

Relatie: Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver

Betreft: Lunchbijeenkomst 27 maart, Hotel Corona, Den Haag

Thema: De Arbeidsmarkt in 2026 de kansen voor Jongeren met een beperking

The Corona Connection.1

Locatie: Hotel Corona, aan het Haagse Buitenhof, krap 500 meter van het epicentrum waar men beleid bepaalt, wetsvoorstellen indient en beslissingen neemt, zoals de Wet Werken naar Vermogen. Hier vond op dinsdag 27 maart een bijzondere bijeenkomst plaats, op initiatief van Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver. Vijf sprekers deelden via een tafelrede hun ideeën over de arbeidsmarkt van de toekomst (2026) en de kansen daarop voor Jongeren met een beperking. (Hoogleraar Arbeidsmarkts Ton Wilthagen, werkgeversspecialist Carmen de Jonge van Wissenraet Van Spaendonck, onderwijsdeskundige Ankie Verlaan, bestuurder Fred Paling van UWV en voorzitter Jaap Smit van CNV.) Op elke ‘tafelrede’ volgde een verdiepende discussie aan de individuele tafels.

De ruim 45 deelnemers vormden een divers gezelschap, vanuit meerdere domeinen, maatschappelijke sectoren en politieke partijen. De bijeenkomst verliep naar wens onder leiding van dagvoorzitter Hans Spigt, bestuurslid van CrossOver.

Dit is geen crisis, maar een transformatie.

Hoogleraar Arbeidsmarkt *Ton Wilthagen*, beet het spits af. Hij benoemde vier ‘pushers’ voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt: technologie, digitalisering, vergrijzing en internationalisering. Hij voorziet krapte op arbeidsmarkt: er is steeds meer werk te doen, waarvoor minder mensen beschikbaar zullen zijn. Hij constateert dat meer werk, niet vanzelf leidt tot meer banen. “Wij moeten in dit deel van de wereld meer en langer werken. Ook zal de prestatiedruk toenemen.” Evenwel biedt de krapte op de arbeidsmarkt kansen voor mensen met een beperking. Daarbij spelen enkele voorwaarden een rol, zoals een goede match/afstemming tussen competenties en arbeidsvragen. Ook het loslaten van starre arbeidsmarkt structuren is noodzakelijk, we moeten flexibiliseren: ‘Vast dienstverband voor onbepaalde tijd’ is ouderwets. “Je moet het hele spectrum van mogelijke arbeidsvormen inzetten.” Zoals beschermd ZZP-er, Job Carving, werk creatief omzetten in banen, dienstencheques, zoals in België. De rode draad is: de noodzaak tot verandering. En dat zien we al. Want, stelt *Wilthagen*, deze crisis is geen crisis; maar een transformatie naar nieuwe structuren, een nieuwe arbeidsmarkt.

Talentontwikkeling als basis voor arbeidzaam leven

Werkgeversspecialist *Carmen de Jonge*, *Wissenraet Van Spaendonck*, sprak in het licht van de demografische horizon van de arbeidsmarkt 2026. Die wordt sterk bepaald door vergrijzing en ontgroening. En door de steeds grotere rol van diagnostiek op scholen. Ook zij voorziet een stijgende arbeidsvraag. Dat zie je nu al in de diensteneconomie, de maak-economie, groenvoorziening, huishoudelijke/ambachtelijke klussen. “Er dreigt een groot tekort aan vakmensen.” Dat geldt ook in de zorgsector die in de slipstream van de vergrijzing steeds meer werk biedt.

Of dat kansen biedt voor jongeren+? (“Ik heb een hekel aan de term Wajonger.”) Kansen ziet *De Jonge* zeker. Maar dat moeten we arbeidsprocessen anders inrichten, en andere banen ontwikkelen. De arbeidsmarkt moet een gezicht krijgen; we moeten deze niet anonimiseren. Digitalisering is hierbij een kans. Ondernemers moeten daarin meebewegen, want jongeren werken en denken anders. Daarbij kun je ook gebruik maken van de diagnostiek op scholen, waarmee je de competenties van leerlingen sneller in beeld hebt. Dan kun je (jonge) mensen gericht op een passend spoor zetten en hun talenten beter ontwikkelen.

Dit soort veranderingen heeft tijd nodig, stelt De jonge; 2026 lijkt ver weg, maar we moeten vandaag al aan de slag. Te beginnen in het onderwijs: talentontwikkeling is een belangrijke basis voor een arbeidzaam leven.'

Onderwijsstelsel drastisch hervormen

'Deze discussie heeft geen zin zonder aandacht voor de rol van het onderwijs.' Met dit statement opende CrossOver bestuurslid en onderwijsdeskundige *Ankie Verlaan* haar tafelrede. Zij schetst een ideaalbeeld van het onderwijs anno 2026. Dat start al op jonge leeftijd: 'Kinderen vanaf twee jaar krijgen te maken voorschoolse educatie, zonder segregatie. Het is de start voor een levenlang doorlopende leerweg, de basis om leren, werken en leven verantwoord in te kunnen richten. Daarin is een belangrijke rol voor onderwijsteams, in plaats van solitaire docenten, teams die meer in huis hebben dan strikt educatieve vaardigheden. En ook ouders hebben een niet-vrijblijvende ondersteunende rol, in samenwerking met de onderwijsteams. Verder dragen bedrijven/werkgevers bij aan de doorlopende leerweg: met snuffelstages voor een realistische oriëntatie op de arbeidsmarkt wat betreft banen, functies, bedrijfssectoren. Ook het geven van voorlichting in de klas, bij de leerling op school, past daarin. Onderwijs dat zo functioneert, biedt jongeren met een beperking echt kans op de arbeidsmarkt, en bevordert de inclusieve samenleving.

