



Monitor onderkant arbeidsmarkt regio Amersfoort

Gemeente Amersfoort
*Sector Welzijn Sociale Zekerheid
en Onderwijs*

Postadres
Postbus 920
3800 AX Amersfoort

Bezoekadres
Stadhuisplein 3
3811 LM Amersfoort

T 033 4 695 695
F 033 469 50 10
E socialezekerheid@amersfoort.nl
I [www.amersfoort.nl/
socialezekerheid](http://www.amersfoort.nl/socialezekerheid)



Colofon

Uitgave:	gemeente Amersfoort
Redactie:	Sociale Zekerheid
Vormgeving:	Prins en Prins vormgevers
Drukwerk:	Mailfors
Oplage:	700

Monitor onderkant arbeidsmarkt regio Amersfoort

Oktober 2009

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in
opdracht van de gemeente Amersfoort

Voorwoord

Voor u ligt de Monitor Onderkant Arbeidsmarkt voor de regio Amersfoort. Het ontwikkelen van deze monitor was één van de drie stappen waarmee de hoofdafdeling Sociale Zekerheid van de gemeente Amersfoort 'handen en voeten' wilde geven aan een regionaal arbeidsmarktbeleid. Deze monitor wijkt af van wat gangbaar is. Meestal zijn arbeidsmarktmonitors uitgebreide overzichten van standen en stromen op de arbeidsmarkt, afgeleid van bestaande, doorgaans landelijke, statistieken, neergeslagen in tabellen en figuren. De voorliggende rapportage bevat weliswaar ook een deel dat vergelijkbaar is met gangbare arbeidsmarktmonitors, maar het is toch een ander product. Alle hierna gepresenteerde informatie is geselecteerd op basis van de informatiebehoeften van de partijen in de regio Amersfoort die een rol spelen of kunnen spelen in het arbeidsmarktbeleid. Met andere woorden: deze monitor bevat alleen die gegevens die relevant geacht worden voor het opzetten of uitvoeren van lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid. Daarnaast staat deze monitor niet op zich maar is zij het resultaat van een proces. In dit proces is door ons, samen met onze opdrachtgever, bij stakeholders op de regionale arbeidsmarkt nagegaan op welke thema's, hoe en onder welke voorwaarden in het arbeidsmarktbeleid samengewerkt kan worden. Ter ondersteuning van dit proces zijn de andere onderdelen van deze monitorrapportage tot stand gekomen. Wij leveren deze monitor dan ook op in de overtuiging dat zij al gebruikt is en nog verder gebruikt zal gaan worden. Wij hadden ons werk niet kunnen doen zonder de medewerking van velen. Niet alleen vertegenwoordigers van de diverse stakeholders, maar ook bijvoorbeeld werkgevers die bereid waren aan een enquête deel te nemen.

Wij willen iedereen hartelijk danken voor de getoonde betrokkenheid bij dit project. Onze opdrachtgever, in de personen van de heren Opstelten en Bakker, willen wij bedanken voor het vertrouwen in onze aanpak en voor de niet alleen prettige maar ook zeer vruchtbare samenwerking.

Namens het projectteam (Hetty Visee, Bram Berkhout, Mariëtte Brukman en Nanda Tijsmans),
Jos Mevissen

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	7
2 Regionale economie	10
3 Vraag naar werknemers	12
4 Aanbod van werknemers	15
5 Matching vraag en aanbod	21
6 Werkgevers over doelgroepen	22
6.1 Over dit onderzoek	22
6.2 Wie hebben doelgroepen in dienst?	24
6.3 Arbeidsmarktknelpunten	25
6.4 Niet of nauwelijks vervulbare vacatures	25
6.5 Gebruikte wervingskanalen	27
6.6 Werven onder doelgroepen	28
6.7 Benadering door partijen over de inzet van doelgroepen	29
6.8 Uitstroom doelgroepen	29
6.9 Langdurig zieke werknemers	31
7 Verwachte toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen	33
7.1 Inleiding	33
7.2 Verwachte arbeidsmarktontwikkelingen 2009-2010	34
7.3 Verwachtingen middellange termijn (2011-2014)	35
7.4 Verwachtingen lange termijn (na 2014)	35
8 Een beleidsmatige doorkijk naar 2030	36
8.1 Inleiding	36
8.2 Meer vrouwen aan het werk	36
8.3 Meer ouderen aan het werk	38
8.4 Meer laaggeschoolden aan het werk	38
8.5 Een optelsom	40
8.6 En dan nog: meer vrijwilligerswerk	41
8.7 Haalbare doelen	43
8.8 Enige aanbevelingen	44
Bijlage 1 Leden gebruikersgroep	47
Bijlage 2 Visie op arbeidsmarktbeleid	48

Samenvatting

In deze monitor wordt een (cijfermatig) beeld geschetst van de onderkant van de arbeidsmarkt in de regio Amersfoort. De monitor bestaat uit vier delen, namelijk:

- kengetallen structuur en dynamiek arbeidsmarkt.
- werkgevers over doelgroepen.
- verwachte toekomstige ontwikkelingen arbeidsmarkt.
- beleidsmatige doorkijk naar 2030.

Kengetallen structuur en dynamiek arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt (voor de onderkant van de arbeidsmarkt) in de regio Amersfoort wordt gekenmerkt door:

- ruim 143.000 arbeidsplaatsen, waarvan meer dan de helft in de zakelijke dienstverlening, handel en gezondheidszorg, - netto arbeidsparticipatie 69 procent (netto arbeidsparticipatie laagopgeleiden 45 procent).
- bijna 60.00 niet-werkende werkzoekende (bijna de helft op zoek naar lager geschoold werk). Meer dan 18.500 mensen ontvangt een uitkering in het kader van de algemene bijstand, Wao, Wajong, WIA of WW.

Werkgevers over doelgroepen

Een enquête onder werkgevers uit de regio Amersfoort heeft een beeld opgeleverd van de situatie waarin werkgevers uit de regio Amersfoort zich bevinden (begin 2009) en hun attitude ten aanzien van doelgroepen (voormalig langdurig werklozen, ongeschoolden / laagopgeleiden, herintreders, gehandicapten, jongehandicapten, oudere werknemers en voortijdig schoolverlaters / jongeren zonder startkwalificatie). Begin 2009 hadden de werkgevers te maken met een tekort aan ervaren arbeidskrachten en een tekort aan instroom van schoolverlaters. Een op de drie ondervraagde bedrijven had één of meerdere onervulbare vacatures. Ruim een kwart van de bedrijven met onervulbare vacatures dacht deze vacatures (deels) te kunnen invullen met doelgroepen.

Ongeveer één op vijf werkgevers werft actief onder doelgroepen (specifiek oudere werknemers en herintreders). De meest gebruikte wervingskanalen onder werkgevers zijn: advertenties in (dag)bladen en eigen personeel. Zeventig procent van de werkgevers is nooit of bijna niet benaderd met de vraag of er mogelijkheden zijn voor doelgroepen binnen de organisatie. Ruim veertig procent van de ondervraagde bedrijven heeft doelgroepen in dienst, met name oudere werknemers, laagopgeleiden en herintreders. Ruim zestig procent van de bedrijven lukt het niet (altijd) om doelgroepen langere tijd binnen de organisatie te houden. Als belangrijkste redenen hiervoor worden genoemd: de geringe inzetbaarheid, het gebrek aan begeleidingscapaciteit en de motivatie van de doelgroepen zelf.

Verwachte toekomstige ontwikkelingen arbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden in belangrijke mate bepaald door de economische ontwikkelingen. De economische ontwikkelingen zijn op dit moment met grote onzekerheid omgeven. De verwachtingen over het moment waarop het economisch herstel zal inzetten, worden dan ook regelmatig door het Centraal Planbureau bijgesteld.

Op de korte termijn (2009-2010) worden de sectoren waar laagopgeleiden werkzaam zijn (industrie, bouwnijverheid en de groothandel) het hardst getroffen door de recessie. Daarnaast zijn bedrijven door de ongunstige situatie minder geneigd leerwerkplekken te bemensen. Er blijven wel beperkt mogelijkheden voor laagopgeleiden in de collectieve sector.

In de eerste periode van economische herstel (2011-2014) zijn de verwachte groeisectoren, met uitzondering van de horeca, niet de meest kansrijke sectoren voor lageropgeleiden. Sectoren met relatief veel laagopgeleiden, zoals de bouw en de industrie hebben minder goede perspectieven. Op lange termijn (na 2014 en doorzetten economische herstel) is de verwachting dat de arbeidsmarktsituatie vergelijkbaar is met de situatie van voor de recessie. Er zijn dan mogelijkheden voor de onderkant van de arbeidsmarkt in zowel de collectieve sectoren (uitbreidingsvraag) als in de technische sectoren (vervangingsvraag).

Beleidsmatige doorkijk naar 2030

Landelijk zijn er doelstellingen geformuleerd voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen, ouderen en laagopgeleiden. Wanneer deze ambities worden toegepast op de situatie in de gemeente Amersfoort dan betekent dit:

- een verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen van 67 procent naar 71 procent in 2030. Om dit realiseren, rekening houdend met de verwachte bevolkingsgroei, zijn er 2.100 extra banen nodig.
- een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen van 46 procent naar 53 procent in 2030. Om dit realiseren, rekening houdend met de verwachte bevolkingsgroei, zijn er 5.700 extra banen nodig.
- een verhoging van de arbeidsparticipatie van laagopgeleiden van 45 procent naar 55 procent. Om dit te realiseren zijn, rekening houdend met de verwachte stijging van het opleidingsniveau en de bevolkingsgroei, ongeveer 1000 extra banen nodig.

Het realiseren van deze doelen zal extra beleidsinspanning vragen en niet alleen in kwantitatieve termen (voldoende banen), maar ook vooral in kwalitatieve termen (geschikte banen voor de doelgroep). Om de doelen te halen wordt gepleit voor een integrale aanpak en regionale samenwerking.



Hoofdstuk 1

Inleiding

Deze monitor bevat (cijfermatige) achtergrondinformatie bij het advies 'Activering onderkant arbeidsmarkt regio Amersfoort: Meer kansen voor de onderkant'. De monitor bestaat uit vier delen, te weten:

- Kengetallen structuur en dynamiek arbeidsmarkt (hoofdstuk 2, 3, 4 en 5).
- Uitkomsten enquête onder bedrijven (hoofdstuk 6).
- Verwachte toekomstige ontwikkelingen arbeidsmarkt (hoofdstuk 7).
- Een beleidsmatige doorkijk naar 2030 (hoofdstuk 8).

De kengetallen structuur en dynamiek arbeidsmarkt in deze monitor zijn voor zover zinvol toegespitst op de onderkant van de arbeidsmarkt en gerangschikt rond vier thema's:

- regionale economie.
- vraag naar werknemers.
- aanbod van werknemers.
- matching vraag en aanbod.

De cijfers worden in tabellen en grafieken gepresenteerd. Indien beschikbaar worden totalen weergegeven voor de regio Amersfoort en apart de cijfers voor de gemeente Amersfoort, omdat de gemeente door haar relatief grote omvang veel invloed heeft op de totaalcijfers. Dit is niet in alle gevallen mogelijk omdat verschillende bronnen andere gebiedsafbakeningen hanteren.

De regio Amersfoort bestaat uit de volgende gemeenten: Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Soest en Woudenberg. In de tabellen zijn de cijfers voor de regio Amersfoort dus inclusief de aantallen voor Amersfoort.

De thema's en de gewenste kengetallen zijn samengesteld in overleg met de gebruikersgroep (zie voor een overzicht van de leden van de gebruikersgroep Bijlage 1). Niet alle gewenste informatie voor een regionale arbeidsmarktmonitor is beschikbaar. In tabel 1.1 wordt aangegeven welke informatie ontbreekt.



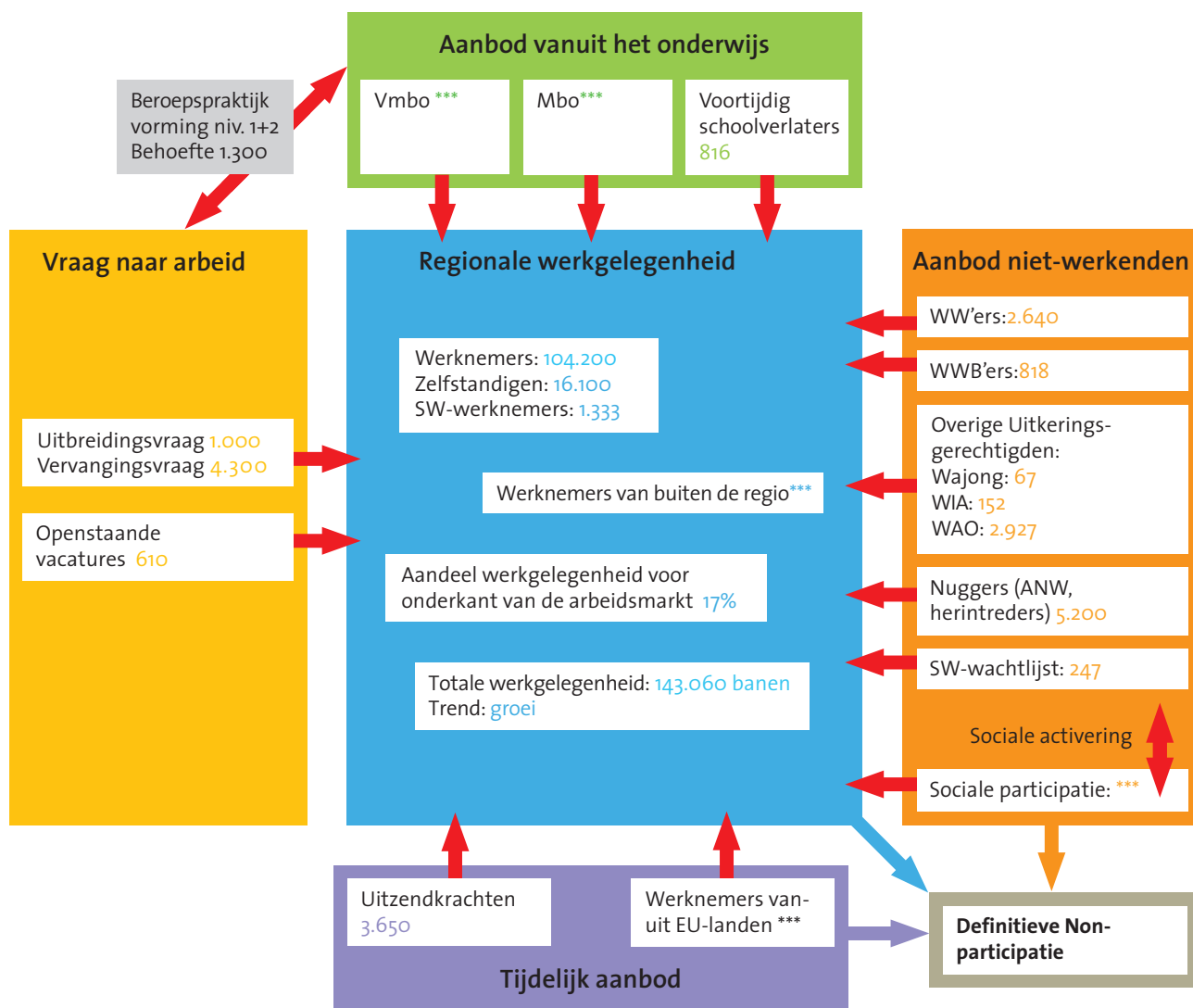
Tabel 1.1 Meest relevante ontbrekende kengetallen met toelichting

Kengetal	Toelichting
Matching vraag en aanbod	De gegevens met betrekking tot vraag en aanbod komen uit verschillende bronnen en hebben betrekking op verschillende aggregatieniveaus. Hierdoor is het niet mogelijk om kansrijke sectoren / banen / beroepen in absolute aantallen voor de regio Amersfoort te presenteren. Wel geven we op basis van de beschikbare informatie een rangschikking van kansrijke sectoren / banen en beroepen.
Volume flexibele arbeid	Er zijn alleen geaggregeerde cijfers bekend over uitzendwerk, waarbij geen onderscheid kan worden gemaakt naar gemeenten en opleidingsniveau.
Verwachting vraagontwikkeling	Deze gegevens zijn niet beschikbaar voor de gewenste kenmerken. In deel twee en drie van deze monitor, wordt hier wel aandacht aanbesteed.

Het ontbreken van deze kengetallen maakt de beleidsvorming complexer dan wanneer precies bekend zo zijn in welke beroepen er een tekort aan werknemers dreigt en in welke beroepen een overschot. Nu moeten de beleidsplannen worden gebaseerd op verwachte landelijke ontwikkelingen en regionale ontwikkelingen uit het verleden. Daarbij komt de huidige onzekerheid over de toekomstige economische ontwikkelingen. Dit maakt het minder waarschijnlijk dat ontwikkelingen uit het verleden kunnen worden doorgetrokken naar de toekomst. De cijfers in deze monitor hebben betrekking op 2009 of eerdere jaren. Hierdoor wordt de huidige conjunctuurslag nog niet (volledig) in de cijfers weerspiegeld.

