en de MRDH een relatief hoge groei van de economie combineert met een relatief gemiddelde samenstelling van de beroepsbevolking naar opleiding en een hogere arbeidsparticipatie naar opleiding. De regio Eindhoven heeft een verdeling van het arbeidsaanbod naar opleiding die niet veel afwijkt van die van de MRDH. Dit roept de vraag op wat het verschil tussen de regio Eindhoven en de MRDH is; dat wil zeggen dat met schijnbaar eenzelfde uitgangspositie qua arbeidsaanbod, er niettemin twee verschillende uitkomsten in participatie en groei mogelijk zijn. In de regio Eindhoven is juist de participatie onder lager opgeleiden hoger dan in de MRDH.

Klaarblijkelijk slagen lager opgeleiden in de regio Eindhoven er beter in om werk te vinden. Het betekent dat structurele extra economische groei niet voor het overgrote deel ten goede komt aan hoger opgeleiden, maar ook aan lager opgeleiden. In de Regiomonitor is opgemerkt dat er in de MRDH bij hoger opgeleiden een vraagstuk aan de aanbodzijde ligt. Het meest letterlijk komt dat tot uiting in een numerus fixus voor studenten aan de TU Delft, maar in bredere zin zijn hoger opgeleiden al maximaal actief op de arbeidsmarkt van de MRDH. Bij de lager opgeleiden is er ruimte op de arbeidsmarkt; daar speelt een probleem aan de vraagzijde. Hetzelfde geldt, weliswaar in mindere mate, voor middelbaar opgeleiden.

Uitgaand van de gebleken variatie in participatie van lager opgeleiden in verschillende regio's in Nederland, is de vraag welke factoren daarin bepalend zijn en, afhankelijk van de gevonden antwoorden, welk handelingsperspectief dat biedt? Dit project gaat in op beide vragen.

Deze twee vragen worden in drie stappen beantwoord. Eerst wordt de stand en ontwikkeling van de betreffende indicatoren tegen het licht gehouden. Vervolgens wordt in een tweede stap dit nader kwantitatief geanalyseerd aan de hand van cijfers voor 40 COROP-gebieden in Nederland, waarna, ten derde, interviews in de regio Eindhoven het vraagstuk kwalitatief in beeld brengt.

Leren participeren;

2 Groei en opleiding in de MRDH en de regio Eindhoven

De economie van de regio Eindhoven groeide met gemiddeld 3,5 procent per jaar over de jaren 2014-2016 (figuur 1,1). Dat is fors meer dan het gemiddelde van Nederland van 1,9 procent en de MRDH met 1,8 procent. Eenzelfde verschil is zichtbaar met de werkgelegenheid; deze groeide in deze periode in de regio Eindhoven met 1,5 procent; in de MRDH was 0,7 procent. De participatiegraad steeg licht in de regio Eindhoven, terwijl die in de MRDH nog daalde. De ontwikkeling van de werkzame beroepsbevolking volgde een soortgelijk patroon (figuur 1.1).

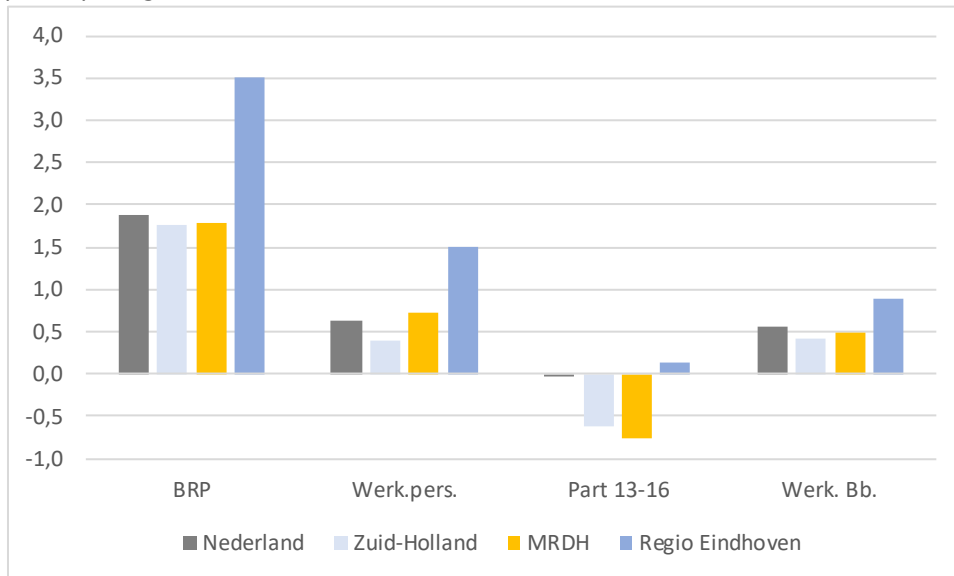
Het blijkt dat de participatiegraad van de regio Eindhoven in 2016 op 71 procent ligt (figuur 1.2, tabel 1.1), drie procentpunten hoger dan die van de MRDH. Het verschil in participatie ontstaat met name bij de lager opgeleiden. Deze ligt in de MRDH 6 procent hoger dan in de regio Eindhoven. Zou de MRDH eenzelfde participatie van lager opgeleiden als in de regio Eindhoven hebben, dan zouden er 32,3 duizend extra personen aan het arbeidsproces deelnemen. Bij hoger opgeleiden is de participatie in de MRDH juist enigszins hoger; dat is een indicatie voor de schaarste aan hoger opgeleiden in de MRDH. De werkloosheid laat een soortgelijk beeld zien. Deze is in de regio Eindhoven lager, vooral bij de lager opgeleiden (figuur 1.3).

De werkloosheid is gedaald in zowel de MRDH als de regio Eindhoven; in beide regio's het meest bij de hoger opgeleiden (tabel 1.2). De werkloosheid onder lager opgeleiden blijkt in de regio Eindhoven sterker te zijn gedaald; namelijk met -1,1 procent tussen 2013 en 2016, terwijl die in de MRDH met -0,3 procent afnam. In Nederland nam deze met -1,5 procent af (tabel 1.3).

Niettemin heeft het arbeidsaanbod naar opleiding in beide regio eenzelfde structuur (tabel 1.4). De bevolking 15-74, de potentiële beroepsbevolking, is daarbij verdeeld naar laag, middelbaar en hoog opgeleid. Deze verdeling is in beide regio's hetzelfde. Zowel in de MRDH als de regio Eindhoven hebben 30 procent lager opgeleiden, 39 procent middelbaar opgeleiden en 30 procent hoger opgeleiden. Deze verdeling wijkt niet af van landelijk. Niettemin is de groei in de regio Eindhoven hoger, en is er een structureel hoger participatiegraad en lagere werkloosheid onder lager opgeleiden.

Figuur 1.1 Ontwikkeling van bruto regionaal product, werkgelegenheid, participatiegraad en werkzame beroepsbevolking 2014-2016 naar regio

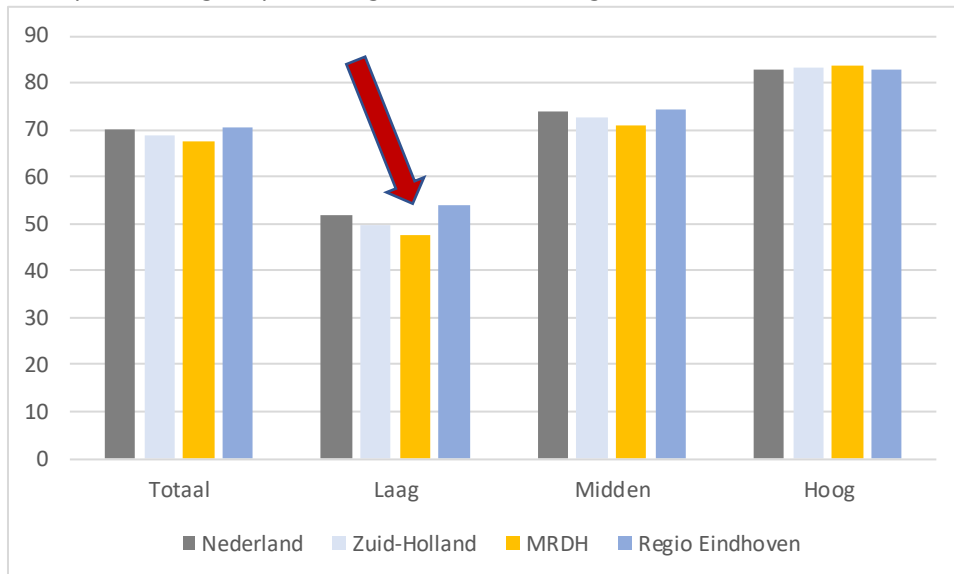
Gemiddelde jaarlijkse groei (brp, werkzame personen en werkzame beroepsbevolking) en verschil participatiegraad



Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 1.2 Participatiegraad naar regio, 2016

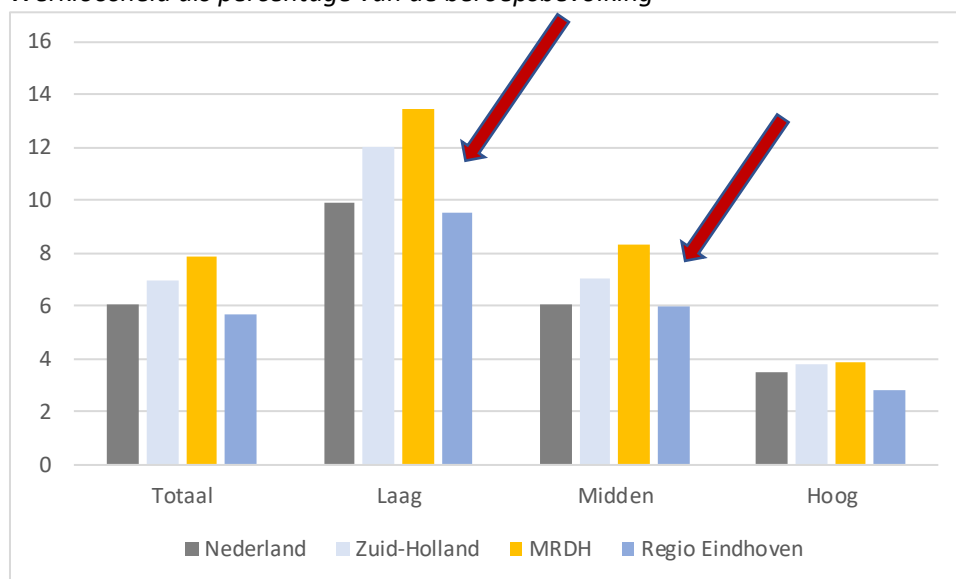
Beroepsbevolking als percentage van de bevolking 15-74



Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 1.3 Werkloosheid naar regio, 2016

Werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking



Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.1 Participatiegraad naar regio, 2016

Beroepsbevolking als percentage van de bevolking 15-74

	Totaal	Laag	Midden	Hoog
	%			
Nederland	70	52	74	83
Zuid-Holland	69	50	73	83
MRDH	68	48	71	84
Regio Eindhoven	71	54	75	83
Den Haag	68	47	70	83
Delft & Westland	71	56	74	82
Rijnmond	67	47	71	85

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.2 Werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking

Tabel Werkloosheid naar regio en opleiding, 2016

	Totaal	Laag	Midden	Hoog
Nederland	6,0	9,9	6,1	3,5
Zuid-Holland	6,9	12,0	7,0	3,8
MRDH	7,8	13,4	8,3	3,8
Regio Eindhoven	5,7	9,5	6,0	2,8
Den Haag	7,7	14,0	8,6	3,9
Delft & Westland	5,6	8,6	6,6	2,7
Rijnmond	8,3	14,0	8,4	4,0

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.3 Verandering participatie en werkloosheid naar regio, 2013-2016

	Totaal	Laag	Midden	Hoog
Participatie				
<i>Verandering 2013-2016</i>				
Nederland	-0,5	-1,4	-0,4	-0,9
Zuid-Holland	-0,8	-2,0	-0,6	-1,3
MRDH	-1,1	-2,1	-1,1	-1,0
Regio Eindhoven	-0,1	0,0	-0,4	-0,6
Den Haag	-1,3	-2,5	-1,0	-1,6
Delft & Westland	0,7	2,3	1,0	-2,4
Rijnmond	-1,3	-2,6	-1,5	-0,1
Werkloosheid				
<i>Verandering 2013-2016</i>				
Nederland	-1,2	-1,5	-1,3	-0,7
Zuid-Holland	-1,1	-0,3	-1,5	-0,7
MRDH	-1,4	-0,3	-1,7	-1,7
Regio Eindhoven	-1,3	-1,1	-0,9	-1,7
Den Haag	-1,2	-0,7	-1,5	-0,8
Delft & Westland	-1,0	-2,7	-1,3	0,3
Rijnmond	-1,5	0,3	-2,0	-2,8

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.4 Bevolking 15-74 jaar naar opleiding, 2016, naar regio

Bevolking 15-74	Totaal	Laag	Midden	Hoog
	<i>X 1000</i>			
Nederland	12.768	3.832	5.143	3.793
Zuid-Holland	2.714	821	1.083	809
MRDH	1.734	539	671	524
Regio Eindhoven	572	176	224	172
Den Haag	631	183	232	216
Delft & Westland	174	49	72	54
Rijnmond	929	307	367	255
	Totaal	Laag	Midden	Hoog
	%			
Nederland	100	30	40	30
Zuid-Holland	100	30	40	30
MRDH	100	31	39	30
Regio Eindhoven	100	31	39	30
Den Haag	100	29	37	34-e
Delft & Westland	100	28	41	31
Rijnmond	100	33	39	27

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.5 Overige bevolking 15-74 jaar naar regio

Niet-beroepsbevolking	Totaal	Laag	Midden	Hoog
	<i>X1000</i>			
Nederland	3.826	1.844	1.339	643
Zuid-Holland	841	412	295	134
MRDH	560	282	194	85
Regio Eindhoven	168	81	57	30
Den Haag	204	97	70	37
Delft & Westland	50	22	19	10
Rijnmond	306	163	105	38
	Totaal	Laag	Midden	Hoog
	<i>%</i>			
Nederland	100	48	35	17
Zuid-Holland	100	49	35	16
MRDH	100	50	35	15
Regio Eindhoven	100	48	34	18
Den Haag	100	48	34	18
Delft & Westland	100	43	38	19
Rijnmond	100	53	34	13

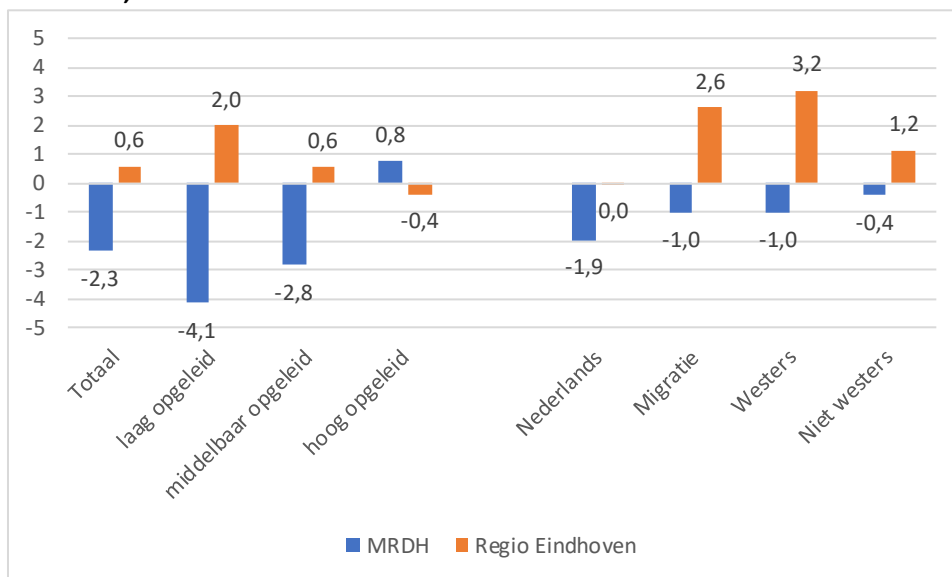
Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 1.6 Samenstelling beroepsbevolking en participatie naar opleiding en herkomst, Nederland, MRDH en de regio Eindhoven, als percentage en verschil met Nederland, 2016

