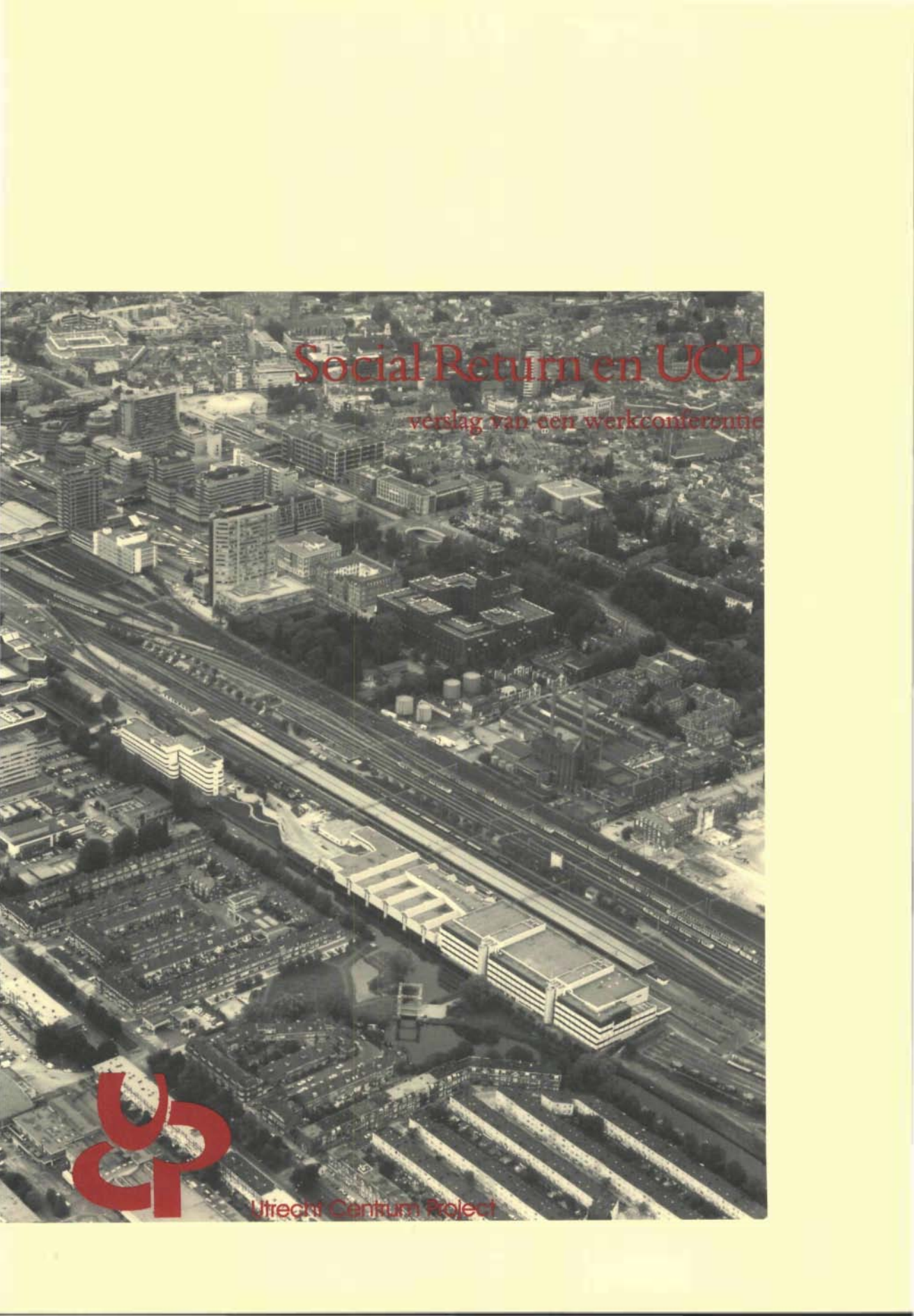




Social Return en UCP

verslag van een werkconferentie



Utrecht Centrum Project

Social Return en UCP

verslag van een werkconferentie

Inhoudsopgave

Voorwoord	5	3
Inleiding	7	
Aanleiding en doel	7	
Organisatie	7	
Leeswijzer	8	
Samenvatting van de inleidingen	9	
De visie van een bestuurder	9	
De visie van een arbeidsmarkttoeleider	9	
De visie van een social return manager	10	
De visie van een grote ondernemer	12	
De discussie in de workshops	13	
De workshop midden- en kleinbedrijf	13	
De workshop arbeidsmarkt	16	
De workshop praktijk social return	21	
Nabeschouwing	24	
De plenaire zitting	25	
De algemene conclusie	25	
Concrete aandachtspunten voor de manager social return	26	
Bijlagen		
Deelnemerslijst	27	
Inleiding van de heer Belderbos	30	
Inleiding van de heer Van den Berg	37	
Inleiding van de heer drs E.F.J. Luijf	39	
Inleiding van de heer drs W.P.C. van Willigenburg	44	

Voorwoord

5

In het denken en filosoferen over het Utrecht City Project (UCP, sinds kort Utrecht Centrum Project) overheersen altijd weer de gedachten over bouwvolumes, massa's, bouwhoogten van kantoren en inrichting van de openbare ruimte. Niet geheel onlogisch gezien de ruimtelijke impact van het project. Het gaat immers om de bouw van kantoren, winkelvoorzieningen, appartementen en recreatieve voorzieningen. Het UCP is daarmee een grootschalige ruimtelijke herstructurerings- en ontwikkelingsopgave.

Een project van deze omvang betekent echter ook een *sociale* ontwikkelingsopgave, waarbij sociale en culturele waarden een rol horen te spelen.

Centraal staat dan de wijze waarop het Utrecht City Project functioneert als onderdeel van de stad Utrecht in de breedste zin des woords.

Met de wederzijdse profijtgedachte wil de gemeente Utrecht bewerkstelligen dat zij die in de stad Utrecht wonen en werken of juist werkloos zijn, worden betrokken bij de uitvoering van het UCP en het functioneren van het UCP-gebied. Door middel van partnerships tussen betrokken partijen, waarbij de gemeente als makelaar optreedt, kunnen tal van initiatieven ontstaan die zich op diverse wijzen laten organiseren.

Op een dergelijke wijze kan het UCP een project zijn waarbij economische, ruimtelijke, sociale en culturele vernieuwingsprocessen met elkaar worden geïntegreerd.

De gemeente Utrecht heeft haar eerste gedachten rond het wederzijdse profijt verwoord in de kantorennota 'Utrecht Center of Services; strategische visie op de kantoorontwikkeling in Utrecht'. Deze nota is in september 1993 door de Utrechtse gemeenteraad vastgesteld. Hiermee committeert Utrecht zich aan een stedelijke ontwikkelingsopgave waarin wederzijds profijt in termen van werkgelegenheid en bedrijvigheid een belangrijke rol speelt.

De op 6 december 1993 gehouden werkconferentie social return had als belangrijkste doel het draagvlak voor deze benadering van wederzijds profijt te verkennen en zo mogelijk te verbreden.

In die opgave zijn we geslaagd. Een grote opkomst en een geïnspireerde inhoudelijke discussie waren het resultaat. In deze rapportage ziet u hiervan de weerslag.

Maar ook politiek is er sindsdien een aantal belangrijke stappen gezet. In het Utrechtse collegeprogramma 1994-1998 is in het hoofdstuk Duurzaamheid en Economische Ontwikkeling het volgende verwoord: "Bij kleine en grote projecten in de stad moet het principe van 'social return' worden uitgewerkt (...)".

En in de Voorjaarsnota 1994 van het College van B&W wordt aangekondigd dat nog in 1994 een projectvoorstel voor social return bij het Utrecht Centrum Project wordt opgesteld, waarna een project manager social return kan worden aangesteld.

Nu het UCP - door de oprichting op 18 mei 1994 van de Ontwikkelingsmaatschappij Utrecht Centrum Plan door gemeente en vier marktpartijen - in een volgende fase terecht is gekomen, zijn de voorwaarden voor het daadwerkelijk kunnen realiseren van wederzijds profijt weer een stap dichterbij gekomen. Voortvarend zullen we nu samen met het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening vorm geven aan een uitgewerkte aanpak voor social return bij het Utrecht Centrum Project.

Drs. J.D. de Wit
Hoofd Economische Zaken Gemeente Utrecht
6 juni 1994

Inleiding 1

Aanleiding en doel

7

Op 6 december 1993 organiseerde de gemeente Utrecht een werkconferentie over 'social return' bij het Utrecht City Project. Het initiatief ging uit van de afdeling Economische Zaken van de gemeente Utrecht. Men wil de economische effecten van het megaproject optimaal ten goede laten komen aan de Utrechtse regio, met name waar het gaat om de werkgelegenheidseffecten. In dit kader is door het Bureau voor Economische Argumentatie (BEA) uit Hoofddorp een rapportage 'Het economisch belang van het UCP' opgesteld. Dit stuk vormde de wetenschappelijke basis van de werkconferentie. De opdracht aan BEA was mogelijk gemaakt door een subsidie van de Rijks Planologische Dienst in het kader van de vernieuwingsprojecten van de stedelijke knooppunten.

Doel van de conferentie was *het vergroten van het draagvlak voor het realiseren van social return bij het Utrecht City Project*. Om dit doel te bereiken zijn in alle maatschappelijke instellingen die met social return te maken hebben uitnodigingen verspreid en zijn sprekers gevraagd die de verschillende bij social return betrokken partijen goed kunnen vertegenwoordigen. Concreet ging het daarbij om:

- een bestuurder, als vertegenwoordiger van het algemeen (werkgelegenheids)belang;
- een arbeidsmarkttoeleider;
- een manager social return van een andere gemeente;
- een manager van een grote bouwonderneming.

Daarnaast moet nog de vertegenwoordiging van het midden- en kleinbedrijf worden genoemd. Deze verzorgde geen plenaire inleiding, maar leidde wel één van de workshops.

De respons op de uitnodiging is goed te noemen (ruim 50%). Er hebben 94 personen aan de werkconferentie deelgenomen, die een afspiegeling vormen van de verdeling over de beoogde doelgroepen (arbeidsmarkttoeleiders, werkgeversorganisaties, ondernemers, financiers, gemeentelijke beleidsmedewerkers en medewerkers van adviesbureaus). Ook het gemeentebestuur was vertegenwoordigd, en er was een vertegenwoordiging van bewonersoverleggroepen rond het Utrecht City Project.

Organisatie

De praktische organisatie van de werkconferentie was in handen van Van Dijk, Van Soomer en Partners te Amsterdam. Dit bureau is tevens verantwoordelijk voor de verslaglegging.

De werkconferentie werd gehouden in zalencentrum Vredenburg.

De plenaire zittingen waarmee werd gestart en geëindigd vonden plaats in een grote zaal, de workshops die tussen de plenaire zittingen vielen, vonden plaats in aparte zaaltjes.

Deelnemers konden zelf de workshop van hun voorkeur aangeven.

Er waren 3 thema's:

- arbeidsmarkt (29 personen)
- midden- en kleinbedrijf (17 personen)
- praktijkvoorbeeld Rotterdam (38 personen).

Tien personen waren bij aanvang van de conferentie nog niet in een workshop ingedeeld. Vanwege de overtekening van de workshop 'praktijk' werd deze deelnemers verzocht om aan een van de andere twee workshops deel te nemen.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de inleidingen van de sprekers (eerste plenaire zitting) samengevat. Daarbij wordt vooral gelet op de invalshoek van waaruit groeperingen met verschillende belangen tegen social return aankijken. De volledige tekst van de inleidingen is opgenomen in de bijlage.

In hoofdstuk 3 volgt de verslaglegging van de drie workshops. Gezien het feit dat dit het belangrijkste moment was in het kader van de doelstelling van de conferentie (draagvlakvergroting), is hier gekozen voor een getrouwe weergave van de discussie.

In hoofdstuk 4 volgt een globale weergave van de plenaire zitting. Deze leidde tot een vrij eenduidige conclusie: social return is de moeite waard en er is een onpartijdige manager social return nodig om inhoud te geven aan het begrip. Dankzij deze duidelijke conclusie werd het mogelijk om in de tweede plenaire zitting (en vooral ook in de analyse daarvan die in dit hoofdstuk gemaakt wordt) door te borduren op allerlei praktische zaken, zoals het 'gereedschap' dat de manager social return ter hand zal (moeten) worden gesteld.

In de bijlagen tenslotte treft de lezer de deelnemerslijst en de tekst van de plenaire inleiders aan.

Samenvatting 2 van de inleidingen

De visie van een bestuurder

9

De inleiding werd verzorgd door de heer Van Willigenburg, wethouder economische zaken van de gemeente Utrecht.

Van Willigenburg gaat allereerst in op het evenwicht tussen woon-gelegenheid en werkgelegenheid in de Utrechtse regio. In het VINEX-beleid is aan de regio Utrecht een groot contingent woningen toegewezen, dus is het van belang de werkgelegenheid met de toestroom van nieuwe huishoudens in evenwicht te houden.

Vervolgens wordt het kader geschetst waarbinnen de economische effecten van het UCP vallen:

- werkgelegenheid in de bouwfase (die ten goede komt aan de bouw-industrie met haar toeleveringsbedrijven);
- directe werkgelegenheid in de exploitatiefase, die ontstaat in de toegevoegde kantoor- en winkelvloeroppervlakken;
- indirecte werkgelegenheid (servicediensten, zoals schoonmaak en bewaking) die start in de bouwfase en doorloopt in de exploitatiefase.

Tenslotte gaat de inleider in op de instrumenten die nodig zijn om de kansen te benutten die deze economische impuls biedt voor de werkgelegenheid. Dwangclausules in contracten met bouwondernemers (x procent Utrechtse in loondienst nemen) hebben uitdrukkelijk niet zijn voorkeur. Spreker opteert voor 'scholen op voorraad' binnen het Utrechtse werklozenbestand en voor het aanstellen van een manager social return die vervolgens dit op voorraad geschoolde aanbod bij de vraag brengt.

De inleiding van de wethouder is op te vatten als een opdracht aan de deelnemers van de werkconferentie, om binnen het door hem geschetste kader met hanteerbare voorstellen te komen om social return concreet gestalte te geven.

De visie van een arbeidsmarkttoeleider

De inleiding werd verzorgd door de heer Luijf, directeur van het Regionaal bureau Arbeidsvoorziening (RBA) Utrecht.