In het schema op pagina 9 worden de belangrijkste stromen op de arbeidsmarkt weergegeven. Voor een aantal stromen zijn geen cijfers beschikbaar op het niveau van de regio Amersfoort. Dit is weergegeven met *** in het schema. Voor andere stromen kon een voldoende betrouwbare schatting worden gemaakt. Deze cijfers zijn cursief weergegeven in het schema. Een toelichting op de cijfers wordt gegeven in de navolgende hoofdstukken.

Figuur 1.1 Globaal stromenmodel arbeidsmarkt



Hoofdstuk 2

Regionale economie

Aantal arbeidsplaatsen ruim 143.000

Het aantal arbeidsplaatsen in de regio Amersfoort bedroeg in 2008 143.060. Bijna 80.000 van deze arbeidsplaatsen zijn in de gemeente Amersfoort.

Groei aantal arbeidsplaatsen ten opzichte van 2007 1,7 procent

Het aantal arbeidsplaatsen in de regio Amersfoort is ten opzichte van 2007 toegenomen van 140.640 naar 143.060. Dit is een groei van 1,7 procent. In dezelfde periode groeide het aantal arbeidsplaatsen in de gemeente Amersfoort met 2,6 procent.

Meer dan de helft van alle arbeidsplaatsen in zakelijke dienstverlening, handel en gezondheidszorg

Meer dan de helft (57%) van het aantal arbeidsplaatsen in de regio Amersfoort is in de zakelijke dienstverlening, de handel en de gezondheidszorg. In de gemeente Amersfoort was in 2008 zestig procent van de arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening, de handel en de gezondheidszorg.

Groei aantal arbeidsplaatsen het grootste in zakelijke dienstverlening

Het aantal arbeidsplaatsen is het sterkst toegenomen in de zakelijke dienstverlening. In de regio Amersfoort nam het aantal arbeidsplaatsen in de zakelijke dienstverlening in 2008 met 597 toe ten opzichte van 2007. 326 van deze arbeidsplaatsen zijn in de gemeente Amersfoort.

Het aantal arbeidsplaatsen groeide in de regio Amersfoort in 2008 ook in de overige dienstverlening (4,8%), de gezondheidszorg (2,4%), het onderwijs (1,5%), de horeca (1,4%), de handel (1,2%) en de bouwnijverheid (0,5%).

Tabel 2.1 Aantal arbeidsplaatsen naar bedrijfstak 2008 en ontwikkeling ten opzichte van 2007

Bedrijfstakken	Regio Amersfoort 2008	Regio Amersfoort 2007 - 2008 (%)	Amersfoort 2008	Amersfoort 2007 - 2008 (%)
Landbouw	1.624	-4,0%	270	-3,9%
Industrie	10.688	-1,4%	4.252	-9,2%
Bouwnijverheid	8.557	0,5%	3.705	2,3%
Handel	26.872	1,2%	14.064	2,9%
Horeca	4.468	1,4%	2.354	2,5%
Vervoer/communicatie	6.438	-1,7%	4.305	-2,2%
Financiële instellingen	5.035	-2,4%	3.244	-2,7%
Zakelijke diensten	33.899	5,9%	20.692	10,1%
Overheid	9.318	-4,0%	4.546	-7,2%
Onderwijs	8.061	1,5%	5.555	0,7%
Gezondheidszorg	21.200	2,4%	12.764	2,7%
Overige diensten	6.900	4,8%	3.998	4,2%
Totaal	143.060	1,7%	79.749	2,6%

Bron: Provinciaal ArbeidsmarktRegister

Vraag naar werknemers

69 procent van de bevolking tussen de 15 en 65 jaar werkt

In de periode 2006-2008 had gemiddeld 69 procent van de bevolking tussen de 15 en 65 jaar in de regio Amersfoort ook daadwerkelijk betaald werk voor twaalf uur per week of meer (netto arbeidsparticipatie). In de gemeente Amersfoort was de netto arbeidsparticipatie 71 procent.

Arbeidsparticipatie laagopgeleiden blijft achter

De netto arbeidsparticipatie van laagopgeleiden was in de periode 2006-2008 45 procent. De netto arbeidsparticipatie van hoogopgeleiden en middelbaar opgeleiden was respectievelijk 83 procent en 71 procent.

Vervangingsvraag regio Amersfoort naar schatting 4300 in 2009

De vervangingsvraag wordt voor de periode 2007-2011 geprognoseerd op jaarlijks 3,5 procent van de werkgelegenheid. Voor de regio Amersfoort resulteert dit in een schatting van de vervangingsvraag van 4.300 en voor de gemeente Amersfoort van 2.300.

1.333 werknemers in regio Amersfoort in de Wsw in 2008

Van de 1.333 werknemers in de Wsw op 30 juni 2008 had 77 procent een beschutte werkplek in dienstbetrekking bij de gemeente, 19 procent was gedetacheerd vanuit een dienstbetrekking bij de gemeente en 4 procent werkte begeleid in een arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever. In Amersfoort bestond het werknemersbestand Wsw op 30 juni 2008 uit 925 personen.

Aantal arbeidsre-integratietrajecten 3060 in eerste half jaar 2008

In de regio Amersfoort namen in het eerste half jaar van 2008 3.060 personen deel aan een arbeidsre-integratietraject van de gemeente. 2.040 van deze trajecten werden gevolgd door inwoners van de gemeente Amersfoort.

Ruim 600 openstaande vacatures mei 2009

In mei 2009 stonden er bij het UWV WERKbedrijf 610 vacatures geregistreerd in de regio Amersfoort¹. Bijna driekwart van deze vacatures (440) was in de gemeente Amersfoort. De meeste vacatures staan open in de industrie en de zakelijke dienstverlening.

⁽¹⁾ Hierbij dient te worden opgemerkt dat niet alle vacatures worden gemeld bij het UWV WERKbedrijf. Het markt bereik (bij UWV gemelde vacatures als percentage van het totale aantal vacatures) bedroeg in 2008 14% (UWV Werkbedrijf Vacaturerapport 2008).

59 vacatures in de elementaire beroepen

Van de ruim 600 openstaande vacatures in de regio Amersfoort geregistreerd in mei 2009 bij het UWV WERKbedrijf waren er 59 in de elementaire beroepen en 332 in de lagere beroepen.

Tabel 3.1 Bevolking, beroepsbevolking en werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau 2006-2008

	Laag* (*1.000)	Midden* (*1.000)	Hoog* (*1.000)	Totaal (*1.000)
Regio Amersfoort				
Bevolking	46,1	73,0	54,9	175,3
Beroepsbevolking	22,5	53,9	46,7	126,4
Werkzame beroepsbevolking	20,9	52,0	45,5	121,7
Amersfoort				
Bevolking	22,6	38,0	30,9	92,4
Beroepsbevolking	11,8	28,9	27,4	68,6
Werkzame beroepsbevolking	10,7	27,6	26,4	65,3

* Opleidingsniveau:

- laag: niveau 1, 2 en 3.
- midden: niveau 4.
- hoog: niveau 5, 6 en 7.

Het totaal is niet gelijk aan de som van de opleidingsniveaus omdat voor de gemeente Woudenberg de gegevens niet kunnen worden uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Bron: CBS, Statline mei 2009

Tabel 3.2 Schatting jaarlijkse omvang arbeidsvraag 2007 - 2011

	Regio Amersfoort (*1.000)	Amersfoort (*1.000)
Jaarlijkse omvang vervangingsvraag	4,3	2,3
Jaarlijkse omvang uitbreidingsvraag	1,0	0,5

Bron: Schatting gebaseerd op de gemiddelde vervangingsvraag en uitbreidingsvraag als percentage van de werkgelegenheid (resp. 3,5% en 0,8%) uit Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, 2007-2011, ROA 2007

Tabel 3.3 Werknemersbestand in personen Wsw, 30 juni 2008

	Regio Amersfoort	Amersfoort
Dienstbetrekkingen	1.282	888
Beschutte arbeid in dienstbetrekking bij gemeente	1.033	720
Detachering vanuit een dienstbetrekking bij de gemeente	249	168
Begeleid werken in een arbeidsovereenkomst met een reguliere werkgever	51	37
Omvang werknemersbestand	1.333	925

Bron: Publiek Overzicht Resultaten (POR) Wsw (gemeenteloket ministerie van Sociale Zaken)

Tabel 3.4 Arbeidsre-integratietrajecten, eindstand eerste half jaar 2008

	Regio Amersfoort	Amersfoort
Arbeidsre-integratietrajecten door gemeenten	3.060*	2.040*

* Betreft voorlopige cijfers

Bron: CBS, Statline mei 2009

Tabel 3.5 Openstaande vacatures geregistreerd bij UWV WERKbedrijf naar sector, mei 2009

Opleiding	Openstaande vacatures	
	Regio Amersfoort	Amersfoort
Landbouw, jacht en bosbouw	-	-
Visserij	-	-
Industrie	215	215
Bouwnijverheid	13	13
Reparatie van consumentenartikelen en handel	31	31
Horeca	31	31
Vervoer, opslag en communicatie	-	-
Financiële instelling	21	21
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerend goed en zakelijke dienstverlening	164	74
Gezondheids- en welzijnszorg	31	18
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening		
Totaal	610	440

Bron: UWV WERKbedrijf

Tabel 3.6 Openstaande vacatures geregistreerd bij UWV WERKbedrijf naar beroepsniveau, mei 2009

Beroep	Openstaande vacatures	
	Regio Amersfoort	Amersfoort
Glazenwasser, interieurverzorger, keukenknecht, medewerker huishoudelijke dienst	16	16
Oliebollen-, poffertjesbakker, snackbarbediende (frituur)	22	22
Totaal elementaire beroepen	59	49
Lagere administratieve beroepen	25	25
Lagere agrarische beroepen	209	209
Lagere technische beroepen	12	12
Lagere transport beroepen	60	-
Totaal lagere beroepen	332	252
Middelbare beroepen	193	124
Hogere beroepen	13	13
Wetenschappelijke beroepen	-	-
Totaal²	610	440

Bron: UWV WERKbedrijf

(2) Cellen met minder dan tien eenheden zijn niet gepresenteerd. Hierdoor tellen het aantal vacatures van de afzonderlijke onderdelen niet op tot het totale aantal vacatures.

Hoofdstuk 4

Aanbod van werknemers

Bijna 6000 niet-werkende werkzoekenden in regio Amersfoort

In mei 2009 stonden er 5.959 niet-werkende werkzoekenden uit de regio Amersfoort geregistreerd bij het UWV WERKbedrijf. Ongeveer de helft van deze niet-werkende werkzoekenden (2.924) is lager opgeleid.

Niet-werkende werkzoekenden vooral op zoek naar lager geschoold werk

Van de niet-werkende werkzoekende in de regio Amersfoort was in mei 2009 bijna de helft (2.669) op zoek naar een elementair beroep (1.223) of een lager beroep (1.446).

18686 mensen in de regio Amersfoort ontvangen uitkering in het kader van algemene bijstand, Wao, Wajong, WIA of WW

Het aantal uitkeringsgerechtigden in de regio Amersfoort bedroeg in het voorjaar van 2009 18.686. De grootste groep kreeg een Wao-uitkering (8.870). Meer dan de helft van de uitkeringsgerechtigden (10.317) woonde in de gemeente Amersfoort.

247 mensen op wachtlijst voor SW-plaats

Eind juni 2008 stonden er in de regio Amersfoort 247 mensen op de wachtlijst voor een SW-plaats. De gemiddelde wachttijd voor een SW-plaats bedroeg 16,1 maanden.

Mbo relatief veel voortijdig schoolverlaters zonder startkwalificatie

In het schooljaar 2007-2008 maakten verlieten 816 leerlingen uit de regio Amersfoort het voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) voortijdig. Dit was 3,6 procent van het totale aantal leerlingen dat aan dit schooljaar begon. Bij het voortgezet onderwijs is het vsv-percentage 1,3 procent en bij het mbo 9,8 procent.

Naar schatting 5200 niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) in regio Amersfoort

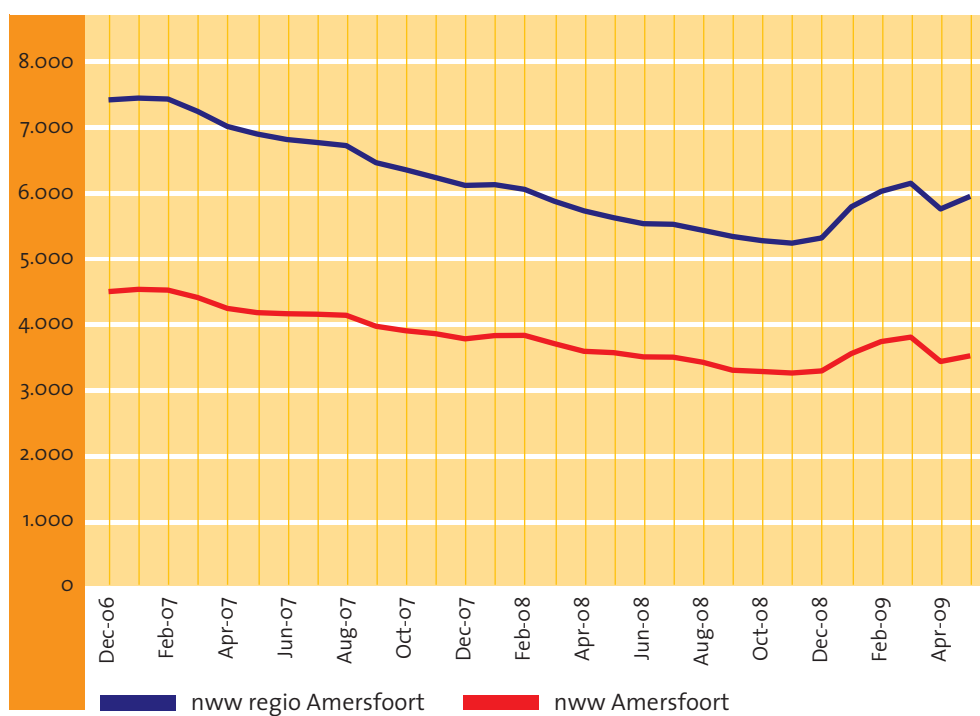
Naar schatting bedraagt het aantal niet-uitkeringsgerechtigden in de regio Amersfoort 5.200. Voor Amersfoort ligt deze schatting op 2.800.

Tabel 4.1 Werkzoekenden naar opleidingsniveau, mei 2009

Opleiding	Werkende werkzoekenden		Niet-werkende werkzoekenden	
	Regio Amersfoort	Amersfoort	Regio Amersfoort	Amersfoort
Basis	1.557	1.020	1.489	969
Vmbo	1.546	926	1.435	866
Mbo/havo/vwo	2.064	1.187	1.837	1.064
Hbo/bachelor	981	536	859	461
Wo/master	385	239	339	210
Totaal	6.533	3.908	5.959	3.570

Bron: UWV WERKbedrijf

Figuur 4.1 Ontwikkeling niet-werkende werkzoekenden, december 2006 – mei 2009



Bron: UWV WERKbedrijf

Tabel 4.2 Werkzoekenden naar beroep, mei 2009

Beroep	Werkende werkzoekenden		Niet-werkende werkzoekenden	
	Regio Amersfoort	Amersfoort	Regio Amersfoort	Amersfoort
Elementaire beroepen	1.277	792	1.223	753
Lagere administratieve beroepen	621	334	559	299
Lagere agrarische beroepen	16	16	15	15
Lagere beveiligings-beroepen	21	21	20	20
Lagere technische beroepen	298	204	266	186
Lagere transport	385	253	359	240
Lagere verzorgende beroepen	261	184	227	165
Totaal lagere beroepen	1.602	1.012	1.446	925
Middelbare beroepen	1.745	968	1.562	878
Hogere beroepen	1.147	625	991	526
Wetenschappelijke beroepen	261	146	223	130
Onbekend	440	357	432	351
Totaal	6.472	3.900	5.877	3.563

Bron: UWV WERKbedrijf

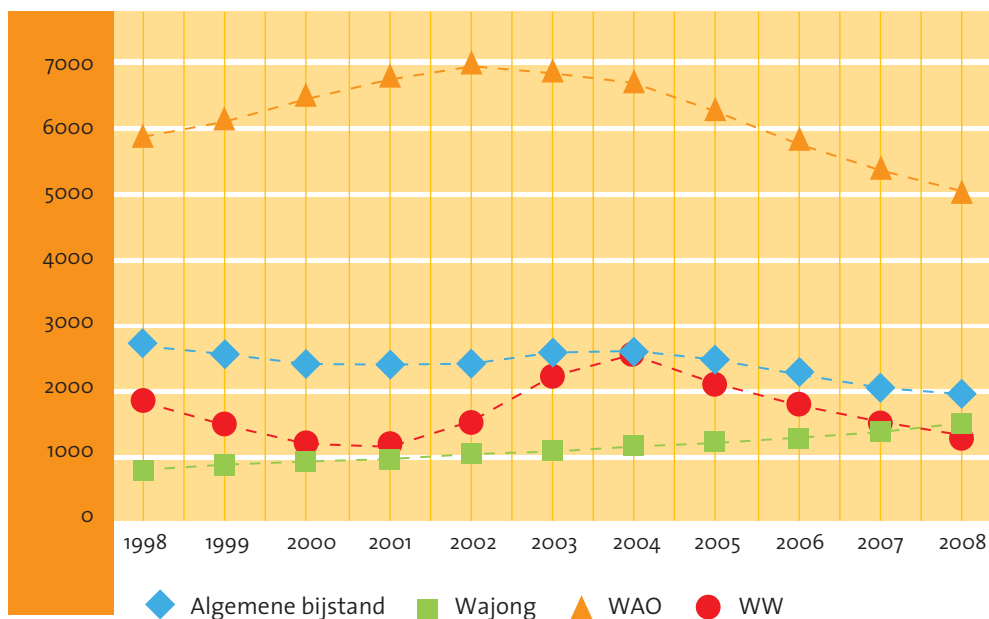
Tabel 4.3a Uitkeringsgerechtigden regio Amersfoort

Uitkering	Regio Amersfoort	Amersfoort
Algemene bijstand (maart 2009) (1)	2.820	1.900
Algemene bijstand langer dan 1 jaar (maart 2009) (1)	2.270	1.540
Wajong (einde eerste kwartaal 2009) (1)	3.340	1.470
WIA (oktober 2008) (2)	1.013	577
IVA geringe kans op herstel	42	25
IVA 187	95	
WGA	152	74
WGA 80-100%	632	383
WAO (einde eerste kwartaal 2009) (1)	8.870	4.960
WW-uitkering (einde eerste kwartaal 2009) (1)	2.640	1.410
Totaal	18.683	10.317

Bron (1): CBS, Statline juni 2009

Bron (2): UWV WERKbedrijf, het is binnen de looptijd van dit onderzoek niet mogelijk om recentere gegevens te krijgen voor het aantal WIA uitkeringen.