	Nederland	MRDH		Eindhoven eo.	
Participatie	<i>%</i>	<i>%</i>		<i>%</i>	
Totaal	70,0	67,7	-2,3	70,6	0,6
laag opgeleid	51,9	47,7	-4,1	53,9	2,0
middelbaar opgeleid	74,0	71,1	-2,8	74,5	0,6
hoog opgeleid	83,0	83,8	0,8	82,7	-0,4
Nederlands	70,9	69,0	-1,9	70,9	0,0
Migranten	66,8	65,8	-1,0	69,4	2,6
<i>Westers</i>	<i>69,2</i>	<i>68,2</i>	<i>-1,0</i>	<i>72,4</i>	<i>3,2</i>
<i>Niet westers</i>	<i>64,8</i>	<i>64,4</i>	<i>-0,4</i>	<i>66,0</i>	<i>1,2</i>
Aandeel in de beroepsbevolking					
laag opgeleid	30,0	31,1	1,1	30,7	0,7
middelbaar opgeleid	40,3	38,7	-1,6	39,2	-1,1
hoog opgeleid	29,7	30,2	0,5	30,0	0,3
	100	100		100	
Nederlands	78,2	62,1	-16,2	81,1	2,9
Migranten	21,7	37,5	15,8	18,9	-2,8
	100	100		100	
<i>Westers</i>	<i>10,0</i>	<i>12,7</i>	<i>2,7</i>	<i>10,1</i>	<i>0,1</i>
<i>Niet westers</i>	<i>11,6</i>	<i>24,8</i>	<i>13,2</i>	<i>8,7</i>	<i>-2,9</i>

Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 1.5 Verskil tussen Nederland en MRDH en regio Eindhoven in participatie naar opleiding en herkomst, 2016



Bron: CBS, NEO Observatory

De totale participatiegraad ligt in de regio Eindhoven ruim een half procent boven die van Nederland en 2,9 procent boven die van de MRDH. Een nadere blik op de onderliggende cijfers naar opleiding en herkomst laat zien dat het verschil ontstaat bij lager opgeleiden. In de regio Eindhoven werken deze fors meer dan in de MRDH: 6,1 procent meer. Bij middelbaar opgeleiden is dit verschil ruim de helft (+3,4 procent). Bij hoger opgeleiden is de participatie in de MRDH juist hoger.

Onderscheiden naar herkomst is eveneens een interessant patroon zichtbaar. Voor geheel Nederland blijkt dat de participatie onder Nederlanders hoger is dan onder migranten. Het verschil doet zich echter vooral voor niet-westerse migranten. Bij westerse migranten is het verschil geringer. Een vergelijking van de MRDH met Nederland laat zien dat juist de participatie van Nederlanders in de MRDH relatief laag is (-1,9 procent). Onder de migranten is dat verschil met Nederlanders geringer, met name bij de niet-westerse migranten.

De lagere totale participatie in de MRDH ontstaat vooral door het grote aandeel van migranten in de beroepsbevolking, namelijk 37,5 procent. De lagere participatie van deze groep heeft immers een groot gewicht en drukt daardoor de algehele participatie in de MRDH (samenstellingseffect). Echter, ook de lagere participatie onder Nederlanders in de MRDH klinkt door. Indien het verschil tussen de MRDH en de regio Eindhoven nader wordt bezien, blijkt dat het verschil in participatie tussen beide regio's niet alleen bij Nederlanders (-1,9 procent) ontstaat. Het verschil ontstaat bij migranten, in het bijzonder westerse migranten. De participatie van deze groep ligt in de regio Eindhoven op 72,4 procent, dat is 4,2 hoger dan in de MRDH. Onder niet-westerse immigranten is de participatie in de regio Eindhoven met 66 procent eveneens hoger dan in de MRDH: 1,6 procent meer dan in de MRDH.

De conclusie is dat de lagere participatie in de MRDH ontstaat door zowel een groot aandeel migranten in de beroepsbevolking als de lagere participatie onder Nederlanders. Het verschil in totale participatie tussen de MRDH en de regio Eindhoven ontstaat met name bij westerse migranten en bij lager opgeleiden. De regio Eindhoven heeft kennelijk een arbeidsmarkt die hen beter weet in te zetten. Daarnaast is de totale participatie in de regio Eindhoven hoger doordat het aandeel migranten in de beroepsbevolking ongeveer de helft kleiner is dan in de MRDH.

3 Samenhang arbeidsaanbod naar opleiding en sectorstructuur

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk bleek dat de participatie onder lager opgeleiden in de MRDH in vergelijking met andere regio's in Nederland relatief laag is. Met het oog op beleid is het van belang inzicht te hebben in de aard, de samenhang en de eventuele complexiteit van dit maatschappelijke vraagstuk. Namelijk, een lage participatie impliceert onderbenutting van menselijke capaciteit en daarmee welvaart en welzijn, juist in een grootstedelijke regio als de MRDH.

Het doel van deze verkennende kwantitatieve analyse is om nader inzicht te verkrijgen in het waargenomen verschil (zie het voorgaande hoofdstuk) tussen de participatie van lager opgeleiden in de regio Eindhoven enerzijds en de MRDH anderzijds. De conclusies van dit hoofdstuk worden beschouwd als richtinggevend voor het handelingsperspectief teneinde welvaart en welzijn te verhogen. De conclusies van de in dit hoofdstuk gepresenteerde kwantitatieve analyse worden in het hierna volgende hoofdstuk getoetst aan de hand van interviews met deskundigen in de regio Eindhoven.

Een kwantitatieve analyse

Tal van factoren dragen bij aan de verklaring van participatie; zie bijvoorbeeld de factoren die absentie door ziekte verklaren en hoe daarop in te grijpen (zie bijvoorbeeld Hassink 2018). In het geval van participatie naar opleiding en regio worden enige mogelijke verklaringen met een ruimtelijke dimensie tegen het licht gehouden. Dit wordt gedaan door voor 40 COROP gebieden de participatie van lager opgeleiden in verband te brengen met andere kenmerken van die regio's. De keuze voor die andere kenmerken is gebaseerd op hypothetische verklaringen voor de hoogte van de participatie naar opleiding. Dat zijn de volgende werkhypotheses:

1. Aanbod van personen 15-74 jaar naar opleiding
2. De gevraagde opleidingen door bedrijven en instellingen: sector
3. Etnische herkomst
4. Vorm van het arbeidscontract
5. Stedelijkheid

De eerste verklarende variabele, het aanbod van personen van 15-74 jaar naar opleiding, veronderstelt dat waar veel lager geschoolden wonen, en zich dus aanbieden op arbeidsmarkt, werkgevers vaker lager opgeleiden in dienst nemen, omdat zij minder concurrentie hebben van middelbaar en hoger opgeleiden. Echter, als de vraag naar opgeleiden autonoom is, dat wil zeggen niet wordt beïnvloed door het relatieve aanbod, is deze relatie er niet, en kan de participatie juist lager zijn. De verklaring daarvoor is dan dat er een overaanbod is van lager opgeleiden. **De verwachting bij de eerste hypothese is dat er geen relatie is tussen het relatieve aanbod van personen 15-74 naar opleiding en de participatie van hen.**

Bij de tweede verklarende variabele, de gevraagde opleidingen door bedrijven en instellingen, is de veronderstelling dat de samenstelling van het type bedrijvigheid de vraag naar arbeid naar opleiding bepaalt. Bijvoorbeeld, als er veel ICT of specialistische zakelijke diensten in een regio aanwezig is, zoals in de Gooi en Vechtstreek of in Utrecht, is de vraag naar hoger opgeleiden relatief hoog, die

naar lager opgeleiden laag. **Bij de tweede hypothese is de verwachting dat waar veel industrie, horeca of transport en distributie gerelateerde bedrijvigheid is, de participatie van lager opgeleiden ook hoger is.**

De derde verklarende variabele, etnische herkomst naar regio, veronderstelt dat selectie op basis van etniciteit, ofwel discriminatie, een verklarende variabele is van een lagere participatie naar opleiding. **De verwachting bij de derde hypothese is, dat daar waar veel personen wonen met een immigratie achtergrond, de participatie onder lager opgeleiden eveneens lager is.** Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar herkomst uit westerse en niet-westerse landen. De aanname is dat immigranten uit niet-westerse landen relatief vaak lager opgeleid zijn, en die uit westerse landen relatief vaker hoger opgeleid.

4 De vierde mogelijk verklarende variabele is de vorm van het arbeidscontract. **Bij deze variabele is de verwachting dat daar waar relatief veel tijdelijke contracten zijn, de participatie onder lager opgeleiden hoger is.** Werkgevers hebben een lagere drempel om juist lager opgeleiden aan te nemen voor relatief eenvoudig en tijdelijk werk op een markt die onzeker is, zoals seizoenswerk en markten met een hoge onvoorspelbaarheid van de vraag, zoals de horeca op het Nederlandse strand.

5 de vijfde variabele is stedelijkheid. Deze variabele is toegevoegd, omdat stedelijkheid zowel de samenstelling van de bedrijvigheid als de samenstelling van de bevolking naar herkomst beïnvloed. De economie van grote steden bestaat voor een relatief groot deel uit diensten, en de bevolking bestaat voor een groter deel uit immigranten. Stedelijkheid is daarom een achtergrondvariabele in de analyse. Dit is juist voor de MRDH als grootstedelijke regio van belang.

Kortom, de bevolking 15-74 jaar naar opleiding is gekozen om te bezien in hoeverre het arbeidsaanbod naar opleiding invloed heeft op de participatie naar opleiding. Herkomst van personen speelt waarschijnlijk een rol vanwege selectie. De sectorstructuur heeft invloed omdat in verschillende bedrijfstakken andere kwalificaties worden gevraagd. Stedelijkheid is in de analyse betrokken omdat dit op de achtergrond invloed heeft op verschillende variabelen die de participatie naar opleiding beïnvloed: via de sectorstructuur (hoogwaardige diensten domineren in grote steden) en via de herkomst van personen (immigranten, westers en niet/westers zijn vooral in grote steden woonachtig). Tenslotte is een relatie met een vast/flexibel arbeidscontract en de kwalificatie techniek in de uitstroom van het MBO denkbaar.

De kwantitatieve analyse wordt in drie stappen uitgevoerd; deze opeenvolgende stappen vormen een zoekpad. In een eerste stap wordt de enkelvoudige correlatiecoëfficiënt tussen participatie lager opgeleiden en andere (verklarende) variabelen beschouwd. Op basis hiervan worden enige relaties in een tweede stap nader bestudeerd aan de hand van een enkelvoudige regressieanalyse. Vervolgens worden in een derde stap enige enkelvoudige lineaire regressies nader tegen het licht gehouden aan de hand van een meervoudige lineaire regressie met stedelijkheid als achtergrond variabele.

Benadrukt wordt dat er een zeer groot aantal mogelijke relaties is onderzocht. Deze worden niet allemaal gepresenteerd; alleen de inhoudelijk meest relevante worden getoond en geïnterpreteerd. Dat zijn niet noodzakelijkerwijs de statistisch meest significante. De 'spurious correlations' en triviale verbanden zijn weggelaten. De keuzes in de presentatie van de resultaten is gebaseerd op voor de onderzoeksvraag relevante, samenhangende inhoud, die empirisch houdbaar is, en theoretisch begrijpelijk en interpreteerbaar voor beleid.

3.2 Samenhang van participatie met andere kenmerken

Een enkelvoudige correlatiecoëfficiënt geeft een eerste indicatie van samenhang tussen twee indicatoren. Een waarde van 1 betekent perfecte samenhang; als de ene variabele met 1 procent toeneemt, neemt de andere variabele met een constant percentage toe. Dat hoeft niet per se ook 1 procent te zijn, dat kan ook een half of anderhalf procent zijn. In een grafiek waarin beide variabelen tegen elkaar zijn afgezet, liggen de punten op een lijn die een hoek tussen 0 en 90 graden ligt. Een waarde van 0 betekent daarentegen dat de samenhang volledig ontbreekt. In een figuur liggen de punten van de waarnemingen in een richtingloze wolk.

Benadrukt wordt dat deze coëfficiënt slechts een indicatie is; de hogere waarden worden nader onderzocht op de aard en de mate van de samenhang. Dat vindt plaats aan de hand van lineaire regressie. Enkelvoudige regressie geeft meer informatie geven over de relatie tussen de hoogte van de participatie van lager opgeleiden en andere verklarende variabelen, maar nog geen volledig zicht op de complexiteit van samenhang tussen meer variabelen. Bijvoorbeeld, twee variabelen kunnen namelijk dezelfde verklarende variabele hebben. Er zijn diverse oorzaak-gevolg relaties en structuren tussen kenmerken van regio's denkbaar. In de analyse zijn complexe oorzaak gevolg relaties denkbaar; structuurvergelijken benaderen deze complexiteit.

In survey onderzoek worden variabelen waartussen een duidelijke geclusterde samenhang bestaat doorgaans statistisch samengesmolten in een principale component. Het idee is dan dat verschillende indicatoren deels hetzelfde meten. Dat gedeelte krijgt dan een gemeenschappelijke noemer: de principale component. Het aantal variabelen wordt zo teruggebracht tot een klein aantal dimensies.

In deze verkennende analyse zijn 26 kenmerken van COROP regio's bepaald. De focus ligt op de regionale variatie van de participatie onder lager opgeleiden. Deze indicator wordt in verband gebracht met 25 andere kenmerken. In een eerste ronde zijn alle 26 variabelen met elkaar in verband gebracht; de resulterende correlatiematrix is een bijlage opgenomen. Dan wordt ingegaan op de vraag hoe de participatie van lager opgeleiden samenhangt met de 25 andere variabelen op basis van de enkele enkelvoudige correlatiecoëfficiënt. Dit levert indicaties over de verklaring van de participatie van lager opgeleiden.

Het eerste dat opvalt is dat participatie van lager opgeleiden correleert met de participatie van middelbaar opgeleiden en niet met die van hoger opgeleiden. Dat betekent dat de waterscheiding op de arbeidsmarkt tussen hoger opgeleiden enerzijds en lager en middelbaar opgeleiden anderzijds ligt. Als in een regio de participatie onder middelbaar opgeleiden hoger is, is deze onder lager opgeleiden doorgaans ook hoger.

De participatiegraad onder lager opgeleiden blijkt geen enkele relatie met sectorstructuur te hebben. Een hoog aandeel industriële werkgelegenheid in de regio blijkt geen effect te hebben op de participatie van lager opgeleiden. Datzelfde geldt voor hoogwaardige zakelijke diensten, en andere dienstverlenende sectoren. Dit is in tegenstelling tot de participatie van hoger opgeleiden, die correleert met hoogwaardige zakelijke diensten en stedelijkheid (de log van bevolkingsdichtheid) (zie correlatiematrix in bijlage 1). Stedelijkheid speelt ook in rol in het aandeel migranten: hoe stedelijker een regio is, hoe hoger het aandeel migranten in een regio.

