

De Triple Helix en regionale werkzekerheid

Hoe kunnen regio's bijdragen aan werkzekerheid? Regionaal arbeidsmarktbeleid heeft met het concept van Triple Helix een nieuwe impuls gekregen. Triple helix is een vorm van samenwerking tussen marktpartijen, kennisinstituten en overheid die zowel coördinatie als concurrentie toelaat. Werkzekerheid is in deze benadering onderdeel van op innovatie en economische groei gericht beleid.

TON WILTHAGEN
Hoogleraar aan de
Universiteit van
Tilburg (UvT)

RENÉ VOOGT
Liaison officer aan
de UvT

RON VAN BADEN
Bestuurder bij FNV
Bondgenoten en
promovendus aan
de UvT

Lange tijd – zoals in veel landen nog steeds het geval is – was de Nederlandse arbeidsvoorziening geheel in overheids-handen, met een structuur van gewestelijke en plaatselijke arbeidsbureaus. In de periode 1990–1996 werd een tripartite arbeidsvoorzieningsorganisatie ingevoerd, op nationaal en nadrukkelijk ook op regionaal niveau (Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening), waarbinnen naast de overheid ook de sociale partners een stevige positie kregen. Dit beleidsexperiment was echter een kort leven beschoren (Sol, 2000; Sol *et al.*, 1998; Meijs, 1989). Vervolgens werd in 2002 de zogenoemde SUWI-operatie (Wet structuur uitvoering werk en inkomen) ingezet, waar-in het nieuwe 'arbeidsbureau' Centrum voor Werk en

Inkomen (CWI) en de nieuwe publieke uitkerings- en bemiddelingsinstantie UWV uiteindelijk zouden integreren tot een WERKbedrijf, samen met de gemeentelijke sociale diensten gevestigd op een gemeentelijk of regionaal Werkplein (Van Gestel *et al.*, 2009). Het WERKbedrijf heeft 130 vestigingen, verspreid over Nederland, ingedeeld in dertig arbeidsmarktregio's, met een hoofdkantoor in Amsterdam.

Met SUWI werden ook Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid geïntroduceerd (in 34 RPA-gebieden), met als doel afstemming en coördinatie van het arbeidsmarktbeleid in de regio en als participanten gemeenten, sociale partners, scholingsinstellingen en UWV. Deze platforms hebben geen hiërarchische lijn naar het landelijke niveau. De afgelopen jaren zijn echter veel van deze RPA's of RAP's verdwenen, doorgaans vanwege afnemende middelen, steun of visie op de eigen rol.

Naast deze structuren zijn er op regionaal niveau nog diverse andere organisaties en samenwerkingsverbanden actief op het terrein van de arbeidsmarkt. Zo zijn er de Kamers van Koophandel, over wier voortbestaan intussen ook discussie bestaat, en bestaan er diverse intergemeentelijke samenwerkingsverbanden op het terrein van werk en inkomen. Ook provincies spelen een nadrukkelijke rol, in agenda-zettende en financiële zin, en hebben qua beleidsorganisatie de traditionele scheidslijnen tussen de domeinen economie en arbeidsmarkt in veel gevallen geslecht. En ten slotte

zijn er ook de gemeenten zelf, grote steden voorop, die er veel aan gelegen is de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en werkgelegenheid te behouden dan wel nieuwe werkgelegenheid aan te trekken. Recent heeft het regionale arbeidsmarktbeleid een nieuwe impuls gekregen, bottom-up, waarbij het concept van de Triple Helix sterk opgeld doet.

DE TRIPLE HELIX

Het begrip Triple Helix is geïnspireerd op de term 'dubbele helix', bekend van de twee in elkaar gedraaide DNA-strengen. Het concept is ontwikkeld door wetenschappers met een sterke belangstelling voor systeemtheoretische en evolutionaire benaderingen van innovatie, kennis- en technologische ontwikkeling. Cooke en Leydesdorff (2006) beschrijven de Triple Helix als een vorm van samenwerking tussen de markt, respectievelijk ondernemingen, kennisinstituten en de (lokale) overheid. De meerwaarde van deze samenwerking wordt door hen als volgt benoemd: *"In the Triple Helix model constructed advantages have been conceptualized as the surplus value of an overlay of relations among the three components of a knowledge-based economy: (1) the knowledge-producing sector (science), (2) the market, and (3) governments."*