Figuur 4.2 Ontwikkeling uitkeringsgerechtigden Amersfoort 1998-2008



Bron: CBS, Statline september 2009. Er is geen tijdreeks beschikbaar van het aantal WIA-uitkeringen

Tabel 4.3b Uitkeringsgerechtigden regio Amersfoort op korte termijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt

Uitkering	Regio Amersfoort	Amersfoort
Algemene bijstand (maart 2009) (1)	818	551
Wajong (einde eerste kwartaal 2009) (2)	67	29
WGA (oktober 2008)	152	74
WAO (einde eerste kwartaal 2009) (3)	2.927	1.637
WW-uitkering (einde derde kwartaal 2008) (1)	2.640	1.410
Totaal	6.604	3.701

(1): 29 procent van de bijstandsgerechtigden in de gemeente Amersfoort bevindt zich in de fase beroepsoriëntatie, scholing, klaar voor werk, tijdelijk werk, gesubsidieerd werk en regulier werk. Dit percentage is toegepast op de aantallen voor de regio Amersfoort.

(2): 2 procent van de Wajong-uitkeringsgerechtigden in Nederland in 2008 is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

(3): 32 procent van de Wao-uitkeringsgerechtigden in Nederland in 2008 is gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

Tabel 4.4 Aanbod vanuit Wsw, 30 juni 2008

Wachtnlijst Wsw	Regio Amersfoort	Amersfoort*
Omvang wachtlijst (aantal personen)	247	185
Gemiddelde wachtduur in maanden	16,1	15,7
Aantal personen langer dan 1 jaar op wachtlijst	146	112

Bron: Publiek Overzicht Resultaten (POR) Wsw (gemeenteloket ministerie van Sociale Zaken)

* Voor Amersfoort zijn recentere gegevens beschikbaar: op 31 juli 2009 stonden 139 personen op de wachtlijst waarvan 35 langer dan één jaar. Hierbij wordt opgemerkt dat alle personen op

de wachtlijst inmiddels een aanbod hebben gehad en zo mogelijk zijn geactiveerd in een gesubsidieerd dienstverband vanuit de re-integratiegelden in afwachting op hun beurt om in aanmerking te komen voor de Wsw.

Tabel 4.5 Aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters (vsv) en aandeel vsv ten opzichte van aantal leerlingen, schooljaar 2007/2008

Opleiding	Regio Amersfoort		Amersfoort	
	Aantal	%	Aantal	%
VO	222	1,3%	127	1,6%
MBO	594	9,8%	332	11,1%
Totaal	816	3,6%	459	4,2%

Bron: cijfermateriaal VSV-verkenner: OCW/CFI (Onderwijsnummergegevens)

Tabel 4.6 Aantal leerlingen ROC Amarantis naar opleidingsrichting op niveau 1 en 2, locatie Amersfoort*

Aantal leerlingen, schooljaar 2008/2009	
Bedrijfsadministratie	96
Beveiliging	200
CIOS	68
Commerciële economie	28
Detailhandel	121
Informatica /ICT	43
Secretarieel	24
Brood en banket	51
Hotelschool	158
Bouw	143
Electrotechniek	222
Installatietechniek	179
Kappen	263
Metaal /landbouw	93
Motorvoertuigen / tweewielertechniek	173
Optiek	9
Schilderen	80
Transport en logistiek	92
Arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent	55
Helpende	145
Zorghulp	10
Totaal	2.253

Bron: ROC Amarantis

* De gegevens voor ROC Midden Nederland waren niet op tijd beschikbaar voor deze rapportage.

* Bij interpretatie van deze uitstroomgegevens in relatie tot beschikbaar aanbod op de arbeidsmarkt dient rekening te worden gehouden met het aantal leerlingen dat doorstroomt naar een vervolgopleiding.

* Het over een langere periode verzamelen van deze gegevens biedt inzicht in de verschuiving



van belangstelling voor verschillende beroepen. Voor een analyse van verwachte tekorten in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn deze gegevens alleen niet voldoende. Afhankelijk van de specifieke informatiebehoefte dienen dan aanvullende gegevens te worden gebruikt. Bijvoorbeeld veranderingen in de uitstroom in de loop van de tijd. Of een matching van uitstroomgegevens met gegevens over de vraag op de regionale arbeidsmarkt naar opleiding en beroep die specifiek geschikt is voor uitstroom uit het onderwijs.

Tabel 4.7 Schatting* nuggers

	Regio Amersfoort (*1.000)	Amersfoort (*1.000)
Schatting nuggers	5,2	2,8

* Er zijn geen databestanden die inzicht geven in het aantal nuggers op gemeenteniveau. Uit de publicatie 'De onderkant van de arbeidsmarkt' (Gerard Marlet, Clemens van Woerkens en Rutger Zwart) blijkt het aantal nuggers in Nederland eind 2006 4,1 procent van de beroepsbevolking betrof. Dit percentage is in deze tabel toegepast op de regio Amersfoort en de gemeente Amersfoort. In Amersfoort is in het kader van het project Iedereen Is Nodig een bestand opgebouwd met ruim 2.000 nuggers.

Matching vraag en aanbod

Om te komen tot een matching van vraag en aanbod in kwantitatieve termen voor de regio Amersfoort is informatie nodig over de vervangings- en uitbreidingsvraag naar beroep alsmede over de in- en uitstroom van werknemers naar beroep. Deze statistische informatie is niet beschikbaar.

Om een indruk te geven van sectoren / beroepen waar mogelijke kansen liggen voor laagopgeleiden geven we de top 5 van sectoren waar relatief veel laagopgeleiden werkzaam zijn. En een top 5 van sectoren gebaseerd op de bedrijfsgrootte, waarbij bekend is dat laagopgeleiden relatief vaak werkzaam zijn in middelgrote en grote bedrijven.

Top 5: Kansrijke sectoren op basis van groot aandeel laagopgeleiden

- Landbouw.
- Horeca.
- Bouw.
- Vervoer- en communicatie.
- Industrie.

Top 5: Kansrijke sectoren op basis van groot aandeel middelgrote en grote bedrijven

- Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen.
- Productie en distributie van en handel in aardgas, elektriciteit en stoom.
- Industrie.
- Onderwijs.
- Gezondheid- en welzijnszorg.

Werkgevers over doelgroepen

6.1 Over dit onderzoek

De resultaten van dit onderzoek geven een goede indicatie van de situatie waarin werkgevers uit de regio Amersfoort zich momenteel bevinden en hun attitude ten aanzien van doelgroepen, iets wat tot nog toe niet duidelijk in beeld is gebracht. Het onderzoek geeft een duidelijk beeld van de problemen waar het Amersfoortse bedrijfsleven mee te maken heeft en welke beperkingen zij ervaren bij het werven en behouden van personeelsleden uit kwetsbare doelgroepen.

Er is wel een aantal beperkingen dat in ogenschouw moeten worden genomen bij het lezen van de resultaten.

Er heeft slechts een klein deel van de gehele bedrijvenpopulatie uit de regio Amersfoort deelgenomen aan dit onderzoek. De hierna gepresenteerde resultaten hebben op een kleine groep bedrijven betrekking en moeten daarom voorzichtig worden geïnterpreteerd. Omdat het in dit onderzoek om kleine aantallen gaat, moeten de uitkomsten als indicatief worden geïnterpreteerd.

De oorzaak van de geringe deelname van werkgevers aan de enquête is ogenschijnlijk tweeledig. De enquête is uitgezet in de periode december 2008- januari 2009. Rond deze tijd waren er veel spanningen op de arbeidsmarkt vanwege de kredietcrisis. Tevens is het einde van het jaar voor veel bedrijven een drukke periode; jaarcijfers moeten worden berekend en jaarverslagen moeten worden gepresenteerd. Veel bedrijven gaven aan dat zij te kampen hadden met onderbezetting en overvolle agenda's. Zowel de economische situatie als de bedrijfsactiviteiten hebben een negatieve invloed gehad op het aantal responderende bedrijven.

De grootste bedrijvengroep in Amersfoort wordt gevormd door kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers). Dit is ook terug te zien in de respons op de enquête, 65 procent van de responderende bedrijven heeft minder dan tien werknemers in dienst.

Tabel 6.1 Respons naar bedrijfsgrootte

Bedrijfsgrootte	Populatie Amersfoort		Onderzoekspopulatie	
	N	%	n	%
Klein (< 10 werknemers)	5.944	70%	84	65%
Midden (10-49 werknemers)	725	9%	21	16%
Groot (>50 werknemers)	240	3%	15	12%
Onbekend	1.387	16%	9	7%
Totaal	8.296	100%	129	100%

De bedrijfsactiviteiten van de bedrijven die hebben deelgenomen aan de enquête bevinden zich vooral in de sectoren: bouwnijverheid, reparatie van consumentenartikelen en handel en overige bedrijvigheid.

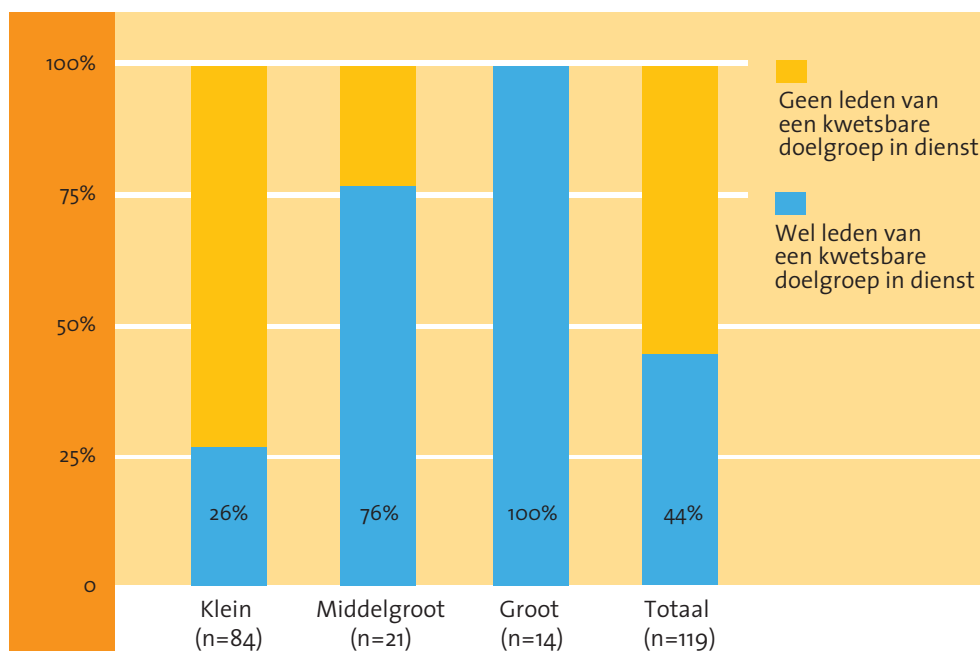
Tabel 6.2 Respons naar sector

Sector	Populatie regio Amersfoort	Onderzoeks-populatie
Landbouw, jacht en bosbouw	1.035	1
Visserij	0	1
Industrie	985	6
Bouwnijverheid	1.855	17
Reparatie van consumentenartikelen en handel	4.270	15
Horeca	635	3
Vervoer, opslag en communicatie	430	7
Financiële instelling	615	1
Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerend goed en zakelijke dienstverlening	5.635	2
Gezondheids- en welzijnszorg	1.100	10
Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	1.200	7
Overig	555	59
Totaal	18.315	129

6.2 Wie hebben doelgroepen in dienst?

44 procent van de ondervraagde bedrijven heeft leden van een kwetsbare doelgroep (doelgroepen) in dienst.

Figuur 6.1 Percentage bedrijven dat doelgroepen in dienst heeft



* Oudere werknemers, laagopgeleiden en herintreders zijn de meest voorkomende kwetsbare doelgroepen (doelgroepen) binnen de ondervraagde bedrijven.

Top 3 doelgroepen in dienst bij bedrijven:

- Oudere werknemers (50+).
- Laagopgeleiden/ongeschoolden.
- Herintreders.

6.3 Arbeidsmarktknelpunten

42 procent van de ondervraagde bedrijven geeft ten tijde van het onderzoek aan dat een tekort aan ervaren vakkrachten een knelpunt is voor het bedrijf.

Met name middelgrote en grote bedrijven ervaren een tekort aan instroom van schoolverlaters. Een te grote uitstroom (problemen met het vasthouden van personeel) is geen knelpunt voor de bedrijven.

Tabel 6.3 Ervaren arbeidsmarktknelpunten naar bedrijfsgrootte

Knelpunt	Bedrijfsgrootte			Totaal (n=119)
	Klein (n=84)	Midden (n=21)	Groot (n=15)	
Tekort aan personeel in het algemeen	17%	10%	7%	14%
Tekort aan ervaren vakkrachten	35%	48%	71%	42%
Te weinig instroom van schoolverlaters	10%	29%	36%	16%
Te grote uitstroom	0%	0%	0%	0%
Te hoog ziekteverzuim	1%	5%	14%	3%

Andere genoemde knelpunten zijn te hoge loonkosten en afname van werkzaamheden.

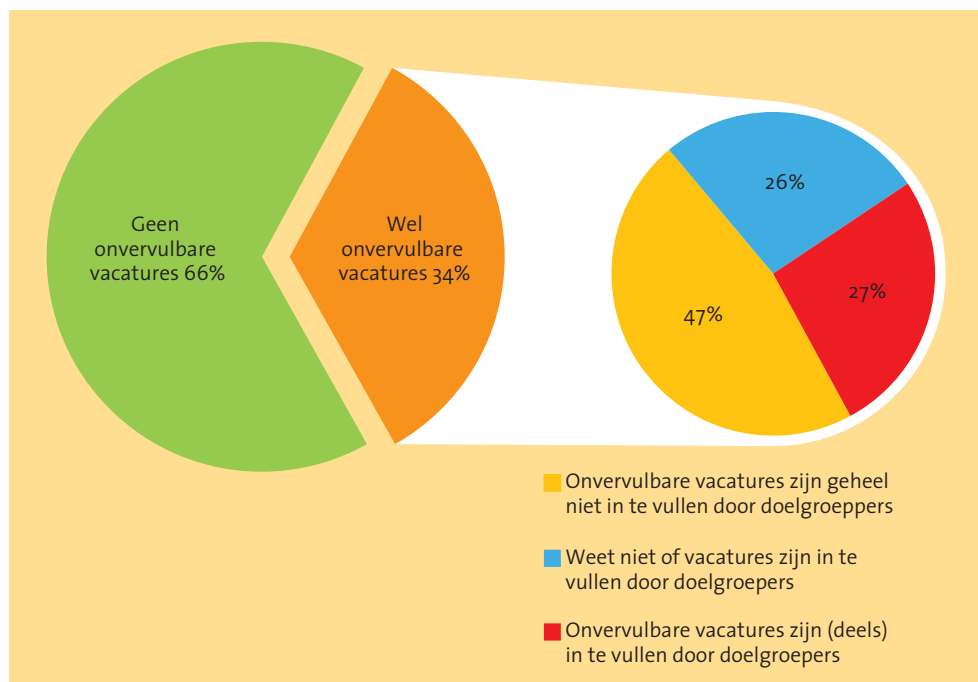
6.4 Niet of nauwelijks vervulbare vacatures

Eén op de drie ondervraagde bedrijven heeft één of meer onvervulbare vacatures.

