

Werk met Beleid

Een onderzoek naar randvoorwaarden voor arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse



Indra Caerteling
Raymond van der Sluijs



Werk met Beleid

Een onderzoek naar randvoorwaarden voor arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse

Auteurs: Indra Caerteling (283839)
Raymond van der Sluijs (181816)

Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen
Opleiding Bestuurskunde
Begeleiders: Dr. P.L. Hupe (1e lezer)
Prof. Dr. C.W.A.M. van Paridon (2e lezer)

Rotterdam, februari 2006






Voorwoord

Begin september 2004: het masterjaar van de parttime opleiding bestuurskunde vangt aan met een tweedaagse bijeenkomst. Aan de studenten wordt gevraagd na te denken over een mogelijk scriptieonderwerp. Raymond werkte toen nog in Rotterdam-IJsselmonde en hield zich vanuit de economische invalshoek bezig met marktgericht werkgelegenheidsbeleid. Indra had in Spijkenisse net de implementatie van de Wet werk en bijstand achter de rug. Tijdens de koffiepauze raakten wij met elkaar in gesprek over een vraagstuk waar wij ieder vanuit ons eigen perspectief naar keken; het bevorderen van de lokale economie door werkzoekenden aan een baan te helpen.

Wij zijn ons ervan bewust dat er reeds veel is gezegd en geschreven over de matchingsproblematiek. Echter, het merendeel van die onderzoeken heeft plaatsgevonden voor de Wet werk en bijstand. Het interessante van deze nieuwe wet is dat gemeenten een impuls/financiële prikkel krijgen om na te denken over maatregelen om meer bijstandsgerechtigden aan een baan te helpen. Een onderzoek op lokaal niveau naar de mogelijkheden om dit probleem aan te pakken leek ons een uitdaging.

Voor u ligt onze afstudeerscriptie ter afronding van de parttime opleiding Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Wij kijken met veel plezier terug op de afgelopen 2,5 jaar. Het is een enorm intensieve periode geweest: avondcolleges na het werk, werken aan papers in de avonden en weekenden en uiteraard de tentamens met alle voorbereiding en spanning die daarbij hoort. Bijna ieder vrij uurtje hebben wij de afgelopen jaren besteed aan onze studie. Zonder steun van onze partners Alieke en Remco hadden we dit moordende studietempo waarschijnlijk nooit volgehouden. Wij prijzen ons dan ook erg gelukkig met zulke begripvolle partners.

Graag willen wij op deze plek iedereen bedanken die direct of indirect meegeeft heeft aan het tot stand komen van deze scriptie. Beleidsmedewerkers van de benchmark-gemeenten die ons tijdens openhartige gesprekken inzicht gaven in de praktijk van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. De medewerkers van de afdeling Beleid, Ontwikkeling en Control van Spijkenisse, die met informatie en diverse hand- en spandiensten onze onderzoeken vergemakkelijkten. De Ondernemers Federatie Spijkenisse, die ons op haar bijeenkomst verwelkomde en de werkgeversenquête onder haar achterban heeft gepromoot. Een speciaal woord van dank gaat uit naar onze wetenschappelijke adviseurs: onze recent in de bestuurskunde gepromoveerde collega Wouter-Jan Oosten en de promovendus Jasper Caerteling. Ook willen wij onze werkgevers Joop Pol, Michiel de Wind en Fokke Huisman van de gemeente Spijkenisse en Roy Jansson van de gemeente Rotterdam bedanken voor de mogelijkheid om deze studie te volgen. Met de onderzoeksresultaten van deze scriptie ervaren wij dat nu al sprake is van een 'return on investment' voor de gemeente Spijkenisse. Wij hopen dat onze werkgever en collega's dit ook zo beleven.



Als laatste, maar zeker niet de minste, willen wij onze scriptiebegeleider Peter Hupe bedanken. Zijn soms cryptische maar terzake doende adviezen, opbouwende kritiek en vertrouwenwekkende woorden, hebben wij ervaren als grote steun op weg naar het nu voor u liggende eindresultaat.

Indra Caerteling
Raymond van der Sluijs

Spijkenisse/Rotterdam, februari 2006



Samenvatting

Vanwege de invoering van de Wet werk en bijstand is de bestuurlijke en ambtelijke wens om te komen tot vraaggericht arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse versterkt. Vraaggericht arbeidsmarktbeleid richt zich op het aan werk helpen van werklozen (reïntegratie) door in te spelen op de vraag naar arbeidskrachten van werkgevers. Vanuit de gemeente Spijkenisse is ons de opdracht gegeven hier onderzoek naar te doen. Dit heeft geleid tot de volgende vraagstelling:

Welke randvoorwaarden gelden in Spijkenisse voor een vraaggericht beleidsinstrumentarium ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt?

Theoretisch uitgangspunt

Ons theoretisch uitgangspunt is de (nieuwe) institutionele economie. Vooral de begrippen transactiekosten en wederkerigheid geven richting aan het onderzoek. Ook het besef dat de arbeidsmarkt vanwege begrensde rationaliteit ondoorzichtig is en dat bij keuzes bij het aannemen van nieuw personeel niet-rationele factoren, instituties en waarden een rol spelen, is voor ons onderzoek van belang. Volgens het baancompetitiemodel willen werkgevers aantrekkelijke werknemers en werkzoekenden aantrekkelijke banen. Echter, de factoren die de aantrekkelijkheid bepalen zijn mede gebaseerd op niet-rationele factoren. De arbeidsmarkt werkt dus niet perfect, zeker niet aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar bijstands-gerechtigden veelal op zijn aangewezen. Daarnaast kent de institutionele economie het besef dat de overheid diverse rollen heeft op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld als werkgever en beleidsmaker.

Wij zetten, vanuit een theoretisch kader, enkele begrippen centraal. Inzicht in de arbeidsmarkt is het eerste centrale begrip. Inzicht in vraag en aanbod is vereist om de koppeling hiertussen tot stand te kunnen brengen. Voor wat het tweede begrip betreft, transactiekosten, onderzoeken wij of werkgevers intermediairs gebruiken bij werving en selectie en of beleidsinstrumenten van gemeenten gericht zijn op het verminderen van transactiekosten bij werkgevers. Het begrip wederkerigheid richt zich op de relatie tussen lokale werkgevers en de gemeente Spijkenisse. Wij bekijken onder meer welke contacten er zijn en of deze gebruikt worden om verschillende doelen te bereiken. Bovengenoemde centrale begrippen hebben wij toegepast in drie onderzoeken:

- een dossieronderzoek bij bijstandsgerechtigden die werk hebben gevonden (waar vinden zij werk en welke factoren vergroten/verkleinen de kansen op werk?);
- een schriftelijke enquête onder Spijkenisser bedrijven met vragen over vestigingsduur, werkgelegenheid en werving, uitkeringsgerechtigden en gemeente;
- deskresearch en interviews in met Spijkenisse vergelijkbare gemeenten omtrent beleidsinhoud en –proces van het arbeidsmarktbeleid in de desbetreffende gemeente.

Het arbeidsaanbod van bijstandsgerechtigden

Arbeidsmarktbeleid blijkt een langdurig en moeizaam beleidsproces te zijn, waarbij diverse interne en externe beperkingen overwonnen moeten worden. Ten eerste is inzicht nodig in de belemmeringen en kansen voor bijstandsgerechtigden op de (lokale) arbeidsmarkt. Samengevat hebben wij de volgende beïnvloedbare belemmeringen geconstateerd bij bijstandsgerechtigden:

- zorgverantwoordelijkheid voor minderjarige kinderen (vooral bij vrouwen);
- beperkte beheersing van de Nederlandse taal door groepen allochtonen;
- scholingsniveau onder VMBO-niveau of in bepaalde sectoren onder MBO-niveau;
- verminderde productiviteit en gebrek aan recente werkervaring bij langdurig werklozen (verblijfsduur in uitkering langer dan drie jaar);
- beperkte motivatie en lage acceptatiebereidheid voor een baan;
- inactief zoekgedrag (weinig solliciteren);
- beperkte sociale vaardigheden;
- individuele belemmeringen, bijvoorbeeld medisch of psychosociaal (voor zover deze te beïnvloeden zijn moet individueel worden bepaald).

Kansrijke branches en sectoren	Kansrijke functies	Belangrijke gemeenten
Uitzendbureaus Schoonmaakbedrijven Beveiligingsbedrijven Gezondheidszorg Detailhandel Horeca Bouw Transport	Productiemedewerker Schoonmaker Beveiligger Verzorger Verkoper Administratief medewerker Bouwwakker	Rotterdam Spijkenisse

De branches, functies en gemeenten die de meeste kansen bieden voor bijstandsgerechtigden zijn in het onderstaande schema weergegeven.

De arbeidsvraag van lokale werkgevers

Ook vanuit het lokale bedrijfsleven zijn belemmeringen voor reïntegratie van bijstandsgerechtigden en mogelijkheden om kansen op werk te vergroten. Samengevat hebben wij de volgende beïnvloedbare belemmeringen geconstateerd bij werkgevers:

- de wervingsmethode van lokale werkgevers via netwerken en directe werving komt niet overeen met de methode van aanbieden van bijstandsgerechtigden (via CWI en reïntegratiebedrijven);
- veel non-profit organisaties zijn actief met het plaatsen van werkzoekenden, waardoor het bedrijfsleven geen duidelijk aanspreekpunt heeft in de non-profitsector;
- de arbeidsvraag van lokale werkgevers is onbekend bij gemeente;
- werkgevers zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden voor gemeentelijke facilitering bij het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden;
- werkgevers hebben weinig ervaring met het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden hetgeen kan leiden tot vooroordelen;
- er is gebrek aan maatschappelijke betrokkenheid bij lokale werkgevers op het gebied van de arbeidsmarkt.

Veel bedrijven in Spijkenisse hebben niet of nauwelijks contact met de gemeente en een ruime meerderheid is niet op de hoogte van lokale initiatieven op de beleidsterreinen economie en werkgelegenheid. Het bedrijfsleven ziet de gemeente niet als partner in werkgelegenheidsvraagstukken. Er is dus geen sprake van directe wederkerigheid op het gebied van werkgelegenheid. Opvallend is dat een groot deel van de werkgevers de gemeente wel een rol toebedelen bij het faciliteren van het ondernemerschap. De toebedeelde rol op het gebied van ondernemersfacilitering kan een ingang zijn voor arbeidsmarktbeleid.

Beleidsinhoud en -proces

Het beleidsinstrumentarium voor vraaggericht arbeidsmarktbeleid bestaat veelal uit een combinatie van enkele beleidsinstrumenten. Wij hebben grofweg twee beleidsbepalende richtingen gezien:

1. De netwerkbenadering: met het opbouwen van vertrouwen en het laten zien van resultaten binnen de relatie gemeente-werkgever, raakt de werkgever ervan overtuigd dat de gemeente goed personeel kan leveren. Hierdoor kunnen bijstandsgerechtigden sneller en beter bij deze werkgevers worden geplaatst, omdat de transactiekosten voor de werkgever lager zijn.
2. Vormen van niet reguliere arbeid (loonkostensubsidie): de werkgever wordt financieel gecompenseerd voor het laten verrichten van werk door bijstandsgerechtigden (hogere transactiekosten). Doel is dat hieruit vanzelf reguliere arbeid zonder subsidie zal volgen, omdat de werknemer werkervaring opdoet en de werkgever de werknemer en diens capaciteiten leert kennen.

Voor wat het beleidsproces betreft hebben wij de volgende bepalende factoren gevonden:

- rolopvatting: de gemeente ziet vraaggericht arbeidsmarktbeleid als taak;
- inzicht in de arbeidsmarkt: bekendheid met (de werking van) de lokale arbeidsmarkt is noodzakelijk voor beleidsbepaling;
- werkgeverscontacten: voortzetting van contacten met werkgevers, zodat hun wensen (mede) als uitgangspunt voor beleid kunnen dienen;
- speerpunten: meer dan twee tot drie speerpunten is niet realiseerbaar;
- bestuurlijke betrokkenheid: collegeleden inzetten voor contacten met werkgevers;
- interne samenwerking: de inhoud van beleid wordt mede bepaald op grond van de aan- of afwezigheid van samenwerking; bij samenwerking is een samenwerkend management en goede keuze van medewerkers belangrijk;
- externe samenwerking: aansluiting bij goed functionerende samenwerkingsverbanden.

Randvoorwaarden voor lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid

Overeenkomstig onze opdracht hebben wij uit de gecombineerde onderzoeksresultaten randvoorwaarden voor lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid geformuleerd.

Hierbij hebben wij ons gericht op door de gemeente beïnvloedbare factoren.

Onderstaande randvoorwaarden hebben wij gesplitst in inhoudelijke en procesmatige randvoorwaarden. Deze kunnen echter niet los van elkaar worden gezien.

Inhoudelijke randvoorwaarden:

1. Integrale informatieverlening en communicatie met werkgevers, waardoor werkgevers geïnformeerd worden over de gemeentelijke rol binnen arbeidsmarktbeleid, gemeentelijke ambities en beleid. Ook raakt de gemeente bekend met ontwikkelingen op de lokale arbeidsmarkt.

2. Aanwezigheid van een netwerk met lokale werkgevers, waarin de arbeidsvraag van lokale werkgevers zichtbaar kan worden en de maatschappelijke betrokkenheid van werkgevers kan worden gestimuleerd. Hier kan wederkerigheid vorm krijgen.
3. Duidelijk aanspreekpunt (loket) voor ondernemers namens de non-profit sector inzake arbeidsvoorziening. Werkgevers kunnen zo makkelijker gebruik maken van de mogelijkheden die non-profitorganisaties bieden, waardoor de wijze van werving van werkgevers en de wijze waarop de gemeente bijstandsgerechtigden aan werk helpt beter op elkaar worden afgestemd (logistiek). Ook hier kan wederkerigheid vorm krijgen.
4. Scholing van bijstandsgerechtigden op VMBO/MBO-niveau, afgestemd op kansrijke branches en functies, zodat zij aantrekkelijker worden voor werkgevers (baancompetitiemodel).
5. Stimuleren van motivatie bij bijstandsgerechtigden en investeren in persoonlijke en sociale vaardigheden, aangezien werkgevers deze kenmerken zeer belangrijk vinden bij werknemers.
6. Periodiek inzicht in de ontwikkeling van de lokale/regionale arbeidsmarkt, zodat tijdig kan worden ingespeeld op trends en ontwikkelingen.

Procesmatige randvoorwaarden:

1. Een eenduidige kijk op de rol van de gemeente inzake arbeidsmarktbeleid, waarbij verschillende afdelingen gezamenlijk doelen formuleren en de gemeente als één organisatie naar buiten treedt. Momenteel benaderen afdelingen de werkgevers apart, elk met hun eigen belangen.
2. Het formuleren van maximaal drie speerpunten voor arbeidsmarktbeleid, aangezien het niet haalbaar blijkt om meer punten te verwezenlijken.
3. De gemeente neemt het initiatief tot lokaal arbeidsmarktbeleid en stuurt tijdens het proces.
4. Bestuurlijke betrokkenheid en deelname door wethouders aan een netwerk met lokale werkgevers om de aantrekkelijkheid en de daadkracht van het netwerk te vergroten.
5. Managementprioriteit voor arbeidsmarktbeleid en een sturende rol voor het management in het overbruggen van cultuurverschillen tussen de afdelingen economische zaken en sociale zaken.

Aanbevelingen

In geen van de onderzochte gemeenten waren al resultaten te melden over plaatsingen van bijstandsgerechtigden op de reguliere arbeidsmarkt door toedoen van het arbeidsmarktbeleid. Desondanks kan vraaggericht arbeidsmarktbeleid wenselijk zijn. Bij het formuleren van onze aanbevelingen zijn wij uitgegaan van de situatie dat er gekozen wordt om arbeidsmarktbeleid vorm te geven. Onze aanbevelingen zijn:

1. Samenwerking tussen afdelingen economische zaken en sociale zaken: formuleer gezamenlijk een concreet doel en verdeel taken en verantwoordelijkheden. Laat de managers van de afdelingen zichtbaar prioriteit stellen aan arbeidsmarktbeleid.
2. Investeer in het arbeidsaanbod: biedt scholing aan bijstandsgerechtigden gericht op kansrijke branches en functies en train werknemersvaardigheden.
3. Communicatie/PR vanuit gemeente richting lokaal bedrijfsleven: treedt vervolgens als één organisatie naar buiten (met eventuele ketenpartners) en geeft de organisatie een gezicht (wethouder). Probeer flexibel in te spelen op wensen van individuele werkgevers.
4. Bouw informele contacten om tot een structureel platform.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	5
Inhoudsopgave	9
1 Inleiding	13
1.1 Probleemcontext	13
1.2 Probleemstelling	14
1.2.1 Doelstelling	14
1.2.2 Onderzoeksvragen	14
1.3 Methodologische verantwoording	16
1.3.1 Arbeidsaanbod: dossieronderzoek bij bijstandgerechtigden	16
1.3.2 Arbeidsvraag: enquête onder lokale werkgevers	17
1.3.3 Koppeling: interviews bij gemeenten	18
1.3.4 Samenhang tussen onderzoeken	19
1.4 Leeswijzer	20
2 Theoretische perspectieven	21
2.1 Economische visies op de arbeidsmarkt	21
2.1.1 Neo-klassieke economie	21
2.1.2 Het Keynesiaans paradigma	23
2.1.3 (Nieuwe) Institutionele economie	23
2.1.4 Een vergelijking tussen economische scholen	25
2.2 De werking van de arbeidsmarkt	26
2.2.1 De arbeidsmarkt nader bekeken	26
2.2.2 De onderkant van de arbeidsmarkt	27
2.2.3 Wederkerigheid en afhankelijkheid	29
2.3 Lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid	31
2.3.1 Arbeidsmarktbeleid	31
2.3.2 Lokaal arbeidsmarktbeleid	32
2.3.3 Vraaggericht arbeidsmarktbeleid	33
2.4 Theorie in samenhang	33
2.4.1 Centrale begrippen	33
2.4.2 Operationalisatie	35
3 Arbeidsmarktontwikkelingen	37
3.1 Arbeidsaanbod: werkzoekenden	37
3.1.1 Landelijk	37
3.1.2 Regionaal	39
3.1.3 Lokaal	40
3.2 Arbeidsvraag: werkgelegenheid	42
3.2.1 Landelijk	42
3.2.2 Regionaal	43
3.2.3 Lokaal	44
3.3 Arbeidsmarktbeleid	44
3.3.1 Algemene trends	44

3.3.2	Wetgeving en landelijk beleid	45
3.3.3	Regionaal beleid	47
3.3.4	Lokaal beleid	47
4	Arbeidsaanbod in Spijkenisse	51
4.1	Beschrijving dossieronderzoek	51
4.2	Demografische kenmerken	52
4.2.1	Geslacht	52
4.2.2	Leeftijd	54
4.2.3	Allochtoon versus autochtoon	55
4.3	Arbeidsmarktwaarde	55
4.3.1	Opleidingsniveau	55
4.3.2	Afstand tot de arbeidsmarkt	57
4.3.3	Verblijfsduur in de uitkering	58
4.4	Werkhouding	59
4.5	Branches / functies voor bijstandsgerechtigden	60
4.5.1	Branche van werkaanvaarding	60
4.5.2	Functie bij werkaanvaarding	61
4.6	Gemeente van werkaanvaarding	63
5	Arbeidsvraag in Spijkenisse	65
5.1	Beschrijving werkgeversenquête	65
5.2	Werving: zoeken van nieuw personeel	66
5.3	Selectie: aantrekkelijk personeel	68
5.3.1	Opleidingsniveau	68
5.3.2	Eisen aan personeel	69
5.3.3	Opvattingen van werkgevers	70
5.4	Uitkeringsgerechtigden in dienst	70
5.5	Positie van de gemeente	72
6	Koppeling arbeidsaanbod en -vraag	75
6.1	Beschrijving onderzoek benchmark-gemeenten	75
6.2	Beleid in Spijkenisse en benchmark-gemeenten	76
6.3	Arbeidsmarktbeleid in de praktijk	78
6.3.1	Achtergronden van beleid en agendavorming	78
6.3.2	Beleidsinhoud	79
6.3.3	Beleidsproces	80
6.3.4	Resultaten	81
6.4	Actoren en organisatorische vormgeving	81
6.4.1	Werkgeverscontact	81
6.4.2	Bestuurlijke rollen en taken	82
6.4.3	Organisatorische inrichting en interne samenwerking	83
6.4.4	Externe samenwerking	84
6.4.5	Aandachtspunten benchmark-gemeenten	84
7	Analyse	87
7.1	Inzicht in de arbeidsmarkt	87
7.1.1	Demografische kenmerken van het arbeidsaanbod	87
7.1.2	Arbeidsmarktwaarde van het arbeidsaanbod	88
7.1.3	Werkhouding van het arbeidsaanbod	89
7.1.4	Branches en functies voor bijstandsgerechtigden	89
7.1.5	Gemeente waar bijstandsgerechtigde werkt	90

7.2	Transactiekosten	90
7.2.1	Wijze van werving	90
7.2.2	Problemen bij werving	91
7.2.3	Inzet van loonkostensubsidie	92
7.2.4	Opbouw van netwerken	92
7.3	Wederkerigheid	93
7.3.1	Aard van de contacten	93
7.3.2	Informatieverstrekking arbeidsmarktbeleid	94
7.3.3	Organisatorische inrichting	94
7.3.4	Rolopvatting	95
7.3.5	Betrokkenheid bij lokale samenleving	96
8	Conclusies en aanbevelingen	99
8.1	Beantwoording van de deelvragen	99
8.1.1	Het arbeidsaanbod	99
8.1.2	De arbeidsvraag	101
8.1.3	Koppeling vraag en aanbod	103
8.2	Beantwoording hoofdvraag	105
8.3	De brug naar aanbevelingen	106
8.4	Aanbevelingen	108
	Literatuurlijst	111
	Artikelen en Boeken	111
	Nota's overheid	113
	(Onderzoeks)rapporten	114
	Wetten	114
	Websites	115
	Begrippen- en afkortingenlijst	117
	Bijlage 1:	
	Dossieronderzoek arbeidsaanbod	123
	Bijlage 2:	
	Enquête arbeidsvraag	127
	Bijlage 3:	
	Koppeling arbeidsaanbod en -vraag	141



Inleiding

De rol van gemeenten binnen de sociale zekerheid ondergaat grote veranderingen. Onder andere op het gebied van het (terug)plaatsen van mensen met een bijstandsuitkering op de arbeidsmarkt zijn de gemeentelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden de laatste jaren toegenomen. Niet alleen mág de gemeente meer dan voorheen, ook de financiële belangen van de gemeente zijn groter geworden. Hierdoor zien veel gemeenten zich nu genoodzaakt tot een actievere opstelling bij de begeleiding van bijstandsgerechtigden in de richting van de arbeidsmarkt.