Spreker opent met een overzicht van problematische doelgroepen op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen bevolkingsgroepen waaronder de werkloosheid hoog is en/of waaronder veel langdurige werkloosheid voorkomt. Het betreft 3 groepen:

- allochtonen
- gedeeltelijk arbeidsongeschikten
- hoog opgeleiden.

De twee eerste groepen komen in elke grote stad voor en zijn in Utrecht zeker niet problematischer dan in steden van vergelijkbare omvang. De relatief grote omvang van de derde groep heeft te maken met de aanwezigheid van een grote Universiteit binnen de gemeentegrenzen.

Afgestudeerde academici blijven hangen in de stad totdat ze (eventueel in een andere gemeente) een baan gevonden hebben. Tot die tijd worden ze als Utrechtse werkloze geregistreerd en is de arbeidsmarkttoeleiding mede een verantwoordelijkheid van het Utrechtse RBA.

Spreker gaat vervolgens over op de kansen die het UCP biedt voor de drie onderscheiden groepen en stelt onder meer: " Uit de economische effect-rapportage van BEA blijkt een aanzienlijke groei van de werkgelegenheid voor lager en middelbaar geschoolde mensen. En in de exploitatiefase een groei van ruim 4000 arbeidsjaren voor hoger geschoold personeel. Dat zijn voor mij positieve berichten. Kijkend naar wat de Utrechtse beroepsbevolking kan bieden, zit daar zeker muziek in".

Spreker stelt dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod een enorme inspanning zal vergen. Het RBA zal zijn schouders eronder zetten, maar is niet alleen verantwoordelijk voor dit proces. Spreker noemt een aantal geslaagde voorbeelden van publiek-private samenwerking op het vlak van personeelsvoorziening. In een normale, ongestuurde situatie is de afstand tussen het bedrijfsleven dat personeel nodig heeft en de arbeidsmarkttoeleiders die het personeel kunnen leveren doorgaans immens; zo'n samenwerkingsconstructie tussen RBA en grote bedrijven helpt die afstand te verkleinen. Niet alleen fysiek, vooral ook psychologisch. Spreker stelt dat het gaat om het opbouwen van wederzijds *vertrouwen*. Het bedrijfsleven moet ervan op aan kunnen dat de arbeidsmarkttoeleiders het personeel kunnen leveren en de arbeidsmarkttoeleiders moeten ervan op aan kunnen dat het bedrijfsleven het gevraagde personeel ook zal afnemen.

Daarvoor moeten beide partijen risico's durven nemen. Spreker steekt de hand in eigen boezem. De arbeidsmarkttoeleiders speelden tot nu toe te veel op zeker: zij wilden alleen scholen op voorraad als er baangarantie kon worden afgegeven. Die eis is niet (meer) hanteerbaar en zal moeten worden verlaten. Dat vergt bij de arbeidsmarkttoeleiders een cultuuromslag; en daar wordt nu aan gewerkt.

De inleiding van de arbeidsmarkttoeleider is op te vatten als signalering van een (te) grote afstand tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een afstand die in het kader van een concreet economisch sleutelproject zoals het UCP verkleind kan worden door het aangaan van een publiek-private samenwerking op het vlak van de personeelsvoorziening.

De visie van een social return manager

De inleiding werd verzorgd door de heer Belderbos, social return manager in de Kop van Zuid te Rotterdam.

Spreker opent met een diaserie die inzicht geeft in de ruimtelijke structuur van het gebied en in de plannen voor stedelijke vernieuwing die ervoor

gemaakt en gedeeltelijk al in uitvoering zijn. In grote trekken gaat het om een verlaten havengebied temidden van tamelijk verpauperde wijken. In dat voormalige havengebied wordt een hoogwaardig milieu van kantoren, woningbouw en voorzieningen gerealiseerd. De uitdaging is ervoor te zorgen dat dit geen eiland van luxe temidden van een zee van armoede wordt, maar te bewerkstelligen dat beide milieus wederzijds profijt van elkaar trekken. In de sfeer van de dienstverlening (schoonmaakbedrijf in dit geval) is dit ook al gelukt. Het bedrijf 'Kop van Zuid Services', dat hiervoor al was opgezet voordat de eerste gebruikers de nieuwbouw introkken, voerde aanvankelijk alleen gesubsidieerd schoonmaakwerk uit in de wijken zelf, maar heeft nu ook zijn eerste commerciële opdracht in de nieuwbouw binnen.

Een ander voorbeeld van wederzijds profijt is de 'exotic festival market', die in aanbouw is. In een aantrekkelijk pand op een aantrekkelijke lokatie bieden alle mogelijke nationaliteiten uit de omringende wijken hun exotische koopwaar aan; een marktvloer die zowel sjiek als sjofel publiek zal aantrekken.

Spreker vervult een duidelijke rol waar het gaat om de door vorige spreker voorgestane verkleining tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt in Rotterdam niet door het opzetten van een publiek-private samenwerking voor personeelsvoorziening, maar door te gaan praten met toekomstige bedrijven in het gebied over hun vraag naar personeel. Welk personeel nemen ze mee van hun oude lokatie, waar vallen vacatures in het benodigde personeel en aan welke aanvullende dienstverlening is behoefte. Vooral het laatste is belangrijk, daarin valt het meest te verdienen omdat bedrijven die van elders komen hier nieuwe opdrachten te vergeven hebben. Als er een goed aanbod komt vanuit de nieuwe omgeving, gaan ze daar vaak op in, in plaats van hun vroegere opdrachtnemer mee te nemen naar de nieuwe lokatie. Maar dan moet dat adequate aanbod er wel zijn. Om dat te bereiken, gaat de manager social return met het plaatje van het gevraagde personeel terug naar de wijkorganisatie voor de arbeidsmarkttoeleiding: is het gevraagde personeel al beschikbaar, of moet er een groep voor worden bijgeschoold?

De beschikbaarheid van een bemiddelaar elimineert de handicap van de (te) grote afstand tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Spreker ziet niets in dwangclausules in contracten met bedrijven, evenmin als de eerste inleider. Volgens hem moet je willen stimuleren in plaats van sanctioneren. Hij stelt letterlijk: "de gemeente kan het zich niet veroorloven als zij wil samenwerken met marktpartijen om op het terrein van de werkgelegenheid eisen te stellen aan marktpartijen". Wél kun je een convenant afsluiten met marktpartijen, dat is in Rotterdam daadwerkelijk gebeurd. Het convenant is een inspanningsverplichting: zowel markt als gemeente beloven

elkaar “ om aan de doelstellingen van het convenant, namelijk het veel meer betrekken van de omgeving bij het project, inhoud te geven”. Concreet houdt dat bijvoorbeeld in dat het bedrijf Kop van Zuid Services in de gelegenheid wordt gesteld om als eerste offerte uit te brengen voor dienstverlening aan de toekomstige gebruikers van de nieuwbouw.

De inleiding van de manager social return geeft inhoud aan diens eigen functie: het is een bemiddelaar tussen een concrete vraag en een concreet aanbod op de arbeidsmarkt en zijn stijl is stimuleren in plaats van sanctioneren; het enige dat vastgelegd wordt op papier, is een herenakkoord.

De visie van een grote ondernemer

De inleiding werd verzorgd door de heer Van den Berg, die werkzaam is bij een groot bouwbedrijf (Ballast Nedam).

Het onderwerp van zijn inleiding is een concreet plan voor social return bij een offerte voor de ruimtelijke vernieuwing van de Bijlmermeer. Het ging er in dat plan om de werkgelegenheid in de bouwfase zo veel mogelijk aan de werklozen in de Bijlmermeer ten goede te doen komen. De reacties op het plan waren bij de meeste partijen positief, maar het feit dat de afzender (een bedrijf dat een opdracht wil verwerven) niet onpartijdig is, bleek in de praktijk een groot struikelblok te vormen. Men zag de social return paragraaf in de offerte van Ballast Nedam niet als een pré. Dat had ook veel te maken met het standpunt van de Europese commissie. De Europese regelgeving staat een open proces van prijsvorming en opdrachtverlening voor. Prijskartels worden afgewezen, evenals het inzetten van middelen voor het verwerven van een voorsprong aan de onderhandelingsstafel. De social return paragraaf in de offerte kon als zo'n poging tot het verwerven van voorsprong worden uitgelegd.

Spreker gaat in op eerdere projecten van zijn bedrijf, waarin is getracht aan het werkgelegenheidsdoel recht te doen. Een voorbeeld vormt de serie opdrachten voor de renovatie van voetbalstadions. De doelstelling om 7% van het personeel samen te stellen uit de kaartenbakken van de arbeidsbureaus is bij die projecten in ruime mate gehaald. Dit resultaat is onder meer te danken aan de zorg voor continuïteit in de bouwstroom, het onderhouden van centraal overleg over personeelsvoorziening tussen het bedrijf en de arbeidstoeleiders, het opzetten van een goede personeelsregistratie en het inschakelen van deskundigheid uit velerlei invalshoeken bij het proces van personeelsvoorziening. Voor dit proces is gedurende de looptijd van de projectenserie steeds één en dezelfde projectleider verantwoordelijk geweest. Een groot bouwbedrijf is de eerste die behoefte heeft aan een bemiddelaar tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, en de laatste die er baat bij kan hebben om die bemiddelaar te benoemen uit eigen gelederen.

De discussie in de workshops 3

De workshop midden- en kleinbedrijf

13

De werkgroep wordt voorgezeten door de heer Berculo (Kamer van koop-handel Utrecht. Als co-referent treedt op de heer Gerritsen (Business Creation Result). Naast deze twee heren nemen in totaal 16 personen deel aan de werkgroep. Alvorens de discussie begint, geven beide heren een korte inleiding. De heer Berculo geeft allereerst aan dat het zinvol is om in het UCP een onderscheid te maken in investeringsfase (de feitelijke bouwfase) en exploitatiefase, aangezien beide fasen sterk van elkaar verschillen en daarom een verschillende insteek met betrekking tot Social Return vragen. Voorts geeft Berculo een aantal gedachten weer en zet deze als goed voorzit-ter vervolgens om in een vijftal discussiepunten:

- 1 Vindt de werkgroep dat de arbeidsplaatsen in het kader van het Utrecht City Project (UCP) vanuit de regio moeten worden ingevuld?
- 2 Wat maakt het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) bij uitstek zo geschikt om aan te sluiten bij de arbeidsmarkt in de Utrechtse regio?
- 3 Kunnen middelgrote en kleine bedrijven in de investeringsfase als onderaannemer fungeren?
- 4 Is het zinnig om afspraken te maken dat in de exploitatiefase ruimte gereserveerd moet zijn voor kleinere zelfstandige bedrijven?
- 5 Is het mogelijk om royaal van te voren te definiëren welk type arbeid (in beide fasen) in het UCP nodig zal zijn?

De heer Gerritsen begint met een korte uiteenzetting over Business Creation Result (BCR). Deze organisatie houdt zich onder andere bezig met het beheren van nieuwe bedrijvigheid, met regionale ontwikkelingsprocessen op het gebied van werkgelegenheid en het geven van ondersteuning aan moeilijk inzetbare groepen zoals allochtonen en langdurig werklozen bij het vinden van werk en in hun nieuwe baan. Vervolgens gaat de heer Gerritsen aan de hand van een aantal sheets in op uitgangspunten van Social Return, de kansen voor nieuwe bedrijvigheid en werkgelegenheid en de steun die het MKB daarbij nodig heeft. Met name deze steun is belangrijk, omdat volgens Gerritsen het aantal ondernemers, dat goed genoeg is om social return naar zich toe te trekken, uiterst gering is. Deze steun zal moeten bestaan uit advies en directe hulp bij praktische problemen en kan gegeven worden door de gemeente Utrecht (onder andere in de persoon van een projectleider Social Return). Een dergelijke steun is concreet, direct en levert een groot multiplier effect op, aldus de heer Gerritsen.

Beide inleidingen leiden ertoe dat een tweetal zaken duidelijk moeten zijn voordat de discussie wordt aangegaan. Wat is het MKB en wat is Social Return? Onder MKB wordt door de werkgroep verstaan alle bedrijven tot 100 personen. Social Return wordt gezien als het beheren van werkgelegenheid vanuit de startersoptiek enerzijds en het aan het werk helpen van werklozen in bestaande bedrijven anderzijds. Daarbij moeten allochtonen en langdurig werklozen uit de regio centraal staan.

De discussie begint met de vraag of de arbeidsplaatsen die door het UCP worden gecreëerd moeten worden ingevuld door personen uit de regio. Er is immers een trend tot Europese aanbesteding en bovendien, elke (extra) arbeidsplaats betekent één werkloze minder, ongeacht waar die nou vandaan komt. Deze visie wordt niet door de werkgroepleden aangehangen. De regionale arbeidsmarkt mag je voorrang geven en het UCP mag best als motor voor de stad worden gezien. Dat de nieuwe banen langs natuurlijke weg worden ingevuld door werklozen uit de regio, wordt betwijfeld. Ondernemers zijn wel vaak gebaat bij het aantrekken van mensen uit de buurt/regio, maar dan moet er maar net voldoende gekwalificeerd personeel aanwezig zijn. En dat aanbod is nu eenmaal minder onder de doelgroep van Social Return, namelijk de allochtonen en langdurig werklozen. Dat goede ondernemers Social Return naar zich toe trekken, en daarmee dus Social Return vanzelf tot stand komt, wordt betwijfeld. Er zal moeten worden gestimuleerd, hetzij door afdwingen, hetzij door sturen zonder dwang. Daarbij heeft laatstgenoemde strategie een duidelijke voorkeur. Als complicerende factor wordt nog aangegeven dat het UCP er waarschijnlijk toe zal leiden, dat in de investeringsfase de plaatselijke (onder)aannemers hun mensen, die - als gevolg van slapte in de regio - ver buiten Utrecht te werk zijn gesteld, terughalen naar Utrecht. Dit betekent dat de extra werkgelegenheid als gevolg van het UCP nauwelijks ten goede zal komen aan werklozen, maar meer een soort indirecte Social Return zal opleveren. Het UCP dus als werkloosheidspreventie!