Tabel 6.4 Aantal niet-vervulbare vacatures

Aantal onvervulbare vacatures	Bedrijfsgrootte			Totaal (n=119)
	Klein (n=84)	Midden (n=21)	Groot (n=15)	
Geen onvervulbare vacatures	74%	57%	33%	66%
1 onvervulbare vacature	19%	19%	13%	18%
2 - 4 onvervulbare vacatures	6%	19%	20%	10%
5 - 9 onvervulbare vacatures	0%	5%	20%	3%
10 of meer onvervulbare vacatures	1%	0%	13%	3%

27 procent van de bedrijven met onvervulbare vacatures denkt dat deze vacatures (deels) zijn in te vullen door doelgroepen.

Figuur 6.2 Mate waarin onervulbare vacatures zijn in te vullen door doelgroepen

Verder zien we de volgende indicaties:

- Met name middengrote bedrijven lijken (een deel van de) onervulbare vacatures te kunnen invullen met doelgroepen.
- Met name grote bedrijven lijken de onervulbare vacatures geheel niet te kunnen invullen met doelgroepen.

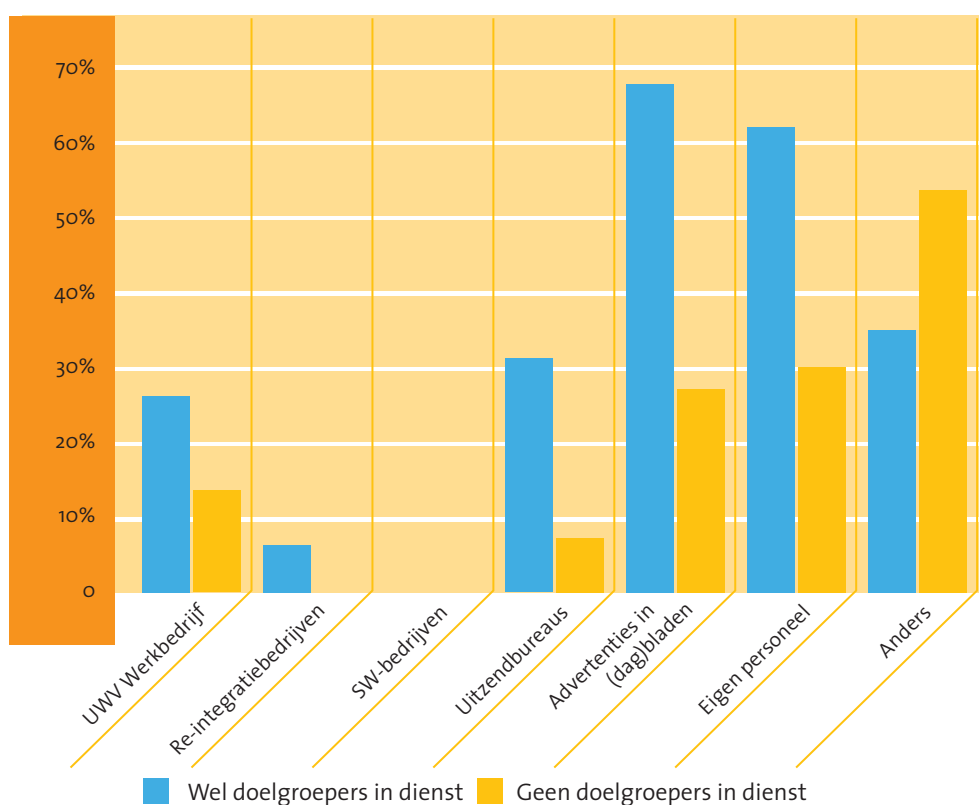
6.5 Gebruikte wervingskanalen

De meest gebruikte wervingskanalen onder werkgevers zijn: advertenties in (dag)bladen en eigen personeel.

SW-bedrijven worden niet gebruikt als wervingskanaal.

Werkgevers die wel doelgroepen in dienst hebben, lijken vaker via UWV WERKbedrijf en uitzendbureaus te werven dan werkgevers die geen doelgroepen in dienst hebben.

Figuur 6.3 Gebruikte wervingskanalen



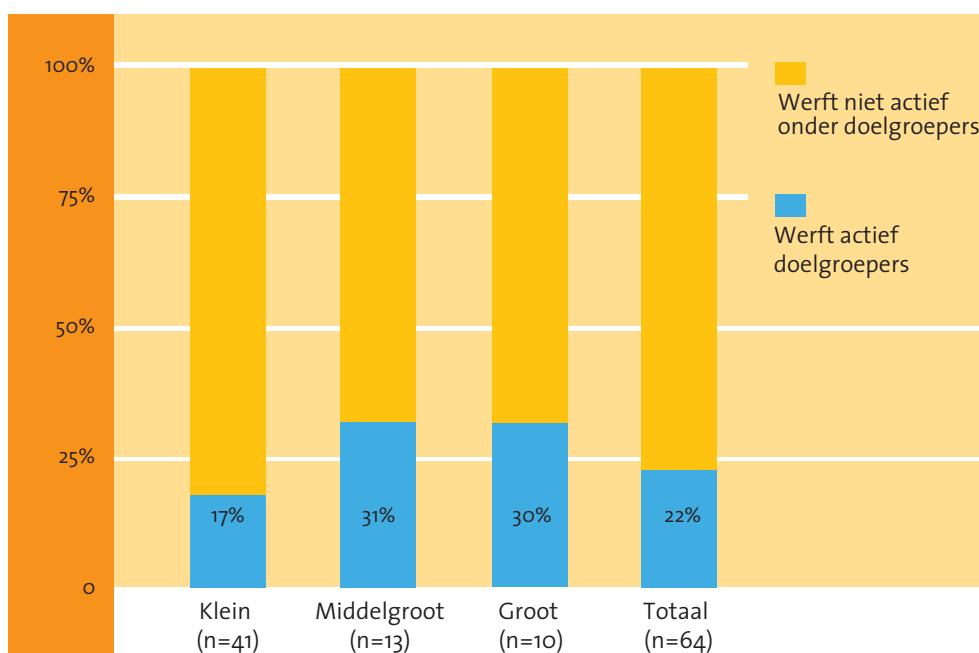
Verder zien we de volgende indicaties:

- Werkgevers die menen dat hun onervulbare vacatures (deels) zijn in te vullen door doelgroepen lijken niet te verschillen in hun wervingsmethoden van werkgevers die menen dat hun onervulbare vacatures niet zijn in te vullen door doelgroepen. Werkgevers die niet weten of hun onervulbare vacatures zijn in te vullen door doelgroepen lijken voor werving vaker gebruik te maken van uitzendbureaus en UWV WERKbedrijf.
- Naarmate bedrijfsomvang toeneemt, lijkt men meer gebruik te maken van uitzendbureaus als wervingskanaal.

6.6 Werven onder doelgroepen

- Ongeveer één op de vijf werkgevers werft actief onder doelgroepen.
- Met name middelgrote en grote bedrijven werven actief onder doelgroepen.
- Werkgevers werven specifiek onder oudere werknemers (50+) en herintreders.

Figuur 6.4 Percentage bedrijven dat specifiek werft onder doelgroepen



Top 3 doelgroepen waar bedrijven actief onder werven:

- 1 Oudere werknemers (50+).
- 2 Andere doelgroepen (niet nader gespecificeerd).
- 3 Herintreders.

Verder zien we de volgende indicaties:

- Werkgevers die actief werven onder doelgroepen lijken geen andere wervingskanalen te gebruiken dan werkgevers die niet actief werven onder doelgroepen.
- Leerwerkplekken en stageplekken lijken de meest ingezette instrumenten voor werven onder doelgroepen.
- Werven onder doelgroepen levert niet altijd (het gewenste) resultaat op.
- Het ontbreken van gevraagde kwalificaties en het geringe aantal reacties op wervingsacties lijken de grootste struikelblokken te zijn bij het werven onder doelgroepen.
- Bedrijven lijken de problemen bij het werven van doelgroepen niet volledig zelf te kunnen oplossen.
- UWV WERKbedrijf, gemeente en rijksoverheid lijken volgens de werkgevers de beste partijen om hulp te bieden bij de problemen die zij ondervinden bij het werven onder doelgroepen. Een groot deel van de werkgevers meent dat ze niet weten welke partij zou kunnen helpen.

6.7 Benadering door partijen over de inzet van doelgroepers

Zeventig procent van de werkgevers is nooit of bijna niet benaderd door externe partijen met de vraag of zij doelgroepers willen plaatsen in hun bedrijf.

Middengrote bedrijven lijken vaker benaderd te worden door externe partijen met de vraag of zij doelgroepers aan het werk willen helpen dan kleine of grote bedrijven.

Twee op de drie ondervraagde grote bedrijven is niet of nauwelijks benaderd door externe partijen.

Tabel 6.5 Percentage bedrijven dat is benaderd door externe partijen

Benaderd door externe partijen over doelgroepers	Bedrijfsgrootte			Totaal (n=116)
	Klein (n=81)	Midden (n=21)	Groot (n=14)	
Vaak/regelmatig	5%	5%	7%	4%
Soms	15%	38%	21%	20%
Bijna niet	19%	19%	14%	18%
Nooit	57%	33%	50%	52%
Weet niet	5%	5%	7%	5%

Verder zien we de volgende indicaties:

- Bedrijven die wel zijn benaderd, verschillen niet in hun wervingsmethoden van bedrijven die niet zijn benaderd door externe partijen.
- Er lijkt geen verband tussen het hebben van onvervulbare vacatures en de mate waarin bedrijven worden benaderd door externe partijen om doelgroepen te plaatsen.

6.8 Uitstroom doelgroepers

54 procent van de werkgevers lukt het niet om doelgroepers langere tijd werkzaam te houden binnen de organisatie.

Binnen middelgrote en grote bedrijven lukt het beter om doelgroepers langere tijd werkzaam te houden binnen de organisatie.

Voornamelijk kleine bedrijven hebben nog nooit doelgroepers in dienst gehad.

Tabel 6.6 Mate waarin werkgevers doelgroepers kunnen behouden

Lukt het om doelgroepen langere tijd binnen de organisatie te houden?	Bedrijfsgrootte			Totaal (n=114)
	Klein (n=79)	Midden (n=21)	Groot (n=14)	
Ja	8%	38%	65%	20%
Soms wel, soms niet	24%	24%	21%	24%
Nee	9%	10%	0%	8%
Nog nooit doelgroepers in dienst gehad	50%	24%	7%	40%
Weet niet	10%	5%	7%	9%

Geen passend werk voor de doelgroepen en hun geringe inzetbaarheid worden als belangrijkste oorzaken genoemd voor het niet kunnen behouden van doelgroepen binnen de organisatie. Andere genoemde oorzaken zijn: te weinig begeleidingscapaciteiten en gebrek aan motivatie bij de doelgroepen zelf.

Top 3 redenen waarom doelgroepen niet worden behouden:

- 1 Geen passend werk.
- 2 Geringe inzetbaarheid.
- 3 Andere oorzaak.

Verder zien we de volgende indicaties:

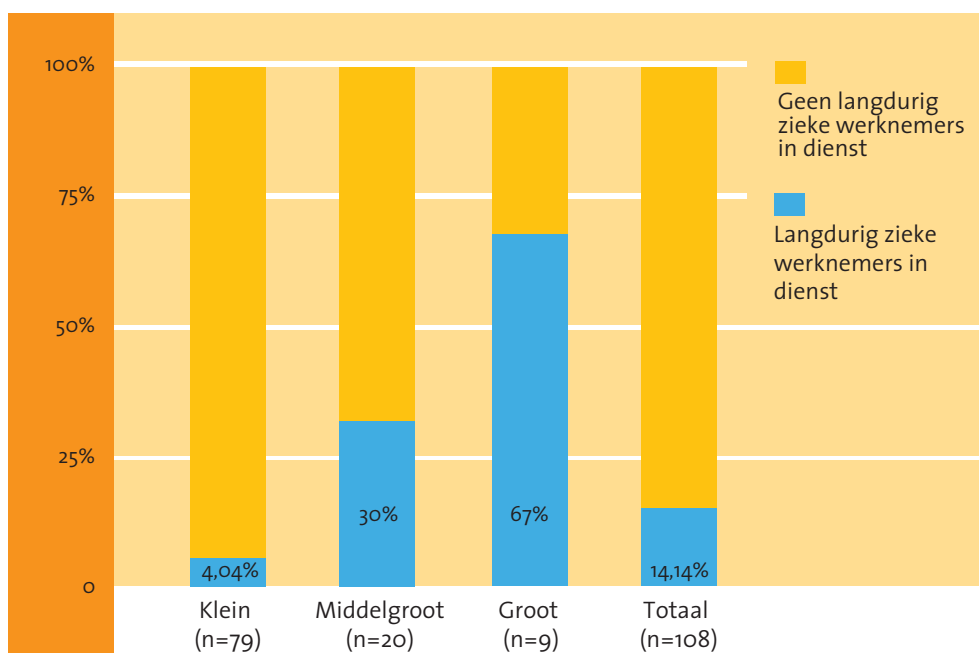
- De meeste bedrijven lijken de problemen die zij ervaren bij het behouden van doelgroepen binnen hun organisatie niet volledig zelf te kunnen oplossen.
- Subsidies lijken volgens de werkgevers de beste oplossing te zijn voor het behouden van doelgroepen binnen de organisatie. Verder lijkt een groot deel van de werkgevers niet te weten welke maatregelen zouden kunnen helpen om doelgroepen langer te behouden binnen de organisatie.
- UWV WERKbedrijf, gemeente en rijksoverheid lijken volgens de werkgevers de beste partijen te zijn om hulp te bieden bij de problemen die zij ondervinden bij het behouden van doelgroepen. Een groot deel van de werkgevers geeft aan niet te weten welke partij zou kunnen helpen.

6.9 Langdurig zieke werknemers

Ongeveer één op de tien werkgevers heeft binnen hun organisatie te maken met langdurig zieke werknemers.

Met name grote bedrijven hebben te maken met langdurig zieke werknemers.

Figuur 6.5 Percentage bedrijven met langdurig zieke werknemers



Verder zien we de volgende indicaties:

- Over het algemeen lijkt het te lukken om langdurig zieke werknemers binnen de eigen organisatie te laten re-integreren.
- Werkgevers met langdurig zieke werknemers lijken over het algemeen goed te weten bij welke organisaties zij terecht kunnen voor hulp bij re-integratie.



Verwachte toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen

7.1 Inleiding

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden in belangrijke mate bepaald door de economische ontwikkelingen. Op dit moment zijn de verwachte economische ontwikkelingen moeilijk te voorspellen en de prognoses voor de economische groei worden dan ook regelmatig door het Centraal Planbureau (CPB) bijgesteld. Op dit moment is er één prognose³ beschikbaar voor de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Om een beeld te schetsen van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen naar sector en opleidingsniveau geven we in dit onderdeel van de monitor een beschrijving van de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen op de korte, middellange en lange termijn. De prognoses voor de korte en middellange termijn zijn gebaseerd op de eerder genoemde arbeidsmarktprognose van UWV WERKbedrijf. De verwachtingen voor de lange termijn zijn gebaseerd op prognoses van vòòr de economische recessie. De gedachte hierachter is dat de arbeidsmarktontwikkelingen die voor de economische recessie werden verwacht zich nu na de periode van economisch herstel zullen manifesteren. Iedere paragraaf wordt afgesloten met een overzicht van de implicaties van deze ontwikkelingen voor de onderkant van de arbeidsmarkt van de regio Amersfoort.

Om de landelijke ontwikkelingen voor de onderkant van de arbeidsmarkt beter te kunnen plaatsen in regionaal perspectief geven we eerst een overzicht van het aandeel lager opgeleiden naar sector. Het aandeel laag opgeleiden betreft een landelijk percentage omdat hierover geen regionale cijfers beschikbaar zijn. Laag opgeleiden werken relatief vaak in de sectoren landbouw, horeca en bouwnijverheid. In absolute aantallen werken laagopgeleiden in de regio Amersfoort het vaakst in de sectoren handel en zakelijke dienstverlening.

(3) Voor deze berekening is uitgegaan van een bevolkingsgroei tot ongeveer 160.000 inwoners in 2030, waarbij het aandeel potentiële beroepsbevolking voor het gemak gelijk gehouden is (m.a.w. effecten van vergrijzing en bevolkingsaanwas heffen elkaar op).