Etzkowitz (2008) benadrukt dat het erom gaat hoe de drie actoren met succes de rol van de ander kunnen integreren zonder hun eigen kernidentiteit te verliezen, en institutionele verandering en innovatie kunnen stimuleren. Essentieel is dat de Triple Helix-gedachte uitgaat van de mogelijkheid tot en voordelen van coördinatie ('zichtbare hand') naast concurrentie (Wilthagen, 2010). Relationale capaciteiten en een flexibele, 'neovoluntaristische' netwerkorganisatie staan voorop (Trigilia en Burroni, 2009). De Triple Helix wordt in Nederland ook wel aangeduid als (de samenwerking tussen) de drie O's: ondernemingen, onderwijs- en kennisinstellingen, en (lokale) overheid.

REGIONALE INSPANNINGEN VOOR WERKZEKERHEID

Als we werkzekerheid op individueel niveau definiëren als 'de kans om aan het werk te komen en te blijven, en je te ontwikkelen op de arbeidsmarkt, maar niet noodzakelijk in dezelfde baan of functie bij dezelfde werkgever', kan er regionaal op een drietal dimensies actie worden ondernomen. De inspanningen kunnen gericht zijn op het aan het werk helpen van mensen die nog niet hebben gewerkt (schoolverlaters), op werkzoekenden die al wel hebben gewerkt maar nu niet wer-

ken – en al dan niet in een uitkerings situatie verkeren – en op mensen die wel aan het werk zijn, maar noodgedwongen of uit vrije keuze van functie of baan willen veranderen. Op de eerste dimensie zijn in Nederlandse regio's, afhankelijk van de conjunctuur en de stand van de arbeidsmarkt, regelmatig of doorlopend programmatische en projectmatige inspanningen waarneembaar. Gemeenten werken hierbij steeds vaker samen, met elkaar, maar ook met publieke organisaties zoals UWV en sociale werkvoorziening, en in toenemende mate met private organisaties zoals uitzendbureaus. De provincie geeft soms extra financiële steun. Deze programma's zijn doorgaans op specifieke groepen gericht: jongeren, vrouwen, allochtonen of bepaalde uitkeringscategorieën. Over de afgelopen tien jaar worden de resultaten van het inzetten van private re-integratiebedrijven als matig beoordeeld, ook in termen van kosteneffectiviteit (SEO, 2006; RWI, 2012). Een vernieuwend voorbeeld is de samenwerking tussen gemeenten en uitzendbureau Randstad in de Drechtstedenregio (Dordrecht en omstreken) bij het in de markt zetten van bijstandscilënten via de balies van het uitzendbureau in plaats van via de gemeente. Een duidelijk waarneembare trend is dat steeds meer regio's en gemeenten hun best doen om – samen met andere partijen – met één stem naar werkgevers te spreken en zij bovendien tot de conclusie komen dat het beter is om de werkgever zo centraal mogelijk te plaatsen bij de re-integratieactiviteiten.

Van recentere datum zijn de regionale activiteiten op de tweede dimensie van werkzekerheid, de transitie van-werk-naar-werk. Deze programma's kennen een verschillende historie. Bijvoorbeeld in de regio Noord-Holland-Noord is een initiatief om arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen verbreed tot een algemeen van-werk-naar-werk-programma. Vakbond CNV Vakmensen heeft samen met andere partijen het zogenoemde Maaslandmodel ontwikkeld, dat in praktijk is gebracht in de regio Hardenberg, waarbij overtollige werknemers in dienst komen van een transfercentrum en, al dan niet tijdelijk, bij andere werkgevers in de regio worden geplaatst. 52 procent van de aangemelde personen zou inmiddels naar een andere baan zijn overgestapt, een resultaat dat geringer is dan de prestaties van de Zweedse transitiefondsen (Borghouts-van de Pas, 2012). Als succesfactoren met betrekking tot de experimentele projecten worden genoemd: organisatie van de transities, draagvlak en vertrouwen, en de deelname van individuele werkgevers, vanuit het principe

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

van wederkerigheid (Capgemini Consulting, 2012).