Tabel 3.1 Samenhang participatie naar opleiding met een aantal kenmerken voor 40 COROP gebieden

<i>Variabele</i>	<i>Correlatie coëfficiënt</i>
Participatie totaal	0,70
Participatie lager opgeleiden	1,00
Participatie middelbaar opgeleiden	0,52
Participatie hoger opgeleiden	0,12
Participatie herkomst Nederland	0,61
Participatie herkomst immigratie	0,51
Participatie herkomst immigratie, westers	0,43
Participatie herkomst immigratie, niet westers	0,41
Aandeel lager opgeleiden in de bevolking 15-74	-0,18
Aandeel middelbaar opgeleiden in de bevolking 15-75	0,28
Aandeel hoger opgeleiden in de bevolking 15-76	-0,05
Aandeel herkomst Nederland in bev. 15-74 jaar	0,37
Aandeel herkomst immigratie in bev. 15-74 jaar	-0,37
Aandeel herkomst immigratie, westers in bev. 15-74 jaar	-0,40
Aandeel herkomst immigratie, niet westers in bev. 15-74 jaar	-0,29
Aandeel werkgelegenheid in industrie	0,12
Aandeel werkgelegenheid in groothandel en transport	-0,04
Aandeel werkgelegenheid in hoogwaardige zakelijke dvl.	-0,06
Aandeel werkgelegenheid in consumenten diensten	0,21
Aandeel werkgelegenheid in overheid, zorg en onderwijs	-0,16
Bevolkingsdichtheid	-0,17
Log bevolkingsdichtheid	0,01
Groei werkgelegenheid	-0,06
Aandeel flex 1 jaar na instroom	0,41
Aandeel vast contract 1 jaar na instroom	0,27
Aandeel techniek in uitstroom MBO	0,21

Indien naar de bevolking 15-74 jaar naar herkomst wordt gekeken, ontstaat er een duidelijk patroon. De participatie van lager opgeleiden correleert positief en betrekkelijk sterk met de aandelen van de bevolking naar herkomst. Dat betekent dat als er veel vraag naar arbeid is, de participatie onder lager opgeleiden doorgaans hoger is, en dat dit niet veel uitmaakt voor de herkomst van de bevolking. Bij herkomst uit Nederland is de correlatie hoger dan bij herkomst uit het buitenland, maar dat kan een gevolg zijn van een louter statistisch effect. Het aantal Nederlanders is veelal hoger in de meeste COROP-gebieden, zodat de ruis in de meting geringer is.

Als het aandeel personen uit Nederland in de gehele bevolking toeneemt, neemt de participatie onder lager opgeleiden toe (plus 0,37); omgekeerd, als het aandeel personen uit het buitenland in de bevolking 15-64 jaar toeneemt, neemt de participatie onder lager opgeleiden af (-0,37). Dit is mogelijk een aanwijzing voor selectie op basis van herkomst zijn, maar het is mogelijk dat achtergrond variabelen hier een spelen. Deze relatie wordt verder onderzocht met behulp van enkelvoudige en meervoudige lineaire regressie.

De hoge coëfficiënt van flexibele arbeidscontracten 1 jaar na instroom bleek het gevolg van een uitschieter; zonder deze ene waarneming is er geen verband.

In de tweede stap is de samenhang tussen variabelen met een hogere correlatiecoëfficiënt nader in beeld gebracht aan de hand van lineaire regressie. Daarbij zijn drie invalshoeken gekozen om de verschillen in participatiegraad naar opleiding nader te verklaren:

- Sectorstructuur
- Herkomst
- Stedelijkheid als achtergrondvariabele

In de analyse hiervan zal tevens de interactie tussen deze factoren worden beschouwd.

3.3 Groei BRP en opleidingsniveau

Een voor de hand liggende hypothese is dat de samenstelling van de beroepsbevolking naar opleiding samenhangt met economische groei. Immers, hoe meer hoger opgeleiden, hoe meer human capital aanwezig is (onder andere Moretti 2003, 2012) en hoe sneller de economie groeit. Het is de aanleiding voor het beleid om het vestigingsklimaat voor hoger opgeleiden zo goed mogelijk te laten zijn. Het betekent dat de regio die veel hoger opgeleiden weet te binden, een hoger groeicijfer realiseert. Een veel gemaakte aanvullende aanname is via een multiplier lager opgeleiden profiteren van de bestedingen door de concentratie van die hoger opgeleiden.

Deze hypothesen zijn getoetst door de economische groei over de jaren 2014-2016 af te zetten tegen het aandeel lager (figuur 3.1) en hoger opgeleiden (figuur 3.2) in de beroepsbevolking. De relatie blijkt inderdaad te bestaan, gezien de dalende helling in figuur 3.1 en de stijgende helling van de puntenwolk in figuur 3.2. Meer hoger opgeleiden betekent meer groei (en omgekeerd). Het blijkt echter dat de relatie niet sterk is.

Tabel 3.2 Uitkomsten lineaire regressie personen groei BRP (y) en lager/hoger opgeleiden (x)

Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. Var.	R ²
		Aandeel laag		
Groei BRP 2014-16	3,49	-0,05		0,03
<i>t waarde</i>	2,50	-1,05		
		Aandeel hoog		
Groei BRP 2014-16	1,09	0,03		0,05
<i>t waarde</i>	1,40	1,58		

Bron: CBS, NEO Observatory

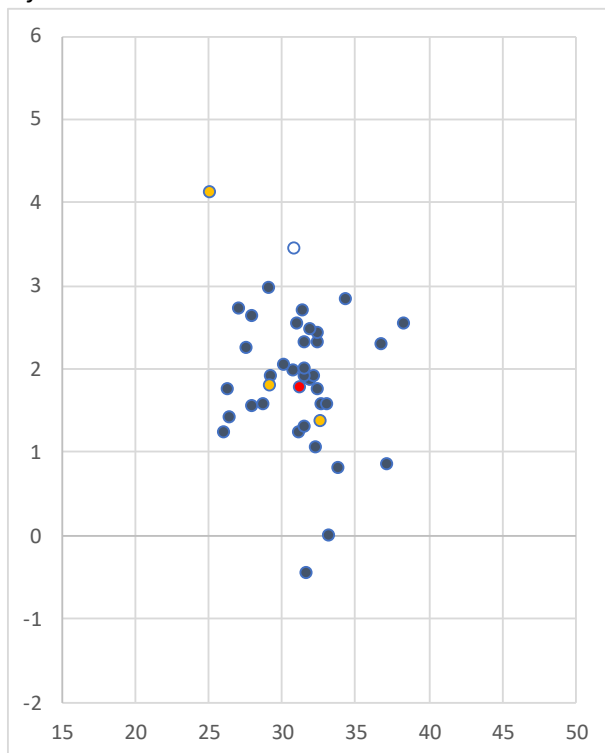
Lineaire regressie laat zien dat de relatie wel bestaat, maar niet significant is (tabel 3.2). De groei van het BRP vertoont een negatief verband met het aandeel lager opgeleiden in de beroepsbevolking, maar de t-waarde is niet significant. De R² is met een waarde van 0,03 nietszeggend. Het betekent dat over het geheel genomen de relatie aanwezig is, maar dat het aandeel lager opgeleiden in de beroepsbevolking geen voorspellende waarde heeft over de hoogte van economische groei. Dat betekent zoveel als dit: bij een gegeven aandeel lager opgeleiden kan de groei van het brp ongeveer twee procent variëren; het kan één, maar ook drie procent zijn. Omgekeerd geldt hetzelfde voor het aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking. Het verband met groei van het brp is iets sterker, maar nog altijd niet significant.

Leren participeren;

Aan hand van markeringen van de waarnemingen van de grootstedelijke regio's (zie in figuur 3.1 de punten van Groot Amsterdam, Groot Rijnmond en Aggl. 's Gravenhage geel, de MRDH rood en de regio Eindhoven wit), is zichtbaar hoe de onderscheiden regio's het doen. Duidelijk is dat de regio Eindhoven een hoge groei heeft met aandelen lager en hoger opgeleiden in de beroepsbevolking die vergelijkbaar zijn met de MRDH. Het valt op dat de MRDH een gemiddelde positie inneemt. De MRDH zou met de gegeven samenstelling van de beroepsbevolking een half procent meer groei hebben kunnen realiseren. De regio Eindhoven ligt duidelijk boven de puntenwolk. De regio Amsterdam torent er zelfs bovenuit qua groei, met een aanzienlijk lager aandeel lager opgeleiden en hoger aandeel hoger opgeleiden in de beroepsbevolking.

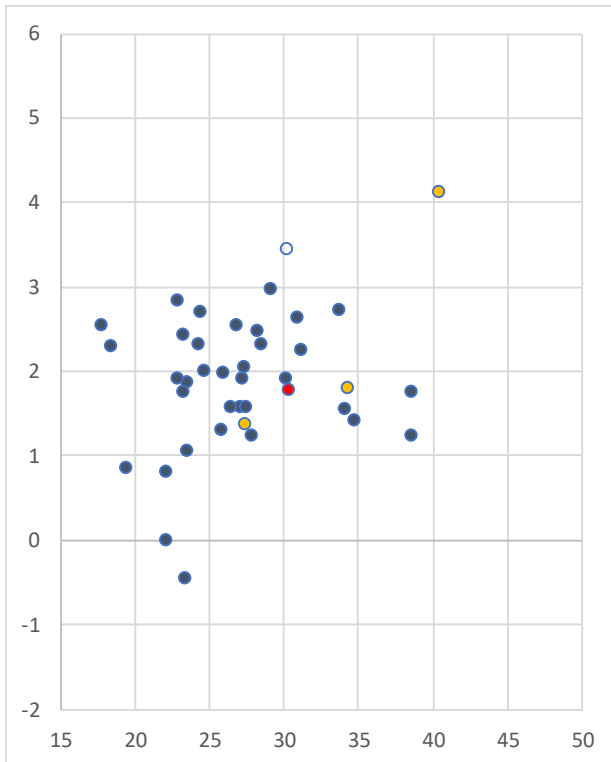
Figuur 3.1 Relatie groei BRP 2014-2016 (y-as, verticaal) en aandeel lager opgeleiden 2016 (x-as, horizontaal) naar COROP regio

Rood = MRDH, wit = regio Eindhoven, geel = Groot Amsterdam, Aggl. 's Gravenhage en Groot Rijnmond



Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 3.2 Relatie groei BRP 2014-2016 en aandeel hoger opgeleiden 2016, naar COROP regio
Rood = MRDH, Wit = regio Eindhoven, geel = Groot Amsterdam, Aggl. 's Gravenhage en Groot Rijnmond



Bron: CBS, NEO Observatory

3.4 Opleidingsniveau en sectorstructuur

Het opleidingsniveau van de bevolking 15-74 jaar hangt sterk samen met de sectorstructuur (zie de correlatiematrix in Bijlage 1). Dat is beschouwd aan de hand van het aandeel hoogwaardige zakelijke diensten en de relatie daarvan met hoger en lager opgeleiden in de beroepsbevolking. De positieve relatie tussen hoogwaardige zakelijke diensten en het aandeel hoger opgeleiden in de bevolking 15-74 jaar is behoorlijk sterk (een R^2 van 0,7), met een hoge t-waarde. De samenhang met lager opgeleiden is natuurlijk tegengesteld, maar blijkt minder sterk, maar nog altijd zeer significant (een R^2 van 0,55 en een t-waarde van -6,76). Dergelijke samenhang, maar dan in tegengestelde richting, bestaat ook met het aandeel industrie in COROP-regio's.

In de puntenwolk valt op dat de grootstedelijke regio's op één lijn liggen (figuur 3.4); de regio Eindhoven ligt er iets buiten. Het aandeel hoger opgeleiden in de bevolking 15-74 jaar hangt in de grootstedelijke regio's één-op-één samen met het aandeel hoogwaardige zakelijke diensten in de economie.

Anders dan met het aandeel hoger dan wel lager geschoolden in de bevolking 15-74 jaar is er een significante relatie tussen het aandeel hoogwaardige zakelijke diensten en de economische groei van regio's (tabel 3.3). Dat wordt toegeschreven aan spill-over van hoger opgeleiden. De puntenwolk laat zien dat bij een gegeven aandeel hoogwaardige diensten de economische groei in de MRDH zich aan de onderkant van de bandbreedte bevindt (figuur 3.3), terwijl die van de regio Eindhoven erboven ligt. De MRDH zou met het gegeven aandeel hoogwaardige zakelijke diensten in de totale werkgelegenheid ruim één procent extra groei kunnen realiseren.

Tabel 3.3 Uitkomsten lineaire regressie aandeel hoogwaardige zakelijke diensten en het aandeel lager dan wel hoger opgeleiden in de bevolking 15-74 jaar

Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. Var.	R2
		Aandeel laag		
Hoogwaardige zakelijke dvl.	44,7	-1,09		0,55
<i>t waarde</i>	8,97	-6,76		
		Aandeel hoog		
Hoogwaardige zakelijke dvl.	-7,35	0,67		0,70
<i>t waarde</i>	-3,71	9,35		

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 3.4 Uitkomsten lineaire regressie aandeel hoogwaardige zakelijke diensten en groei BRP

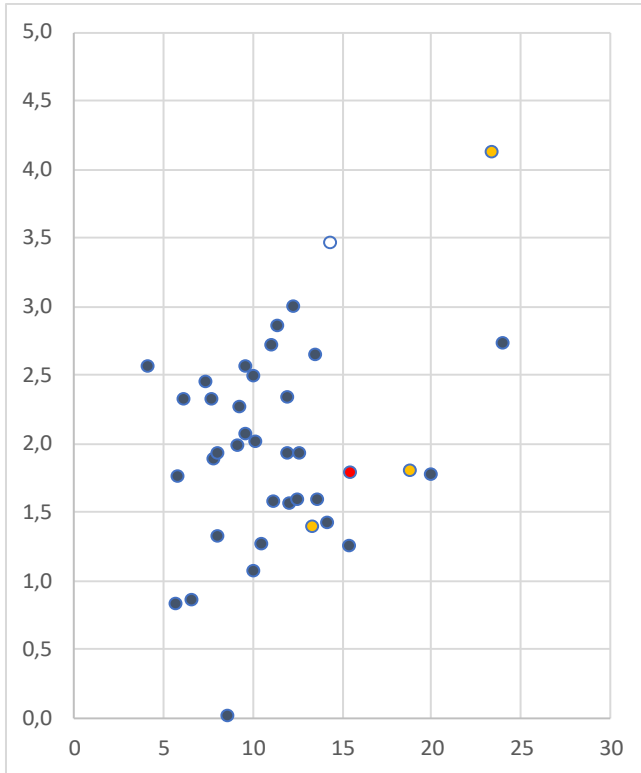
Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. Var.	R2
		Hoogw. Zak. dvl.		
Groei brp 2014-16	1,36	0,06		0,11
<i>t waarde</i>	3,9	2,04		

Bron: CBS, NEO Observatory

De conclusie is, dat de groei van regionale, en grootstedelijke, economieën sterk te maken heeft met hoogwaardige zakelijke diensten en het aandeel hoger opgeleiden. Dit is in lijn met de bevindingen van Moretti 2003, 2013. Bij het gegeven arbeidsaanbod en sectorstructuur kan de groei in de MRDH hoger liggen. De MRDH scoort aan de onderkant van de bandbreedte, terwijl de regio Eindhoven aan de bovenzijde ligt.

