

IDENTIFICATIE KANSRIJKE
REÏNTEGRATIETRAJECTEN
IN DE GEMEENTEN ZAA NSTAD,
WORMERLAND EN OOSTZAAN

- eindrapport -

drs. M.H.D.A.G. Heijnen
dr. C. van Rij
dr. J.W.M. Mevissen

Amsterdam, december 2003
Regioplan publicatienr. 1036

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van de gemeente
Zaanstad.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	1
1.1	Reïntegratie in de gemeente Zaanstad.....	1
1.2	Onderzoeksvragen.....	1
1.3	Onderzoeksaanpak	4
1.4	Leeswijzer	5
2	Identificatie kansrijke sectoren.....	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Zaanse economie en arbeidsmarkt.....	7
2.3	Ontwikkelingen vacatures	12
2.4	Economische visie 2001-2005.....	17
2.5	Resumerend Zaanse Arbeidsontwikkelingen	19
3	Identificatie van kansrijke functies.....	23
3.1	Inleiding	23
3.2	Identificatie door werkgevers.....	23
3.3	Identificatie door arbeidsmarktdeskundigen	40
3.4	Resumerend.....	44
4	Identificatie van kansrijke uitkeringsgerechtigden.....	47
4.1	Inleiding	47
4.2	Kansrijke uitkeringsgerechtigden.....	47
4.3	Resumerend	50
5	Identificatie van kansrijke reïntegratietrajecten	53
5.1	Inleiding	53
5.2	Reïntegratietrajecten tijdens het onderzoek.....	53
5.3	Aandachtspunten in de reïntegratie	54
5.4	Ingezette reorganisatie.....	56
6	Conclusies voor het reïntegratiebeleid	59
6.1	Inleiding	59
6.2	Conclusies kansrijke reïntegratietrajecten.....	59
6.3	Vormgeven van gemeentelijk beleid.....	62
	Bijlage 1 Reflectie op de methode: hoe verder?.....	67

1 INLEIDING

1.1 Reïntegratie in de gemeente Zaanstad

Sinds de invoering van de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) begin 2002 hebben gemeenten een nadrukkelijke taak in het reïntegreren van bijstandsgerechtigden (volgens de Algemene bijstandswet), Anw'ers (volgens de Algemene Nabestaandenwet) en niet-uitkeringssgerechtigden. Ook WAO'ers (volgens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering) komen inmiddels in het vizier van gemeenten. Gemeenten werken, al dan niet in vergaande mate, samen als opdrachtgever voor reïntegratietrajecten. Meer algemene afstemming van arbeidsmarktbeleid, waarvan het reïntegratiebeleid een onderdeel is, dient plaats te vinden binnen de regionale platforms arbeidsmarktbeleid (RPA's).

Het inkopen van reïntegratietrajecten is een nieuwe taak voor gemeenten en het ontbreekt hen daarom vaak nog aan expertise of relevante informatie. Vaak gaat hierbij de aandacht uit naar de (ontbrekende) transparantie van de aanbodzijde van de reïntegratiemarkt of naar het (te beperkte) zicht op de eigen, te reïntegreren, cliëntenbestanden. Nog maar weinig wordt reïntegratie gezien als een traject waarin aanbod én vraag moeten worden samengebracht.

De gemeente Zaanstad is van mening dat de effectiviteit van reïntegratie-inspanningen en van aanbestedingsprocedures gebaat is bij een benadering waarin de reïntegratie zo veel mogelijk wordt afgestemd op de *personeelsvraag*. Aangezien tijd gemoeid is met het doorlopen van een reïntegratietraject zal daarom niet alleen gekeken moeten worden naar actuele personeelsbehoeften als wel naar te verwachten behoeften in de nabije toekomst. Dergelijke informatie is niet beschikbaar op het niveau van Zaanstad. Evenmin is bekend of werkgevers bereid zijn een verantwoordelijkheid te nemen in het aan werk helpen van cliënten die een reïntegratietraject hebben doorlopen. Daarom heeft Zaanstad het onderhavige onderzoek laten uitvoeren; ter ondersteuning van de vormgeving van het reïntegratiebeleid in het algemeen en het inkoopbeleid in het bijzonder in de gemeente Zaanstad, Wormerland en Oostzaan.

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op de onderzoeksvragen (1.2), de onderzoeks-aanpak (1.3) en de opzet van het rapport (1.4).

1.2 Onderzoeksvragen

Centraal staat (in het voorliggende onderzoek) het identificeren van kansrijke reïntegratietrajecten voor (Abw-, ANW- en eventueel WAO-)uitkeringsgerechtigden in de gemeente

Zaansstad. Kansrijke trajecten worden gedefinieerd als trajecten die deelnemers selecteren en toeleiden naar zo concreet mogelijke functies binnen sectoren, waarin in de nabije toekomst personele tekorten te verwachten zijn. Het ligt voor de hand dat dergelijke tekorten vooral te vinden zijn daar waar zich knelpunten op de arbeidsmarkt (gaan) voordoen. Het is ook aannemelijk dat binnen sectoren waar de noodzaak van nieuwe instroom van personeel het meest gevoeld wordt het commitment voor, of de bereidheid tot, medewerking aan reïntegratie-inspanningen het grootst is. Commitment of zelfs de bereidheid tot participeren in reïntegratiebeleid kan bijdragen aan de kansrijkheid van trajecten.

Voordat kansrijke trajecten kunnen worden vastgesteld moet een antwoord op de volgende onderzoeksvragen worden verkregen:

1) In welke sectoren dreigen op regionaal niveau personeelstekorten?

Het gaat bij deze vraag om de identificatie van de meest knellende tekorten in kwantitatieve zin. Het is daarbij de bedoeling niet alleen vast te stellen hoe zich bestaande knelpunten zullen ontwikkelen, maar vooral ook waar de komende jaren nieuwe knelpunten te verwachten zijn. Vervolgens dient deze algemene verkenning van knelpunten in de werving van geschikt personeel voor de Zaanstreek geconcretiseerd te worden

2) In welke mate zullen deze problemen zich ook kunnen voordoen in de gemeenten Zaansstad, Wormerland en Oostzaan?

Op basis van de (gezamenlijke) sectorale structuur van de drie gemeenten en te verwachten ontwikkelingen in deze sectoren zal nagegaan worden of en in welke mate de voorspelde sectorale personeelstekorten op regionaal niveau ook aannemelijk zijn voor deze gemeenten. Beantwoording van deze tweede onderzoeksvraag leidt tot identificatie van vijf sectoren die nader onder de loep genomen moeten worden op grond van de verwachting dat er zich structurele personeelstekorten kunnen gaan voordoen.

3) In welke beroepsgroepen of functies zullen zich structurele personeelsproblemen voordoen?

Binnen de vijf gedestilleerde sectoren wordt nagegaan voor welke specifieke beroepsgroepen of functies wervingsknelpunten verwacht worden en in welke mate die knelpunten naar verwachting zullen optreden. Een belangrijke stap in de concretisering van voorziene knelpunten is dat daarbij ook nagegaan wordt welke wervings- en selectiecriteria gelden voor deze beroepen en functies. Wanneer deze onderzoeksvraag is beantwoord, is in principe duidelijk op welke sectoren en functies het reïntegratiebeleid gericht kan worden. Om ook de beleidsmogelijkheden concreter te maken, moet men echter nog enige andere vragen stellen.

4) In hoeverre ervaren of erkennen betrokken partijen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt de noodzaak van een gericht toeleidingsbeleid ter voorkoming van toekomstige personeelstekorten?

Zoals hiervoor reeds aangegeven, kunnen commitment of de bereidheid tot participeren in reïntegratiebeleid van bedrijven of koepelorganisaties bijdragen aan de kansrijkheid van trajecten. Wanneer men, bijvoorbeeld op brancheniveau vanuit een O&O-fonds, zelf al op reïntegratie gerichte activiteiten onderneemt, is het van belang na te gaan of hierbij op enigerlei wijze aangesloten kan en mag worden. Echter ook aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt kan bijgedragen worden aan de concretisering van het reïntegratiebeleid. Daartoe dient de volgende vraag beantwoord te worden.

5) Van welke cliënten van de sector Sociale Zaken of het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) kan aangenomen worden dat zij met behulp van een reïntegratietraject toegeleid kunnen worden naar beroepen en functies waarvoor personeelstekorten te verwachten zijn?

Om deze vraag te beantwoorden moet aan de basisvoorwaarde voldaan zijn dat voor reïntegratie op de arbeidsmarkt relevante kenmerken van cliënten bekend zijn. Dat kan het geval zijn in de vorm van registraties van administratieve gegevens van de intake van cliënten, maar ook in de vorm van de kennis van personen bij consultants. Wanneer deze vraag voor een deel van het aanbod beantwoord kan worden is de volgende vraag relevant.

6) Zijn op de knelpunten rond beroepsgroepen en functies nieuwe, aanvullende scholings-trajecten te realiseren?

Om op regionaal niveau te komen tot scholingstrajecten voor de geïdentificeerde knelpunten moet aan een belangrijke basisvoorwaarde worden voldaan: er moeten voldoende mensen zijn die het scholingstraject zouden kunnen volgen met een reële kans op succes. Ook is van belang in hoeverre het scholingstrajecten betreffen die op korte termijn daadwerkelijk te implementeren zijn.

Tot slot, is dan terugkijkende de vraag:

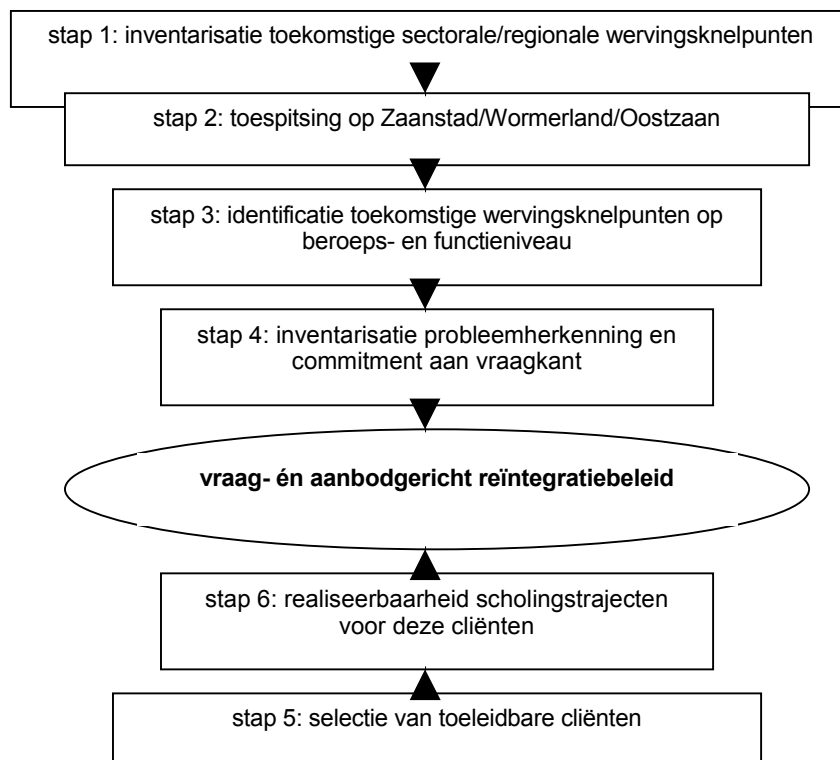
7) Welke aanknopingspunten ter ondersteuning van het reïntegratiebeleid (en inkoopbeleid) van de gemeenten Zaanstad, Wormerland en Oostzaan kunnen op basis van het onderzoek worden afgeleid?

Het onderzoek is experimenteel van aard. Het doel is om na te gaan of, en onder welke voorwaarden op gemeentelijk niveau reïntegratiebeleid ontwikkeld, en met succes uitgevoerd kan worden. Dit vraagt om een integrale visie op gemeentelijk arbeidsmarktbeleid: welke rol (of rollen) kan de gemeente spelen? Wat is belangrijk voor de samenhang van het beleid (intern en extern)? En hoe kan het integrale beleid vorm worden gegeven?

1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderhavige onderzoek is erop gericht een zo betrouwbaar mogelijk beeld te schetsen van de mogelijkheden van een reïntegratiebeleid dat enerzijds inzet op te verwachten knelpunten in de personeelsvoorziening van arbeidsorganisaties, branches of sectoren en anderzijds van het potentieel onder het te reïntegreren cliëntenbestand.

Het onderhavige onderzoek doet, schematisch weergegeven, aan een zandloper denken.



Omdat het reïntegratiebeleid op (boven-)gemeentelijk niveau geïmplementeerd moet worden, spitst het onderzoek zich in een zo vroeg mogelijk stadium toe op dit niveau. Actoren binnen de gemeenten zijn bevraagd over de te verwachten structurele knelpunten op beroeps- en functieniveau. Het onderzoek gaat daarmee uit van een bottom-up inventarisatie (zie verder hoofdstuk 3), die (als het ware) top-down door middel van deskresearch ingeleid wordt met een inventarisatie van regionaal geprognosticeerde sectorale wervingsknelpunten (zie verder hoofdstuk 2).

1.4 Leeswijzer

In het onderhavige rapport zijn de onderzoeksresultaten over zes hoofdstukken verdeeld. In hoofdstuk 2 wordt een algemene schets gemaakt van de Zaanse economie en de arbeidsmarkt. Ook wordt in dit hoofdstuk de keuze verantwoord voor de vijf kansrijke sectoren, die in het onderzoek centraal staan. In hoofdstuk 3 worden de kansrijke functies van de Zaanse arbeidsmarkt in beeld gebracht. De kansrijke uitkeringsgerechtigden van de gemeente Zaanstad worden in hoofdstuk 4 geïdentificeerd. Na de identificatie van de kansrijke functies en kansrijke uitkeringsgerechtigden zouden in hoofdstuk 5 de kansrijke reïntegratietrajecten kunnen worden geïdentificeerd. Een dergelijke koppeling op functie en persoonsniveau is echter niet mogelijk. In hoofdstuk 5 wordt dan ook alleen ingegaan op de huidige reïntegratietrajecten en de succes- en faalfactoren in de trajecten. In hoofdstuk 6 worden de conclusies van het onderzoek besproken en worden drie scenario's uitgewerkt om handvatten te bieden voor een visie van op het reïntegratiebeleid van de gemeente Zaanstad, Wormerland en Oostzaan. Tot slot wordt in de bijlage de gebruikte onderzoeksmethode geëvalueerd.

2 IDENTIFICATIE KANSRIJKE SECTOREN

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk begint met een algemene schets van de Zaanse economie en arbeidsmarkt. Hiermee wordt een antwoord gegeven op de eerste twee onderzoeksvragen. Op basis van bestaande bronnen¹ (waaronder Kamer van Koophandel, ERBO enquête, CWI en RPA Zuidelijk Noord-Holland) is in paragraaf 2.2 een eerste verkenning van de economie en de arbeidsmarkt uitgewerkt. Dit geeft een beeld van de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen. In paragraaf 2.3 komt de personeelsvraag (het aantal vacatures), die mede het resultaat is van de economische bedrijvigheid, aan de orde. Na een korte uiteenzetting over de Economische Visie 2001-2005, in paragraaf 2.4, wordt tot slot van dit hoofdstuk een keuze gemaakt voor vijf sectoren waar kansen liggen voor het reïntegratiebeleid van de gemeente. In de laatste paragraaf (2.5) wordt deze keuze toegelicht.

2.2 Zaanse economie en arbeidsmarkt

Voor het typeren van een regionale economie en arbeidsmarkt worden in de literatuur diverse indicatoren gehanteerd die verwijzen naar vraag en aanbod, alsmede de productiestructuur en het productiemilieu in brede zin. We bespreken in het kader van dit onderzoek niet alle indicatoren (zie hiervoor onder andere de rapportages van RPA Zuidelijke Noord-Holland en de Economische Visie 2001-2005, de Arbeidsmarktanalyse van de Raad van Werk en Inkomen of de Monitor Werkgelegenheid in het Noordzeekanaalgebied). Van belang zijn vooral indicatoren die inzicht geven in mogelijke (toekomstige) knelpunten ten aanzien van de *vraag en aanbod van personeel*. Allereerst worden het aantal werkzame personen en de verdeling hiervan over de belangrijkste sectoren besproken. Vervolgens staan we stil bij de vertrekkende en inkomende bedrijven in de Zaanstreek en de regionale binding van de bedrijvigheid. Als laatste wordt ingegaan op de werkgelegenheidsontwikkeling. In de beschrijving is veelal een vergelijking gemaakt tussen de Zaanstreek en de regio (RPA ZNH). Centraal staat telkens de Zaanstreek, de vergelijking met RPA ZNH wordt gemaakt om de cijfers van de Zaanstreek in een bredere regionale context te plaatsen.

¹ Dit leidt soms tot verschillen in de gegevens omdat de methode van dataverzameling of de definitie (en soms de peildatum) verschilt. We gebruiken verschillende bronnen omdat in de gegevens van de Kamer van Koophandel meer economische cijfers (omzet, winst et cetera) zijn opgenomen en in de gegevens van het RPA meer arbeidsmarktgegevens zitten (aantal werknemers, vacatures et cetera). De nadruk ligt in dit rapport bij de arbeidsmarkt.

Werkzame personen

De Zaanstreek² telt bijna 65.000 werkzame personen (waarvan 56.765 voor 12 uur per week of meer) en 8.789 (actieve) vestigingen (bron: LISA 2002). De arbeidsparticipatie³ komt daarmee op 67 procent uit. Zaanstad zit iets onder het gemiddelde op RPA-niveau (68%). De arbeidsparticipatie van vrouwen is laag in de Zaanstreek (51%, versus 58% voor RPA-ZNH) en de arbeidsparticipatie van laag opgeleiden is (relatief) hoog (62% in de Zaanstreek versus 49% voor RPA ZNH). Bij de middengroep blijft de arbeidsparticipatie in de Zaanstreek achter vergeleken met RPA-ZNH (zie tabel 2.1).

Tabel 2.1 Arbeidsparticipatie (netto) voor de Zaanstreek en RPA ZNH

	Zaanstreek	RPA ZNH
Totaal	67	68
Man	82	77
Vrouw	51	58
Onderwijsniveau		
Laag	62	49
Midden	65	70
Hoog	93	85
Leeftijd		
15-24	60	51
25-44	70	74
45-64	49	55

Bron: Regionale Arbeidsmarktmonitor (december 2002).

Sectorale spreiding werkgelegenheid

Het leeuwendeel van de werkgelegenheid in de Zaanstreek komt voor rekening van de gemeente Zaanstad (90%). Wormerland en Oostzaan spelen met respectievelijk zes procent en vier procent een bescheiden rol qua werkgelegenheid. De ‘zakelijke dienstverlening’ omvat momenteel de meeste werkzame personen (15,9%, ongeveer 10.329 personen). De tweede grote sector is de detailhandel (9,8%) gevolgd door de gezondheids- en welzijnszorg (9,4%). Opvallend is verder de van oudsher altijd al grote voedings- en genotmiddelenindustrie (5,4%).

Om de Zaanstreek in de regio te plaatsen, is de werkgelegenheid vergeleken met RPA Zuidelijk Noord-Holland (zie tabel 2.2, bron LISA 2002).

In vergelijking met andere gemeenten in de regio Zuidelijk Noord-Holland telt Zaanstad meer werkgelegenheid in de voeding- en genotmiddelen industrie, bouwnijverheid en metaal en minder in de transport (telecommunicatie) en financiële dienstverlening (banken en verzekeringen). Maar ook in het toerisme, de horeca en de zorg loopt de Zaanstreek achter bij de

² Hier volgen we de CWI-indeling, waaronder de gemeenten Oostzaan, Wormerland en Zaanstad worden gerekend.

³ Het aantal 15-64-jarigen dat gerekend kan worden tot de werkzame beroepsbevolking, gedeeld door de totale bevolking in de ‘actieve’ leeftijd.

regio. Een belangrijke verklaring hiervoor is de sterke positie van Amsterdam op deze deel-terreinen van de arbeidsmarkt.

Tabel 2.2 Vergelijking RPA Zuidelijk Noord-Holland en cwi Zaanstreek

	RPA ZNH		Zaanstreek		Zaanstreek relatief	
	Totaal	%	Totaal	%	Sterker	Zwakker
Landbouw en visserij	2.925	0,3	153	0,2		
Delfstoffen	431	0,0	30	0,0		
Voedings- en genotmiddelen	9.594	1,0	3.506	5,4	++++	
Textiel- en leerindustrie	1.774	0,2	272	0,4		
Meubel- en houtindustrie	11.744	1,2	1.642	2,5	+	
Papier- en grafische industrie	20.967	2,2	2.177	3,4	+	
Aardolie	454	0,0	-	0,0		
Chemie, rubber en kunststof	7.924	0,8	986	1,5		
Glas, aardewerk en bouwmaterialen	1.174	0,1	95	0,1		
Metaal, machine en apparaten	20.532	2,1	2.674	4,1	++	
Elektrisch, optische industrie	4.991	0,5	579	0,9		
Productie transportmiddelen	4.578	0,5	267	0,4		
Nutsbedrijven	2.285	0,2	38	0,1		
Bouwnijverheid	32.362	3,3	4.293	6,6	+++	
Bouwinstallatie	11.759	1,2	1.713	2,6	+	
Vervoermiddelen	15.782	1,6	1.247	1,9		
Groothandel	68.201	7,0	4.146	6,4		
Detailhandel	80.738	8,3	6.384	9,8	+	
Horeca	48.445	5,0	1.461	2,3		---
Transport (post en telecom)	99.076	10,2	4.025	6,2		----
Banken	42.525	4,4	1.874	2,9		--
Verzekeringen	22.529	2,3	450	0,7		--
Overig zakelijke dienstverlening	157.227	16,2	10.329	15,9		
ICT	28.587	2,9	1.072	1,7		-
Openbaar bestuur	52.785	5,4	3.132	4,8		
Onderwijs	49.472	5,1	3.609	5,6		
Gezondheids- en welzijnszorg	114.311	11,8	6.116	9,4		--
Toerisme en recreatie	38.661	4,0	1.039	1,6		--
Overige dienstverlening	19.714	2,0	1.547	2,4		
Onbekend	109	0,0	-	0,0		
Totaal	971.656	100	64.856	100		

Bron: LISA 2002. Een plusje of minnetje geeft een verschil in procentpunten (afgerond, met een minimum/ondergrens van 1 procentpunt) aan bij een vergelijking van de Zaanstreek met RPA ZNH.