Ook de overheid heeft via het UWV nieuwe regionale initiatieven ontplooid. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid presenteerde in 2009 cijfers waaruit zou blijken dat in de eerste vijf maanden van dat jaar 43.000 mensen via de – in maart 2009 operationeel geworden – regionale mobiliteitscentra een andere baan hebben gevonden. Onder hen waren vijfduizend werknemers die nog voordat ze daadwerkelijk werkloos werden aan een baan zijn geholpen. Op deze cijfers is kritiek gekomen (Dekker, 2009). De mobiliteitscentra zijn door het ministerie ingesteld naar aanleiding van de economische crisis die zich in de herfst van 2008 manifesteerde. Doel was een landelijk dekkend netwerk te ontwikkelen. De mobiliteitscentra zijn niet naast of in plaats van het UWV gekomen, maar hielden vooral een ‘rebranding’ en hernieuwde focus van het UWV in, zonder veel extra mensen en middelen. Inmiddels is het project beëindigd en zijn de activiteiten opgenomen in de reguliere werkzaamheden van het WERKbedrijf.

Hoewel bij initiatieven zoals hierboven vermeld naast ondernemers en gemeenten veelal ook onderwijsinstellingen zijn betrokken, is er niet altijd sprake van een expliciete inbedding in het strategische, op ontwikkeling en innovatie van de regionale economie gerichte type samenwerkingsverband waarnaar het concept van de Triple Helix verwijst. Andersom kent ontwikkelde Triple Helix-samenwerking, zowel in Nederland als in het buitenland, vaak ook een duidelijke arbeidsmarktagenda en -strategie (Sölvell, 2006; Cedefop, 2012). Het is opvallend dat het sociaal-economisch ‘zelfbewustzijn’ en het visiegestuurde beleid van regio’s de laatste jaren een sterke ontwikkeling laat zien die aansluit bij het Triple Helix-model. Dat valt goed af te lezen aan de nieuwe benamingen die regio’s zich hebben toegedicht: Energy Port (Noord-Nederland, Eemshaven), Midpoint (Midden-Brabant, Tilburg), Metropoolregio (Rotterdam en Den Haag), enzovoort. De Brainport-regio kan als voorbeeld dienen voor hoe vanuit een Triple Helix-benadering inhoud en vorm kan worden gegeven aan werkzekerheid.

HET ‘INDUSTRIËLE ECOSYSTEEM’ VAN BRAINPORT

In Nederland is de Brainport-regio (Eindhoven en Zuidoost-Nederland) het meest ontwikkelde voorbeeld van het strategische Triple Helix-model, dat ook internationaal sterk meetelt. In 2011 is Brainport uitgeroepen tot de ‘slimste regio ter wereld’, waarbij de

Triple Helix-samenwerking stevig meetelde in de beoordeling. En in september stelde het zakenblad Forbes op basis van een eigen index, dat Eindhoven met zijn High Tech Campus (de voormalige onderzoekscampus van Philips, waar dagelijks 6000 onderzoekers actief zijn) tot de zeven innovatieregio’s in de wereld behoort waar kleine bedrijven de beste kansen voor innovatie krijgen. De regio kent de hoogste patentdichtheid van Europa.

Hoewel Brainport zich niet nauwkeurig geografisch laat afbakenen, wordt de kern ervan gevormd door de regio Eindhoven en strekt het zich verder uit over de andere delen van Noord-Brabant en in Limburg (OCÉ, DSM). De naam Brainport dankt de regio aan de aanwezigheid van een groot aantal hightech-bedrijven en research- en kennisinstellingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kennis die nodig is voor de vervaardiging van hoogwaardig technologische goederen, en dan vooral binnen het cluster hightechsystemen. Belangrijke bedrijven binnen Brainport in de regio Eindhoven zijn ASML, FEI, Philips en DAF – waarbij de laatste twee van oudsher de ‘moederbedrijven’ van de regionale industriële economie zijn. Een deel van de Brainport-bedrijven, zowel *original equipment manufacturers* (OEM’s, zoals ASML) als toeleveranciers (NXP, VDL), bestaat uit nazaten en verzelfstandigingen van de Philips-familie. Kenmerkend voor deze bedrijven is dat ze zeer exportgedreven zijn en daarmee ook hypergevoelig voor ontwikkelingen op de wereldmarkt. Met name door de sterk toegenomen internationale concurrentie en de toenemende aandacht voor aandeelhouderswaarde is de focus van deze bedrijven op kernactiviteiten toegenomen. “De grote ondernemingen worden steeds meer internationaal opererende kop-staart-bedrijven die zich vooral richten op R&D, marketing en eindassemblage” (Leijten *et al.*, 2011). Veel productie wordt uitbesteed aan toeleveranciers die voor een belangrijk deel in de nabijheid van de grote bedrijven gevestigd zijn. Maar ook de toeleveranciers binnen Brainport internationaliseren en besteden op hun beurt weer werk uit aan andere toeleveranciers, binnen, maar ook ver buiten de regio, en zij vormen zo met elkaar binnen het cluster hightechsystemen diverse ketens. Al met al is er sprake van een industrieel ‘ecosysteem’.