Figuur 3.3 Relatie aandeel zakelijke diensten (x) en toename brp 2014-2016 (y)

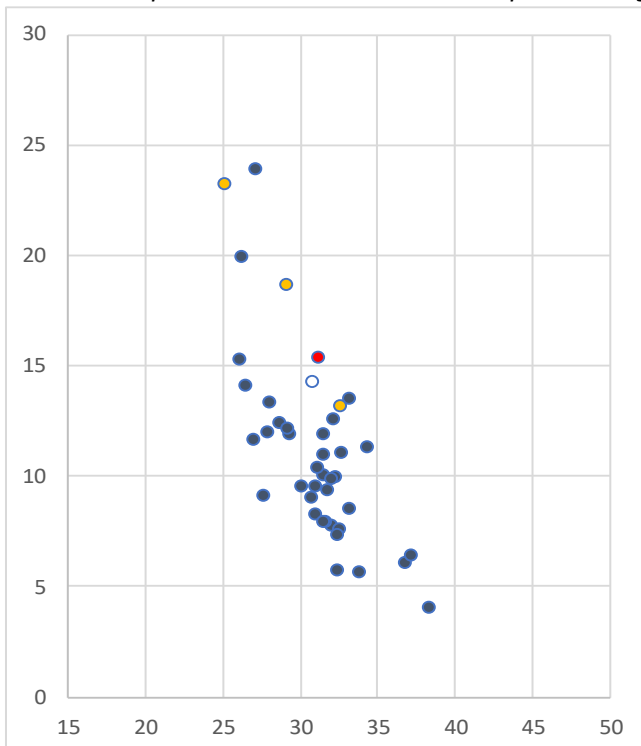
Aandeel zakelijke diensten in totale werkgelegenheid in procenten, gemiddelde jaarlijkse groei in procenten



Bron: CBS, NEO Observatory

3.4 Relatie aandeel specialistische diensten (x) en aandeel lager opgeleiden in bevolking 15-74 jaar (y)

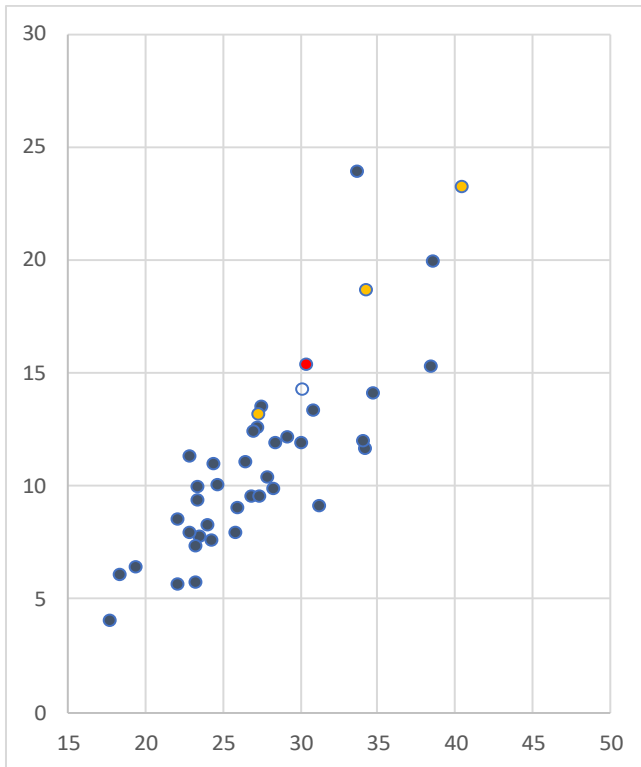
Aandelen in procenten van de totale beroepsbevolking, dan wel gehele bevolking 15-74 jaar



Bron: CBS, NEO Observatory

3.5 Relatie aandeel specialistische diensten (x) en aandeel hoger opgeleiden in bevolking 15-74 jaar (y)

Aandelen in procenten van de totale beroepsbevolking, dan wel gehele bevolking 15-74 jaar

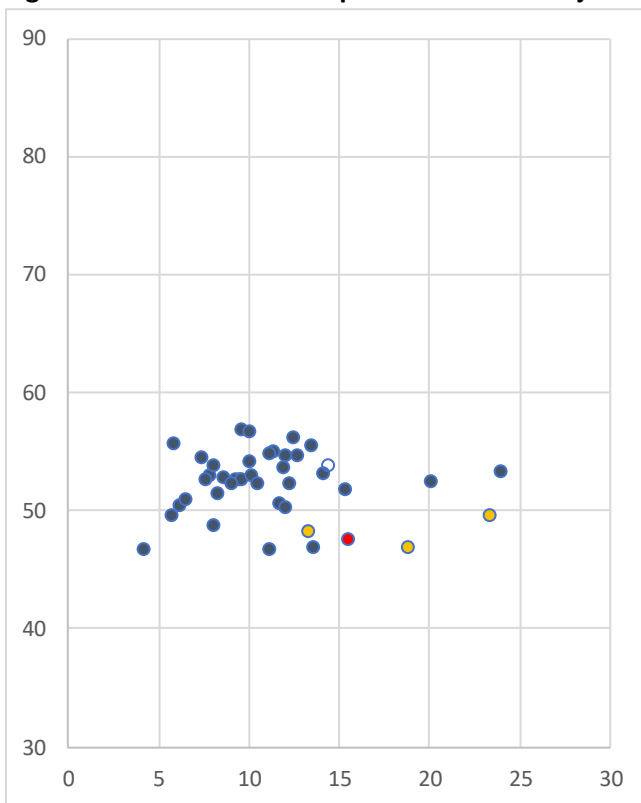


Bron: CBS, NEO Observatory

3.5 Participatie lager opgeleiden

De participatie van lager opgeleiden blijkt niet samen te hangen met het aandeel industrie of hoogwaardige zakelijke diensten in regio's (figuur 3.6). Nadere regressie-analyse leverde verder niets op. Een nadere blik op de puntenwolk laat zien dat de participatie van lager opgeleiden in de drie grote steden onder de 50% ligt. Het blijkt dat de overige regio's die een participatiegraad van lager opgeleiden onder de 50 procent hebben, perifere regio's in Nederland zijn. Dit leidt tot de nadere hypothese dat de participatie van lager opgeleiden door specifieke factoren wordt beïnvloed: grootstedelijkheid en ligging in de periferie van Nederland. Vanuit de vraagstelling in dit onderzoek wordt nader ingegaan op grootstedelijkheid als factor door in verschillende factoren naar de invloed van stedelijkheid te kijken. Daarnaast wordt de extra lage participatie van lager opgeleiden in de drie grootstedelijke regio's van Nederland nader bezien.

Figuur 3.6 Relatie aandeel specialistische zakelijke diensten (x) en participatie lager opgeleiden (y)



Bron: CBS, NEO Observatory

3.6 Stedelijkheid

Hoogwaardige zakelijke diensten zijn aan grote steden gebonden (figuur 3.7). Deze relatie bestaat in Nederland op COROP-niveau, gezien de krachtige correlatie (tabel 3.5). Tevens hebben grote steden een relatief groot aandeel migranten (figuur 3.10); grote steden zijn emancipatie-centra (tabel 3.6). Grote steden hebben door hun schaal allerlei diverse voorzieningen en een internationale karakter en trekken daardoor migranten aan. Tevens is in grote steden de participatie hoger, met name voor hoger opgeleiden. Een soortgelijke sterke relatie is er tussen grote steden en het aandeel migranten in de beroepsbevolking.

Tabel 3.5 Uitkomsten lineaire regressie aandeel hoogwaardige zakelijke diensten en stedelijkheid

Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. Var.	R2
		Stedelijkheid		
Hoogwaardige zakelijke dvl.	-13,15	9,03		0,55
<i>t waarde</i>	-3,67	6,84		

Bron: CBS, NEO Observatory

Tabel 3.6 Aandeel migranten en stedelijkheid

Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. Var.	R2
		Stedelijkheid		
Aandeel migranten in beroepsbevolking	-26,82	16,06		0,55
<i>t waarde</i>	-4,06	6,84		

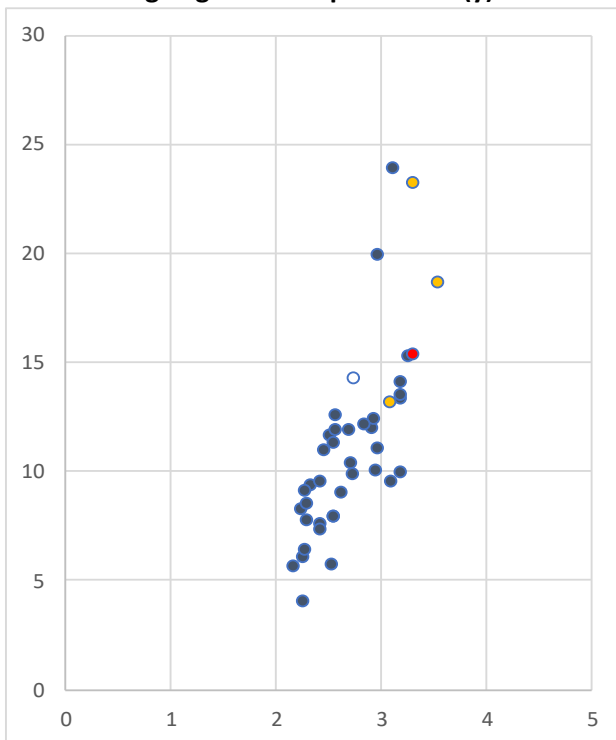
Bron: CBS, NEO Observatory

Opvallend is dat zowel het aandeel hoogwaardige zakelijke diensten als aandeel migranten in de beroepsbevolking eenzelfde uitkomst geven in de regressie met stedelijkheid: een t-waarde van 6,84 en een R2 van 0,55.

De participatie van lager opgeleiden hangt niet samen met stedelijkheid (figuur 3.9). Echter, de waarnemingen van de grote steden, de gele punten rechts onderin de puntenwolk van figuur 3.9, laten zien dat er een extra factor is die zich onttrekt aan het patroon: de extra lage participatie in verhouding tot de bevolkingsdichtheid. Indien daarvoor gecorrigeerd wordt, blijkt dat er interactie is tussen het aandeel migranten in de beroepsbevolking en grootstedelijkheid (een specifieke factor voor de drie grote steden gerepresenteerd met een dummy) en het effect daarvan op de participatie van lager opgeleiden (tabel 3.7).

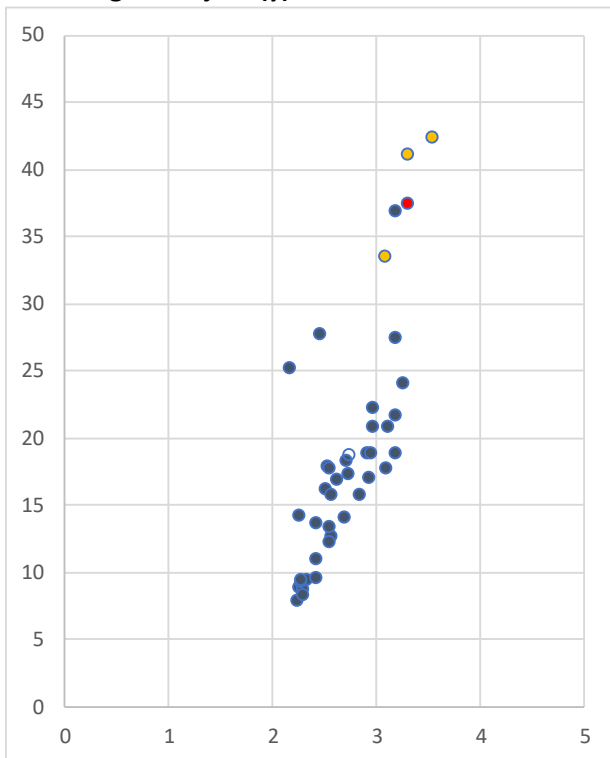
Het blijkt namelijk dat er op het eerste gezicht geen significante relatie bestaat tussen de participatiegraad van lager opgeleiden en aandeel migranten in de beroepsbevolking (tabel 3.7). De correlatie met het aandeel migranten is aanwezig, maar zwak tot niet significant (een t-waarde van -1,9 en een R2 van 0,09). Indien stedelijkheid aan de vergelijking wordt toegevoegd, blijkt dat zowel dat de variabelen 'aandeel migranten in de beroepsbevolking' als 'stedelijkheid' significant zijn. Het blijkt echter dat dat geheel toe te schrijven is aan de drie grote steden.

Figuur 3.7 Relatie stedelijkheid (x as, als log van bevolkingsdichtheid), aandeel zakelijke diensten in totale werkgelegenheid in procenten (y)



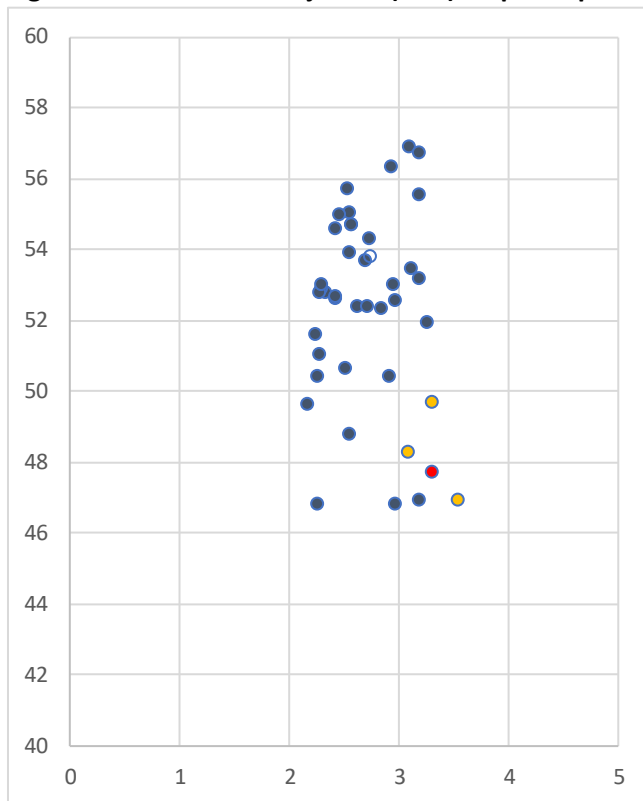
Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 3.8 Relatie stedelijkheid (x as, als log van bevolkingsdichtheid) en aandeel migranten in de bevolking 15-74 jaar (y)



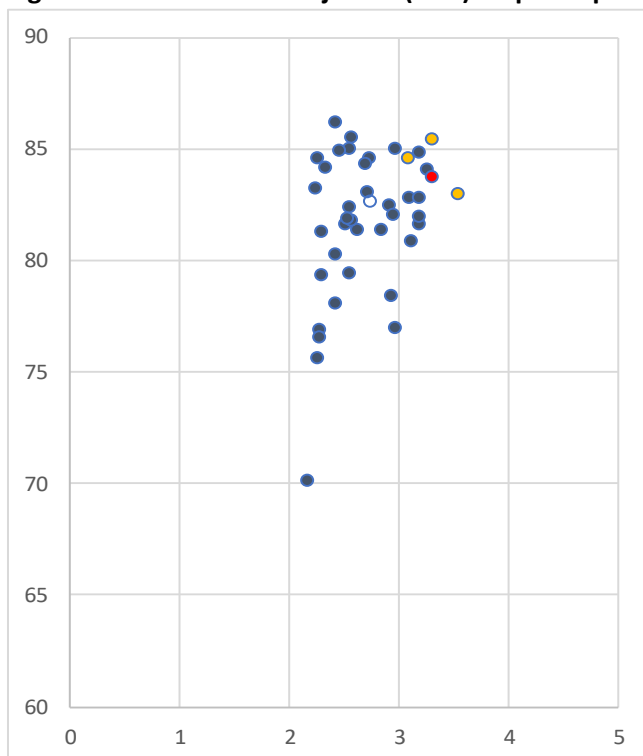
Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 3.9 Relatie stedelijkheid (x-as) en participatie lager opgeleiden (y)



Bron: CBS, NEO Observatory

Figuur 3.10 Relatie stedelijkheid (x-as) en participatie hoger opgeleiden (y)



Bron: CBS, NEO Observatory

Indien het unieke karakter van de drie grote steden door middel van een dummy apart worden toegevoegd, verdwijnt de relatie tussen participatie lager opgeleiden met het aandeel migranten in grote steden, en blijkt het aandeel migranten als verklaring voor een lage participatie onder lager opgeleiden volledig weg te smelten tot insignificant. Stedelijkheid blijkt dan zelfs een positief effect te hebben op de participatie van lager opgeleiden. Deze relatie geldt voor de 37 COROP, dus alle COROP-regio's exclusief de drie grootstedelijke regio's Groot Amsterdam, Groot Rijnmond en Agglomeratie 's-Gravenhage. Stedelijkheid heeft derhalve een positief significant effect op participatie onder lager opgeleiden tot de drie grote steden. Daar is sprake van een uniek, sterk negatief effect op de participatie onder lager opgeleiden.