Toch ziet niet iedereen dit zo. Ongetwijfeld zal niet alle werkgelegenheid uit nieuwe werkgelegenheid bestaan, maar er blijft voldoende over waar op ingespeeld kan worden. Denk bijvoorbeeld maar aan de werkgelegenheid in de spin-off: de hot-dogverkoper, de beveiliging op de bouwplaats, etc. De discussie spitst zich vervolgens toe op de rol van het MKB in het geheel. Maak je het met Social Return niet te moeilijk voor het MKB? Je wilt namelijk startende bedrijven, die moeten participeren in een megaproject en bovendien nog eens werklozen moeten gaan opleiden. Erg ingewikkeld allemaal, zeker om dit te coördineren. Laat grote bedrijven, die al een naam hebben, Social Return maar regelen. Zij hebben immers een goed uitgeruste staf P&O waarmee je afspraken kunt maken in het kader van Social Return. Zij kunnen op het niveau van Social Return iets organiseren. Deze benaderingswijze wordt min of meer getorpedeerd. Indien je grote bedrijven er mee gaat belasten, dan moet je ze ook verplichtingen op gaan leggen. En voor afdwingen wordt nou juist niet gekozen. Bovendien is de verwachting dat met name in de investeringsfase niet veel plaats zal zijn voor startende bouwbedrijfsjes. Het gaat in die fase veel meer om kleine startende bedrijfsjes in de dienstverlening, zoals bijvoorbeeld de eerder gememoreerde hot-dogverkoper. Dergelijke bedrijfsjes kunnen namelijk snel inspelen op ont-

wikkelingen in de investeringsfase. Deze flexibiliteit van het MKB maakt het MKB juist zo geschikt voor een bijdrage aan Social Return!

Ook in de exploitatiefase is voor het MKB en Social Return een belangrijke rol weggelegd voor de (startende) kleine dienstverlenende bedrijven, zoals bewakings- en schoonmaakbedrijven.

De vraag die vervolgens naar voren komt, is hoe Social Return organisatorisch geregeld moet worden. Omdat afdwingen niet op prijs wordt gesteld, zal je condities moeten scheppen die het voor het MKB aantrekkelijk of mogelijk maakt om aan Social Return te doen. Deze condities kunnen worden geschapen door de gemeente, het Regionaal Bureau Arbeidsvoorzieningen (RBA), een aparte projectorganisatie of door een combinatie van gemeente, RBA en particuliere bouwers. Hoe dan ook, belangrijk is dat een organisatie zich gaat bezighouden met het oplossen van zo veel mogelijk problemen die zich bij Social Return zullen voordoen. Dat zal betekenen dat vooraf zaken geregeld moeten worden, zoals bijvoorbeeld het (om)scholen van werklozen om aan de vraag naar gekwalificeerde arbeidskrachten te voldoen. Maar omdat niet alles van te voren kan worden geregeld en voorzien, zal ook tijdens de investeringsfase alsmede gedurende de eerste tijd van de exploitatiefase organisatorische steun onontbeerlijk zijn. Concreet betekent dit, dat ondernemers warm gemaakt moeten worden om mee te doen aan Social Return en dat zij daarbij geholpen moeten worden om dit verder in te vullen. Communicatie is hierbij het sleutelwoord.

De discussie richt zich vervolgens weer op de doelgroep en de definitie van Social Return. Het UCP biedt kansen om een aantal problemen in de regio op te lossen. Een deel van de sociale problematiek in de stad los je op als je langdurig werklozen aan de slag helpt. Social return zal zich dus met name moeten richten op langdurig werklozen. Maar waar ziet het MKB die langdurig werklozen dan werken in het UCP? In de investeringsfase liggen de mogelijkheden niet zoals eerder aangegeven in de bouw zelf, maar meer in de dienstverlening daar om heen. Wat de werkgelegenheid in de bouw betreft gaat het meer om het sociale gegeven dat je werkgelegenheid behoudt. Toch liggen ook hier kansen voor Social Return. De volgende strategie zou toegepast kunnen worden:

- bereken hoeveel arbeidsuren er in de bouwfase gaan zitten;
- kijk vervolgens wat er bij de arbeidsbureaus in de kaartenbakken zit;
- bepaal hoeveel werklozen in aanmerking komen voor (om)scholing;
- breng de ondernemers uit de regio in kaart en kijk hoe zij Utrechtse werklozen willen opnemen;
- kies die ondernemers die het beste aansluiten op de Social Return gedachte.

In de exploitatiefase worden meer mogelijkheden gezien voor Social Return. Er kan in het UCP bijvoorbeeld rekening gehouden worden met

kleinere kantoor- en/of winkelunits voor startende bedrijfjes. Verder zal men zich moeten richten op het enthousiasmeren van met name langdurig werklozen om daar aan de slag te gaan. Daarnaast liggen er natuurlijk ook mogelijkheden voor werklozen om bij bestaande ondernemers die zich in het UCP vestigen of uitbreiden, aan de slag te komen.

Wanneer de kansen voor Social Return in de investeringsfase en de exploitatiefase bij elkaar optelt, kom je tot de conclusie dat aan Social Return de volgende doelstelling wordt verbonden: het in het kader van het UCP zoveel mogelijk bezetten van de arbeidsplaatsen door inwoners van Utrecht, waarbij langdurig werklozen en allochtonen als eerste in aanmerking komen.

Door de tijd gebonden eindigt de discussie vrij abrupt met de constatering dat het heel moeilijk is om ver van te voren vast te stellen wat voor type arbeid in het UCP nodig zal zijn. Je kan namelijk niet te ver voor de muziek uitlopen. Pas als de aanbestedingen zijn gedaan zal duidelijk worden, welk type arbeid nodig is en wat dat betekent voor bijvoorbeeld inzet en omscholing van werklozen.

De workshop Arbeidsmarkt

Voorzitter van de werkgroep Arbeidsmarkt is mevrouw M. van Jaarsveld, werkzaam bij Arbeidsvoorziening West-Utrecht op het gebied van scholing. De heer J. Wensing is co-referent, en is in dienst van de Algemene Werkgeversvereniging (AWV).

De heer Wensing geeft aan dat de AWV zitting heeft in een landelijke stuurgroep in de agro- en procesindustrie is opgehangen. Daarin zijn ook het CAO (organisatie voor werkgevers in de landbouw), en de industrie- en voedingsbonden van FNV en CNV vertegenwoordigd. Deze stuurgroep zet ten behoeve van langdurig werklozen projecten op in landbouw en industrie. Dit doet zij kleinschalig (12 tot 15 mensen), en via samenwerking tussen werkgevers, arbeidsvoorzieningen en vakbonden. Geprobeerd wordt om een pool van bedrijven bij elkaar te brengen die voldoende werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen, en ook voldoende kans op uitstroom na het werkervaringsjaar. Met een intermediair, die de begeleiding van de kandidaten regelt, wordt het traject uitgezet. Er zit een scholingscomponent aan vast, en de coördinatie van projecten vindt plaats via een werkgroep.

Van Jaarsveld geeft aan dat één van de conclusies van de ochtendsessie is dat een goed werkgelegenheidsproject in ieder geval samenwerking veronderstelt. Daar hoeven we het dus niet meer over te hebben. Het gaat er nu om te bekijken welke onderdelen een goed plan voor een project 'personeelsvoorziening' dient te bevatten.

Vier vragen die daarbij centraal staan zijn:

- 1 Welke partijen zouden betrokken moeten zijn bij de planning van de personeelsvoorziening?
- 2 Wat zouden de ingrediënten moeten zijn van een personeelsvoorzieningsplan?
- 3 Wat voor condities zijn nodig om er winst uit te halen?
- 4 Wat voor valkuilen kunnen we verwachten bij het realiseren van een personeelsvoorziening?

ad1) Welke partijen zijn nodig om de personeelsvoorziening van het UCP goed te laten verlopen, en welke rol zouden zij daarbij moeten hebben?

Stelling: "In ieder geval moeten vertegenwoordigd zijn: de gemeente Utrecht, de Arbeidsvoorziening en groepen bedrijven."

Harry Bosch (directeur van de dienst Welzijn van de gemeente Utrecht) stelt dat het publieke belang van UCP rechtvaardigt dat de gemeentelijke overheid een belangrijke rol gaat spelen in het project. Vooral de politiek-bestuurlijke legitimatie moet gewaarborgd worden. Utrecht heeft 20.000 werklozen. Een aantal van hen kan aan een baan dicht bij huis worden geholpen. Kortom, de gemeente en de burgers hebben belang bij het UCP. De gemeente is daarom bereid in het project te investeren. De rol van de gemeente bij het UCP zou moeten liggen in het creëren van gunstige condities waaronder het UCP kan draaien. Daarnaast moeten de klanten van de sociale dienst via ondersteuning van de gemeente Utrecht 'klaargestoomd worden' voor het UCP: toeleiding dus.

Ook de arbeidsvoorziening kan gezien haar ervaring het nodige inbrengen. De arbeidsvoorziening moet wel (snel) inzicht krijgen in de bouwstromen en benodigd personeel per fase. Er moet op voorraad en voorhand opgeleid worden; dat kan gedeeltelijk al zonder precies in detail te weten hoe het project concreet ingevuld gaat worden. De hoofdlijnen moeten bekend zijn, dan kan al initiatief genomen worden.

Volgens Van Jaarsveld moeten groepen bedrijven (niet vertegenwoordigd in de zaal) de rol op zich nemen van 'verantwoordelijken voor personeelsplanning', eventueel in samenwerking met arbeidsvoorzieningen. Van Wijngaarden (CNV, regionaal bestuur bouwvakwerk) snijdt het probleem van de pendel in het bouwvakwerk aan. In het kader van de stimulering van regionaal effect op werkgelegenheid van het UCP moeten op voorhand goede afspraken over (het voorkomen van) pendel gemaakt worden, bijvoorbeeld door middel van het stellen van voorwaarden bij contracten. Grote aannemers, die niet uit Utrecht afkomstig zijn, brengen immers hun eigen personeel mee.

Voor de Kop van Zuid is bijvoorbeeld 1/3 door regionale aannemers ingevuld en 2/3 door aannemers van buitenaf. In Rotterdam heeft een projectgroep de kanalen van onder meer de Stichting Bouwvakwerk goed benut. Samenwerking tussen de bouwnijverheid en de arbeidsvoorziening is van groot belang voor opvoeren van het aandeel 'eigen' werkgelegenheid. Pendel kan echter nooit helemaal worden voorkomen.

Een vierde partij kan de vakbeweging zijn. De heer Keijzer (Industriebond FNV) haalt het voorbeeld uit Rotterdam aan van de Regionale Personeelsplanning (RPP), waarbij ex-directeuren en ex-hoofden personeelszaken ieder jaar ca. 2000 bedrijven en instellingen bezoeken. Zij bekijken daar de visie en verwachting inzake personeelsplanning. Dat heeft voordelen voor de omvang en richting van scholing. De vakbeweging heeft daar een rol in. Daar is ook een goed team van mensen voor nodig, om het 'eilanddenken' te doorbreken. Het is, vooral in dat kader, noodzakelijk om het UCP onder te verdelen in een bouwfase en een exploitatiefase. Voorlopig zal de eerste 5 jaar vooral gekeken moeten worden naar de bouwfase. In een platform moeten werkgevers kunnen aangeven welke vacatures er zijn en komen. Het vertrouwen tussen werkgevers en arbeidsvoorziening moet daar worden geoptimaliseerd. Maar wie moet nu eigenlijk het initiatief tot social return in het UCP nemen? Gedacht wordt aan de voortrekkersrol die de gemeente Utrecht zou kunnen vervullen. Daarbij past ook weer voorzichtigheid. Voorkomen moet worden dat vanuit een maakbaarheidsideaal een dichtgetimmerd plan op tafel wordt gelegd waar ieder zich aan heeft te houden. Daarbij moet rekening gehouden worden met grotere trends die (ongeveer) ingeschat kunnen worden. Een globaal (master)plan moet richtingen geven, per fase zal een voorlopig plan ingevuld moeten worden.

ad 2) Welke ingrediënten zullen in een goede personeelsvoorziening moeten zitten?

Stelling: "In ieder geval dienen in het plan opgenomen te zijn: goede informatie-uitwisseling, zicht op de uitbreidingsvraag en mogelijk optredende vervangingsvraag, scholing op voorraad, en een adequate bemiddeling."

Opgemerkt wordt dat er principe-afspraken gemaakt moeten worden tussen werkgevers, arbeidsvoorzieningen en sociale dienst om specifieke doelgroepen (zoals langdurig werklozen) een plaats te bieden. Vanuit het FNV komt de opmerking dat een op te richten projectgroep 'personeelsvoorziening' moet uitmaken in hoeverre in het personeelsplan rekening moet worden gehouden met specifieke doelgroepen (vrouwen, allochtonen e.d.). Zowel werkgevers als arbeidsvoorziening moeten hierbij betrokken worden.

Werkgevers gaat het in de eerste plaats om de kwalificatie van personeel. Gemeente en Provincie zouden bij het UCP het initiatief moeten nemen om vraag- en aanbodkant van arbeid tot elkaar te brengen. Dit kan in een projectgroep gestalte krijgen. Hierbij past een procesmatige benadering: bijsturing is noodzakelijk gezien het macro-karakter van het project, en de lange termijn die ermee gemoeid is. De projectgroep moet in zijn samenstelling flexibel zijn omdat verschillende fasen van het project andere partners vereisen. Het is belangrijk om rekening te houden met reeds bestaande onderzoeksgegevens over de middellange termijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de bouwnijverheid. Daarom moeten deskundigen samenwerken. Met de onder ad 1 genoemde partijen, zouden ook bedrijfsverenigingen in de bouwnijverheid en de GMD (vanuit de invalshoek toeleiding en WAO) een plaats moeten krijgen in de projectgroep. Social Return krijgt bovendien pas echt gestalte wanneer ook de omliggende stadswijken bij het project worden betrokken.

Andere ingrediënten van social return zijn:

- leerlingbouwplaatsen;
- het versterken van het draagvlak in de direct omliggende wijken voor social return in het UCP (werkervaring en scholing, en uitstraling van het project op de werkgelegenheid voor de wijken);

Wanneer er steeds meer ingrediënten aan de plannen worden toegevoegd, neemt het gevaar toe dat het voor de aannemer minder interessant wordt om te participeren. Er komen immers steeds meer werkgroepen bij met soms uiteenlopende belangen. Misschien is het daarom beter om eerst te beslissen wie het project gaat realiseren: wie wordt de hoofdaannemer? Met de hoofdaannemer kunnen vervolgens afspraken gemaakt worden over de bereidheid tot het integreren van doelgroepen. Dit kan vanuit een win/win-situatie, bijvoorbeeld via subsidiëring van arbeidsplaatsen voor doelgroepen. Overigens moet rekening worden gehouden met de verwachting dat op korte termijn de bouwnijverheid zal aantrekken. Aannemersbedrijven zullen daarom meer bereid zijn om te participeren in Social Return-projecten.

ad 3) Welke condities moeten worden verbonden aan een plan van aanpak van het UCP?