1.1 Probleemcontext

Vóór 1 januari 2004 waren de bevoegdheden van een gemeente, maar ook de financiële risico's op het gebied van bijstandsuitkeringen beperkt. De gemeente was verplicht bijstand te verstrekken aan mensen zonder inkomen. De kosten voor bijstandsuitkeringen konden voor 75% worden gedeclareerd bij de rijksoverheid. Voor de overige 25% ontving de gemeente een op algemene criteria vastgesteld budget. Een bijkomende taak van de gemeente was het 'reïntegreren van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt'; de gemeente diende de bijstandsgerechtigde zodanig te ondersteunen, dat deze weer kon werken en ook daadwerkelijk een baan vond. De vormen van ondersteuning waren aan wet- en regelgeving gebonden. De rijksoverheid bood eveneens vormen van ondersteuning aan waarvan gemeenten gebruik mochten maken. Dit betrof hoofdzakelijk enkele vormen van gesubsidieerde arbeid. Ook golden voor werkgevers diverse rijksregelingen waardoor het voor hen gunstig was een niet werkende werkzoekende in dienst te nemen.

Met het invoeren van de Wet werk en bijstand (WWB) per 1 januari 2004 krijgen gemeenten de volledige financiële verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het gemeentelijk sociale zekerheidsbeleid. De landelijke gesubsidieerde arbeid wordt afgeschaft en gemeenten krijgen meer vrijheid om hun eigen beleid vorm te geven. De belangrijkste taak van de lokale overheid is de ondersteuning van mensen met een bijstandsuitkering bij het vinden van een baan. Om deze taak te kunnen verrichten, verstrekt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een reïntegratiebudget aan lokale overheden, het werkdeel. Zolang er geen baan gevonden wordt, verstrekt de gemeente een bijstandsuitkering. De kosten van deze uitkering betaalt de gemeente. De rijksoverheid geeft gemeenten een budget, ongeacht het daadwerkelijk aantal verstrekte uitkeringen. Dit budget wordt het inkomensdeel genoemd. Indien er sprake is van een tekort, dan zijn gemeenten zelf verantwoordelijk voor het aanvullen van dit tekort. Bij een overschot werkt het andersom. Gemeenten mogen dit naar eigen believen besteden.

Mede als gevolg van bovengenoemde ontwikkeling hebben gemeenten diverse instrumenten ontwikkeld om bijstandsgerechtigden aan het werk te helpen. Deze zijn in het bijzonder bedoeld om de bijstandsgerechtigde meer kennis en vaardigheden op te laten doen, zodat ze beter toegerust zijn voor een baan. Ook de gemeente Spijkenisse, waar wij beiden werkzaam zijn, heeft reeds veel aandacht besteed aan het reïntegratie-instrumentarium voor bijstandsgerechtigden. Voorbeelden hiervan

zijn: sollicitatietraining, werknemersvaardigheden leren of een korte vakopleiding. Het reïntegratie-instrumentarium wordt ingezet door gespecialiseerde reïntegratiebedrijven, die de bijstandsgerechtigden begeleiden bij de zoektocht naar een baan.

Bovengenoemd instrumentarium is gericht op de bijstandsgerechtigde; het arbeidsaanbod. Echter, bij het vinden van een passende baan zijn minimaal twee spelers actief: een (niet werkende) werkzoekende en een potentiële werkgever. Deze laatste heeft een vraag naar arbeid, die hij graag vervult ziet. De grotere financiële verantwoordelijkheid voor Spijkenisse -een gevolg van de WWB- heeft geleid tot een verruiming van het blikveld. De eenzijdige blik naar mogelijkheden om het arbeidsaanbod toe te leiden naar werk is aangevuld met de vraag hoe de arbeidsvraag kan worden beïnvloed. De wethouder Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de beleidsafdeling Beleid, Ontwikkeling en Control (BOC) van de 'sociale dienst' zien graag een verbreding van beleid; een integraal arbeidsmarktbeleid dat zowel op de werkzoekende als op de werkgever is gericht. In tegenstelling tot het reïntegratiebeleid, waarmee reeds enkele jaren ervaring is, is vraaggericht arbeidsmarktbeleid een relatief onontgonnen beleidsterrein in Spijkenisse. Wel is in 1999 de nota economie en werkgelegenheid 1999-2002 'Spijkenisse in bedrijf' vastgesteld. Deze nota beoogt beleidsmatige sturing te geven aan de activiteiten op het gebied van economie en werkgelegenheid. Eén van de drie doelstellingen luidt: optimaal afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en activering van langdurig werklozen. Deze doelstelling is niet gerealiseerd door de afdelingen economie en sociale zaken. Met andere woorden: in Spijkenisse is de ambitie op papier aanwezig, maar tot op heden onvoldoende ontwikkeld.

1.2 Probleemstelling

Het verzoek dat de afdeling BOC bij ons heeft neergelegd, is het bieden van een wetenschappelijke basis op grond waarvan kan worden besloten of, en zo ja op welke wijze, vraaggericht arbeidsmarktbeleid kan worden vormgegeven. Het hoofd van de afdeling BOC is hiermee de opdrachtgever voor onderhavig onderzoek.

1.2.1 Doelstelling

De vraag vanuit de opdrachtgever hebben wij vertaald in de volgende doelstelling:

'Het vaststellen van randvoorwaarden voor een beleidsinstrumentarium voor het vraaggericht arbeidsmarktbeleid in de gemeente Spijkenisse, ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt.'

Wij interpreteren 'randvoorwaarden' als datgene waaraan moet worden voldaan wil het beoogde doel (reïntegratie van bijstandsgerechtigden) worden behaald. Deze randvoorwaarden hebben betrekking op door de gemeente beïnvloedbare factoren, oftewel factoren waarin de gemeente keuzemogelijkheden heeft. Voor de gemeente vaststaande kaders, zoals die voortvloeien uit wetgeving, worden door ons gezien als context en vallen daarmee buiten de onderzoeksdoelstelling.

1.2.2 Onderzoeksvragen

De doelstelling leidt tot de vraagstelling:

Welke randvoorwaarden gelden in Spijkenisse voor een vraaggericht beleidsinstrumentarium ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt?

Om tot een bruikbaar beleidsadvies te komen, hebben we bovenstaande vraagstelling in drieën verdeeld:

1. arbeidsaanbod;
2. arbeidsvraag;
3. koppeling vraag en aanbod.

Dit zijn volgens ons de belangrijkste elementen om te onderzoeken wat de randvoorwaarden zijn voor een beleidsinstrumentarium in Spijkenisse. Het gaat ons om het aanbod bijstandgerechtigden, de vraag van de werkgevers en de koppeling hiertussen (matching). Wij besteden hierbij geen aandacht aan het creëren van banen, maar aan het binnen de bestaande hoeveelheid banen zoeken naar mogelijkheden om de koppeling te bevorderen. Hierbij staat de situatie in Spijkenisse centraal, maar ook bekijken wij wat vergelijkbare gemeenten aan beleid ontwikkelen en uitvoeren om matching te stimuleren en/of te realiseren. Wij kijken zowel naar het beleidsinstrumentarium (inhoud) als naar de wijze waarop het beleid tot stand is gekomen (beleidsproces). In het beleidsproces worden agendavorming, beleidsvoorbereiding, beleidsbepaling en beleidsuitvoering onderscheiden, waarna beleid wordt geëvalueerd en terugkoppeling/bijstelling plaatsvindt. Aangezien in ons onderzoek het beleidsproces maar een beperkt onderdeel vormt, zullen wij de verschillende onderdelen niet expliciet aan de orde laten komen, maar bekijken wij het proces als geheel.

De driedeling van de vraagstelling leidt tot de volgende deelvragen:

Arbeidsaanbod

- 1a. Welke beïnvloedbare belemmeringen spelen bij bijstandsgerechtigden bij de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt?
- 1b. Welke branches en functies bieden bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse de meeste mogelijkheden voor een baan en in welke gemeenten liggen die mogelijkheden?

Arbeidsvraag

- 2a. Welke beïnvloedbare belemmeringen spelen bij lokale werkgevers bij de matching tussen arbeidsvraag en aanbod van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt?
- 2b. Welke rol zien lokale werkgevers voor de gemeente bij lokaal arbeidsmarktbeleid?

Koppeling vraag en aanbod

- 3a. Welk beleidsinstrumentarium zetten met Spijkenisse vergelijkbare gemeenten in bij het vraaggericht arbeidsmarktbeleid?
- 3b. Welke factoren zijn in die gemeenten bepalend (geweest) in het beleidsproces?

Wij willen benadrukken dat de belemmeringen, zoals genoemd in vraag 1a en 2a, belemmeringen zijn die worden ervaren door de gemeente bij de koppeling van arbeidsvraag en -aanbod van bijstandsgerechtigden. Het gaat niet om belemmeringen die werkgevers of bijstandsgerechtigden zelf ervaren. In ons onderzoek staan immers randvoorwaarden voor Spijkenisser beleid centraal, waarbij de gemeente het uitgangspunt vormt voor ons onderzoek.

1.3 Methodologische verantwoording

Gelet op de diversiteit tussen en binnen bovengenoemde driedeling maken wij gebruik van verschillende onderzoeksbenaderingen. Wij kiezen voor een kwalitatieve benadering vanuit de overweging dat een vraaggericht arbeidsmarktbeleid op lokaal niveau in een stadium van ontwikkeling is. Voor een dergelijk verkennende benadering biedt de kwalitatieve onderzoeksmethode het meeste perspectief, omdat deze ondersteuning biedt aan beleidsontwikkeling. Bij exploratief onderzoek wordt niets buitengesloten als irrelevant (zie o.a. Van der Zee, 2004 en Janssens, 1998).

Wij gebruiken diverse onderzoeksmethodieken in combinatie met elkaar om tot valide uitspraken te komen. Swanborn (1994, p. 332) noemt dit 'triangulatie'. In het sociaal-wetenschappelijke onderzoek betekent dit dat de kennis van en het inzicht in het object vergroot wordt door vanuit verschillende bronnen gegevens over het object te verzamelen. Een combinatie leidt tot een vergroting van de interne validiteit.

Denscombe (2003, p. 133) omschrijft triangulatie van onderzoeksmethoden als: "Seeing things from a different perspective and the opportunity to corroborate findings can enhance the validity of the data. They do not prove that the researcher has 'got it right', but they do give some confidence that the meaning of the data has some consistency across methods and that the findings are not too closely tied up with a particular method used to collect the data". Vanuit verschillende methodieken kijken wij naar het arbeidsaanbod van bijstandsgerechtigden, de vraag naar arbeidskrachten en de te maken koppeling tussen vraag en aanbod.

Ter verkenning van de werking van de (lokale) arbeidsmarkt zijn wij gestart met deskresearch. Dit varieert van rapporten door onderzoeksbureaus en nota's van gemeenten tot wetenschappelijke literatuur. Het voordeel van deskresearch is dat het een relatief goedkope vorm van onderzoek is (Van der Zee, 2004, p. 179). Een nadeel is dat de verzamelde gegevens vaak niet actueel zijn. Een ander nadeel kan zijn dat de verkregen informatie niet de informatie oplevert die voor het oplossen van ons probleem noodzakelijk is (Van der Zee, 2004, p. 180 en Janssens 1998, p.164). Wij beschouwen deskresearch daarom als beginpunt van ons onderzoek. Daarnaast gebruiken wij het als toetsingskader voor de door ons gevonden empirische gegevens.

Deskresearch is één van de vier strategieën waarop een sociaal-wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd kan worden (Swanborn, 1994, p. 209). De andere strategieën zijn: het experiment, de enquête en het veldonderzoek. De twee laatst genoemde strategieën passen wij ook in ons onderzoek toe, respectievelijk bij onderzoek naar de vraag naar arbeidskrachten en bij koppeling tussen vraag en aanbod. Ter verduidelijking van de diverse methodieken worden in de volgende paragrafen nadere toelichtingen gegeven, uitgesplitst naar arbeidsvraag, arbeidsaanbod en de koppeling hiertussen.

1.3.1 Arbeidsaanbod: dossieronderzoek bij bijstandsgerechtigden

In deze paragraaf beschrijven we wat we doen onder de noemer 'dossieronderzoek'. Bij bijstandsgerechtigden in Spijkenisse die tussen 1 april 2004 en 1 april 2005 werk hebben aanvaard, gaan we na bij welk bedrijf de bijstandsgerechtigde werkt, in welke gemeente dit bedrijf gevestigd is en welke functie de bijstandsgerechtigde heeft aanvaard. Hiertoe screenen wij elk dossier binnen de geselecteerde groep bijstandsgerechtigden op relevante gegevens, zoals arbeidscontracten en vermelding van arbeid in rapportages. De gegevens van het bedrijf en de functie worden gecategoriseerd naar branches en soorten functies, zoals onderscheiden door het Centrum voor Werk en Inkomen (cwinet.nl, april 2005, opgenomen in bijlage 1).

Verder verzamelen wij van de geselecteerde groep bijstandsgerechtigden enkele statistische gegevens, die wij vergelijken met dezelfde statistische gegevens van het bestaande bijstandsbestand. Het betreft hier kenmerken als leeftijd, geslacht, uitkeringsduur, opleidingsniveau en afstand tot de arbeidsmarkt. Op grond van deze vergelijking kunnen wij de kansen op werkaanvaarding van groepen bijstandsgerechtigden bezien. Hiertoe levert de applicatiebeheerder van de afdeling Werk en Ondersteuning gegevens aan over zowel de geselecteerde groep bijstandsgerechtigden als over het bestaande bijstandsbestand op 1 april 2005. Een methodologische kanttekening hierbij is dat een statisch bestand (momentopname van het bestand op 1 april 2005) wordt vergeleken met uitstroomgegevens over een jaar (periode 1 april 2004 tot 1 april 2005). Hierdoor is de vergelijking niet helemaal zuiver, maar geeft het wel een indicatie over de kansen op werk van bepaalde groepen bijstandsgerechtigden.

1.3.2 Arbeidsvraag: enquête onder lokale werkgevers

Wij maken gebruik van schriftelijke enquêtes om een beeld van de werkgevers in Spijkenisse te krijgen. Alle bedrijven in Spijkenisse sturen wij een vragenlijst toe. Er is dus geen sprake van een steekproef. Het bedrijvenbestand 2004 van het Centrum voor Onderzoek en Statistiek (COS) is de database die we gebruiken. Wij kiezen voor deze onderzoeksmethodiek, omdat wij van een groot aantal ondernemers informatie verlangen. Swanborn (1994, p. 265) geeft aan dat een enquête als onderzoeksstrategie vooral voor de hand ligt als: het aantal personen over wie je gegevens wilt hebben groot is, het aantal te meten variabelen groot is en je inzicht wil krijgen over gedrag dat zich in het verleden heeft voorgedaan. Daarnaast zijn enquêtes geschikt om achter opinies, houdingen, voorkeuren e.d. te komen (Denscombe, 2003).

Onze enquête heeft verschillende thema's: ondernemen in de Spijkenisser omgeving, contact met en rol van de gemeente, personeelsvoorziening en rol van de onderneming ten aanzien van uitkeringsgerechtigden. Het enquêteformulier is opgenomen in bijlage 2. De respondenten kunnen zowel via het internet (afgeschermd site) als via de post reageren. Wij verwachten dat de invuloptie via internet de respons zal verhogen. Bij het versturen van de vragenlijsten voegen wij een begeleidende brief namens het college van burgemeester en wethouders toe. Wij hopen dat een verzoek uit naam van het college bijdraagt aan een hogere respons. Verder proberen wij bij een ondernemersbijeenkomst aanwezig te zijn, zodat we persoonlijk ons onderzoek kunnen toelichten.

Wij kiezen ervoor om alle bedrijven in Spijkenisse te enquêteren, zodat mogelijke verbanden tussen branche, aantal werknemers, locatie en bereidheid tot betrokkenheid bij het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid inzichtelijk worden. Door ook de kleine bedrijven (< 10 werknemers) mee te nemen, krijgen we een volledig beeld van de percepties van lokale werkgevers over de mogelijkheden van een vraaggericht arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse. Omdat het aantal werknemers bekend is, hetzij uit de enquête, hetzij uit het COS bestand, kunnen we in een later stadium de één- en tweemanszaken eruit 'filteren'. Dit is van belang, omdat deze bedrijven vaak geen personeel in dienst hebben. Het 'filteren' zorgt er bovendien voor dat we de twee bestanden met elkaar kunnen vergelijken.

Swanborn (1994, p.277) geeft aan dat non-respons een grote invloed kan hebben op de onderzoeksresultaten. Het is immers lastig om bij een lage respons uitspraken over de gehele groep te doen. Voorts geeft hij aan dat in stedelijke gebieden de respons vaak laag is. Toch verwachten wij een globaal beeld te kunnen schetsen van

ondernemers en hun attitude betreffende de contacten met de gemeente en het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden. Bovendien zegt de respons naar onze mening ook iets over de betrokkenheid met de gemeente Spijkenisse.

1.3.3 Koppeling: interviews bij gemeenten

We passen de methodiek van interviewen (in combinatie met deskresearch) toe ter verkrijging van informatie over het arbeidsmarktbeleid bij met Spijkenisse vergelijkbare gemeenten. Hieruit hopen wij informatie te krijgen over hoe andere gemeenten de koppeling tussen arbeidsvraag en -aanbod bevorderen. Daarnaast benutten we onze eigen praktische kennis, omdat wij werkzaam zijn (geweest) op de beleidsterreinen economie en werkgelegenheid.

Om tot vergelijkbare gemeenten te komen, gebruiken wij de bestaande benchmark WWB van StimulanSZ en SGB0¹. In deze benchmark worden enigszins overeenkomstige gemeenten structureel vergeleken op de uitvoering van de WWB. De benchmark-gemeenten hebben een vergelijkbaar aantal inwoners, ongeveer evenveel bijstandsgerechtigden en huishoudens met een minimuminkomen en een vergelijkbaar aantal bijstandsgerechtigden per 1.000 inwoners (=bijstandsdichtheid). Aanvullend criterium is dat gemeenten in elkaars nabijheid liggen zodat de economische situatie enigszins vergelijkbaar is. Ook zijn diverse benchmark-gemeenten, waaronder Spijkenisse, voormalig groeikernen hetgeen de vergelijkbaarheid versterkt. De kring van benchmark-gemeenten waartoe Spijkenisse behoort, bestaat momenteel uit elf gemeenten (zie bijlage 3). De WWB-benchmark vergelijkt financiële en cijfermatige stromen, alsmede uitvoeringsaspecten. Beleid is geen onderwerp van vergelijking. Omdat deze selectie van vergelijkbare gemeenten reeds bestaat, kiezen wij de gemeenten uit de WWB-benchmark als onderzoekspopulatie.

Wij proberen te achterhalen welke activiteiten de benchmark-gemeenten ontplooiën op het gebied van lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid; in hoeverre is er sprake van een werkgeversbenadering? Middels indirecte bronnen (beleidsnotities e.d.) gaan wij na of er sprake is van op werkgevers gericht arbeidsmarktbeleid. Dit kan leiden tot een aantal gemeenten dat niet nader onderzocht gaat worden. Wij gaan ervan uit dat gemeenten die vraaggericht arbeidsmarktbeleid niet op papier hebben staan, dit ook niet uitvoeren. Deze gemeenten komen niet in aanmerking voor een veldonderzoek. Van der Zee (2004, p. 181) onderscheidt drie vormen van veldonderzoek: observeren, ondervragen en ingrijpen. Wij kiezen voor ondervragen, omdat wij niet alle empirische gegevens zelf kunnen waarnemen. Door iemand te ondervragen kan verslag worden gedaan van een gebeurtenis of kan de mening van de ondervraagde worden achterhaald. Na de inhoudsanalyse en ondervraging, hopen wij inzichtelijk te maken welk beleidsinstrumentarium de benchmark-gemeenten inzetten en hoe het beleidsproces zich heeft voltrokken.