De Triple Helix-organisatie houdt in dat bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid gezamenlijk en intensief betrokken zijn bij de aansturing en uitvoering van de activiteiten van de projectmatig opgezette

ontwikkelingsorganisatie Brainport Development. De aandeelhouders van deze organisatie – die over ruim zeventig fte aan menskracht beschikt – zijn Stichting Brainport, met daarin vooraanstaande vertegenwoordigers uit de Triple Helix, en de overheidsaandeelhouders: het (intergemeentelijk) Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE) en de gemeenten Eindhoven, Helmond en Veldhoven. Brainport Development hanteert een integrale aanpak in vier domeinen – *people, technology, business* en *basics*. De activiteiten richten zich op de speerpuntsectoren High Tech Systems & Materials, Food, Automotive, Lifetec en Design, en worden door bedrijven, kennisinstellingen en overheden in nauwe samenwerking uitgevoerd. Brainport Development is belast met de uitvoering van deze regiefunctie, waarbij ook de ontwikkeling van een visie en beleid voor Brainport een belangrijke plaats inneemt.

Leidend voor de strategie is de Brainport 2020-agenda. Deze zeer ambitieuze en omvangrijke agenda, met concrete streefdoelen, heeft mede als doelstelling ‘Werk voor iedereen’, met als motivering: “Kenniswerkers en kundige vakmensen zijn nodig, want als er niets verandert kunnen duizenden vacatures niet opgevuld worden. Op de flexibele arbeidsmarkt van 2020 werken jong en oud, man en vrouw en is er werk voor iedereen.” Verdere uitwerkingen worden gegeven binnen het al genoemde People-domein, waarbinnen wordt gestreefd naar: excellent onderwijs op alle niveaus; hogere instroom en aantrekken van technisch talent; een flexibel werkende arbeidsmarkt; en duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking.

Deze agenda is wat betreft de arbeidsmarkt ook verder geconcretiseerd in het op 19 december 2011 onder regie van het Regionaal Arbeidsmarkt Platform afgesloten Regionaal Convenant Arbeidsmarkt Zuid-oost-Brabant. Dit convenant, waarbij alle eerder genoemde regionale actoren zijn betrokken, is gericht op het optimaliseren van de arbeidsmarkt en op ‘prestaties op wereldniveau’, aldus de Brainport-agenda.

Projectmatig worden de arbeidsmarktprojecten binnen Brainport ontwikkeld en gemonitord door de taskforce Technologie, Onderwijs en Arbeidsmarkt (TOA). De taskforce TOA is een landelijk en tijdelijk initiatief, gericht op het aanpakken van het structurele tekort aan technici en technologen, omdat zo’n tekort een risico vormt voor het innovatievermogen van de Nederlandse economie. De TOA kent een regionale insteek, heeft een integrale aanpak en wordt gestuurd door de behoefte van het bedrijfsleven aan technici.