Tabel 3.7 Relatie participatie lager opgeleide, aandeel migranten in bevolking 15-74 jaar, stedelijkheid, en drie grote steden (DUMD)

Afhankelijke variabele	C	Onaf. Var.	Onaf. var	Onaf. Var.	R2
		Aandeel migranten	stedelijkheid	DUMD	
Participatie lager opgeleiden	54,3	-0,095			0,09
<i>t waarde</i>	54,87	-1,90			
Participatie lager opgeleiden	46,6	-0,22	3,64		0,20
<i>t waarde</i>	13,42	-3,04	2,28		
Participatie lager opgeleiden	46,1	-0,08	3,06	-4,76	0,29
<i>t waarde</i>	13,93	-0,87	1,99	-2,25	

Bron: CBS, NEO Observatory

De betekenis is dat de participatie van lager opgeleiden niets te maken heeft met het aandeel migranten in de bevolking 15-74 jaar van een regio. Een lage of hoge participatie van lager opgeleiden treft namelijk lager opgeleiden in alle groepen naar herkomst. Het heeft veel te maken met stedelijkheid; hoe stedelijker een regio is, hoe hoger de participatie van lager opgeleiden in alle groepen naar herkomst. Dit positieve effect speelt in de regio Eindhoven een rol in de relatief hoge participatie van lager opgeleiden.

Echter, dat geldt niet voor de drie grote steden. Daar heeft grootstedelijkheid een uniek, sterk negatief effect op de participatie van lager opgeleiden. Dit wordt toegeschreven aan de schaal van de grote steden enerzijds en suburbanisatie van de werkende lager opgeleiden anderzijds. De vraag is dan door welk mechanisme de schaal van de grote steden de participatie van lager opgeleiden beïnvloedt. De schaal heeft effect op het bestaan van vertrouwen en netwerken tussen werkgever en werknemer. Deze netwerken, gebaseerd op vertrouwen buiten formele arbeidsmarkten om, zijn ten onder zijn gegaan in de omvang en anonimiteit van de grote stad. Dit leidt tot een bevestigende cultuur van non-participatie. Dit grote-stads verschijnsel bestaat in alle groepen naar herkomst.

Dit verschijnsel wordt mogelijk extra versterkt door suburbanisatie van de werkende lager opgeleiden. Dit suggereert dat suburbanisatie, als ruimtelijke selectie van werkenden, een extra negatief effect heeft op de achterblijvende niet-werkenden. De samenstelling van het aanbod op de woningmarkt houdt dit in stand, maar ondanks de relevantie is dit niet onderzocht verder in dit kader.

Leren participeren;

Deze resultaten en interpretatie suggereren dat de omvang van de non-participatie onder lager opgeleiden in de regio Eindhoven niet groot genoeg is om netwerken tussen werkgever en werknemer buiten de markt om te doen verdwijnen. Tevens is daar, mede door gebrek aan omvang van niet-participerende subculturen, mogelijk een hogere sociale druk om wel te participeren. Het betekent dat de lagere participatie van lager opgeleiden in de MRDH in ieder geval deels wordt verklaard door het grote stads-effect: de schaal van non-participatie die subculturen mogelijk maakt waarin netwerken van vertrouwen tussen werkgever en werknemer ontbreken. Afwezigheid van netwerken, anonimiteit en groeps cultuur (buurteffect) leiden daartoe.

Opvallend is dat de drie grote steden juist een hoge participatie onder hoger opgeleiden hebben (figuur 3.10). Dit is niet nader onderzocht vanwege de focus op lager opgeleiden, maar is een onderwerp voor mogelijk vervolgonderzoek. Wel bleek een extra dummy voor grootstedelijkheid geen effect op de participatie van hen te hebben. De conclusie is evenwel dat de drie grote steden broeinesten voor hoger opgeleiden zijn. Daar treedt kennis spill-over op, gezien de gebleken relatie tussen opleidingsniveau van de bevolking 15-74 jaar en de groei van het brp, spill-over die bij lager opgeleiden ontbreekt. Daarmee vervalt de 'trickle-down' hypothese. Deze stelt dat de bestedingen van hoger opgeleiden tot meer werk voor lager opgeleiden leidt. Kwantitatieve analyse levert daar geen enkele aanwijzing voor.

3.7 Conclusies

De in dit hoofdstuk geperesenteerde verkennende kwantitatieve analyse leverde een aantal conclusies op.

1 Het aandeel hoger of lager opgeleiden in de bevolking 15-74 jaar heeft een zwak, niet significant effect op de groei van het brp van een regio.

2 Het aandeel hoogwaardige zakelijke diensten heeft een significant positief effect op de groei van het brp alsmede en op het aandeel hoger geschoolden in de bevolking 15-74 jaar. Dit effect wijst op kennis spill-over van hoger opgeleiden. De aanwezigheid van hoogwaardige zakelijke diensten heeft een significant negatief effect op het aandeel lager geschoolden in de bevolking, maar niet op de participatie van lager opgeleiden. Dit is wederom een aanwijzing voor het ontbreken van trickle-down effecten.

3 Met het gegeven aandeel hoogwaardige zakelijke diensten kan de MRDH ongeveer een half tot één procent meer groei per jaar realiseren.

4 Buiten de drie grote steden is er een positief significante relatie tussen stedelijkheid en participatie van lager opgeleiden.

5 De drie grote steden hebben een uniek karakter, namelijk een significant lagere, sprongsgewijze, participatie onder lager opgeleiden. Alleen al daarom heeft de MRDH een lagere participatie onder lager opgeleiden dan de regio Eindhoven.

6 De drie grote steden hebben een extra negatief effect op de participatie onder lager opgeleiden. Dit doet zich voor onder alle groepen naar herkomst. Dit wordt toegeschreven aan absolute omvang dan wel schaal van de drie grote steden.

7 In de grote steden zijn sociale netwerken buiten de markt om die op basis van vertrouwen de match tussen werkgever en werknemer organiseren verdwenen en zijn subculturen ontstaan waarin non-participatie geaccepteerd is. De lagere participatie in de MRDH is een gevolg van het grote-stads effect; sociale acceptatie van non-participatie. Selectieve suburbanisatie van werkenden houdt dit in stand.

8 In de regio Eindhoven is de participatie onder lager opgeleiden hoger omdat de regio te klein is om dat schaaffect te laten bestaan en bestaan er mogelijk netwerken buiten de markt om die op basis van vertrouwen de match tussen werkgever en werknemer organiseren.

9 Formele marktgerichte netwerken (oa uitzendbureaus) en overheids-organisaties (arbeidsbureau) zijn gezien de lage participatie onder lager opgeleiden in de drie grote steden niet in staat informele vertrouwensnetwerken te substitueren. Maatschappelijke netwerken liggen namelijk ten grondslag aan de markt, en niet andersom.

Leren participeren;

4 Participatie in de regio Eindhoven; een kwalitatieve analyse

4.1 Inleiding

Uit het voorgaande hoofdstuk is gebleken dat regionale verschillen in participatie onder lager opgeleiden zich niet laten verklaren door de samenstelling of groei van bedrijfstakken in diezelfde regio's. De samenstelling van de vraag op de arbeidsmarkt is derhalve niet van belang voor de participatie van lager opgeleiden. Een dergelijke correlatie bestaat wel tussen hoger opgeleiden, sectorstructuur en stedelijkheid. Dit wordt verklaard door kennis spill-over tussen deze hoger opgeleiden. Dit past bij de bevindingen van Moretti 2003, 2012.

Een trickle-down effect van hoger naar lager opgeleiden is niet waarneembaar. Het idee hiervan is dat een hogere concentratie een hoger opgeleiden niet alleen tot een hogere groei van het brp leidt, maar ook een hogere participatie onder lager opgeleiden teweegbrengt. Dat laatste blijkt niet het geval. Het idee van externaliteiten van human capital is bruikbaar om de groei van het brp van COROP-gebieden te verklaren, maar niet om de participatie van lager opgeleiden te verklaren. Om dat te verklaren bleek een aanvullende hypothese nodig die onafhankelijk is van de proportie hoger opgeleiden in de beroepsbevolking.

Dat is een schaal-effect van de grote steden. De drie grote steden hebben een sprongsgewijze hogere non-participatie onder lager opgeleiden. Dit is een variant van het zogeheten 'neighbourhood-effect'. Het 'neighbourhood'-effect is het verschijnsel dat de sociaal-economische kenmerken van een individu niet alleen samenhangen met andere kenmerken van hetzelfde individu, maar ook van overeenkomstige of tegengestelde kenmerken van individuen in de directe omgeving.

Hierdoor ontstaan juist in die grote steden subculturen waarin non-participatie geaccepteerd is. Dit is een tegengesteld effect van Moretti 2003, 2012. Moretti benoemt de positieve kennis spill-over van hoger opgeleiden in grote steden, hetgeen inderdaad waarneembaar is. Het omgekeerde treedt ook op: negatieve spill-over tussen lager opgeleiden in grootstedelijke regio's. Het grote-stadseffect wijst namelijk het spoor van maatschappelijke structuren en processen aan die sturend zijn voor processen op de arbeidsmarkt. Dit draagt bij aan de verklaring van het verschil in participatie onder lager opgeleiden in de MRDH enerzijds en de hogere participatie van deze groep in Zuidoost Noord-Brabant anderzijds.

De relevantie van het grote stads-effect is aan de hand van interviews in beeld gebracht. Er zijn in totaal 5 interviews gehouden. Deze zijn verdeeld over 4 typen organisaties: overkoepelend (2 interviews, algemeen en arbeidsmarkt-specifiek), gemeentelijke overheid, een bedrijf, en een commercieel bureau gespecialiseerd in arbeidsmarkttoeleiding voor mensen met (forse) afstand tot de arbeidsmarkt. De interviews vonden plaats in de regio Eindhoven en die met het commerciële bureau in Utrecht. Dit bureau heeft zicht op verschillende condities voor het succes van arbeidsmarktintegratie in verschillende delen van Nederland en kan verschillen tussen regio's beoordelen.

De interviews leverden vijf gezichtspunten op dezelfde vraag op. De algemene, open, vraag in de interviews was gericht op de factoren die de participatie van lager opgeleiden bepaalt, in het bijzonder die in Eindhoven, en hoe de marktsector voorziet in de arbeidsvraag, in den brede (oa

Leren participeren;

expats), en in het bijzonder voor lager opgeleiden. Alle mogelijke factoren konden hierdoor aan bod komen. De antwoorden van de respondenten konden in drie onderwerpen worden verdeeld:

- 1 het falen van de arbeidsmarkt voor lager opgeleiden
- 2 kenmerken van de regio Eindhoven, in het bijzonder die bijdragen aan de relatief hoge participatie van lager opgeleiden
- 3 handelingsperspectieven

De resultaten van de interviews zijn gerangschikt naar deze drie onderwerpen. Het falen van de arbeidsmarkt wordt eerst in beeld gebracht, omdat van daar uit de hogere participatie van lager opgeleiden in de regio Eindhoven inzichtelijk wordt. De handelingsperspectieven die geboden worden zijn een antwoord op het falen van de arbeidsmarkt enerzijds dan wel de kenmerken in de regio Eindhoven.

4.2 Het falende nationale en regionale arbeidsmarkt beleid

Een algemeen punt is de huidige organisatie en toegankelijkheid van de arbeidsmarkt. Verschillende respondenten benoemen dit vanuit verschillende invalshoeken. De centrale vraag in de interviews kon pas beantwoord worden als eerst dit punt werd aangeroerd. Dit geldt voor het hele land en is niet regionaal gebonden. De centrale conclusie is dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor moeilijk bemiddelbaren is vergroot door het falende nationale arbeidsmarktbeleid.

Dat is aan verschillende, deels overlappende factoren toe te schrijven. Welke dat zijn en hoe de afstand is vergroot, is hieronder op basis van de antwoorden van respondenten uiteengezet. De uitkomsten van de interviews zijn naar onderwerp uitgewerkt, en zo mogelijk cursief met citaten van één of meer respondenten onderbouwd.

4.2.1 Reorganisatie en bureaucrativering

Effect decentralisatie

Men wijst het nationale beleid, dat taken aan de regio's toewijst: arbeidsmarktbeleid is gedecentraliseerd naar de gemeenten. De gemeenten hebben immers een belang om het beslag op collectieve middelen te verminderen, aan economische ontwikkeling te doen, het arbeidsaanbod te verbeteren en zodoende het bijstandsvolume te verminderen. Dan hebben gemeenten en vooral de centrumgemeente een integrerende rol, en moet transparantie creëren. Zoals een respondent het verwoordt: *'niet elke centrumgemeente heeft de middelen. Er zijn arme gemeenten. Sommige hebben tekorten op het sociale domein. Dan kan die gemeente die rol niet goed uitoefenen.'* Dit is overheidsfalen.

Standaardisering contact met cliënt

Er is uitstroom van arbeid, van nature, en het UWV biedt een instrumentarium om dat op korte termijn te matchen. Dat faalt voor mensen die langere tijd werkloos zijn. Methoden als speeddaten met werkgevers werkt niet bij hen. Standaardisering werkt voor de eenvoudige gevallen, maar niet voor de structureel werkloze. In de uitvoeringspraktijk van arbeidsbemiddeling voor mensen met

afstand tot de arbeidsmarkt is de relatie klant-professional verloren gegaan. Een respondent drukte het zo uit: *'De tijd die een cliënt mag kosten ligt vast, de benadering van consulenten houdt geen rekening met culturele verschillen, doe nog maar een trajectje x of y. Deze bureaucratisering leidt ertoe dat de attitude van de consulent is geworden tot 'self-serving bureaucrats': baanbehoud staat voorop. Zelfsturende teams ontbreken. Private ideeën stromen niet door naar het publieke domein.'*

Het verlies van effectieve instrumenten

De arbeidsvoorziening had contacten en netwerken tot op de bedrijfsterreinen. Er was contact met de bedrijven, zodat de cultuur en de gevraagde kwalificaties bekend waren. Echter, in de loop van de tijd is de infrastructuur van arbeidsmarkttoeleiding verdwenen. Bijvoorbeeld, het Centrum van Vakopleidingen is er niet meer, aldus een respondent: *'De voortdurende afbraak op de SUWI wetgeving, afbraak op het punt van arbeidsvoorziening. Elke drie jaar ging het anders, niets kreeg de kans zich te ontwikkelen of te bewijzen, of te verbeteren. Op micro niveau kan niemand meer het gesprek voeren.'*

Statistische werkelijkheid

Het omscholingsbudget is gericht op investering in scholing. Het blijkt dat de benutting ervan effectiever kan, omdat de keuze van soorten scholing gebaseerd is op een statistische werkelijkheid van algemene gemiddelden. Een respondent stelt: *'Er treedt een 'fallacy of the wrong level' op: conclusies voor de groep gelden niet voor het individu.'*

Bureaucratisering

In tijdelijke werkloosheid mag een cliënt niets, omdat directe beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voorop staat. Een respondent geeft het zo aan: *'De wet staat niet toe dat een cliënt een opleiding doet in de WW.'* Regels, ondanks de logica van de onmiddellijke beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt als voorwaarde voor de WW, staan omscholen tijdens de WW niet toe. Het effect is dat mensen vertraagd aanpassen.