Van der Zee (2004) onderscheidt vier vormen van ondervragen: face to face interviewen, telefonisch interviewen, schriftelijk enquêteren en enquêteren via internet. Naast de overwegingen die Denscombe (2003, pp.164-165) en Baarda en De Goede

¹ StimulanSZ is een onafhankelijke stichting voor Kwaliteitsverbetering binnen de lokale sociale zekerheid. StimulanSZ is opgericht door de vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en Divosa, de vereniging van directeurs van sociale diensten. SGB0 is een onderzoek- en adviesbureau, ooit begonnen als onderzoeksbureau van de VNG.

(1996, p. 143) maken om voor de face to face interviewmethode te kiezen, gaat Denscombe in op de verschillende vormen: structured interviews, semi-structured interviews en unstructured interviews. Wij kiezen voor semi-structured interviews (face-to-face) en hopen dat de ondervraagde: “develop ideas and speak more widely on the issues raised by the researcher. The answers are open-ended, and there is more emphasis on the interviewee elaborating points of interest” (Denscombe, 2003, p. 167). Het ontwerp van het interview gebeurt op basis van de deskresearch en de inzichten uit ons theoretisch kader.

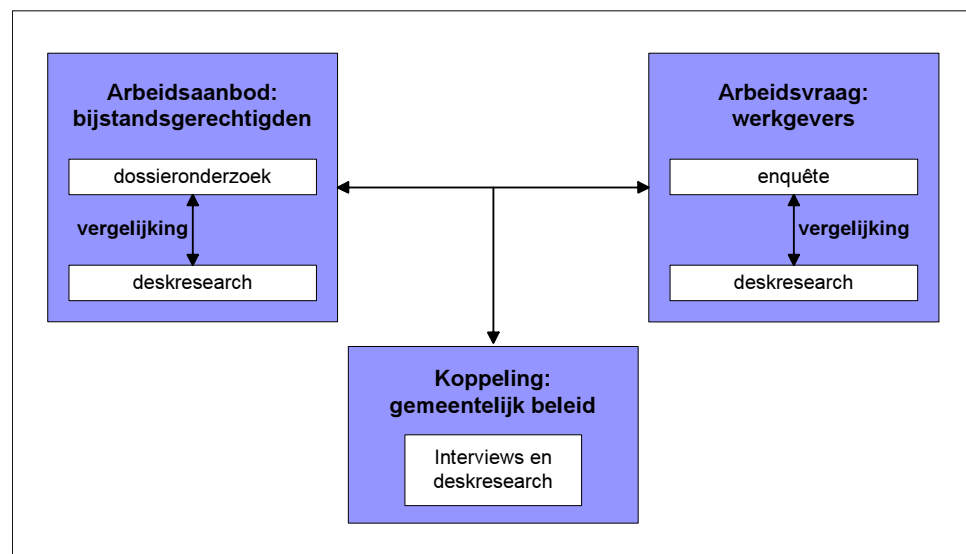
Ons interview is een combinatie van open en gesloten vragen. De vragenlijst ligt vast (zie bijlage 3), maar er is een zekere mate van flexibiliteit. Het is niet noodzakelijk deze volgorde aan te houden en er is ruimte voor aanvullingen. Tevens is het bij de semi-structured interviews niet nodig een groot aantal metingen te verrichten. Belangrijker is dat de metingen indringend gebeuren, zodat alle bijzonderheden, details en accenten bekend worden. Het gaat om de meningen, verwachtingen en motivaties van de geselecteerde respondenten. Deze personen zijn geselecteerd vanwege hun betrokkenheid bij het vormen en uitvoeren van het vraaggerichte arbeidsmarktbeleid.

Met inachtneming van de ‘waarschuwingen’ van Baarda en De Goede (1996, pp. 143-147) en het ‘interviewer effect’ van Denscombe (2003, pp. 169-172) over de gevaren van sociaal wenselijke antwoorden, de invloed van de interviewer e.d. kiezen wij ervoor om de interviews gezamenlijk af te nemen. Hierdoor kunnen wij bijvoorbeeld beter op het non-verbale gedrag letten. Eén proefinterview nemen we af in de gemeente waarin we in dienst zijn, voordat we ‘het veld’ ingaan. Dit biedt ons de mogelijkheid de vragenlijst aan te passen (zie o.a. Baarda en De Goede, 1996, p. 145).

1.3.4 Samenhang tussen onderzoeken

In figuur 1 geven wij een overzicht van de gebruikte onderzoeksmethodieken, gekoppeld aan de driedeling arbeidsaanbod, arbeidsvraag en de koppeling daartussen. Hierbij laten wij zien op welke wijze wij de resultaten van de verschillende onderzoeken met elkaar in verband brengen.

Figuur 1: overzicht van de gebruikte onderzoeksmethodieken



1.4 Leeswijzer

Om een overzicht te krijgen van hetgeen wij in elke hoofdstuk behandelen, geven wij hieronder per hoofdstuk een korte beschrijving.

In hoofdstuk 1 geven wij de aanleiding van ons onderzoek weer, evenals de vraagstelling en een beschrijving van de gebruikte onderzoeksmethodieken. Wij introduceren in dit hoofdstuk een driedeling, die de basis vormt voor onze onderzoeksopzet. Deze driedeling is arbeidsaanbod, arbeidsvraag en de koppeling daartussen (beleid).

Hoofdstuk 2 biedt een theoretisch kader waarbij wij economische visies op de arbeidsmarkt en de werking van de arbeidsmarkt nader toelichten. Ook geven wij onze visie op wat lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid betekent. Wij sluiten dit hoofdstuk af met enkele begrippen die in ons onderzoek centraal staan.

Hoofdstuk 3 biedt een context voor het lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid. Wij belichten het arbeidsaanbod, de arbeidsvraag en het arbeidsmarktbeleid elk op drie niveaus, te weten landelijk, regionaal en lokaal.

In de daaropvolgende drie hoofdstukken geven wij onze onderzoeksbevindingen weer; de empirie.

Hoofdstuk 4 behandelt het arbeidsaanbod in Spijkenisse. Wij gaan in op bepalende factoren bij arbeidsinschakeling van bijstandsgerechtigden en bekijken in welke branches, functies en gemeenten bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse komen te werken.

In hoofdstuk 5 geven wij inzicht in de arbeidsvraag in Spijkenisse. Wij belichten de werving en selectie van personeel door werkgevers en kijken specifiek naar het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden. Ook geven wij aan welke rol de gemeente binnen het arbeidsmarktbeleid zou moeten hebben, bezien vanuit de werkgevers.

In hoofdstuk 6 komen wij toe aan de koppeling tussen arbeidsaanbod en -vraag; het arbeidsmarktbeleid. Hierbij vergelijken wij Spijkenisse met benchmark-gemeenten op het gebied van beleidsinhoud en -proces, bestuurlijke rollen, organisatorische inrichting en samenwerking.

Hoofdstuk 7 geeft onze analyse weer van de onderzoeksbevindingen. Vanuit de centrale begrippen leggen wij verbanden tussen de bevindingen uit de voorgaande drie hoofdstukken.

Tot slot volgen in hoofdstuk 8 onze conclusies waarbij wij ook de in hoofdstuk 1 gestelde vragen beantwoorden. Wij sluiten dit hoofdstuk af met onze aanbevelingen richting de gemeente Spijkenisse.

Theoretisch perspectief op de arbeidsmarkt

Voordat een vraaggericht beleidsinstrumentarium ten behoeve van reïntegratie op de arbeidsmarkt kan worden ontwikkeld, zoals de doelstelling stelt, is inzicht nodig in de werking van de arbeidsmarkt. Daarom geven wij in dit hoofdstuk eerst een visie op de arbeidsmarkt vanuit diverse economische benaderingen. Hierbij belichten wij ook de verschillende visies op de rol van de overheid binnen de arbeidsmarkt. Daarna gaan we dieper in op de werking van de arbeidsmarkt, waarin wij specifieke aandacht geven aan de onderkant van de arbeidsmarkt en interactie tussen werkgevers en de lokale overheid. Vervolgens verduidelijken wij de term lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid. Tot slot geven wij de begrippen weer die in dit onderzoek centraal staan.

2.1 Economische visies op de arbeidsmarkt

De economie kent vele verschillende stromingen of scholen met ieder een visie op de samenleving. Veel scholen uit de negentiende en twintigste eeuw zijn nog van invloed op de gangbare (sociaal-)economische denkbeelden. Niet iedere stroming heeft echter een even uitgesproken standpunt over de werking van de arbeidsmarkt. In deze paragraaf lichten wij enkele scholen toe, met een duidelijk standpunt over de arbeidsmarkt en/of de rol van de overheid op de arbeidsmarkt. Dit zijn de volgende scholen:

- neo-klassieke economie;
- Keynesiaans paradigma;
- (nieuwe) institutionele economie.

Wij hebben gekozen voor de bovengenoemde scholen, omdat deze in onze optiek goed aansluiten op onze probleemstelling; ze staan wat dichterbij de huidige samenleving. Op andere scholen gaan wij niet nader in. Zo ziet de Marxistische stroming geen rol voor de overheid weggelegd in de zorg voor arbeiders. De overheid werkt volgens Marx (onbewust) aan de instandhouding van de klassenmaatschappij door arbeiders uit te buiten (Spithoven, 1996). Kortom: in de visie van Marx is er niet echt ruimte voor een arbeidsmarktbeleid. Dit geldt ook voor de visie van de klassieke economen. Zij achten overheidsingrijpen op de arbeidsmarkt overbodig, ineffectief en verstorend. De klassieke economie krijgt slechts summier aandacht in relatie tot de neo-klassieke economie.

2.1.1 Neo-klassieke economie

De neo-klassieke economie komt rond het einde van de negentiende en het begin van de twintigste eeuw op. Neo-klassieke economen geloven sterk in het marktmechanisme, net als hun voorgangers, de klassieke economen. Een belangrijk verschil is dat neo-klassieken ondervonden hebben dat de markt niet optimaal werkt. Hoofdzakelijk monopolievorming verstoort de marktwerking en leidt tot perverse effecten. Neo-klassieken zien zodoende een rol voor de overheid in het bieden van voorwaarden waaronder het marktmechanisme optimaal kan functioneren, zo stelt onder andere Junggeburst (1989).

De vooronderstellingen van de klassieke economen ten aanzien van de werking van de arbeidsmarkt worden door de neo-klassieken gedeeld. Deze zijn door Junggebur (1989, p. 108) als volgt samengevat:

1. Werkgevers en werknemers hebben vrij nauwkeurige informatie over de lonen en de arbeidsmogelijkheden op de arbeidsmarkt.
2. Werkgevers en werknemers zijn rationeel in economische zin. Werkgevers proberen de winsten te maximaliseren. Werknemers zijn gevoelig voor loonverschillen.
3. Werkgevers en werknemers handelen individueel en niet in samenwerking met andere werkgevers, respectievelijk werknemers bij het nemen van beslissingen omtrent lonen en werkgelegenheid (ongeorganiseerdheid van kapitaal en arbeid).
4. Elke werkgever en werknemer vertegenwoordigt zo'n klein deel van de totale vraag, dat hun individuele beslissingen geen invloed hebben op de loonhoogte (volledige concurrentie).
5. Werknemers zijn volledig mobiel; ze zijn steeds bereid om van werkgever te veranderen.
6. Elke arbeid is uitwisselbaar (homogeniteit van arbeid).

Uitgaande van deze vooronderstellingen leidt de marktwerking tot volledige werkgelegenheid en bestaat slechts frictiewerkloosheid als gevolg van ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt. De arbeidsvraag en het -aanbod hebben namelijk enige tijd nodig om elkaar te vinden of er is bijvoorbeeld tijdelijk een overschot of tekort aan bepaalde (geschoolde) arbeidskrachten. Volgens de klassieke economen bestaat, naast frictiewerkloosheid, slechts vrijwillige werkloosheid bij mensen die niet tegen een bepaald loon willen werken.

In tegenstelling tot klassieke economen, erkennen neo-klassieke economen volgens Junggebur (1989) ook onvrijwillige werkloosheid, grotendeels als gevolg van overheidsingrijpen waardoor de marktwerking wordt verstoord. Zaken als een minimumloon, ontslagrecht en invloed van werknemersverenigingen (loononderhandelingen en collectieve arbeidsovereenkomsten) verhinderen flexibele loonwijzigingen die fluctueren met de vraag naar en het aanbod van arbeid. Door de hogere lonen kunnen minder mensen in dienst worden genomen, waardoor de werkloosheid automatisch hoger ligt. Ook sociale zekerheid werkt onvrijwillige werkloosheid in de hand. Spithoven (1996) stelt dat klassieke economen uitgaan van nutsmaximalisatie door een individu. Een uitkering levert bestaanszekerheid en veel vrije tijd. Het aanvaarden van arbeid kost, zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt, veel vrije tijd en levert relatief weinig meerinkomen op. Het hebben van een uitkering levert derhalve meer nut op dan werken. Neo-klassieken vinden dat de overheid niet teveel regels aan de arbeidsmarkt moet opleggen en minder versturende instrumenten moeten gebruiken, zoals (hoge) sociale zekerheid en regelgeving die de positie van werknemers (onevenredig) versterken. Vooral de macht van vakbonden is neo-klassieken een doorn in het oog. De overheid moet de marktwerking juist bevorderen in plaats van beperken.

Samenvattend erkennen neo-klassieken dat marktwerking niet perfect is en zien zij een rol voor de overheid in het scheppen van voorwaarden om de markt perfect te laten functioneren. De overheid grijpt echter in door het bieden van sociale zekerheid en door via regelgeving de positie van werknemers te versterken. Daarmee werkt de overheid werkloosheid in de hand en frustreert tegelijkertijd de marktwerking.

2.1.2 Het Keynesiaans paradigma

In de jaren dertig van de twintigste eeuw komt John Maynard Keynes met zijn *General Theory*. Vooral na de Tweede Wereldoorlog vormt zijn theorie de grondslag van de economische politiek in Europa, aldus Spithoven (1996).

Keynes verwierp de (neo-)klassieke economische gedachte dat de prijs van arbeid de markt bepaalt en daarmee altijd sprake is van een evenwicht op de arbeidsmarkt met volledige werkgelegenheid. Volgens Keynes wordt de mate van werkgelegenheid bepaald door de effectieve vraag, oftewel het vertrouwen dat ondernemers hebben in de mogelijkheden hun producten in de toekomst te kunnen verkopen. De effectieve vraag is niet altijd even groot, waardoor er in de tijd schommelingen in de economie optreden. Dit veroorzaakt conjuncturele werkloosheid, wat wil zeggen: werkloosheid door een tekortschieten van de totale vraag naar goederen. Deze werkloosheid is een vorm van onvrijwillige werkloosheid, omdat er eenvoudigweg niet genoeg banen zijn voor mensen die tegen het geldende loon willen werken (Junggebur, 1989 en Spithoven, 1996).

Doordat marktwerking niet leidt tot een automatisch evenwicht tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ziet Keynes een rol weggelegd voor de overheid. Door in tijden van teruglopende effectieve vraag de vraag te stimuleren, vermindert de onderbesteding en daarmee de werkloosheid. De schommelingen in de economie worden hiermee afgezwakt, waardoor een stabiele economische ontwikkeling ontstaat. Dit noemt Keynes de 'anticyclische conjunctuurpolitiek' (Junggebur, 1989). Als gevolg van vraagstimulering kunnen begrotingstekorten bij de overheid ontstaan, met als gevolg inflatie. Keynes geeft de voorkeur aan deze inflatie boven economische stagnatie en werkloosheid. Bijkomend effect is dat de koopkracht daalt omdat goederenprijzen harder stijgen dan de lonen. Dit heeft hetzelfde effect als een loondaling bij gelijkblijvende prijzen, maar voorkomt harde acties van de vakbonden (Spithoven, 1996).

Deze visie op de rol van de overheid vormt een radicale breuk met eerdere economische stromingen. Voor het eerst wordt de overheid namelijk een actieve rol in de economie toebedeeld, in plaats van op zijn hoogst een marginale rol in het creëren van randvoorwaarden. Keynes is voorstander van een kapitalistisch systeem, waarin marktwerking en individuele vrijheden gewaarborgd zijn. Het kapitalistisch systeem moet onderhevig zijn aan overheidscontrole ter bescherming van werkgelegenheid en individuele vrijheid. Ook een vorm van herverdeling van inkomens is hiervan onderdeel, zonder te komen tot een egalitaire inkomensstructuur.

Samenvattend betekent het Keynesiaans paradigma een radicale breuk met het economisch denken tot dan toe. Keynes verwierpt (neo-)klassieke uitgangspunten en stelt een tekort aan effectieve vraag als oorzaak van onvrijwillige werkloosheid. Hij ziet voor de overheid een duidelijke rol weggelegd in het stimuleren van de vraag in tijden van onderbesteding.

2.1.3 (Nieuwe) Institutionele economie

Thorstein Veblen (1857-1929) wordt gezien als de grondlegger van de institutionele economie. In tegenstelling tot de (neo-)klassieken stellen institutionalisten dat het economische systeem geen perfect werkend systeem is. Hierdoor is er sprake van structurele werkloosheid (Spithoven, 1996). Volgens Hazeu (2000) vinden institutionalisten de neo-klassieke economie te abstract en onvoldoende empirisch onderbouwd. Ook geeft deze een eenzijdig beeld van de maatschappij en de motieven van het menselijk handelen. In de loop der tijd is een grote variëteit ontstaan in de insti-

tutionele economie. Vanaf de jaren zeventig van de twintigste eeuw ontstaat een nieuwe stroming binnen het institutionalisme: de nieuwe institutionele economie. Nieuw-institutionalisten, zoals Coase, Simon en Williamson, zien hun theorieën als complementair aan eerdere economische theorieën.

Hazeu (2000 en 2004), eveneens een nieuw-institutioneel econoom, stelt dat de neo-klassieke theorie niet volledig is. In plaats van de enkelvoudige doelstelling van winstmaximalisatie kent een bedrijf pluriforme doeleinden. Binnen een bedrijf zijn namelijk meerdere partijen met verschillende belangen, waarvoor winstmaximalisatie niet leidt tot een optimale situatie. Ook geeft Hazeu aan dat door de imperfecte marktwerking slechts onvolledige contracten kunnen worden gesloten. Onvolledig, omdat geen rekening gehouden kan worden met (alle) negatieve of positieve externe effecten. Ook is sprake van beperkte rationaliteit; een persoon kan niet alle informatie onbeperkt tot zich nemen en verwerken, omdat er sprake is van begrenzingen in kennis, vooruitzicht, vaardigheden en tijd. Hierdoor is er een bepaalde mate van onzekerheid bij actoren bij de totstandkoming van transacties. Herbert Simon (1957) heeft hieraan het concept 'bounded rationality' ontleend. Hij introduceert ook het begrip 'satisficing behaviour'. Mensen nemen beslissingen die 'goed genoeg' zijn en niet theoretisch gezien optimaal. Het 'bounded rationality'-concept laat zien dat het verwerven van informatie niet kosteloos is, maar een prijs heeft. Hazeu (2000, p. 52) stelt dan ook: het is rationeel om beperkt rationeel te zijn.

De interactie tussen arbeidsvraag en -aanbod speelt zich af binnen de kaders van instituties. Het begrip institutie wordt op verschillende wijzen geïnterpreteerd. Institutie kan slaan op organisaties waarbinnen bepaalde handelingspatronen zijn verankerd, maar ook op de in regels gestolde waarden zelf. Zijdeveld (2000, p. 22) spreekt over "collectively shared and enacted modes of acting, thinking and feeling", en North (1991, p. 97) verwijst naar instituties als "constraints that structure political, economic, and social interaction". Wolfson (2005, p. 69) vat dit als volgt samen: 'Instituties belichamen de waarden, normen en criteria die het gedrag van overheden, organisaties en burgers conditioneren.' Instituties zijn ontstaan om de grootste belangen te waarborgen en bieden zekerheid en vertrouwen, bijvoorbeeld via wet- en regelgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Hierdoor kunnen transacties (eerder) tot stand komen. Instituties proberen daarnaast een machtsongelijkheid meer in evenwicht te brengen. Voorbeelden hiervan zijn rechtsbescherming voor werknemers ten opzichte van werkgevers, zoals ontslagbescherming en het wettelijk minimumloon. Bovendien geldt een stelsel van sociale zekerheid, wanneer de werknemer geen inkomen uit arbeid meer ontvangt, bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstand.

In tegenstelling tot de neo-klassieken zien institutionalisten arbeid(skrachten) niet als homogeen en uitwisselbaar. Er is sprake van kwaliteitsverschil, waarbij het verschil vaak niet onmiddellijk is te zien. Er moet derhalve onderzoek worden verricht om tot de optimale keuze van personeel te komen. Hiermee zijn kosten gemoeid, zoals zoekkosten, screeningskosten en kosten voor contractonderhandeling. Deze en andere kosten die in het economisch verkeer moeten worden gemaakt ten behoeve van het tot stand brengen van een transactie en het borgen van naleving van die transactie, worden transactiekosten genoemd (Hazeu, 2000; Wolfson, 2005). Hoe groter de onzekerheid in een transactieproces, des te hoger de transactiekosten. Instituties helpen enerzijds de transactiekosten te verlagen, door reductie van onzekerheid en beperking van de onderhandelingsruimte. Voorts helpt het vertrouwen te genereren, waardoor minder kosten nodig zijn voor het opstellen en handhaven van

gedetailleerde contracten. Anderzijds brengen wet- en regelgeving ook weer extra transactiekosten met zich mee door wettelijke (administratieve) verplichtingen.