TOA Brainport richt zich op een kwaliteitsprogramma: de kwaliteit en kwantiteit van aan te trekken arbeidskrachten, inclusief internationale kenniswerkers, zij-instroom en doorstroom, behoud van kwaliteit en vakmanschap van de huidige arbeidskrachten en voortdurende verbetering van deze kwaliteit door beter onderwijs in de regio op alle niveaus. Op deze actielijnen zijn en worden strategische – strikt gemonitorde – projecten gedefinieerd. Voorbeelden hiervan zijn Brainport International Community, dat gericht is op het scheppen van randvoorwaarden en het aantrekken van internationale kenniswerkers, het Verbindingscentrum Technific, dat als doel heeft om techniekeducatie in het onderwijs structureel te borgen en ten slotte Let’s

Het versterken van werkzekerheid in de regio is een uitvloeisel van de hoofdstrategie om de speerpuntsectoren en bedrijven op het juiste moment te laten beschikken over het juiste aantal mensen met de juiste kwalificaties

Connect. Dit laatste project betreft het invoeren van ePortfolio’s binnen Brainport-bedrijven, waarmee de in de regio gevraagde en aangeboden competenties beter in beeld komen en de arbeidsmarkt transparanter wordt gemaakt. De bedoeling is dat bedrijven geleidelijk aan het eigenaarschap van deze projecten en programma’s overnemen, om ze op die wijze te verduurzamen.

Het cruciale punt hier is dat het versterken van werkzekerheid in de regio een uitvloeisel is van de hoofdstrategie om de speerpuntsectoren en bedrijven op het juiste moment te laten beschikken over het juiste aantal mensen met de juiste kwalificaties. De regio wil mensen met de juiste kwalificaties die bereid zijn om zich voortdurend bij te scholen, feitelijk een werkgarantie bieden: zij hoeven nimmer werkloos te worden, want zij kunnen altijd bij een van de Brainport-bedrijven aan de slag. Dat was ook het idee van de landelijk opgezette Kenniswerkersregeling die in 2009 en 2010 van kracht was en waarbij kenniswerkers tijdelijk bij onderzoeksinstituten werden gesta-

tioneerd om ze voor de regio te behouden.

Leverd deze aanpak ook resultaat op? In figuur 1 wordt het werkloosheidspercentage van niet werkende werkzoekenden in de regio Zuidoost Brabant, afgezet tegen het landelijk gemiddelde in de periode januari 2003 – mei 2012. Het lijkt erop dat de werkloosheid in de Brainport regio lager is wanneer de economie groeit zoals in 2007 en 2008 en soms wat hoger wanneer het slechter gaat met de economie, zoals in de periode 2004-2006. De dynamiek is groter. Een concurrerende economie is meer conjunctuurgevoelig. Sinds januari 2011 is de werkloosheid in Zuidoost Brabant aanhoudend lager dan landelijk het geval is. Het is interessant om te volgen of de geïntensiverde Triple Helix aanpak deze prestatie kan blijven leveren.

Voor het op deze wijze vormgeven van werkzekerheid op regionaal niveau worden wel diverse institutionele en organisatorische aanpassingen nodig geacht die de regio meer ruimte geven. Zo is de huidige structuur van gescheiden sectorale scholingsfondsen, zoals bouw en metaal, niet bevorderlijk voor intersectorale mobiliteit. Het zou wenselijk zijn om de arbeidsvoorwaarden van diverse bedrijven en toeleveranciers meer op elkaar te kunnen afstemmen, om de flexibiliteit en de stromen op de arbeidsmarkt te faciliteren. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het afsluiten van een regionale cao. Dergelijke ideeën, inclusief die van een soort permanente deeltijd-WW, doen al langer opgeld in de regio. In 2003, bij een forse terugval van de productie en omzet in de maakindustrie, werd een

‘drieslag voor behoud van vakmanschap in Zuidoost-Brabant’ voorgesteld, onder het motto ‘je moet het wel kunnen maken’ (Van Gaal en Koolen, 2003).

Het gaat binnen Brainport in de eerste plaats om een strategische benadering, waarbinnen werkzekerheid niet primair in individuele gevallen wordt nagestreefd. De benadering is gericht op het vergroten van het ondernemingspotentieel van de regio door strategisch en structureel arbeidsmarktbeleid. Dat betekent zeker niet dat er geen tijdelijke of op specifieke doelgroepen toegesneden projecten en programma’s (hebben) bestaan, zoals de regionale taskforce jeugdwerkloosheid.