Inkomende en vertrekkende bedrijven⁴

Belangrijk voor de werkgelegenheid in de regio is de migratie van bedrijven, door de Kamer van Koophandel uitgedrukt in de mutatiebalans (van vertrekkende en inkomende bedrijven). In 2001 en 2002 zijn meer bedrijven binnengekomen dan vertrokken. Wel zien we dat het aantal starters is gedaald van 649 in 2001 naar 526 in 2002. Desalniettemin is het saldo (starters en ingekomen versus vertrokken en opgeheven) positief. Dit betekent dat het aantal vestigingen (volgens registratie bij de KvK) is gegroeid van 10.414 in 2001 naar 10.940 in 2002. Dit is inclusief de niet-actieve bedrijven (beheer BV's of Pensioen BV's zonder werkzame

⁴ Zie Mutatiebalans Kamer van Koophandel 2001/2002.

personen). Als deze worden uitgesloten komen de tellingen van de Kamer van Koophandel op 8.286 in 2001 en 8.680 in 2002.⁵ Een groei van bijna 5 procent!

De meeste starters vinden we in de bouw (111), adviesdiensten (89), facilitaire dienstverlening (72) en detailhandel (62) (Bron: Mutatiebalans KvK Starters en Opheffingen in de Zaanstreek 2002, interview R. Verweij).

Voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid is niet alleen het aantal nieuwe bedrijfsvestigingen van belang maar ook de positie van het zittende bedrijfsleven. Deze positie kan bijvoorbeeld worden afgemeten aan de omzet, de export, de winst, het rendement en de investeringen. Op basis van cijfers van de Kamer van Koophandel (over de afgelopen drie jaar 2000-2002) blijkt dat de reële omzet al drie jaren daalt (-2,1% in 2000, -2,3% in 2001 en -0,8% in 2002), ook is de (reële) exportontwikkeling negatief (-6,9% in 2000, -0,4% in 2001 en -1,8% in 2002), is het aantal bedrijven met winst gedaald (91% in 2000 naar 83% in 2002), is het aantal bedrijven met voldoende rendement gedaald (van 75% in 2000 naar 62% in 2002) en tot slot lopen de investeringen terug (van 69% van de bedrijven in 2000 naar 61% in 2002). Dit past in het algemene beeld waarbij de hoogconjunctuur van het einde van de jaren negentig, aan het begin van het nieuwe decennium is omgebogen in een neerwaartse trend.

In vergelijking met het kamergebied kan ten aanzien van de economie worden gesteld dat de Zaanstreek:

- Qua omzetontwikkeling achterblijft bij de Kamerregio.
- Dit grosso modo voor alle sectoren geldt.
- De rendementen in 2002 lager zijn (in 2000 en 2001 lopen ze gelijk op met de Kamerregio).
- Dat de ontwikkeling van de winst, de export en de investeringen redelijk in de pas lopen met de Kamerregio.

Regionale binding en imago

De Zaanse economie loopt dus op een aantal punten achter bij de ontwikkelingen in de regio. Een van de oorzaken hiervoor moet worden gezocht in het vestigingsklimaat van de Zaanstreek. De Zaanstreek heeft een industrieel imago vanwege de van oudsher grote industriële sector. Hierdoor voelen zakelijke en publieke dienstverleners zich minder aangetrokken tot de Zaanstreek. Deze dienstverleners geven de voorkeur aan Amsterdam vanwege de centrumfunctie. Daarnaast dragen ruimtelijke conflicten tussen wonen en werken bij aan het mindere imago van de streek. Een andere oorzaak is het Noordzeekanaal dat nog vaak een obstakel vormt voor de vestiging van nieuwe bedrijvigheid in de Zaanstreek. Men moet er volgens de Kamer van Koophandel op rekenen dat nieuwe bedrijven het Noordzeekanaal niet

⁵ Dit is vergelijkbaar met de cijfers van het CWI, bron LISA 2002: 8.789 vestigingen in 2002.

automatisch oversteken. Dit betekent dat het beleid in eerste instantie gericht moet zijn op het behouden van bestaande bedrijven en in tweede instantie op het binnenhalen van nieuwe bedrijven. Behoud en versterking van de huidige bedrijvigheid (in industrie en zakelijke dienstverlening) gekoppeld aan vitalisering en selectieve groei loopt gelijk op met de economische prioriteiten van de gemeente (zie verder paragraaf 2.4).

Uit interviews met sectordeskundigen en de Kamer van Koophandel blijkt dat de afgelopen jaren een nieuwe trend zichtbaar is. De traditionele Zaanse bedrijven, veelal in de voedingsmiddelen industrie komen deels in handen van moederondernemingen buiten de Zaanstreek. Het aantal 'echte' Zaanse bedrijven wordt steeds minder. Zo is bijvoorbeeld Forbo een onderdeel van een multinational, met het hoofdkantoor in Zwitserland. Een ander voorbeeld is Verkade, dat is opgegaan in United Biscuits. Dit leidt er onder andere toe dat de beslissingen over deze bedrijven niet allemaal meer in Zaandam worden genomen. Hiermee verdwijnt de regionale binding van het bedrijf met de streek. Het is niet uit te sluiten dat deze bedrijven in de nabije toekomst de productie (gedeeltelijk) zullen overhevelen naar lage loonlanden, die tegen concurrerende prijzen productiewerk kunnen uitvoeren. Hierdoor loopt de werkgelegenheid in Nederland gevaar en heeft dit ook gevolgen voor de toeleveranciers van deze bedrijven.

Werkgelegenheidsontwikkeling

Op basis van het LISA bestand (CWI, 2002) is de volgende werkgelegenheidstop tien in de Zaanstreek af te leiden. De zakelijke dienstverlening is het grootst. Gevolgd door de detailhandel en de zorg (zie ook tabel 2.2).

- 1 zakelijke dienstverlening (10.329);
- 2 detailhandel (6.384);
- 3 gezondheids- en welzijnszorg (6.116);
- 4 bouwnijverheid (4.293);
- 5 groothandel (4.146);
- 6 transport (post & telecom) (4.025);
- 7 onderwijs (3.609);
- 8 voedings- & genotmiddelen (3.506);
- 9 openbaar bestuur (3.132);
- 10 metaal, machine en apparaten (2.674).

Naast de huidige stand van zaken is gekeken naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Over de perioden 2001 en 2002 is de groei van de werkgelegenheid 4½ procent.⁶ De groei van de werkgelegenheid verschilt sterk per sector. Ondanks de huidige tegenwind is duidelijk

⁶ De gegevens van het CWI bevatten geen informatie over LISA 2000. Hierdoor kan alleen 2001 met 2002 worden vergeleken.

dat er in termen van kansen op de arbeidsmarkt nog steeds groeimogelijkheden zijn. Dit geldt voor de zakelijke dienstverlening (2.226), het openbaar bestuur (544), de elektrische en optische industrie (420), bouwnijverheid (305), transport (274) en de groothandel (267). Moeilijkheden voor de werkgelegenheid zijn er vooral bij de banken (-450), de industrie (voedings- & genotmiddelen (-262), meubel en hout (-166)) en de bouwinstallatie bedrijven (-227). In tabel 2.3 is de werkgelegenheid en de ontwikkeling over de periode 2001 - 2002 in absolute en relatieve termen weergegeven.

Tabel 2.3 Werkgelegenheid per sector 2001-2002 in de Zaanstreek⁷

	LISA 2001	LISA 2002	%-groei/krimp	Abs-groei/krimp
Landbouw & visserij	141	153	8,5	12
Delfstoffen	40	30	-25,0	-10
Voedings- & genotmiddelen	3.768	3.506	-7,0	-262
Textiel- & leerindustrie	312	272	-12,8	-40
Meubel- & houtindustrie	1.808	1.642	-9,2	-166
Papier- & grafische industrie	2.264	2.177	-3,8	-87
Chemie, rubber & kunststof	1.056	986	-6,6	-70
Glas, aardewerk & bouwmaterialen	77	95	23,4	18
Metaal, machine en apparaten	2.552	2.674	4,8	122
Elektrisch, optische industrie	159	579	264,2	420
Productie transportmiddelen	200	267	33,5	67
Nutsbedrijven (elec-gas-water)	37	38	2,7	1
Bouwnijverheid	3.988	4.293	7,6	305
Bouwinstallatie	1.940	1.713	-11,7	-227
Vervoermiddelen	1.232	1.247	1,2	15
Groothandel	3.879	4.146	6,9	267
Detailhandel	6.337	6.384	0,7	47
Horeca	1.325	1.461	10,3	136
Transport (post & telecom)	3.751	4.025	7,3	274
Banken	2.324	1.874	-19,4	-450
Verzekeringen	456	450	-1,3	-6
Overig zakelijke dienstverlening	8.103	10.329	27,5	2.226
ICT	995	1.072	7,7	77
Openbaar bestuur	2.588	3.132	21,0	544
Onderwijs	3.591	3.609	0,5	18
Gezondheids- en welzijnszorg	6.143	6.116	-0,4	-27
Toerisme en recreatie	969	1.039	7,2	70
Overige dienstverlening	1.666	1.547	-7,1	-119
Onbekend	349	-	-	-349
	62.050	64.856	+4,5	2.806

2.3 Ontwikkeling vacatures

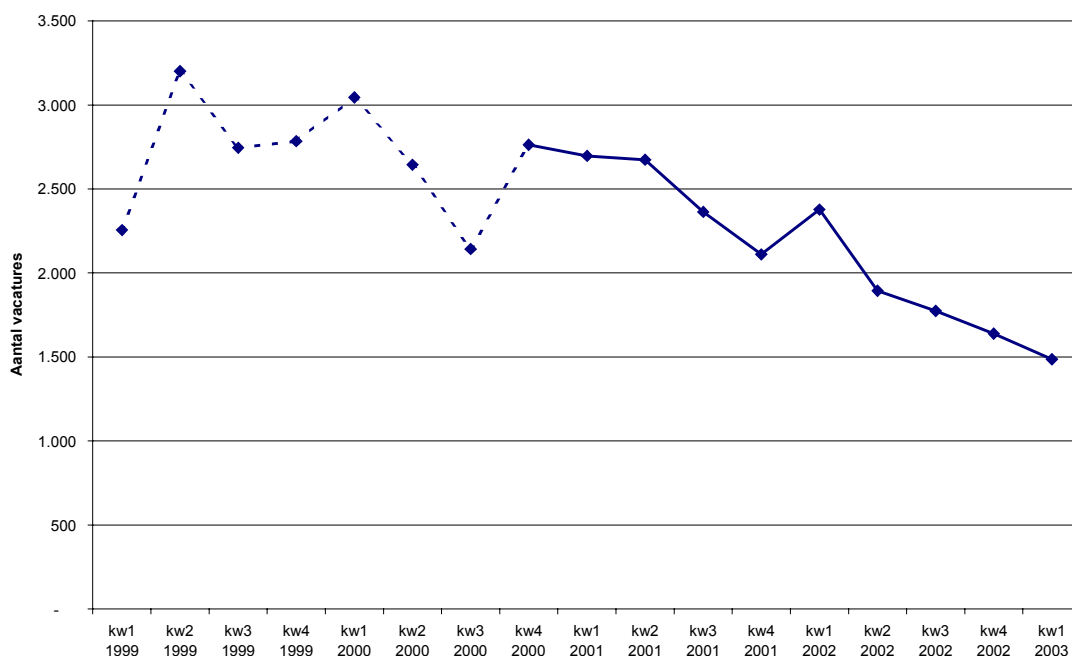
Na de eerste verkenning van de regionale economie en arbeidsmarkt is het voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt en de mogelijke knelpunten van belang in te gaan op de (openstaande) vacatures. In deze paragraaf wordt eerst ingegaan op de openstaande vacatures, die daarna

⁷ Het gaat om voorlopige cijfers van het CWI. Op sommige sectoren zullen ze kunnen worden aangepast.

verder worden uitgewerkt naar sector- en functieniveau en het aantal kandidaten per functie. De paragraaf wordt afgesloten met een prognose van de kansrijke vacatures en de knelpunten voor 2003-2005.

Het aantal vacatures is voor de totale regio ZNH vanaf begin 2000 sterk gestegen en bereikte een piek van ruim 45 duizend in het tweede kwartaal van 2001. Door de kentering in de (wereld)-economie en de effecten van de aanslagen van 11 september 2001 is het aantal vacatures in RPA ZNH in snel tempo afgenomen tot 25 duizend in het derde kwartaal van 2002. De daling van de vacatures is niet in alle CWI-regio's even sterk. Voor de Zaanstreek zien we ook een dalende tendens die in tegenstelling tot de regio al begin 2000 is ingezet. Deze daling heeft zich grosso modo doorgezet tot het eerste kwartaal van 2003.

Figuur 2.1 Vacatures Zaanstreek sinds 1999 (per kwartaal, 1999 en 2000 indicatief)

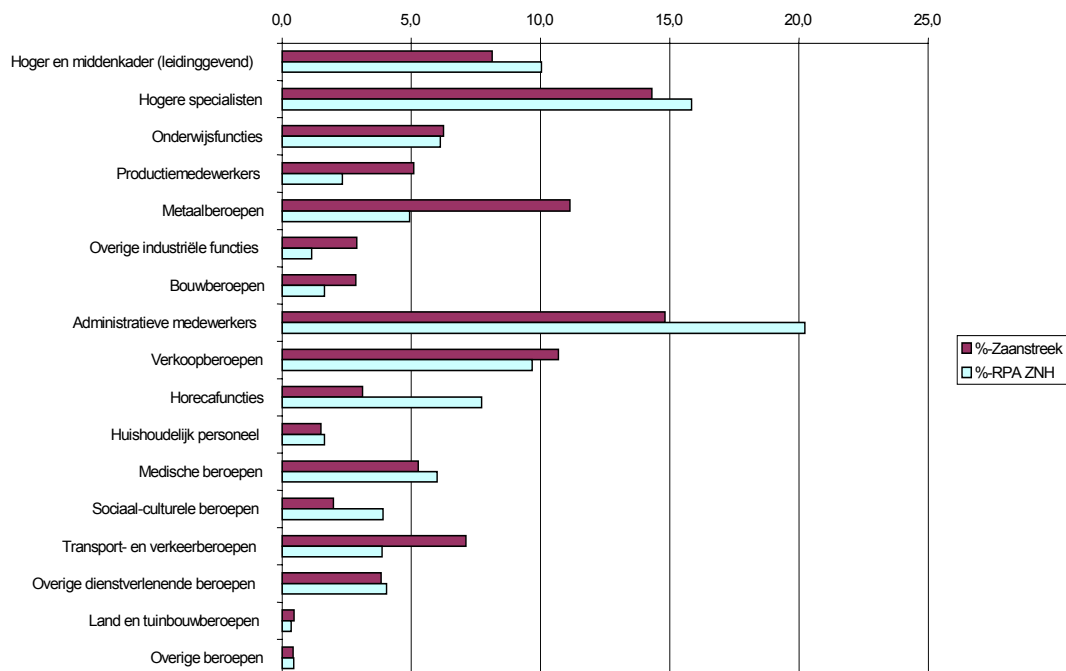


Bron: RPA ZNH (bijlage rapport juni 2003).

De meeste vacatures blijken in de dienstverlenende sectoren en de detailhandel voor te komen. Een aantal sectoren heeft te maken met langdurig openstaande vacatures (meer dan drie maanden). Vooral de voeding- en genotmiddelen, bouwnijverheid, horeca, transport, post en telecommunicatie en toerisme hebben veel langdurig openstaande vacatures. Het CWI wijst als mogelijke verklaring op het huidige aanbod van personeel. Werkgevers kunnen weer kiezen en nemen meer de tijd om de 'beste' kandidaat te zoeken. Het wachten wordt versterkt doordat de economische vooruitzichten (op de middellange termijn) onzeker zijn.

In figuur 2.2 worden de vacatures op functieniveau van RPA ZNH en de Zaanstreek met elkaar vergeleken. De vraag naar administratieve medewerkers is in de Zaanstreek het hoogste (15%). Daarnaast is er duidelijk behoefte aan hoger opgeleide specialisten (14%). Maar ook in de metaal en verkoopgerelateerde functies worden mensen gezocht. In vergelijking met de regio is er in de Zaanstreek meer vraag naar personeel in de transportsector en de metaal-sector. Ook is de vraag naar productiemedewerkers hoog in vergelijking met de regio ZNH. De personeelsvraag in de Zaanstreek is in verhouding minder in de horeca en de administratieve functies.

Figuur 2.2 Vacatures naar functieniveau 2001-2002 RPA ZNH (n=144.460) versus Zaanstreek (n=9.078 jaarniveau)



De vacatures zoals deze zijn opgenomen in figuur 2.2 zijn nog van hoog abstractie niveau. Het blijkt vooral te gaan om:

- verkopers;
- commercieel medewerkers;
- caissières;
- vertegenwoordigers;
- administratief medewerkers;
- boekhouders;
- secretaresses;
- receptionistes;

- PR-medewerkers;
- accountants.

Het (gevraagde) opleidingsniveau voor de vacatures is verder vergeleken met de niet-werkende werkzoekenden in de Zaanstreek, zoals geregistreerd bij het CWI (zie tabel 2.4). Dit om een eerste indicatie te krijgen van de mate waarin er momenteel knelpunten of discrepanties bestaan. Hierbij hebben we twee vergelijkingen gemaakt. Het aanbod is vergeleken met de bestaande vacatures van het CWI (zoals binnengekomen de laatste twaalf maanden en de peildatum juli 2003) en het aanbod is vergeleken met een schatting van de vacatures op basis van de Arbeidsmarktmonitor van het RPA. De belangrijkste reden voor deze tweevoudige vergelijking is dat niet alle vacatures bij het CWI worden gemeld.⁸ Dit komt vooral voor bij de vacatures in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt. Het aantal vacatures op basis van de monitor bedraagt voor het HBO 451 en volgens het CWI 41.

Het blijkt dat er in het totaal ongeveer drie kandidaten per vacature zijn (NWW/vacatures monitor), als alleen wordt gekeken naar de peildatum dan is de verhouding één op vijftien. Tegenover één vacature staan vijftien kandidaten.

Tabel 2.4 Vacatures naar opleidingsniveau en aanbod⁹ niet-werkende werkzoekenden (nww) in de Zaanstreek

Opleiding	NWW	Vacatures monitor (kw 1 2003 ¹⁰)	Vacatures CWI (laatste 12 maanden)	Vacatures CWI op peildatum	NWW/ Vacatures Monitor	NWW/ Vacatures CWI	NWW/ Vacatures peildatum
< vbo	779	32	307	50	24,3	2,5	15,6
Vbo mavo	1.704	200	582	163	8,5	2,9	10,5
Mbo havo vwo	1.634	654	368	94	2,5	4,4	17,4
Hbo	482	451	41	7	1,1	11,8	68,9
Wo	235	81	1	0	2,9	235,0	-
Niet bekend	76	69	61	4	1,1	1,2	19,0
Totaal	4.910	1.486	1.496	318	3,3	3,3	15,4

Leesvoorbeeld: de Zaanstreek kent 779 niet-werkende werkzoekenden met opleiding onder vbo. Hier tegenover stonden de afgelopen twaalf maanden bij het CWI 307 (nieuwe) vacatures waarvan op peildatum (1 juli 2003) vijftig nog openstaan. Dit betekent dat er twee à drie (2,5) kandidaten per vacature zijn in de laagste opleidingscategorie en op de peildatum vijftien à zestien (15,6).

De cijfers geven een *indicatie* van de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Meer aanbod van arbeid betekent voor de werkgever dat het makkelijker wordt een geschikte

⁸ Volgens het CWI wordt 13 procent bij het CWI gemeld en ongeveer 17 procent bij uitzendbureaus. Volgens de enquête 'Hoe werven bedrijven?' is de personeelsadvertentie met 51 procent van het markt bereik nog steeds het meest gebruikte wervingskanaal.

⁹ In hoofdstuk 3 zal dieper worden ingegaan op het aanbod van arbeid.

¹⁰ Eigen berekening Regioplan op basis van de Arbeidsmarktmonitor RPA-ZNH en de verdeling van de vacatures over het opleidingsniveau volgens het jaar 2002.

kandidaat aan te nemen. Hiertegenover staat dat het voor potentiële werknemers moeilijker wordt een geschikte functie (op het gewenste niveau) te vinden. Voor functies op MBO-niveau zijn er (vanuit het NWW-bestand) al snel drie à vier kandidaten per vacature (verhouding NWW en vacatures).

Prognose van vacatures en knelpunten 2003-2005

De algemene verwachting is dat in de huidige verhouding van vraag en aanbod niet snel een verandering ten positieve zal optreden. De economische groei trekt mogelijk in 2004 pas aan, maar blijft onder het gemiddelde hangen dat het Centraal Planbureau (CPB) voor de komende vier jaar had berekend. Het planbureau verwacht een groei voor 2004 met 1,75 procent, dat is een half procentpunt lager dan het voorzichtige scenario voor de komende kabinetsperiode (oorspronkelijk 2,25% in 2004). De raming voor 2003 blijft 0,75 procent.