Institutionalisten zien de overheid als onlosmakelijk verbonden met de arbeidsmarkt. Vanwege het groot aantal instituties en de feitelijke bemoeienis van de overheid met de arbeidsmarkt, ook als werkgever, kan niet gesproken worden over één specifieke rol van de overheid. Het is voor de institutionalisten een gegeven dat de overheid een belangrijke actor is op de arbeidsmarkt, die zich verschillende rollen kan aanmeten.

Samenvattend zien (nieuw) institutionalisten de economie als een imperfecte markt, waardoor instituties noodzakelijk zijn om onzekerheid te reduceren en transacties tot stand te laten komen, tegen lagere transactiekosten. De overheid is actor op de arbeidsmarkt, maar is dermate verbonden met de arbeidsmarkt en de instituties, dat niet een eenduidige rol kan worden toebedeeld.

2.1.4 Een vergelijking tussen economische scholen

De drie genoemde economische scholen -neo-klassieke economie, het Keynesiaans paradigma en de (nieuwe) institutionele economie- kennen onderling verschillen. In onderstaande figuur hebben wij deze verschillen op een rij gezet, bekeken vanuit de aspecten werking van de arbeidsmarkt, beïnvloeding van de arbeidsmarkt en rol voor de overheid.

Tabel 1: Drie economische scholen op hoofdlijnen

	Neo-klassieke economie	Keynesiaans paradigma	(Nieuwe) Institutionele economie
Werkings van de arbeidsmarkt	De markt werkt goed, alleen monopolievorming leidt tot perverse effecten. Sociale zekerheid en macht van vakbonden verhinderen marktwerking en leiden tot onvrijwillige werkloosheid. Ondoorzichtigheid van arbeidsmarkt leidt tot tijdelijke werkloosheid.	Een (te) lage effectieve vraag veroorzaakt conjuncturele werkloosheid.	De arbeidsmarkt werkt niet perfect en daarom is er structurele werkloosheid. Er is sprake van begrensde rationaliteit, onvolledige informatie en pluriforme doeleinden, waardoor de arbeidsmarkt ondoorzichtig is. Er worden (transactie)kosten gemaakt om de ondoorzichtigheid te verminderen.
Beïnvloeding van de arbeidsmarkt	Vakbonden en sociale zekerheid beïnvloeden de arbeidsmarkt, omdat het marktwerking tegengaat. Hierdoor is geen sprake van flexibele loonwijzigingen die fluctueren met de vraag naar en het aanbod van arbeid.	Keynes noemt niet expliciet zaken die van invloed zijn op de werking van de arbeidsmarkt, behalve het economisch systeem in zichzelf (conjunctuur).	De arbeidsmarkt is geïnstitutionaliseerd en daarmee mede door waarden en normen bepaald.
Rol voor de overheid	De overheid moet marktwerking bevorderen. Sociale zekerheid en het bevorderen van de macht van vakbonden doen dit juist niet. De overheid grijpt dus op de verkeerde manier in.	In tijden van teruglopende effectieve vraag, moet de overheid de vraag stimuleren, voornamelijk door te investeren.	De overheid bemoeit zich nu eenmaal op diverse terreinen met de arbeidsmarkt en heeft hierdoor niet één specifieke rol, maar meerdere rollen.

Vanuit onze vraagstelling richten wij ons op beleid van de lokale overheid ten aanzien van reïntegratie van bijstandsgerechtigden, een groep werklozen die vaak langdurig buiten het arbeidsproces staat.

De neo-klassieken zien als voorname belemmering de bemoeienis van de overheid met de marktwerking, voornamelijk op het gebied van sociale zekerheid. Voor de lokale overheid is de sociale zekerheid een gegeven, op het gebied van de Wet werk en bijstand zelfs een verplichting om uit te voeren. Hieraan kan de lokale overheid zich niet onttrekken en daarmee biedt de neo-klassieke economie onvoldoende aanknopingspunten voor ons verdere onderzoek. Het Keynesiaans paradigma is vooral gericht op het macroniveau. Volgens Keynes is de conjunctuur te beïnvloeden door investeringen; de gemeente is hiervoor een te klein schaalniveau. Een vertaling naar gemeentelijk niveau is daarom maar beperkt mogelijk. Lokaal kan de gemeente slechts de vraag beïnvloeden door extra opdrachten in bijvoorbeeld wijkbeheer of bouw uit te schrijven. Het Keynesiaans paradigma is daarmee te beperkt als theoretisch uitgangspunt voor het lokale arbeidsmarktbeleid. Blijft over de (nieuwe) institutionele economie. Deze ziet instituties en bemoeienis van de (rijks)overheid met de arbeidsmarkt als een gegeven en biedt daarmee een uitgangspunt voor overheidsbeleid. De (nieuwe) institutionele economie erkent dat de arbeidsmarkt niet perfect werkt, hetgeen ook blijkt uit het bestaan van een structureel aantal (langdurig) werklozen, onder wie bijstandsgerechtigden. De ideeën over onvolledige informatie, ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt, verschillen tussen werknemers/personen en transactiekosten bieden aanknopingspunten om op lokaal niveau de randvoorwaarden voor arbeidsmarktbeleid te onderzoeken. Wij nemen daarom de stroming van de (nieuwe) institutionele economie als theoretisch uitgangspunt voor ons verdere onderzoek.

2.2 De werking van de arbeidsmarkt

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, werkt de arbeidsmarkt volgens institutioneel economen niet perfect. In deze paragraaf gaan wij nader in op de werking van de arbeidsmarkt. Expliciet melden wij bijzonderheden van de onderkant van de arbeidsmarkt, waarop veel bijstandsgerechtigden zijn aangewezen. Daarna gaan wij in op de wijze waarop de lokale overheid en werkgevers met elkaar interacteren.

2.2.1 De arbeidsmarkt nader bekeken

Junggebur (1989) geeft twee functies van de arbeidsmarkt weer. De arbeidsmarkt moet een bijdrage leveren aan economische efficiency, waarbij werknemers slechts worden gezien als factor in het productieproces. Tegelijkertijd moet de arbeidsmarkt bestaanszekerheid bieden door stabiele lonen en baan- of inkomenszekerheid en waarborgen voor redelijke arbeidsomstandigheden. Deze twee functies kennen in veel opzichten tegenstrijdige belangen, zoals lage productiekosten versus hoge lonen en flexibiliteit versus baan- of inkomenszekerheid. Door deze tegenstrijdige functies zal de arbeidsmarkt nooit een perfect werkende markt kunnen zijn. In de praktijk blijkt er daarom continu sprake te zijn van werkloosheid. Slechts de mate van werkloosheid en niet werkloosheid op zich hangt af van de economische voorspoed. Werkloosheid is een uiting van een mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod, voortkomend uit verschillende oorzaken. Zo zijn er sectoren waarin structureel meer werkzoekenden zijn dan arbeidsplaatsen. Ook kan de gevraagde soort scholing niet overeen komen met de scholing die werkzoekenden hebben genoten. De plaats waar vraag en aanbod zich bevinden kan verschillen. Daarnaast is er sprake van frictiewerkloosheid.

Deze werkloosheidsvorm hangt samen met de ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt. De frictiewerkloosheid is de laatste jaren gestegen, omdat werknemers vaker van baan wisselen en specifiekere eisen hebben. Ook maakt het sociale zekerheidsstelsel het minder desastreus om tijdelijk zonder werk te zitten, waardoor de zoekperiode voor de werkzoekende langere tijd in beslag mag nemen. Instituties dragen op deze wijze onbedoeld bij aan grotere frictiewerkloosheid (Eijgelshoven, 2000).

Wanneer we deze lijn doortrekken kan de vraag worden gesteld in hoeverre er op de arbeidsmarkt eigenlijk sprake is van de gesuggereerde marktwerking. De onderstaande argumenten lijken erop te wijzen dat er geen sprake is van een vrije markt:

1. Ten eerste is volgens Benschop (1996) geen sprake van volledige concurrentie op de arbeidsmarkt. Niet de hoogte van het loon, maar het gegeven dat mensen geen vrije keus hebben tussen werken of niet werken, bepaalt het aanbod op de arbeidsmarkt. De hoogte van het loon wordt veelal bepaald door institutionele factoren, zoals CAO's. Hierdoor is er feitelijk geen sprake van één arbeidsmarkt, maar van een loonmarkt en een werkgelegenheidsmarkt. Op de loonmarkt worden de lonen en arbeidsvoorwaarden geregeld. Dit speelt zich voornamelijk af op macro- en mesoniveau. Vanwege de institutionalisering heerst op de loonmarkt nauwelijks concurrentie tussen werknemers. Op de werkgelegenheidsmarkt vindt de ruil van vraag en aanbod plaats (microniveau). Hier heerst door kwaliteitsverschil tussen individuele werknemers wel concurrentie.
2. Ten tweede bevinden vrager en aanbieder van arbeid zich volgens Van Hoof (1990) in een ongelijke machtspositie. Om dit machtsverschil te verkleinen zijn eveneens instituties ontstaan, vooral ter bescherming van de zwakkere actoren; de werknemers.
3. Tot slot is er sprake van ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt. Werknemers en werkgevers zijn onvolledig geïnformeerd over elkaar en de omgeving. Hierdoor vervullen informele netwerken van zowel werkgevers als werkzoekenden een rol bij het invullen van de informatiebehoefte (Flap & Boxman, 1994). Ook wordt afgegaan op factoren als opleiding en werkervaring om een inschatting te maken van de capaciteiten van de werknemer. Er zal echter altijd informatie ontbreken. Ook wordt informatie door de werkgever geïnterpreteerd. Hierbij spelen veelal niet-rationele factoren een rol, zoals de waarden en normen van de werkgever en aanwezige vooroordelen. Uiteindelijk leidt een combinatie van objectieve, rationele informatie en niet-rationele factoren tot de keuze voor een bepaalde werknemer (Mevissen, 1992).

2.2.2 De onderkant van de arbeidsmarkt

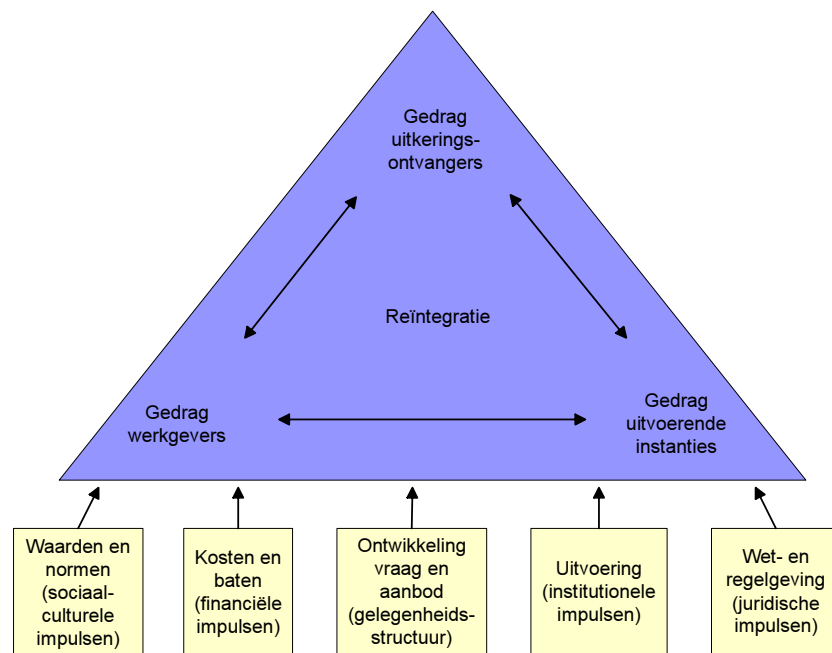
De onderkant van de arbeidsmarkt is te definiëren vanuit de vraagkant (soorten banen) en de aanbodkant (personen aan de onderkant). Aan de vraagzijde gaat het om laag gekwalificeerde arbeid (laag of ongeschoold), relatief slechte arbeidsvoorwaarden (lage lonen, nauwelijks secundaire arbeidsvoorwaarden) en slechte arbeidsomstandigheden (zwaar, vuil en eentonig werk). Aan de aanbodzijde betreft het personen die zijn aangewezen op bovengenoemd werk of die dat werk verrichten en geen zicht hebben op doorstroming naar beter gekwalificeerd werk. Ook werklozen die alleen perspectief hebben op dit soort arbeid, behoren tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit zijn veelal de langdurig werklozen, de bijstandsgerechtigden (De Beer, 1996).

De beperkingen binnen de werking van de arbeidsmarkt hebben aan de onderkant van de arbeidsmarkt grotere en meer negatieve gevolgen. Laaggekwalificeerde mensen begeven zich op de arbeidsmarkt met een starre loonmarkt, waardoor zij even-

veel kosten dan een hoger gekwalificeerd persoon. Volgens het baancompetitiemodel (Wolbers, 1998; Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003) zijn werkzoekenden op zoek naar aantrekkelijke functies en zijn werkgevers op zoek naar de meest aantrekkelijke werknemers. Een werkgever bepaalt de aantrekkelijkheid op basis van zijn kennis over de werknemer vanuit zijn eigen netwerken, de rationele factoren, zoals opleiding en werkervaring, en niet-rationele factoren, zoals (voor)oordelen over langdurig werklozen. De macht van de werkgevers bij de keuze van werknemers is hiermee zeer groot. Zolang er aantrekkelijker personen beschikbaar zijn, zal de langdurig werklozen geen werk vinden. Pas wanneer het aantal beschikbare personen voor een functie daalt en hoger gekwalificeerde personen niet beschikbaar zijn voor een functie, zal de werkgever een langdurig werkloze in dienst nemen. Hieruit blijkt dat de wijze waarop de arbeidsmarkt werkt, voor personen aan de onderkant van de arbeidsmarkt negatiever uitpakt dan voor andere werkzoekenden.

De (lokale) overheid probeert hierop invloed uit te oefenen door de bijstandsgerechtigde aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Dit is geen makkelijke taak, omdat allerlei factoren op hun beurt de arbeidsmarkt of de mogelijkheden van de lokale overheid beïnvloeden. Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003) hebben dit samengevat in onderstaand schema.

Figuur 2: Reïntegratie: actoren en beïnvloedende factoren



Bron: Hoff & Jehoel-Gijsbers, 2003, p. 11

Hoff & Jehoel-Gijsbers geven aan dat meer reïntegratie van bijstandsgerechtigden plaats zal hebben naarmate:

- het hebben van werk positiever wordt bestempeld dan het hebben van een uitkering en naarmate het hebben van een uitkering door werkgevers als minder negatief wordt beoordeeld;
- de financiële voordelen voor elk van de drie partijen groter zijn dan de financiële nadelen;

- de werkgelegenheid groeit, zodat er meer banen zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt en er minder sprake is van verdringing, doordat beter gekwalificeerde personen werk vinden op een passend niveau;
- er meer nadruk wordt gelegd op reïntegratie door de lokale overheid en er vaker sancties worden opgelegd aan bijstandsgerechtigden die onvoldoende hun best doen om werk te vinden;
- wet- en regelgeving meer is toegesneden op het aan het werk helpen van bijstandsgerechtigden, aan meer bijstandsgerechtigden de arbeidsplicht wordt opgelegd en voldoende middelen beschikbaar zijn gesteld om de wet- en regelgeving uit te voeren.

Deze factoren hebben invloed op de wijze waarop de actoren zich gedragen. De verschillende actoren op de arbeidsmarkt interacteren vervolgens met elkaar. Ze proberen elkaar te beïnvloeden om zo hun doelen dichterbij te brengen en hanteren daarbij de hen ter beschikking staande instrumenten en hulpbronnen. Zo ontstaat volgens Van Hoof (1990) een arena van machts- en afhankelijkheidsrelaties. De arbeidsmarkt moet volgens Van Hoof niet gezien worden als de uitdrukking van onpersoonlijke factoren of mechanismen, maar in termen van handelende, bepaalde doeleinden nastrevende actoren. Strategisch gedrag en machtsuitoefening spelen daarom een rol binnen de arbeidsmarktarena. Mevissen (1992, p. 11) voegt hieraan toe dat de interactie zich niet op één plaats en op één moment afspeelt, waardoor er geen sprake is van één arena. De interactie op de arbeidsmarkt tussen lokale overheid, lokale bedrijven en bijstandsgerechtigden is daarmee ondoorzichtig.

2.2.3 Wederkerigheid en afhankelijkheid

In de vorige paragraaf is een aspect van de lokale overheid belicht, namelijk de rol als uitkeringsinstantie en begeleider naar de arbeidsmarkt (beleidsmaker). De lokale overheid is geen eenduidige speler, maar een samengestelde actor (Koppenjan, 2004). De overheid betreedt de arbeidsmarkt namelijk in verschillende hoedanigheden met verschillende doelen en belangen. Zo is zij naast uitkeringsinstantie ook werkgever en voert zij economisch beleid. Over het geheel genomen heeft de lokale overheid belang bij een zo goed mogelijk functionerende lokale samenleving, waar de economische factor deel van uitmaakt. Juist door de veelheid aan belangen van de lokale overheid ontstaat er mogelijkheid om toch tot samenwerking met het lokale bedrijfsleven te komen. Het door Wolfson (2005) gehanteerde begrip 'wederkerigheid' biedt hier uitkomst. Wederkerigheid behelst een tegenprestatie voor een verworven recht of voor toegang tot een recht. Hierbij is aandacht voor de verschillende motivaties en rollen van partijen en voor aspecten die de partijen bindt. Volgens Wolfson versterkt deze wederkerigheid het vertrouwen tussen partijen.

Wederkerigheid betekent niet per definitie gezamenlijke doelen willen bereiken, maar meer het bijdragen aan het realiseren van doelen van de andere partij.

Wanneer partijen met elkaar interacteren op basis van wederkerigheid, moeten de partijen elkaar ook iets te bieden hebben. Er moet, met andere woorden, een zekere mate van wederzijdse afhankelijkheid zijn om wederkerigheid te kunnen vormgeven. In de lokale samenleving spelen verschillende afhankelijkheden tussen het bedrijfsleven, de lokale overheid en de inwoners. Het bedrijfsleven kan afhankelijk zijn van de inwoners voor een afzetmarkt en voor arbeidskrachten en is afhankelijk van de lokale overheid voor economische randvoorwaarden, gronduitgifte en infrastructuur. De overheid is afhankelijk van het bedrijfsleven voor een gezonde lokale economie, een goed voorzieningenniveau voor de inwoners en als potentiële werkgever van uitkeringsgerechtigden. Inwoners zijn afhankelijk van het bedrijfsleven voor werk en voldoende voorzieningen.

Uiteraard spelen deze afhankelijkheden niet voor alle bedrijven en alle inwoners evenveel. Niet alle bedrijven spelen een rol in de lokale samenleving en niet alle inwoners werken in de eigen woonplaats. Inzicht in de onderlinge afhankelijkheden schetst echter wel een beeld van de verbindingen die er in de lokale samenleving/economie bestaan.

In figuur 3 is opgenomen welke factoren de afhankelijkheid bepalen van de omgeving ten opzichte van het bedrijf en omgekeerd. In navolging van Oinas (1995), is hierbij de 'enterprise dependence' de afhankelijkheid van het bedrijf ten opzichte van de lokale omgeving. De 'locality dependence' is de mate waarin de lokale omgeving afhankelijk is van het bedrijf.

Figuur 3. Uitgebreide typologie van afhankelijkheden

Enterprise dependence			
		High	Low
Locality dependence	High	<ul style="list-style-type: none"> • large employer locally • integrative functions • participation in local networks • local control of units/networks • family ownership 	<ul style="list-style-type: none"> • large employer locally • participation in non-local networks • external control of units/networks • global markets
	Low	<ul style="list-style-type: none"> • small employer locally • non participation in networks • local markets 	<ul style="list-style-type: none"> • small employer locally • non-integrative functions • non-participations in networks • ownership divorced from control

Bron: Oinas, 1995, p. 191

Hazeu (2000, p. 112) noemt in dit verband het begrip 'sociaal kapitaal'. Hij verwijst hierbij naar de onderzoeken van Fukuyama (1995) en Putnam (1993). Zij benadrukken het belang van vertrouwen en sociale waarden in de economie. Kern van Hazeu's betoog is dat vertrouwen een essentieel element is van sociaal kapitaal op samenlevingsniveau. Vooral het durven vertrouwen op onbekenden; mensen die niet van de 'eigen soort' zijn of waarmee men geen bloedbanden heeft. Waar vertrouwen ontstaat, genereert dat positieve economische, politieke en bestuurlijke effecten. Enige mate van wederzijdse afhankelijkheid verhoogt het onderlinge vertrouwen en daarmee het sociaal kapitaal binnen een lokale samenleving.

Mevissen (1992, p. 70) geeft aan dat de mate van afhankelijkheid van de omgeving van grote invloed is op het gedrag van ondernemingen. Hij zoekt verklaringen voor de lage afhankelijkheid van bedrijven (in figuur 2: low enterprise dependence) en noemt twee typen ondernemingen:

1. ondernemingen die het belang van de arbeidsmarktomgeving voor hun functioneren onderkennen, maar door 'interne zaken' niet in staat zijn dienovereenkomstig te handelen;
2. ondernemingen die geen belang zien in het rekening houden met de externe arbeidsmarkt en dienovereenkomstig handelen.