**Tabel 7.1 Aandeel laagopgeleiden naar bedrijfstak 2006 en schatting
arbeidsplaatsen laagopgeleiden 2008**

Bedrijfstakken	laagopgeleiden (%)	regio Amersfoort 2008	Amersfoort 2008
Landbouw	42%	682	113
Industrie	36%	3.848	1.531
Bouwnijverheid	38%	3.252	1.408
Handel	34%	9.136	4.782
Horeca	40%	1.787	942
Vervoer/communicatie	36%	2.318	1.550
Financiële instellingen	12%	604	389
Zakelijke diensten	25%	8.475	5.173
Overheid	15%	1.398	682
Onderwijs	6%	484	333
Gezondheidszorg	16%	3.392	2.042
Overige diensten	30%	2.070	1.199

Bron: Provinciaal ArbeidsmarktRegister, CBS Statline juli 2009 bewerking Regioplan

7.2 Verwachte arbeidsmarktontwikkelingen 2009-2010

Verwachte landelijke ontwikkelingen:

- economische krimp 3,5% 2009 en 0,25% in 2010.
- in 2009 passen bedrijven hun personeelsomvang nog niet direct aan de krimp van de economie aan. De werkgelegenheid daalt minder hard dan de krimp van de economie. In 2010 daalt de werkgelegenheid naar verwachting harder dan de krimp van de economie.
- de sectoren industrie, bouwnijverheid, vervoer en groothandel worden het hardst getroffen door de recessie.
- de collectieve sectoren worden het minst hard getroffen en voor de sectoren zorg en welzijn wordt nog een banengroei voorzien in 2009.
- instroom niet werkende werkzoekenden (nww) loopt in 2009 en 2010 snel op: grootste stijging van nww vindt plaats onder jongeren (tot 35 jaar).
- meerderheid van nww is laagopgeleid: laagopgeleiden worden harder getroffen doordat ze in sectoren werkzaam zijn die relatief hard worden getroffen. Daarnaast vindt een verschuiving plaats van de vraag naar meer hoog opgeleid personeel (upgrading van de werkgelegenheid).
- de komende twee jaren daalt het aantal banen in alle beroepsgroepen, uitgezonderd de vraag naar verzorgende en heelkundige beroepen.

Betekenis voor de arbeidsmarktpositie van lager opgeleiden in de regio Amersfoort:

- ook in de regio Amersfoort verslechtert de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. De ontwikkelingen van het aantal banen is in deze regio door de sectorsamenstelling iets minder ongunstig dan voor Nederland als geheel.
- er zijn beperkte mogelijkheden voor laagopgeleiden in de collectieve sector (verzorgenden,

heelkundigen, beveiligings-, politie en militair personeel).

- bedrijven zijn door de ongunstige situatie minder geneigd leerwerkplekken te bemensen.

7.3 Verwachtingen middellange termijn (2011 – 2014)

Verwachte landelijke ontwikkelingen:

- economische groei 2% per jaar⁴.
- het aantrekken van de economie wordt met enige vertraging zichtbaar op de arbeidsmarkt, gemiddeld wordt een groei van 80 duizend nieuwe banen per jaar verwacht.
- de belangrijkste groeisectoren zijn het uitzendwezen, zorg en welzijn en ict en de horeca. Minder goede perspectieven zijn er in de financiële diensten, de industrie en de bouw.

Betekenis voor de arbeidsmarktpositie van lager opgeleiden in de regio Amersfoort:

- de verwachte banenontwikkeling in de regio Amersfoort is gelijk aan de ontwikkeling voor Nederland als geheel.
- met uitzondering van de horeca zijn de verwachte groeisectoren niet de meest kansrijke sectoren voor lageropgeleiden. De industrie en de bouw daarentegen zijn wel sectoren waar veel lageropgeleiden werkzaam zijn. Deze sectoren hebben minder goede perspectieven voor de middellange termijn.

7.4 Verwachtingen langere termijn (na 2014)

Verwachte landelijk ontwikkelingen:

- voor de economische crisis werden een sterke groei van het aantal vacatures verwacht in de collectieve sectoren (uitbreidingsvacatures) en in de technische sectoren (vervangingsvacatures in verband met pensionering).
- werkgevers stellen steeds hogere kwalificatie-eisen aan het personeel, omdat de productieprocessen complexer worden.
- de werkloosheid onder laagopgeleiden daalt, maar minder snel dan onder middelbaar- en hogeropgeleiden.

Betekenis voor de arbeidsmarktpositie van lageropgeleiden in de regio Amersfoort:

- banengroei in regio Amersfoort groter dan in Nederland als geheel.
- de technische bedrijfstakken hebben extra nieuw personeel nodig, omdat ze de afgelopen jaren minder hebben geïnvesteerd in leerwerkplekken is er onvoldoende personeel beschikbaar om in de vervangingsvraag te voorzien.

(4) Dit is een zogenaamde technische aanname, omdat er op dit moment te grote onzekerheid is over het moment waarop het economisch herstel zal inzetten.

Hoofdstuk 8

Een beleidsmatige doorkijk naar 2030

8.1 Inleiding

In 2008 is in het kader van het beleid rond werk en inkomen een Nota Visie op Arbeidsmarktbeleid (zie bijlage 2) opgesteld. In deze nota wordt uiteengezet langs welke sporen de arbeidsmarktparticipatie in de gemeente verbeterd wordt en gaat worden, welke rol de gemeente daarbij wil vervullen en welke taken zij daarvoor op zich neemt en wil nemen. Deze nota vervult een rol binnen het door de directie sociale zekerheid geïnitieerde project 'Iedereen aan de slag'. Voor dat project heeft Regioplan Beleidsonderzoek deze monitor opgesteld voor de regio Amersfoort. Een vergelijkbare aanpak is gevolgd voor het onderwerp Economie waarvoor door de Commissie Van Ek een 'Economische visie Amersfoort 2030' is opgesteld.

Het doel van deze bijdrage is om, met landelijke ambities om de arbeidsmarktparticipatie te verbeteren als uitgangspunt, na te gaan wat daarvoor nodig is in de Amersfoortse context. We hebben hierbij gekozen voor de horizon van 2030 omdat daarmee aangesloten wordt op het project GA2030 waarin deskundigen en inwoners samen een visie ontwikkelen op de toekomst van de stad. Wij spitsen de toekomstverkenning toe op: vrouwen, ouderen en laag geschoolden. Daarnaast besteden we aandacht aan de relatie tussen de reguliere arbeidsmarkt en het vrijwilligerswerk.

De navolgende tekst is een uitwerking van een presentatie over hetzelfde onderwerp aan raadsleden van de gemeente Amersfoort en de wethouder Sociale Zaken/Werkgelegenheid op 23 juni 2009.

8.2 Meer vrouwen aan het werk

Meer vrouwen moeten participeren op de arbeidsmarkt, maar hoeveel meer? Dat hangt er een beetje van af welke doelstellingen men neemt en welke definitie van arbeidsparticipatie. Om met dat laatste te beginnen: de variatie zit vooral in het wel of niet meetellen van banen van minder dan 12 uur per week, de afbakening op leeftijd en het wel of niet meetellen van inactieven op de arbeidsmarkt. Doordat partijen uiteenlopende definities gebruiken zonder

daarover heel expliciet te zijn, is de kans groot dat appels met peren vergeleken worden. Het ligt voor de hand om het Amersfoortse streven af te stemmen op wat door andere partijen als noodzakelijke of haalbare ambities is verwoord. Zo is aan te sluiten bij een algemeen aanvaarde doelstelling, namelijk die uit het zogenaamde 'Lissabon-akkoord'. Volgens het Lissabon-akkoord van de Europese Unie moet in 2010 60% van de (Nederlandse) vrouwen tussen de 15 en 65 jaar een baan hebben. In Nederland is dat percentage nu echter al hoger, namelijk ongeveer 66% (Bron: Emancipatienota 2008-2011). Het typisch Nederlandse probleem is echter dat relatief (ten opzichte van andere Europese lidstaten) weinig vrouwen een baan van twaalf uur of meer per week hebben. Daarom heeft het kabinet ingezet op een verhoging van de arbeidsparticipatie in uren. Daarbij neemt zij de doelstellingen over die de SER heeft geformuleerd in haar advies 'Welvaartsgroei voor en door iedereen' (2006). Omdat dit voor de Nederlandse situatie en het beleid relevante percentages geacht worden, sluiten wij voor de invulling van het streven van Amersfoort hierbij aan.

Dit betekent dat de arbeidsparticipatie van vrouwen moet stijgen naar 74% in 2040. Daarnaast is het streven dat vrouwen gemiddeld per week meer uren gaan werken.

Omdat Amersfoort tot 2030 in plaats van 2040 kijkt gaan we voor de schatting van de consequentie van deze doelstelling voor de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen uit van een dienovereenkomstig lagere groeidoelstelling, namelijk tot 71%.

De actuele arbeidsparticipatie van vrouwen in Amersfoort is 67% (netto percentage voor banen > 12 uur). Wanneer we dat verschil toepassen op Amersfoort zou de arbeidsdeelname van vrouwen (tussen de 15 en 55 jaar) moeten toenemen van 67% naar 71%. In absolute aantallen betekent dit, rekening houdend met de voor Amersfoort verwachte bevolkingsgroei, dat ruim **2.100** vrouwen (tot 55 jaar) meer dan nu een baan moeten gaan vinden tussen nu en 2030.⁵ Daarnaast zal het aantal arbeidsuren ook moeten gaan toenemen, ook van de reeds werkende vrouwen.

De vraag is natuurlijk langs welke wegen een hogere arbeidsparticipatie bereikt kan worden. Op de eerste plaats vraagt dat een voldoende economische ontwikkeling om het noodzakelijke aantal banen te creëren. Daarnaast moeten vrouwen in staat gesteld en overgehaald worden om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden. Daartoe is en wordt (landelijk) beleid ontwikkeld om onder andere arbeid en zorg beter te kunnen combineren, om een flexibeler aanbod van werktijden te bewerkstelligen en om thuiswerken mogelijk te maken. Ook een beter bruto-netto inkomenstraject voor vrouwen zou hun arbeidsparticipatie aanzienlijk kunnen verhogen.⁶

(5) Voor deze berekening is uitgegaan van een bevolkingsgroei tot ongeveer 160.000 inwoners in 2030, waarbij het aandeel potentiële beroepsbevolking voor het gemak gelijk gehouden is (m.a.w. effecten van vergrijzing en bevolkingsaanwas heffen elkaar op).

(6) Zie onder andere Emancipatieweb van het ministerie van OCW, de plannen en activiteiten van de Taskforce Deeltijd Plus en het SEO-CPB-rapport 'Kosten en baten van participatiebeleid. Min SZW, 2007.

8.3 Meer ouderen aan het werk

Voor de schatting van de consequenties van het aan het werk houden en helpen van meer oudere werknemers in het Amersfoortse gebruiken we dezelfde aanpak als die voor de toekomstige arbeidsdeelname van vrouwen.

De huidige arbeidsparticipatie van 55 tot 65 jarigen in de gemeente Amersfoort is nu rond de 46% en deze moet groeien naar 58% in 2040. Voor 2030 zou het streefpercentage dan rond de 53% moeten liggen. Het beleid om eerder stoppen met werken te ontmoedigen is reeds ingezet met onder andere de invoering van de wet VPL (VPL staat voor VUT, Prepensioen en Levensloop) en strengere keuringen op arbeidsongeschiktheid.

Onder verwijzing naar voetnoot 6 op de vorige bladzijde, betekent dit dat het aantal werkenden tussen de 55 en 65 jaar in Amersfoort moet groeien van ongeveer 6.700 naar ruim 12.500. Dit betekent een toename van ruim **5.700** personen.

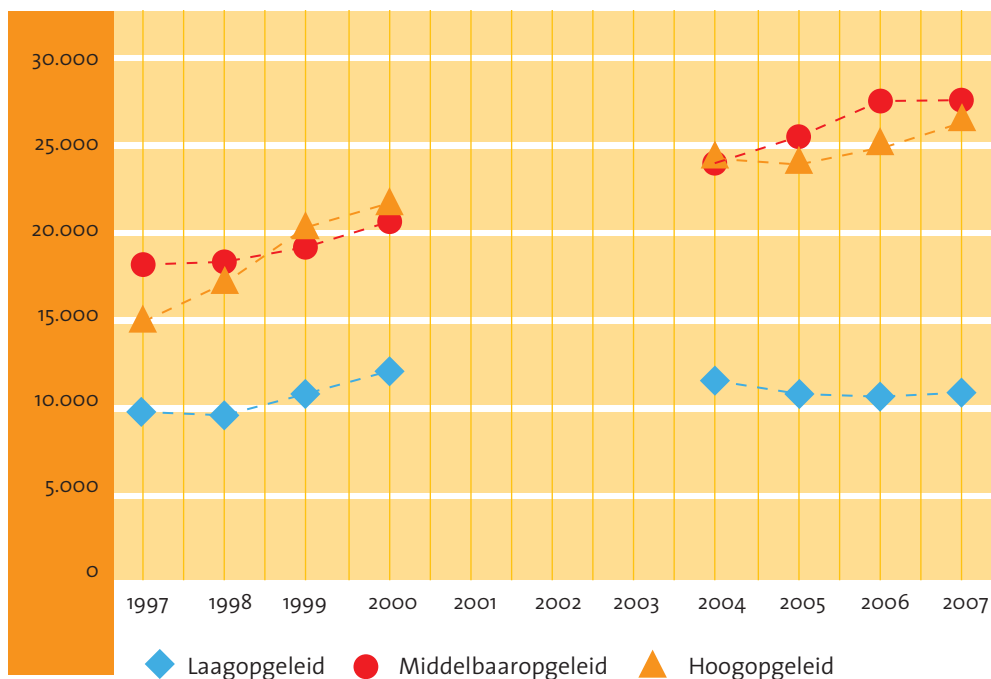
Een andere mogelijkheid is om oudere werknemers langer te laten participeren op de arbeidsmarkt. Dit beleid is in Duitsland al enige jaren geleden ingezet. In Nederland stuit het idee nog op veel verzet, maar het is niet ondenkbaar dat tot 2030 de opvattingen over langer door moeten werken nog gaan veranderen. Daarnaast is er de mogelijkheid dat in de toekomst steeds meer oudere werknemers langer door willen werken; bijvoorbeeld omdat ze zich nog fit genoeg voelen, omdat het fiscale voordelen oplevert, omdat ze een eigen bedrijfje hebben of omdat ze nog te weinig pensioen hebben opgebouwd om te stoppen.

Wanneer we aannemen dat over 20 jaar de pensioenleeftijd verhoogd is naar 67 jaar (of steeds meer mensen na hun 65-ste verjaardag blijven doorwerken, kan dit, in combinatie met het effect van de vergrijzing, een extra aanbod tot gevolg hebben van rond de **2.000** personen.

8.4 Meer laaggeschoolden aan het werk

Bijna een kwart van de Amersfoortse bevolking is laag opgeleid. Bijna de helft van deze groep (10.700 personen) is werkzaam. Van de totale actieve beroepsbevolking is 16% laag opgeleid. De arbeidsparticipatie van laag opgeleiden (45%) ligt lager dan die van hoog opgeleiden. Dit is overigens een landelijk beeld. De helft van de niet werkende werkzoekenden is laag opgeleid terwijl het aandeel van de werkgelegenheid voor laag opgeleiden minder dan 20% is.

De (landelijke) trend is dat het aanbod van on- en laaggeschoolden afneemt, maar dat er tegelijkertijd ook steeds minder banen beschikbaar zijn voor on- en laaggeschoolden.

Figuur 8.1 Ontwikkeling werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau 1996 - 2008

Het betreft driejaars gemiddelden die in de figuur zijn weergegeven bij het middelste jaar. Voor de periode 2001-2003 zijn geen gegevens beschikbaar vanwege wijzigingen in de dataverzameling door CBS.

Bron: CBS statline, september 2009, bewerking Regioplan

Wanneer het doel is om meer on- en laaggeschoolden actief te laten participeren op de arbeidsmarkt betekent dit dat zij de participatiegraad wil verhogen van een groep waarvan het aandeel binnen de (beroeps)bevolking nog enigszins zal afnemen. Voor de kwantificering van de doelstelling meer lager opgeleiden aan werk te helpen gaan we uit van de volgende twee vooronderstellingen:

- Het aandeel ervan (binnen de groeiende bevolking van Amersfoort) daalt van 25 naar 20%. Dit betekent in absolute aantallen een daling van 23.000 naar 21.000 personen.
- Het deel van deze populatie dat werkzaam is moet toenemen van nu ongeveer 45% naar 55%. Dit betekent in absolute aantallen grofweg dat het aantal werkenden dat on- of laaggeschoold is in de periode tot 2030 met **1.000** personen moet stijgen.

Het beleid dat op dit moment (landelijk) wordt ingezet ten gunste van de arbeidsmarktpositie van on- en laaggeschoolden valt af te leiden uit antwoorden van de minister van SZW op kamervragen over het arbeidsmarktbeleid in 2005:

- de scholingsgraad van de Nederlandse bevolking verhogen. Grote groepen jongeren behalen niet de startkwalificatie die minimaal is vereist om goed mee te kunnen draaien op de arbeidsmarkt.
- het terugdringen van de voortijdige schooluitval is een van de speerpunten van het kabinetsbeleid. Voortijdige schooluitval gaat doorgaans hand in hand met werkloosheid. Om dit probleem aan te pakken is ondermeer de projectdirectie Leren en Werken ingesteld.

Andere activiteiten die bijdragen aan verhoging van de gemiddelde scholingsgraad zijn onder andere:

- de inzet van duale trajecten (door werk en scholing te combineren worden kennis en vaardigheden verbeterd en de kans op duurzame arbeidsdeelname verhoogd).
- leven lang leren (hiervoor geldt dat niet de overheid, maar burgers en werkgevers primair verantwoordelijk zijn voor een adequate invulling hiervan).
- inburgeringsbeleid.
- toelating kennismigranten etc..