De werkloosheid blijft stijgen. Dit jaar komen er 113 duizend werklozen bij en volgend jaar nog eens 75 duizend. Eind 2004 zou Nederland bijna een half miljoen werklozen tellen. Als percentage van de beroepsbevolking neemt het werkloosheidscijfer toe van 5,25 procent in 2003 naar 6,25 procent in 2004.¹¹ Het is duidelijk dat deze ontwikkelingen ook gevolgen hebben voor de Zaanstreek. De resultaten van de Regionale Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland (ZNH) bevestigen het landelijke beeld:

- werkgelegenheidsgroei zwakt af;
- aantal vacatures daalt;
- werkloosheid stijgt.

Het zou wenselijk zijn dergelijke regionale prognoses cijfermatig te vertalen naar Zaanstad, Wormerland en Oostzaan. Dit zou een beeld geven van de Zaanse arbeidsmarkt in relatie tot Zuidelijk Noord-Holland. De laatste prognoses hebben betrekking op de periode 2003-2008. Deze prognoses kunnen echter niet worden doorvertaald naar de Zaanstreek. Allereerst komt dat omdat de ontwikkeling in het RPA ZNH, met de centrale positie van Amsterdam, afwijkt van de Zaanstreek, zowel in de samenstelling van de economische activiteit als de ontwikkeling van het aantal vacatures. Ten tweede zijn de uitkomsten onbetrouwbaar. Bij kleinere aantallen (van RPA naar gemeenteniveau) worden de marges in de voorspelling aanmerkelijk groter. Op basis van het gemeenteniveau zijn geen statistisch betrouwbare prognoses mogelijk. Dit betekent dat de prognoses van de vacatures niet direct cijfermatig zijn te vertalen naar de Zaanstreek. Tot slot moet worden opgemerkt dat dergelijke prognoses in economisch roerige tijden (dus ook op RPA-niveau) extra onzekerheden in de voorspelling met zich meebrengen.

¹¹ Op basis van cijfers van het Centraal Economisch Planbureau die in maart-april 2003 zijn gepubliceerd.

2.4 Economische visie 2001-2005

De voorgaande paragraaf heeft duidelijk gemaakt dat een arbeidsmarktprognose voor de Zaanstreek op basis van de beschikbare cijfers niet (op een betrouwbare wijze) kan worden gemaakt. Dit betekent dat we voor het identificeren van (mogelijke) knelpunten niet kunnen aansluiten bij bestaande kwantitatieve arbeidsmarktprognoses. Om die reden hebben we gezocht naar andere mogelijkheden om kansrijke vraag (of kansrijke functies voor reïntegratie) te identificeren. Een van de mogelijkheden is om een dergelijke keuze te laten aansluiten bij de economische visie van Zaanstad, “Voedingsbodem voor ondernemend Zaanstad: economische visie 2001-2005”. De economische visie verwoordt de ambities op de middellange termijn.

De analyse die aan het rapport over de economische visie ten grondslag ligt, heeft geleid tot een vijftal prioriteiten (zie box 1). De eerste drie prioriteiten hebben betrekking op behoud en versterking van de bestaande bedrijven. De andere twee prioriteiten beogen bepaalde bedrijfssectoren te vitaliseren en actief te versterken. Het ligt dus voor de hand hierop, in het vervolg van het onderzoek naar kansrijke vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de Zaanstreek, aan te sluiten.

Box 2.1 Prioriteiten economische visie

Economische visie 2001-2005

Voor het te voeren economische beleid worden vijf prioriteiten geformuleerd:

1. Behoud en versterking van de industrie.
2. Versterking van kantoorhoudende bedrijvigheid.
3. Opwaarderen centrum Zaanstad.
4. Vitalisering en selectieve groei: voedings- en genotmiddelenindustrie, grafische industrie, chemie en verpakkingsmiddelenindustrie.
5. Vitalisering en selectieve groei: ICT- en telecomdiensten, gespecialiseerde adviesdiensten (architectonisch, milieutechnisch, juridisch, financieel-economisch) en creatieve diensten (vormgeving, design, reclame).

Sterke en zwakke punten

Het zou te ver voeren om in het voorliggende rapport de analyse en de resultaten van economische visie 2001-2005 volledig weer te geven. We zullen ons beperken tot de prioriteiten en de mogelijk sterke en zwakke punten van de arbeidsmarkt. Hierbij wordt ook de koppeling naar de analyse van de arbeidsmarkt aangegeven zoals in paragraaf 2.2 en 2.3 is uiteengezet.

Sterke punten:

- *Groei vestigingen*

Het aantal vestigingen (volgens registratie bij de Kamer van Koophandel) is gegroeid van 10.414 in 2001 naar 10.940 in 2002. Dit is een groei van vijf procent.

- *Arbeidsreserve*

De Zaanstreek telt bijna 65.000 werkzame personen en de arbeidsparticipatie¹² komt daarmee op 67 procent uit. Zaanstad zit daarmee iets onder het gemiddelde op RPA-niveau. De Zaanse arbeidsmarkt kenmerkt zich door de lage arbeidsparticipatie van vrouwen. Hierdoor kent de Zaanstreek een grote arbeidsreserve. Dit kan aantrekkelijk zijn voor nieuwe en bestaande bedrijven bij het vervullen van hun vacatures.¹³

- *Regionale binding/ samenwerking*

Bij de van oorsprong Zaanse werkgevers en werknemers is er nog steeds sprake van een sterk saamhorigheidsgevoel. De werkgevers zullen door het saamhorigheidsgevoel de voorkeur geven aan samenwerking met lokale partners en het werven van Zaanse werknemers. Het saamhorigheidsgevoel wordt echter ondermijnd doordat de traditionele Zaanse bedrijven deels in handen komen van multinationals van buiten de Zaanstreek. Dit leidt er onder andere toe dat de beslissingen niet allemaal meer in de Zaanstreek worden genomen.

- *Sterke sectoren*

De industriector, met name de bedrijfstak metaal en de voeding- en genotmiddelenindustrie heeft traditioneel veel werkgelegenheid gekend. In beide sectoren overstijgt de huidige personeelsvraag in de Zaanstreek nog steeds de vraag in andere regio's van Zuidelijk Noord-Holland. Nog steeds groeit de werkgelegenheid in de metaalsector. De werkgelegenheid in deze sector wordt echter bedreigd door de toenemende automatisering en het verhuizen van de productie naar lage loonlanden.

Zwakke punten:

- *Dalende vraag*

Het aantal vacatures in de Zaanstreek is vanaf begin 2000 dalende. In het eerste kwartaal van 2000 waren er 3000 vacatures. In drie jaar is het aantal vacatures gehalveerd tot 1500 vacatures in het eerste kwartaal 2003. De belangrijkste oorzaak vormt hier de tegenvallende algemene conjunctuur. De stijging van het aantal vacatures in de regio Zuidelijk Noord-Holland

¹² Het aantal 15-64-jarigen dat gerekend kan worden tot de werkzame beroepsbevolking, gedeeld door de totale bevolking in de 'actieve' leeftijd.

¹³ Het is de vraag of dit aantrekkelijk is voor mensen met een uitkering, omdat dan de concurrentie groter wordt.

vanaf begin 2000 lijkt niet in de Zaanstreek terug te vinden. Door de kentering van de economie is ook nu in de hele regio het aantal vacatures afgenomen.

- *Imago*

Vanwege de van oudsher grote industriële sector in de streek heeft de Zaanstreek een industrieel imago. Hierdoor voelen zakelijke en publieke dienstverleners zich minder aangetrokken tot de Zaanstreek. Deze dienstverleners geven de voorkeur aan Amsterdam. Het Noordzeekanaal is vaak nog een obstakel voor het aantrekken van nieuwe bedrijven. Daarnaast zijn er op verschillende plekken ruimtelijke conflicten tussen wonen en werken.

- *Zwakke sectoren*

De Zaanstreek heeft voornamelijk minder hoogwaardige zakelijke dienstverlening (zoals schoonmaakwerk). De hoogwaardige zakelijke dienstverlening (zoals banken en verzekeraars) is ondervertegenwoordigd in de Zaanstreek. Ook de kennisintensieve diensten (spuren en ontwikkelingswerk, gespecialiseerde ontwikkelingsdiensten en computerservicebureaus) zijn in de Zaanstreek ondervertegenwoordigd.

2.5 Resumerend Zaanse Arbeidsmarktontwikkelingen

In dit hoofdstuk is gekeken naar de Zaanse economie, de werkgelegenheid en de vraag naar arbeid. Hierbij staat het benoemen van sectoren met mogelijke personeelstekorten en mogelijke arbeidsmarktknelpunten in de Zaanstreek centraal. De mogelijke knelpunten bepalen mede het vervolg van het onderzoek naar *kansrijke* vraag en functies. Dit om uiteindelijk kansrijke reïntegratietrajecten te kunnen identificeren.

Vastgesteld is dat op basis van de gegevens van de regionale arbeidsmarkt (RPA ZNH) geen betrouwbare prognose (ten aanzien van de vraag naar arbeid) voor de Zaanstreek is af te leiden. Voor het identificeren van toekomstige kansrijke vraag is dan ook aangesloten bij de visie van Zaanstad, gekoppeld aan de huidige vraag (de vacatures, zie paragraaf 2.3) en de huidige arbeidsmarkt (zie paragraaf 2.3). Een match van deze drie inzichten geeft het beste een *kwalitatieve* inschatting van kansrijke vraag op gemeentelijk niveau.

Er blijken uiteindelijk meerdere kansen aanwezig. Gezien het beschikbare budget en de tijd is het echter niet mogelijk alle sectoren zoals deze in dit hoofdstuk zijn beschreven in het onderzoek te betrekken. Indien het project tot positieve resultaten leidt, kunnen ook andere sectoren worden onderzocht en daarnaast is het mogelijk dat de gemeente zelf na één of twee jaar een update maakt of herhalingsonderzoek opzet.

Voor de keuze van de branches hebben aldus drie elementen een rol gespeeld:

1. Past het binnen de economische visie van de Zaanstreek 2001-2005? Het heeft geen zin branches te kiezen die gezien de economische visie een lage prioriteit hebben.
2. Zijn er momenteel veel vacatures (bij CWI of op grond van de arbeidsmarktmonitor)? Het heeft geen zin sectoren te kiezen waar van te voren duidelijk is dat er geen vacatures zijn.
3. Omvat het een (relatief) groot deel van de werkgelegenheid in de Zaanstreek? Voor het vervolg is het minder aantrekkelijk in te zoomen op kleinere branches (of sectoren).

Op basis van deze criteria zijn de volgende sectoren (of beroepen) gekozen:

Box 2.2 Geselecteerde sectoren

Keuze	Argumentatie
Voeding- en genotmiddelenindustrie	<ul style="list-style-type: none"> Deze branche is in de Zaan sterk vertegenwoordigd (zie tabel 2.2) en past binnen één van de speerpunten in economische visie. Een minpunt is de structurele daling van de werkgelegenheid, maar mogelijk liggen er door de vergrijzing kansen bij vervanging van personeel.
Metaal en metaalnijverheid	<ul style="list-style-type: none"> Behoud en versterking van de industrie behoort tot de onderdelen van de economisch visie. De metaal behoort in termen van de werkgelegenheid tot de top tien en is groeiende (tabel 2.3). Verder zijn er veel vacatures (figuur 2.2)
Zakelijke dienstverlening	<ul style="list-style-type: none"> Is de grootste 'werkgever' in de Zaan en gezien het economische beleid om meer dienst- en adviesverlenende bedrijven naar de Zaanstreek te trekken zal de vraag (mogelijk) verder stijgen. Het spectrum van vacatures is zeer breed.
Detailhandel	<ul style="list-style-type: none"> Vitalisering van het centrum wordt ingevuld door het Inverdan-project. Dit moet leiden tot het aantrekken van de vraag naar personeel. Op dit moment is een belangrijk deel van de werkgelegenheid in deze sector geconcentreerd.
Transport en verkeerberoepen	<ul style="list-style-type: none"> Deze branche krijgt vanuit de visie een lagere prioriteit, maar behoort wel tot de top-tien (in termen van werkgelegenheid, tabel 2.2). Verder zijn er vacatures, die eventueel aan kunnen sluiten bij het aanbod.
Gezondheids- en welzijnszorg	<ul style="list-style-type: none"> Een sector die buiten de economische visie valt, maar gezien de omvang van de werkgelegenheid (top drie in de Zaanstreek) en het brede spectrum van vacatures (van medisch specialisten tot 'handjes aan het bed') liggen hier kansen. Door de mogelijk te verwachten knelpunten in de zorg is deze sector ook als kansrijk te bestempelen.
Administratieve beroepen	<ul style="list-style-type: none"> Bij deze beroepen is niet echt een link naar een sector te leggen. Gezien de ontwikkeling in de vraag (aantal vacatures) en de wens tot versterking van kantoorbedrijvigheid lijkt ook hier een kans te liggen.

Voor het verdere onderzoek worden de sectoren voedings- en genotmiddelenindustrie en de metaal en metaalnijverheid samengevoegd tot één sector, namelijk de industriector. In het volgende hoofdstuk zullen de vijf sectoren nader onder de loep worden genomen en is binnen deze sectoren speciaal naar administratieve beroepen gekeken.

De keuze voor de vijf sectoren betekent, dat in het vervolg van het onderzoek helaas geen aandacht besteed kan worden aan:

- grafische industrie;
- creatieve diensten;
- telecom;
- ICT;
- chemische industrie;
- bouw;
- horeca;
- toerisme;
- facilitaire diensten.

Voor alle duidelijkheid willen we er nogmaals op wijzen dat deze sectoren niet afvallen omdat in deze branches geen kansrijke reïntegratietrajecten mogelijk zijn. Deze vallen buiten het onderzoek omdat gezien de opzet (en de beperkte middelen) hiervoor geen ruimte was. Wel denken we dat de gebruikte methoden ook in deze sectoren bruikbaar kunnen zijn. Hierop komen we in de bijlage nog terug.

3 IDENTIFICATIE VAN KANSRIJKE FUNCTIES

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk zijn een vijftal kansrijke sectoren geïdentificeerd. Dit hoofdstuk brengt de kansrijke functies in deze sectoren van de Zaanse arbeidsmarkt in beeld. Er wordt nagegaan voor welke specifieke beroepsgroepen of functies wervingsknelpunten verwacht worden en in welke mate die knelpunten zullen optreden. De beroepsgroepen of functies met de grootste wervingsknelpunten vormen de kansrijke functies. Daarnaast draagt de bereidheid van de betrokken organisaties bij aan de kansrijkheid van de functie. Door het identificeren van de kansrijke functies en de bereidheid van de betrokken partijen worden de derde en deels de vierde onderzoeksvraag beantwoord.

In de tweede paragraaf wordt de vraag (vacatures, wervingsproblemen, wervingsgedrag, selectie-eisen, bereidheid werving uitkeringsgerechtigden) in de vijf geselecteerde sectoren besproken. Achtereenvolgens komen de sectoren verkeer en vervoer (3.2.1), gezondheids- en welzijnszorg (3.2.2), detailhandel (3.2.3), zakelijke dienstverlening (3.2.4) en de industrie (voedings- en genotsmiddelenindustrie en metaal/metaalnijverheid) aan bod. In de laatste subparagraaf wordt er nog ingegaan op de beroepsgroepen die niet onder één sector vallen, zoals de administratieve functies. De bespreking van de vraag leidt uiteindelijk tot de identificatie van kansrijke functies op micro-niveau in de Zaanstreek (zie tabel 3.1). In de derde paragraaf komen de arbeidsmarktdeskundigen aan het woord met hun visie op de Zaanse arbeidsmarkt en de kansrijke functies op meso-niveau hierin. In de laatste paragraaf worden de belangrijkste conclusies uit dit hoofdstuk weergegeven.

3.2 Identificatie door werkgevers

In het kader van het onderzoek zijn 50 interviews gehouden met werkgevers uit de sectoren transport en vervoer (10), gezondheids- en welzijnszorg (10), detailhandel (10), zakelijke dienstverlening (10) en industrie (metaal/metaalnijverheid (5) en voedingsmiddelen (5)). We hebben gesproken met personeelsmanagers, bedrijfsleiders, of met de eigenaar van het bedrijf.

3.2.1 Sector verkeer en vervoer

In de sector verkeer en vervoer hebben tien werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Zeven werkgevers hebben één of meerdere vacatures, voornamelijk vacatures ter vervanging van vertrekkende werknemers. Deze werkgevers verwachten ook in de toekomst vacatures

te hebben, zowel ter vervanging van werknemers als ter uitbreiding van het bedrijf. De andere drie werkgevers hebben op het moment van het interview geen vacatures en verwachten in de toekomst af en toe een vervangingsvacature te hebben, maar geen uitbreidingsvacatures. Alle werkgevers verwachten weinig problemen met het vervullen van de huidige en toekomstige vacatures. Er is voldoende aanbod van personeel. Een drietal respondenten merkt op dat het vinden van gediplomeerd en ervaren personeel moeilijker is. “Op een advertentie komen best veel reacties, maar slechts een klein deel is eigenlijk direct geschikt als vrachtwagenchauffeur”, vertelt een werkgever.

Van de tien werkgevers in de sector verkeer en vervoer zoeken acht werkgevers via informele kanalen. Soms gaat men in op een open sollicitatie. Een vijftal werkgevers maakt daarnaast ook gebruik van advertenties in kranten. Voorheen werd door de werkgevers wel actiever geworven wegens het geringe aanbod van kandidaten. Acht respondenten verwachten hun wervingsgedrag niet te zullen wijzigen. Ze geven wel aan dat het wervingsgedrag afhankelijk is van de economische situatie.

De helft van de werkgevers heeft een WAO-er in dienst. Deze medewerkers zijn via sollicitaties geworven of waren al werkzaam in het bedrijf. Slechts één bedrijf is betrokken geweest bij een reïntegratietraject van een niet-eigen werknemer. Een achttal werkgevers staat positief tegenover het aannemen van uitkeringsgerechtigden. De werkgevers stellen wel eisen aan het aannemen van uitkeringsgerechtigden. De kandidaat moet passen binnen de functie en net als de andere kandidaten moeten de uitkeringsgerechtigden voldoen aan de gestelde eisen. Slechts twee werkgevers hebben een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden. In hun ogen zijn uitkeringsgerechtigden minder betrouwbaar en kunnen ze het fysiek zware werk niet aan. Een werkgever licht toe: “Uitkeringsgerechtigden hebben diverse problemen en het beroep van vrachtwagenchauffeur is zwaar, waardoor ze eerder uit zullen vallen.”

Uit de interviews met werkgevers blijken vier soorten vacatures interessant voor uitkeringsgerechtigden, namelijk chauffeur personenvervoer, chauffeur goederenvervoer, taxichauffeur en vrachtwagenmonteur. Deze vacatures zijn interessant door de problemen die werkgevers hebben om de vacatures te vervullen en door de (relatief) lage eisen die worden gesteld aan de functies.

Chauffeur personenvervoer

Eén van de geïnterviewde bedrijven in het personenvervoer geeft aan een vergrijsd personeelsbestand te hebben, waardoor in de komende jaren regelmatig chauffeurs worden vervangen. Naast de vervangingsvacatures voorziet de werkgever geen uitbreidingsvacatures in de toekomst. Men geeft aan geen problemen te hebben met het vervullen van de vacatures. Door de economische recessie en het daarmee samenhangend ruimere aanbod van arbeidskrachten worden in de toekomst ook geen problemen verwacht.

Kandidaten voor de functie chauffeur in het personenvervoer moeten in het bezit zijn een rijbewijs B (minimaal één jaar), het Nederlands voldoende beheersen en klantvriendelijk zijn. Een chauffeursdiploma (CCV-B personenvervoer diploma) en rijbewijs D zijn geen vereisten, maar men moet wel het theoriegedeelte van het chauffeursdiploma al hebben afgerond. Het uiteindelijke diploma kan dan binnen een jaar (in dienst) worden gehaald. Soms komen ook kandidaten zonder diploma en rijbewijs in aanmerking. Zij krijgen dan een opleiding van de werkgever. De werkgever geeft de voorkeur aan jonge mensen vanwege de vergrijzing van het personeelsbestand.

Het beroep chauffeur kent een aantal belemmeringen en kansen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. Door het solistische karakter van het beroep is extra begeleiding op de werkplek bijna niet mogelijk. Aanpassing aan de werkplek is problematisch door het wisselen van de bussen. Dit beperkt de toetreding van uitkeringsgerechtigden die extra begeleiding en werkplekaanpassingen nodig hebben. Eén van de kansen is dat de werkgever bereid is uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen.

Het aankomende tekort van arbeidskrachten biedt kansen voor uitkeringsgerechtigden. De kansen worden vergroot doordat het bezit van het chauffeursdiploma geen doorslaggevende eis is. De werkgever is bereid om kandidaten zonder diploma in dienst te nemen en aan de opleiding bij te dragen.

Taxichauffeur

Het beroep van taxichauffeur kent een hoge vervangingsgraad. De jongere taxichauffeurs zijn meestal niet lang werkzaam bij een werkgever. Naast de vervanging van deze vertrekkende chauffeurs zijn er momenteel ook uitbreidingsvacatures bij de taxibedrijven. De toekomstige uitbreiding is echter afhankelijk van de economische en wettelijke ontwikkelingen. Momenteel wordt door de branche gesproken over extra diploma's die taxichauffeurs zouden moeten hebben en dit zou in de taxiwet moeten worden opgenomen. Werkgevers kunnen door de economische en wettelijke onzekerheden dan ook niet goed aangeven of men in de toekomst uitbreidingsvacatures krijgt. De werkgevers ondervinden momenteel geen problemen met het vervullen van vacatures. Ook in de toekomst verwachten werkgevers geen problemen te ondervinden met het vinden van personeel. Belangrijk is wel dat ze geschikt en direct inzetbaar zijn.