Helder is dat in de relatie tussen overheid en het tweede type bedrijf geen sprake is van wederkerigheid op het gebied van de arbeidsmarkt. Er zijn dus bedrijven die geen interesse hebben voor problematische situaties en ontwikkelingen op de (lokale) arbeidsmarkt. Dat betekent volgens Mevissen dat zij er geen belang bij zullen

hebben om via hun handelen een bijdrage te leveren aan het voorkomen en oplossen van knelpunten. Ook zullen zij niet open staan voor overheidsbeleid dat dit beoogt. Het kan dus zo zijn dat dit soort bedrijven pas in interactie treden met de arbeidsmarkt als hiervoor een interne behoefte is.

Overheidsbeleid zal zich dus moeten richten op bedrijven die in enige mate afhankelijk zijn van de lokale samenleving en op bedrijven die het belang van de arbeidsmarktomgeving onderkennen, maar nog niet dienovereenkomstig kunnen handelen (het door Mevissen genoemde type 1). Met deze bedrijven kan worden gezocht naar een basis waarop interactie op grond van wederkerigheid kan worden vormgegeven.

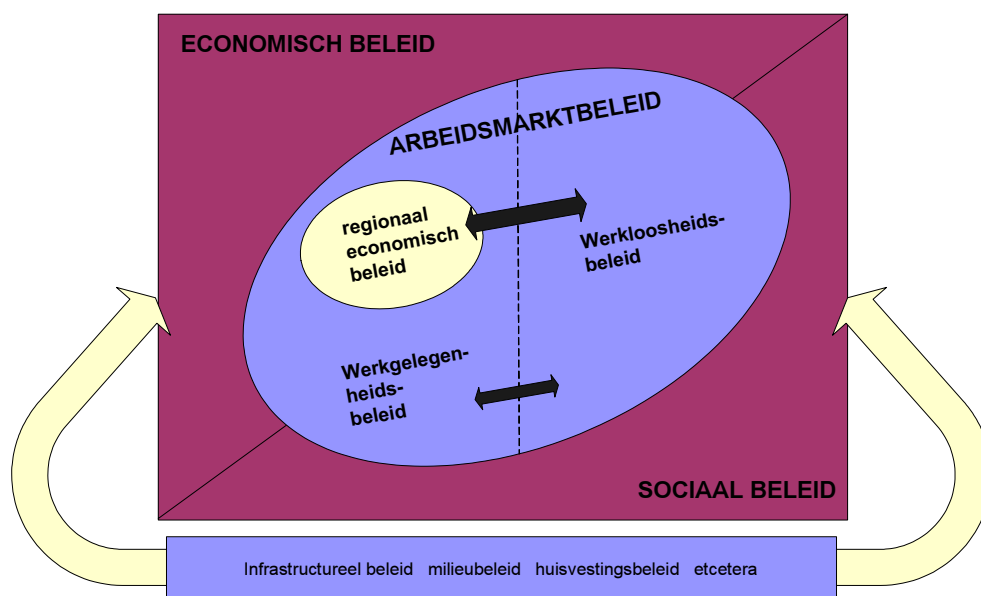
2.3 Lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid

Eén van de rollen van de overheid op de arbeidsmarkt is die van beleidsmaker. In deze paragraaf gaan wij nader in op de definitie van het arbeidsmarktbeleid. Wij beginnen met een omschrijving van het brede begrip. Vervolgens gaan we in op lokaal en vraaggericht arbeidsmarktbeleid.

2.3.1 Arbeidsmarktbeleid

De term beleid wordt door verschillende auteurs op verschillende wijze omschreven. In navolging van Bovens e.a. (2001) kiezen wij voor een neutrale definitie van het begrip beleid, te weten 'de voornemens, keuzes en acties van een of meer bestuurlijke instanties, gericht op de sturing van een bepaalde maatschappelijke ontwikkeling'. Arbeidsmarktbeleid biedt de overheid instrumenten om de doelstellingen van het sociaal-economisch beleid te kunnen bereiken. De 'combinatie van gedragingen (maatregelen, instrumenten), waarmee de overheid naar buiten treedt teneinde invloed uit te oefenen op de werking van de arbeidsmarkt' wordt arbeidsmarktbeleid genoemd (Mevissen, 1992).

Figuur 4: Plaats en samenstelling van het arbeidsmarktbeleid



Bron: Mevissen, 1992, p. 19

Arbeidsmarktbeleid bevindt zich in de overgang tussen economisch beleid en sociaal beleid. Het richt zich enerzijds op het creëren van arbeidsplaatsen in zijn algemeenheid (werkgelegenheidsbeleid) en het versterken van regionale economische structuren in het bijzonder (regionaal economisch beleid). Anderzijds is ook het voorkomen en bestrijden van de werkloosheid een belangrijk doel (werkloosheidsbeleid), zowel door instrumenten in te zetten op de arbeidsaanbodzijde, als op de arbeidsvraagzijde.

Impliciet is ook ander beleid van invloed op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld wanneer maatregelen in een bepaalde sector de inzet van arbeidskrachten minder noodzakelijk maken. Onderwijsbeleid is belangrijk bij de opleiding van het toekomstige arbeidsaanbod. Wanneer dit alles eveneens tot arbeidsmarktbeleid zou worden gerekend, is van een mogelijke afbakening echter geen sprake meer. In navolging van Mevissen (1992) zien wij arbeidsmarktbeleid dan ook als een combinatie van werkgelegenheidsbeleid, met daarbinnen economisch beleid, en werkloosheidsbeleid. Het werkloosheidsbeleid wordt op gemeentelijk niveau vaak aangeduid als reïntegratiebeleid. Deze laatste term zullen wij daarom blijven gebruiken.

2.3.2 Lokaal arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid kan door verschillende overheidsorganisaties gevoerd worden op verschillende niveaus in de samenleving. In dit onderzoek staat de lokale overheid centraal en daarmee het arbeidsmarktbeleid dat op gemeentelijk niveau te beïnvloeden is. Zoals opgemerkt in paragraaf 2.2.1, onderscheiden de institutioneel economieën een loonmarkt en een werkgelegenheidsmarkt. De loonmarkt, met wet- en regelgeving omtrent loonbepaling en loonbehoud en CAO's, is sterk geïnstitutionaliseerd. Deze institutionalisering speelt zich dus voornamelijk af op het niveau van rijksbeleid. De werkgelegenheidsmarkt, waarop gemeenten met hun economische beleid en reïntegratiebeleid invloed proberen uit te oefenen, is veel minder geïnstitutionaliseerd. Waar dit wel het geval is, is dit veelal ingegeven door rijksbeleid (Wet werk en bijstand, rol van CWI's). De individuele gemeente heeft hiermee niet of nauwelijks invloed op de instituties of het proces van institutionalisering. Het is voor de gemeente wel een kader, een context waarbinnen beleid en uitvoering moeten worden vormgegeven. Het lokaal arbeidsmarktbeleid moet zich dan ook bewegen binnen de door de rijksoverheid geschapen kaders.

Juridisch gezien beperkt de bevoegdheid van een gemeente zich tot wat men noemt de 'open huishouding van de gemeente' (Dölle, 1999). Ondanks dat dit een ruim begrip is, is er toch een drietal grenzen aan te geven. De meest concrete grens is de territoriale grens, de gemeentegrens. Dit houdt in dat de gemeente slechts personen en bedrijven mag besturen die zich binnen de gemeentegrenzen bevinden. Een tweede grens betreft de privacygrens; de gemeente gaat slechts over algemeen belang en niet over individueel belang. Tot slot mag de gemeente niets regelen wat reeds door een hogere overheid is vastgelegd en zeker niet in strijd handelen met hogere wetgeving.

Wanneer lokaal arbeidsmarktbeleid beschouwd wordt als beleid dat is te beïnvloeden door de gemeente, mag de invloed zich in ieder geval niet uitstrekken buiten de gemeentegrenzen. Lokaal staat daarmee gelijk aan gemeentelijk. Dit brengt volgens Boekema (1992) op economisch gebied een grote beperking met zich mee. Hij stelt dat lokale economie een schijneenheid vormt. Doordat men zich vaak beperkt tot het bedrijfsleven binnen de gemeentegrenzen wordt de indruk gewekt dat hiermee een functionele eenheid is afgebakend, die als een afzonderlijk economisch cluster func-

tioneert. In werkelijkheid gaat het om een vrij willekeurige uitsnede van een veel groter economisch geheel, zoals de regionale of nationale economie.

Vellekoop (1991) stelt echter hoewel de sturende mogelijkheden van het lokale bestuur in een economisch structuurbeleid niet overschat moet worden, dat het toch belangrijke taken op lokaal niveau kan vervullen. Vellekoop noemt hierbij als voorbeeld het scheppen van voorwaarden op het gebied van materiële sfeer (infrastructuur) en immateriële sfeer (het toegankelijker maken en verbeteren van onderwijs- en scholingsvoorzieningen). Ondanks zijn eerdere kritische, methodische geluid, geeft Boekema (1992) aan dat gemeenten de bevoegdheid hebben om economisch beleid te formuleren en hier ook belang bij hebben. Het beeld dat economisch beleid op een hoger schaalniveau gevoerd zou moeten worden, zal daarmee hooguit gebruikt worden door voorstanders van regionale samenwerking. Het zal volgens Boekema een gemeente er niet van weerhouden te willen sturen in de lokale economie.

2.3.3 Vraaggericht arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid richt zich op het verbeteren van de match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Bij vraaggericht arbeidsmarktbeleid staat de arbeidsvraag centraal. Dit houdt in dat wordt bekeken welke vraag naar arbeid er bij werkgevers bestaat en hoe daaraan kan worden tegemoetgekomen. Het uitgangspunt hierbij is echter niet dat de werkgever zo goed mogelijk personeel krijgt, maar dat een zo groot mogelijk deel van het bestaande arbeidsaanbod dat een bijstandsuitkering ontvangt, een baan vindt. Om dit te bereiken wordt zowel ingezet op aanpassing van het arbeidsaanbod (bijvoorbeeld scholing, opdoen van werkervaring, bijbrengen van representativiteit), als op ondersteunende maatregelen voor de werkgever (bijvoorbeeld beperking van de werving- en selectietijd, beperking van kosten voor de werkgever en reductie van onzekerheid).

Samenvattend richt lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid zich op een combinatie van economisch beleid (bestaande uit werkgelegenheidsbeleid en economisch beleid) en reïntegratiebeleid, binnen de grenzen van de desbetreffende gemeente, waarbij de vraag van werkgevers naar arbeidskrachten centraal staat. Dit alles binnen de kaders van wet- en regelgeving en rijksbeleid.

2.4 Theorie in samenhang

In dit hoofdstuk zijn diverse theorieën weergegeven en zijn theoretische uitgangspunten gecombineerd. Het verband tussen deze theorieën en de doelstelling van ons onderzoek is echter nog onvoldoende aan bod gekomen. In deze paragraaf destilleren wij uit het theoretisch kader de meest relevante begrippen in relatie tot de vraagstelling en geven wij de onderlinge verbanden weer.

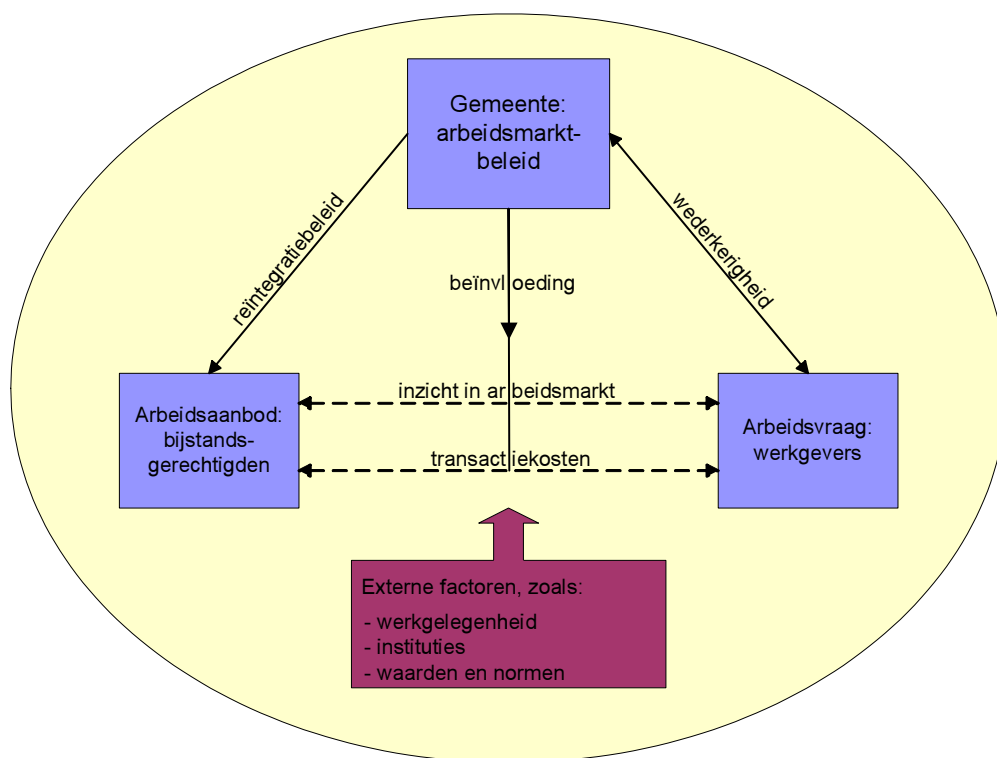
2.4.1 Centrale begrippen

De doelstelling van ons onderzoek luidt 'het vaststellen van randvoorwaarden voor een beleidsinstrumentarium voor het vraaggericht arbeidsmarktbeleid in de gemeente Spijkenisse, ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt.' Randvoorwaarden zien wij als bepalende factoren voor beleid, waarbij de gemeente de mogelijkheid heeft deze te beïnvloeden. Instituten zijn door de individuele gemeente niet of nauwelijks te veranderen. Dit beschouwen wij dan ook als context voor beleid, een vaststaande omgeving waarbinnen het lokale beleid vorm moet krijgen.

Wanneer wij kijken naar zaken die voor de gemeente van belang zijn bij het (inhoudelijk) bepalen van arbeidsmarktbeleid, dan zien wij vanuit de besproken theorie drie zaken naar voren komen:

1. inzicht in de (lokale/regionale) arbeidsmarkt, voor zowel werkgevers als gemeente;
2. mogelijkheden voor verlaging van transactiekosten voor werkgevers;
3. wederkerigheid tussen gemeente en werkgevers, oftewel het helpen realiseren van elkaars doelen.

Figuur 5: Conceptueel model van de centrale begrippen



Wanneer beleid zich richt op het aan het werk helpen van bijstandsgerechtigden door beter te kijken naar de vraag van werkgevers, is het in eerste instantie relevant om de vraag van werkgevers te kennen en in bredere zin de (regionale) economische ontwikkelingen in de komende jaren. Ten tweede is het van belang dat werkgevers de mogelijkheid krijgen de (kwaliteiten van) bijstandsgerechtigden te leren kennen. Door de beperkte mate van doorzichtigheid van de arbeidsmarkt is er op dit moment zowel bij werkgevers als bij de gemeente veel onduidelijkheid, waardoor werkgevers de voorkeur geven aan niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Bij de gemeente is onbekend op welke factoren gestuurd kan worden om de kansen op werk te vergroten. Er is dan ook inzicht in de arbeidsmarkt nodig om te komen tot een betere koppeling tussen arbeidsvraag en aanbod van bijstandsgerechtigden. Wil een werkgever toch een bijstandsgerechtigde aannemen, dan moet niet alleen het inzicht worden vergroot. Het moet de werkgever ook voordeel opleveren een bijstandsgerechtigde aan te nemen ten opzichte van een andere werkzoekende; de bijstandsgerechtigde moet aantrekkelijker worden (baancompetitiemodel). Deze aantrekkelijkheid is op twee manieren te behalen. Ten eerste kan dit door het reduceren van transactiekosten. Te denken valt aan reductie van wervings- en selectiekosten en het

compenseren van andere, door de werkgever gemaakte kosten, maar ook vermindering van onzekerheid en risico's voor de werkgever. Ten tweede kan dit door het uitruilen van verschillende doelen en mogelijkheden tussen werkgever en overheid. De lokale overheid helpt een werkgever een bepaald doel te bereiken, waarvoor in ruil de werkgever een of meer bijstandsgerechtigden een baan aanbiedt; 'ik help jou, wanneer jij mij helpt'. Deze wederkerigheid kan alleen gestalte krijgen als er een zekere mate van wederzijdse afhankelijkheid en vertrouwen bestaat tussen de werkgever en de lokale overheid.

Bovenstaande is grafisch weergegeven in figuur 5. Voor de goede orde vermelden wij hier dat dit figuur geen causale verbanden legt tussen de centrale begrippen, maar hiervan slechts een schematisch overzicht geeft.

2.4.2 Operationalisatie

Als eerste hebben wij het inzicht in de arbeidsmarkt als begrip centraal gesteld. Om het inzicht te vergroten richten wij ons zowel op de bijstandsgerechtigden als op lokale werkgevers. Wij onderzoeken welke factoren bepalend zijn bij de arbeidsinschakeling van bijstandsgerechtigden. Dit doen wij door demografische kenmerken van uitgestroomde bijstandsgerechtigden te vergelijken met kenmerken van mensen die nog een bijstandsuitkering ontvangen. Ook bekijken wij de arbeidsmarktwaarde van uitgestroomde bijstandsgerechtigden, zoals werkervaring, uitkeringsduur en afstand tot de arbeidsmarkt en beoordelen wij de werkhouding, zoals al dan niet actief zoeken naar werk en de bereidheid een baan te accepteren. Vanuit de vraagkant bekijken wij welke eisen werkgevers stellen aan personeel, zoals opleidingsniveau werkhouding en werkervaring. Ook onderzoeken wij waar personen vanuit een bijstandsuitkering werk hebben gevonden. Hierbij kijken wij naar de werkgever (branche en vestigingsplaats) en naar de functie die de voormalig bijstandsgerechtigde heeft aanvaard.

Voor wat het tweede begrip betreft, transactiekosten, onderzoeken wij hoe werkgevers werven en of zij hierbij gebruik maken van intermediairs, zoals uitzendbureaus, CWI en reïntegratiebedrijven. Ook bezien wij in hoeverre lokale werkgevers problemen ervaren bij die werving. Vervolgens onderzoeken wij in hoeverre instrumenten in benchmark-gemeenten worden ingezet om transactiekosten te verminderen en in hoeverre hieraan behoefte bestaat bij werkgevers. Het betreft dan voornamelijk subsidies (loonkostensubsidie) en participatie van gemeenten in netwerken met werkgevers waar arbeidsmarktbeleid gespreksonderwerp is.

Het begrip wederkerigheid richt zich op de relatie tussen lokale werkgevers en de gemeente Spijkenisse. Wij willen inzichtelijk maken wat de aard is van de contacten tussen de gemeente en werkgevers. Hierbij gaat het om gespreksonderwerpen en redenen van contact, zoals vergunningen, infrastructuur of werkgelegenheid. Van de gemeentelijke zijde bezien wij de wijze waarop de gemeente informatie verstrekt aan werkgevers over arbeidsmarktbeleid en in hoeverre de gemeentelijke organisatie is ingericht om wederkerigheid mogelijk te maken. Het gaat hier zowel om de bestuurlijke inrichting (bijvoorbeeld portefeuilleverdeling) als om de ambtelijke inrichting (vormgeving van en samenwerking tussen afdelingen met betrekking tot arbeidsmarktbeleid). Wij bekijken vervolgens in hoeverre bedrijven zich betrokken voelen bij de lokale samenleving; is de vestiging in Spijkenisse willekeurig, is er betrokkenheid vanwege de lokale afzetmarkt of is het welbevinden van inwoners een issue? Deze betrokkenheid is een vertaling van de term 'afhankelijkheid', zoals deze in paragraaf 2.2.3 aan de orde is geweest. Ook al is er een beperkt verschil in betekenis, de term

betrokkenheid roept naar onze verwachting minder weerstand op bij werkgevers, dan wanneer wij de term afhankelijkheid zouden gebruiken in de werkgeversenquête. Tot slot vinden wij het ook belangrijk welke rol het bedrijfsleven voor de gemeente ziet in het kader van arbeidsmarktbeleid.

Wanneer wij bovenstaande samenvatten, leidt dit tot het volgende schema.

Tabel 2: Operationalisatie van centrale begrippen

Centraal begrip	Indicator
Inzicht in arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • demografische kenmerken van uitgestroomde bijstandsgerechtigden • arbeidsmarktwaarde van uitgestroomde bijstandsgerechtigden • werkhouding van uitgestroomde bijstandsgerechtigden • branches / functies voor bijstandsgerechtigden • gemeente waar uitgestroomde bijstandsgerechtigde werkt
Transactiekosten	<ul style="list-style-type: none"> • wijze van werving door werkgevers • problemen bij werving • inzet van loonkostensubsidie • opbouw van netwerken
Wederkerigheid	<ul style="list-style-type: none"> • aard van de contacten • informatieverlening arbeidsmarktbeleid • organisatorische inrichting • betrokkenheid van bedrijven bij Spijkenisser samenleving • rolopvatting

Wij beseffen dat we met deze operationalisatie geen sluitende opsomming hebben gegeven van mogelijke indicatoren. Wij hebben hiermee aangegeven op welke zaken wij ons binnen ons onderzoek voornamelijk zullen richten.