Arbeidsmarktbeleid kan niet optimaal worden aangepakt op nationaal niveau, omdat regio's en sectoren daarvoor te veel verschillen. Dat is ook een reden waarom de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is gedecentraliseerd. Gemeenten en UWV hebben een betere kijk op wat nodig is om werklozen terug te leiden naar de arbeidsmarkt.

Het huidige beleid op nationaal niveau is dus gericht op re-integratie en aanbodversterking. Er zijn nauwelijks tot geen initiatieven om specifiek voor deze groep een meer vraaggericht beleid te voeren. Hiermee wordt bedoeld op beleid waarbij niet alleen aandacht besteedt wordt aan aanbodversterking en re-integratie, maar ook aandacht besteedt wordt aan de mogelijkheden om aan de vraagkant, bij arbeidsorganisaties, de kansen en mogelijkheden te vergroten voor het instromen en behouden van te re-integreren werkzoekenden. Hierbij kan gedacht worden aan het voor (toekomstige) vacatures scholen, het ondersteunen bij interne doorstroming om plaatsen aan de onderkant van het functiegebouw te creëren, zoeken naar mogelijkheden tot functieaanpassing, ondersteunen bij coaching van nieuwe medewerkers, en dergelijke. Met name werkgevers die zelf problemen op de arbeidsmarkt ervaren, maar ook maatschappelijk betrokken werkgevers staan voor dergelijke initiatieven open.

Ongeacht welk beleid gevoerd wordt valt het echter te betwijfelen of iedereen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in staat is om 'op te scholen' of een normale arbeidsplaats te bezetten. Daarmee zal lokaal arbeidsmarktbeleid rekening moeten houden.

8.5 Een optelsom

Voor vrouwen, ouderen en on- en laaggeschoolden is globaal nagegaan welke consequenties het streven om de arbeidsmarktparticipatie te verhogen kunnen hebben. Dat wil zeggen: hoeveel extra vrouwen, ouderen en on- en laaggeschoolden zullen een plek moeten krijgen op de arbeidsmarkt. Immers: Indien men alleen meer mensen toeleidt naar de arbeidsmarkt zonder oog te hebben voor de arbeidsplaatsen die hiervoor nodig zijn, hebben deze inspanningen misschien ook een toename van het aantal uitkeringsgerechtigden tot gevolg.

Op basis van een aantal aannames zijn we in het voorgaande uitgekomen op de volgende (afgeronde) aantallen tot 2030 extra aan werk te helpen personen:

- 2.100 vrouwen.
- 5.700 oudere werknemers tot 65 jaar en 2.000 boven 65 jaar.
- 1.000 on- en laaggeschoolden.
- In totaal dus 10.800 personen in ruim twintig jaar.

Hierbij dient de kanttekening gemaakt te worden dat het om relatief voorzichtige voorspellingen gaat die naar beneden zijn afgerond⁷. Bovendien is in deze aantallen geen rekening gehouden met:

- Het effect van inkomende en uitgaande pendel: als Amersfoort verder uitgroeit tot een regionaal centrum bestaat de kans dat de inkomende pendel toeneemt en de uitgaande niet of minder. Per saldo betekent dit dus een grotere vraag naar c.q. concurrentie om banen.
- Het feit dat ook de arbeidsparticipatie van mannen nog dient te stijgen.
- De huidige populatie niet werkende werkzoekenden.
- Het feit dat het aantal gemiddeld gewerkte uren nog moet groeien, hetgeen betekent dat de huidige banen in omvang (uren) moeten groeien of dat er nog meer deeltijdbanen beschikbaar moeten komen zodat werkenden meer banen kunnen combineren.⁸
- Kwalitatieve aansluiting: het voorgaande is alleen een kwantitatieve exercitie. Maar op de arbeidsmarkt gaat het om de juiste persoon op de juiste plaats, om de kwalitatieve match.
- Het feit dat door de autonome bevolkingsgroei die in Amersfoort verwacht wordt ook meer mensen aan het werk geholpen zullen moeten worden. Met de groei van de bevolkingsomvang groeit immers ook de potentiële beroepsbevolking. Als we voor het gemak uitgaan van een gelijkblijvende verhouding tussen banen en beroepsbevolking, vraagt de bevolkingsgroei als zodanig tot 2030 zo'n **8.000** extra banen.

Samen met de 10.800 te creëren banen voor vrouwen, oudere werknemers en on- en laaggeschoolden komt hiermee het totaal te creëren banen op minimaal **18.800**.

8.6 En dan nog: meer vrijwilligerswerk

Amersfoort wil inzetten om uitbreiding van de vrijwillige inzet van haar burgers. Vrijwilligerswerk is onbetaalde en onverplichte inzet voor anderen of voor de samenleving. De motieven om vrijwilligerswerk te doen zijn uiteenlopend: van maatschappelijke betrokkenheid of 'voor de gezelligheid' tot als springplank naar betaald werk.

Lange tijd was vrijwilligerswerk iets tussen de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie. Steeds vaker wordt vrijwilligerswerk ook 'ontdekt' door het beleid. Vrijwillige inzet is in het kader van arbeidsmarktbeleid goed te gebruiken:

- als vorm van maatschappelijke participatie voor diegenen die al lang werkloos zijn en geen uitzicht hebben op betaald werk;
- als vervanging van betaalde arbeid omdat daarmee kosten bespaard kunnen worden;
- als vervanging van mantelzorg om de combinatie arbeid en zorg te vergemakkelijken;
- als onderdeel van het reguliere onderwijs in de vorm van maatschappelijke stages.

Dit betekent in de praktijk dat een steeds groter beroep gedaan wordt op vrijwilligers. Het betekent ook dat bepaalde groepen, bijvoorbeeld de harde kern van de bijstandsccliënten gedwongen worden om vrijwilligerswerk te gaan verrichten. Dit kan op gespannen voet staan met het vrijwillige karakter van vrijwillige inzet en kan doorwerken op de dienstverlening die met vrijwilligerswerk geleverd wordt en op de vrijwilligersorganisaties als zodanig.

(7) Hier staat tegenover dat de groep on- en laaggeschoolden deels zal overlappen met de andere besproken groepen.

(8) Volgens de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek daalt juist het gemiddelde aantal gewerkte uren per week in de toekomst naar verwachting licht. De reden is dat de participatie van met name de groepen met een minder hoog aantal gewerkte uren per week, vrouwen en ouderen, stijgt. Meer uren werken vereist aan de aanbod kant de bereidheid meer uren te werken. Aan de vraagkant vereist het meer banen met meer uren.



Er zijn trends rond het vrijwilligerswerk die maken dat de kans van slagen om vrijwillige inzet te stimuleren enigszins getemperd moeten worden:

- De verwachting is dat het volume van en het aanbod voor vrijwilligerswerk niet toe zullen nemen in de nabije toekomst.⁹
- De vraag naar vrijwilligers is nu al deels on vervuld.
- De eisen die aan vrijwilligers gesteld worden zijn steeds hoger en dus wordt het moeilijker de geschikte vrijwilligers te vinden.
- Vrijwilligers hebben steeds meer eigen wensen en gaan niet meer zomaar op elk verzoek om hulp in.
- vrijwilligers zijn steeds moeilijker voor langere tijd aan één vrijwilligersorganisatie of activiteit te binden.

Een belangrijke kanttekening bij de ambitie om vrijwillige inzet in Amersfoort te stimuleren is verder dat vrijwilligerswerk en arbeidsparticipatie tot op zekere hoogte ook communicerende vaten zijn. Op de eerste plaats omdat een groot deel van de vrijwilligers mensen zijn met betaald werk. Dat stelt grenzen aan hun beschikbaarheid voor vrijwillige inzet. Op de tweede plaats omdat het vervangen van regulier werk door vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs) weliswaar (publieke) uitgaven bespaart, maar ook reguliere arbeidsplaatsen kan kosten.

Omgekeerd hebben mensen die werken minder tijd om vrijwilligerswerk te verrichten. Dus het streven om meer mensen meer uren te laten participeren op de Amersfoortse arbeidsmarkt kan een negatief effect hebben op het aanbod van vrijwilligers.

8.7 Haalbare doelen?

Al met al zullen minimaal 18.800 banen in ruim twintig jaar gecreëerd moeten gaan worden. Op dit moment zijn er in Amersfoort zo'n 80.000 banen. Hoe reëel is dan het streven om meer mensen aan het werk te krijgen, met name vrouwen, ouderen en laag opgeleiden, mensen meer uren te laten werken en meer vrijwilligerswerk te creëren?

De vereiste minimale banengroei bedraagt gemiddeld per jaar ruim 1.000. Het verleden laat zien dat dit voor Amersfoort geen onmogelijk aantal is. In de jaren negentig kwamen er per jaar ruim 2.000 banen bij. Daar staat tegenover dat er ook jaren kunnen zijn met een aanzienlijk lagere werkgelegenheidscreatie (zoals bijvoorbeeld het geval is sinds 2001) of zelfs banenverlies. Wanneer zich in de toekomst dergelijke slechte jaren voordoen, zal de daardoor opgelopen achterstand in de banencreatie in de goede jaren weer ingehaald moeten worden.

Een probleem kan zich echter gaan voordoen in meer kwalitatieve termen. Immers: het streven is bepaalde groepen meer te laten participeren op de arbeidsmarkt. Dan moet het nieuw te creëren werk ook voor deze groepen geschikt zijn. Dat betekent dat nieuwe werkgelegenheid voor een belangrijk deel de volgende kenmerken moet hebben:

- lage beroepseisen (voor on- en laaggeschoolden).
- fysiek niet al te belastend (voor oudere werknemers en vrouwen).
- flexibel in werktijden (voor herintredende vrouwen).

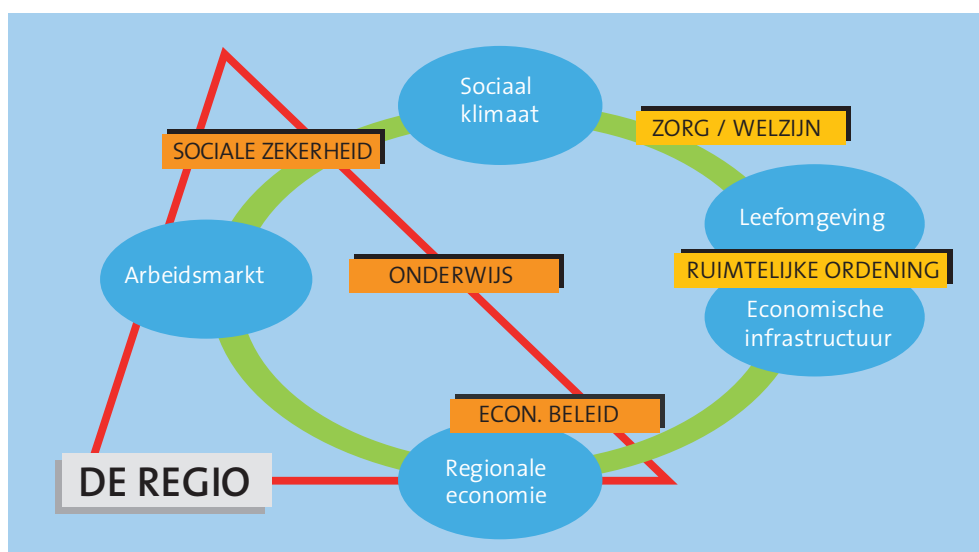
(9) Gebaseerd op studies van het SCP, het CBS en Regioplan Beleidsonderzoek.

in deeltijd uitvoerbaar (voor herintredende vrouwen en mogelijk ook oudere werknemers). Het grootste deel van de nieuwe werkgelegenheid in het Amersfoortse was in de afgelopen twee decennia gericht op hoger opgeleiden. Bovendien is het landelijke beeld dat de vraag aan de onderkant van de arbeidsmarkt achterblijft bij het aanbod. Dit betekent dat de doelen die gesteld zijn een behoorlijke inspanning zullen vergen. Een extra uitdaging is om ervoor te zorgen dat het banenaanbod voor de doelgroepen dermate structureel is dat het beroep op uitkeringen niet zal gaan toenemen als gevolg van vooral tijdelijke vergroting van de actieve arbeidsdeelname van ouderen, vrouwen en laag opgeleiden.

8.8 Enige aanbevelingen

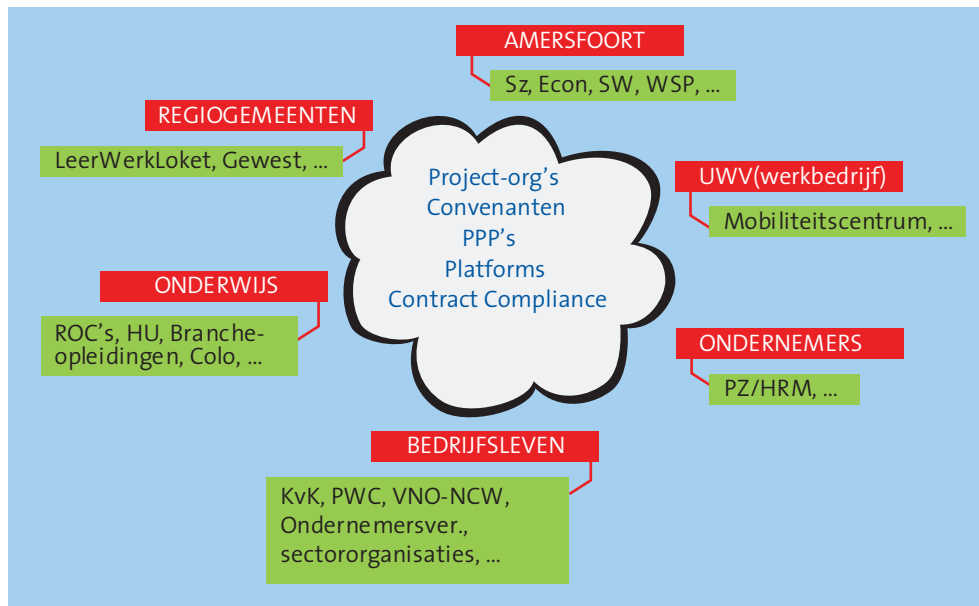
In het voorgaande is al enige malen verwezen naar landelijk beleid, bijvoorbeeld om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. De doelstelling van Amersfoort om de arbeidsparticipatie te vergroten sluit goed aan bij landelijke ambities en er kan dus voor een deel in elk geval 'meegelift' worden op landelijke initiatieven en maatregelen. Dit vraagt echter ook eigen inzet. Hiermee is al een begin gemaakt met de instelling van de Commissie van Ek. De door deze Commissie opgestelde 'Economische visie en doelen' heeft in de regio een breed draagvlak gevonden. Daarnaast is er een interne Nota 'Visie op arbeidsmarktbeleid' opgesteld en heeft Regioplan Beleidsonderzoek geadviseerd over mogelijk beleid ten behoeve van de onderkant van de arbeidsmarkt in de regio Amersfoort'. In de economische visie worden verbanden gelegd met de ruimtelijke ordening, de kennisinfrastructuur en de economische infrastructuur. In het arbeidsmarktadvies worden verbanden gelegd met de economische en onderwijsinfrastructuur. Deze beide trajecten verdienen het aan elkaar gekoppeld te worden, omdat de gestelde doelen vereisen dat economische doelen (soort en hoeveelheid nieuwe werkgelegenheid) en sociale doelen (hoeveel en welke mensen moeten aan werk geholpen worden) met elkaar in verband gebracht gaan worden. De bepleite integrale aanpak is in onderstaande figuur weergegeven.

Figuur 8.2 Bepleite integrale aanpak



Belangrijk in dit verband is om vast te stellen dat het nastreven van lokale ambities ook een regionale samenwerking vereisen. Dit is ook geconstateerd in de hiervoor genoemde documenten.

Figuur 8.3 Een integrale, regionale aanpak creëert een redelijk complex speelveld.



Het voordeel daarvan is dat met veel verschillende partijen op verschillende manieren en in verschillende constellaties samengewerkt kan worden om de gestelde doelen te bereiken.

Verder bevelen wij aan om in het arbeidsmarktbeleid ook aandacht te besteden aan die groepen die niet of nauwelijks in staat zullen blijken om een reguliere betaalde arbeidsplaats te bezetten. Deze groep zal zeker aangetroffen gaan worden onder herintredende vrouwen (bijvoorbeeld eerste generatie allochtone vrouwen) en on- en laaggeschoolden. Voor deze groepen zullen beschutte arbeidsplaatsen gevonden moeten gaan worden buiten de reguliere arbeidsmarkt. Vrijwilligersorganisaties zijn daarvoor maar zeer in beperkte mate voor geschikt (zie het gegeven dat steeds hogere eisen aan vrijwilligers gesteld worden).