Werkgevers eisen van kandidaten, dat ze in bezit zijn van een rijbewijs B (minimaal één jaar), een chauffeurspas hebben en in de Zaanstreek wonen. Dit laatste is in verband met de aanrijdtijd. Daarnaast zijn representativiteit, verantwoordelijkheid en flexibiliteit gewenste eigenschappen van een taxichauffeur.

Voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden kent het beroep taxichauffeur een aantal belemmeringen en kansen. Taxichauffeur is een solistisch beroep, waardoor extra begeleiding op de werkplek niet mogelijk is. Wel zijn aanpassingen aan de taxi mogelijk, omdat chauffeurs niet van wagen wisselen. De vacatures voor regulier taxivervoer zijn voornamelijk voor

voltijdbanen of onregelmatige werkuren, zoals in het weekend en avond- en nachturen. Bij rouw- of trouwvervoer is er wel een mogelijkheid om in deeltijd en op reguliere uren te werken. De chauffeurspas vormt soms een belemmering. Het aanvragen van een chauffeurspas duurt enkele weken, zodat iemand niet direct kan starten. Het vinden van geschikt direct inzetbaar personeel wordt door de werkgevers als probleem ervaren. Werkgevers geven juist de voorkeur aan kandidaten die een chauffeurspas hebben en dus direct kunnen starten. “Het is erg vervelend om iemand in dienst te nemen die pas na een maand kan starten”, vertelt een werkgever. Het aanvragen van een chauffeurspas verloopt via de gemeente. De gemeente zou bij uitkeringsgerechtigden kunnen bemiddelen voor een snelle verstrekking van de chauffeurspas. Tot slot hebben de werkgevers geen bezwaar tegen het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden.

Chauffeur goederenvervoer

Door lange en onregelmatige werkdagen, toenemende tijdsdruk en de hoger wordende eisen die opdrachtgevers stellen, is chauffeur in het goederenvervoer een zwaar beroep. Door de zwaarte van het beroep is de uitval van werknemers hoog. “De kwetsbaarste functie is chauffeur, omdat het de zwaarste functie in het bedrijf is”, zegt een werkgever. De huidige vacatures voor vrachtwagenchauffeur zijn zowel vervangingsvacatures van vertrekkende of uitgevallen werknemers als uitbreidingsvacatures. Door de hoge uitval van werknemers en de lage instroom van de chauffeursopleidingen verwachten de werkgevers in de toekomst problemen te gaan ondervinden met het vervullen van vacatures. Deze problemen zijn afhankelijk van de economische situatie en het daarmee samenhangende aanbod van arbeidskrachten. Momenteel geven de werkgevers aan nog weinig problemen te ondervinden met het vervullen van de vacatures.

Kandidaten voor de functie chauffeur goederenvervoer moeten in bezit zijn van een rijbewijs C (vrachtauto) of E (oplegger) en een chauffeursdiploma (CCV-B Beroeps- en eigen goederenvervoer). Daarnaast zijn representativiteit en verantwoordelijkheid gewenste eigenschappen. De werkgevers hebben een voorkeur voor ervaren en jonge chauffeurs.

Het plaatsen van uitkeringsgerechtigden in het beroep chauffeur goederenvervoer kent de volgende belemmeringen: (1) chauffeursdiploma, (2) rijbewijs en (3) de zwaarte van het werk. Het behalen van een chauffeursdiploma en het rijbewijs kost ongeveer één jaar, maar dan ontbreekt het vaak nog aan voldoende ervaring. Ook zijn werkgevers het meest geïnteresseerd in kandidaten die naast hun diploma ook certificaten voor speciaal vervoer hebben, zoals gevaarlijke stoffen. Het beroep chauffeur goederenvervoer is zowel mentaal als fysiek een zwaar beroep. Het werk is mentaal zwaar door de toenemende tijdsdruk en de hogere eisen van de opdrachtgever en de overheid. Het werk is fysiek zwaar door de lange en onregelmatige dagen en het tilwerk. Door de zwaarte van het beroep is de uitval van werknemers hoog. Werkgevers zijn gezien de zwaarte van het werk terughoudend om arbeidsongeschikten in dienst nemen. Een andere belemmering is dat de werkgever verplicht is om de eigen

oudere of arbeidsongeschikte werknemers van werk te voorzien. Het kleine aandeel licht werk binnen de transportbedrijven wordt dan ook aan deze werknemers gegeven en bijna nooit aangeboden aan nieuwe werknemers. Het solistische karakter van het beroep maakt begeleiding op de werkplek bijna niet mogelijk, wel is aanpassing van de werkplek mogelijk. Een laatste belemmering is de werving. De werving voor chauffeurs goederenvervoer verloopt deels informeel. Hierdoor is een deel van de vacatures niet zichtbaar voor alle kandidaten. Een van de kansen is het verwachte toekomstige tekort aan geschikt personeel door de lage instroom in opleidingen en de hoge uitval. Een andere kans is de aanwezige ervaring met reïntegratie van eigen WAO-ers bij de werkgevers. De sector goederenvervoer heeft als een van de weinige sectoren een eigen reïntegratiecentrum.

Vrachtwagenmonteur

Het geringe aantal vacatures voor vrachtwagenmonteur bestaat voornamelijk uit vacatures ten behoeve van vervanging. Deze zijn momenteel moeilijk vervulbaar. Men is op zoek naar ervaren vrachtwagenmonteurs. Er is momenteel wel voldoende aanbod van onervaren personeel, maar niet van ervaren personeel. De instroom in de opleidingen is echter ook aan het dalen. De werkgevers verwachten over een aantal jaar zowel aan ervaren als aan onervaren personeel gebrek te hebben.

Kandidaten voor de functie vrachtwagenmonteur moeten het diploma mts-motorvoertuigentechniek hebben. Daarnaast zijn ervaring en een rijbewijs B (eventueel C en E) gewenst. Voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden kent het beroep belemmeringen en kansen. Eén van de belemmeringen is de opleidings- en ervaringsvereiste. De opleiding mts-motorvoertuigentechniek duurt twee jaar, waarna men nog niet de vereiste ervaring heeft. De fysieke zwaarte van het werk vormt een andere belemmering. De werkgevers willen liever geen arbeidsgehandicapten in dienst nemen vanwege hun beperkingen en het risico van uitval. Het beroep biedt wel de mogelijkheid om werknemers op de werkplek te begeleiden. Het huidige tekort aan ervaren monteurs en de verwachte groei van dit tekort biedt kansen voor uitkeringsgerechtigden met een technische achtergrond.

3.2.2 Sector gezondheids- en welzijnszorg

In de sector gezondheids- en welzijnszorg hebben tien werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Op het moment van interview hebben zeven werkgevers meerdere vacatures, maar de werkgevers geven aan weinig problemen te ondervinden met het werven van personeel. Alleen de werving van medisch-specialistisch personeel, zoals een fysiotherapeut of laborant wordt als een probleem gezien. De meeste vacatures zijn vervangingsvacatures. Eén bedrijf heeft op het moment van het onderzoek een vacaturestop. De werkgevers geven aan dat de toekomstige personeelsvraag in de gezondheids- en welzijnszorg moeilijk is in te schatten.

Een werkgever licht toe: “De personeelsvraag hangt van veel externe factoren af, zoals aantal geboortes, ziekenhuisopnamen, de vergrijzing en beleidswijzigingen.” De werkgevers noemen verschillende functies die in de toekomst mogelijk moeilijker kunnen worden vervuld: medisch-specialistische functies, groepsleiders in de kinderopvang en verzorgenden.

In de gezondheids- en welzijnszorg gebruikt men de volgende wervingsmethoden: krantenadvertentie (acht), interne sollicitatie (zes) en advertenties op internet (vijf). De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben de wervingsmethoden van de gezondheidszorginstellingen niet veranderd. Alle werkgevers geven aan hun methoden in de toekomst niet te zullen veranderen.

Van de tien werkgevers hebben negen werkgevers één of meerdere uitkeringsgerechtigden of arbeidsongeschikten in dienst. Het aantal arbeidsplaatsen voor arbeidsgehandicapten wordt voornamelijk in beslag genomen door de eigen werknemers en kan zodoende niet worden ingezet voor arbeidsgehandicapte uitkeringsgerechtigden. De verantwoordelijkheid voor eigen arbeidsgehandicapte werknemers staat hiermee de reïntegratie van niet-eigen werknemers in de weg. Een kinderopvang en een verzorgingshuis hebben in- en doorstroombanen. Van de tien werkgevers geven zeven werkgevers aan niet actief uitkeringsgerechtigden te willen werven, maar deze kandidaten wel gelijkwaardig te behandelen bij sollicitaties.

In principe staan alle werkgevers positief tegenover het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden, mits ze voldoen aan de gestelde eisen. Om het werkgeversrisico te verminderen en de uitkeringsgerechtigden extra te kunnen ondersteunen, verwachten zeven werkgevers wel een financiële prikkel van de gemeente. Een drietal respondenten ziet ook bezwaren. De banen in met name de gezondheidszorg zijn fysiek zwaar en hierdoor minder geschikt voor reïntegratie.

Van de besproken vacatures zijn twee soorten vacatures mogelijk interessant voor uitkeringsgerechtigden, namelijk groepsleider kinderopvang en verzorgenden. Moeilijker ligt het voor de specialistische medische functies, maar ook deze nemen we mee omdat er mogelijk aanknopingspunten zijn. De eerste twee soorten vacatures zijn interessant door de problemen die werkgevers hebben om de vacatures te vervullen of door de lagere eisen die gesteld worden aan de functie.

Groepsleider kinderopvang

In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de kinderopvang gegroeid. Hoewel de meeste instellingen zijn uitgegroeid, is er nog voldoende vraag naar personeel. De vacatures bestaan zowel uit vervangingsvacatures als uit enkele uitbreidingsvacatures. De werkgevers verwachten in de toekomst geen uitbreidingsvacatures meer te hebben, maar alleen vervangingsvacatures. Eén werkgever merkt op: “Het aantal kinderen in de opvang zal teruglopen en de instellingen moeten dan krimpen.”

Aan kandidaten voor de functie groepsleider kinderopvang worden weinig eisen gesteld. De kandidaat moet de mbo-opleiding Sociaal Pedagogisch Werker (differentiatie kinderopvang) hebben afgerond. Daarnaast geven de werkgevers de voorkeur aan ervaren groepsleiders. Het beroep groepsleider kinderopvang kent een aantal kansen en belemmeringen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. Voor het uitvoeren van de functie is een mbo-diploma vereist. De opleidingsduur (twee tot drie jaar) kan een belemmering vormen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. Momenteel zijn er echter niet voldoende mensen, die beschikken over het gevraagde diploma. Het lage aanbod van gekwalificeerd personeel biedt juist weer kansen voor de uitkeringsgerechtigden. De werktijden kunnen een belemmering vormen voor de uitkeringsgerechtigden met kinderen. De huidige personeelsvraag is voornamelijk gericht op de naschoolse opvang, waarbij de werktijden buiten de schooluren liggen. Wel zijn er voldoende mogelijkheden om deeltijd te werken. Door het optillen van de kinderen is het werk fysiek zwaar en dus minder geschikt voor arbeidsgehandicapten. Ook zijn er op de werkvloer geen aanpassingen mogelijk om het werk lichter te maken, maar is extra begeleiding wel mogelijk. Werkgevers geven aan graag een financiële prikkel te willen ontvangen voor de begeleiding van de uitkeringsgerechtigden en om zich te verzekeren tegen het uitvalrisico.

Verzorgende

Momenteel zijn er weinig vacatures voor verzorgenden. Deze vacatures zijn voornamelijk vervangingsvacatures. De werkgevers verwachten wel dat er in de toekomst problemen met de werving van verzorgenden ontstaan door het vergrijzende personeelsbestand, de beperkte instroom in de opleidingen voor verzorgenden en een toename en verzwaring van de zorgvraag.

De kandidaten voor de functie verzorgenden moeten de mbo-opleiding verzorgenden (niveau 3) hebben afgerond. Zonder deze opleiding mogen ze volgens de wet geen verzorgende handelingen uitvoeren. Over de gewenste leeftijd verschillen de meningen van de werkgevers. De ene werkgever geeft de voorkeur aan jonge kandidaten, terwijl de andere werkgever aangeeft dat er geen leeftijdseisen worden gesteld. Daarnaast worden door werkgevers ook nog taalvaardigheid en sociale vaardigheden als wensen genoemd.

Voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden kent de functie verzorgende kansen en belemmeringen. De grootste belemmering is de fysieke zwaarte van het werk. Een verzorgende moet regelmatig tillen, verslepen en lange periodes staan. Er zijn geen mogelijkheden om het werk te verlichten door aanpassingen op de werkvloer. Hierdoor is de functie minder geschikt voor arbeidsgehandicapten. Wel is extra begeleiding op de werkvloer mogelijk. Een andere belemmering is de vereiste opleiding. De opleiding mbo-verzorgende duurt twee tot drie jaar. Het duurt dus een aantal jaar voordat iemand klaar is voor een functie als verzorgende. Een kans is gelegen in het feit dat gezondheidszorginstellingen ervaring hebben met het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden. In het verleden hebben vele uitkerings-

gerechtigden een baan in de zorg gevonden. Sinds enkele jaren is de werkgever verantwoordelijk voor de reïntegratie van de eigen arbeidsongeschikte werknemers. Hierdoor is in de loop der jaren veel ervaring opgebouwd binnen zorginstellingen. De verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie van de eigen arbeidsongeschikte werknemer zorgt wel voor een belemmering van uitkeringsgerechtigden. Het lichtste werk wordt aan de eigen arbeidsongeschikte werknemers gegeven en is dus niet beschikbaar voor uitkeringsgerechtigden. Werkgevers geven aan graag een financiële prikkel te willen ontvangen voor de begeleiding van de uitkeringsgerechtigden en om zich te verzekeren tegen het uitvalrisico.

Medische specialistische functies

Diverse functies, zoals fysiotherapeut, ergotherapeut, laborant en optometrist worden onder de term medisch specialistische functies geschaard. Het aantal vacatures per functie is gering, maar alle vacatures worden door de werkgevers als moeilijk vervulbaar aangemerkt. Van deze functies verwachten de werkgevers dat ze in de toekomst ook moeilijk vervulbaar zijn. De kandidaten voor de vacatures voor medisch-specialistische functies moeten in bezit zijn van een relevant diploma en aansluitende ervaring. De houding van de werkgever biedt een goede kans om uitkeringsgerechtigden in medisch specialistische functies te plaatsen. De werkgevers zijn bereid om uitkeringsgerechtigden aan te nemen, mits ze de juiste kwalificaties hebben. Deze kwalificaties vormen dan ook de grootste belemmering voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. De kwalificaties zijn pas te behalen na jaren van medische studie en werkervaring. In eerste instantie lijkt dit niet aan te sluiten op het aanbod. Desalniettemin vormt het een knelpunt op de arbeidsmarkt dat in het achterhoofd dient te worden gehouden.

3.2.3 Sector detailhandel

In de detailhandel hebben tien werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Op het moment van interviewen geven zes van de tien werkgevers aan geen vacatures te hebben. De huidige vacatures en die van de afgelopen maanden zijn voornamelijk vacatures voor oproepkrachten, weekendkrachten en vakantiehulp. De werkgevers zoeken voor deze vacatures voornamelijk scholieren of studenten, waardoor het verloop bij deze functies hoog is. Daarnaast zijn er enkele vacatures voor verkopers. De meeste vacatures in de detailhandel zijn vacatures ter vervanging van het vertrekkend personeel. De werkgevers geven allemaal aan geen problemen te ondervinden bij het vervullen van deze vacatures. Er is voldoende aanbod van personeel. De werkgevers verwachten in de toekomst alleen vervangingsvacatures te hebben. Dit zullen voornamelijk vacatures ter vervanging van oproepkrachten zijn. Door de ruimte op de arbeidsmarkt verwachten alle werkgevers uit de detailhandel geen problemen te ondervinden met het werven van personeel. “Zelfs zonder advertenties krijgen we voldoende reacties om de vacatures op te vullen”, vertelt een bedrijfsleider.

Zeven werkgevers geven aan de vacatures te vervullen door middel van open sollicitaties. Een drietal werkgevers meldt ook hun vacatures bij het CWI. De werkgevers geven aan in het verleden op voornamelijk dezelfde manier kandidaten te hebben geworven. De meeste winkels behoren tot een keten. De bedrijfsleiders van deze winkels voeren wel zelf hun personeelsbeleid, behalve voor de leidinggevende functies. De hogere functies worden vaak door het hoofdkantoor geworven. De meeste bedrijfsleiders geven aan in de toekomst niet hun eisen aan kandidaten en wervingsmethoden te zullen veranderen. Een aantal bedrijfsleiders verwacht bij een blijvend hoog aanbod van kandidaten wel strenger te zullen gaan selecteren. In het verleden heeft de helft van de bedrijfsleiders meegewerkt aan reïntegratietrajecten. Dit aantal is teruggelopen tot twee bedrijfsleiders die momenteel meewerken aan een reïntegratietraject. De winkels dienen vaak als stageplaats naast een opleiding. Slechts weinig deelnemers blijven na hun stage bij het bedrijf werken. De helft van de bedrijfsleiders geeft aan bereid te zijn om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. De andere helft van de bedrijfsleiders, die niet bereid te zijn om mee te werken, geeft de voorkeur aan jonge kandidaten. Bij deze bedrijfsleiders bestaat het beeld dat uitkeringsgerechtigden het werk niet aankunnen.

Uit de interviews komen twee soorten vacatures naar voren die mogelijk interessant zijn voor uitkeringsgerechtigden, namelijk oproepkracht en verkoper. Deze vacatures zijn interessant door de problemen die werkgevers hebben om de vacatures te vervullen of door de lage eisen die gesteld worden aan de functie.

Oproepkracht

De functie oproepkracht of wel weekend- of vakantiekracht kent een hoog verloop. De functie wordt voornamelijk vervuld door scholieren of studenten, die maar een korte tijd werkzaam zijn bij een winkel. De keuze voor jonge werknemers is gebaseerd op de kostenoverweging: jongeren zijn goedkoper. De vacatures voor de functie oproepkracht zijn alleen ter vervanging van het vertrekkende personeel. Ook in de toekomst verwachten de bedrijfsleiders alleen vervangingsvacatures te hebben. De meeste winkels zijn verbonden met een keten en mogen niet uitbreiden zonder toestemming van het hoofdkantoor. De bedrijfsleiders geven aan geen problemen te ondervinden bij het vervullen van de vacatures. Als de recessie aanhoudt, zien de bedrijfsleiders ook in de toekomst geen problemen met het vervullen van deze vacatures.

Voor de vacatures van oproepkrachten worden geen opleidings- of ervaringseisen gesteld. Wel wordt vereist dat een kandidaat binnen het team past, het Nederlands voldoende beheerst en representatief is. De bedrijfsleiders hebben een voorkeur voor scholieren of studenten. Bij een hoger aanbod van kandidaten worden de eisen strenger.

De functie oproepkracht kent een aantal kansen en belemmeringen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. De grootste belemmering is de voorkeur van de bedrijfsleiders voor jongere kandidaten. Daarnaast betreft het fysiek zwaar werk (tillen, bukken, langdurig staan)

en zijn er weinig mogelijkheden om de werkplek aan te passen. De bedrijfsleiders stellen geen opleidings- of ervaringseisen aan de kandidaten; dit vergemakkelijkt de plaatsing van uitkeringsgerechtigden. Oproepkrachtbanen worden veelal in deeltijd aangeboden. Wel vallen de uren buiten schooltijden, hetgeen aansluit bij de behoeften van scholieren en studenten.

Verkoper

Het verloop bij de verkopers is kleiner, omdat deze functies vaker door oudere werknemers worden vervuld. De vacatures voor verkopers zijn alleen ter vervanging van vertrekkende verkopers. Over uitbreiding mogen de bedrijfsleiders niet zelf beslissen. Deze beslissing wordt zoals reeds aangegeven door het hoofdkantoor genomen. De bedrijfsleiders geven aan dat er voldoende aanbod van kandidaten is en geven tegelijk aan weinig problemen te ondervinden bij het vervullen van de vacatures. Eén bedrijfsleider merkt op dat het huidige aanbod niet altijd geschikt is. Een ander wijst op het feit dat het moeilijk is mensen voor voltijdfuncties te vinden. In de toekomst verwachten de bedrijfsleiders alleen maar vervangingsvacatures te hebben. Bij een aanhoudende recessie zien de bedrijfsleiders geen problemen met het vervullen van deze vacatures.

Afhankelijk van het soort en de grootte van de winkel worden verschillende eisen gesteld aan de kandidaten voor de functie verkoper. Bij kleine specialistische winkels zoals drogisterijen en meubelspeciaalzaken wordt vaak wel een opleiding en ervaring geëist. De kandidaten moeten dan in bezit van een mbo-opleiding verkoopmedewerker met een branchedifferentiatie en ervaring hebben bij andere werkgevers. De grotere warenhuizen stellen vaak lagere opleidingseisen, bijvoorbeeld minimaal vmbo-diploma. Alle werkgevers stellen wel eisen aan de representativiteit, de beheersing van het Nederlands en het kunnen werken in teamverband. De eisen zullen in de toekomst niet veranderen. Alleen bij een hoger aanbod van kandidaten worden de eisen strenger.

Voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden kent de functie verkoper een aantal kansen en belemmeringen. Een van de kansen is de lagere opleidings- en ervaringseisen bij een aantal werkgevers. Juist deze werkgevers staan ook positief tegenover het aannemen van uitkeringsgerechtigden en daarvan hebben twee werkgevers ervaring met reïntegratie. “Momenteel zijn we bezig met het reïntegreren van een eigen werknemer. Daarnaast hebben we momenteel geen plaats meer voor extra mensen, maar ik ben altijd bereid om me extra in te zetten voor de begeleiding van deze mensen”, vertelt een bedrijfsleider. De kansen worden verder vergroot door de mogelijkheid om deeltijd of voltijd te werken. Ook is begeleiding op de werkvloer mogelijk, al geven de bedrijfsleiders aan hiervoor liever een externe jobcoach te gebruiken. Een van de belemmeringen is ook hier de voorkeur van de bedrijfsleider voor jongere werknemers. Daarnaast vormen de opleidings- en ervaringseis bij de specialistische winkels een belemmering voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. Juist deze werkgevers staan negatief tegenover het aannemen van uitkeringsgerechtigden. Daarnaast betreft

het vaak fysiek zwaar werk (tillen, bukken, langdurig staan) en zijn er weinig mogelijkheden om de werkplek aan te passen.

3.2.4 Sector zakelijke dienstverlening

In de sector zakelijke dienstverlening hebben tien werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. In de zakelijke dienstverlening hebben zeven werkgevers momenteel meerdere vacatures. Het betreft zowel vacatures ter vervanging van vertrekkend personeel als uitbreiding. Alle werkgevers verwachten in de toekomst af en toe vacatures ter vervanging van vertrekkend personeel te hebben. Twee werkgevers geven aan op langer termijn een uitbreiding van het bedrijf te verwachten. De vervulling van de meeste vacatures vormt volgens de werkgevers geen probleem. Alleen op het terrein van goed opgeleide en ervaren specialistisch personeel (technisch en economisch) verwacht men problemen te ondervinden.

Door zeven werkgevers worden kandidaten in de zakelijke dienstverlening geworven door middel van derden, zoals uitzendbureaus, CWI, detachering en wervings- en selectiebureaus. Daarnaast wordt de advertentie in de krant door de helft van de werkgevers gebruikt. De werkgevers geven aan dat voorheen dezelfde wervingsmethoden werden gebruikt. Werkgevers in de sector zakelijke dienstverlening die wij hebben gesproken, hebben geen uitkeringsgerechtigden in dienst. Wel zijn er eigen arbeidsongeschikte personeelsleden gereïntegreerd of in het verleden herplaatst. De helft van de werkgevers zou in principe wel uitkeringsgerechtigden willen aannemen, maar stelt hoge eisen en men is terughoudend gezien de financiële risico's. Een werkgever licht toe: "Ik zeg bij voorbaat geen nee, maar elke kandidaat moet aan dezelfde eisen voldoen." Pas als een kandidaat geschikt is en er een financiële compensatie is, zijn deze werkgevers bereid om een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. Ook bestaat bij een drietal respondenten een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden.

De vraag naar accountants is mogelijk voor uitkeringsgerechtigden niet interessant. We nemen deze functie wel op, omdat het aangeeft waar een knelpunt zit bij de vraag naar arbeid.

Accountant

De huidige vacatures voor de functie accountant zijn zowel vervangingsvacatures als uitbreidingsvacatures. Werkgevers ondervinden problemen bij het vervullen van deze vacatures. Het gaat hier met name om ervaren accountants. Ook in de toekomst verwacht men dat vacatures voor accountants moeilijk vervulbaar blijven. Het gaat dan voornamelijk om vervangingsvacatures.

Kandidaten voor de functie accountant moeten minimaal een hbo-diploma accountancy hebben. Daarnaast moet de kandidaat representatief en contactueel sterk zijn. De werkgevers zoeken alleen accountants met ervaring en eventueel een specialisatie.

Voor de plaatsing van uitkeringsgerechtigden kent het beroep accountant voornamelijk belemmeringen. De grootste belemmering is de opleidings- en ervaringseis van de werkgever. Om het hbo-diploma accountancy te behalen, moet een opleiding van vier jaar worden doorlopen. Daarnaast geven de werkgevers de voorkeur aan ervaren en gespecialiseerde accountants. Dat betekent dat na de opleiding nog een aantal jaar ervaring moet worden opgedaan. Het traject naar een baan als accountant duurt te lang voor een uitkeringsgerechtigde. Een andere belemmering is het ontbreken van begeleiding op de werkvloer. De werkgevers hebben voorkeur voor een ervaren accountant, omdat deze geen begeleiding meer behoeft. Daarnaast hebben de werkgevers een negatief beeld van uitkeringsgerechtigden. Ze willen alleen een kandidaat aannemen als die aan alle eisen voldoet. “Ik verwacht dat de door ons gezochte kandidaat niet in de bijstand zit.” De enige kans is dat er een tekort is aan accountants en dat werkgevers in de toekomst een aantal eisen moeten verlagen of dat ze meer gaan investeren in aankomende accountants.

3.2.5 Sector industrie (metaal en voedingsmiddelen industrie)

In de industrie hebben tien werkgevers meegewerkt aan het onderzoek (vijf uit de metaal en vijf uit de voedingsmiddelenindustrie). De helft van de werkgevers uit de industriesector heeft één of meerdere vacatures. De sector zegt last te hebben van de economische recessie en een aantal bedrijven moet zelfs krimpen (zie hoofdstuk 2, tabel 2.3). De vacatures die er zijn, zijn ter vervanging van vertrekkend personeel. De meeste vacatures kunnen zonder problemen worden vervuld. De werkgevers zijn voorzichtig over de personeelsvraag in de toekomst. Geen enkele werkgever verwacht dat het bedrijf gaat groeien op de korte termijn, de uitbreidingsvraag zal bijna nihil zijn. De meeste bedrijven verwachten zelfs te moeten krimpen en vertrekkende personeelsleden niet altijd te zullen vervangen. “Vanwege de tegenvallende economie zitten we momenteel te ruim in ons jasje en zullen we waarschijnlijk moeten krimpen de komende jaren.”, vertelt een werkgever. Door de economische recessie verwachten de werkgevers weinig problemen met het vervullen van vacatures. Men verwacht dat er voldoende aanbod is van personeel. Een enkel bedrijf verwacht wel moeilijkheden, maar dan gaat het vooral om technische functies op mbo-niveau.

Alle werkgevers werven via advertenties in kranten en/of via uitzendbureaus. Slechts twee bedrijven melden hun vacatures bij het CWI. De werkgevers geven aan hun wervingsmethoden in de toekomst niet te zullen veranderen.

Acht werkgevers hebben ervaring met het aannemen van uitkeringsgerechtigden via sollicitatieprocedures of reïntegratietrajecten. De ervaringen waren over het algemeen positief. Momenteel zijn er echter weinig uitkeringsgerechtigden werkzaam bij de ondervraagde bedrijven. De werkgevers hebben geen negatief beeld van uitkeringsgerechtigden en zullen in prin-

cipe bereid zijn om een uitkeringsgerechtigde aan te nemen. De uitkeringsgerechtigde moet wel aan de gestelde eisen voldoen en het financiële risico voor het bedrijf moet afgedekt zijn.

Technische productiemedewerkers

De vacatures voor technische productiemedewerkers (frezers, bankwerkers, slijpers, draaiers, operators, enzovoort) zijn ter vervanging van vertrekkend personeel. De meeste bedrijven in de industrie hebben last van de recessie en zullen momenteel niet uitbreiden. De werkgevers geven aan enige moeite te hebben met het vervullen van de vacatures. De vacatures staan langer open dan andere vacatures, maar worden uiteindelijk wel vervuld. De werkgevers verwachten dat in de toekomst de vraag naar technisch productiepersoneel niet zal veranderen. De instroom in technische opleidingen is laag en zal volgens de werkgevers ook laag blijven. Dit betekent dat er over een aantal jaren een tekort aan technisch productiepersoneel zal ontstaan.

Aan de kandidaten voor de functie technische productiemedewerker worden weinig eisen gesteld. De werkgevers geven de voorkeur aan kandidaten met een technische opleiding en enige ervaring, maar nemen ook kandidaten zonder diploma en ervaring aan. De technische opleiding kan een vmbo-, een mbo- of een vapro-opleiding zijn. De opleidingen variëren van één jaar tot drie jaar. Hoe langer de opleiding duurt, hoe groter de verantwoordelijkheid in de functie wordt. Een enkele werkgever geeft aan liever niet te oude kandidaten aan te nemen in verband met het fysiek zware werk.

Het beroep technische productiemedewerker kent een aantal kansen en belemmeringen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. In de verminderende instroom in de technische opleidingen ligt een grote kans voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. In de toekomst zal het aanbod van gekwalificeerd technisch personeel lager worden door de lage uitstroom van de opleidingen. Door het lage arbeidsaanbod zullen werkgevers uiteindelijk lagere eisen stellen aan de kandidaten. De werkgevers passen momenteel hun eisen al aan. Vaak is een technische opleiding voldoende, maar deze is niet altijd noodzakelijk. Een technische opleiding duurt minimaal één jaar en maximaal drie jaar. Een belemmering van het werk is de fysieke zwaarte van het werk en de onmogelijkheid om de werkplek aan te passen, waardoor het beroep niet geschikt is voor arbeidsgehandicapten. Werkgevers zijn dan ook terughoudend over het aannemen van arbeidsongeschikten. Een werkgever licht toe: “mensen uit de bijstand willen we wel aannemen, maar mensen uit de WAO niet. Het werk is voor hen te zwaar.” Ze vrezen dat het werk te zwaar is en dat ze meer risico hebben op uitval. De financiële risico's die samenhangen met het aannemen van een arbeidsongeschikte, moeten dan ook worden afgedekt door de overheid.

3.2.6 Beroepsgroepen

Verschillende beroepsgroepen zijn minder verbonden met een sector, maar komen in alle vijf de onderzochte sectoren voor. Twee van deze beroepsgroepen zijn mogelijk interessant voor uitkeringsgerechtigden, namelijk de administratieve beroepen en servicemonteurs.

Administratieve beroepen

In de onderzochte sectoren zijn er weinig vacatures voor administratieve functies. De vacatures die er zijn, zijn voornamelijk vervangingsfuncties. De werkgevers geven aan geen problemen te ondervinden bij het vervullen van deze vacatures. In de toekomst verwachten de werkgevers bijna alleen vervangingsvacatures te hebben.

De eisen die aan kandidaten worden gesteld, verschillen per functie. Voor sommige functies zijn geen opleidings- of ervaringseisen en voor andere functies wordt minimaal een HBO-opleiding en werkervaring vereist. Voor alle functies moeten de kandidaten wel communicatief vaardig zijn en het Nederlands goed beheersen.

Voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden hebben de administratieve beroepen een aantal belemmeringen en kansen. De enige belemmering is de huidige lage vraag naar administratief personeel en het hoge aanbod van personeel. Hierdoor is de concurrentie erg groot en kunnen werkgevers hogere eisen stellen. Dit werkt in het nadeel van uitkeringsgerechtigden. Als de werkgever lage eisen stelt zijn de kansen voor uitkeringsgerechtigden er. Ook hebben uitkeringsgerechtigden kans als er mogelijkheden zijn om de werkplek aan te passen en de uitkeringsgerechtigde te begeleiden op de werkplek. De bereidheid van de werkgever verschilt per sector.

Servicemonteurs

De vacatures voor servicemonteurs vormen momenteel geen groot probleem, want er is nog voldoende aanbod van geschikt personeel. Het valt werkgevers wel op dat ze meer tijd nodig hebben voor het vervullen van de vacature servicemonteur dan voor het vervullen van andere vacatures. De vacatures zijn zowel ter vervanging van vertrekkend personeel als uitbreiding van het bedrijf. De werkgevers verwachten wel problemen met het vervullen de vacatures in de toekomst. Steeds minder mensen beginnen aan de opleiding voor servicemonteur en dus zal het aanbod van personeel in de toekomst verminderen. De werkgevers verwachten dat hun vraag naar servicemonteurs niet gaat veranderen. De vacatures in de toekomst zullen voornamelijk bestaan uit vervangingsvacatures.

Kandidaten voor de functie servicemonteur moeten beschikken over een mts-monteursdiploma met een productspecialisatie (bijvoorbeeld auto, verwarming of witgoedapparaten) en het liefst ervaring hebben.

Het beroep service monteur kent een aantal belemmeringen en kansen voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. In de verminderende instroom in de monteursopleidingen ligt een

grote kans voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden. In de toekomst zal het aanbod van gekwalificeerd personeels lager worden door de lage uitstroom van gediplomeerde monteurs. De opleidingen tot monteur variëren van één jaar tot vier jaar. De éénjarige opleiding leidt op tot assistent-monteur. Vanaf de twee- en driejarige opleidingen is men zelfstandig onderhouds- of installatiemonteur. De vierjarige opleidingen zijn voornamelijk gericht op de leidinggevende functies. De functie van monteur is niet geschikt voor arbeidsgehandicapten wegens het fysieke karakter van het werk. Hierdoor staan de werkgevers negatief tegenover het aannemen van arbeidsgehandicapten. De werkplek kan niet worden aangepast, omdat er telkens op een andere plek wordt gewerkt. Wel is begeleiding van de uitkeringsgerechtigde mogelijk.

Tabel 3.1 Overzicht vacatures

Vacature	Opleiding	Aanvullende eisen	Toekomstverwachting	Kansen	Belemmeringen
Chauffeur personen- vervoer	<ul style="list-style-type: none"> • CCV-B personenvervoer • Rijbewijs B 	<ul style="list-style-type: none"> • Beheersing Nederlandse taal • Klantvriendelijkheid 	Toename vacatures door vergrijzing van personeelsbestand	<ul style="list-style-type: none"> • Bereidheid werkgever • Geen diplomavereiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen begeleiding • Geen aanpassing werkplek
Taxi- chauffeur	<ul style="list-style-type: none"> • Rijbewijs B 	<ul style="list-style-type: none"> • Representatief • Verantwoordelijk- heid • Flexibiliteit 	Vervangingsvacatures en afhankelijk van economische en wettelijke ontwikkelingen ook uitbreiding	<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassing werkplek • Gemeente verstrekt Chauffeurspas • Bereidheid werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Geen begeleiding • Duur aanvraag chauffeurspas
Chauffeur goederen- vervoer	<ul style="list-style-type: none"> • CCV-B Beroeps- en eigen goederenvervoer • Rijbewijs-C of E 	<ul style="list-style-type: none"> • Representatief • Verantwoordelijk- heid 	Moeilijk vervulbaar door dalende instroom opleiding en hoge uitval van werknemers	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstig personeelstekort • Aanpassing werkplek • Reïntegratie-ervaring 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereisten (1 jr) • Fysiek zwaar werk • Voorrang reïntegratie eigen werknemers • Geen begeleiding • Informele werving
Vrachtwagen monteur	<ul style="list-style-type: none"> • Mts-motorvoer- tuigentechniek • Rijbewijs B (wens) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring 	Moeilijk vervulbaar door dalende instroom in opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstig personeelstekort 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereiste (2 jr) • Ervaringsvereiste • Fysiek zwaar werk • Lage bereidheid werkgever
Groepsleider kinderopvang	<ul style="list-style-type: none"> • Hbo-Sociaal Pedagogisch Werker (dif. Kinderopvang) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring 	Vervangingsvacatures, mogelijk een terugloop van vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Tekort aan gekwalificeerd personeel • Begeleiding op werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereiste (2-3 jr) • Fysiek zwaar werk • Werktijden buiten schooltijden
Verzorgende	<ul style="list-style-type: none"> • Mbo-verzorgende (niveau 3) 		Toename moeilijk vervulbare vacatures door vergrijzing personeelsbestand, toename zorgvraag en lage instroom opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Reïntegratie-ervaring • Begeleiding op werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> • Fysiek zwaar werk • Geen aanpassing werkplek • Diplomavereiste (3 jr) • Voorrang reïntegratie eigen werknemers
Medische spec. functies	<ul style="list-style-type: none"> • Relevant hbo- diploma (of hoger) voor de functie 	<ul style="list-style-type: none"> • Relevante ervaring voor de functie 	Moeilijk vervulbare vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelstekort • Bereidheid werkgever 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereiste (> 4 jr) • Ervaringsvereiste

Vervolg tabel tabel 3.1

Vacature	Opleiding	Aanvullende eisen	Toekomstverwachting	Kansen	Belemmeringen
Oproepkracht detailhandel		<ul style="list-style-type: none"> • Beheersing Nederlandse taal • Representatief • Passen in het team 	Hoog verloop, maar geen problemen met het vervullen van de vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Deeltijd banen • Geen diplomavereiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorkeur voor jongeren • Fysiek zwaar werk • Geen aanpassing werkplek
Verkoper	<ul style="list-style-type: none"> • Vmbo of • Mbo-verkoop-medewerker (met branchespec.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Beheersing Nederlandse taal • Representativiteit • Passen in het team 	Alleen vervangingsvacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Lage diplomavereiste • Bereidheid werkgever • Deeltijd banen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fysiek zwaar werk • Geen aanpassing werkplek • Geen bereidheid werkgever en diplomavereisten (specialisten) • Voorkeur voor jongeren
Accountant	<ul style="list-style-type: none"> • Hbo-Accountancy 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring • Contactueel sterk 	Moeilijk vervulbare vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstig personeelstekort 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereiste (> 4 jr) • Ervaringsvereiste • Geen begeleiding
Technische productie-medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Vmbo of • Mts of • Vapro 		Moeilijk vervulbare vacatures door lage instroom in opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstig personeelstekort • Lage diplomavereiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Fysiek zwaar werk • Geen aanpassing werkplek • Lage bereidheid werkgever
Servicemon-teurs	<ul style="list-style-type: none"> • Mts-monteur (met productspec.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ervaring 	Moeilijk vervulbare vacatures door lage instroom in opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstig personeelstekort • Begeleiding op werkplek 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomavereiste (>1 jr) • Fysiek zwaar werk • Geen aanpassing werkplek

3.3 Identificatie door arbeidsmarktdeskundigen

Het bovenstaande vacatureoverzicht is ontstaan uit de interviews met werkgevers. Naast de werkgevers zijn ook reïntegratiebedrijven, opleidingsinstituten en sectordeskundigen geïnterviewd over hun visie op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Met het interviewen van deze arbeidsmarktdeskundigen wordt beoogd de informatie van de werkgevers te vergelijken met de informatie van de arbeidsdeskundigen en hierdoor een bredere kijk op de vraagzijde van de arbeidsmarkt te krijgen.

3.3.1 Reïntegratiebedrijven en opleidingsinstituten

De vier geïnterviewde reïntegratiebedrijven zijn bijna allemaal werkzaam voor de gemeente Zaanstad. Het reïntegratiebedrijf zonder contract met de gemeente Zaanstad is geïnterviewd wegens de specifieke kennis van het bedrijf over de sector verkeer en vervoer. De twee geïnterviewde opleidingsinstituten zijn gevestigd in Zaanstad en voeren beide scholingsonderdelen van reïntegratietrajecten uit.

Het beeld van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, dat is ontstaan uit de interviews met de werkgevers, komt goed overeen met het beeld dat de reïntegratiebedrijven¹ schetsen. De reïntegratiebedrijven merken op dat het aantal vacatures in de Zaanstreek en ook in de rest van Nederland laag is. Dit wordt volgens hen voornamelijk veroorzaakt door de economische recessie. In de geselecteerde sectoren is dat zichtbaar in het lage aantal uitbreidingsvacatures en het relatief hoge aantal vervangingsvacatures. In Zaanstad wordt de vergrijzing ook zichtbaar en dat zal resulteren in meer vervangingsvacatures in de toekomst (na 2010).

Hoewel het algemene beeld goed overeenkomt, is er op sectorniveau wel een aantal verschillen. In de sector verkeer en vervoer wordt door de reïntegratiebedrijven bevestigd dat het solistische karakter en de fysieke zwaarte van het werk belemmeringen vormen voor de reïntegratie. Daarnaast wordt ook het chauffeursdiploma als een belemmering genoemd. Het behalen van het diploma schijnt niet gemakkelijk te zijn. De door de werkgevers verwachte lage instroom in de chauffeursopleidingen wordt door de reïntegratiebedrijven tegengesproken. Zij signaleren juist een toename in de instroom. De cijfers uit de jaarverslagen van het CVV ondersteunen de verwachtingen van de werkgevers. In 2001 en 2002 is het aantal afgenomen beroepschauffeursexamens gedaald.

In de sector gezondheids- en welzijnszorg worden de tekorten in de medisch specialistische functies ook door de reïntegratiebedrijven opgemerkt, al zijn volgens de bedrijven de functies

¹ Met het begrip reïntegratiebedrijven worden ook de opleidingsinstituten bedoeld.

meestal niet geschikt voor hun cliënten. Verder is er een blijvende vraag naar laagopgeleiden in de zorg voor huishoudelijke en verzorgende functies.

In de detailhandel geven de reïntegratiebedrijven aan dat de concurrentie van jongere en goedkopere krachten groot is. De leeftijd en het bijbehorende salaris speelt een belangrijke rol bij de keuze van de werkgever. Weinig reïntegratietrajecten eindigen in een plaatsing in de detailhandel.

De zakelijke dienstverlening zoekt veelal kandidaten met een mbo+-opleiding of hoger. Hierdoor lijkt de sector minder toegankelijk voor uitkeringsgerechtigden. Dit beeld stemt overeen met het door de werkgevers geschetste beeld. De reïntegratiebedrijven noemen echter ook licht administratief werk als geschikt werk voor uitkeringsgerechtigden.