Arbeidsmarktontwikkelingen

In dit hoofdstuk beschrijven wij de context waarbinnen ons onderzoek plaatsvindt. We beginnen met een beschrijving van het arbeidsaanbod. Vervolgens komt de arbeidsvraag aan de orde en als laatste het arbeidsmarktbeleid waarin we ook ingaan op de juridische context (wetgeving). Per paragraaf schetsen we ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau op grond van onder meer rapporten en bestaand cijfermateriaal. Wij hebben gekozen voor het regionale niveau, omdat de provincie een te groot gebied is om te dienen als arbeidsmarkt voor Spijkenisser werkzoekenden. Ook wordt op provinciaal niveau niet of nauwelijks arbeidsmarktbeleid gevoerd. Met betrekking tot het cijfermateriaal hebben wij zoveel mogelijk gezocht naar gegevens over meerdere jaren, zodat ontwikkelingen hierin duidelijk worden.

3.1 Arbeidsaanbod: werkzoekenden

In deze paragraaf tonen wij een aantal hoofdlijnen van het arbeidsaanbod. We beginnen op landelijk niveau. Vervolgens komen de Stadsregio Rotterdam en de Spijkenisser situatie aan de orde. We kiezen voor de Stadsregio Rotterdam als regio, omdat dit (semi) grootstedelijke gebied de belangrijkste context voor Spijkenisse vormt. De regio Rijnmond vinden wij een te groot en te divers gebied². Daar waar mogelijk proberen we Rotterdam apart te benoemen, omdat deze stad een grote stempel drukt op de arbeidsmarktontwikkelingen in de Stadsregio. Op algemeen demografische kenmerken, zoals vergrijzing, ontgroening en een gemiddeld stijgend opleidingsniveau gaan wij niet nader in. Deze veronderstellen wij als bekend.

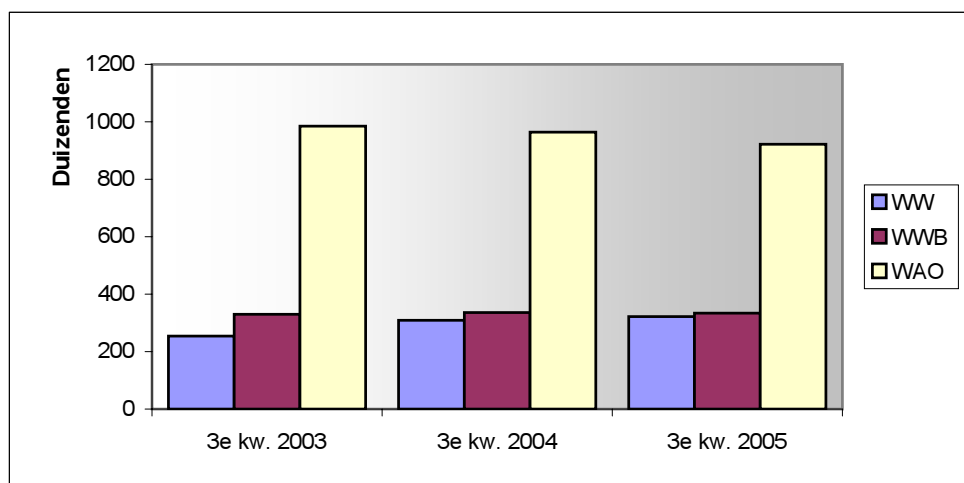
3.1.1 Landelijk

De kwartaalanalyse van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI, december 2005, www.rwi.nl) vermeldt dat voor het eerst in tien jaar het aantal uitkeringen voor zowel WW, WWB als voor arbeidsongeschiktheid afneemt. Eind augustus 2005 was het aantal uitkeringen in totaal 54.000 lager dan aan het begin van het jaar. Volgens het RWI damt de instroom enigszins in, maar komt de uitstroom nog niet op gang. Onderstaande grafieken laten enkele ontwikkelingen zien.

Uit figuur 6 blijkt een lichte stijging van het aantal WW-uitkeringen, terwijl de WWB-uitkeringen redelijk stabiel blijven. Het aantal WAO-uitkeringen neemt relatief snel af.

² De regio Rijnmond beslaat naast de gemeente Rotterdam en de omliggende gemeenten een ruimer gebied. Zo is de gemeente Dordrecht wel onderdeel van Rijnmond, maar niet van de stadsregio Rotterdam. Voor een nadere beschrijving van beide regio's verwijzen wij naar de begrippenlijst.

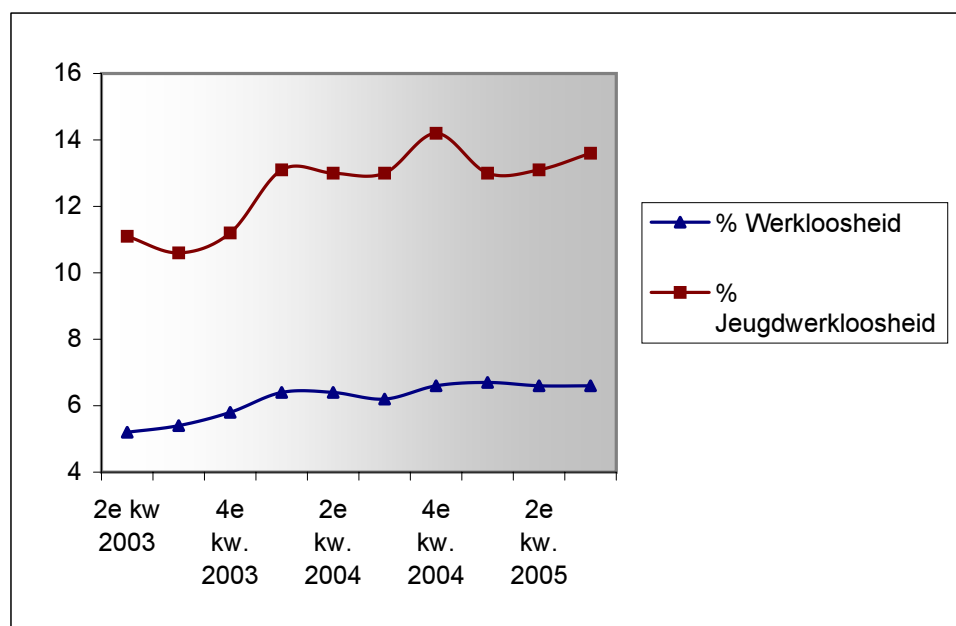
Figuur 6: Landelijke ontwikkeling WW, WWB en WAO



Bron: RWI, kwartaalanalyse arbeidsmarkt, december 2005

Om de ontwikkeling van de (jeugd)werkloosheid te schetsen, kiezen wij voor een lijndiagram met daarin gegevens vanaf het tweede kwartaal 2003 tot en met het derde kwartaal 2005.

Figuur 7: Ontwikkeling (jeugd)werkloosheid



Bron: RWI, kwartaalanalyse arbeidsmarkt, december 2005

De grafiek laat zien dat de algemene werkloosheid in het laatste kwartaal van 2004 na een aantal stabiele kwartalen weer opliep. Wat verder opvalt is de toename van de jeugdwerkloosheid. Meer specifiek: van 11,1% in het tweede kwartaal van 2003 naar 13,6% in het derde kwartaal van 2005.

In tabel 3 worden de leeftijdspecifieke kenmerken weergegeven. Gemiddeld is 6,4% van de beroepsbevolking werkloos in 2004. Uit die tabel blijkt dat de jeugdwerkloosheid relatief hoog is.

Het aandeel jeugdwerklozen is over een periode van tien jaar beschouwd redelijk stabiel. Echter, ten opzichte van de laatste vijf jaar is het procentueel sterk gestegen.

Tabel 3: landelijk werkloosheidspercentage per leeftijdscategorie

Persoonskenmerken/ perioden	1995	2000	2003	2004
15-24 jarigen	13%	6,7%	10,6%	13,3%
25-34 jarigen	8%	3,3%	5,2%	5,9%
35-44 jarigen	8%	3,5%	4,8%	5,7%
44-54 jarigen	6%	3,3%	3,7%	4,9%
55 – 65 jarigen	4%	3%	3,9%	4,8%

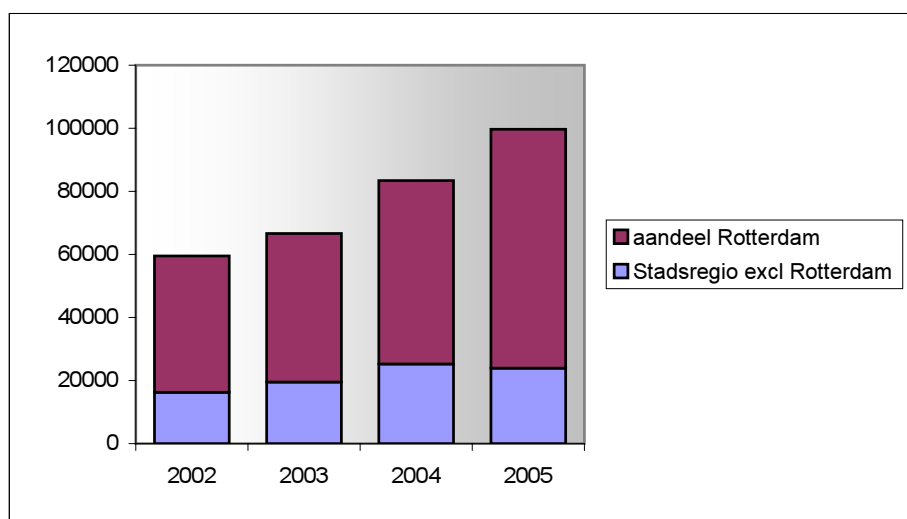
Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, 19 juni 2005

Voor wat het geslacht betreft kan opgemerkt worden dat in 2004 5,7% van de mannelijke en 7,3% van de vrouwelijke beroepsbevolking werkloos was. Sinds 2001 stijgen deze percentages voor beide seksen ieder jaar (www.cbs.nl).

3.1.2 Regionaal

In 2004 telde de Stadsregio Rotterdam 811.200 mensen tussen 15 en 64 jaar (=beroepsbevolking). Hiervan heeft 55.650 een bijstandsuitkering, 25.630 een WW-uitkering en 54.900 mensen een WAO-uitkering. Het totaal aantal uitkeringen is dus ruim 136.000 en dat is 17% van de beroepsbevolking. In onderstaande tabel is een ontwikkeling weergegeven van de niet werkende werkzoekenden (NWW) in de Stadsregio Rotterdam over de periode 2002-2005.

Figuur 8: Ontwikkeling niet-werkende werkzoekenden in de Stadsregio Rotterdam

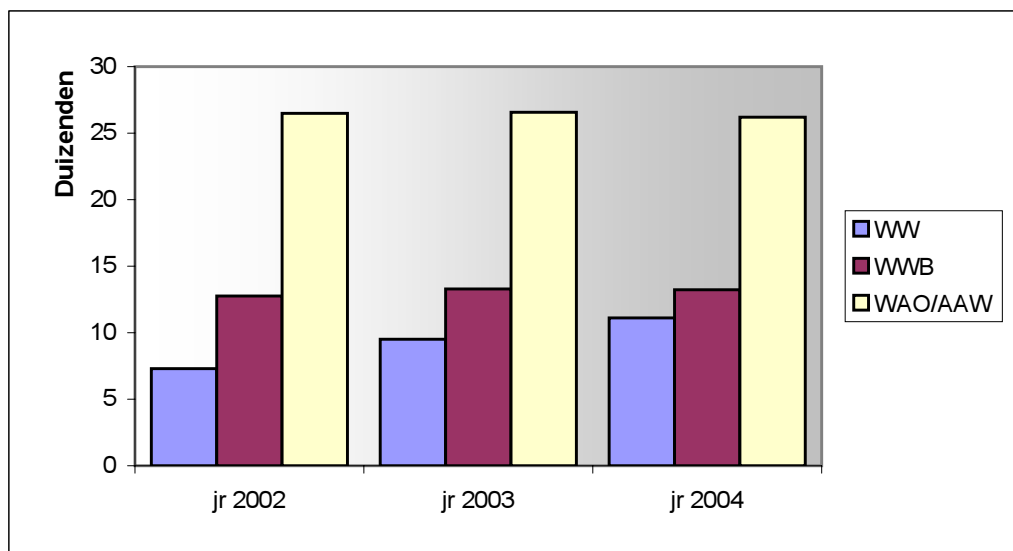


Bron: PAR, 2005, p. 42 (bewerkt)

Figuur 8 laat zien dat het aandeel niet werkende werkzoekenden van Rotterdam toeneemt binnen de Stadsregio. De Stadsregio exclusief Rotterdam laat in 2005 een daling zien van het aantal niet-werkende werkzoekenden. In figuur 9 is de gemeente

Rotterdam buiten het overzicht van de Stadsregio gehouden. Het aantal uitkeringen dat de gemeente Rotterdam verstrekt is vele malen hoger dan de rest van de Stadsregio. Bijvoorbeeld de bijstandsuitkeringen in 2004: Rotterdam verstrekt er 42.420, de rest van de Stadsregio gezamenlijk 'slechts' 13.230.

Figuur 9: Stadsregionale ontwikkeling WW, WWB en WAO



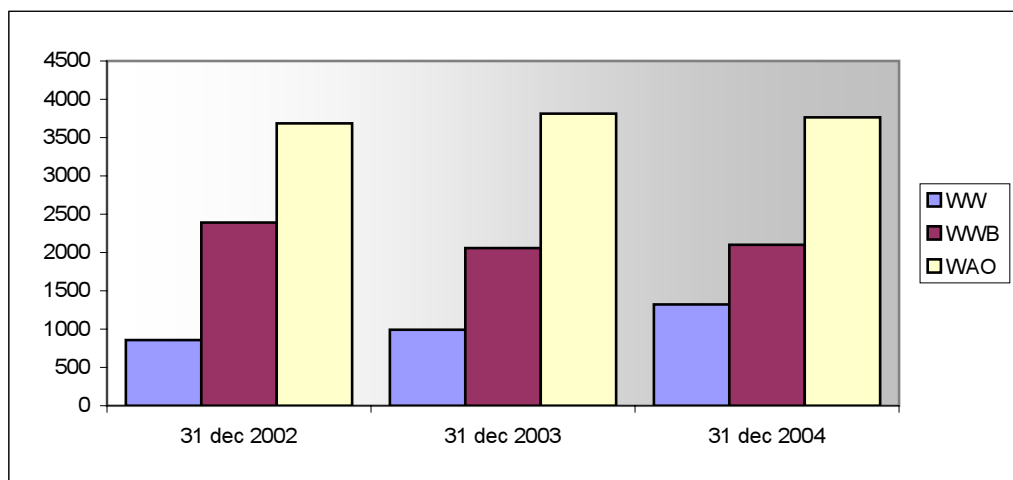
Bron: PAR, 2005, pp. 44-47 (bewerkt)

Van het aantal verstrekte uitkeringen scoort de WAO-uitkering het hoogst. De ontwikkelingen in WW en WWB komen in grote lijnen overeen met het landelijke beeld. Alleen de daling van het aantal WAO-uitkeringen is in de stadsregio (minus Rotterdam) niet terug te zien, vermoedelijk omdat nog geen cijfers over 2005 bekend zijn.

3.1.3 Lokaal

Ook de ontwikkelingen in de sociale zekerheidsuitkeringen in Spijkenisse (figuur 10) komen over het algemeen overeen met het landelijk en stadsregionale beeld.

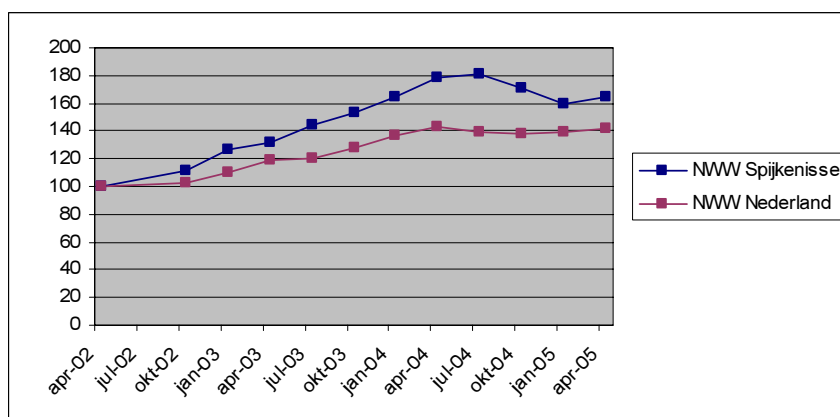
Figuur 10: Ontwikkeling WW, WWB en WAO in Spijkenisse



Bron: Afdeling onderzoek en statistiek, gemeente Spijkenisse

De onderstaande figuur laat de ontwikkeling zien van de niet werkende werkzoekenden ten opzichte van april 2002.

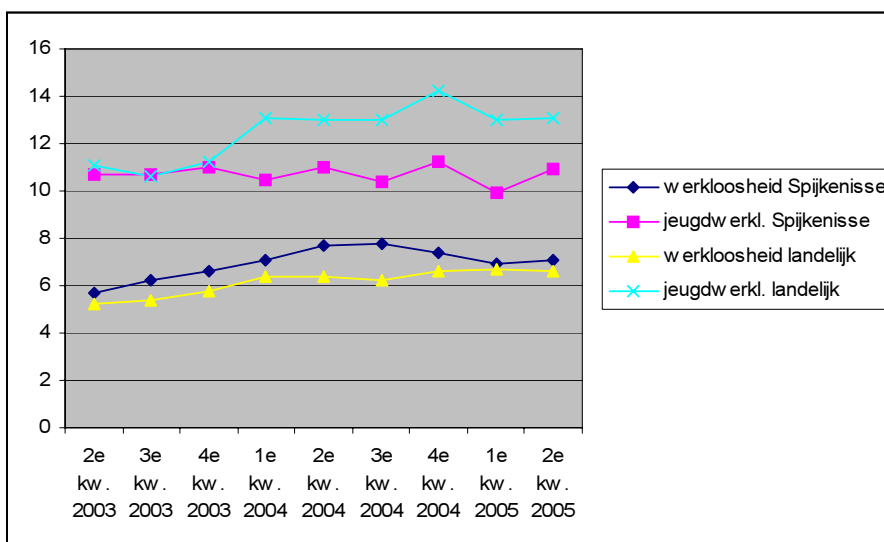
Figuur 11: Ontwikkeling niet-werkende werkzoekenden (NWW) ten opzichte van april 2002



Bron: Statistisch jaaroverzicht, gemeente Spijkenisse, afdeling onderzoek en statistiek

In Spijkenisse is een sterkere stijging te zien van het aantal niet werkende werkzoekenden dan landelijk (figuur 11). Dit beeld is terug te zien bij de ontwikkeling van de werkloosheid, zoals weergegeven in onderstaande figuur. Figuur 12 toont ook aan dat het percentage jeugdwerkloosheid in Spijkenisse sinds 2004 beduidend lager is dan het landelijke percentage.

Figuur 12: Percentage (jeugd)werkloosheid in Spijkenisse t.o.v. landelijk



Bronnen: Statistisch jaaroverzicht, gemeente Spijkenisse, afdeling onderzoek en statistiek en RWI, kwartaalanalyse arbeidsmarkt, december 2005 (bewerkt)

3.2 Arbeidsvraag: werkgelegenheid

Na het arbeidsaanbod in de vorige paragraaf, komt in deze paragraaf de arbeidsvraag aan de orde. Wij gaan in op vacatureontwikkeling en kijken naar vacatures in verschillende branches/sectoren. Dit doen wij eerst op landelijk niveau, vervolgens stadsregionaal en tot slot geven wij de situatie in Spijkenisse weer.

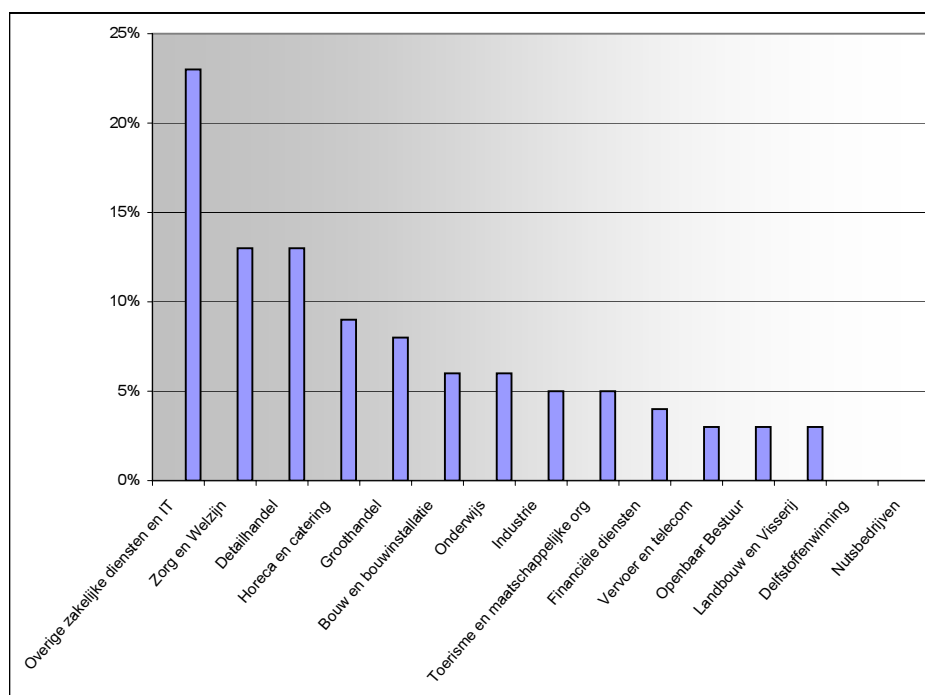
3.2.1 Landelijk

De laagconjunctuur van de laatste jaren heeft geresulteerd in een afname van het aantal banen. In het beleidskader 2004: Naar een werkende arbeidsmarkt van de RWI staat te lezen dat ondanks de groei van banen bij de overheid en zorg, het totaal aantal banen gedaald is. De RWI doet enkele aanbevelingen om de werkloosheid te verminderen: onder andere de kwaliteit van het arbeidsaanbod verhogen (=scholing) en meer maatwerk en flexibiliteit na te streven per sector/branche.