Wil die droom in 2026 gerealiseerd zijn, dan moet er veel gebeuren. Er is meer ruimte nodig voor de professionalisering en ontwikkeling van leerkrachten.

Verlaan bepleit een drastische vernieuwing van het opleidingsstelsel voor leerkrachten/onderwijzers, met voldoende aandacht en tijd voor de implementatie van deze vernieuwing. Bij eerdere - helaas mislukte - vernieuwingen in het onderwijs waren de ideeën meestal wel goed, maar liep het mis door de gebrekkige implementatie. Aldus Verlaan, die daarom veel belang hecht aan een goede implementatie, met, meer dan nu, aandacht voor het signaleren en stimuleren van competenties bij leerlingen. Dat sluit aan op het denken in mogelijkheden: wat kunnen mensen *wel*, in plaats van *niet*. Docenten moeten kennis hebben van mogelijke beperkingen, en wat zo'n beperking voor leerlingen betekent, ook buiten de beschermende schoolomgeving.

Investeren in inclusieve arbeidsorganisatie

Fred Paling, UWV, schetst een cijfermatig beeld van de actuele arbeidsparticipatie van Wajongers. Daaruit blijkt dat 4% van de werkgevers in Nederland Wajongers in dienst heeft. 'Er is dus nog een groot potentieel.' En: 12% van de Wajongers werkt bij een regulier bedrijf, dat is voor het eerst méér dan het percentage dat bij een Sociale Werkvoorziening werkt." Goed nieuws dus? Deels, want het laat zien dat er mogelijkheden zijn. Maar er moet veel meer gebeuren. Want lang niet alle jongeren met een beperking hebben een Wajong status, de doelgroep is groter.

Naast kansen voor deze doelgroep, ziet Paling ook de risico's van de moderne arbeidsmarkt. Zoals de hogere eisen van de kenniseconomie, waarbij ook 'eenvoudige taken, complexer kunnen zijn.' En de flexibilisering, die onzekerheid en discontinuïteit betekent, terwijl jongeren met een beperking, vaak juist orde, structuur, regelmaat nodig hebben. Een risico is dat jongeren afhaken, afglijden en zelfs in criminele trajecten belanden. Dat stelt eisen aan het onderwijs, de begeleiding en organisatie van werk en taken. Kansen zijn er wel degelijk, bijvoorbeeld in de zorgsector, waar het werkaanbod stijgt. Als Good Practise noemt Paling het project in het Slotervaartziekenhuis, waar het takenpakket van een complete afdeling is herijkt, onder andere via Job Carving. Met als resultaat dat tientallen Wajongers naar ieders tevredenheid meedoet.

In het ideale scenario kiezen we voor een inclusieve arbeidsorganisatie waarin werkgevers investeren, maar ook worden ontzorgd door speciale arbeidsarrangementen. Het is een scenario dat – ook vanuit onderwijs en zorg/ondersteuning - inzet op maximale arbeidsparticipatie.

Werk als bindmiddel/zingeving

Jaap Smit, CNV, beperkte zich omwille van de tijd tot een korte beschouwende bijdrage. Daarin constateerde hij dat 'We op een belangrijk kruispunt staan, waarbij we majeure keuzes moeten maken.' Zoals de vraag of we het in 2026 normaal willen vinden dat iedereen meedoet? En hoe willen we eigenlijk naar 'werk' kijken: is het puur een kosten/baten/productiefactor?

De motivatie om te investeren in Wajongers moet in elk geval ook liggen in het streven naar sociaal-maatschappelijke 'winst'. Datgene wat het wel oplevert, als we werk zien als sociaal bindmiddel, als instrument voor zingeving: als je werkt, doe je er toe. Dan word je voor vol aangezien. Als onderdeel van een volwaardige samenleving? Een mooie bestemming.

Conclusie?

Eenduidige conclusies? Daar ging het niet om, deze middag. Primair was de insteek om de deelnemers te inspireren tot het uitwisselen van gedachten. En ook argumenten te kunnen ervaren, verzamelen waarom en hoe je - 'back from the future' - vandaag stappen zou kunnen zetten om 'morgen' in de gewenste richting vorm te geven. De richting van een inclusieve toekomst, met maximale participatie.

Ook in die zin was het zeker een zinvolle, inspirerende bijeenkomst, met prikkelende discussies, interessante doorkijkjes en vergezichten met betrekking tot de arbeidsmarkt in 2026 en de kansen daarop voor jongeren met een beperking. Om in dat perspectief, die (ideale?) arbeidsmarkt, toch enkele in de tafelredes en discussies terugkerende thema's te noemen:

*het belang van het goed/beter matchen van competenties en taken/arbeidsvragen,
het belang van een goed gestructureerde doorlopende leerweg van jongs af aan,
de noodzaak van drastische veranderingen in het onderwijs, ook wat betreft de opleiding van docenten, en de herijking en andere inrichting van arbeid, werk en banen,
de niet te stuiten flexibilisering van werkvormen en het faciliteren daarvan door zowel werkgevers als overheid (Job Carving, beschermd ZZP-er, banen maken van werk, en werk maken van banen creëren e.d.)*

Vast staat dat er tijd voor nodig is om die (gedroomde) toekomst te realiseren; reden om er nu al mee aan de slag te gaan.

Hans Spigt bedankte iedereen voor de vruchtbare participatie in deze bijeenkomst. Een bijeenkomst waarop enkele belangrijke doelstellingen van CrossOver succesvol in praktijk zijn gebracht: het delen van informatie en visie, en verbinden van mensen en partijen. Er zijn ter plekke diverse nieuwe contacten gelegd en afspraken gemaakt.

Ook dat is een reden om te denken aan vervolg: the Corona Connection.2? Het kan dit jaar nog.

[wordt vervolgd...]