In de industrie lijken de meeste werkgevers last te ondervinden van de economische recessie en geven aan weinig vacatures te hebben. De reïntegratiebedrijven noemen echter de industriële sector als kansrijke sector voor reïntegratie. Volgens hen is er voldoende vraag naar productiemedewerkers (bijvoorbeeld inpakwerk) en technische productiemedewerkers. Beide functies zijn goed bemiddelbaar voor uitkeringsgerechtigden.

Naast de voor het onderzoek geselecteerde sectoren noemen de reïntegratiebedrijven nog andere kansrijke sectoren. Zo wordt gewezen op mogelijkheden in de schoonmaak en catering (de facilitaire dienstverlening). Ook noemen de reïntegratiebedrijven de lagere functies in de bouw, beveiliging, groothandel en automatisering als kansrijk. Tot slot zijn kansrijke functies die in alle sectoren voorkomen de servicegerichte functies, zoals conciërge, taxi-chauffeur en horecamedewerker.

De reïntegratiebedrijven merken op dat de bereidheid van de werkgever om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen tegenvalt. Deze tegenvallende bereidheid wordt voornamelijk veroorzaakt door de economische recessie en het hoge arbeidsaanbod. De meeste werkgevers geven eerder de voorkeur aan een jonge, goed opgeleide kandidaat ('schaap met vijf poten') dan aan een uitkeringsgerechtigde. De uiteindelijke keuze is sterk afhankelijk van de kandidaat. De werkgevers letten het meest op motivatie, flexibiliteit en de diploma's van de kandidaten. Uitkeringsgerechtigden worden regelmatig door hun uitkeringsverleden benadeeld bij sollicitaties. Voor de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde is het soms nodig om de werkgever over de streep te trekken. Dit gebeurt volgens de reïntegratiebedrijven niet door subsidies, maar door het benadrukken van de kwaliteit van de kandidaat. De kandidaat moet 'commercieel' worden aangeboden, dat wil zeggen op een wijze die de ondernemer aanspreekt. De subsidies zijn voor de werkgever extra inkomsten en leveren soms veel administratief werk op. De eigen reïntegratieverplichtingen van de werkgevers kunnen daarnaast een belemmering vormen om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. Werkgevers zijn verplicht eigen arbeidsgehandicapten te reïntegreren. Deze werknemers verrichten voor een groot deel al de lichtere werkzaamheden. Deze werkzaamheden zijn dan niet beschikbaar voor (arbeidsgehandicapte) uitkeringsgerechtigden.

3.3.2 Sectordeskundigen

Voor het onderzoek zijn vier sectordeskundigen geïnterviewd. Met uitzondering van de sector zakelijke dienstverlening zijn alle sectororganisaties geïnterviewd. Daarnaast is met de Vereniging Ondernemerskring Zaanstreek en de begeleider van de monitor Werkgelegenheid van het Masterplan Noordzeekanaalgebied gesproken.

Ook het beeld dat de sectordeskundigen schetsen van de Zaanse arbeidsmarkt komt op grote lijnen overeen met het beeld van de werkgevers en de reïntegratiebedrijven. Alle sectoren ondervinden hinder van de economische recessie. Voor de meeste bedrijven betekent het een stabilisatie van de groei en voor een aantal bedrijven een krimp. Het aanbod van arbeidskrachten is momenteel groot. Werkgevers hebben de keuze uit vele geschikte kandidaten en kunnen dus hoge eisen stellen. De grotere concurrentie tussen arbeidskrachten werkt volgens de sectordeskundigen ten nadele van de uitkeringsgerechtigden.

Verkeer en vervoer

Momenteel groeit het aantal vacatures in de sector verkeer en vervoer nog steeds. Landelijk zijn er 8000 vacatures. De meeste vacatures zijn voor chauffeurs goederenvervoer. De sector lijdt nog steeds onder een slecht imago. Het beroep van chauffeur is zwaar met lange werkdagen. Het slechte imago leidt onder andere tot een lage instroom in de chauffeursopleidingen, waardoor er in de toekomst een tekort aan chauffeurs gaat ontstaan. Om de instroom in de opleidingen te bevorderen, bieden de opleidingsfondsen vanuit de vakopleiding mogelijkheden. Zo kan er worden aangesloten bij een fonds voor het leerlingstelsel. Daarvoor is het wel noodzakelijk dat er voldoende instroom in de beroepsopleiding is. Momenteel wordt er door werkgevers en werknemers in de sector gewerkt met een eigen reïntegratiecentrum (in het wegvervoer).

Gezondheids- en welzijnszorg

De vraag naar arbeidskrachten in de gezondheids- en welzijnszorg blijft stabiel. Nog steeds zijn de zogenoemde handen aan het bed nodig. Hiervoor is er momenteel een vrijwilligersproject gestart. Het doel van het project is toeleiding van uitkeringsgerechtigden naar de zorg via een vrijwilligersbank. Het activeren en opleiden van vrijwilligers is een eerste stap in het project. Het project besteedt aandacht aan de Nederlandse taal, inburgering en sociale vaardigheden van de deelnemers.

Veelal alleenstaande moeders kiezen voor de sector gezondheids- en welzijnszorg. De werktijden (nacht- en weekenddiensten) vormen juist voor deze groep een belemmering. Vanwege hun kinderen zijn ze niet in staat om de nacht- en weekenddiensten te draaien.

Het aantal arbeidsplaatsen in de kinderopvang is momenteel afhankelijk van de mogelijk nieuwe wetgeving over de financiering van de kinderopvang. Als ouders de kinderopvang

grotendeels zelf moeten financieren, dan zal het aantal kinderen in de opvang teruglopen en het logisch gevolg is dat de instellingen moeten krimpen.

Detailhandel

De detailhandel heeft momenteel landelijk gezien 10.000 vacatures. Het landelijke beeld staat echter in contrast met het aantal vacatures dat in sommige regio's wordt aangetroffen. Veel vacatures worden informeel opgevuld of niet opgevuld. Daarnaast wordt een groot aantal vacatures via 'open sollicitaties' voorzien. De reïntegratietrajecten in de detailhandel verlopen momenteel erg moeizaam. Dit heeft alles te maken met de huidige economische omstandigheden: zeven procent van de winkelruimte staat leeg, de bestedingen in de detailhandel lopen terug en een aantal bedrijven zweeft op het randje van faillissement. Reïntegratie in de detailhandel lukt alleen als het 'crème de la crème' van de uitkeringsgerechtigden wordt geselecteerd. De belangrijkste eisen van werkgevers zijn: rekenen, beheersing van de Nederlandse taal en minimale servicevaardigheden. Vanuit de kandidaat gezien is het daarnaast van belang dat het werk binnen een straal van vijf à tien kilometer ligt. Voor bijvoorbeeld de functie verkoopmedewerker is een werkgever over het algemeen niet bereid meer dan tien kilometer woon-werkafstand te overbruggen. De enige mogelijkheid om reïntegratie in de detailhandel mogelijk te maken, is het verder invullen van de servicegerichtheid. Hier zou al meer in geïnvesteerd moeten worden op scholen. Voor sommige kandidaten is de stap naar de detailhandel misschien nog te groot. In het traject zou ook naar kleinere stapjes gekeken moeten worden. Als voorbeeld wordt genoemd dat men eerst wordt opgeleid in een bibliotheek en daarna pas in een boekenwinkel gaat werken. "De basisinteresse van de kandidaat zijn boeken, de servicegerichtheid wordt aangeleerd in de bibliotheek en kan gebruikt worden in de boekhandel". Tot slotte wordt er aangegeven dat het voor Zaanstad juist interessant is om over de muren van de sectoren heen te kijken. Detailhandel, horeca, recreatie en toerisme zijn allemaal op zoek naar 'servicegerichte' mensen. De kans op succes voor reïntegratie kan worden verhoogd door de arbeidsvraag in deze sectoren aan elkaar te koppelen.

Zakelijke dienstverlening

In de zakelijke dienstverlening zijn de vacatures voornamelijk in de financieel-administratieve hoek. De vraag is echter niet gericht op de lagere functies, die toegankelijk zijn voor uitkeringsgerechtigden, maar op de specialistische functies. Voor deze functies is minimaal een hbo-diploma benodigd. Het behalen van een dergelijk diploma ligt buiten de mogelijkheden van een reïntegratietraject. De sector zakelijke dienstverlening biedt volgens de sectordeskundigen dus weinig kansen voor reïntegratie, uitzonderingen in het aanbod daargelaten.

Industrie (metaal en voedingsmiddelen)

In de metaalindustrie zijn er momenteel te weinig vakmensen. Hoewel de vraag door de economische recessie is verminderd, ondervinden werkgevers nog steeds problemen met het vervullen van dergelijke vacatures. Er is onvoldoende aanbod vanuit de opleidingen. De huidige

uitstroom uit de opleiding voldoet waarschijnlijk niet aan de verwachtingen van werkgevers. Men wordt vooral vakgericht opgeleid en mist daardoor andere vaardigheden. De komende tien tot twintig jaar zal er door de vergrijzing een behoorlijke vervangingsvraag ontstaan in de metaalindustrie en daarnaast verwacht de sector in de toekomst verder te groeien.

Het werk in de metaalindustrie is minder geschikt voor arbeidsgehandicapten vanwege het fysiek zware werk. Sommige functies (montage, draaien en frezen) kunnen worden aangepast voor arbeidsgehandicapten.

Er bestaat een contrast tussen hetgeen de sociale partners op meso- en macroniveau zeggen en het gedrag van de individuele werkgever. Op macroniveau is er belangstelling voor reïntegratie en de begeleiding van kandidaten, maar bij individuele werkgevers op microniveau is de belangstelling uiteindelijk aanmerkelijk minder.

In de procesindustrie (waaronder een deel metaal- en voedingsmiddelenindustrie) wordt de komende jaren een tekort aan uitvoerend personeel en operators verwacht.

3.4 Resumerend

- *De arbeidsmarkt staat momenteel niet open voor uitkeringsgerechtigden.*

Door de economische recessie is de groei van de Zaanse werkgelegenheid tot stilstand gekomen. De vraag naar arbeid staat onder druk. De meeste bedrijven hebben alleen vervangingsvacatures en er zijn weinig tot geen uitbreidingsvacatures. Het aanbod van personeel neemt wel toe, waardoor de concurrentie bij vacatures groot is (er zijn veel geschikte kandidaten). Het lage aanbod van vacatures en het hoge aanbod van geschikt personeel zorgt voor een weinig vruchtbare bodem voor het plaatsen van uitkeringsgerechtigden.

- *Stijgende eisen van de werkgever in het nadeel van de uitkeringsgerechtigden.*

Door het lage aanbod van vacatures en het hoge aanbod van arbeidskrachten kunnen werkgevers hogere eisen stellen aan de kandidaten. Voor veel functies is een opleiding op mbo-niveau vereist en daarnaast verwacht men van de kandidaat ervaring, motivatie en servicegerichtheid. Hoe hoger het aanbod, hoe hoger de eisen. Door het stijgen van de eisen nemen de kansen van uitkeringsgerechtigden af. De uitkeringsgerechtigden hebben al een afstand tot de arbeidsmarkt en zodoende een slechte concurrentiepositie tegenover de niet-uitkeringsgerechtigde kandidaten. Stijging van de eisen vergroot deze afstand alleen maar verder.

- *Werkgever wil financiële risico's en administratieve lasten vermijden.*

De werkgevers hebben in de afgelopen jaren meer verantwoordelijkheid gekregen voor hun zieke en arbeidsongeschikte werknemers.

Deze verantwoordelijkheid heeft voornamelijk financiële consequenties voor de werkgever. Werkgevers geven hierdoor de voorkeur aan kandidaten, waarvan de kans klein is dat ze ziek of arbeidsongeschikt worden en de werkgever geld kosten. Bij uitkeringsgerechtigden wordt de kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid door werkgevers hoger ingeschat, waardoor een werkgever niet de voorkeur zal geven aan een uitkeringsgerechtigde. De gemeente kan de financiële risico's van de werkgever verkleinen door middel van subsidies. Hierdoor krijgt de uitkeringsgerechtigden een gelijkwaardiger positie bij sollicitaties. Werkgevers hebben echter weinig interesse in deze subsidies. Het aanvragen ervan kost veel tijd, waardoor de subsidie de werkgever niet het verwachte voordeel oplevert.

- *Geen “bulk”-vacatures, maar vervangingsvacatures.*

Door de economische recessie zijn er momenteel weinig uitbreidingsvacatures. De meeste vacatures zijn vervangingsvacatures. Vervangingsvacatures zijn vaak over het gehele bedrijf verspreid en moeilijk voorspelbaar. Dit in tegenstelling tot de uitbreidingsvacatures, die vaak geconcentreerd zijn op één afdeling of productielijn en vooraf worden gepland. Bij de uitbreiding gaat het om meerdere dezelfde functies, die gelijktijdig vervuld moeten worden. Voor het vervullen van deze “bulk”-vacatures zouden werkgevers meer geneigd zijn om groepen uitkeringsgerechtigden aan te nemen.

- *Kansen op de arbeidsmarkt voor uitkeringsgerechtigden.*

De kansen voor uitkeringsgerechtigden liggen bij de functies met lagere eisen en de moeilijk vervulbare functies. Voor de lagere functies hebben de uitkeringsgerechtigden vaak een redelijke concurrentiepositie tegenover de andere groepen. Het gevaar is dat de huidige krapte leidt tot (verticale) ‘verdringing’ op de arbeidsmarkt. Mensen op middelbaar niveau solliciteren dan bijvoorbeeld ook op een lager niveau. In de Zaanstreek is dit gevaar extra aanwezig door een geringe vraag naar hoger opgeleiden. De hogere opgeleiden zullen dan als eerste, indien zij op zoek zijn naar werk binnen de regio, uitzien naar werk onder hun niveau. Voor de moeilijk vervulbare functies zal extra moeten worden geïnvesteerd om uitkeringsgerechtigden naar deze functies toe te leiden.

- *Kansrijke functies met lage eisen*

In de sectoren detailhandel en verkeer en vervoer is een viertal functies waaraan lagere eisen worden gesteld. In de sector detailhandel zijn dat de functies oproepkracht en verkoper. In de sector verkeer en vervoer zijn dat de functies chauffeur personenvervoer en taxi-chauffeur. Om uitkeringsgerechtigden in deze functies te kunnen plaatsen moet hun concurrentiepositie ten opzichte van andere kandidaten worden verbeteren. De positie kan worden verbeterd door extra financiële bijdrage, verbetering algemene vaardigheden (servicegerichtheid) en vergroten van motivatie en zelfvertrouwen.

- *Kansrijke functies die moeilijk vervulbaar zijn*

In de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en industrie (metaal) is er een drietal functies, die moeilijk vervulbaar zijn. In de sector gezondheids- en welzijnszorg gaat het om groepsleiders voor kinderopvang en verzorgenden. In de industrie zijn het vooral technische productiemedewerkers die moeilijk te vinden zijn. In alle sectoren, met name verkeer en vervoer en zakelijke dienstverlening en industrie, wordt daarnaast de functie van monteur als moeilijk vervulbaar genoemd. Werkgevers zullen om deze vacature te kunnen vervullen, de eisen moeten verlagen - voor hen natuurlijk geen aantrekkelijk alternatief - of moeten investeren in aankomend personeel. Het verlagen van de eisen verkleint wel de afstand van de uitkeringsgerechtigden tot de functie. Meestal blijft de grootste drempel echter opleiding. De opleidingen die toegang geven tot de functie duren gemiddeld twee jaar, maar kennen vaak ook een éénjarige variant. Hier liggen mogelijke kansen

- *Zichtbaarheid vacatures gering*

Het overgrote deel van de vacatures wordt niet gemeld bij het CWI of een uitzendbureau. Veelal wordt op informele wijze geworven. Hierdoor blijft een deel van de vacatures onzichtbaar en loopt de gemeente de kans op basis van onvolledige informatie een onjuiste beslissing te nemen.

4 IDENTIFICATIE VAN KANSRIJKE UITKERINGSGERECHTIGDEN

4.1 Inleiding

Naast de identificatie van kansrijke functies (zie hoofdstuk 3) is het voor het bepalen van kansrijke reïntegratietrajecten noodzakelijk ook de kansrijke uitkeringsgerechtigden te identificeren. Door het koppelen van de informatie over kansrijke functies en kansrijke uitkeringsgerechtigden kunnen de kansrijke trajecten in beeld worden gebracht. Het beste kan een koppeling tussen vraag en aanbod op functieniveau worden gemaakt. Helaas is een dergelijke koppeling nog niet mogelijk. Het computersysteem Masterlink van de gemeente Zaanstad kan niet op het gewenste detailniveau valide en betrouwbare informatie over uitkeringsgerechtigden opleveren. De benodigde detailinformatie is wel op papier aanwezig bij de dienst Sociale Zaken en zit verder voornamelijk in de hoofden van de casemanagers. Door het ontbreken van de detailinformatie wordt in dit hoofdstuk alleen een globale schets van het aanbod van uitkeringsgerechtigden gegeven en een vijftal kansrijke groepen geïdentificeerd. In de laatste paragraaf worden de belangrijkste conclusies van het hoofdstuk weergegeven.

4.2 Kansrijke uitkeringsgerechtigden

In het kader van het onderzoek zijn er interviews gehouden met zes casemanagers van de gemeente Zaanstad, de applicatiebeheerder van Masterlink, de vestigingsmanager en de senior beleidsmedewerker van het CWI, regio Zaanstreek.

Cliënten CWI regio Zaanstreek

Alle cliënten moeten zich eerst melden bij het CWI (zowel voor WW, WAO, bijstand als niet-uitkeringsgerechtigden). Na de intake verwijst het CWI alle uitkeringsaanvragen door naar de gemeenten of UWV. Het CWI verzorgt ook de fase-indeling van de cliënt. Alle fase 2, 3 en 4-clients worden naar de gemeente of UWV verwezen. Alleen de fase 1-clients blijven voor reïntegratie in handen van het CWI. In tabel 4.1 zijn enkele achtergrondkenmerken van de cliënten opgenomen.

Tabel 4.1 Cliënten cwi regio Zaanstreek¹

	Aantal	Percentage
Fasering		
Fase 1	1.077	22%
Fase 2	409	8%
Fase 3	1.338	27%
Fase 4	1.739	36%
Nog te bepalen/onbekend	347	7%
Totaal	4.910	100%
Geslacht		
Man	2.326	47%
Vrouw	2.584	53%
Totaal	4.910	100%
Herkomst		
Nederlanders	3.264	66%
Antillianen/Arubanen	26	1%
Surinamers	159	3%
Marokkanen	76	2%
Turken	743	15%
Overige Niet-Nederlanders	642	13%
Totaal	4.910	100%
Leeftijd		
15 t/m 29 jaar	940	19%
30 t/m 49 jaar	2.553	52%
50 jaar en ouder	1.417	29%
Totaal	4.910	100%
Opleidingsniveau		
< Vbo	779	16%
Vbo/mavo	1.704	35%
Mbo/havo/vwo	1.634	33%
Hbo	482	10%
Wo	235	5%
Onbekend	76	1%
Totaal	4.910	100%

Cliënten gemeente

Na de intake bij het CWI worden de uitkeringsaanvragen voor de bijstand overgedragen aan de gemeente. Op 1 augustus 2003 ontvingen 2950 huishoudens van de gemeente Zaanstad een bijstandsuitkering. De gemeente is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de fase 2, 3 en 4-cliënten. Niet iedere bijstandsgerechtigde komt echter in aanmerking voor reïntegratie. In de gemeente Zaanstad heeft ongeveer vier procent van de uitkeringsgerechtigden geen arbeidsverplichting. Hierbij gaat het om personen boven 57,5 jaar en volledig arbeidsgehandicapten. Daarnaast heeft een kwart van de uitkeringsgerechtigden vrijstelling van de arbeidsverplichting. Dit zijn over het algemeen alleenstaande ouders met kinderen die jonger zijn

¹ Op basis van cijfers van het CWI, Arbeidsmarktkennis en Advies, juni 2003

dan vijf jaar. Bijna twee derde van de cliënten zit in een reïntegratietraject. Van de reïntegratiecliënten is bij meer dan een derde het traject momenteel opgeschort.

In Masterlink, het registratiesysteem van de gemeente wordt de voortgang van alle cliënten bijgehouden. Zoals in de inleiding al aangegeven werd, was het systeem gedurende het onderzoek niet voldoende gevuld om detailinformatie op te leveren. Zo was bij minder dan de helft het niveau van scholing ingevoerd en bij minder dan een derde informatie over de werkervaring. Het best gevulde item was 'lichamelijke problemen' met meer dan twee derde. De gemeente geeft aan dat het systeem in opbouw is. De komende tijd zal gewerkt worden aan een update van de gegevens. Deze update zal door de casemanagers worden verzorgd.

Kansrijke uitkeringsgerechtigden

In de bijstand zitten veel fase 4-cliënten. De fase 4-cliënt wordt gekenmerkt door een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring en meerdere lichamelijke en mentale problemen (zoals arbeidsongeschiktheid, schulden, depressie of verslaving). Het grootste deel van deze cliënten bevindt zich op een grote afstand van de arbeidsmarkt en is niet in staat deze afstand zelfstandig te overbruggen. Deze groep kan voorlopig niet als kansrijk voor de arbeidsmarkt worden beschouwd, omdat ze nog te ver van de arbeidsmarkt afstaan. Dit betekent niet dat deze mensen nooit meer gereïntegreerd kunnen worden, maar dat het reïntegratietraject van lange duur zal zijn.