Bijlage 1**Leden gebruikersgroep**

De gebruikersgroep bestond uit de onderstaande leden (in alfabetische volgorde):

- De heer E. Bakker gemeente Amersfoort
- Mevrouw P. Filius gemeente Amersfoort
- Mevrouw M. Guliker UWV WERKbedrijf
- Mevrouw K. van Helden VNO-NCW Midden
- De heer M. Lemaalem UWV WERKbedrijf
- Mevrouw D. Meijneken gemeente Amersfoort
- Mevrouw C. de Neef gemeente Amersfoort
- De heer A.N. Opstelten gemeente Amersfoort (voorzitter)
- Mevrouw H. Rutten ROC Midden Nederland
- De heer J. Uittenbogaard Amfors Groep
- Mevrouw N. van Weerd ROC ASA
- Mevrouw J. van de Weerdhof gemeente Leusden

Visie op arbeidsmarktbeleid

Regio Amersfoort
September 2008

Inhoudsopgave

1	Inleiding	49
2	Visie	49
3	Invulling van de regierol	54
4	Wat doen we al, wat gaan we doen?	56
5	Dienstverlening	58

Informatie

Gemeente Amersfoort
Afdeling Sociale Zekerheid

Email: socialezekerheid@amersfoort.nl

Tel: 033 4 695 695

1 Inleiding

Arbeidsmarktbeleid is beleid om de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt maximaal op elkaar af te stemmen. Een goed functionerende arbeidsmarkt is een belangrijke helpmotor voor de sociaal economische ontwikkeling. De arbeidsmarkt is een private markt van werkgevers en werknemers. De overheid heeft enige invloed op die markt. De gemeente Amersfoort beïnvloedt vanuit uiteenlopende beleidsterreinen de arbeidsmarkt: onder andere economie, ruimtelijke ontwikkeling, onderwijs en werk & inkomen. Daarnaast is de gemeente een grote werkgever in de stad.

In deze notitie gaan we in op het arbeidsmarktbeleid, waarbij we ons realiseren dat de werking van de arbeidsmarkt de gemeentelijke grenzen overstijgt en diverse partijen betrokken zijn op het functioneren van de deze markt.

Het vertrekpunt van deze notitie is het beleid werk & inkomen van de gemeente Amersfoort. Dit beleid richt zich op het aan het werk helpen van alle werkzoekenden met geringe kansen, niet alleen werkzoekenden met een gemeentelijke WWB-uitkering.

Arbeidsmarktbeleid is niet nieuw voor de gemeente Amersfoort. Waarom nu deze notitie?

Ons beleid werk & inkomen heeft zich ontwikkeld van reïntegratiebeleid vanuit het aanbod (WWB-cliënten) naar een breder en steeds effectiever beleid, met steeds meer oog voor de arbeidsmarkt. Bovendien hebben wij in het bestuursakkoord VNG en het ministerie van SZW afspraken gemaakt over het versterken van regionaal arbeidsmarktbeleid in het kader van het verhogen van de arbeidsparticipatie. Aan gemeenten is de regierol toebedeeld. Amersfoort is één van de voortrekkergemeenten.

De voorliggende visie is uitvoerig besproken in de keten van Werk en Inkomen en met de regiogemeenten. In beide kringen wordt de visie onderschreven. De invulling van het regionaal arbeidsmarktbeleid krijgt gestalte in de beschreven zes sporen. In een projectmatige aanpak worden diverse spelers op de arbeidsmarkt met elkaar verbonden, gericht op het realiseren van concrete resultaten.

2 Visie

Met het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid streven we ernaar dat alle werkzoekende burgers met geringe kansen een plek op de arbeidsmarkt krijgen. We zien onze activiteiten complementair aan de private arbeidsmarkt. Daar waar we een zinvolle stimulerende bijdrage kunnen leveren zijn we actief.

We zijn ons ervan bewust dat we ons streven uiten in een regionale economie anno 2008, met mondiale trekken en een steeds vrijer verkeer van werkenden binnen de EG. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid ons maximaal in te zetten om onze werkzoekende burgers met slechte kansen aan werk te helpen. Een persoonlijk belang van de werkzoekende is hiermee gemoeid, maar ook een toenemend maatschappelijk belang, gelet op het huidige maatschappelijke klimaat. Werk biedt bij uitstek en zeer concreet kansen op participatie, integratie en zelfredzaamheid.

Wij willen alle creativiteit en instrumenten waarover wij beschikken maximaal inzetten en alle relaties die wij gemeentebreed onderhouden met de werkgeverskant benutten.

De visie op gemeentelijk arbeidsmarktbeleid richt zich op de volgende punten:

- de gerichtheid op de onderkant van de arbeidsmarkt.
- de burger centraal.
- de gerichtheid op de vraag van de arbeidsmarkt, op de werkgevers; en
- het zoeken naar effectieve intergemeentelijke afstemming met overige sectoren die een relatie tot de arbeidsmarkt hebben.

De onderkant van de arbeidsmarkt: voor wie doen we het?

Onze focus richten we op burgers aan de onderkant van de arbeidsmarkt: die burgers die niet of met moeite zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt kunnen verwerven. We hebben het over werkzoekenden met een uitkering, WWB, WAO/WIA, WW, Wajong, jongeren zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters, werkenden in WSW-verband en werkzoekenden zonder uitkering. Gemeenschappelijke kenmerken in deze groepen zijn: een laag opleidingsniveau, geen of weinig werkervaring en vaak persoonlijke belemmeringen. Ook werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen hiertoe behoren. Het gaat dan om burgers die door onvoldoende startkwalificatie of persoonlijke belemmeringen kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en in een periode van laag conjunctuur grote kans maken om als eerste werkloos te worden.

Waarom willen we deze verbreding?

Achterliggende doelstellingen van 'werk & inkomen' zijn participatie en zelfredzaamheid. We richten deze doelstellingen niet enkel op burgers met een WWB-uitkering, maar op alle burgers in Amersfoort, die steun nodig hebben bij participatie en zelfredzaamheid. Zo werken we als Sociale Zekerheid samen met wijkontwikkeling in een aantal achterstandswijken in Amersfoort. Werk draagt bij aan participatie en zelfredzaamheid.

Wanneer we ons meer richten op de brede doelgroep aan de onderkant van de arbeidsmarkt draagt dit bij aan het voorkomen van instroom in de WWB. De verbreding werkt preventief. De gemeente heeft een financieel belang bij het voorkomen van instroom in de WWB, waarmee het WWB-volume laag blijft en gereduceerd kan worden. De gemeente betaalt de WWB-uitkering zelf. Bij de uitwerking houden we oog op het specifieke financiële belang van de gemeente bij het WWB-volume.

Tenslotte heeft de gemeente Amersfoort een succesvolle aanpak¹⁰ ontwikkeld bij het aan het werk helpen van mensen met een WWB-uitkering. Deze aanpak zetten we in ten behoeve van de bredere doelgroep.

(10) Wij hebben de beschikking over een breed instrumentarium: het re-integratiepalet. Dit omvat een breed spectrum aan mogelijkheden: Morgen Beginnen, de Doorstroompool, Pluswerk, Werk Mee, WSW, alle overige trajecten op maat. In de notitie over het Amersfoortse re-integratiepalet is dit verder omschreven. De inzet van de instrumenten uit het re-integratiepalet in combinatie met een gunstige conjunctuur heeft ertoe geleid dat de afgelopen jaren een sterke daling van het WWB-bestand plaatsvond. De mensen die afhankelijk blijven van een WWB-uitkering hebben relatief vaak een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werk is voor hen in veel gevallen nog geen haalbare kaart. Voor hen is een activeringstraject passend, als voorlopig einddoel of als opstap naar werk op de langere termijn. Iedere WWB-er voor wie dat mogelijk is, is in traject. Ook bij de ketensamenwerking is het achterliggende doel dat wordt gedeeld: participatie van alle burgers.

Ook arbeidsmarktbrede aandacht

De gerichtheid op de onderkant houdt ook een beperking in. We richten ons niet primair op de arbeidsmarkt in het algemeen. Deze keuze heeft ook te maken met de positie van de gemeente als publiek orgaan en de niet zo doorzichtige private arbeidsmarkt. Onze beïnvloeding is beperkt, maar met een duidelijke focus.

De keuze voor de onderkant van de arbeidsmarkt betekent niet dat we geen aandacht hebben voor de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen. In het collegeprogramma 2006-2010 is aangegeven dat de gemeente streeft naar een gevarieerd aanbod van werkgelegenheid, ook voor laaggeschoolden. Een vitale lokale en regionale arbeidsmarkt met veel baanmobiliteit is in het belang van de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Door de uitvoering van het Plan van Aanpak Economie, vanuit Economische Zaken geïnitieerd, werkt de gemeente onder andere aan een gevarieerd aanbod aan werklocaties. Hierdoor kan een breed scala aan typen bedrijven en werkgelegenheid in Amersfoort ruimte vinden. Door middel van Trendrapportages wordt er een objectief en actueel beeld geschetst van de voorraad, de vraag, het aanbod en de te verwachten ontwikkelingen op de kantoren- en bedrijfsruimtemarkt. Deze informatie, samen met een typering van de verschillende werklocaties maakt het mogelijk om in de planning rekening te houden met voldoende vestigingsruimte voor verschillende bedrijvigheid. Verder stimuleert de gemeente de kwaliteit en het functioneren van werklocaties door samen te werken aan projecten die het ondernemingsklimaat bevorderen. Door onze kennis- en diensteneconomie verder te versterken, mikt de gemeente op arbeidsintensieve bedrijvigheid voor hoog- en laag opgeleiden.

Ook aandacht voor sociale participatie

Voor sommigen is de kans om een plek op de arbeidsmarkt te verkrijgen niet reëel. We zien dit vooral onder de huidige cliënten met een WWB uitkering, die refteren na jarenlange inzet op uitstroom uit de uitkering naar werk. Het beleid werk & inkomen is gericht op sociale participatie van deze groep. Einddoel is het zinvol persoonlijk en maatschappelijk bezig zijn in de vorm van vrijwilligerswerk of deelname aan een project in het kader van sociale participatie, bijvoorbeeld het project “Werk Mee”. Een actieve bevolking draagt bij aan de sociaal-economische ontwikkeling in de regio, en maakt de regio aantrekkelijk voor het vestigen van bedrijven.

Samengevat komt dit neer op de volgende ambitie: het gemeentelijk beleid moet faciliterend zijn aan de werkgelegenheids- en participatie-ontwikkeling zodanig dat kansen voor de onderkant van de arbeidsmarkt worden vergroot.

Zes sporen: dynamiek op de arbeidsmarkt bevorderen

Bij de focus op de onderkant van de arbeidsmarkt onderscheiden we zes sporen. Activiteiten op de zes sporen dienen de dynamiek van de arbeidsmarkt (als hulpmotor voor werkgelegenheidsontwikkeling) te bevorderen.

1. Van non-participatie naar participatie.
2. Van non-participatie naar betaald werk.
3. Van uitkering naar betaald werk.
4. Van school naar betaald werk.
5. Van werk naar werk (baan mobiliteit).
6. Naar zelfstandig ondernemerschap.

In de uitwerking van het regionaal arbeidsmarktbeleid komen deze sporen steeds terug.

De burger centraal

De keuze voor de brede doelgroep werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt houdt in dat we minder vanuit uitkeringsregelingen en uitkeringsinstanties redeneren. De burgers staan centraal. We redeneren vanuit hun behoeften en kijken of we als publieke dienstverlening kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van hun arbeids- en participatiemogelijkheden. Deze wijze van dienstverlening sluit ook aan bij de groeiende samenwerking in onze regio van de drie ketenpartners UWV, CWI en gemeente in het kader van SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen), waaraan we al enige jaren werken.

De huidige grote vraag op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat werkzoekende cliënten van UWV en CWI steeds meer overeenkomsten vertonen met de doelgroep met een WWB-uitkering: werkzoekenden die extra (persoonlijke) aandacht nodig hebben.

De samenwerking is gericht op het gezamenlijk aanbieden van een zo breed mogelijk dienstverleningspakket zonder schotten tussen de instanties. Het gaat dan zowel om de dienstverlening aan werkgevers als om de dienstverlening aan werkzoekenden. De dienstverlening aan werkgevers wordt gebundeld in het werkgeversloket.

UWV, CWI en gemeente zijn primair verantwoordelijk voor de dienstverlening aan werkzoekenden. Hoe beter we het eigen bestand kennen, des te succesvoller zal de match tussen vraag en aanbod zijn.

Het is dan ook goed te constateren dat onze visie op regionaal arbeidsmarktbeleid gedeeld wordt door de ketenpartners van Werk en Inkomen.

De gerichtheid op de vraag van de arbeidsmarkt, op de werkgevers

Het resultaat van de inzet op burgers aan de onderkant van de arbeidsmarkt is sterk afhankelijk van de omvang van de werkgelegenheid in de onderste regionen van de lokale en regionale arbeidsmarkt. In de huidige conjunctuur is sprake van een sterke vraag naar arbeid. Dit biedt meer kansen voor de doelgroepen werkzoekenden en schoolverlaters met onvoldoende kwalificatie. Wij willen de match tussen deze doelgroepen en de werkgevers versterken door ons nog nadrukkelijker ook op de vraagkant te richten. Van belang is het

opbouwen van relaties met werkgevers gericht op het behoud en het scheppen van (soms verborgen) werkgelegenheid voor de doelgroep. Daarvoor is nodig: creativiteit, concreetheid, het spreken van de taal van de werkgever en realisme.

Met tal van instrumenten kunnen we het voor werkgevers aantrekkelijk maken om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Wij beschikken over diverse vormen van loonkostensubsidies. Inzicht in het functioneren van het bedrijfsleven in de regio en in actuele ontwikkelingen aan de onderkant van de arbeidsmarkt helpt daarbij.

Interne gemeentelijke afstemming

De gemeente onderhoudt, zoals eerder aangegeven, vanuit verschillende sectoren relaties met werkgevers: economie, ruimtelijke ontwikkeling, stedelijk beheer, onderwijs en werk & inkomen. De dienstverlening vanuit het gemeentelijk apparaat aan werkgevers is divers. Afstemming en waar mogelijk bundeling hiervan kan leiden tot meerwaarde, zowel voor de werkzoekenden aan de onderkant als voor het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen. Wij streven naar meer afstemming en bundeling. Zo wordt, vanuit de noodzaak te komen tot een gevarieerd aanbod van werkgelegenheid (met name voor laaggeschoolden), door Sociale Zaken en Economische Zaken gezamenlijk opgetrokken. Ook zijn en worden concrete projecten opgestart zoals 'microfinanciering' om het startersbeleid nieuwe impulsen te geven, en wordt er de komende drie jaar ingezet op wijk economie vanuit Amersfoort Vernieuwt.

Gerichtheid op de regio

Arbeidsmarktbeleid overstijgt de grenzen van de gemeente. Als voortrekker gemeente is aan Amersfoort de regierol voor de regio toegedacht. Met de betrokken gemeenten voeren wij geregeld overleg over arbeidsmarktbeleid en stemmen we beleid en uitvoering af. Het zou opnieuw tot verkokering leiden als we de arbeidsmarktregio gelijk stellen aan de grenzen van regio Amersfoort. De grenzen van de arbeidsmarktregio zijn flexibel, liggen niet vast en worden bepaald door de allocatie van banen voor laagopgeleiden en de woon-werk afstand. Inzicht in de werking van de arbeidsmarkt voor lager opgeleiden biedt hierbij houvast. Het is daarom goed te constateren dat de betrokken regiogemeenten de voorliggende visie op het regionaal arbeidsmarkt delen.

Daarnaast is er een structurele samenwerking met partners uit de regio op het gebied van onderwijs en werkgelegenheid. Bijvoorbeeld in de vorm van Het Techniekgilde. Een duurzame samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven om kennisuitwisseling te bevorderen en deelname aan technisch onderwijs te bevorderen. Dit heeft geresulteerd in concrete acties: docentenstages, digitale stage match portal, de techniekweek voor de basisschool en verhoging van de instroom in een aantal technische opleidingsrichtingen. Eerste stappen zijn gezet om deze succesformule ook in de sector Zorg toe te passen.

3 Invulling van de regierol van de gemeente Amersfoort

Regierol

Wij zien onze regierol als een signalerende, verbindende en stimulerende rol. Die regie is gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Uitgangspunt is dat we als gemeente initiatieven niet primair naar ons toetrekken, maar vooral de partijen op de arbeidsmarkt stimuleren en met elkaar in contact brengen.

Binnen de realiteit van de regionale arbeidsmarkt streven we naar een maximale kwalitatieve en kwantitatieve match aan de onderkant van de regionale arbeidsmarkt. Die match heeft betrekking op de individuele werkzoekende en die ene baan die bij hem of haar past, op de match tussen vraag en aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt en vooral op de match tussen partijen op deze arbeidsmarkt. Als partijen elkaar beter weten te vinden en meer afstemmen komt dat de werking van de arbeidsmarkt ten goede.

Uitwerking

Hoe geven we handen en voeten aan regionaal arbeidsmarktbeleid? Weinig praten en veel doen. We werken vanuit een netwerkbenadering in een projectenstructuur: concrete activiteiten gericht op afstemming, samenwerking, specifieke doelgroepen, win-win situaties enz., met een concreet meetbaar resultaat. Regionaal arbeidsmarktbeleid is niet nieuw, we hebben het al: een groot aantal lopende projecten op die plekken op de arbeidsmarkt waar wat te verbeteren valt. Door deze projecten zijn partijen in wisselende samenstelling meer met elkaar in gesprek: netwerken. We zien als regierol het stimuleren van dit proces, verbindingen leggen waar nodig te leggen, (nieuwe) knelpunten en kansen op te sporen en nieuwe activiteiten te stimuleren. Aan de projecten hangen taakstellingen. Alle taakstellingen opgeteld geven het concrete resultaat waarnaar we streven met het regionale arbeidsmarktbeleid. De resultaten dragen zodoende bij aan een beter werkende arbeidsmarkt. De inbreng en samenwerking van partijen en van de regiogemeenten komen primair tot stand in de concrete projecten. Wanneer nodig komen we in wisselende samenstelling en met wisselende methoden (interactief, brainstorm, workshop) meer overkoepelend bij elkaar – aan de hand van thema's.