Stelling: "In ieder geval moeten dit vier condities zijn, te weten:

- *arbeidsvoorziening reserveert scholingsplaatsen in haar centra;*
- *gemeente Utrecht zet uitkeringsgelden in om scholing op voorraad mogelijk te maken;*
- *O en O-fondsen worden ingeschakeld;*
- *kennis bedrijfstakken wordt ingezet om kwaliteit te waarborgen."*

Voor arbeidsbemiddeling zullen principe-afspraken gemaakt moeten worden tussen projectontwikkelaars, participanten en arbeidsvoorzieningen. Liefst niet via zwaar opgetuigde projectorganisaties, maar door middel van goed overleg, waarin een aantal afspraken wordt vastgelegd. Voor de rest is men toch veelal afhankelijk van de algemene ontwikkelingen. Toch moet rekening worden gehouden met de planning van scholing in verband met de doorlooptijd. Het eindplaatje moet dus wel ongeveer gekend worden. Werkgevers moeten namelijk tijdig vacatures kunnen onderkennen, waarbij zij aangemoedigd kunnen worden om deze te melden bij de arbeidsvoorziening. Verplichte melding lijkt niet de goede weg.

Waar in eerste instantie bij social return in het UCP aan gewerkt moet worden is het interesseren van alle mogelijke partijen waarvoor dit iets kan betekenen. Daar behoren de wijkbewoners ook toe.

Ten aanzien van arbeidsvoorziening dient ook verder gekeken te worden naar de mogelijkheden in de regio voor scholing. Een goede inventarisatie van deze mogelijkheden is nodig. Daarbij kan de arbeidsvoorziening een spin in het web zijn, voor coördinatie en planning. Dat geldt in principe ook voor het inschakelen van fondsen. Voor veel soorten arbeid is immers steeds meer scholing, en dus geld nodig, zowel bij de bouw- als de exploitatiefase. Zo kan bij schoonmaakwerk gedacht worden aan een wijkgerichte benadering voor arbeid en (bij/om)scholing. Toezeggingen over het inzetten van uitkeringsgelden kunnen niet gedaan worden omdat uitkeringsgerechtigden in dat geval geen geld meer krijgen. Daar liggen wetgevingsproblemen aan ten grondslag. Via de banenpool en het JWG is echter wel wat mogelijk gebleken. In veel gevallen worden werklozen, maar ook werkgevers en scholingsinstituten nog veel belemmeringen opgelegd door de uitkeringsregelingen.

Gezien de beperkte tijd wordt vraag vier, die in feite al voldoende aan de orde is geweest bij de behandeling van de andere vragen, niet verder bediscussieerd.

De discussie keert (ongemerkt) weer terug naar de eerste vraag: wat zijn de belanghebbende en verantwoordelijke partijen voor het UCP? Aan de orde komt (weer) de hamvraag: *wie neemt nu het initiatief tot het UCP-plan dat uiteindelijk 20.000 mensen werk op kan leveren?*

De werkgroep lijkt zich te kunnen vinden in de vaststelling dat dit de gezamenlijke verantwoordelijkheid vereist van verschillende partijen. Deze moeten samenwerken. Sturing vindt plaats op hoofdlijnen, die worden bewaakt door een klein projectteam voor strategische planning en coördinatie. Hierin zijn deskundigen vertegenwoordigd van de werkgevers, werknemers, overheid en arbeidsvoorziening. Daaronder dienen een aantal zaken flexibel en kort-cyclisch ingevuld te worden door werkgroepen (bijv. o en o-fondsen, inzet uitkeringsgelden).

Bij de planning en uitvoering van maatregelen zal steeds rekening gehouden moeten worden met de splitsing in een bouw- en exploitatiefase.

21

De workshop Praktijk Social Return

Gespreksleider was de heer De Viet (economische zaken gemeente Utrecht). Aan zijn zijde zat Frank Belderbos (social Return Kop van Zuid Rotterdam). Het gesprek werd onopvallend maar wel vrij sterk gestuurd door De Viet. Ook Belderbos had een grote invloed, vooral omdat er veel vragen uit de zaal tot hem werden gericht, die hij uitgebreid beantwoordde.

In het gehoor tekenden zich grofweg drie groepen (stromingen) af: de arbeidsmarkt-deskundigen (meest figuren die een verantwoordelijkheid droegen in scholing en arbeidsmarkttoeleiding), wetenschappers (die zich druk maakten over de vraag voor wie je het precies doet, op welke schaal het gebeurt en of het niet vanzelf al gebeurt) en bouwers/investeerders (die vooral meetbare effecten van extra inspanningen willen zien).

De Viet poneert een startstelling: social return = marktgericht meedenken vanuit de omgeving. In de discussie die volgt zijn een drietal thema's te herkennen.

Het eerste thema is: scholen op voorraad. Er zijn in de regio Utrecht veel werklozen, waarvan een groot deel te laag opgeleid is om iets in het UCP te kunnen betekenen, zeker als je kijkt naar de omliggende buurten. De arbeidstoeleiders zitten dus met de vraag: hoe kan ik 'scholen op voorraad'. Dus: hoe weet ik pakweg 3 jaar vooruit welke behoefte er aan arbeidskrachten met welke opleiding bestaat. En: moet er dan niet ook door deelnemende (bouw)bedrijven een baangarantie worden geboden, anders school je misschien voor niets en komen ze toch nog met een ploeg Brabantse bouwvakkers aanzetten. Probleem bij het maken van dit soort afspraken is het verschijnsel van onderaanneming in de bouwwereld. Grote bedrijven zoals HBG en Mabon die er gaan bouwen willen misschien nog wel toezeggingen doen (baangaranties bieden*), maar als ze een (groot) deel van het werk uiteindelijk uitbesteden ben je als oorspronkelijke opdrachtgever goeddeels je grip kwijt op wie waar te werk wordt gesteld.

Bij alles geldt: toveren kunnen je niet. Social return zal nooit méér arbeidsplaatsen opleveren, het gaat erom dat de beschikbare plaatsen voor een groter percentage door lokale mensen worden ingevuld en dat die daarmee een scholingsvoordeel meepikken dat hun in hun loopbaan van pas zal komen als het UCP afgerond is.

Een subthema van het hoofdthema 'arbeidsmarkt' is de hoge werkloosheid onder hoog opgeleiden in de regio Utrecht (30% van het totale bestand). De arbeidsmarkttoeleiders hebben sterk de indruk dat die mensen ingeschakeld kunnen worden in het UCP (werkloze geografen die in vrijwillige dienst het

* Hier ontstond even een heel praktisch moment. De Mabon blijkt nl. in Rotterdam een convenant afgesloten te hebben met de gemeente over wederdiensten naar de omgeving (waaronder baangaranties voor werklozen uit de omliggende buurten), samenvallend met de grondoverdracht. Het misverstand ontstond dat men die afspraken had vastgelegd in het kadastraal contract. Dat was niet zo (zou onhandig zijn, het grondcontract kent immers een lange looptijd of geldt voor onbepaalde tijd). Het afsluiten van beide contracten gebeurde tegelijkertijd. Eén deal, maar twee contracten.

arbeidsmarkteffect van het UCP voor lager opgeleiden berekenen bijvoorbeeld). Op die manier blijven die hoog opgeleiden toch aan de gang en bouwen zij hun theoretische kennis iets meer om naar de praktijk, waardoor ze weer een kwartje meer waard worden op de arbeidsmarkt (grotere kans hebben op een baan).

Het tweede thema is: cultuuromslag en communicatieverbetering. Geconstateerd wordt dat de overheid samen met de arbeidstoeleiders en -scholers een totaal andere wereld vormen dan de bouwers en de bedrijven die neerstrijken in de kantoren. Die werelden kun je naar elkaar toe zien te brengen, dat kan net zo goed een uitkomst van social return zijn als een groter aantal arbeidsplaatsen opvullen met mensen uit de omliggende buurten/regio. De academicus zegt: het kan van waarde zijn dat bedrijven een sterkere band met hun omgeving opbouwen en het kan van waarde zijn dat de overheid meer binding krijgt met het bedrijfsleven. In Engeland worden jonge managers bij grote bedrijven soms tijdelijk 'uitgeleend' aan een overheidsinstelling, noem het maar: een sociale werkplaats of een arbeidsbureau. Bedrijven krijgen daardoor een sociaal gezicht en je ziet dat sollicitanten een voorkeur tonen voor dat soort bedrijven. Je hebt dan een 'makelaar' nodig, een onafhankelijke partij die expliciet tot taak heeft de twee werelden naar elkaar toe te brengen.

De groep bouwondernemers in de zaal is erg sceptisch over deze benadering van social return: de opbrengst is niet meetbaar te maken, die mensen willen stenen zien, of geld, of arbeidsplaatsen. Overigens zien ze de makelaarsfunctie wel zitten, maar ze zouden diens taak anders invullen (vooral zakelijke contacten tot stand brengen bijvoorbeeld tussen het grote bouwbedrijf en kleine toeleveranciers uit de regio, die anders zouden worden 'overgeslagen').

De arbeidsmarktfiguren zeggen: je moet vooral 'veel gedoe' organiseren, bijvoorbeeld roeiwedstrijden op de Leidse Rijn, met desnoods werkloze bouwvakkers uit de buurt in één boot met de directeurs van grote bouwbedrijven in het UCP. Een woordvoerder uit deze groep doet de suggestie om een 'geel kantoor' in te richten als een soort levende gele gids, een vraagbaak waar alle partijen terecht kunnen en waar een kei van een directiesecretaresse zit die losse eindjes aan elkaar weet te knopen.

In dit verband kwam op deze conferentie een leuk voorbeeld op tafel van hoe het *niet* moet: een bouwonderneming dacht door het vroegtijdig lanceren van een sociaal plan een concurrentievoordeel te kunnen boeken (zie hoofdstuk 1, vierde inleiding). De politiek reageerde al verdeeld op dit initiatief, maar de Europese commissie zag er al helemaal niets in: het was strijdig met de principes van eerlijke concurrentie en open aanbesteding (een punt waarop de Nederlandse bouwwereld met al zijn prijskartels in Europese ogen toch al zwak scoort).

Terug naar die makelaarsfunctie: Belderbos waarschuwt ervoor dat je als makelaar gemangeld kunt worden tussen de buurt en de bedrijven, vooral als je te hoge verwachtingen schept over het te behalen aantal (extra) arbeidsplaatsen. Je kan je als makelaar dus beter vastleggen op het organiseren van 'veel gedoe' dan op een te behalen aantal arbeidsplaatsen. Dat laatste is toch te veel afhankelijk van algehele conjunctuurontwikkelingen en zoals gezegd, toveren kan je niet.

De praktische vraag rees wie in Rotterdam de courtage van de makelaar betaalt. Dat blijkt het grondbedrijf te zijn, aangevuld met een Europese subsidie. Belderbos zegt: maar je kan beter goede projecten hebben dan een grote pot met geld. Van dat laatste is alleen maar een effect dat de adviesbureaus als hongerige bijen om je heen gaan zoemen. Die komen nog vaak met slechte voorstellen ook, dan moet je nog veel van je kostbare tijd besteden aan het lezen daarvan en het uitleggen waarom je er niets aan hebt. Het derde thema is social return als marketinginstrument, dus onaardig gezegd: als instrument om de grote stedelijke ingreep en de overlast die deze geeft te rechtvaardigen tegenover de omliggende buurten. Men constateert dat daar niets tegen is, zolang men eerlijk zegt dat men het daarvoor doet. Een academicus haakt daarop in. Hij heeft de verlanglijstjes uit de buurten ten aanzien van het UCP helpen opstellen. Omwonenden zien soms *niet* bouwen, bijvoorbeeld het groen houden van het Smakkelaarsveld, als de beste uitkomst van social return. Vanzelfsprekend springt de vertegenwoordiger van de bouwwereld als een bok op de haverkist: als niet-bouwen de uitkomst van social return is, heeft hij er niets aan. Hij vindt het acceptatieverhaal maar moeilijk te meten.

Losse vraag (van een academicus): op welk schaalniveau mik je met je social return programma. Gemeente geeft duidelijk antwoord: in principe op elk schaalniveau, er zijn verschillende activiteiten in het programma en elke activiteit bestrijkt een ander schaalniveau, maar laat duidelijk zijn, dat het gewoon een *politieke* keuze is om de direct omliggende buurten prioriteit te geven. Dat heeft te maken met het feit dat het achterstandsbuurten zijn en ook, eerlijk zeggen, omdat daar de acceptatie van de stedelijke ingreep het moeilijkst ligt.

Belderbos concludeert: het gesprek is in Utrecht nog maar net begonnen (in Rotterdam al in 1987 of daaromtrent). Ga zo door, zegt hij. Hij vindt het verheugend dat er al wat concrete dingen uitkwamen, zoals de 'makelaar' in het 'gele kantoor' die zich bezighoudt met bemiddeling tussen verschillende werelden o.a. door het organiseren van 'veel gedoe'.

Nabeschouwing

Definitie van social return: vergelijkt men de definitie van social return die bij de opzet van de werkconferentie wordt gehanteerd (zoals onder meer blijkt uit de inleiding van de wethouder) met de definities die de deelnemers eraan geven, dan blijken er verschillen te zijn.

De returns (opbrengsten) kunnen liggen in de sfeer van:

- werkgelegenheid
- woonomgeving
- communicatie tussen burgers en bestuur.

De initiatiefnemers van de conferentie zien de returns in de sfeer van woonomgeving en communicatie hoogstens als een 'meegenomen' bijverschijnsel van de returns in de sfeer van werkgelegenheid. Bovendien hechten zij niet aan de (werkgelegenheids)belangen van de direct omliggende buurten, zoals in Rotterdam de opzet is. Het gaat hun erom dat de return aan de regio ten goede komt en niet in andere regio's belandt dan wel onbenut blijft.