Behalve de groei en de krimp van de werkgelegenheid is de vervangingsvraag op de arbeidsmarkt belangrijk. Die wordt in grote mate bepaald door pensionering. Deze is vanzelfsprekend afhankelijk van de leeftijdsopbouw in sectoren. Het saldo van beide ontwikkelingen (banengroei en vervanging) bepaalt het aantal baanopeningen dat jaarlijks ontstaat. Wanneer een baanopening officieel bekend wordt gemaakt, is dit een vacature. Het aantal vacatures kan dus groot zijn in marktsegmenten die nauwelijks groeien. De vacatureontwikkeling laat landelijk een stijgende lijn zien. Van 92 openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2003, naar 174 openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2005. Er zijn echter grote verschillen in (verwachte) vacatureontwikkeling per sector, zoals onderstaande figuur laat zien.

Volgens het CWI (www.cwinet.nl) is de grootste banengroei te vinden in de zakelijke dienstverlening en de zorg. In de Arbeidsmarktprognose 2005-2010 van het CWI

Figuur 13: Opbouw vacatureontwikkeling naar sector (aandeel vacatures 2005-2010)



Bron: www.cwinet.nl

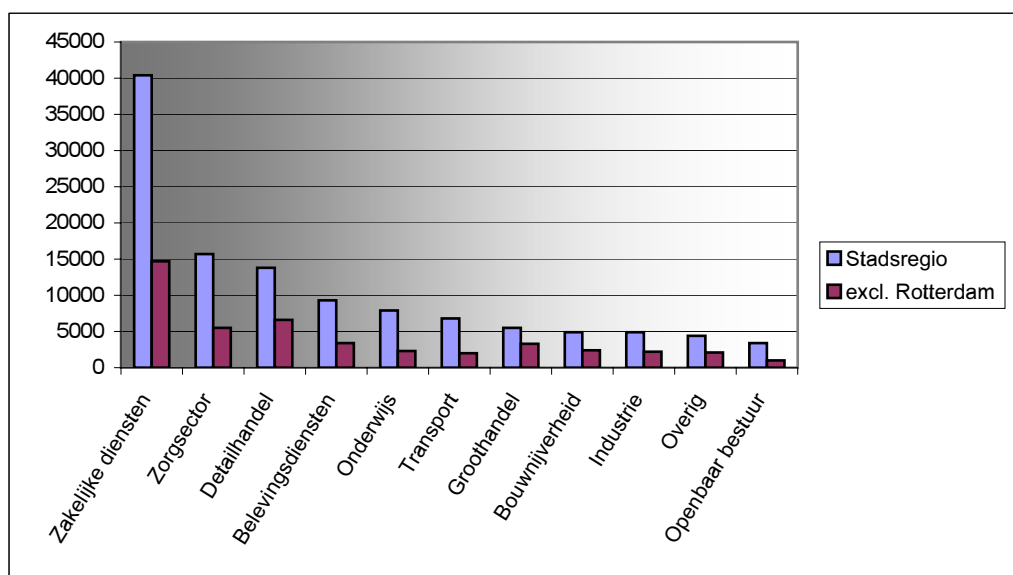
staat vermeld dat het aantal banen de komende jaren sterker zal toenemen dan de beroepsbevolking. Daardoor is een geleidelijke daling te verwachten van het aantal niet werkende werkzoekenden. Echter, binnen het bestand van niet werkende werkzoekenden zal het aantal ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen toenemen.

3.2.2 Regionaal

In 'werk in uitvoering-2005' van het Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond (PAR) wordt de banengroei per deelgebied beschreven. Het PAR (2005, p.33) verwacht een hoge groei voor de subregio Voorne-Putten/Rozenburg waartoe Spijkenisse behoort. Vooral in de sectoren ambulante activiteiten/zakelijke diensten, zoals uitzendwerk, schoonmaakdiensten en beveiliging (30%), belevingsdiensten, zoals horeca, recreatie en toerisme (27%) en bouwnijverheid (20,4%) zal dit gebeuren. De eerste twee sectoren, aangevuld met de zorgsector gelden voor de gehele stadsregio als relatieve groeiers. Absoluut gezien verwacht het PAR in de Stadsregio een banengroei van 48.300 banen. De zorgsector is met 14.800 banen de onbetwistbare nummer één.

Wanneer we kijken naar het totaal aantal verwachte baanopeningen (banengroei en vervanging) in de Stadsregio, dan blijkt de zakelijke dienstverlening voor de meeste vacatures te zorgen. Ook in de zorgsector en detailhandel worden veel baanopeningen verwacht.

Figuur 14: aantal baanopeningen in de Stadsregio naar sector 2005-2010

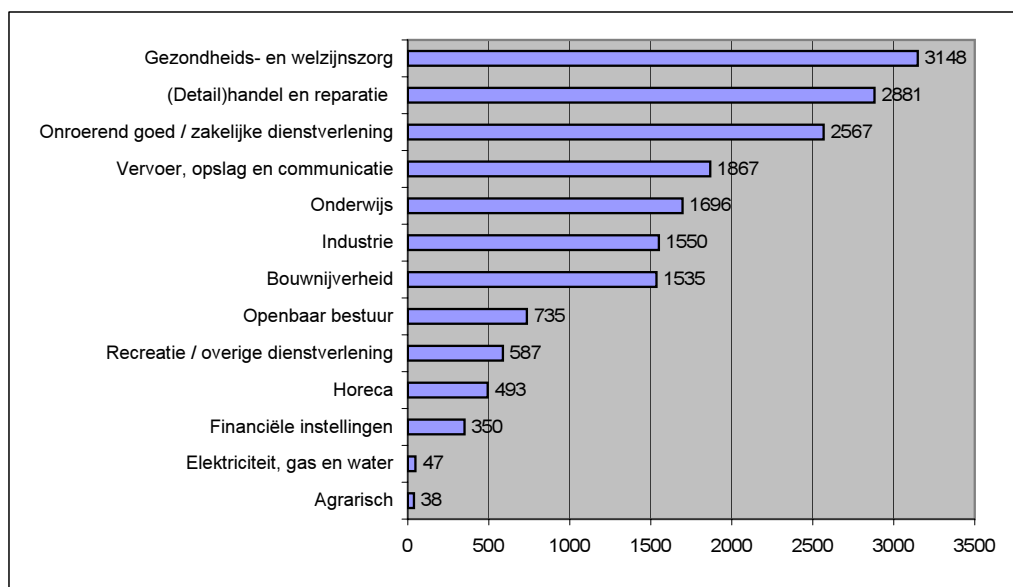


Bron: PAR, 2005, p. 35 (bewerkt)

3.2.3 Lokaal

In deze paragraaf wordt alleen de economische structuur van de gemeente Spijkenisse weergegeven. De belangrijkste ontwikkelingen zijn reeds in de voorgaande paragrafen genoemd. In Spijkenisse werken 17.494 mensen, verdeeld over 1730 bedrijven (cijfers COS over 2004). In figuur 15 is het aantal banen per sector opgenomen omgerekend naar full-time banen. Deze figuur hanteert de meest grofmazige indeling van sectoren (standaardbedrijfsindeling¹ codering).

Figuur 15: Banen naar sector in Spijkenisse



Bron: Centrum voor Onderzoek en Statistiek, 2004, bewerkt

De zorgsector en reparatie van consumentenartikelen bieden in Spijkenisse de meeste banen. Ook de zakelijke dienstverlening biedt veel werkgelegenheid.

3.3 Arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid speelt zich, net als elk ander overheidsbeleid, af in een politieke, maatschappelijke, juridische en economische context. In deze paragraaf komen ondermeer de juridische kaders -de wetten- aan de orde, die een rol spelen bij het arbeidsmarktbeleid, maar ook economisch beleid en beleid ten aanzien van reïntegratie van uitkeringsgerechtigden. We beginnen met enkele algemene trends in het arbeidsmarktbeleid, vervolgens komen landelijke, regionale en lokale beleidskaders aan bod.

3.3.1 Algemene trends

Aalders en Van Trier (2003) onderscheiden vier trends die zich afgelopen twee decennia in het arbeidsmarktbeleid hebben voorgedaan:

1. van passief naar actief arbeidsmarktbeleid;
2. van vraag- naar aanbodstimulering;
3. van centraal naar decentraal beleid;
4. individuele verantwoordelijkheid en het afrekenen op resultaten.

Concreet betekent de eerste trend een verschuiving van de nadruk op de sociale zekerheid -het adequaat verstrekken van uitkeringen- in de richting van een actievere inzet om werkzoekenden aan de slag te helpen. Voorts heeft, zie de tweede trend, zich binnen het activeringsbeleid een accentverschuiving voorgedaan. Vroeger lag de nadruk op maatregelen die de vraag naar arbeidskrachten moest stimuleren. In de jaren negentig komen hier maatregelen bij die vooral gericht zijn op versterking en verruiming van het arbeidsaanbod. In de tweede helft van de jaren negentig worden vraag- én aanbodstimulering belangrijk geacht. Het verhogen van het opleidingsniveau krijgt de aandacht. De nadruk op betaald werk laat zien dat het landelijke beleid erop gericht is de arbeidsmarkt te versterken.

Meer en beter maatwerk kunnen leveren bij de dienstverlening aan de burger is de gedachte bij de derde trend. Immers, van een lokale overheid wordt verwacht dat zij haar doelgroepen -de lokale situatie- goed in beeld heeft. Gemeenten hebben meer vrijheid gekregen in beleid en uitvoering. De vierde trend is een uitvloeisel van de derde trend. Wanneer regulering verschuift van landelijk naar lokaal niveau, is het afrekenen op resultaten een middel voor de rijksoverheid om te controleren hoe de lokale overheid presteert. De afrekentrend is evenzo zichtbaar op gemeentelijk niveau. No cure, less pay is bij veel gemeenten het adagium bij opdrachtverstrekking aan onder andere reïntegratiebedrijven.

3.3.2. Wetgeving en landelijk beleid

Over het algemeen wordt op landelijk niveau bij het vormgeven van economisch beleid gebruik gemaakt van niet dwingende beleidsinstrumenten, zoals subsidies en communicatie. Hierbij is voornamelijk sprake van facilitering. In tegenstelling tot economisch beleid kent het werkloosheidsbeleid een sterk geïnstitutionaliseerd kader. Zowel op het gebied van de bestaanszekerheid (uitkeringsverstrekking) als op het gebied van reïntegratie bestaat talrijke wet- en regelgeving. De belangrijkste wettelijke kaders voor gemeentelijk beleid zijn de SUWI en de WWB. Deze behandelen wij hieronder. Vervolgens geven wij een globaal overzicht van het landelijke economische beleid.

Structuur Uitvoering Werk en Inkomen

Met de invoering van de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) in januari 2002 is besloten de markt voor reïntegratietrajecten te privatiseren. De aanbieders van trajecten concurreren sinds de SUWI met elkaar op een markt van reïntegratiediensten. De gedachte hierbij is dat de 'tucht van de markt' ervoor dient te zorgen dat meer werklozen, arbeidsgehandicapten en zieke werknemers aan het werk komen en tegen lagere kosten dan vóór de invoering van de SUWI. Financiële prikkels hebben de ruimte gekregen onder de voorwaarde dat ook minder kansrijke werkzoekenden voor reïntegratie in aanmerking komen. Om deze opzet te laten slagen werden gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) verplicht gebruik te maken van commerciële reïntegratiebedrijven. Per 1 januari 2006 is deze plicht voor gemeenten komen te vervallen. Gemeenten mogen nu ook zelf reïntegratieactiviteiten uitvoeren. Wanneer de gemeente kiest voor uitbesteding, gelden alleen de aanbestedingsregels vanuit de Europese Richtlijn Diensten³.

³ In de Europese Richtlijn Diensten is vastgelegd hoe onder andere overheidsopdrachten boven de € 200.000 moeten worden aanbesteed.

Sinds de SUWI zijn de vroegere arbeidsbureaus gesplitst in Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) en een reïntegratiebedrijf. Het reïntegratiebedrijf heeft de bemiddelende taken van het arbeidsbureau overgenomen en is toegetreden tot de commerciële reïntegratiemarkt. De (publieke) CWI's zijn ingedeeld in regio's en hebben het eerste contact met werkzoekenden. Het CWI probeert mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden. Lukt dit niet, dan neemt het CWI een aanvraag in voor een uitkering. De (schriftelijke) afhandeling van de aanvraag wordt overgelaten aan de UWV of gemeenten. De CWI's worden landelijk aangestuurd. De vroegere regionale besturen van arbeidsbureaus (RBA's), waarin gemeenten bestuurlijke invloed hadden, zijn omgevormd tot Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's), die veelal functioneren als adviesorgaan inzake arbeidsmarktbeleid. In Rijnmond is dit het Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond (PAR). Met de SUWI zijn gemeenten dus bestuurlijke zeggenschap kwijtgeraakt, terwijl samenwerking met de CWI's (ondermeer vanwege de gesplitste uitkeringsaanvraag) belangrijker is geworden.

Wet werk en bijstand

Sinds de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) in 2004 zijn gemeenten volledig financieel verantwoordelijk voor een goede uitvoering van de bijstandverstrekking. Gemeenten krijgen hiervoor budget van het rijk dat middels objectieve criteria wordt berekend. Bij een financieel tekort -er worden meer uitkeringen verstrekt dan er budget beschikbaar is- moet de gemeente de meerkosten uit eigen middelen financieren. Bij een overschot mag de gemeente het geld dat resteert vrij besteden. Met andere woorden: lokale overheden moeten middels deze financiële prikkel beleid en uitvoering richten op uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar werk en zich richten op verscherpte handhaving en fraudebestrijding.

De doelstelling van de WWB is gelijk aan de doelstelling van de Algemene bijstandswet (Abw) van 1996, maar scherper geformuleerd. Het uitgangspunt is dat iedere burger zelfstandig in zijn bestaan moet kunnen voorzien door het verrichten van arbeid. Lukt dit niet, dan heeft de gemeente de taak te helpen bij reïntegratie en, zolang met werk nog geen zelfstandig bestaan mogelijk is, met inkomensondersteuning. De WWB is vormgegeven op grond van deze aangescherpte doelstelling, waarbij regelgeving ondergeschikt is aan het uitgangspunt dat iedereen maximaal moet worden geprikkeld om te gaan werken. Op welke wijze gemeenten invulling geven aan hun reïntegratie- en inkomensondersteunende taak is vrijgelaten. Slechts enkele basale uitgangspunten, zoals de standaard bedragen voor algemene bijstand, zijn wettelijk vastgelegd. De beleidsvrijheid van gemeenten is binnen de WWB daarom sterk vergroot ten opzichte van de Abw.

Tegelijkertijd met de invoering van de WWB heeft de afschaffing van de landelijke gesubsidieerde arbeid plaatsgevonden. Landelijke regulering van additionele arbeidsplaatsen paste niet in de nieuwe beleidslijn; decentraliseren is de norm. Gemeenten mogen nu zelf bepalen of en hoe zij vorm en inhoud geven aan gesubsidieerd werk. De meeste gemeenten hebben de 'oude' gesubsidieerde arbeid grotendeels afgebouwd. Slechts een klein deel van de gesubsidieerde banen is omgezet in reguliere arbeid.

Economisch beleid

In de notitie 'Pieken in de delta' (2004) van het ministerie van Economische Zaken staat te lezen wat de ambitie van het kabinet is inzake regionaal economisch beleid. Onder het motto decentraal waar het kan, centraal waar het moet, wil het kabinet de economische groei in alle regio's stimuleren door regiospecifieke kansen van natio-

naal belang te benutten. Enkele plaatsen zijn aangewezen die extra aandacht krijgen om regionale knelpunten op te lossen. Dit varieert van het beschikbaar stellen van financiële middelen tot het inbrengen van kennis en netwerken. Kortom: een faciliterende houding vanuit de Rijksoverheid. Voor de regio Rijnmond signaleert het ministerie een hoge structurele werkloosheid en een grote mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Grotendeels veroorzaakt door het verlies van banen in de traditionele industriële sectoren en het overschot aan laaggeschoolde, hoofdzakelijk allochtone, werknemers. Het versterken van de havenfunctie en de aanleg van de Tweede Maasvlakte kunnen volgens het ministerie een impuls geven aan de arbeidsmarkt. De nieuwe banen aan de 'bovenkant' creëren ook banen aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt (schoonmaak, catering en beveiliging).

3.3.3 Regionaal beleid

Op regionaal niveau zijn geen intensieve samenwerkingsvormen omtrent reïntegratiebeleid. Gezien de individuele financiële verantwoordelijkheid van gemeenten ligt formele samenwerking tussen gemeenten minder voor de hand. De wens om (sub)regionaal samen te werken is echter wel aanwezig en daarom wordt gezocht naar een nieuwe invulling van die samenwerking, die past binnen de WWB. Een voorbeeld van subregionale samenwerking op dit gebied is het 'Jongerenloket'. Dit is een one-stop-shop voor jongeren waarin gemeentelijke sociale dienst, CWI en onderwijs (Regionaal Meld- en Coördinatiepunt, leerplichtambtenaar), aangevuld met jeugdhulpverlening, onder één vlag samenwerken. Jongeren tot 23 jaar worden hier geholpen bij vragen en krijgen dienstverlening op gebied van scholing en werk. Het Jongerenloket is ingegeven door landelijk stimuleringsbeleid, waarin gemeenten worden aangemoedigd een dergelijk loket vorm te geven. Op Voorne-Putten-Rozenburg is ervoor gekozen dit loket subregionaal op te zetten.

Op economische gebied bestaat wel een gezamenlijke stadsregionale visie. Deze is weergegeven in het voorlopige Ontwerp RR2020. De belangrijke economische speerpunten van de stadsregio zijn te vinden in het beleidsprogramma 'Partners in regionaal bestuur' (2002). Uitwerking hiervan, voornamelijk op het gebied van herstructurering van bedrijventerreinen, is neergelegd in de 'Regionaal Economische Visie' (2002) en het actieprogramma 'Ruimte voor Bedrijven' (2002). Het verbeteren van het vestigingsklimaat voor bedrijven is volgens de Stadsregio essentieel voor het creëren van werkgelegenheid. Uitvoering van bovengenoemd actieprogramma levert volgens Stadsregio Rotterdam in totaal 43.500 arbeidsplaatsen op.

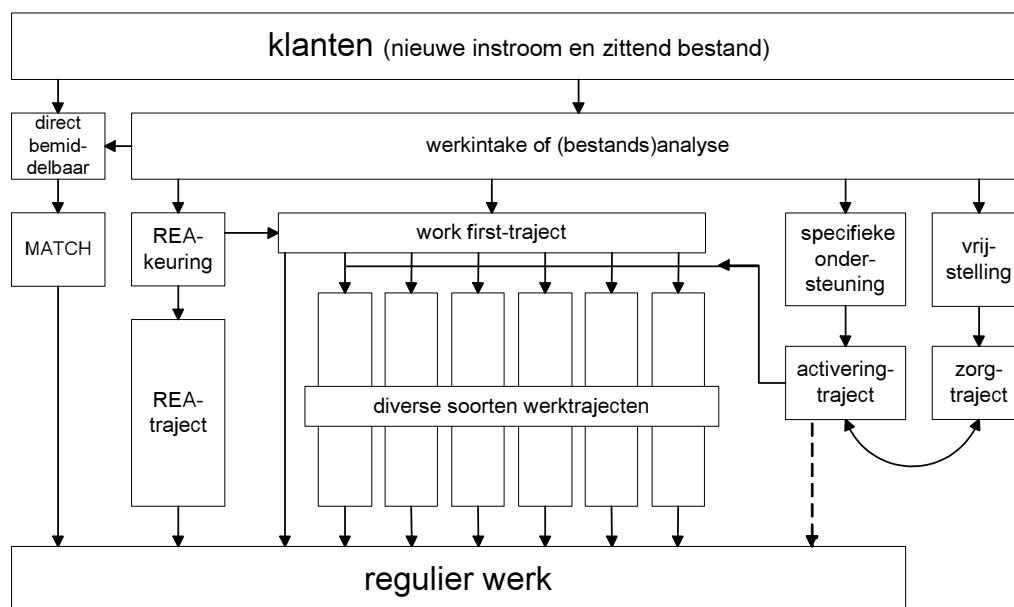
3.3.4 Lokaal beleid

In Spijkenisse is in 2005 gewerkt aan een samenhangend reïntegratiebeleid, gericht op het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van het arbeidsaanbod. Dit beleid is weergegeven in de beleidsnota 'reïntegratie werkend, werkend reïntegreren' (december 2005).

In dit model zijn de klantstromen weergegeven. Globaal zijn vanaf 2006 de volgende trajectroutes mogelijk:

1. De klant is *direct bemiddelbaar*. De bemiddeling wordt verzorgd door MATCH. Dit is een samenwerkingsverband tussen gemeente en CWI dat per 1 december 2005 is opgericht. Het CWI haalt vacatures bij werkgevers en de gemeente levert potentieel geschikte bijstandsgerechtigden voor deze vacatures. MATCH zal (vermoedelijk) subregionaal gaan opereren op Voorne-Putten-Rozenburg, waarbij iedere gemeente verantwoordelijk blijft voor het aanleveren van kandidaten. De uitvoeringsfase is nog niet gestart.