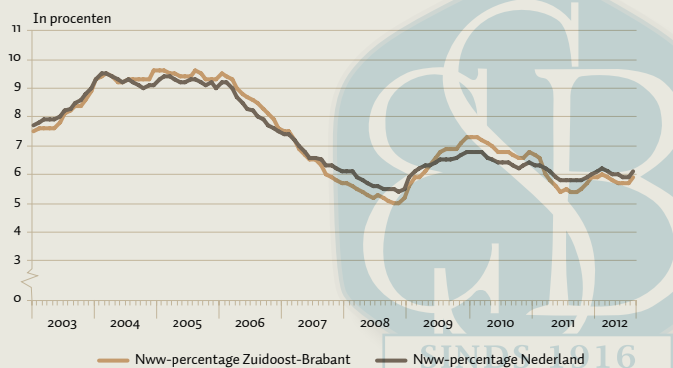
NABESCHOUWING EN VOORBLIK

In de regio wordt aan werkzekerheid gewerkt. Wat betreft de transitie van inactiviteit naar werk gebeurt dit al langere tijd in het kader van activerend arbeidsmarktbeleid en volumebeleid met betrekking tot de uitkeringslast. Strategische overwegingen kunnen hierbij zeker een rol spelen, zoals het tijdig inspelen op toekomstige schaarste en krapte op de regionale arbeidsmarkt, maar voeren lang niet altijd de boventoon. In het laatste decennium zijn private re-integratiebedrijven een grotere rol gaan spelen op dit aspect van werkzekerheid, als gevolg van de privatisering van de re-integratiemarkt. Deze ontwikkeling is intussen op haar retour, mede als gevolg van twijfels over de effectiviteit van de private re-integratiemarkt en vervolgens door de bezuinigingen op de gemeentelijke participatiebudgetten. Tegelijkertijd zijn er interessante vernieuwingen te constateren, wordt met het uitzendwezen steeds meer samengewerkt en komt de werkgever in toenemende mate centraal te staan.

Van recentere datum zijn de regionale initiatieven om mensen van werk naar werk te bemiddelen. Ondanks de instelling, van regionale mobiliteitscentra als onderdeel van de vroege crisisaanpak (2009-2010), is hier geen sprake van een uniforme en systematische aanpak. Eerder is sprake van een diversiteit aan actoren en vaak experimentele programma’s, met een historisch verschillende achtergrond. Diverse regio’s ontwikkelen zich tot arbeidsmarktlaboratoria, waar gemeenten, bedrijven en soms ook scholen de handen ineen slaan om ruimte te vinden voor nieuwe oplossingen. Over de effectiviteit van deze inspanningen zijn nog geen harde uitspraken te doen. In sommige programma’s worden beduidend minder mensen door werkgevers aangemeld dan verwacht. Mogelijk is de groei van de schil van flexibele arbeidskrachten in Nederlandse bedrijven hiervoor

Ontwikkeling werkloosheidspercentage (NWW) tussen januari 2003 en mei 2012

FIGUUR 1



Bron: UWV

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

een verklaring. Flexkrachten worden niet meegenomen in dit soort regelingen, ook omdat het werkgeverschap vaak elders ligt (uitzendkrachten, zzp'ers) of relatief van beperkte duur is (oproepkrachten).

CONCLUSIES

Ten slotte zijn er regio's, met als voorbeeld de Brainport-regio in Zuidoost-Nederland, waar de Triple Helix-aanpak, de samenwerking tussen ondernemingen, onderwijs- en kennisinstellingen en lokale overheid een hoog strategisch en georganiseerd karakter kent. Werkzekerheid is in die benadering een functie van structureel, op innovatie en economische ontwikkeling gericht beleid waarin menselijk kapitaal een essentiële rol speelt. Verwacht kan worden dat meer regio's zullen proberen tot een soortgelijk niveau van strategisch opereren te komen, door een langetermijnagenda te ontwikkelen op basis van de eigen speerpuntsectoren, *unique selling points* en specifieke uitdagingen zoals krimp (Zuid-Limburg) of juist een voorlopig groot cohort jongeren (Rotterdam). Mensen hebben een sterke regionale identiteit. Nederland is klein en makkelijk bereikbaar en door de opkomst van het twee- of anderhalfverdienersmodel en door de gestagneerde woningmarkt heeft verhuizen buiten de regio geen voorkeur. Men hoopt, afhankelijk van het opleidingsniveau, de werkzekerheid vooral binnen de regio te kunnen vinden en behouden. Door de decentralisatie van het werk- en inkomensbeleid, dat vast een volgende fase zal ingaan met een gewijzigde versie van de Wet werken naar vermogen, hebben gemeenten een steeds groter belang om de eigen bevolking aan het werk te houden. Een falend werkzekerheidsbeleid heeft grote repercussies voor het gemeentelijk budget.