Gebrek aan continuïteit

Een terugkerend probleem is dat er programma's voor werkzoekenden worden opgezet, maar deze zijn kleinschalig, versnipperd en tijdelijk. Het ontbreekt aan continuering en schaal van goede programma's: *'Er zijn voorbeelden van goede programma's, maar men weet niet hoe het opgeschaald kan worden.'* Juist decentralisatie werkt dat in de hand.

4.2.2 Intransparantere arbeidsmarkt

Voor lager opgeleiden is de arbeidsmarkt verre van transparant. Het aantal beroepen neemt af, maar het aantal functies en competenties nemen toe. De intransparantie neemt daardoor toe.

De leek kan geen inschatting maken, zeker als de ontwikkelingen steeds sneller gaan. De lager opgeleide ziet niet wat de juiste competenties zijn, omdat het dan om zelfreflectie gaat. Dat is het vermogen om in te schatten of men geschikt is voor een baan. De intransparantie neemt steeds verder toe, vooral als het via de website van het UWV moet. Het effect is het volgende, zo illustreert een respondent: *'De benodigde opleiding voor kwalificaties doen ze dan ook niet.'*

Leren participeren;

4.2.3 De expat

Respondenten geven aan dat de arbeidsmarkt voorheen werd gezien met een sociale, maatschappelijke bril. Nu is het een puur financieel-economische focus. Dit is nieuw. Een respondent dat deze focus ten koste gaat van de aandacht voor de lager opgeleide: *'Het uitgangspunt is: een leven lang leren is altijd goed, maar dit werkt niet aan de onderkant. De regio Eindhoven richt zich nu sterk op expats vanuit de hoogwaardige vraag door hoogwaardige bedrijven. De expats worden aangetrokken. De interesse van de regio is gericht op internationalisering, omdat dat het concurrentievermogen van bedrijven bepaalt.'* Vanuit het belang van economische ontwikkeling van de regio is dat begrijpelijk, maar niet direct in het belang van de lager opgeleiden.

Feitelijk is er vanuit het groeimodel voor de BV Nederland geen belangstelling voor laaggeschoolden. Op nationaal niveau zijn de topsectoren centraal gesteld, die in een Triple Helix de concurrentiekracht bevorderen. Dit pakt per saldo voor lager geschoolden nadelig uit. Het gaat nadrukkelijk om hoogwaardige kennis in de Triple Helix; niet om de bijdrage van lager opgeleiden. Het aanhaken van lager opgeleiden bij het topsectoren beleid is een uitdaging.

4.2.4. Structureel te lage investeringen in laag opgeleiden; laaggeletterdheid

Generiek gesproken: in Nederland wordt te weinig geïnvesteerd in lager opgeleiden. Daar gaat een sterk ontmoedigend effect van uit. Een respondent ziet het zo: *'De cursusmarkt faalt. Deze is voor hoger opgeleiden. Hoger opgeleiden krijgen teveel, lager opgeleiden krijgen te weinig. Laaggeletterdheid blijft daardoor in stand: essentieel is dat mensen uit Nederland ook een faire kans te geven door te investeren in scholen, opleidingen en trainen.'*

Het gevolg is dat laaggeletterdheid niet wordt opgelost, zo geven respondenten aan. Laaggeletterdheid is drieledig:

1 er is analfabetisme, ook in Nederland. Juist digitalisering werkt voor deze groep nadelig; een laaggeletterde kan geen websites lezen.

2 immigranten beheersen het Nederlands niet of onvoldoende, terwijl op de werkvloer taalbeheersing cruciaal is.

3 bovendien verengelt de Nederlandse samenleving en vermindert de beheersing van het Nederlands. Er is een groep die juist hierdoor uitgesloten wordt. Paradoxaal is er een groep die hierdoor juist ook kansen krijgt: de westerse immigrant (de expat). In sommige geledingen en locaties van de Nederlandse maatschappij is Nederlands als voertaal niet meer nodig, zoals in internationaal opererende bedrijven, universiteiten, horeca gelegenheden in de grote steden, maar ook in de land- en tuinbouw.

4.2.5 Conclusies

Decentralisering van vele taken, gecombineerd met het voorgaande punt van reorganisaties en formalisering, leidt ertoe dat er geen stabiele organisatie en traditie is die is de mismatch op de arbeidsmarkt structureel kan verkleinen. Het persoonlijk toegesneden contact, nodig om effectief te opereren, is verdwenen. Voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is een website geen middel om verder te komen. De overheid heeft op lokaal niveau geen netwerk meer om de informatie te verkrijgen waarmee matches kunnen worden gerealiseerd, terwijl het bedrijfsleven complexer en dynamischer wordt. Tevens ontbreken op decentraal niveau de middelen om op individuele basis te investeren in competenties en vaardigheden.

Het resultaat is dat de afstand voor mensen die toch al ver af staan van de arbeidsmarkt wordt vergroot waardoor ontmoediging wordt bevorderd. Juist de moeilijk bemiddelbaren zijn gebaat bij persoonlijk contact, en dat juist dat door standaardisatie, formalisering en digitalisering verloren is gegaan. Dit betekent dat de participatiegraad van lager opgeleiden met het huidige arbeidsmarktbeleid niet veel hoger kan dan nu het geval is.

De maatschappij investeert in lager opgeleiden veel minder dan in hoger opgeleiden vanwege de onderwijsinvesteringen en -consumptie die respectievelijk lager, middelbaar en hoger opgeleiden hebben genoten. Dit is minder tautologisch dan het lijkt. Waar het om gaat, is dat tijdens de loopbaan meer wordt besteed aan cursussen voor hoger, dan voor lager opgeleiden.

Algemeen wordt geconcludeerd dat het arbeidsmarktbeleid niet meer vanuit een sociaal-maatschappelijk perspectief wordt gevoerd, maar vanuit een financieel perspectief. De invulling en uitgangspunten van het arbeidsmarktbeleid zijn gebaseerd op marktwerking, en zou juist gebaseerd moeten zijn op marktfalen. Mee laten doen aan de maatschappij, de emancipatie, het verheffingsideaal, gereflecteerd in een toenemende participatie met meer welvaart en welzijn als resultaat, is vervangen door het streven naar een voldoende ruime en flexibele arbeidsmarkt die loonstijgingen beperkt en zo bijdraagt aan de winst van bedrijven. Het sociaal-maatschappelijke doel is er niet meer. Dit gaat juist ten koste van de lager opgeleiden, en breder, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.3 Het succes van de regio Eindhoven

4.3.1 Een sociaal-culturele benadering

Als respondenten wordt gevraagd om het succes van de regio Eindhoven te verklaren, zoeken zij het in eenzelfde oorzaak: de sociaal-culturele achtergrond die doorwerkt in het functioneren van bedrijven zelf en de relaties tussen die bedrijven en de samenleving.

Een respondent schetst het zo: *'Het voordeel van Eindhoven is dat alle kleine bedrijven, met het MKB, in het netwerk van grote bedrijven zitten. Dat past bij het Rijnlandse model waarin er vertrouwen tussen bedrijven bestaat. Dat is tegengesteld aan het Angelsaksische model, waarin het om concurrentie tussen bedrijven gaat. In de regio Zwolle zien we dat ook, dat er contact tussen bewoners enerzijds en bedrijven anderzijds is, een soort nabuurschap. Dat is ook een religieuze erfenis: de zuil waarin het leven georganiseerd is.'*

'We kunnen wijzen op de rol van grote bedrijven die zich in Eindhoven hebben gevestigd, zoals Philips en Bata, die zich ook over de huisvesting van de arbeiders ontfermden. Philips was destijds een sociale werkgever. Hoewel Philips kleiner is geworden na operatie Centurion bestaat het sociale weefsel dat Philips heeft opgebouwd nog steeds. Daar teren we nog steeds op. Families kenden daardoor een zekere geborgenheid vanuit de werkgever en voor veel lager opgeleiden is dat van groot belang. De cognitie vanuit de familie en sociale kring is bepalend voor wat werk is en wat dat inhoudt. Het sociale weefsel dat Philips heeft opgebouwd is nog niet zo oud, dat is in essentie uit het begin van de 20^e eeuw. Voor BATA (Batadorp) geldt ook zoets).'

Deze relatieve kleinschaligheid, en waarbinnen informele en sociale contacten bestaan, is een voordeel voor de arbeidsmarkt. Overleg tussen wethouders en bedrijven verloopt sneller en effectiever. In het onderwijs zien we bijvoorbeeld de invloed van grote bedrijven zoals ASML tot op basisscholen aan toe. De regio heeft zich verenigd in de Brainport Development Company om de economische ontwikkeling van de regio vaart te geven, na de operatie Centurion van Philips. Brainport is een effectieve organisatie; reden om hier verder op in te gaan.

4.3.2 Stichting Brainport

Stichting Brainport (www.brainporteindhoven.nl/actieagenda) bestaat uit 15 bestuursleden, die gelijkelijk afkomstig zijn uit overheid, bedrijfsleven en onderwijs. Deze Stichting zet de strategische koers uit onder voorzitterschap van de burgemeester van Eindhoven (momenteel John Jorritsma). Brainport Development is als onderdeel van Stichting Brainport de economische ontwikkelingsmaatschappij. Centraal staat vraaggestuurde uitvoering, overwegend vanuit het bedrijfsleven.

Brainport Development Company richt zich op vijf domeinen: People, Technology, Business, Basics en International. De uitvoering vindt plaats in projecten en programma's. Voorbeelden zijn marketing gericht op doelgroepen: *'samen voor en samen met stakeholders. Bij Business gaat het om alle bedrijfsvraagstukken, zonder arbeidsmarktdimensie. Het gaat om start-ups, scale-ups en financiering. Bijvoorbeeld Start Up Delta. International gaat over buitenlandse investeringen in deze regio en handel.'*

De doelstelling van People is het versterken van kwaliteit en versnellen van kwantiteit. Dat wordt gedaan voor en samen met de Triple Helix plus doelgroepen. Dat heeft drie pijlers:

- 1 Leren in Brainport; hoe kan het onderwijs continu innoveren, zowel primair en voortgezet onderwijs
- 2 Lerend leven
- 3 schaarste en mismatch

Bij de instroom van arbeid vanuit het onderwijs gaat om het overzicht op de gehele pijplijn in de volle breedte van het aanbod van onderwijs: van basischolen tot en met de TU Eindhoven. Bijvoorbeeld, aan Leren in Brainport doen elf middelbare scholen met bedrijven mee. De invulling doen de scholen zelf. Dit wordt als volgt uitgewerkt: *'Het thema is kinderen plus wereldburgerschap. Dit rekt de cognitie van kinderen op de beroepskeuze op.'*

Over de eerste pijler, leren in Brainport, gaat het om internationalisering: *'Er is veel internationalisering in de regio. Dat stelt andere eisen, er is sinds kort een internationale school. Daarin doen we vier dingen. Ten eerste, het basisonderwijs speelt toe op internationals in de regio: 30% van de les is in het engels. Ten tweede verbinden we de wethouders EZ met wethouders onderwijs: dat is verankerd in de triple helix en de stichtingsbesturen. De directeuren van de scholen steunen dit. Ten derde zorgen we er voor dat onderwijzers en ouders hier in mee gaan: we leggen het eigenaarschap bij de scholen. Scholen zijn hiermee richting bedrijven bezig. Ten vierde promoten we techniek bij het MBO, HBO en het WO.'*

Bij de tweede pijler, lerend leven, wordt een experiment met bedrijven in de maakindustrie uitgevoerd. Bedrijven worden aan elkaar gekoppeld voor uitwisseling van ervaringen. De uitvoering van dat experiment is bij het arbeidsbureau gelegd.

Bij de derde lijn, schaarste en mismatch: *'daar richten we ons op het nu, de korte termijn vraagstukken. Bij elkaar zijn er 7000 vacatures in tech, IT, niveau MBO3,4, HBO en WO. Zo neemt ASML 1200 mensen aan: dat moet in overleg met andere bedrijven in de keten. Verschillende bedrijven in de keten vissen namelijk in dezelfde vijver: als ASML er 100 aanneemt, heeft een toeleverancier minder kans mensen te vinden. Dan geeft ASML niet tegelijkertijd een grote opdracht aan zo'n toeleverancier, wetend dat die honderd niet bij hem werken. Deze coördinatie bestaat in de keten.'*

'We organiseren met Brainport Development Company de branding: bedrijven delen dat, en ook de marketing voor het aantrekken van talent. Dat moet in gezamenlijkheid: grote bedrijven kunnen dat zelf. Het MKB, zeker het grotere middenbedrijf in de regio Eindhoven, besteedt dat uit en zo ontstaat een grote pool van uitwisseling en gezamenlijkheid. Ook het aantrekken van expats valt daaronder: spouse programma's voor de partner van de expat, kinderen in het onderwijs, huisvesting etc. Bedrijven financieren een en ander, het gaat dan om bedrijven als Thermo Fisher Scientific, FEI, NTS, Philips.'

Leren participeren;

4.4 Handelingsperspectieven

4.4.1 Cognitieve aanpak op sociaal-culturele basis

Een respondent gaf aan dat de praktijk van een arbeidsmarkt consulent er zo uit ziet:

'Zeg, luister, ik zit in de bijstand, als ik het werk niet leuk vind, wil ik terug in de bijstand. Want ik ben accountant.'

'Jullie denken in systemen, wij in relaties.'

'Als (-) terug is en er is vrede, ga ik terug. Dat is beter dan die systemen.'

Naar het oordeel van de respondenten is de relatie consulent-cliënt in de loop van de jaren verloren gegaan. Dit dient in de eerste plaats hersteld te worden. In de tweede plaats kan dat alleen effectief zijn als er oog is voor sociaal-culturele achtergronden en verschillen. Een respondent schetst het zo:

'We werken voor consulenten van het UWV voor wie de standaardwerkwijze, opgelegd door het Rijk, reorganisatie op reorganisatie, absoluut niet werkt voor de cliënten met afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeenten halen de eenvoudige gevallen, de eerste schijf, eruit en dan wordt het moeilijk en kostbaar. Algemeen is de reïntegratie te gestandaardiseerd en ontbreekt voor mensen met een achterstand de sociale structuur die zekerheid geeft. Dat wordt versterkt door de huidige arbeidsmarkt die de flex juist bij lager opgeleiden legt met als gevolg dat de participatie bij lager opgeleiden structureel gering is. Men blijft in de familie en de eigen sociale kring. We brengen de menselijke, sociale maat terug in de reïntegratie en we hebben succes met deze aanpak. We hebben op deze markt voor deze specifieke groep een benadering ontwikkeld die uitgaat van de sociale en culturele conditie en referentie van de cliënt. Daarvoor is eenvoudig menselijk contact nodig. Onze stelling is dat de paden ontbreken om uit de eigen kring te treden.'