Rol en taak van de manager social return: allerwegen blijkt een grote tot zeer grote behoefte te zijn aan een onafhankelijke manager social return. Die moet onpartijdig en mobiel zijn. Deze eigenschappen zijn onmisbaar gezien de grote afstand die gaapt tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en die de manager social return moet overbruggen. Die afstand is soms fysiek, soms zuiver psychologisch (onbekend maakt onbemind), soms het gevolg van cultuurverschillen tussen vragers en aanbieders. De manager moet afstanden verkleinen door partijen met elkaar in gesprek te brengen en door wederzijds vertrouwen te kweken. Wanneer dat vertrouwen er eenmaal is, moet hij ervoor zorgen dat men risico's durft te nemen. Zoals scholen op voorraad aan de kant van de aanbieders en het loslaten van de eigen vertrouwde kanalen voor personeelsvoorziening aan de kant van de vragers.

De instrumenten van de manager social return: primair dient te worden uitgegaan van het convenant (herenackoord) als instrument. Dat past helemaal bij het voorgaande. Het proces start op basis van vrijwilligheid en vrijblijvendheid, maar al pratend en doende ontstaat het draagvlak om elkaar toezeggingen te doen. Er komt weinig van op papier te staan, het convenant, is niets meer en niets minder dan de schriftelijke bevestiging van een situatie die de facto al bestaat.

Voor dwangclausules in grond- en andere contracten voelt vrijwel niemand iets.

De plenaire zitting 4

De algemene conclusie

25

Werkgelegenheid. Men verwacht van het UCP een positief effect op de Utrechtse werkgelegenheid, zowel in de bouw- als in de exploitatiefase. De werkgelegenheid in de bouwfase is moeilijk stuurbaar, want clausules in de contracten voor het gedwongen opnemen van werkloze Utrechters werken niet en bovendien besteden aannemers veel werk uit aan onder-aannemers, je kan ze niet dwingen om dat bij Utrechtse bedrijven te doen. Wél mogelijkheden biedt de indirecte werkgelegenheid, zoals de beveiliging van bouwterreinen. Dat is bovendien structurele werkgelegenheid, want de behoefte aan beveiligingsdiensten blijft doorlopen in de exploitatiefase. In de exploitatiefase worden de mogelijkheden voor de indirecte werkgelegenheid (de servicebedrijven) sterk vergroot. Behalve aan beveiliging ontstaat dan ook behoefte aan schoonmaak, catering, koeriersdiensten, gebouwbeheer en grafische diensten. In die branches zijn de sturingsmogelijkheden voor de gemeente het grootst en daar is dus met social returnbeleid het meest te verdienen.

Dáár liggen de terreinen waar de markt zichzelf niet zelf regelt en waar de overheid een handje kan helpen om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, voor alle groepen werklozen.

Overige baten van social return. Een vooruitgang van de werkgelegenheid in de stad komt indirect ten goede aan de omringende buurten. Maar het beleid kan ook gericht zijn op directe effecten voor de buurten. Dat maakt het UCP-plan naar de omliggende buurten ook verkoopbaarder. De buurt kan profiteren van een schoonmaakdienst die gefinancierd wordt door de gebruikers van het UCP-gebied en die wekelijks een aantal uur gratis of goedkoop diensten verleent aan de omliggende buurten. Omgekeerd kunnen de makers van social returnbeleid profiteren van de ideeën en initiatieven die van onderop aangereikt worden, bijvoorbeeld het opzetten van een exotische markt.

Bij alles moet wederzijds profijt het uitgangspunt zijn.

En dan kom je lang niet alleen op (extra) werkgelegenheid uit als doel van social return. Allerlei beter meetbare en minder conjunctuurafhankelijke baten komen dan heel nadrukkelijk ook in het vizier.

De noodzaak van een coördinator. Alle partijen hebben zo hun redenen om een onafhankelijk coördinator te wensen om social return concreet gestalte te geven. De bouwondernemingen en de gemeente zouden het wel op eigen kracht kunnen maar zijn niet onpartijdig. Hun zou gemakkelijk verweten kunnen worden dat zij de manager voor de realisering van hun eigen belang inschakelen. Het midden- en kleinbedrijf weet van zichzelf dat het moeilijk als groep aanspreekbaar is, er zit geen eenheid in. Kleine bedrijven hebben bovendien de kracht en de middelen niet om het te organiseren. De arbeidsmarkttoeleiders constateren een te grote cultuurkloof met het bedrijfsleven om op eigen kracht de gewenste verbindingen te leggen.

Concrete aandachtspunten voor de manager social return

De werkwijze van een coördinator. Het coördinatiepunt moet zowel mobiel als stationair zijn. Het stationaire deel bestaat uit een symbolische 'gele keer' waarin zowel vragers als aanbieders terecht kunnen en waar zij in ieder geval (als de coördinator er niet is) een steengoede directiesecretaresse aantreffen die de eindjes aan elkaar weet te knopen. Het mobiele gedeelte bestaat uit de coördinator (manager), die veel onderweg is om verbindingen te leggen tussen vragers en aanbieders. Hij is een bemiddelaar, die het moet hebben van persoonlijke contacten.

Periodiek organiseert hij echter 'gedoe', een gebeuren met een wat meer massaal en minder persoonlijk karakter, bijvoorbeeld een banenmarkt.

De instrumenten van de coördinator. Communicatieve vaardigheden zijn het sterkste en belangrijkste instrument van de manager social return. Hij moet blijven zorgen voor tweerichtingsverkeer tussen de vragers en de aanbieders. Hij moet steeds blijven voelen en handelen vanuit de gedachte aan een gedeeld eigenbelang. Op die manier komt een belangengemeenschap tot stand die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen. Dat vertrouwen kan bekrachtigd worden met een convenant, dat in die situatie meer de functie heeft van een herenackoord. Zo'n instrument heeft meer waarde voor de manager dan 'contract compliance' (dwangclausules in een grondcontract), want als er voor een maatregel geen draagvlak is, weet men er toch wel onderuit te komen. Dat wil niet zeggen dat er geen hardere instrumenten dan alleen het convenant denkbaar zijn. Professor Derksen, die de plenaire zitting afsluit, vindt dat de deelnemers en met name de gemeente Utrecht zich daarin te voorzichtig betonen. In Rotterdam is het uitgangspunt ook eerder stimuleren dan sanctioneren, maar toch gebruikt men daar tegelijkertijd instrumenten zoals het bedingen van voorrang voor het speciaal voor de nieuwbouw opgerichte servicebedrijf (dat mag als eerste offerte uitbrengen voor dienstverlening) en zegt men in aanbestedingsadvertenties van bouwprojecten voorrang te geven aan het bedrijf met de beste social returns. Professor Derksen merkt ter afsluiting op dat je als overheid best structuur kan geven zonder de markt af te schrikken.

De manager social return zal daarin het optimale evenwicht moeten zien te bepalen.

Deelnemerslijst werkconferentie Social Return 6 december 1993

Mevrouw M.A.C. Arisz
De heer drs A.A. Bakker

Mevrouw E. Bakker
De heer mr ing. H.P. Bakker
De heer F. Belderbos
De heer drs P. Berculo
De heer A.H.D. van den Berg
Mevrouw W.J. Bergwerff
De heer drs J.J.S. Boekestijn
De heer drs E. Boersma
De heer H. Bosch
De heer Boudchichi
De heer drs J. Brandsema
De heer G.M. Cowan
De heer s. Czerski

De heer Dalmeyer
De heer drs B.J. van Dijk

Mevrouw M.T. Dörr
De heer R. Douglas
De heer T.K.T. Dröge
De heer drs J.A.M. Droogh
De heer H.J.M. Dupuits
Mevrouw B.A. Eijsten
De heer D.A. Elgersma
De heer A. van Ernst
De heer J.W. Franken
De heer C. Gerritsen
De heer drs S. de Graaf
De heer drs L.H. Grunberg

Mevrouw J.C. van de Haar
De heer A. van den Heuvel
De heer mr R.J. ter Hoek
De heer W. Holle
De heer G.H.J. Homburg
Mevrouw M.E.G. Hoogveld
Mevrouw mr M. van Jaarsveld
Mevrouw drs M. Jipping

Stichting Buitenlands Starters Centrum
Gemeente Utrecht, afd. Economische
Zaken
n.v.t.
Gemeente Utrecht, DRO/Grondbedrijf
Gemeente Rotterdam
Bestuur Kamer van Koophandel Utrecht
Directeur Grootel
Gemeenteraadslid Utrecht
Gemeente Utrecht, afd. Communicatie
Gemeenteraadslid Utrecht
Gemeente Utrecht, Dienst Welzijn
Bureau Nieuwkomers
Moret East en Young
Jones lang Wootton, European Research
RU, dienst Universitair Beleid en
Planning
P&C Vastgoed
Gemeente Utrecht, afd. Economische
Zaken
Mensen Zoeken Werk West
Gemeente Enschede
Crediet- en Effectenbank NV
VNO Utrecht
Bakkenist & Dupuits
Gemeenteraadslid Utrecht
CNV, Groot Utrecht
Gemeente Utrecht, afd. Communicatie
Stichting AGORA Europa
Business Creation Result
MABON BV
Gemeente Utrecht, afd. Economische
Zaken
Gemeenteraadslid Utrecht
NCOV
NVOB, Gewest Utrecht-'t Gooi
KUO
Regioplan
Gemeente Utrecht, Dienst Welzijn
Arbeidsvoorziening West-Utrecht
RU, Dienst Universitair Beleid en
Planning

De heer M. de Jong	Gemeente Utrecht, Dienst Ruimtelijke Ordening
De heer mr W.T. Joustra	Gemeenteraadslid Utrecht
De heer H.J. Kampers	Bewoners Overleg City Project
De heer mr drs W.J. Kaufman	Van den Bruele & Partners
De heer H. de Keijzer	Industriebond FNV
Mevrouw J. Kemper	KPM
De heer A. Koning	Werkplan
De heer M.H.J.S. Königs	Werkplan
De heer P.J. Korteweg	RU, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen
De heer drs W.H.Th.M. de Kroon	KPMG
De heer M.W.M. Kuitenbrouwer	BV Het Wilde Westen
De heer J.A. Kwekkeboom	Uitzendbureau Start
De heer L.J. Lamber	BOCP
De heer A. van Leeuwen	FNV
De heer S. Lenos	Stichting AGORA Europa
De heer drs. E.F.J. Luijf	Algemeen directeur RBA
Mevrouw M.C.G. Martens	RU, Toegepaste Geografie en Planologie
De heer P. Meertens	Gemeente Enschede
De heer O. Mellegers	Gemeenteraadslid Utrecht
De heer dr G. Mik	Wethouder Stadsontwikkeling en Democratisering Utrecht
Mevrouw A. de Moor	Gemeente Utrecht, afd. Arbeidsmarkt-beleid
De heer F.L. Nagtegaal	Arbeidsvoorziening
Mevrouw G.H. van der Nat	Gemeente Nieuwegein
Mevrouw A.S. Nijenhuis	Werkplan
Mevrouw A.C.M. Oomen	Arbeidsvoorziening West-Utrecht
De heer A.N. Opstelten	Arbeidsvoorziening West-Utrecht
Mevrouw J. Overdijk-Francis	Gemeente Utrecht, Sector POI
Mevrouw G. Palm	Ministerie van Economische Zaken
Mevrouw W. Pelt	Arbeidsvoorziening West-Utrecht
De heer drs D.A. Regenboog	KOLPRON Consultants BV
De heer W. van Rees	NCSB
De heer Schellekens	Gemeente Rotterdam
Mevrouw V.A.J.M. Schutjens	RU, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen
De heer R. Slagmolen	Arbeidsvoorziening West-Utrecht
De heer drs F.F.M. Slot	Compaz Midden Nederland

Mevrouw M. van der Slot	Gemeente Utrecht, afd. Arbeidsmarkt- beleid
De heer J.A. van Soelen	Gemeente Utrecht, dienst DWS
De heer C. van der Sprong	NCSB
Mevrouw M.H. Stolk	Gemeente Utrecht, afd. Arbeidsmarkt- beleid
De heer J.C.H. Strankinga	Adviesbureau Etas
De heer H.A. Thewessen	Business Creation Result
De heer drs H.J. Troelstra	KPMG
De heer G.W.A. Uffen	Arbeidsvoorziening West-Utrecht
Mevrouw J. Vaillant	Stichting Vrouw en Werk
De heer J.C.S. Verbraak	CNV, district Utrecht
De heer drs A. Vermeulen	Gemeentesecretaris Utrecht
Mevrouw C. Vermolen	Jones Lang Wootton, European Research
De heer J.F. Versnel	Wijkbureau Noord/DWS
De heer drs J. de Viet	Gemeente Utrecht, afd. Economische Zaken
De heer F. Visser	Gemeente Utrecht, afd. Arbeidsmarkt- beleid
De heer ir H.M. Voorendt	IRO-West
De heer E. van Walsem	Start Diensten
De heer mr J. Wensink	AWV
De heer J.C.M. van Wijk	Coopers en Lybrand
De heer A.A. van Wijngaarden	Hout- en Bouwbond CNV, district VIII
De heer J. de Wild	Compaz Midden Nederland
De heer drs W. van Willigenburg	Gemeente Utrecht, afd. Economische Zaken
De heer J.W. de Zeeuw	Gemeente Utrecht, Dienst Welzijn
De heer R. Zelle	Bureau voor Economische Argumentatie
De heer Van der Zwaan	Gemeente Amersfoort