Wel zijn voor de korte termijn vijf groepen kansrijke uitkeringsgerechtigden te onderscheiden, namelijk alleenstaande ouders met kinderen, personen met een korte uitkeringsduur, niet-uitkeringsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden met een technische achtergrond en servicegerichte uitkeringsgerechtigden.

De alleenstaande ouders met kinderen hebben momenteel nog vrijstelling van de arbeidsplicht wegens hun zorgtaak. Deze vrijstelling vervalt als het jongste kind vijf jaar wordt.² Deze groep bestaat veelal uit jonge vrouwen, waarvan een aantal een opleiding of werkervaring heeft. De grootste belemmering is de opvang van de kinderen. Deze ouders zullen de voorkeur geven aan deeltijdwerk, dat te combineren is met de kinderopvang. Andere problemen van deze groep zijn echtscheiding, schulden en psychische problemen. Hierdoor wordt de afstand tot de arbeidsmarkt groter. Hoewel deze groep nog niet arbeidsplichtig is, kan al wel een traject worden gestart. Zodoende worden de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Ten tweede is de groep met een korte uitkeringsduur kansrijk. Kort na de uitstroom uit de arbeidsmarkt is een persoon makkelijker te reïntegreren. De grootste kans van deze groep is de verse werkervaring en kennis. Hierdoor is deze groep nog aantrekkelijk voor een werkgever. Daarnaast kan een langdurig verblijf in de uitkering bijdragen aan het verlies van motivatie. De werkgevers geven juist aan voornamelijk geïnteresseerd te zijn in gemotiveerde kandidaten en dit vergroot de kansen van personen met een korte uitkeringsduur.

² De vrijstelling van arbeidsplicht vanwege zorgtaken staat momenteel in Den Haag ter discussie. Het ziet ernaar uit dat gemeenten zelf gaan beslissen over de toekenning van de vrijstelling.

De niet-uitkeringsgerechtigden worden als derde kansrijke groep genoemd. Deze groep bestaat voornamelijk uit herintreders, allochtonen of arbeidsongeschikten met werkende partner of een eigen vermogen. De grootste kans voor de niet-uitkeringsgerechtigden is dat ze zelf kiezen voor het reïntegratietraject en gemotiveerder zijn om een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven. Daarnaast hebben de meesten werkervaring of een opleiding, hoewel die vaak gedateerd zijn. Een ander voordeel van deze groep is, dat ze niet het stempel uitkeringsgerechtigden hebben. Het negatieve beeld dat sommige werkgevers van uitkeringsgerechtigden hebben, zal voor hen geen belemmering moeten zijn.

De uitkeringsgerechtigden met een technische achtergrond zijn de vierde kansrijke groep. Vacatures voor technische functies worden door werkgevers en arbeidsmarktdeskundigen als moeilijk vervulbaar beschouwd. De instroom in de opleidingen is in de afgelopen jaren gedaald en verwacht wordt dat deze daling doorzet. Hierdoor zal in de toekomst het bestaande tekort aan technisch personeel verder groeien. Dit biedt kansen voor uitkeringsgerechtigden met een technische achtergrond. Werkgevers zullen de vacature-eisen verder verlagen en meer willen bijdragen aan het vervullen van de vacature.

De laatste groep bestaat uit servicegerichte uitkeringsgerechtigden. In verschillende sectoren (horeca, beveiliging, detailhandel, zakelijke dienstverlening, onderwijs, et cetera) zijn er vacatures voor servicegerichte functies. Hierbij kan gedacht worden aan cateringmedewerker, conciërge, beveiligingsbeambte en verkoper. Voor deze vacatures zijn diploma-eisen relatief laag. De kandidaat moet in ieder geval voldoende Nederlands beheersen en klantvriendelijk zijn.

4.3 Resumerend

Uit het bovenstaande kan het volgende worden geconcludeerd:

- *Masterlink biedt onvoldoende informatie voor selecties van kansrijke uitkeringsgerechtigden.*

Voor de registratie van de uitkeringsgerechtigden maakt de gemeente Zaanstad gebruik van het computersysteem Masterlink. Door het koppelen van de informatie over de kansrijke functies met de informatie uit Masterlink zouden kansrijke uitkeringsgerechtigden kunnen worden geselecteerd. Helaas is een dergelijke koppeling op functieniveau nog niet mogelijk, omdat de benodigde detailinformatie tijdens het onderzoek in Masterlink nog niet was ingevoerd. Om de koppeling in de toekomst te kunnen maken, moet er in Masterlink informatie over opleiding, ervaring, wensberoep, motivatie, fysieke en psychische belemmeringen worden opgenomen. De gemeente heeft aangegeven hier in de toekomst aan te gaan werken.

- *Kansrijke groepen uitkeringsgerechtigden.*

De koppeling op functionniveau tussen de kansrijke functies en kansrijke uitkeringsgerechtigden is door het ontbreken van gegevens in Masterlink nog niet mogelijk. Wel is het mogelijk om een vijftal kansrijke groepen uitkeringsgerechtigden te identificeren, namelijk alleenstaande ouders met kinderen, personen met een korte uitkeringsduur, niet-uitkeringsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden met een technische achtergrond en servicegerichte uitkeringsgerechtigden. Deze groepen hebben een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt dan andere groepen uitkeringsgerechtigden.

5 IDENTIFICATIE VAN KANSRIJKE REÏNTEGRATIETRAJECTEN

5.1 Inleiding

Na het identificeren van kansrijke functies (zie hoofdstuk 3) en kansrijke uitkeringsgerechtigden (zie hoofdstuk 4) kunnen de kansrijke trajecten worden geïdentificeerd. Het beste kan een koppeling tussen vraag en aanbod op functieniveau worden gemaakt om de kansrijke trajecten concreet te kunnen benoemen. In het voorgaande hoofdstuk is echter aangegeven dat die koppeling niet mogelijk is. Uit de identificatie van de kansrijke uitkeringsgerechtigden kan niet de benodigde detailinformatie worden afgeleid. Door het ontbreken van de detailinformatie over de uitkeringsgerechtigden wordt in dit hoofdstuk alleen ingegaan op de reïntegratietrajecten die tijdens het onderzoek zijn bekeken (5.2) en de succesfactoren en faalfactoren in deze trajecten (5.3). De reïntegratietrajecten, zoals ze momenteel door de gemeente zijn vormgegeven, worden in de laatste paragraaf besproken.

In het kader van het onderzoek zijn er interviews gehouden met zes casemanagers van de gemeente Zaanstad, de applicatiebeheerder van Masterlink, de vestigingsmanager en de senior beleidsmedewerker van het CWI, regio Zaanstreek.

5.2 Reïntegratietrajecten tijdens het onderzoek

Alle cliënten moeten zich eerst melden bij het CWI (zowel voor WAO, WW, bijstand als niet-uitkeringsgerechtigden). Het CWI doet een voorintake waarin alle gegevens en bewijzen van de cliënt worden opgevraagd en de cliënt in een fase wordt opgedeeld. Er wordt nog niet gesproken over het verloop van de reïntegratie. De reïntegratie van de fase 1-clients blijft in handen van het CWI. De reïntegratie van de fase 2, 3 en 4-clients valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

De aanvragen voor de gemeente worden bij toerbeurt door de intakecoördinator verdeeld over de casemanagers. Deze dossiers worden door de casemanagers in het uitkeringssysteem en Masterlink ingevoerd. De uitkeringsaanvraag wordt schriftelijk afgehandeld. De verzorging van de uitkering wordt door de afdeling financiële dienstverlening uitgevoerd. De casemanager koppelt naar het CWI terug of het reïntegratievoorstel wordt opgevolgd en welk traject aan de cliënt wordt aangeboden. De casemanagers geven aan het voorstel van het CWI soms niet te volgen. Daarna vindt er volgens de afspraken tussen het CWI en de gemeente geen terugkoppeling meer plaats over de voortgang van de reïntegratie.

Binnen drie maanden wordt de cliënt door de casemanager uitgenodigd voor een intakegesprek en het opstellen van het reïntegratieplan. Bij het opstellen van het reïntegratieplan

maken de casemanagers nauwelijks gebruik van arbeidsmarktinformatie. Het uitgangspunt bij het opstellen zijn de wensen en vaardigheden van de cliënt.

De reïntegratie bestaat uit een aantal stappen. De gemeente heeft contracten met verschillende reïntegratiebedrijven en scholings- of trainingsinstituten, die het geheel of een deel van het reïntegratietraject uitvoeren. Na het afsluiten van een trajectonderdeel heeft de casemanager een voortgangsgesprek met de cliënt. De casemanager moet schriftelijke toestemming geven voor het starten van een nieuw trajectonderdeel. Sommige cliënten worden direct en zonder intake aan een reïntegratiebedrijf overgedragen (koude overdracht). Het reïntegratiebedrijf ontvangt nauwelijks gegevens over de cliënt.

5.3 Aandachtspunten in de reïntegratie

Uit het bovenstaande kan het volgende worden geconcludeerd:

- *Informatiebehoefte in de reïntegratieketen*

Bij een reïntegratietraject zijn naast de cliënt vele partijen betrokken. Zo is het eerste contact van de cliënt met het CWI. Deze verwijst de cliënt door naar de gemeente voor een uitkering en een reïntegratietraject. Via de gemeente komt de cliënt bij een reïntegratiebedrijf terecht. Door het reïntegratiebedrijf wordt de cliënt doorverwezen naar scholingsinstellingen, medische bedrijven, arbeidsmarktadviseurs, die allemaal een deel van het reïntegratietraject uitvoeren. De eindhalte van het traject is de werkgever, waar de cliënt een baan vindt. Alle bij het reïntegratietraject betrokken mensen hebben hun eigen verantwoordelijkheid voor een deel van het traject. Om het traject tot een succesvol einde te kunnen brengen, moeten de afzonderlijke onderdelen goed op elkaar worden afgestemd. De casemanager van de gemeente is in principe verantwoordelijk voor de coördinatie van het reïntegratietraject. Hiervoor heeft de casemanager informatie van de andere uitvoerders in de reïntegratieketen nodig om het traject te kunnen sturen. De casemanager moet gedurende het traject het doel en de inhoud van het traject goed voor ogen hebben. Een traject waarin onduidelijkheid bestaat over het doel en de inhoud van het traject heeft minder kans van slagen. Ook dient de casemanager zijn/haar cliënten goed te kennen om het reïntegratietraject beter te laten verlopen. De juiste instrumenten kunnen dan sneller worden ingezet. De casemanager is ook verantwoordelijk voor de onderlinge communicatie tussen de uitvoerders van het reïntegratietraject.

De Zaanse casemanagers geven aan voldoende informatie van de uitvoerders van het traject te ontvangen, maar te weinig inzicht te hebben in de arbeidsmarkt. Het gebruik van arbeidsmarktinformatie, naast de wensen en vaardigheden van de uitkeringsgerechtigde, belangrijk in een reïntegratietraject. Door het ontbreken van arbeidsmarktinformatie wordt het goed begeleiden van cliënten moeilijker. Een voorbeeld van benodigde arbeidsmarktinformatie

is een lijst met de top vijf van vacatures. Zeker als bij de vacatures ook de nadelen/belemmeringen van de vacature worden beschreven.

- *Betere toepassing van Masterlink*

Het systeem dat de gemeente gebruikt om de voortgang van de reïntegratietrajecten te volgen heet Masterlink. De casemanagers noemen tijdens het onderzoek verschillende knelpunten met betrekking tot Masterlink. Ten eerste worden de gegevens van de cliënt in drie aparte systemen ingevoerd. Bij het CWI vindt de eerste intake plaats en wordt relevante arbeidsmarktinformatie over de cliënt geregistreerd. Bij de overdracht naar de gemeente worden de gegevens schriftelijk overgedragen en moeten de casemanagers deze informatie (naast allerlei andere gegevens die betrekking hebben op de uitkering) invoeren in Masterlink en het uitkeringssysteem. Gegevens worden dus twee keer ingevoerd. Tussen de drie verschillende systemen is geen koppeling mogelijk en ook in het updaten van gegevens is niet structureel voorzien. Mochten veranderingen in het traject plaatsvinden dan worden deze niet automatisch teruggekoppeld /veranderd in de andere systemen. Het gevolg is dat dubbel werk wordt verricht en het de vraag is waar precies de laatste betrouwbare informatie aanwezig is. De gegevens zijn er wel, maar niet ‘met een druk op de knop’ toegankelijk. Een ander knelpunt is het onvolledig invullen van Masterlink. Bij het invoeren van de aanvraag worden soms niet alle gegevens ingevoerd. De voortgang van het traject wordt ook niet altijd bijgehouden in Masterlink. Het systeem is daarom niet up-to-date en volledig. Een laatste knelpunt, dat tijdens het onderzoek naar voren kwam, is het niet overeen komen met de beroepen die in het systeem van het CWI worden gebruikt. Hierdoor kan er verwarring over het juiste beroep van de uitkeringsgerechtigden ontstaan.

- *Tempo in het traject houden*

Een reïntegratietraject mag eigenlijk nooit stil komen te liggen. Bij uitval van een cliënt moet een casemanager direct ingrijpen en het traject weer op gang brengen. De ervaring leert dat doodgebloede trajecten minder succesvol zijn. In het verlengde hiervan is het belangrijk om na aanmelding van een cliënt het reïntegratietraject zo snel mogelijk te starten. Hoe korter het verblijf in de uitkering, hoe makkelijker de bemiddeling naar werk verloopt. Na de uitstroom naar werk is het belangrijk om cliënten niet direct los te laten. Het geven van goede nazorg vergroot de kans van een blijvende uitstroom. De trajecten duren in de ogen van de casemanagers te lang. De casemanagers geven de voorkeur aan korte en intensieve trajecten, die succesvoller zouden zijn door het hoge tempo. De casemanagers vinden soms dat reïntegratiebedrijven te lang bezig zijn met de bemiddeling.

- *Fase 4-cliënten vragen meer aandacht*

Zoals in het voorgaande hoofdstuk al beschreven is, zitten in de bijstand veelal fase 4-cliënten. Deze cliënten worden gekenmerkt door een laag opleidingsniveau, weinig werkervaring

en meerdere fysieke en mentale problemen. Een aantal fase 4-cliënten vraagt door hun omstandigheden vaak meer aandacht van de casemanagers dan andere cliënten. Het volgen van de ‘moeilijke en niet-willende’ cliënten vraagt de meeste aandacht. De casemanagers geven aan hierdoor eigenlijk te weinig tijd te hebben om alle cliënten voldoende te begeleiden. Een ander knelpunt, dat tijdens het onderzoek naar voren kwam, is dat de cliënt te maken heeft met verschillende medewerkers. Voor reïntegratie heeft de cliënt een vaste casemanager van de gemeente en een begeleider van het reïntegratiebedrijf. De verstrekking van de uitkering wordt verzorgd door een andere afdeling bij de gemeente. Het ontbreken van één vast contactpersoon zorgt soms voor verwarring bij de cliënt. Hierdoor is de communicatie tussen de verschillende partijen erg belangrijk. De communicatie tussen de casemanagers en de uitkeringsafdeling verloopt soms niet goed, omdat ze niet in een team zitten. Dit kan als gevolg hebben, dat er fouten in de verstrekking van de uitkering worden gemaakt, waardoor de motivatie van de cliënt negatief beïnvloed wordt.

5.4 Ingezette reorganisatie

Tijdens het analyseren van de verzamelde data en het schrijven van het rapport is de ingezette reorganisatie van de sector Sociale Zaken doorgegaan. Hierdoor is de informatie die over de reïntegratietrajecten is opgenomen enigszins verouderd. In deze paragraaf worden de veranderingen in vormgeving van de reïntegratietrajecten besproken.

Zoals uit het voorafgaande blijkt, bracht de structuur van de sector Sociale Zaken een aantal knelpunten naar boven:

- De (niet naar tevredenheid) georganiseerde scheiding in rechtmatigheid (claimbeoordeling) en doelmatigheid (uitvoering).
- De verdeling van taken en formatie over de verschillende afdelingen.
- Het gebruik van de automatisering.
- De werking van de sluitende aanpak.

De herinrichting van de organisatie

Besloten is de organisatie opnieuw in te richten. Er was meer interne communicatie nodig, omdat de werkprocessen op verschillende afdelingen werden afgehandeld. De scheiding in een afdeling rechtmatigheid en een afdeling doelmatigheid werkte niet goed. Er was te weinig communicatie dat mede oorzaak was van het niet optimaal benutten van de mogelijkheden van de automatiseringssystemen.

Het vormen van multidisciplinaire teams

De sector Sociale Zaken heeft begin november 2003 gekozen voor een aanpak waarin resultaat- en cliëntgerichtheid centraal staan. Zij brengt op functieniveau een scheiding aan in de uitvoering van reïntegratie en rechtmatigheid.

Het integreren van rechtmatigheid en doelmatigheid in een team

De consulent reïntegratie is verantwoordelijk voor de uitstroom, de consulent inkomen voor de rechtmatigheid. Beide consulenten werken nu nauw samen en zitten in hetzelfde team. De consulenten reïntegratie krijgen de rol van regisseur. Daarbij dient het gehele traject van werk-, reïntegratie en inkomensaspecten in onderlinge samenhang te worden gezien. De consulent reïntegratie stuurt op het proces van reïntegratie, begeleidt en motiveert. Hij stelt zelf geen diagnoses en voert zelf geen trajecten uit, deze worden uitbesteed aan private, niet aan de gemeente gelieerde partijen. Hij is voor reïntegratieactiviteiten het centrale aanspreekpunt voor cliënten, maar stuurt ze voor bijzondere zaken door naar specialisten.

Voor nieuwe cliënten wordt nu direct werk van werk gemaakt. De gemeente Zaanstad heeft ervoor gekozen om nieuwe cliënten zo vroeg mogelijk in het proces te confronteren met de eigen verantwoordelijkheid om al datgene te doen wat nodig en mogelijk is om in het eigen bestaan te voorzien. Dit houdt in dat cliënten vanuit de CWI werkintake al verwezen worden naar een reïntegratiebedrijf dat een diagnose gaat doen en een trajectplan opstellen. Op deze manier wil de gemeente de sluitende aanpak zo sluitend mogelijk maken. Dit nog voordat gesproken wordt over een uitkering en de rechtmatigheidsaspecten daarvan. Dit gebeurt vanaf 1 januari 2004. Dit houdt in dat de werkprocessen reïntegratie en het vaststellen van de rechtmatigheid samenlopen.

Werkprocessen en automatisering

Het reïntegratietraject start direct de eerste dag dat de cliënt zich meldt bij het CWI tijdens de werkintake, die wordt verzorgd door een consulent van het CWI. Potentiële Abw-gerechtigden, die worden ingedeeld in fase 2, 3 of 4, worden geïnformeerd over de dienstverlening van de gemeente in het kader van de reïntegratie. Gesproken wordt over de instrumenten waarop de cliënt aanspraak kan maken en over de verplichtingen die dit met zich meebrengt. De cliënt is immers onderdeel van het dienstverleningsproces en de kwaliteit daarvan is afhankelijk van zowel de inzet van de dienstverlener als van de cliënt. De cliënt wordt geïnformeerd over de werkwijze, wijze van begeleiding, de rol van de consulent reïntegratie en de rol van de consulent van het reïntegratiebedrijf.

Aan het eind van het gesprek wordt de cliënt door de consulent van het CWI direct doorverwezen naar een concrete afspraak met een reïntegratiebedrijf dat voor de gemeente een diagnose van de cliënt en een passend trajectplan opstelt. De cliënt heeft binnen drie werkdagen

hierover een eerste gesprek met de consulent van het reïntegratiebedrijf. De cliënt wordt na de werkintake direct toebedeeld aan de caseload van een consulent reïntegratie.

Daarnaast ontvangt de cliënt een afspraak voor een intake Wet Werk en Bijstand, waar de gegevens voor de claimbeoordeling worden verzameld. Het vertrekpunt is dat deze afspraak plaatsvindt binnen twee dagen ná de afspraak met het reïntegratiebedrijf dat de diagnose stelt.

Als laatste zijn nu alle werkprocessen volledig beschreven. Deze komen allen op het intranet te staan waar ze worden gekoppeld aan het digitale vademecum. Er is instructie gegeven aan alle consulenten met betrekking tot de werkprocessen en het gebruik van de automatisering. Het is nu eenduidig wat, waar en wanneer moet worden geregistreerd.

6 CONCLUSIES VOOR HET REÏNTEGRATIEBELEID

6.1 Inleiding

Het onderzoek was experimenteel¹ van opzet en gericht op de vraagzijde van de arbeidsmarkt met het doel het identificeren van kansrijke reïntegratietrajecten voor (ABW-, Anw- en eventueel WAO-) uitkeringsgerechtigden in de gemeente Zaanstad, Wormerland en Oostzaan. Kansrijke trajecten worden gedefinieerd als die trajecten die deelnemers selecteren en toeleiden naar functies waarin personeelsbehoefte bestaat. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies en aanbevelingen voor het reïntegratiebeleid van de gemeente Zaanstad geformuleerd. In paragraaf 6.2 beschrijven we de belangrijkste bevindingen uit eerdere hoofdstukken en in paragraaf 6.3 bekijken we mogelijke aangrijpingspunten voor het gemeentelijk reïntegratiebeleid. Hier trachten we de resultaten van het uitgevoerde onderzoek (experiment) in een breder (integraal) kader te plaatsen.

6.2 Conclusies kansrijke reïntegratietrajecten

Om te komen tot het identificeren van kansrijke reïntegratietrajecten zijn drie elementen van belang. Allereerst is het noodzakelijk dat er aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt knelpunten ontstaan (of te verwachten zijn) bij het vervullen van vacatures. Ten tweede dient er kwalitatief en kwantitatief voldoende aanbod te zijn. De cliënten van de gemeente moeten in te passen zijn in het beschikbare werkaanbod. En ten derde is het wenselijk dat de actoren het reïntegratiebeleid van de gemeente steunen. De kans op succes van het gemeentelijk beleid is uiteindelijk (mede) afhankelijk van het draagvlak bij werkgevers, opleidingsinstituten, CWI, reïntegratiebedrijven, UWV, cliënten enzovoort.

