

## **Koudwatervrees**

**Met initiatieven zoals de Chemelot Campus, Maastricht Health Campus en Greenport Venlo worden er in Limburg momenteel goede stappen gezet op het gebied van innovatie. Daarbij is er terecht ook veel aandacht voor het aantrekken en behouden van goed inzetbare mensen. Het accent ligt daarbij op de bovenkant van de arbeidsmarkt. Maar de grote groep laagopgeleiden mag niet vergeten worden als Limburg zich wil transformeren tot topregio. Hun re-integratie in het arbeidsproces is niet alleen wenselijk vanuit sociaal oogpunt, maar heeft tevens een positief effect op de hele regio.**



Een goed regionaal arbeidsmarktbeleid moet oog hebben voor de uiteenlopende problemen die zich op de verschillende niveaus voordoen. Voor laagopgeleiden is de situatie het meest problematisch. Re-integratie van de mensen die nu aan de zijlijn staan, zou beter op de kaart moeten worden gezet door overheden en bedrijven.

In Limburg neemt slechts 45 procent van de laagopgeleide beroepsbevolking deel aan het arbeidsproces. De hoge investeringen in de Limburgse innovatieclusters bieden voor deze groep onvoldoende soelaas. Daarom zullen er ook investeringen in de arbeidsmarkt voor laagopgeleiden noodzakelijk zijn om Limburg daadwerkelijk te transformeren in een attractieve topregio. Eerst en vooral is het zaak om de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden en mensen met een beperkte fysieke en mentale inzetbaarheid omhoog te krijgen.

Het Limburgse bedrijfsleven heeft te weinig aandacht voor de re-integratie van mensen die niet meteen goed inzetbaar zijn. Daardoor is er ook te weinig oog voor de positieve effecten van re-integratie van deze mensen, zoals meer aandacht voor de zorg voor elkaar op de werkvloer en meer groepsgevoel of teamgeest bij het personeel. Daarnaast kan re-integratie, als uiting van maatschappelijk verantwoord ondernemen, ook leiden tot een hogere 'gunfactor' bij klanten. Een goed voorbeeld daarvan is Dolmans Landscaping, dat goede ervaring heeft met de re-integratie van personeel van Sociale Werkplaatsen (SW) in zijn reguliere bedrijfsactiviteiten. Het bedrijf nodigt zijn klanten uit om langs te komen en de sfeer te proeven door de verhalen van de SW-medewerkers zelf te horen.

Om de koudwatervrees bij ondernemers weg te nemen zouden intermediaire organisaties de toegang tot het 'verborgen' arbeidspotentieel kunnen vergemakkelijken. Commerciële organisaties kunnen die rol prima vervullen. De overheid kan ondernemers over de streep trekken door te voorzien in de juiste prikkels, zoals regelingen op het gebied van bijscholing, looncompensatie en het opnemen van re-integratie doelstellingen bij publieke aanbestedingen. Het

regionale economische en arbeidsmarktbeleid van de provincie kan dit beleid ondersteunen.

Om de inactieven zelf te prikkelen, biedt de voorlopig in de ijskast gezette Wet Werken Naar Vermogen goede aanknopingspunten. De ontwikkeling van deze nieuwe wet vereist echter een nauwe samenwerking met gemeentes, die deze wet moeten gaan uitvoeren. Alleen als er serieus werk wordt gemaakt van re-integratie kunnen de uitdagingen op alle niveaus van de Limburgse arbeidsmarkt worden aangegaan.

*Denktank NSI ('Netwerk Sociale Innovatie') van Universiteit Maastricht:*

*Maurice Benneker (L1)*

*Erwin Janssen, Roelf Schuiling (Dolmans Landscaping)*

*Trui ten Kampe (Zuyd Hogeschool)*

*Archi Leenaers (Anatech)*

*Jef Pleumeekers (VWL)*

*Paul Rinkens (MVV Maastricht en Qbic Hotels)*

*Eric Schlösser (IBC)*

*Jos Schneiders (DSM)*

*Bert de Wit (LIOF)*

*Lex Borghans, Frank Cörvers, Anita van Gils, Andries de Grip,*

*André Postema, Thomas Thijssens (Universiteit Maastricht)*



**Maastricht University**

*Leading  
in Learning!*

*Bron: Dagblad De Limburger, 28 augustus 2012*