Inleiding van de heer Belderbos

Manager Social Return Kop van Zuid Rotterdam

30

Met de ontwikkeling van de Kop van Zuid krijgt de Maas feitelijk de centrale positie in Rotterdam terug. Het Kop van Zuid-project heeft voor Rotterdam twee belangrijke doelen. Allereerst raken wij in het hart van de stad feitelijk volgebouwd met kantoorontwikkeling. Wij hebben voor nieuwe kantoorontwikkeling eigenlijk nog maar nauwelijks plaats. De Kop van Zuid biedt daar grote mogelijkheden voor. Ten tweede: Zuid heeft altijd een eigen ontwikkeling doorgemaakt in de stad en heeft het afgelopen jaar nauwelijks geprofiteerd van de economische opleving die op de rechter-Maas-oever te zien was. Het Kop van Zuid-project heeft voornamelijk ook tot doel te zorgen dat de verbinding tussen Zuid en Noord krachtiger wordt en dat ook Zuid mee gaat profiteren van de economische ontwikkeling die in Rotterdam bespeurd wordt. Het Kop van Zuid-gebied zelf is een voormalig havengebied. Zoals u weet schuiven de havenactiviteiten steeds meer westelijk op en komen de lokaties die dicht bij de stad gelegen zijn steeds meer leeg omdat ze economisch gezien niet meer rendabel zijn. En die functies die worden gebruikt voor het ontwikkelen van nieuwe projecten. En op dit moment het Kop van Zuid-project. U ziet op deze dia een outline van het totale project zoals we dat willen realiseren. In blauw zijn de lokaties weergegeven waar we op dit moment al behoorlijk zeker van zijn qua planning, maar ook al eerste stapjes hebben gezet in de actie van de uitvoering. Geel is met name kantoorontwikkeling die we daar nog willen realiseren, en roze geeft de woningbouw aan die we in het totale project willen realiseren. Rechtsonder treft u het woongebied aan. Cruciaal voor de hele ontwikkeling is een nieuwe directe verbinding met het stadshart. Daarvoor wordt hier die brug gebouwd. De bouw is een paar maanden terug gestart en we verwachten dat deze Erasmus-brug in 1996 opgeleverd zal worden, en daarmee wordt een veel strakkere verbinding tussen Zuid en Noord gerealiseerd. Technici schrokken er nogal van, het is technisch gezien een hoogstandje. De brug zelf wordt iets van 138 meter hoog en zal de skyline van Rotterdam mede gaan bepalen. Ook komt er een grote klep in omdat ook de achterliggende gebieden bereikbaar moeten blijven voor scheepvaartverkeer en voor scheepsreparatie. Tevens zal in het gebied een nieuw metrostation gerealiseerd worden. Het metrostation wordt gerealiseerd op de bestaande Noord-Zuid-lijn die we in Rotterdam kennen. Feitelijk wordt de bestaande buis open geboord en daar wordt een nieuw station omheen gebouwd. Boven op het station komt een verbinding naar de nieuwbouw van de rechtbank en van het belastingkantoor, want de rechtbank en het belastingkantoor krijgen een nieuwe vestiging op de Kop van Zuid. Dat is het eerste kantorencomplex dat wij daar willen realiseren. Rechts ziet u het complex van de Belastingen en de Rechtbank en links ziet u een torentje dat voor de kantorenmarkt ontwikkeld zal worden. Ook is een goede auto-ontsluiting van het betreffende gebied noodzakelijk om te zorgen dat het

gebied zich als kantoorgebied kan ontwikkelen. Daarvoor wordt een nieuwe verbinding gerealiseerd tussen de Kop van Zuid en de ring rondom Rotterdam. Hier ziet u feitelijk hoe die verbinding werkt. Wij geven automobilisten ook graag de gelegenheid om vroeg op de files aan te sluiten op de rondweg. De Kop van Zuid is voor ons al een realiteit. 5 mei van dit jaar is Hotel New York geopend, gevestigd in het voormalige directiekantoor van de Holland-Amerika-lijn, met veel tam-tam, en het dient op dit moment voor ons eigenlijk als de huiskamer van de Kop van Zuid. Als wij gasten hebben, als wij mensen op bezoek hebben, dan komen wij altijd eerst in Hotel New York om te gasten te informeren wat wij met dit project voorhebben. Dit hotel, deze entourage, geeft ook behoorlijk de sfeer weer die wij met de Kop van Zuid zouden willen realiseren. Rondom de Kop van Zuid treffen we een aantal gebieden aan die wij met de bijgelegen stadsvernieuwingsgebieden aanduiden, met namen als Feyenoord, Katendrecht, Afrikaanderwijk, dat zijn de wijken die direct rond de Kop van Zuid gelegen zijn. Vanuit die wijken is in het begin met nogal wat afstand gekeken naar de gemeentelijke escapades ten aanzien van het Kop van Zuid-wonen. Die wijken waren daar in het begin niet zo enthousiast over, wisten daar ook niet zo veel raad mee, maar van lieverlee kwam in de gesprekken naar boven dat de wijken het stadsvernieuwingsproces zoals we dat tot nog toe hadden gevoerd zelf ook wat te eenzijdig vonden. Er was met name gebouwd voor de laagste inkomensgroepen. En, ten tweede, dat een cruciaal probleem in de wijken speelde en dat ze daar niet mee uit de voeten konden, en dat was de werkloosheid die zich in deze wijken voordeed. Als u weet dat Rotterdam op zich al een vrij hoge werkloosheid kent, dat zit op dit moment tegen de 20%, in die wijken zit de werkloosheid op dit moment tegen de 40%. Dat is een ingrijpend en groot probleem in de omringende wijken. Vanuit dat probleem hebben die wijken gezegd: wij willen meedelen met de Kop van Zuid-ontwikkeling mits wij profijt zullen hebben van de werkgelegenheid die in de Kop van Zuid ontstaat, en wij willen zo optimaal mogelijk gebruik maken van de werkgelegenheid die geschikt is voor de bewoners van onze wijken. Vanuit dat politieke idee is het project social return vorm gegeven.

De wijken kennen ook vrij grote aantallen allochtonen die zich met behulp van de Afrikaander Pleinmarkt een belangrijke economische functie verworven hebben in de Afrikaanderwijk. Stadsvernieuwing is in die wijken al voor een heel belangrijk gedeelte voltooid. 70 tot 80% van het woningenbestand is in het kader van het stadsvernieuwingsproces aangepakt en de laatste projecten staan de komende jaren nog op de rails. Dat wordt veel beperkter dan de wijken dat in het begin feitelijk hadden gewild omdat ook wij als gemeente in de situatie zitten dat we minder geld voor stadsvernieuwing beschikbaar hebben en daarnaast een veel grotere vraag naar vervanging en

Van de andere kant geven ze ook de kwaliteit aan die we met het project uit willen stralen. In de centra van Werk en Scholing is het werkcentrum gevestigd. Dat is een plek waar werkzoekenden zich kunnen melden voor scholing en waar ook de individuele trajectbegeleiding inhoud krijgt. Daar zit een werkgelegenheidcoördinator in, een hele belangrijke gebruiker van die Centra van Werk en Scholing is de basiseducatie, met name de beroepsopleidende basiseducatie. Mensen worden feitelijk vaardigheden gegeven van waaruit ze de stap kunnen zetten naar vakgerichte en functiegerichte training. In het Informatiecentrum zelf hebben wij feitelijk een informatiepunt gevestigd voor de Kop van Zuid en dat is toegankelijk voor alle betrokkenen, belangstellenden en toekomstig belanghebbenden van de Kop van Zuid. We werken dus samen met marktpartijen. Die verkopen vanuit die plek de woningen die in de Kop van Zuid gerealiseerd zullen worden, en ook de bewonersorganisatie heeft een plek in het gebouw gekregen. En je merkt dat het bij elkaar zetten van die partijen in ieder geval het inzicht in elkaars mogelijkheden en elkaars grenzen vergroot en verbetert. Een van de eerste projecten die op de Kop van Zuid gerealiseerd zal gaan worden met de markt is de realisatie van een exotic festival market, te realiseren in dit entrepot-gebouw. Dit is een zeer omvangrijk gebouw met 8000 vierkante meter vloeroppervlak, totaal vier etages. Gebouwd en ontwikkeld door de Mabon, ook één van de partijen die bij het Utrecht City Project aan de bel zal trekken of in ieder geval betrokken is bij de ontwikkeling. De exotic festival market is een recreatieve formule die een aantal producten aan zal moeten bieden die je niet standaard in de winkel kunt krijgen. Producten als Japanse kimono's, houten speelgoed, bijzondere visjes, dat zijn allemaal producten die in dit soort festival markets aangeboden zullen worden. Er komen ongeveer 100 tot 150 ondernemers in dit project. Rondom dat project komt een jachthaven en wordt een hele entourage opgebouwd. We zijn op dit moment bezig om de infrastructuur van het project feitelijk op te knappen, en deze dia laat zien hoe het project er na de realisatie uit zal zien, met erg veel bezoekers. Dit was ook voor ons een partij waar we in het kader van de social return erg in geïnteresseerd waren. Hier wordt namelijk veel nieuwe werkgelegenheid gerealiseerd. Wat dat betreft is het denk ik toch goed om u ook wat ervaring mee te geven uit het Rotterdamse, namelijk dat veel werkgelegenheid die wij ook op de Kop van Zuid zullen gaan realiseren gewoon verplaatsing van bestaande werkgelegenheid betekent. Bedrijven die op dit moment elders in Rotterdam gevestigd zijn en die zich op termijn zullen gaan vestigen op de Kop van Zuid. Juist bij die bedrijven zijn de mogelijkheden van het maken van afspraken over werkgelegenheid heel beperkt. Je kunt het met die bedrijven met name hebben over een stukje vervangingsvraag, dan wel over de zakelijke dienstverlening waar ze in geïnteresseerd zijn. En ten aanzien van zakelijke dienstverlening

heb ik het over schoonmaak, beveiliging, catering. Bij dit project zal veel nieuwe werkgelegenheid op de Kop van Zuid gerealiseerd worden, en vandaar ook dat we deze partij hebben uitgekozen om te komen tot het sluiten van een convenant social return exotic festival market. Wat wij in dat convenant feitelijk vastgelegd hebben is hoe we met elkaar aan het werk gaan de komende tijd bij de ontwikkeling het project. We hebben twee hele belangrijke zaken met de marktpartijen vastgelegd. Eén: beide partijen, zowel de gemeente als de ontwikkelaar, zullen een inspanningsverplichting leveren om aan de doelstellingen van het convenant, namelijk het veel meer betrekken van de omgeving bij het project, inhoud te geven. En ten tweede: social return wordt in de gelegenheid gesteld om als eerste een offerte uit te brengen op de vraag naar dienstverlening die bij de toekomstige exploitant leeft. Die vragen zullen betrekking hebben op schoonmaak, bewaking en beveiliging en ook catering, en daarnaast ontstaat er ook een arbeidsvraag ten aanzien van de winkelfuncties en de marktfuncties die in de exotic festival market terecht zullen komen. Welke resultaten hebben we nu de laatste tijd behaald met deze benadering? Ten eerste de realisatie van het Ontwikkelingscentrum en van de centra van werk en scholing, feitelijk de infrastructuur van het plan waaruit we gaan werken. Ten tweede het convenant, wat een heel belangrijk instrument is om verder te werken. Ten derde zijn we feitelijk de weg op gegaan van het ontwikkelen van een eigen intermediair. In de huidige arbeidsmarktsituatie, dat als je op dit moment bij een marktpartij komt dan is eigenlijk de eerste vraag van dat het probleem is dat we hier 20 mensen teveel hebben en hoe zouden we met dat probleem om kunnen gaan. En er zijn weinig bedrijven die op dit moment definiëren van dat ze een arbeidsvraag hebben die ze nog niet in kunnen vullen, want als ze die arbeidsvraag zouden hebben dan beschikken ze inmiddels ook wel over uitvoerige lijsten van mensen die via open sollicitaties te kennen hebben gegeven geïnteresseerd te zijn in het werk bij het betreffende bedrijf. Wat blijkt, dat marktpartijen ook met name een dienstverleningsvraag, een zakelijke dienstverleningsvraag formuleren en het is zaak om daarop in te kunnen spelen. Vandaar dat wij een schoonmaakbedrijf hebben opgericht, samen met de bewonersorganisaties. Dat schoonmaakbedrijf heeft een functie in de omringende wijken, in de zin dat het daar portieken schoonmaakt, en van de andere kant nu ook zijn eerste commerciële opdracht van de Kop van Zuid heeft binnen gekregen. Als laatste zijn we op dit moment ook bezig met een gerenommeerd beveiligingsbedrijf om een eigen beveiligingsconstructie op de Kop van Zuid te realiseren. Iets wat profijt geeft voor de marktpartij op de Kop van Zuid. Want als je in dat hele gebied één veiligheidsconstructie hebt, dan zal dat op termijn ook z'n kostenvoordeel aan de markt opleveren, omdat je namelijk maar één partij hebt die moet surveilleren in het gebied en daarnaast ook objecten kan bewaken.

En ten tweede biedt één formule ook de beste mogelijkheden om afspraken te maken over werkgelegenheid. En dat is toch een handiger setting dan we bijvoorbeeld in het industriegebied in Rotterdam in de Spaanse Polder hebben, waar zo'n veertig tot vijftig bedrijven actief zijn. Dan is het welhaast onmogelijk om daar met al die bedrijven afspraken over te maken. Op dit moment moeten we het met name doen met een tweetal groepen die we in Rotterdam beschikbaar hebben. A. de werkzoekenden uit het a-bestand, ingeschreven bij het Arbeidsbureau, en B. de mensen die op dit moment een opleiding krijgen via de Stichting Werkervaringsplaatsen Bouw. Via die lijnen zijn we op dit moment ook bezig met een toeleiding, en ik heb daar ook een klein instrument van het gemeentebestuur voor gekregen, en dat betreft een opname van een passage in de aanbestedingsadvertentie, daarin is opgenomen dat de gemeente bij het project Kop van Zuid kijkt naar de social returns. En van daaruit vinden ook de besprekingen met de betreffende aannemers plaats. Vergeet niet, het is een halve wild-west-ride, waar een permanent circus langsheen kruist en waar je dan maar je ingang moet zien te krijgen en in ieder geval je afspraken hard moet zien uit te voeren ten aanzien van de toeleiding van mensen. En dat vergt ook van een club als het Arbeidsbureau een aanpassing, want die mensen moeten veel directer opereren op die markt. Een markt waar ze tot voor kort zeker in het Rotterdamse toch een heel beperkte positie innamen.

Ik zou een tweetal conclusies voor u willen formuleren vanuit de Rotterdamse praktijk. A. de social return is een must. In deze tijd is het ondenkbaar dat de gemeentelijke overheid en de marktpartijen vanuit een geïsoleerde positie een grootschalig stedelijk vernieuwingsproject zouden kunnen ontwikkelen. De gemeente heeft de omgeving nodig, en van de andere kant kan de omgeving ook profijt krijgen vanuit de betreffende grootschalige stedelijke groei. Ten tweede: social return is geen terrein van makkelijke resultaten. Het is het definiëren van het aanbod wat vanuit de omgeving aan dit project gedaan kan worden, en van de andere kant het analyseren van de arbeidsvraag en de arbeidsplanning van de marktpartijen en de behoefte aan zakelijke dienstverlening. Het is een zaak van lange adem. Je moet meelopen met een project en bij ons heeft het project een planningshorizon van zo'n 15 jaar. Je moet desgewenst ook kunnen vertragen, met die mogelijkheid moet in het project rekening gehouden zijn. En tenslotte: wek geen hooggespannen verwachtingen.