Op dit moment is er echter sprake van verschillende snelheden binnen regio's. Sommige regio's zullen in de praktijk aansluiting proberen te zoeken bij sterke, geografisch nabije regio's, zoals nu reeds in Noord-Brabant en Limburg gebeurt, en waar mogelijk ook bij regio's over de landsgrens. Volledige regionalisering van arbeidsmarkt- en werkzekerheidsbeleid, binnen regio's van beperkte omvang, kan tot suboptimale resultaten leiden. Bedrijven en kennisinstellingen, cruciale actoren binnen het Triple Helix-model, zijn vaak bovenregionaal actief. Bovendien heeft een niet gering aantal bedrijven in Nederland een buitenlandse eigenaar die minder binding met de regio kan hebben. Daarnaast zal veel innovatie juist tussen regio's met verschillende speerpuntsectoren moeten ontstaan, zoals

de provincie Noord-Brabant reeds heeft onderkend.

Het is van belang dat het regionale beleid voortsnog een verbinding houdt met het nationale overheidsbeleid – denk ook aan het topsectorenbeleid – waarbij het de vraag is of bijvoorbeeld UWV, gezien zijn landelijke organisatie, op arbeidsmarktgebied deze intermediaire rol kan blijven spelen. Uiteindelijk zal wellicht het 'Europa van de regio's' ontstaan. Regio's als Rotterdam-Den Haag en Eindhoven realiseren zich dat al en doen op succesvolle wijze rechtstreeks zaken met Brussel. De conclusie mag dan ook luiden dat de betekenis van de regio voor de werkzekerheid van mensen de komende jaren fors zal toenemen.

LITERATUUR

- Borghouts-van de Pas, I. (2012) Lessen over werkzekerheid uit Zweden en Spanje. *ESB*, 97(4647s), 68–73.
- Capgemini Consulting (2012) *Evaluatie experiment van werk naar werk*. Tussenrapportage. Utrecht: Capgemini Consulting.
- Cedefop (2012) Sectoral perspectives on the benefits of vocational education and training. *Cedefop Research Paper*, 22.
- Cooke, P. en L. Leydesdorff (2006) Regional development in the knowledge-based economy: the construction of advantage. *Journal of Technology Transfer*, 31(1), 5–15.
- Dekker, R. (2009) Werkloze heeft weinig aan het UWV Werkbedrijf. *Brabants Dagblad*, 9 juli.
- Etzkowitz, H. (2008) *The Triple Helix: university-industry-government*. *Innovation in Action*. Londen: Routledge.
- Gaal, F. van en R. Koolen (2003) *Je moet het wel kunnen maken*. *Drieslag voor behoud vakmanschap Zuidoost Brabant*. Eindhoven: Stichting Mithril.
- Gestel, N. van, P. de Beer en M. van der Meer (2009) *Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Leijten, J., F. Brandes, T. van der Horst en E. Frinking (2011) *Versterk het industriële hart*. *Clusters in Noord-Brabant*. Den Haag: The Hague Centre for Strategic Studies en TNO.
- Meijs, M. (1989) Arbeidsvoorzieningenbeleid en regionale arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 5(2), 19–30.
- RWI (2012) *RWI-analyse. Dynamiek in uitkering en werk*. Den Haag: RWI.
- SEO (2006) *Werk de re-integratiemarkt?* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Sol, E. (2000) *Arbeidsvoorzieningsbeleid in Nederland: de rol van de overheid en de sociale partners*. Den Haag: Sdu.
- Sol, E., A. Glebbeek et al. (1998). *Arbeidsvoorziening als onderhandelend bestuur*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Sölvell, Ö. en G. Lindquist (2011) *Organising clusters for innovation. Lessons from city regions in Europe*. Publicatie op www.europe-innova.eu.
- Trigilia, C. en L. Burroni (2009) Italy: rise, decline and restructuring of a regionalized capitalism. *Economy and Society*, 38(4), 630–653.
- Wilthagen, T. (2010) *Why European regions need a triple helix for innovation*. Publicatie op www.europesworld.org, 18 december.