Kansrijke vraag

Door de economische recessie is de groei van de werkgelegenheid onder druk komen te staan. De vraag naar personeel, uitgedrukt in bijvoorbeeld het aantal vacatures in de Zaanstreek, daalt. De meeste vacatures zijn vervangingsvacatures (op ondernemings- of vestigingsniveau) en zijn divers van aard. Dit betekent dat het onderzoek niet is gestuit op zogenaamde ‘bulk vacatures’. Dit zijn gelijksoortige vacatures die bij verschillende bedrijven moeilijk vervulbaar blijken.

Een drietal nuancerende opmerkingen is op z'n plaats. Zo is de verwachting dat in de metaal de vraag naar technisch personeel (frezers, draaiers, bankwerkers) in de nabije toekomst blijft

¹ Vraag en aanbod van arbeid worden natuurlijk regelmatig op regionaal (RPA) en landelijk niveau in kaart gebracht. Het experimentele karakter had betrekking op gemeentelijk niveau, het koppelen van vraag en aanbod op dat niveau.

bestaan. Deze verwachting wordt versterkt door een lage instroom bij de technische opleidingen. Ook is er behoefte aan een bepaald type chauffeurs (personen vervoer, taxi's) en komt in een aantal sectoren de vraag naar servicegericht (of klantgericht) personeel herhaaldelijk terug.²

Naast het lage aanbod van vacatures zien we een hoog aanbod van arbeidskrachten, hierdoor kunnen werkgevers zonder veel extra inspanningen nieuw geschikt personeel werven. Ze kunnen zelfs hogere eisen stellen. Door de hogere eisen nemen de kansen voor uitkeringsgerechtigden af. Zij staan vaak al op achterstand, maar hun concurrentiepositie wordt door de krapte op de arbeidsmarkt nog slechter.

Het gevolg is dat de meeste werkgevers in Zaanstreek ten aanzien van de huidige arbeidsmarkt geen grote knelpunten ervaren bij het werven van personeel. Dit lag een paar jaar geleden anders. Toen hadden werkgevers veel meer moeite om geschikte mensen te vinden en waren duidelijk meer bereid om mee te werken aan reïntegratietrajecten. De gemeente ziet dit ook terug in dalende uitstroom (uit de uitkering). De directe noodzaak om nu actief te participeren bij reïntegratieactiviteiten van de gemeente vervalt. Voor alle duidelijkheid dit geldt niet voor elke werkgever, maar over het algemeen kan worden gesteld dat momenteel door het ontbreken van structurele knelpunten, werkgevers het niet nodig achten extra investeringen te plegen. Hiermee is aan de eerste voorwaarde voor een succesvol beleid, het bestaan of ontstaan van knelpunten, niet voldaan. Dit betekent dat extra inspanningen gewenst zijn om werkgevers bij het beleid te betrekken. Hierop komen we in het vervolg van dit hoofdstuk nog terug.

Kansrijk aanbod

De gegevens van cliënten van de gemeente worden opgeslagen in een database (Masterlink). Het gaat veelal om fase 2, 3 en 4-cliënten. Op basis van de database en gesprekken met casemanagers zijn kansrijke cliënten te benoemen. Kansrijk zijn mensen met een bepaalde interesse, motivatie en kennis die met een gerichte investering van de gemeente en het reïntegratiebedrijf naar de arbeidsmarkt kunnen worden begeleid. Een probleem is momenteel dat de informatie nog niet op een betrouwbare wijze uit het systeem Masterlink is te halen. Het is technisch mogelijk de gegevens op te slaan en selecties uit te voeren, maar momenteel worden eventuele selecties op motivatie, wensberoep, flexibiliteit, opleiding en belastbaarheid onvoldoende valide geacht. In de praktijk betekent dit dat altijd moet worden teruggevallen op de casemanager. Desalniettemin kunnen er vijf groepen als kansrijk worden bestempeld: (1) alleenstaande ouders met jonge kinderen, (2) personen die kort in de uitkering zitten, (3) nuggers, (4) cliënten met een technische achtergrond of interesse en (5) servicegerichte

² We laten hier eventuele kansen bij medisch specialisten, accountants e.d. buiten beschouwing omdat deze baan openingen nauwelijks kansen bieden voor uitkeringsgerechtigden.

cliënten. Hiertegenover staat een grote groep uitkeringsgerechtigden met meerdere problemen (verslaving, schulden, psychische problemen, fysieke handicaps en dergelijke) waarbij het niet eenvoudig is deze naar reguliere arbeid (binnen een termijn van bijvoorbeeld twee jaar) te begeleiden. Het grotendeels afschaffen van de gesubsidieerde werkervaringsplaatsen maakt het voor deze groepen nog moeilijker om een eerste stap op de arbeidsmarkt te maken.

De beschreven selecties zijn nog te grof om gericht reïntegratietrajecten te kunnen aanwijzen en de bemiddeling van de casemanager is aldus noodzakelijk. In de praktijk kan dit tot knelpunten leiden. De administratieve lastendruk van de casemanagers is groot. Alle gegevens van het CWI moeten bij de overdracht van het dossier worden ingevoerd in Masterlink, daarnaast moeten alle veranderingen, voortgangsgesprekken, afspraken, financiële controles en zovoort worden geadministreerd. Ten aanzien van dit punt heeft de gemeente reeds vergaande stappen ondernomen. Het werkproces en de organisatie is aangepast. De casemanager voert de regie, maar is niet meer belast met de arbeidsmarktmatch. Hierdoor wordt de totale werkdruk verminderd.

Draagvlak

Tot slot is het van belang dat het reïntegratiebeleid van de gemeente breed wordt gedragen. De kans van slagen is mede afhankelijk van dit draagvlak: CWI, reïntegratiebedrijven, opleidingen, cliënten, UWV, casemanagers, beleidsmedewerkers en last but not least de werkgevers. Bij de werkgevers knelt de schoen. Over het algemeen blijkt, in gesprekken met werkgevers, dat zij steun geven aan het gemeentelijke beleid. Ook zij erkennen het belang van initiatieven om de arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden te intensiveren. Het probleem is echter dat de steun met de mond wordt beleden maar dat dit in de wervingspraktijk van een onderneming nog onvoldoende gehoor krijgt (een enkele positieve uitzondering daargelaten). Van de gemeente is een actievere rol gewenst omdat de positie van regionale branche deskundigen aan het vervagen is. De regionale deskundigen zijn momenteel meer gericht op het RPA niveau, hun (vooruitziende) blik op de Zaanstreek wordt daardoor minder. Zij kunnen een extra schakel vormen tussen vraag en aanbod. Er zijn momenteel wel activiteiten binnen en tussen branches, zoals de Zaanse ondernemingskring, maar het terrein van reïntegratie ligt duidelijk braak. We denken dat er wel aanknopingspunten liggen omdat ondernemers nog steeds zijn aan te spreken op het 'Zaanse gevoel'. Een werkgever blijkt eerder bereid te zijn naar een uitzendbureau te gaan dan naar de gemeente of een reïntegratiebedrijf. Hier liggen voor de gemeente kansen om de samenwerking met uitzendbureaus te intensiveren, of door meer aan te sluiten bij de werkwijze van Zaanse uitzendbureaus. Dit alles vergt een actieve opstelling van de gemeente omdat, zoals aangegeven, momenteel geen structurele knelpunten worden gevoeld.

Teruggeworpen op het aanbod

Gemeentelijk reïntegratiebeleid is vaak gericht op het aanbod: wat willen, kunnen en wensen de uitkeringsgerechtigden? En hoe kan deze groep (veelal fase 4) de geschikte vaardigheden en kennis worden aangereikt? Het huidige onderzoek is begonnen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. We hebben van tevoren geen selectie gemaakt van potentiële kandidaten om daarmee vervolgens naar werkgevers te stappen.³

We zijn zonder specifieke kennis over de cliënten met werkgevers gaan praten over *hun* wensen en problemen. Het primaat is aldus gelegd bij de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Waar zijn vacatures, hoe worden deze vervuld, en wat wil eigenlijk de werkgever? Uit het onderzoek moeten we (helaas) concluderen dat dit tot weinig aanknopingspunten voor kansrijke reïntegratie heeft geleid. Dit heeft vooral te maken met het feit dat de problemen die er zijn bij de werving van personeel zich (in de meeste gevallen) momenteel ‘vanzelf’ oplossen. En het gevolg is dat het zeer moeilijk is om een kansrijke mix (vraag-aanbod) te benoemen. Uiteindelijk lijkt het erop dat we zijn ‘teruggeworpen op het aanbod’ en is de vraag hoe nu de gemeente de regie over reïntegratietrajecten vorm moet geven. Wel is het voor de gemeente van belang om de vinger aan de pols te houden. Indien de conjunctuur weer aantrekt, vergroot dit de kans op aanknopingspunten voor reïntegratie.

6.3 Vormgeven van gemeentelijk beleid

Een gemeente kan op verschillende manieren de regie over reïntegratietrajecten uitvoeren. Twee modellen worden in de literatuur vaak genoemd: (1) Actief Keten- en Casemanagement en (2) Scheiding van Regie en Uitvoering.⁴ In deze slotparagraaf willen we een aantal bouwstenen en redeneerlijnen aanreiken op grond waarvan de gemeente Zaanstad verder invulling kan geven aan haar beleid, hierbij wordt enerzijds aangesloten bij het huidige beleid en de veranderingen hierin en anderzijds de resultaten van het voorliggende onderzoek.

Uitgangspunt: twee regie modellen

Allereerst willen we kort stil staan bij de kenmerken van de twee modellen.

Model 1: Actief Keten- en Casemanagement

- Intensieve rol casemanagers in en tijdens de uitvoering van een traject.
- Groot scala aan gespecialiseerde aanbieders.
- Inkoop op productbasis voor specifieke groepen.

³ Deze aanpak leidde in het verleden tot problemen omdat bij een eventuele baanopening de werkgever zo snel mogelijk de kandidaat aan het werk wil zien maar dit was gezien kennisniveau en vaardigheden van de kandidaat veelal niet direct mogelijk.

⁴ Zie ook het rapport “Op weg naar volwassenheid? Tweede inventarisatie van de stand van zaken op de markt voor reïntegratiediensten”.

- Grote invloed op richting en inhoud van een traject, sturen op doorstroom naar vervolgstappen (=resultaat) tijdens traject.
- Maatwerk.

Model 2: Scheiding Regie en Uitvoering

- Casemanagement op afstand, en maximale aanbesteding.
- Beperkt aantal hoofdaannemers.
- Inkoop complete trajecten voor ongedefinieerde groepen.
- Sturen op eindresultaat.
- Kaveloverdracht ('het over de schutting zetten van groepen').

De modellen kunnen worden opgevat als “ideaal types”. Op deze uitersten op het (regie) continuüm komen in de praktijk diverse tussenmodellen voor. Variatie wordt bijvoorbeeld gevonden in de rol van de casemanagers (meer of minder intensief binnen zowel model 1 als 2) of de selectie van cliënten (meer of minder gericht op selecties van doelgroepen) voordat zij worden overgedragen aan een reïntegratiebedrijf.

Uiteindelijk wordt de keuze voor een regiemodel ingegeven door de verwachte effectiviteit en efficiency van de reïntegratie. Helaas is er op dit moment nog te weinig bekend uit andere onderzoeken om voor Zaanstad een geschikt (tussen)model te benoemen. In de praktijk blijkt dat steeds meer gemeenten opschuiven van model 1, een actieve keten- en casemanagement, naar model 2, een scheiding van regie en uitvoering. Ook bij de manier waarop casemanagers opereren, de wijze van inkoop of het sturen op resultaat zien we in Zaanstad een verschuiving van model 1 naar 2 (zie ook de reorganisatieprocessen in hoofdstuk 5).

Overwegingen in relatie tot het beleid van Zaanstad

De rol van de gemeente Zaanstad op het terrein van werk en inkomen is de laatste jaren toegenomen. Ook zijn er koppelingen te leggen tussen de beleidsterreinen van sociale zaken (SZ), economische zaken (EOW) en natuurlijk onderwijs en zorg. Wel is duidelijk dat de rol van de gemeente anders is geworden en ook de manier waarop zij samenhang kan aanbrengen bij de spelers op gemeentelijk niveau. Zo blijkt bijvoorbeeld uit het huidige onderzoek dat er momenteel een vacuüm op brancheniveau is ontstaan. Hierdoor wordt het moeilijker draagvlak voor het beleid bij werkgevers te creëren. Dit gekoppeld aan het ontbreken van structurele knelpunten bij het werven van nieuw personeel, vraagt om een andere benadering van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Elementen en vragen die in deze afweging een rol spelen zijn:

- Type reïntegratiebeleid: moet het beleid vraag of aanbod gericht zijn? Of juist gericht op de mix van vraag en aanbod?

- Externe samenwerking met werkgevers, CWI, UWV en reïntegratiebedrijven: met wie moet samenwerking worden gezocht en op welk wijze moet dit worden ingevuld? Wat is de rol van de gemeente?
- Interne samenhang met aanpalende beleidsterreinen: hoe kunnen afdelingen binnen de gemeente actief worden betrokken bij het reïntegratiebeleid en hoe kunnen zij daar een bijdrage aan leveren? Wat is de rol van Sociale Zaken van de gemeente?
- Informatiebehoeften binnen en buiten de gemeente: welke behoefte aan informatie bestaat er nu? En welke behoefte komt voort uit gemaakte keuzes ten aanzien van de regiomodellen? Waar is informatie van RPA ZNH bruikbaar?

Het voert te ver om voor de gemeente een antwoord te geven op bovenstaande vragen.⁵ Maar het is wel van belang om de vragen *integraal* te benaderen. Zo moet bijvoorbeeld bij een werkwijze waarbij regie en uitvoering meer gescheiden zijn de rol van casemanagers veranderen en daarmee ook de behoefte aan detailinformatie over de arbeidsmarkt. In eerdere hoofdstukken is opgemerkt dat de casemanagers van de gemeenten behoefte hebben aan meer informatie over de arbeidsmarkt. Bij een begeleiding op afstand wordt de noodzaak om deze informatie op detailniveau beschikbaar te hebben voor deze medewerkers echter minder. Het is dan uiteindelijk meer de verantwoordelijkheid van het reïntegratiebedrijf dat zij op de hoogte is. De gemeentelijke casemanagers moeten in dit model op hoofdlijnen bekend zijn met de ontwikkelingen om reïntegratieplannen te toetsen.

Verder moet bijvoorbeeld bij een meer op maatwerk gerichte aanpak de samenwerking tussen actoren een andere vorm krijgen. Kaveloverdracht vraagt om andere afspraken en relaties dan maatwerk waarbij eerder aan een netwerkbenadering moet worden gedacht.

Nieuwe rol voor Zaanstad: participatie voor alle burgers

In de onlangs verschenen publicatie ‘Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid: gericht op de participatie voor iedereen’ van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) wordt een schets gemaakt van de veranderende positie van gemeenten. De oorzaak van deze verandering moet gezocht worden in de nieuwe participatie doelstelling: *participatie voor alle burgers*. De bevindingen uit de huidige studie sluiten ons inziens aan bij deze beschrijving en de keuzes waarvoor de gemeente Zaanstad wordt gesteld. Drie elementen komen daarbij ook in dit rapport terug:

- Gemeenten kunnen het niet alleen, maar zullen het samen met anderen (bedrijfsleven, onderwijs, UWV, CWI, reïntegratiebedrijven enzovoort) moeten doen => interne en externe samenwerking.
- Gemeenten moeten zich niet richten op ‘het zelf doen’, maar zorgen ‘dat het gebeurt’ => grotere scheiding van regie en uitvoering.

⁵ Dit valt buiten de opdracht en heeft ook voor een groot deel een politiek-bestuurlijk karakter.

- Gezien het karakter van de arbeidsmarkt moet de regio een belangrijke rol spelen => inzicht in regionale arbeidsmarktproblematiek is een 'must'.

Het is duidelijk dat het beleid steeds meer in de richting gaat van model 2 (scheiding van regie en uitvoering). Omdat dergelijke verandering andere eisen aan de ambtenaar stelt, van uitvoerder naar netwerker, is te verwachten dat een dergelijke omslag in werken niet van vandaag op morgen wordt gerealiseerd. Dit vergt een cultuuromslag, ook voor de ambtenaren van de gemeente Zaanstad.

BIJLAGE 1

Reflectie op de methode: hoe verder?

Het uitgevoerde onderzoek had een experimenteel karakter. Het doel van het onderzoek is naast het identificeren van kansrijke reïntegratietrajecten, ook het evalueren van de gebruikte onderzoeksmethode. Een dergelijke onderzoeksmethode was nog niet eerder in de gemeente Zaanstad gebruikt om informatie over kansrijke functies, kansrijke uitkeringsgerechtigden en kansrijke reïntegratietrajecten in beeld te brengen. Op voorhand was dan ook niet bekend of alle informatie of informatiebronnen beschikbaar waren op het niveau van Zaanstad, Wormerland en Oostzaan. Vanwege het experimentele karakter is er gekozen voor het in kaart brengen van een beperkt aantal branches of bedrijfstakken uit de Zaanstreek. Om een gedegen inzicht te krijgen in de kansrijke reïntegratietrajecten is het wenselijk dat de gemeente Zaanstad zelf andere sectoren bij het onderzoek kan betrekken of een deel van het onderzoek over één of twee jaar kan herhalen. Gezien de reacties van geïnterviewden is hier wel behoefte aan.

Om voor herhaling of uitbreiding van de monitor de handvatten aan te bieden wordt in deze bijlage een aantal knelpunten van de gebruikte onderzoeksmethode benoemd.

- *Bestaande bronnen summier*

De bestaande bronnen (CWI, Kamer van Koophandel of RPA ZNH) geven onvoldoende inzicht in de knelpunten aan de vraagzijde van de Zaanse arbeidsmarkt. Arbeidsmarktprognoses worden op een hoger RPA-niveau gemaakt en deze zijn niet te vertalen naar het Zaanse gemeentelijke niveau. Daarnaast zien we dat soms gegevens worden bijgesteld (vergelijk de RPA ZNH van december 2002 met juni 2003), of dat gegevens uit verschillende bronnen niet met elkaar stroken of dat de peildatum en publicatiedatum te ver uit elkaar liggen. Deze gegevens zijn aldus slechts te gebruiken als eerste (meer kwalitatieve) indicatie van knelpunten.

- *Regionale (branche) deskundigen ontbreken*

In de methode hadden de regionale sectordeskundigen een centrale rol gekregen, als klankbord en second-opinion. In het begin van het onderzoek bleek al snel, dat er bijna geen regionale sectordeskundigen waren, met uitzondering van het metaalektrocluster. Enkele jaren geleden waren er meer regionale sectordeskundigen, maar deze blijken zich nu op een boven gemeentelijk niveau te bevinden. De sectororganisaties hebben nog wel arbeidsmarktdeskundigen, maar deze zijn gericht op het landelijke niveau of regionaal, RPA-niveau.

- *Belang en interesse werkgevers moeilijk te peilen*

Het krijgen van de medewerking van de werkgevers aan het onderzoek vormde een van de problemen. Ongeveer de helft van de benaderde werkgevers was bereid mee te werken aan het telefonisch interview, evenwel minder werkgevers waren bereid mee te werken aan een rondetafelgesprek. De medewerking van de werkgever is wel belangrijk om inzicht te krijgen in de vacatures, vooral als het gaat om vervanging en uitbreiding. Zo blijkt dat alleen het topje van de ijsberg bij het CWI bekend is.

Om de medewerking van de werkgevers te krijgen, zal de deelname aan het onderzoek laagdrempelig moeten zijn en zo min mogelijk tijd kosten. Dit kan bijvoorbeeld door een kort telefonisch interview of een schriftelijke vragenlijst. Er zal dan alleen aandacht moeten worden besteed aan de kerninformatie van het onderzoek, namelijk de vacatures. In het huidige onderzoek zijn ook (gezien het experimentele karakter) andere vragen gesteld.

- *De toekomst en betrouwbaarheid van de gegevens*

De vraag die in het onderzoek centraal staat, verwijst eigenlijk naar de te verwachten knelpunten op de arbeidsmarkt. Dit leidt in principe tot twee simpele vragen: heeft de werkgever vacatures en/of problemen met het vervullen ervan? En ten tweede: verwacht de werkgever problemen bij het vervullen van vacatures in de nabije toekomst? De vraag stellen is makkelijker dan de vraag beantwoorden. Vooral de tweede vraag is voor individuele werkgevers zeer moeilijk te beantwoorden. Bij de betrouwbaarheid van de gegevens kunnen dan ook de nodige vraagtekens worden geplaatst. In het onderzoek is per sector met tien werkgevers gesproken, dus er moet enige terughoudendheid worden betracht bij het extrapoleren van deze cijfers naar de Zaanstreek.

- *Groepen matchen en individuen selecteren*

Op basis van het onderzoek wilden we een match maken tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt om kansrijke reïntegratietrajecten te kunnen benoemen. Het bleek dat een dergelijke match in theorie gemaakt kan worden maar dat de invoer in Masterlink momenteel niet valide is. Individuele matches kunnen wel worden gemaakt, maar hiervoor is het altijd nodig de casemanager te betrekken. De gemeente is momenteel bezig met het invoeren in Masterlink en waarschijnlijk is het in de toekomst wel mogelijk om de match tussen vraag en aanbod met behulp van Masterlink te maken