Inleiding van de heer Van den Berg

Ballast Nedam*

37

Als het gaat om de visie van de ondernemers dan spreek ik natuurlijk als bouwondernemer. Wat mij opviel in de inleiding van de heer Belderbos is dat hij met name inging op de werkgelegenheid tijdens de exploitatiefase. En dat geeft mij natuurlijk mooi de gelegenheid om in te gaan op de werkgelegenheid tijdens de bouwfase. Wat ik hier met name aan u wil overdragen is het voorstel dat wij gedaan hebben als Ballast Nedam in de Bijlmermeer-situatie, waarbij wij het initiatief hebben genomen om met name de allochtonen weer aan het werk te krijgen met betrekking tot de reconstructie van de Bijlmermeer ter waarde van 1,8 miljard. Werkgarantie werd gekoppeld aan meerjarige afspraken met betrekking tot de bouwuitvoering en de bouwcontracten. Het ging om een tweehonderdtal arbeidsplaatsen voor allochtonen die daarvoor geselecteerd werden. De instroom van lieden op de arbeidsmarkt blijft achter. In feite bieden alleen langlopende projecten een kans om die instroom te sturen. En zo'n project is de Bijlmer, dat loopt zeker over een jaar of tien. En dan heb je te maken met die wisseling in de arbeidsmarkt waarbij je dus een antwoord moet geven op de wisseling in de bouw. Dat is voor degenen die uiteindelijk hierin terecht komen natuurlijk een voorbeeld van een positieve spiraal. En dan zouden de banen ontstaan. Dan krijg je toch een hele andere sfeer in een wijk en degenen die daar uiteindelijk in terecht komen die hebben een voorsprong op de arbeidsmarkt. Partijen met wie wij gedurende een half jaar lang gesproken hebben over de haalbaarheid van het een en ander, zoals het Regionaal Bestuur voor Arbeidsvoorziening, de politiek, de deelgemeente Amsterdam-Zuidoost, Stichting Bouwvak Werk, diverse opdrachtgevers, een woningbouwvereniging in Amsterdam, Het Bouwfonds en uiteraard Ballast Nedam. En Ballast Nedam daar moet u dan bij bedenken dat er diverse werkmaatschappijen bij betrokken zouden moeten gaan worden, waaronder werktuigbouw, woningbouw etcetera. De financiering van dit plan en de uitvoeringsoperatie zou in nauwe samenwerking met Stichting Bouwvak gaan gebeuren. Zoals u wellicht weet is er in september een hoorzitting geweest over dit voorstel in de deelgemeente Amsterdam-Zuidoost. Daarin is wisselend gereageerd op dit voorstel. Over het algemeen zeer positief vanuit de allochtonen, positief vanuit het RBA en de Stichting Bouwvak, gematigd positief van gemeentezijde, en uiteraard positief vanuit bouwbedrijven. De afloop is inmiddels al bekend. Het heeft vorige week in de kranten gestaan dat met name de omvang van het project niet past in de regelgeving die op dit moment uitgevaardigd wordt vanuit de EG. Dus er wordt nu gezocht naar een meer gespreide oplossing met meerdere partijen. Ik wil nu nog even met u terugkomen op een terugploegexperiment. Wij hebben destijds, ik spreek van begin jaren tachtig, nogal wat voetbalstadions gerenoveerd in opdracht van het ministerie van WVC. Doelstelling 7% werklozen is destijds in ruime mate gehaald. Volgens een interne notitie

* Deze inleiding stond niet op papier en is door het matige functioneren van de opname-apparaat slechts gedeeltelijk weergegeven.

komt dat succes met name dankzij de continuïteit in de bouwstroom. Een centrale aanpak. Werkoverleg. En een centrale personeelsregistratie. U kunt zich voorstellen dat wij deze ervaringen hebben gebruikt in ons voorstel van de Bijlmermeer. Een continue bouwstroom waardoor een continue begeleiding nodig werd, een centrale aanpak waardoor je ervaringen kunt uitwisselen bij het overleg met alle betrokkenen zodat eventuele moeilijkheden kunnen worden bijgesproken én know how van verschillende zijden. Van doorslaggevend belang was dat er één projectleider gedurende een lange tijd met de externe organisatie was belast. Ik hoop dat u die succesfactoren straks mee kunt nemen in de workshops, punt één: continuïteit in langlopende bouwstroom. Ik denk dat hier ook duidelijk aanleiding toe is. Punt twee: een herkenbare projectleider benoemen. Punt drie: een goede registratie. En punt vier: vertrouwen in de motivatie van deelnemende partijen.

Inleiding van de heer drs E.F.J. Luijf

De arbeidsmarkt in de stad Utrecht en omgeving

39

Vandaag staat de volgende vraag centraal: "hoe kunnen werkzoekenden en het lokale (midden- en klein) bedrijfsleven profiteren van de ontwikkeling en exploitatie van het Utrecht City Project (UCP)" Of andersom: hoe kan het UCP maximaal gebruik maken van de lokale kwaliteit van de arbeidsmarkt en bedrijvigheid? De vraag die hieraan vooraf gaat is: hoe ziet de Utrechtse arbeidsmarkt er nu uit en wat zijn de verwachtingen voor de komende jaren? Deze schets biedt een belangrijk uitgangspunt voor het ontwerpen van een effectief arbeidsmarktbeleid voor het komende decennium. Ik wil met u in vogelvlucht met name de aanbodzijde van de arbeidsmarkt analyseren, om vervolgens af te sluiten met wat suggesties om de toekomstige personeelsvoorziening efficiënt en effectief te laten verlopen.

Het aanbod op de Utrechtse arbeidsmarkt: drie groepen

De problematiek op de Utrechtse arbeidsmarkt is, als we het vergelijken met andere regio's in Nederland, vrij uniek. De mensen die zich beschikbaar stellen om betaalde arbeid te verrichten zijn 'of hoger opgeleid (rond de dertig procent heeft een opleiding op HBO-niveau of hoger), of zeer laag opgeleid. Onder deze laag opgeleide mensen bevinden zich veel allochtonen. Ook gedeeltelijk arbeidsgeschikten, mensen die dus niet voor 100% arbeidsongeschikt zijn verklaard, bevinden zich in de groep laag, en veelal eenzijdig opgeleide mensen.

De allochtonenproblematiek in de stad Utrecht is niet zo groot als in andere grote steden, maar zal, als we daar niets aan doen, toch vrij sterk in moeilijkheidsgraad toenemen. In 1990 was het aantal allochtone inwoners in de stad Utrecht ruim 26.000, dat is ruim 10% van de totale bevolking. Deze groep bestaat voornamelijk uit Turken en Marokkanen. De Marokkaanse bevolkingsgroep is het grootst en groeit de komende jaren sterk. Het is overigens zelfs zo dat de groei van de allochtone bevolking het aantal jongeren in stad niet verder zal laten dalen. Over tien jaar zal naar verwachting bijna een derde van de jongeren allochtoon zijn. Het aantal allochtonen binnen de groep van 26.600 werkloze werkzoekenden bedraagt ruim 5000, d.i. 20%. Turken en Marokkanen, de grootste groep onder de allochtonen, vormen 13% van het aantal werklozen.

Onder de langdurig werklozen scoren de allochtonen met 55% langer dan 1 jaar werkloos aanzienlijk hoger dan de autochtonen met 41%. Het geniddeld opleidingsniveau onder de niet-Nederlandse werklozen is, zoals gezegd, vrij laag. Sinds 1985 is er overigens een lichte stijging van dat niveau waarneembaar. Echter, het opleidingsniveau van allochtone schoolverlaters stijgt slechts zeer langzaam.

Samengevat kan gesteld worden dat het aantal allochtone werkzoekenden met een relatief laag opleidingsniveau de komende jaren zal stijgen.

De problematiek van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten heeft veel weg van

die van de allochtonen. Het aantal werkloze werkzoekende WAO-ers is ongeveer even groot (ruim 5.000) en zij zijn eveneens vrij laag en eenzijdig opgeleid. Het bestand van arbeidsongeschikten neemt nog steeds elk jaar toe. Van 1980 tot 1990 lag deze toename op ongeveer 34%. In de jaren tachtig nam het aandeel vrouwen toe, terwijl de gemiddelde mate van arbeidsongeschikten licht is afgenomen. Door de recent ingevoerde wet- en regelgeving zal de groep gedeeltelijk arbeidsgeschikten toenemen. Zo zal binnenkort de GMD starten met het opnieuw keuren van WAO-ers, waardoor vrijwel zeker het aantal mensen dat naar ander werk zal moeten omzien toeneemt. Zoals gezegd, kenmerkend voor de beroepsbevolking in de regio Utrecht is het grote aandeel hoog opgeleiden. Dat komt onder andere door de aanwezigheid van een uitgebreide onderwijsinfrastructuur. Veel studenten vestigen zich in de gemeente Utrecht en blijven na hun afstuderen (tijdelijk) in Utrecht e.o. wonen. Pas wanneer zij een baan hebben gevonden in een andere stad zijn ze bereid te verhuizen. Op zich is het grote aantal hoogopgeleiden in de beroepsbevolking voordelig. Hoger opgeleiden komen in het algemeen relatief gemakkelijk aan een baan. Bovendien is een goed opgeleide beroepsbevolking van belang voor het bedrijfsleven en de economie. Maar in Utrecht is er in het algemeen veel vraag naar technisch opgeleiden, terwijl het accent in Utrecht voor een deel bij de alpha en gamma-opleidingen ligt. Het RBA heeft vorig jaar het Top Centre, een arbeidsbureau voor hoger opgeleiden geopend, dat zich speciaal op deze groep moet richten.

Nu kun je met een donkere bril naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kijken, maar er zijn ondanks de toename van de werkloosheid toch ook wel lichtpuntjes te noemen, die voor het formuleren van beleid richtinggevend kunnen zijn.

- 1 Hoewel het aantal inschrijvingen van werkzoekenden tot en met september 1993 26.482 bedroeg (overigens 56% hoger dan in 1992), was het aantal uitschrijvingen ook hoog, t.w. 22.067. Er is dus altijd nog, ondanks de verslechtering van de conjunctuur, een enorme beweging op de arbeidsmarkt. Zeer veel werklozen slagen er voortdurend in een baan te vinden.
- 2 Dit geldt ook voor de zgn. moeilijke groepen op de arbeidsmarkt. 850 allochtonen en 1850 langdurig werklozen werden door de arbeidsbureaus in de eerste 3 kwartalen aan een reguliere arbeidsplaats geholpen. Het aantal ongeschoolden loopt in de duizenden.
- 3 In het werklozenbestand is het aandeel dat langdurig werklozen, ongeschoolden en allochtonen innemen, vergeleken met september 1992 teruggelopen. (helaas in tegenstelling tot het percentage hoger opgeleiden).

Het Utrecht City Project: kansen voor werkloze werkzoekenden?

De vraag die nu voorligt is: biedt het UCP kansen voor werkloze werkzoekenden? Of andersom: kunnen bedrijven rekenen op een adequate infrastructuur voor scholing en bemiddeling?

Deze vraag kan ik niet ondubbelzinnig met 'ja' beantwoorden.

Uit de voorlopige effect-rapportage van BEA blijkt een aanzienlijke groei van de werkgelegenheid voor lager- en middelbaar geschoolde mensen. En in de exploitatiefase een groei van ruim 4.000 arbeidsjaren voor hoger geschoold personeel. Dat zijn voor mij positieve berichten. Kijkend naar wat de Utrechtse beroepsbevolking kan bieden, zit daar zeker muziek in. De rapportage geeft overigens nog onvoldoende inzicht in het soort functies dat zal worden aangeboden. Dat is essentieel, omdat hoe goed je ook opgeleid bent, 't moet wel in de juiste richting zijn geweest. Ik neem aan dat in de investeringsfase relatief veel technisch personeel gevraagd zal worden, terwijl in de exploitatiefase andersoortige vacatures vervuld moeten worden. Er liggen veel kansen in het verschiet, maar het zal een behoorlijke inspanning vergen om ze ook daadwerkelijk te benutten. Wij willen daar als Arbeidsvoorziening onze schouders onder zetten, maar graag samen met u om tot een goede kwantitatieve, maar vooral kwalitatieve invulling te komen. Publiek-private samenwerking voor effectieve personeelsvoorziening Om te komen tot een verbetering van de werking van de arbeidsmarkt is samenwerking tussen het bedrijfsleven en de publieke organisaties noodzakelijk. Feitelijk betekent dit dat nauwkeurig bekeken wordt welke randvoorwaarden minimaal vervuld moeten worden om tot de gewenste sociaal economische groei te komen. Op het terrein van de personeelsvoorziening heeft het RBA de laatste jaren behoorlijke vooruitgang geboekt. Niet alleen in kwantitatieve zin (de resultaten zijn met sprongen omhoog gegaan), maar ook in kwalitatieve zin. Door samenwerkingsafspraken met bijvoorbeeld de detailhandel en de bouw zijn ook moeilijk vervulbare vacatures voorzien van goed gekwalificeerd personeel. Welke ingrediënten zijn noodzakelijk voor effectieve afspraken?

Ik noem er drie:

- onderling vertrouwen;
- goede informatie-uitwisseling; en
- risico's minimaliseren, maar ook niet uit de weg gaan.

Arbeidsvoorziening is hard op weg het vertrouwen bij haar cliënten te winnen. En er valt veel te winnen. Ondanks de wat tegenvallende conjunctuur hebben we de laatste drie kwartalen aanzienlijk meer vacatures vervuld dan de vergelijkbare periode van vorig jaar. Opvallend is dat veel langdurig werklozen en allochtonen geplaatst kunnen worden. De stelling dat de allochtonen het eerst de dupe worden van een tegenvallend economische tij

moet op z'n minst genuanceerd worden. Gebleken is dat bij bedrijven wel degelijk de wil en de ruimte bestaat allochtonen in dienst te nemen; maar ze moeten er dan wel op kunnen vertrouwen dat het goede mensen zijn voor de juiste functies. Arbeidsvoorziening wil zowel de allochtoon als de werkgever daarbij behulpzaam zijn. De overheid zou er goed aan doen dat onderling vertrouwen te stimuleren, in plaats van regels of registratieplichten op te leggen.