De sociaal-culturele achtergronden en verschillen zijn relevant. Een respondent illustreert het aldus: *'Missionarissen in het basisonderwijs zagen vroeger die paden wel: de zogeheten slimmen werd de weg gewezen. Sociale groepen creëren een verwachtingspatronen, en als mensen tussen twee culturen of kringen inzitten geeft dat stress. Het voorbeeld is een Afghaan die in Moskou journalistiek had gestudeerd. Die begreep niet hoe hij in Nederland een stuk moest schrijven.'*

'Consulenten vinden deze interculturele vraagstukken ingewikkeld, en hun bazen helemaal. Men denkt daar vanuit de rolmodellen en sociale situaties die men zelf kent: de productiesfeer, de arbeider in de fabriek, de chef-ondergeschikte relatie enz. vanuit de eigen cultuur. De huidige praktijk voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt hebben keuze uit zeven trajecten. Maar de cliënten hebben verschillende normen en waardenstelsels, en daardoor werkt het slechts in een deel van de gevallen. Standaarden zijn kwalijk vanuit dit sociale en antropologische begrip.'

'De sociale kring, met bijbehorende cognitie op werk (en nog veel meer), moet opgebroken en vergroot worden. De perceptie, en zelfvertrouwen, van cliënten met afstand tot de arbeidsmarkt, verbetert dan ten goede. We werken in deze 'moeilijke markt'. We richten ons op het trainen van consulenten: werk inpassen vanuit een cultureel en psychologisch perspectief. Zo kan men bijvoorbeeld rekening houden met analfabetisme. Onze benadering houdt in dat iedereen vier competenties heeft:

1 tradities. Iedereen kopieert de generatie voor zich. Daar zit ook de normstelling. Als de grote werkgever wegvalt (zoals een groot bedrijf als Philips) is er zomaar geen nieuw werk voor je. De kans om dan iets heel anders te doen, zoals verhuizen, is dan klein. Iedereen blijft in de eigen culturele kring, dat is bij Nederlanders niet anders dan bij immigranten.

2 het aanspreken van competenties in mensen en het oplossen van mentale barrières.

3 iets anders leren dan het knecht-baas systeem. Doe dat als consulent niet. De consulent moet zich niet als baas gedragen. Kijk naar het proces van bewustwording van de cognitie, de perceptie, de competentie van mensen, dat groter is dan dat ze dat kennen uit hun eigen familie en sociale kring. Dat heeft een antropologische en culturele dimensie. Het doel is dat mensen over zichzelf kunnen reflecteren of ze taken goed uitgevoerd hebben: 'self-efficacy'.

4 kijk behalve naar de mens ook naar de omgevingsfactoren en wat daar geaccepteerd dan wel de norm is. Daarin is onderscheid in de eerste schil, tweede schil etc. Doe de dingen die passen in de cultuur, of de antropologie van de onderhanden individu en groep. Bijvoorbeeld, een bepaalde groep migranten maakt het werk niet uit, als je maar een goed pak of uniform draagt. Bij Nederlanders maakt de kleding niet uit, als je maar het juiste werk naar eigen smaak doet. Als een Nederlandse consulent hier geen rekening mee houdt, gaat het mis. Arbeidsmarktintegratie en de weg er naar toe is cultureel en antropologisch ingebed. Dit geldt niet alleen voor migranten, ook voor Nederlanders uit een lage sociale klasse.'

Als laatste wijst de respondent op het Rijnlandse arbeidsmarktbeleid: 'In het Duitse model krijgen cliënten een hoeveelheid aandacht die omgekeerd evenredig is met hun achterstand.'

4.4.2 Onderwijs met en door bedrijven

Respondenten zijn het er over eens dat talentontwikkeling centraal staat: 'Algemeen: scholen moeten meer doen aan talentontwikkeling. We zijn voorstander van het leren volgens de drie 'O's': Ondernemen, Onderzoeken en Ontwerpen. Leerlingen gaan individueel anders om met materie en onderwerpen, zoals een duurzaam cruiseschip bedenken. Het gaat niet om pure promotie van harde techniek. Daar moeten kinderen en leerlingen niet ingeduwd worden. Puur techniekpromotie werkt niet.'

'Er is een uitdaging voor het MBO. Brainport Industry Campus pakt die op. Dat is een organisatie van eerstelijns toeleveranciers (Original Equipment Manufacturers - WM), overwegend middenbedrijf. Het onderwijs neemt daar aan deel. Zij organiseren een Centre for Expertise, dat zich richt zich op innovatief vakmanschap. MBO en HBO doen dat heel goed.

Het WO (TU Eindhoven) heeft een eigen problematiek. Er is een verdubbeling van het aantal technologiestudenten, leidend tot een numerus fixus. Een deel van de studenten gaat bovendien het land weer uit. Er is in Nederland een grote potentie voor een 4^e TU. Bart Noordam (ASML) waarschuwt dat Nederland daar een groot risico mee loopt. Ook bij het HBO is een verdubbeling van het aantal studenten tech. Het beleid van het hoger onderwijs in de regio Eindhoven is om internationale studenten te behouden. Zij komen hier voor de gave bedrijven.'

'We hebben bedrijfsdocenten. Zij komen uit het onderwijs en passen in het kwaliteitsbewustzijn in de productielijn. Er zijn werkinstructies op elk niveau. Veiligheid met het product staat voorop, er zijn

Leren participeren;

zeer nauwe instructies. Nieuwe mensen krijgen continu uitleg en aandacht, ook frequente evaluaties vanuit het kwaliteitsidee. Met het aantal ongeschoolden in de regio, onder andere uit migratie, is er geen aansluiting en is er hoge uitval. Taal staat centraal.'

'In samenwerking met een MBO school hebben we een opleiding voor operator. De nadruk ligt op het proces van competentie-ontwikkeling, meer dan op pure techniek. Daarbij hoort les in taal, dat wordt bedrijfsintern georganiseerd voor de instroom van werknemers, op niveau MBO 2,3,4. Het diploma wordt ook bedrijfsintern gegeven. Dit doen we in samenwerking met andere bedrijven, zij maken gebruik van onze diensten, bijvoorbeeld als er plaatsen beschikbaar zijn. Het bedrijf biedt onderwijs aan, Nederlandse les. We hebben 24 nationaliteiten. Iedereen spreekt Nederlands. Het bedrijf laat nu een lokaal bouwen. Het doel is leerlingen af te leveren die inzetbaar zijn. We stellen het bedrijf open voor onderwijs. De directeur is zeer actief op dat gebied, onder andere in Brainport Development Company. Daarvoor is het Food Connection Point opgezet, wat doet de markt, wat doet de ander. Er is een open en transparante cultuur.'

Bedrijven in de regio Eindhoven kennen de volgende projecten die zijn gericht op het verbeteren van de aansluiting van onderwijs en bedrijfsleven:

QLICK: met Ipads een rondleiding door het bedrijf, voor leerlingen van de basisschool, met een uitrol naar de middelbare school. Kinderen krijgen zo een idee wat een bedrijf is en vergemakkelijkt de latere beroepskeuze. Zo krijgen ze al vroeg iets mee van wat de keuze inhoudt.

Het **Technasium**. Op de HAVO en het VWO is interesse voor technische opleidingen. Zo krijgen leerlingen meer kennis voor techniek. Samen met bedrijven worden om de twee weken rondleidingen georganiseerd. Het gaat over robotisering, of over mechatronica.

Snuffelstage: Een week in het bedrijf meelopen. Zo kan twijfel bij een leerling over beroeps- en opleidingskeuze worden weggenomen. Bedrijven doen dan projecten van een week in samenwerking met een middelbare school. Dat wordt op alle niveau's gedaan.

Summercamp: Leerlingen van het MBO, HBO en WO krijgen een probleem voorgeschoteld waar ze in de zomervakantie betaald op mogen studeren.

Uitwisselen vakmannen: Dat is gericht op zogeheten circulaire banen waarbij mensen worden uitgeleend aan het techniek-onderwijs in ruil voor een docent. De omvang ervan is 200 uur. Dit wordt ondersteund door de provincie Noord-Brabant. Dit functioneert omdat scholen en het onderwijs zien hoe het kan (werk in een bedrijf), en dat leidt tot enthousiasme, en dat springt over op de leerlingen. Onbekend maakt immers onbemind. Dit wordt als volgt bevorderd: *'Er is bij het bedrijfsleven ervaring met 'learning representatives', waarbij de suggestie om opleidingen te doen niet via de baas loopt, maar via collega's. Deze psychologie is van wezenlijk belang voor leertrajecten en integratie.'*

Het is duidelijk dat de aansluiting onderwijs met bedrijfsleven slaagt omdat de cognitie van leerlingen wordt verbreed. De link met bèta staat in dit project voorop. De docent kan alles in het bedrijf doen, les geven of werken. Voorbeelden zijn:

- een docent Spaans die technische werkinstructies in het Spaans vertaalt.
- Docent vraagt spontaan en vrijwillig om een stage van twee weken in bedrijf om feeling te krijgen met het werk in de praktijk en hoe dat aansluit.
- Mix: docenten uit het bedrijfsleven: 3 dagen lesgeven en twee dagen in het bedrijf.

4.4.3. Effectieve matching: een voorstel

'Last, but not least' deed een respondent een concreet voorstel voor een effectieve rol van de overheid voor matching op de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand:

- 1 richt voor tenminste 30 jaar een regionaal loopbaancentrum in volgens de drietrapsraket: website, callcentre, persoonlijk adviesgesprek naar Brits voorbeeld bemensd met gekwalificeerde loopbaanadviseurs en veel aandacht voor kwaliteitszorg. Via dit loopbaancentrum kan iedereen laagdrempelig loopbaan- en studieadvies, arbeidsmarktinformatie en persoonlijke competentie- en (beroeps)interesse testen doen en een digitaal eportfolio aanmaken;
- 2 maak dit regionaal loopbaancentrum bekend en enthousiasmeer/activeer de doelgroep door een uitgekende, op de doelgroep toegespitste communicatiecampagne en laat deze ook tenminste een generatie lang doorlopen (let's learn/work, be proud, doe het voor jezelf, 'kom op-je kunt het en het loont gevoel');
- 3 organiseer 'in de backoffice' leerwerktrajecten met werkgevers die van begin tot eind betrokken zijn bij de inrichting van de leerwerktrajecten en echte invloed op het scholingsaanbod hebben en bouw dit aanbod zoveel mogelijk uit. Het is wellicht mogelijk de leerwerktrajecten met reguliere rijksfinanciering uit te voeren. Leerwerkloketten kunnen dit uitvoeren maar die moeten dan wel kunnen opschalen en de ruimte krijgen. Cliënten dienen hiervoor getest te worden op basisvaardigheden en op hun leervermogen. Wie echt niet kan leren moet ook niet gedwongen of gestimuleerd worden; dan dient er een alternatief bedacht te worden.
- 4 Zorg voor een laagdrempelig scholingsaanbod in de wijken (geletterdheid, digivaardigheden, rekenen, opvoedvaardigheden, budgetvaardigheden) en zorg dat mensen die daaraan deelnemen op gezette tijden een gesprek voeren over vervolg studie/werken en leren/mogelijkheden. Samenwerking met welzijnsinstanties c.s. is nodig om belemmeringen in arbeids- en studievermogen weg te werken, zoals schulden en problematische kinderen.

5 Conclusies en aanbevelingen

Algemeen

De lagere participatie van lager opgeleiden in de MRDH, in het bijzonder Rotterdam en Den Haag, wordt in eerste instantie veroorzaakt door de schaal van deze steden. Deze staat toe dat er subculturen ontstaan waarin non-participatie geaccepteerd is. Dit verschijnsel is ongeacht de herkomst; schaal is de verklarende factor. Dit verschijnsel doet zich in alle drie grote steden van Nederland voor.

De vraag naar arbeid door bedrijven en instellingen blijkt geen factor van betekenis om de lagere participatie van laag opgeleiden te verklaren. Er is wel een relatie tussen hoger opgeleiden, sectorstructuur en groei van het brp: spill-over tussen hoger opgeleiden verklaart dit (zie ook Moretti 2003 en 2012), maar deze kennis spill-over staat los van het schaal-effect van grote steden dat zulke subculturen ruimte biedt. De kennis spill-over in grote steden is tegenwoordig een bron van economische groei in den brede (zie onder andere Glaeser 2012), maar is niet inclusief (De Verdeelde Triomf, PBL 2016). Onder lager opgeleiden bestaat een subcultuur van non-participatie, onder hoger opgeleiden bestaat een cultuur van participatie – dat wordt waargenomen als kennis spill-over. Dit bestaat in alle drie de grote steden, en het groeiverschil tussen de drie grote steden wordt bepaald door de relatieve proporties van deze twee verschillende subculturen in samenhang met de aanwezigheid van hoogwaardige zakelijke diensten.

Het verschil in participatie onder lager opgeleiden tussen de MRDH en de regio Eindhoven kan niet toegeschreven worden aan de sectorstructuur van de economie, namelijk de aanwezigheid van meer industrie. Het kan toegeschreven worden aan de kleinere schaal van de regio Eindhoven en de specifieke sociaal-culturele netwerken buiten de markt om. Deze netwerken, en de sociaal-culturele gewoonten, brengen een systeem van rechten en plichten en informatie-uitwisseling met zich mee, waardoor bedrijven en relaties tussen bedrijven betere beslissingen nemen, met oog voor de gemeenschap. Daardoor zijn de bedrijven in de regio Eindhoven beter in staat meer met lager opgeleiden te doen, ongeacht de herkomst. Door de kleinere schaal van de regio krijgen subculturen met non-participatie minder kans, leidend tot meer assimilatie- en emancipatiedruk (emancipatie in de betekenis van maatschappelijke integratie).

Ondanks het verschil in schaal en de gevolgen daarvan voor participatie, zijn er desondanks lessen te leren van de ervaringen met arbeidsmarktbeleid in de regio Eindhoven voor de MRDH. In het hierna volgende wordt nader ingegaan op de reeds genoemde oorzaken van het verschil in participatiegraad onder lager opgeleiden, gevolgd door mogelijke handelingsperspectieven voor de regio MRDH en uitbouw van bewezen instrumenten.

Geringere investeringen in lager opgeleiden

De lagere participatie van lager opgeleiden is deels toe te schrijven aan de geringere investeringen die in hen zijn gedaan. Hoger opgeleiden ontvangen veel meer (kostbare) cursussen tijdens hun werkzaam leven dan lager opgeleiden. Dit heeft gevolgen voor de positie voor laag opgeleiden op de arbeidsmarkt: 'Ook al staat onomstotelijk vast dat scholing flink rendeert – de productiviteit gaat er substantieel van omhoog – scholing van laag- en ongekwalificeerd personeel krijgt geen prioriteit (Scholt en Ketelaar, p 2010, TSB, 7-8/2010, p6). Tevens is het topsectoren beleid niet ten faveure van lager opgeleiden.