Drie stappen

We onderscheiden een drietal stappen:

1 Ontwikkelen van een arbeidsmarktmonitor (signaleren)

Bij de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid hebben we behoefte aan transparantie van de arbeidsmarkt, vooral van de onderkant. Transparantie biedt meer zicht op knelpunten en kansen.

In veel regio's zijn arbeidsmarktmonitoren beschikbaar - of in de maak gelet op de focus op regionaal arbeidsmarktbeleid op dit moment. Wat opvalt is dat deze monitoren op een globaal niveau blijven steken en dat daarmee de werkelijke bijdrage aan arbeidsmarktbeleid in het globale blijft hangen. Dit komt vooral doordat cijfers beperkt voorhanden zijn, maar ook doordat concreet inzicht in de werking van de regionale arbeidsmarkt niet altijd in cijfers is te

vangen. De cijfers en grafieken geven een schijnzekerheid vanuit de begrijpelijke behoefte om grip te hebben op een in wezen ondoorzichtige private arbeidsmarkt.

Met de arbeidsmarktmonitor voor de regio Amersfoort willen we wel tot een voor de concrete match zinvolle bijdrage komen. De monitor zal ook een beeld moeten geven van de mate waarin een gevarieerd aanbod van werk beschikbaar is en blijft, met name ook voor laaggeschoolde arbeidsplaatsen ('economisch ongedeelde stad').

We vullen de monitor vanuit twee kanten: vanuit de beschikbare statistiek, van boven, en vanuit de contacten en ervaringen van de partijen die bij de match betrokken zijn en anderen, zoals EZ van gemeenten, aangevuld met diepteonderzoek (b.v. enquêtes), de onderkant. De monitor herhalen we jaarlijks. We zoeken draagvlak bij partijen voor de arbeidsmarktmonitor. Het moet een gezamenlijk als zinvol ervaren instrument worden. Momenteel onderzoeken we of dat wat we willen ook mogelijk is.

Het resultaat moet zijn: toepasbare kennis van de regionale arbeidsmarkt, zicht op hiaten waarop mogelijk door de partijen complementaire dienstverlening ontwikkeld moet worden.

2 Inventarisatie van lopende activiteiten, projecten, samenwerkingsverbanden en partijen (verbinden)

We brengen relevant lopende activiteiten in het kader van het regionale arbeidsmarktbeleid in kaart en maken een analyse aan de hand van de zes sporen. Daarbij stellen we o.a. de volgende vragen: Wat missen we? Hoe is de samenhang? Tegelijk inventariseren we welke partijen actief zijn en maken daar een analyse van. Wie zijn de spelers op het regionale veld? Wat is de positie, rol, activiteit? Wie missen we? Hoe ziet het netwerk eruit? Welke relaties zijn er? Wat is de inhoud van die relaties?

We voeren deze inventarisaties uit door interactieve bijeenkomsten met interne en externe sleutelfiguren, aangevuld met onderzoek waar nodig.

Het resultaat moet zijn: concreet beeld van wat er al is en welke partijen en projecten met elkaar verbonden kunnen worden gericht op meer kansen voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

3 Opstellen en delen met de partijen van een jaarlijks overzicht van regionaal arbeidsmarktbeleid (stimuleren)

In dit overzicht voorzien we bestaande en nieuwe projecten van een taakstellingen. Het betreft de door de arbeidsmarktpartijen overeengekomen acties. Verder benoemen we aandachts- en ontwikkelpunten die nog van een invulling worden voorzien. De arbeidsmarktmonitor voegen we toe. Het geheel moet een voor alle partijen aansprekende vorm hebben. Dit komt jaarlijks in een ketenplan voor Werk en Inkomen terug.

4 Wat doen we al, wat gaan we doen? Activiteiten en projecten per spoor

Spoor 1: Van non-participatie naar zelfredzaamheid en activering

Wanneer blijkt dat het voor mensen uit de doelgroep (nog) niet mogelijk is om aan het werk te gaan, is het alternatief ze te ondersteunen in een traject naar activering. In 2008 gaan we uitwerken op welke manier we ons als afdeling sociale zekerheid nog verder kunnen en willen inzetten voor deze doelgroep op het gebied van activering en participatie. Het activeringsinstrumentarium van Arbeidsintegratie SZ wordt ingezet, maar daarnaast bieden ook activiteiten die voortkomen uit de WMO aanknopingspunten (o.a. vrijwilligersbeleid). Ook ons armoedebelief maakt deel uit van het eerste spoor. Zo is o.a. onze dienstverlening in het kader van schuldhulpverlening erop gericht mensen weer zelfredzaam te maken. Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken zijn o.a.: Amersfoort Vernieuwt-wijkteams, vrijwilligerswerk, intermediaire instellingen en Stadsring 51.

Spoor 2: Van non-participatie naar betaald werk

Omdat onze doelgroep niet alleen bestaat uit mensen met een uitkering, richten we onze aandacht ook op mensen zonder uitkering. In 2007 zijn we, samen met het CWI, gestart met het project 'Iedereen is nodig in Amersfoort'. Binnen dit project bestaat de doelgroep uit zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden (nug'ers) die op eigen kracht moeilijk aan het werk kunnen komen. Zij (o.a. Anw-ers en inburgeraars) worden begeleid bij het vinden van een praktische manier om weer aan het werk te gaan, op een manier die past bij hun persoonlijke situatie. Ook wordt voor hen gezocht naar geschikte werkplekken, waarbij onder andere gebruik wordt gemaakt van bestaande werkgeverscontacten bij CWI en gemeente. De kern van het project ligt bij de extra begeleiding van de nug'ers; alleen als dat strikt noodzakelijk is worden aanvullende instrumenten ingezet. Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken zijn o.a.: CWI/UWV, Amersfoort Vernieuwt-wijkteams, NVA en werkgevers.

Spoor 3: Van uitkering naar betaald werk en activering

Om arbeidsparticipatie en activering van mensen met een bijstandsuitkering te bevorderen maken wij gebruik van de instrumenten binnen het Amersfoortse re-integratiepalet. De contouren hiervan zijn vastgelegd, maar in de praktijk blijft het steeds in ontwikkeling. Op basis van de arbeidsmarktmonitor en constante evaluatie worden de mogelijkheden opnieuw afgestemd op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de vraag van werkgevers en de mogelijkheden van onze cliënten. Daarnaast ontstaan er doelgroepen waar wij onze aandacht nadrukkelijk op richten, zoals ouderen en jongeren. In aparte beleidsdocumenten is uitgewerkt welke activiteiten wij voor hen uitvoeren. Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken: werkgevers, Opleidings- & Ontwikkelings fondsen van bedrijfssectoren, uitzendbureaus, CWI/UWV en RWA-Amfors.

Spoor 4: Van school naar betaald werk

Opleiding, meer specifiek het halen van een startkwalificatie is cruciaal voor het krijgen van een goede positie op de arbeidsmarkt. Dat is dan ook één van de concrete doelen van Operatie

Jong. De meest gebruikelijk leeftijd om een startkwalificatie te behalen is tot 23 jaar. Wanneer jongeren voortijdig hun opleiding stoppen wordt de kans op een startkwalificatie steeds kleiner. Wij richten ons erop om voortijdig schoolverlaten in beeld te hebben en terug te dringen. Het RMC-trajectbureau speelt hierbij een belangrijke rol. Er zijn nu rond de 70 jongeren tot en met 23 jaar die een uitkering hebben van wie het merendeel geen startkwalificatie heeft. Wij zullen ons er op blijven richten om dit aantal te laten dalen. Daarnaast richten wij ons op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. Speciale aandacht geven wij aan jongeren met een Wajong uitkering. Recent is op initiatief van de gemeente een gezamenlijk (met UWV en RWA Amfors) project gestart waarin Wajong-ers opnieuw gescreend worden met het oog op bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Hoe eerder zij werkervaring opdoen, hoe groter de kans is dat zij op een later moment zelfredzaam kunnen worden. Tevens gaan wij extra acties inzetten om instroom in de Wajong te voorkomen. Samen met opleidingsinstituten werken we aan het opheffen van tekorten op stageplaatsen voor enkele specifieke segmenten zoals zorg, techniek en de lagere kwalificatieniveaus. Het werkgeversloket gaat daarbij een belangrijke rol spelen.

Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken zijn o.a.: werkgevers, O & O fondsen, uitzendbureaus, MKB-leerbanen, opleidingsinstituten zoals ROC's, RMC-trajectbureau, Arbeids Trainings Centrum, RWA-Amfors, CWI/UWV en Provincie.

Spoor 5: Van werk naar werk (baanmobiliteit)

Ook wanneer mensen aan het werk zijn, kunnen zij een zwakke positie hebben op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld doordat zij geen (erkende) startkwalificatie hebben. Voor deze mensen kan het instrument 'Eerder Verworven Competenties (EVC)' een belangrijke bijdrage leveren bij het vinden van ander werk. Het project Leren en Werken Eemland biedt mensen informatie over opleidingen, maar ook een EVC-traject. Daarbij worden Eerder Verworven Competenties (EVC) in kaart gebracht en geformaliseerd. Dat maakt dat iemand, ondanks het ontbreken van een startkwalificatie, op een objectieve manier kan bewijzen over welke kwaliteiten hij of zij beschikt. Dat biedt betrokkene een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Leren en Werken Eemland richt zich op het functioneren van de arbeidsmarkt in het algemeen en de rol die EVC kan spelen in het verbeteren hiervan. Overigens richt Leren en Werken Eemland zich (terecht) niet enkel op de onderkant.

Wij zullen de komende tijd inventariseren op welke manier wij, samen met onze ketenpartners, de instrumenten van het Leren en Werken optimaal kunnen benutten voor onze doelgroep en op welke manier wij de activiteiten van het project Leren en Werken een permanent karakter kunnen geven.

Onlangs is in de regio door het VNO/NCW het zogeheten 'Poortwachterscentrum' geopend. Dat is een samenwerkingsverband waarbij werkgevers elkaar ondersteunen bij het zo min mogelijk laten uitvallen van hun werknemers, door informatie-uitwisseling, maar ook door roulatie van werknemers die bij het ene bedrijf dreigen uit te vallen maar bij een ander bedrijf nog wel aan de slag kunnen. Het is ook in ons belang om uitval van werkenden te voorkomen, op termijn zal een deel van mensen die vanuit een werksituatie werkloos raken aanspraak kunnen maken op de WWB. De keten Werk en Inkomen heeft zich bij het Poortwachterscentrum aangesloten via de betrokkenheid van de ontslagafdeling van CWI. Wij willen in gesprek raken met werkgevers in sectoren die bij een laagconjunctuur een groot

risico op personeelsuitval hebben. Wij zullen overleggen welke manieren er zijn om werknemers met een groot uitvalrisico (bijvoorbeeld door gebrek aan scholing) te upgraden in de vorm van bedrijfsscholing.

Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken zijn o.a.: werkgevers, O & O fondsen, VNO/NCW, MKB, Vereniging Amersfoortse Bedrijven, project Leren en Werken Eemland, Kenniscentra, CWI/UWV.

Spoor 6: Van werk of uitkeringssituatie naar ondernemerschap

We zien in onze omgeving een toename van het aantal Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP). Eerder gaven we al aan dat wij samen met Economische zaken deze ontwikkeling willen faciliteren door o.a. het instrument 'micro-financiering'. Ook het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen (Bbz) biedt handvatten om een eigen onderneming te starten of te continueren. De volgende groepen kunnen een beroep doen op de Bbz:

- Startende zelfstandigen.
- Gevestigde zelfstandige in tijdelijke financiële problemen.
- Oudere zelfstandigen (ouder dan 55 jaar) met een niet-levensvatbaar bedrijf.
- Zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen.

Dat houdt in dat zowel mensen die vanuit een uitkeringssituatie als een werkende situatie in aanmerking komen voor tijdelijke financiële ondersteuning en begeleiding bij de start van het bedrijf.

In het kader van wijkeconomie kunnen er ook mogelijkheden ontstaan voor deze doelgroep. Deze plannen moeten nog verder uitgewerkt worden, en dan denken we aan:

- Broedplaatsen realiseren in de Amersfoort Vernieuwt-wijken. Dan gaat het om het geschikt maken van plinten of garageboxen voor bedrijvigheid. Mensen die nu nog in het grijze circuit werken, kunnen een volwaardige en legale bedrijfsruimte realiseren. Dit gaat samen met advies en ondersteuning bij administratie en organisatie.
- Het versoepelen van de regeling "beroep aan huis" waardoor de voorwaarden ruimer zijn en het sneller mogelijk is en goedkoper is om aan huis te starten als ondernemer.

Belangrijke actoren met wie we samen dit spoor versterken zijn o.a.: Economische Zaken, Kamer van Koophandel, kredietverstrekkers en CWI/UWV.

5 Dienstverlening: niet alleen het wat, maar ook het hoe en door wie?

Niet alleen is belangrijk wat we gaan doen, maar ook hoe en door wie. Immers de manier waarop de dienstverlening is georganiseerd en de wijze waarop het wordt aangeboden is vaak doorslaggevend voor succes.

Belangrijk doel van onze dienstverlening is het bijeenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, met andere woorden het realiseren van een goede match. Onze dienstverlening is gericht op twee groepen klanten: werkzoekenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt en werkgevers. De komende periode werken wij samen met ketenpartners UWV en CWI aan de optimalisering van onze dienstverlening voor deze twee groepen. Daarbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Ontschotting van organisaties: onze klanten (werkgevers) en cliënten mogen geen hinder ondervinden van het gegeven dat ze te maken hebben met verschillende organisaties.
- Ontschotting van dienstverlening: voor elke cliënt is op ieder moment adequate dienstverlening beschikbaar op het gebied van werk, activering, inkomensondersteuning en schuldhulpverlening. Een goede diagnose, elkaar kennen en elkaars instrumenten gebruiken en maatwerk vanaf de start zijn daarbij uitgangspunten. Werkgevers worden door de ketenpartners op een effectieve, efficiënte en op maat benaderd.
- Dienstverlening aan werkgevers en cliënten vindt naar verwachting per 2015 plaats vanuit het Gebouw voor Werk en Inkomen (GWI).
- Verdere professionalisering van onze 'frontlijn' medewerkers.

Deze uitgangspunten zijn verder uitgewerkt in de gezamenlijke werkgeversbenadering vanuit de keten Werk en Inkomen en het dienstverleningsconcept van de keten. Beide zijn in ontwikkeling en zullen in 2008 gerealiseerd worden.

Gezamenlijke werkgeversbenadering

Om trajecten voor (niet-)uitkeringsgerechtigden succesvol te kunnen laten zijn is bijna in elke situatie een werkplek nodig: tijdelijk ('doorstroompool'), additioneel ('werk mee'), gesubsidieerd ('pluswerk') of regulier (uitstroom naar werk). Ook CWI en UWV hebben werkplekken nodig om hun cliënten te laten re-integreren. Om deze werkplekken beschikbaar te krijgen is vanzelfsprekend medewerking van werkgevers nodig. Iedere organisatie heeft nu een eigen werkwijze om werkgevers te benaderen en werkplekken te acquireren. Vanaf medio 2008 gaan we samen met CWI en UWV werken vanuit één werkgeversloket. De krachten worden gebundeld, werkgevers worden daardoor op een effectievere en efficiëntere manier benaderd door accountmanagers die werken namens de ketenpartners als geheel. Dit zal gebeuren op basis van een marktwerkingsplan. In dit marktwerkingsplan wordt relevante arbeidsmarktinformatie verzameld (in relatie tot eerder genoemde arbeidsmarktmonitor) en wordt ingeschat in welke sectoren en bedrijven en bij welk soort banen mogelijkheden bieden voor onze cliënten om aan de slag te komen.

Dienstverleningsconcept

Om te zorgen dat mensen binnen onze doelgroep zo vroeg mogelijk gebruik kunnen maken van de diensten waar ze recht op hebben willen we zorgen voor een optimale dienstverlening aan onze cliënten. De klantbehoefte staat hierin centraal, waarbij de klant via diverse kanalen ons kan bereiken (multichanneling). Via internet en e-mail, via de telefoon en via persoonlijke dienstverlening. Maar ook zullen we, daar waar noodzakelijk, naar de klant toe gaan. We streven naar een dienstverlening die merkbaar beter is, beter meetbaar en kiezen voor kwaliteitsnormen snel, deskundig, vriendelijk en transparant. Daarbij sluiten we aan op het gemeentebrede project 'Attent Amersfoort'. Uitgangspunt is de huidige op elkaar afgestemde dienstverlening van CWI/UWV en gemeente.