Er bestaat overigens over en weer nogal eens een verkeerd beeld over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt blijkt nog steeds voor menig ondernemer ondoorzichtig en onvoorspelbaar. "Met zoveel werklozen is het toch te gek om los te lopen dat m'n vacature niet vervuld kan worden?" Het gaat erom die ontwikkelingen beter in beeld te krijgen en ook voor iedereen duidelijk te maken wat wel en niet kan. Dat is een duidelijke boodschap aan onszelf. We slagen er de laatste jaren steeds beter in dat in beeld te brengen. Overigens zou het dan ook aardig zijn dat we gezamenlijk bekijken wat ons te wachten staat in bepaalde sectoren van de economie.

Een zekere mate van personeelsplanning (bijvoorbeeld op basis van vervangingsvraag, en in dit kader op basis van de te verwachte uitbreidingsvraag) zou de effectiviteit van het gezamenlijk te voeren arbeidsmarktbeleid aanzienlijk vergroten.

Personeelsplanning is zeker niet eenvoudig, maar wel een must. Zeker als het gaat om projecten die zo'n extra impuls betekenen voor de werkgelegenheid en die zo'n beroep doen op de reserves van de beroepsbevolking als het UCP (of andere te verwachten investeringen in de Utrechtse regio), moet er vanuit gegaan worden dat de pasklare mannen en vrouwen niet zonder meer beschikbaar zijn. Maar overigens wel geschikt te maken via werkervaring en scholing. Ik wijs op de wenselijkheid om hierover met de relevante partijen rond de tafel te gaan. Toen over Esso en Shell in de Rijnmond de projecten Hijcon en Flexi-cooker werden gestart zijn alle betrokkenen met Arbeidsvoorziening gaan studeren op een adequate personeelsvoorziening.

Geavanceerde planning werd ontwikkeld, scholingsinfrastructuur en -capaciteit aangepast, wervingsacties gecoördineerd en zo is het mogelijk gebleken op tijd in het nodige personeel te voorzien.

Zekerheid omtrent de toekomst is niet te verkrijgen. Dat betekent dat we ook risico's moeten durven nemen. De laatste jaren is het gebruik geworden om als Arbeidsvoorziening een werkloze pas een scholing aan te bieden als deze ook gegarandeerd leidt tot een betaalde werkplek. De vraag is of we dat ook in deze tijd nog moeten vasthouden als ijzeren wet. Soms heb ik het gevoel dat we in dezelfde valkuil vallen als veel bedrijven dat deden in de recessie van de zeventiger en tachtiger jaren. Toen moesten veel bedrijfsscholen hun deuren sluiten, terwijl in de jaren daarna een enorme inhaalslag

gepleegd moest worden om de vaklui weer terug in het bedrijf te krijgen. Ook hier geldt dan: gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor een op de toekomst gerichte scholingsinfrastructuur. Het RBA heeft onlangs de stap gezet om haar scholingsinstellingen beter af te stemmen op de toekomstige vraag en dat o.a. te doen samen met de bedrijfstakken. Scholing is immers noodzakelijk om een hoge kwaliteit van de beroepsbevolking te waarborgen, wat weer de economische bedrijvigheid zal stimuleren. Het zou goed zijn in dit verband het aantal gemeenschappelijke opleidingsprogramma's uit te breiden.

Een voorbeeld: project informatie nieuwe bedrijven

Arbeidsvoorziening wil bijdragen aan een goede informatie-uitwisseling met als doel de personeelsplanning van bedrijven efficiënter te laten verlopen. Een projectplan hiertoe is in voorbereiding. Kern van dit project is dat ondernemers die besluiten tot het oprichten van nieuwe bedrijven of nieuwe vestigingen van bedrijven geïnformeerd worden over de regionale arbeidsmarkt. Het project analyseert de arbeidsvraag van een bedrijf of een groep van bedrijven en onderzoekt op welke wijze daar tot nog toe op de arbeidsmarkt is omgegaan. Deze analyse is praktijkgericht. In gesprekken met directeuren en hoofden van personeelszaken onderzoekt het project welke knelpunten een bedrijf ondervindt bij het werven en selecteren van personeel. Samen wordt bekeken welke mogelijkheden er zijn ten aanzien van scholing en begeleiding, werving en selectie. Inmiddels zijn met de gemeente Utrecht gesprekken gevoerd om tot een oprichting van een dergelijk servicebureau te komen.

Afsluiting

Bij een nadere jaarwisseling past het ons een blik op de toekomst te werpen. Een toekomst die niet voor iedereen even rooskleurig eruit ziet. Maar ook een toekomst waarin veel gewonnen kan worden. Natuurlijk kijk ik in de eerste plaats naar onze eigen organisatie en onze samenwerkingspartners. Door een verbeterde infrastructuur voor scholing en arbeidsbemiddeling kunnen we bijdragen aan een adequate personeelsvoorziening. Een gezamenlijke benutting van kennis en mogelijkheden in het bedrijfsleven zou de werking van de Utrechtse arbeidsmarkt aanzienlijk kunnen verbeteren. Graag wil ik met u deze dag die weg nader verkennen.

Ik dank u voor uw aandacht.

Inleiding van de heer drs W.P.C. van Willigenburg

wethouder Economische Zaken Utrecht

44

In het publieke debat over het Utrecht City Project overheersen tot op dit moment de bedreigingen die uit zouden gaan van het UCP: te veel, te groot, niet mooi genoeg. In die benadering is er nauwelijks ruimte voor een fundamentele discussie over de kansen die het plan oplevert en hoe die te benutten. Vanmiddag gaan we dat anders doen. De invalshoek die we kiezen is het economisch belang van het UCP en hoe benutten we de economische kansen voor stad en regio, voor de regionale en lokale beroepsbevolking en bedrijvigheid. Social return dus.

Ik wil hier nog eens benadrukken dat het UCP een integraal plan is, met een sterke verwevenheid tussen de verschillende *doelstellingen* (zoals versterken van het verblijfsklimaat en de sociale veiligheid, verbetering van de bereikbaarheid en het scheppen van een hoogwaardig vestigingsklimaat), maar ook met een sterke verwevenheid tussen de verschillende *planonderdelen* (infrastructuur, openbare ruimte, voorzieningen, woningen, winkels en kantoren). Die moeten elkaar aanvullen en versterken.

In mijn inleiding vanmiddag kies ik *drie invalshoeken*: de economische noodzaak van het UCP, de economische effecten van het UCP en – ten-slotte – mogelijkheden voor werkgelegenheidsbeleid met het UCP. Ik presenteer hiermee de hoofdlijnen van de economische effectrapportage UCP die in onze opdracht is opgesteld door het Bureau voor Economische Argumentatie, overigens, evenals deze werkconferentie, financieel mogelijk gemaakt door de Rijks Planologische Dienst, in het kader van de vernieuwingsprojecten van de stedelijke knooppunten. De economische effectrapportage krijgt u vanmiddag uitgereikt.

Dames en heren, De *economische noodzaak* van het UCP is tweeledig: reageren op externe ontwikkelingen en het waarmaken van eigen economische ambities.

De huidige economische crisis heeft uiteraard een internationale en nationale oorzaak. Toch moet ook de lokale overheid haar verantwoordelijkheid nemen. Goede plannen die economische investeringen stimuleren zijn in mijn ogen een passend antwoord van het lokale bestuur. De structurele internationale trends verlangen ook van Nederland een vestigingsklimaat op topniveau. Het Utrecht City Project vormt een wezenlijk onderdeel van de strategie om in de Randstad een divers, maar internationaal concurrerend vestigingsklimaat tot stand te brengen. Tenslotte het verstedelijkingsbeleid van het Rijk in het kader van de Vinex (Vierde Nota Ruimtelijke Ordening Extra). Dit beleid wordt sterk geassocieerd met woningbouw volgens het compacte stad-model. Voor de regio Utrecht zal tot 2015 de bevolkingsomvang van de regio Utrecht met ongeveer 100.000 personen toenemen.

Dames en heren, dit Vinex-beleid betekent dus ook een zeer grote noodzaak om arbeidsplaatsen te scheppen. En liefst op een compacte wijze om niet-noodzakelijke mobiliteit te voorkomen.

Dames en heren, op deze drie externe ontwikkelingen is het UCP een antwoord.

Dan kom ik op mijn tweede invalshoek, de *economische effecten* van het UCP, zeg maar rustig de economische kansen van het UCP, met name berekend in termen van werkgelegenheid. In het Masterplan UCP is een globale berekening gepresenteerd. Ter onderbouwing van social return hebben we opdracht gegeven dit aspect nog eens zeer grondig door te rekenen en daarbij in het bijzonder aandacht te besteden aan de opleidingsniveaus en aan de indirecte werkgelegenheidseffecten. Er wordt in de berekeningen een onderscheid gemaakt tussen de bouwfase en de exploitatiefase van het plan. De werkgelegenheidseffecten in de *bouwfase* liggen voor de Utrechtse regio - afhankelijk van het uiteindelijk te realiseren volume kantoren en winkels - tussen ruim negenduizend en bijna tienduizend arbeidsjaren, waarvan ruim 40 procent voor middelbaar geschoolden. De totale werkgelegenheidseffecten liggen ongeveer twee keer zo hoog, dat wil zeggen dat een deel van de benodigde werkgelegenheid voor de bouwfase van buiten de regio Utrecht aangetrokken zal worden.

De permanente werkgelegenheid, de *exploitatiefase*, is direct en indirect. De *directe werkgelegenheid* betreft vooral de banen in de kantoren en de winkels, bij elkaar zo'n 11.000 à 14.000 arbeidsjaren, waarvan 27 procent voor lager geschoolden, ongeveer 40 procent voor middelbaar geschoolden en 33 procent voor hoger opgeleiden. Het aantal arbeidsjaren is een bruto cijfer. Uiteraard zullen in het UCP kantoorbedrijven en winkels terecht komen die doorschuiven van elders. Uitdaging zal zijn zoveel mogelijk nieuwe activiteiten binnen te halen. Naarmate vrijkomende ruimte elders weer gevuld raakt, kunnen de gepresenteerde berekeningen als netto toename arbeidsjaren gerekend worden.

Er ontstaat in de exploitatiefase ook *indirecte werkgelegenheid*. Dit betreft toelevering en dienstverlening aan bedrijven in het UCP. Voor de Utrechtse regio is dit berekend als 2.700 à 3.400 arbeidsjaren, daar bovenop voor overig Nederland 1.600 à 2.000 arbeidsjaren. Het gaat hier bijvoorbeeld om bewakingsdiensten, schoonmaakbedrijven, koeriersdiensten, grafische diensten en cateringbedrijven en horeca. Deze indirecte werkgelegenheid komt voor ruim 40 procent ten goed aan lager geschoolden.

Dames en heren, mijn derde invalshoek, mogelijkheden voor *werkgelegenheidsbeleid*. Op 24 september jl. heb ik de Trendverkenning Economie en Werkgelegenheid Utrecht 1993 gepresenteerd. Ik heb daarbij de stelling betrokken dat het UCP het beste banenplan was dat de gemeente kon bedenken. U begrijpt dat ik door de hier gepresenteerde berekeningen in die stelling bevestigd ben, zeker gezien de uitkomsten van de benodigde scholingsniveaus. Maar het blijven berekeningen. Nu naar een succesvolle aanpak van werkgelegenheidsbeleid.

De kansen liggen er. Maar we moeten de omstandigheden creëren waarbinnen de sociaal-economische betekenis van het UCP maximaal tot zijn recht kan komen. Voor mij betekent dit twee zaken:

- werkgelegenheid voor de lokale en regionale beroepsbevolking en
- afzetmogelijkheden voor de lokale en regionale bedrijvigheid.

In mijn visie moet het *niet* zo zijn dat de aannemers die het UCP gaan bouwen *verplicht* worden om bepaalde quota werkzoekenden op te nemen. Nee, dames en heren, ik zou willen kiezen voor een benadering van *wederszijds profijt*: de werkzoekenden moeten klaar gestoomd worden om gericht te kunnen worden ingezet, de werkgevers die een enorme vraag naar werk tegemoet zien moeten garantie krijgen van aanwezigheid en beschikbaarheid van geschikte werkzoekenden. Met andere woorden: *de toegang tot en de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt moet worden vergroot*: enerzijds werkzoekenden gericht en 'op voorraad' scholen, anderzijds personeelsplanning opzetten, op grond waarvan ingeschat kan worden welke arbeidsvraag op welk moment verwacht kan worden. De 'matching' tussen deze twee is volgens mij de taak van een 'manager social return', die in nauw overleg met het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening en de Ontwikkelingsmaatschappij UCP opereert. Deze globale benadering van de bouwfase kan te zijner tijd ook worden toegepast voor de exploitatiefase, wanneer er kantoorruimte en winkelruimte uitgegeven en verhuurd wanneer het Utrechtse Holland Casino haar personeel gaat werven, enzovoort.

Voor het lokale en regionale toeleverende midden- en kleinbedrijf is vooral van belang dat ze goed geïnformeerd worden over de enorme impuls die er met de ontwikkeling van het UCP op ze af komt. Op het goede spoor zetten, ook via de intermediaire kanalen voor het MKB, is het eerste dat de gemeente hieraan kan doen. Voor verdere voorstellen wacht ik gaarne de resultaten van de desbetreffende workshop van vanmiddag af.

Dames en heren, ik kom tot een afronding. We zullen ons moeten realiseren dat ook de regio Utrecht niet ontkomt aan het spook van de werkloosheid. U hoeft er maar de krant op na te slaan. We zullen als lokale en regionale overheid alles op alles moeten zetten om werkgelegenheid en bedrijvigheid te behouden. De les van de economische crisis aan het begin van de jaren tachtig was voor mij dat werkloosheid voorkomen moet worden. Nooit of heel lang niet meer gewerkt betekent absolute kansloosheid op een baan. Voorkomen dus dat mensen buiten het arbeidsproces vallen. De aandacht voor onderwijs en scholing mag niet verslappen. Daarnaast zullen we goede plannen moeten maken, die economische investeringen stimuleren en nieuwe werkgelegenheid genereren. In het UCP liggen duidelijke kansen. Die zullen we goed moeten uitbuiten, in gezamenlijk en vanuit een gemeenschappelijk perspectief.

Ik wens u een vruchtbare werkconferentie toe.