Schaaleffect in de drie grote steden, sectorstructuur en herkomst

De lagere participatie van lager opgeleiden kent een sterke regionale, specifiek grootstedelijke component. In de MRDH blijkt dit het geval. De sectorstructuur, het soort bedrijvigheid in een regio, blijkt geen aantoonbare oorzaak te zijn. Lager opgeleiden hebben in de drie grote steden een extra lagere participatie en dit is voor alle groepen naar herkomst het geval. Het effect is specifiek voor de drie grote steden en wordt toegeschreven aan de grote omvang van de grote steden (een schaaffect), samenvallend met suburbanisatie van werkenden. Het schaaffect, versterkt door suburbanisatie, staat toe dat er subculturen ontstaan waarin non-participatie geaccepteerd is. Door de grote stad zijn tevens sociale netwerken op basis van vertrouwen, en die de match tussen werkgever en werknemer kunnen verzorgen, verdwenen. Dit blijkt alle groepen naar herkomst te raken, maar sluit discriminatie niet uit. Het is echter tevens gebleken dat het mogelijk is dat discriminatie alle groepen treft. Op basis van dit onderzoek kan hierover geen uitsluitel worden gegeven. Opleiding is namelijk van groter belang dan herkomst. Het verschil in participatie tussen de verschillende opleidingsniveaus is namelijk groter dan tussen de verschillende groepen naar herkomst.

Markt en overheid falen, juist in de grote steden

De vrije markt is niet in staat om volledige werkgelegenheid voor lager opgeleiden te verzorgen. De markt faalt. Essentieel is dat de overheid dit niet corrigeert. Deze is het gevolg van reorganisaties, bezuinigingen en standaardisatie van de relatie consulent-cliënt. Door reorganisatie en bezuinigingen is het vermogen en human capital om de genoemde netwerken te vervangen verdwenen. Vanwege het schaaffect raakt dat de drie grote steden sterker dan de regio Eindhoven, omdat daar de maatschappelijke en sociale netwerken buiten de markt om nog functioneren. Matching voor lager opgeleiden vindt daar plaats via zulke netwerken. Voor lager opgeleiden is dat cruciaal, omdat deze volgens bedrijven juist een familiegevoel wensen, ook met formele arbeid. De directeur heeft een sociale verantwoordelijkheid, en die is meer dan maximalisering van de kwartaalwinst waarbij arbeid een hulpmiddel is op basis van 'hire and fire'.

De formalisering van de arbeidsmarkt faalt juist in de grote steden om zulke maatschappelijke netwerken te vervangen. Deze leveren suboptimale uitkomsten omdat ze niet op basis van dergelijke informele, maatschappelijke vertrouwensnetwerken handelen. Zulke informele netwerken worden juist in de regio Eindhoven benoemd, zoals de ruime opvatting van werkgeverschap door Philips en de familie in de twintigste eeuw.

Netwerken in de regio Eindhoven

Het falen van de arbeidsmarkt en de intermediairs, of ze nu markt- of overheidsgedreven zijn, wordt in de regio Eindhoven opgelost door bedrijven die onderwijs, juist voor lager opgeleiden, zelf ter hand nemen. Dat onderwijs gaat om specifieke vaardigheden en taalbeheersing. Deze vorm van achterwaartse integratie, het samensmelten met een toeleverancier van inputs, is effectief om het informatie vraagstuk op arbeidsmarkten op te lossen. Bedrijven in de regio Eindhoven organiseren het onderwijs ook gezamenlijk. Hiermee worden sociale netwerken en vertrouwen gecreëerd, die noodzakelijk zijn voor het benutten van vaardigheden van lager opgeleiden.

Handelingsperspectieven voor de MRDH

De handelingsperspectieven voor de MRDH vinden plaats in een grootstedelijke omgeving, waar juist het schaal-effect optreedt, resulterend in een lagere participatie van lager opgeleiden. De lessen van de regio Eindhoven zullen om die reden niet tot een evenredige hogere participatie in Den Haag en Rotterdam leiden. Er is een inspanning nodig die specifiek ingaat op dit schaal-effect.

1 Het opbouwen van sociale netwerken op micro-niveau buiten de markt om waarop de marktsector kan gedijen. In de grote steden zou dit met vergrote inzet uitgevoerd kunnen worden om te compenseren voor het schaal-effect. Een voor de hand liggende organisatie om netwerken op- en uit te bouwen is het onderwijs, dat vanwege de vooruitzichten voor leerlingen meer als intermediair op de arbeidsmarkt kan fungeren. Basisscholen en voortgezet onderwijs kunnen geadopteerd worden door bedrijven en grote werkgevers in de overheidssfeer, zoals NGO's. Dit is in lijn met de aanbevelingen van Pantheia (2018) als het gaat om het versterken van de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven.

2 Bedrijven, evenals in de regio Eindhoven, zouden meer onderwijs voor lager opgeleiden zelf ter hand kunnen nemen voor hun eigen arbeidsvraag en meer maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen nemen voor werknemers buiten de formele arbeidsrelatie om. Werk is meer dan een financieel contract tussen werkgever en werknemer. Het is een contract dat is ingebed in een bredere sociaal-culturele structuur van relaties tussen gemeenschappen, gezinnen en mensen. Het dient plaats te vinden in een gemeenschap.

3 het reïntegratieproces, voorzover dat door de overheid wordt gedaan, zou meer aandacht kunnen hebben voor informele netwerken op micro niveau en meer gebaseerd kunnen zijn op individuele cognitie vanuit een antropologische benadering. Dit betreft zowel niet-westerse immigranten, als mensen met een Nederlandse herkomst. Deze aanbeveling is eveneens in lijn met die van Pantheia 2018; deze studie geeft aan meer te investeren in 'casemanagement': de individuele vraag in de relatie cliënt- consultant zou uitgangspunt voor de uitvoeringspraktijk kunnen zijn.

4 Stabiliteit en schaal in het beleid. Het arbeidsmarkt beleid kan meer gebruik maken van bewezen praktijken, zoals leerwerkpunten in de wijk (zie ook Scholt en Ketelaar 2010) en deze met schaal voor langere tijd inzetten. Bewezen praktijken zouden de basis voor lange termijn beleid kunnen zijn.

Literatuur en bronnen

Literatuur

Buitelaar, E., A. Weterings, O. Raspe, O. Jonkeren, W. Boterman (2016), De verdeelde triomf. Den Haag/Amsterdam: PBL/UvA

Glaeser, E.L. (2011), The Triumph of the City. How our greatest invention makes us richer, smarter, greener, healthier and happier, New York: Penguin.

Grijpstra, D., P. de Klaver, A. Witkamp, T. Geerts, F. van Gurp (2018). Bruggen bouwen op de Haagse arbeidsmarkt. Perspectieven voor het Haagse arbeidsmarktbeleid. Zoetermeer: Pantheia

Hassink, W. (2018), How to reduce workplace absenteeism. IZA World of Labor 2018: 447

Manshanden, W. en O. Koops (2017), Regiomonitor 2017; economie in transitie. Rotterdam: NEO Observatory

Moretti E. (2003), Human capital externalities in cities. Cambridge, Massachusetts: NBER working paper 9641

Moretti, E. (2012), The new geography of jobs. Houghton Mifflin Harcourt

Peters, S. en E. Heijting (2017), Successful Reintegration by Co-operation and Guidance. In: Challenging Organisations and Society, 2017, Vol 6-1, pp 1065-1113

Scholt, E., L. Dekkers en H. Ketelaar (2010), 4xL: Lang Leve Leren Laagopgeleiden. 's-Hertogenbosch: PSW/ Mee & Ander

Scholt, E. en H. Ketelaar (2010), Lang leve leren voor laagopgeleiden. Naar een sluitende infrastructuur. In: Tijdschrift Sociaal Bestek, 7-8/2010, pp 6-8

Geïnterviewde personen

Y. van Hest, Brainport Development NV

P. van Hooff, Huibrechts Groep BV

S. Peters en E. Heijting, HeijtingWeertsGroep

E. Scholt, gemeente Eindhoven

F. Swinkels en A. van der Velden, Brainport Development NV

Bijlage 1 Correlatiematrix

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
	PT	PL	PM	PH	PNL	PAL	PW	PNW	AL	AM	AH	ANL	ALL	AW	ANW	C	G1H	JKM	G2IRS	OPQ	POPD	LOGPP	WP%	FLEX	VAST	TECH		
1 PT	1,00	0,70	0,41	0,60	0,97	0,72	0,63	0,68	-0,61	-0,28	0,48	0,02	-0,23	0,10	-0,29	0,21	0,41	0,00	-0,09	0,16	0,32	0,27	0,42	0,23	0,04			
2 PL	0,70	1,00	0,52	0,12	0,61	0,51	0,43	0,41	-0,18	0,28	-0,05	0,37	-0,37	-0,40	-0,29	0,12	-0,04	-0,06	0,21	-0,16	-0,17	0,01	-0,06	0,41	0,27	0,21		
3 PM	0,41	0,52	1,00	-0,02	0,33	0,17	0,19	0,10	0,28	0,52	-0,44	0,47	-0,47	-0,40	-0,42	0,39	0,23	-0,42	0,27	-0,32	-0,53	-0,46	-0,03	0,18	0,12	0,03		
4 PH	0,60	0,12	-0,02	1,00	0,61	0,34	0,40	0,49	-0,28	-0,38	0,36	-0,21	0,21	-0,24	0,41	-0,31	0,38	0,39	-0,38	-0,14	0,24	0,34	0,27	-0,07	-0,21	-0,01		
5 PNL	0,97	0,61	0,33	0,61	1,00	0,69	0,59	0,66	-0,66	-0,35	0,55	-0,10	0,10	-0,09	0,18	-0,29	0,22	0,42	0,02	-0,06	0,23	0,39	0,29	0,42	0,21	0,05		
6 PAL	0,72	0,51	0,17	0,34	0,69	1,00	0,86	0,68	-0,58	-0,36	0,52	-0,38	0,37	0,18	0,39	-0,44	0,37	0,50	0,15	-0,18	0,38	0,52	0,30	0,36	0,33	0,11		
7 PW	0,63	0,43	0,19	0,40	0,59	0,86	1,00	0,45	-0,40	-0,35	0,41	-0,31	0,30	0,05	0,37	-0,33	0,38	0,43	-0,03	-0,23	0,32	0,45	0,34	0,13	0,09	0,10		
8 PNW	0,68	0,41	0,10	0,49	0,66	0,68	0,45	1,00	-0,56	-0,22	0,43	-0,28	0,28	-0,02	0,38	-0,44	0,22	0,44	0,20	-0,09	0,34	0,47	0,19	0,26	0,33	-0,04		
9 AL	-0,61	-0,18	0,28	-0,28	-0,66	-0,58	-0,40	-0,56	1,00	0,67	-0,91	0,31	-0,31	-0,24	-0,29	0,65	0,06	-0,72	0,05	-0,33	-0,52	-0,61	-0,29	-0,37	-0,28	0,08		
10 AM	-0,28	0,28	0,52	-0,38	-0,35	-0,36	-0,35	-0,22	0,67	1,00	-0,91	0,56	-0,56	-0,43	-0,52	0,58	-0,11	-0,81	0,31	-0,16	-0,62	-0,66	-0,49	-0,17	-0,06	0,05		
11 AH	0,48	-0,05	-0,44	0,36	0,55	0,52	0,41	0,43	-0,91	-0,91	1,00	-0,48	0,48	0,36	0,44	-0,67	0,03	0,84	-0,19	0,27	0,62	0,69	0,43	0,29	0,18	-0,07		
12 ANL	0,02	0,37	0,47	-0,21	-0,10	-0,38	-0,31	-0,28	0,31	0,56	-0,48	1,00	-1,00	-0,74	-0,94	0,48	-0,39	-0,59	0,03	0,20	-0,80	-0,75	-0,37	0,01	0,01	0,05		
13 ALL	-0,02	-0,37	-0,47	0,21	0,10	0,37	0,30	0,28	-0,31	-0,56	0,48	-1,00	1,00	0,75	0,94	-0,48	0,40	0,59	-0,03	-0,21	0,80	0,74	0,37	0,00	-0,02	-0,05		
14 AW	-0,23	-0,40	-0,40	-0,24	-0,09	0,18	0,05	-0,02	-0,24	-0,43	0,36	-0,74	0,75	1,00	0,46	-0,19	0,23	0,36	0,17	-0,12	0,55	0,50	0,27	0,07	0,17	-0,02		
15 ANW	0,10	-0,29	-0,42	0,41	0,18	0,39	0,37	0,38	-0,29	-0,52	0,44	-0,94	0,94	0,46	1,00	-0,54	0,41	0,60	-0,13	-0,21	0,78	0,73	0,34	-0,05	-0,12	-0,06		
16 C	-0,29	0,12	0,39	-0,31	-0,29	-0,44	-0,33	-0,44	0,65	0,58	-0,67	0,48	-0,48	-0,19	-0,54	1,00	-0,10	-0,72	0,07	-0,30	-0,55	-0,52	-0,30	-0,06	-0,10	0,43		
17 G1H	0,21	-0,04	0,23	0,38	0,22	0,37	0,38	0,22	0,06	-0,11	0,03	-0,39	0,40	0,23	0,41	-0,10	1,00	0,19	-0,18	-0,72	0,08	0,25	0,40	0,02	0,14	-0,07		
18 JKM	0,41	-0,06	-0,42	0,39	0,42	0,50	0,43	0,44	-0,72	-0,81	0,84	-0,59	0,59	0,36	0,60	-0,72	0,19	1,00	-0,18	-0,01	0,69	0,74	0,48	0,20	0,17	-0,09		
19 G2IRS	0,00	0,21	0,27	-0,38	0,02	0,15	-0,03	0,20	0,05	0,31	-0,19	0,03	-0,03	0,17	-0,13	0,07	-0,18	-0,18	1,00	-0,05	-0,04	-0,07	-0,13	0,14	0,32	0,06		
20 OPQ	-0,09	-0,16	-0,32	-0,14	-0,06	-0,18	-0,23	-0,09	-0,33	-0,16	0,27	0,20	-0,21	-0,12	-0,21	-0,30	-0,72	-0,01	-0,05	1,00	0,05	-0,06	-0,38	-0,05	-0,21	-0,17		
21 POPD	-0,09	-0,16	-0,32	-0,14	-0,06	-0,18	-0,23	-0,09	-0,33	-0,16	0,27	0,20	-0,21	-0,12	-0,21	-0,30	-0,72	-0,01	-0,05	-0,05	1,00	0,91	0,29	0,04	-0,03	-0,08		
22 LOGPP	0,32	0,01	-0,46	0,34	0,39	0,52	0,45	0,47	-0,61	-0,66	0,69	-0,75	0,74	0,50	0,73	-0,52	0,25	0,74	-0,07	-0,06	0,91	1,00	0,34	0,17	0,07	0,01		
23 WP%	0,27	-0,06	-0,03	0,27	0,29	0,30	0,34	0,19	-0,29	-0,49	0,43	-0,37	0,37	0,27	0,34	-0,30	0,40	0,48	-0,13	-0,38	0,29	0,34	1,00	0,01	0,11	-0,19		
24 FLEX	0,42	0,41	0,18	-0,07	0,42	0,36	0,13	0,26	-0,37	-0,17	0,29	0,01	0,00	0,07	-0,05	-0,06	0,02	0,20	0,14	-0,05	0,04	0,17	0,01	1,00	0,55	0,18		
25 VAST	0,23	0,27	0,12	-0,21	0,21	0,33	0,09	0,33	-0,28	-0,06	0,18	0,01	-0,02	0,17	-0,12	-0,10	0,14	0,17	0,32	-0,21	-0,03	0,07	0,11	0,55	1,00	0,13		
26 TECH	0,04	0,21	0,03	-0,01	0,05	0,11	0,10	-0,04	0,08	0,05	-0,07	0,05	-0,05	-0,02	-0,06	0,43	-0,07	-0,09	0,06	-0,17	-0,08	0,01	-0,19	0,18	0,13	1,00		

Bijlage II COROP regio's in Nederland