Figuur 16: Het Spijkenisser reïntegratiemodel



Bron: beleidsnota 'reïntegratie werkend, werkend reïntegreren' (2005)

2. De klant heeft medische of psychische belemmeringen die van invloed kunnen zijn op de mogelijkheden tot werken (arbeidshandicap) en ondergaat een *keuring*. Is er een arbeidshandicap, maar kan de klant wel werken, dan volgt een specifiek traject gericht op deze doelgroep (REA-traject).
3. De klant heeft zware medische of psychische belemmeringen waardoor werk vooralsnog niet mogelijk is. Er volgt *vrijstelling* van de arbeidsplicht. Mogelijk krijgt de klant een zorgtraject gericht op het opheffen van belemmeringen (voornamelijk via hulpverlening).
4. De klant heeft *specifieke ondersteuning* nodig en is nog niet geschikt voor een werktraject. Met de juiste ondersteuning is werken op termijn wel mogelijk. In dat geval volgt een activeringstraject, gericht op het opheffen van persoonlijke en werkbelemmeringen, waarna een werktraject kan volgen.
5. De overige klanten volgen een *Work-Firsttraject* van maximaal drie maanden, waarbij ze onder begeleiding van een reïntegratiebedrijf arbeid verrichten en solliciteren. Vinden de bijstandsgerechtigden binnen drie maanden geen werk, dan volgt een competentieprofiel met doorleidingsadvies. Op grond hiervan wordt bekeken welk werktraject geschikt is voor de klant.

Op het gebied van reïntegratie werkt de gemeente onder andere samen met het CWI en UWV, de zogenaamde ketenpartners, en met commerciële reïntegratiebedrijven.

In 1999 is de nota economie en werkgelegenheid 1999-2002 'Spijkenisse in Bedrijf' vastgesteld. Deze nota zal in 2006 geactualiseerd worden en vormt thans het kader voor het economisch beleid in Spijkenisse. De nota kent drie hoofddoelstellingen:

1. bijdragen aan een evenwichtige economische structuur en vergroten van de werkgelegenheid met 4000 nieuwe banen tot 2010;
2. optimaal afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en activering van langdurig werklozen;

3. ontwikkelen van Spijkenisse tot een complete stad met een sterke regiofunctie en een daaraan gekoppelde kwaliteitsvolle identiteit.

De eerste doelstelling is economisch. De tweede doelstelling is gericht op de arbeidsmarkt en sociaal beleid en de derde doelstelling bevat een aantal randvoorwaarden voor de gewenste ontwikkeling van de lokale economie en werkgelegenheid. In de nota zijn de drie hoofddoelstellingen onderverdeeld in tien speerpunten met ieder een eigen doelstelling. Het voert binnen het kader van ons onderzoek te ver om deze speerpunten te beschrijven. Het realiseren van de doelstellingen is moeilijk gebleken. Volgens beleidsmedewerkers in Spijkenisse komt dit onder meer door ambivalente wensen over bedrijfsvestiging vanuit het college en de ambtelijke top. De wens van sociale zaken is om laagwaardige arbeid aan te trekken, zodat uitkeringsgerechtigden makkelijker aan het werk kunnen. Algemeen standpunt van het college over bedrijfsvestiging is dat vooral schone en hoogwaardige ondernemingen aangetrokken moeten worden. Vanuit het college en de ambtelijke top komen dus ambivalente uitspraken over welke bedrijven men wil.

In het collegeprogramma 2002-2006 zeggen burgemeester en wethouders van Spijkenisse het volgende over de economische ambities: aandacht voor kleinschalige werkgelegenheid in woonwijken, locaties voor nieuwe bedrijfsterreinen en blijven vasthouden aan uitgiftecriteria (onder andere werkgelegenheidsaspecten). Ook wordt aandacht gevraagd voor het versterken van de overlegstructuur met het bedrijfsleven. Ruimtelijk gezien verwacht Spijkenisse veel van de uitvoering van het 'Centrumplan Spijkenisse'. Hierbij staat de ontwikkeling van het stadscentrum centraal. Een samenhangend geheel van winkel-, horeca- en uitgaansvoorzieningen wordt ontwikkeld dat past bij het een gemeente van 75.000 inwoners. Concreet betekent dit veel nieuwe vierkante meters detailhandel en horeca voor het stadscentrum.



Arbeidsaanbod in Spijkenisse

In de voorgaande hoofdstukken hebben wij het theoretisch kader en de maatschappelijke context geschetst. Wij hopen daarmee voldoende duidelijk gemaakt te hebben binnen welke kaders de matching tussen arbeidsvraag en -aanbod van bijstandsgerechtigden zich afspeelt. In de volgende drie hoofdstukken geven wij een beschrijving van onze onderzoeksresultaten binnen het arbeidsaanbod, de arbeidsvraag en de koppeling daartussen. Hierbij staat de gemeente Spijkenisse centraal, maar ook vergelijken wij de Spijkenisser situatie met algemene informatie uit eerdere onderzoeken en informatie uit de benchmark-gemeenten.

We beginnen in dit hoofdstuk met het arbeidsaanbod in Spijkenisse. Na een onderzoeksbeschrijving van het door ons gehouden dossieronderzoek komen de onderzoeksbevindingen aan de orde. Hierbij vergelijken wij enkele demografische kenmerken van de groep uitgestroomde bijstandsgerechtigden met de groep klanten die nog bijstand ontvangt. Vervolgens vergelijken wij ook de arbeidsmarktwaarde van deze groepen en kijken wij naar werkhouding. Daarna geven wij weer in welke branches en functies voormalig bijstandsgerechtigden werken en in welke gemeente werk gevonden wordt. Hierbij vormen de bevindingen uit het dossieronderzoek het uitgangspunt, met aanvullingen vanuit eerdere onderzoeken.

4.1 Beschrijving dossieronderzoek

Over het algemeen hebben sociale diensten hun uitkeringsbestand in beeld waar het algemene kenmerken betreft, zoals leeftijd, man-vrouwverhouding, opleidingsniveau en fasering (afstand tot de arbeidsmarkt). Kenmerken van de groep bijstandsgerechtigden die werk aanvaarden zijn niet of nauwelijks bekend. Ook het soort werk dat bijstandsgerechtigden aanvaarden is onbekend. Geen van de benchmarkgemeenten heeft dergelijk onderzoek gedaan en Divosa (de vereniging van directeurs van Sociale Diensten) geeft aan dat bij hen niet bekend is dat enige gemeente dergelijk onderzoek heeft gedaan. Alleen de gemeente Rotterdam heeft een dergelijk onderzoek laten verrichten (Van Nes & Louter, 2005). Voor zover bij ons bekend, is ons onderzoek een van de eerste naar werkaanvaarding door bijstandsgerechtigden.

Zoals in de methodologische verantwoording (paragraaf 1.3.1) staat vermeld, is een selectie gemaakt van bijstandsgerechtigden uit de uitkeringsadministratie die tussen 1 april 2004 en 1 april 2005 werk hebben aanvaard. Dit betrof 187 uitkeringen. Hierbij merken wij op dat in het uitkeringssysteem alleen volledig verwerkte gegevens zijn opgenomen. Van personen die feitelijk al werken, maar van wie de uitkering nog niet officieel is beëindigd, zijn de gegevens niet opgenomen in dit bestand. Het feitelijk aantal beëindigde uitkeringen ligt daarmee hoger dan de aantallen binnen onze dataset. De lijst is voldoende groot om een indicatie te kunnen geven over soorten werk en uitstroomkansen.

Per dossier zijn via de applicatiebeheerder de volgende aanvullende gegevens verkregen: sofi-nummer, geboortedatum, geslacht, aantal kinderen tot 12 jaar, datum aan-

vang uitkering, datum beëindiging uitkering, laatst bekende fasering (afstand tot de arbeidsmarkt), nationaliteit, opleidingsniveau en tot slot of deze bijstandsgerechtigde momenteel (of tussentijds) weer een bijstandsuitkering ontvangt/heeft ontvangen. Per dossier is vanuit rapportages en aanvullende stukken bepaald bij welk bedrijf de bijstandsgerechtigde werk heeft aanvaard, in welke gemeente dit bedrijf gevestigd is en welke functie de bijstandsgerechtigde heeft aanvaard. Hierbij hebben twee medewerkers van de afdeling Beleid, Ontwikkeling en Control (BOC) ondersteuning geboden. De gegevens van het bedrijf en de functie zijn vervolgens gecategoriseerd naar branches en soorten functies zoals worden onderscheiden door het CWI (cwinet.nl, zie bijlage 1). Tijdens het handmatige dossieronderzoek zijn ook bijzonderheden genoteerd, zoals verkregen ondersteuning via uitzendbureau of reïntegratiebedrijf. Deze gegevens zijn niet altijd herkenbaar in het dossier of niet consequent toegevoegd aan de lijst met bijzonderheden. Deze gegevens zijn daarom niet volledig. De consequentie hiervan is dat het aantal keren dat een reïntegratiebedrijf of uitzendbureau heeft bemiddeld in onze dataset lager ligt dan in de feitelijke situatie.

Wij hebben vervolgens gegevens opgevraagd van het totale uitkeringsbestand. Hierdoor denken we uitspraken te kunnen doen over de kans op werk van bepaalde groepen binnen het uitkeringsbestand. Het betreft hier personen die op 1 april 2005 een bijstandsuitkering ontvingen van de gemeente Spijkenisse. De volgende bestandsgegevens zijn opgevraagd:

- cliëntaantallen naar leeftijd en geslacht;
- cliëntaantallen naar soort uitkering (bijstandsnorm);
- cliëntaantallen naar bijstandsnorm en leeftijd;
- aantal kinderen per alleenstaande ouder;
- fasering van het bestand;
- fasering per leeftijdscategorie van cliënten onder 25 jaar;
- opleidingsniveau;
- uitkeringsduur.

Op de kenmerken als leeftijd, geslacht, uitkeringsduur, opleidingsniveau en afstand tot de arbeidsmarkt (fasering) hebben wij het bestand vergeleken met de groep uitgestroomde cliënten. Vergelijking op nationaliteit is achterwege gelaten. In veel gevallen was nationaliteit niet ingevuld in het uitkeringsadministratiesysteem, waardoor gegevens niet bruikbaar zijn. Daarnaast wordt in de literatuur veelal gesproken over verschillen tussen allochtonen en autochtonen. Gegevens over nationaliteit zeggen onvoldoende over het al dan niet geboren en getogen zijn in Nederland, waardoor geen vergelijking te maken is tussen gegevens uit Spijkenisse en gegevens uit eerdere onderzoeken.

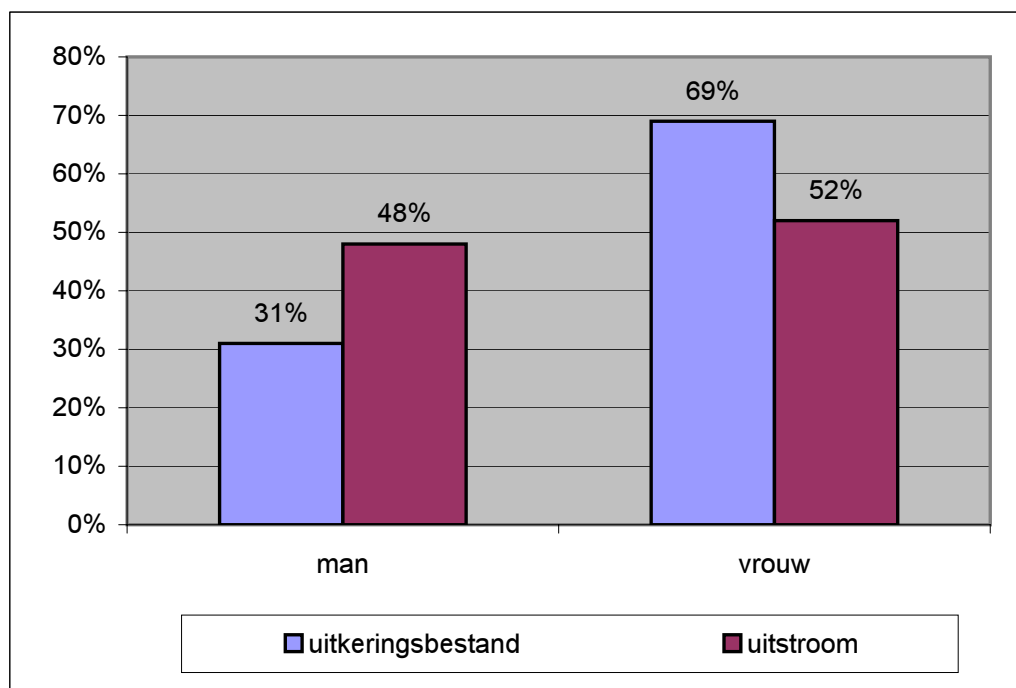
4.2 Demografische kenmerken

Op twee demografische kenmerken hebben wij de groep uitgestroomde bijstandsgerechtigden vergeleken met het bijstandsbestand (mensen die een bijstandsuitkering ontvangen). Deze kenmerken zijn geslacht en leeftijd. Uit eerdere onderzoeken hebben wij gegevens verzameld over verschillen in baankans tussen allochtone en autochtone werkzoekenden. Hieronder geven wij de onderzoeksbevindingen weer.

4.2.1 Geslacht

Van het uitkeringsbestand op 1 april 2005 is 31% man en 69% vrouw (blauwe kolom, figuur 17). Van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden is 48% man en 52% vrouw (rode kolom, figuur 17). In verhouding vinden mannen dus vaker werk dan vrouwen.

Figuur 17: uitkeringsbestand en uitstroom naar geslacht



Binnen de groep vrouwen is een onderverdeling te maken tussen alleenstaande vrouwen met kinderen tot 18 jaar en alleenstaande vrouwen zonder kinderen. Van het alleenstaande vrouwelijke uitkeringsbestand heeft 85% minderjarige kinderen, ten opzichte van 15% vrouwen zonder kinderen. Van de uitgestroomde vrouwen heeft de helft geen kinderen.

Dat mannen betere uitstroomkansen hebben, blijkt ook uit diverse eerdere onderzoeken. Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 109-110) die statistische gegevens over bijstandsgerechtigden hebben vergeleken, geven aan dat de werkaanvaarding onder mannen tenminste 1,3 maal hoger is dan onder vrouwen. Wanneer hierbij ook de leefvorm wordt betrokken, blijken alleenstaande ouders een aanzienlijk lagere kans te hebben op uitstroom (iets meer dan 20%). Ook de Algemene Rekenkamer concludeert in het rapport 'Alleenstaande ouders in de bijstand' (2003) dat alleenstaande ouders, voor 96% bestaande uit vrouwen, weinig kans hebben op werk. Redenen hiervoor zijn volgens de Rekenkamer onder andere sociaal-medische belemmeringen van ouder en/of kind, afgebroken opleiding wegens zwangerschap op jonge leeftijd en taalachterstand. Daarentegen concludeert De Beer (1996, p. 98) dat het aandeel vrouwen binnen de groep langdurig werklozen nauwelijks afwijkt van het aandeel mannen, wanneer dit wordt vergeleken met het aandeel mannen en vrouwen binnen de totale beroepsbevolking. Goewie (1990, p. 20) geeft aan geen verschil te vinden tussen het aandeel mannen en vrouwen binnen de groep uitkeringsgerechtigden en 'werkvindende' (voormalig uitkeringsgerechtigden die inmiddels arbeid verrichten). Van Nes & Louter (2005, p. 55) geven echter aan dat vrouwen in de bijstand wel degelijk een veel lagere uitstroomkans hebben dan mannen. Ook eenoudergezinnen hebben een lage uitstroomkans. Van Nes & Louter koppelen de uitstroomkans ook aan het aantal kinderen en de leeftijd van deze kinderen. Wanneer een tweoudergezin veel kinderen heeft, is er eveneens een lagere uitstroomkans, evenals wanneer het jongste kind jonger is dan vijf jaar.

Samenvattend blijkt uit eigen onderzoek dat vrouwen, voornamelijk de groep alleenstaande vrouwen met minderjarige kinderen, duidelijk lagere uitstroomkansen hebben dan mannen. In de meeste eerdere onderzoeken worden deze bevindingen gedeeld.

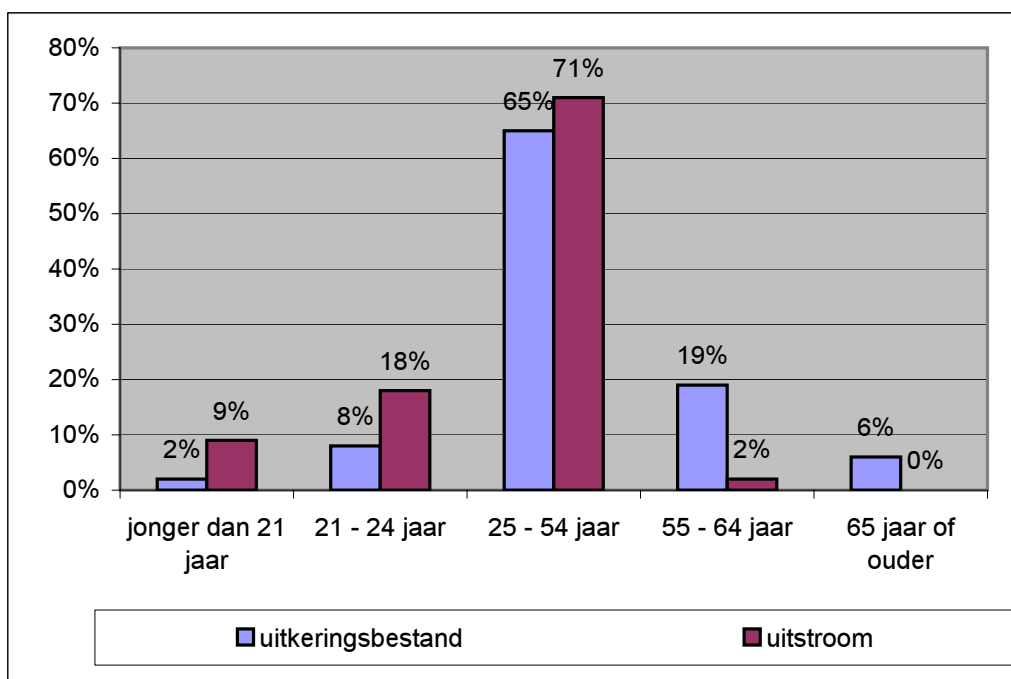
4.2.2 Leeftijd

Het bestand van uitgestroomde bijstandsgerechtigden is ingedeeld naar leeftijd, met een interval van gemiddeld 10 jaar. Het uitkeringsbestand kent een andere leeftijdsindeling. De groep tussen 25 en 54 jaar is niet nader gespecificeerd. Daarom is voor leeftijd slechts een grofmazige indeling te maken.

Van de groep 65-plussers is geen uitstroom naar werk te zien. De uitstroom in de groepen tot 55 jaar is hoger dan op grond van het aandeel in het uitkeringsbestand verwacht mag worden. Dit gaat ten koste van de groep tussen 55 en 65 jaar, waarbij slechts een zeer geringe uitstroom naar werk is te zien.

In de groepen tot 25 jaar is in verhouding een grote uitstroom te zien, terwijl het verschil tussen het uitkeringsbestand en de uitstroom in de leeftijdscategorie 25 tot en met 54 jaar relatief gering is. Te zien is dat voor bijstandsgerechtigden met een jonge leeftijd (tot 25 jaar), de kansen op werk hoger liggen dan bij bijstandsgerechtigden met een hogere leeftijd. Voor de groep bijstandsgerechtigden vanaf 55 jaar zijn de kansen op werk klein.

Figuur 18: uitkeringsbestand en uitstroom naar leeftijd



De Beer (1996, p. 98-149) en Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 53) geven aan dat jongeren tot 25 jaar een grotere kans hebben werkloos te worden. De Beer vervolgt hierop dat jongeren echter een kleinere kans hebben om langdurig werkloos te blijven. De kans op werk is anderhalf maal groter dan voor de gemiddelde werkloze. Ouderen (vanaf 55 jaar) hebben daarentegen een kleine kans om werkloos te worden, maar wanneer een ouder persoon eenmaal werkloos is, heeft deze grote kans

dit langdurig te blijven. Hogere leeftijd lijkt op zichzelf geen belemmerende factor, maar er gaan zich andere factoren manifesteren waardoor leeftijd in de praktijk een belemmering blijkt te vormen. Deze factoren zijn bijvoorbeeld een hoger loon in de vorige baan, medische en psychische belemmeringen, vooroordelen bij werkgevers (een voorkeur voor jongere mensen) en inactiever zoekgedrag. Ook Goewie (1990, p.28) en Van Nes & Louter (2005, p. 55) vinden een verband tussen leeftijd en kans op werk: naarmate men jonger is, is de kans op werk groter en naarmate men ouder is, wordt de kans op werk kleiner.

De conclusie uit ons onderzoek dat jonge bijstandsgerechtigden (tot 25 jaar) een hogere kans op werk hebben dan gemiddeld en oudere bijstandsgerechtigden (vanaf 55 jaar) een lagere kans, wordt dus bevestigd door eerder onderzoek.

4.2.3 Allochtoon versus autochtoon

Zoals in paragraaf 4.1 is aangegeven, hebben wij de kansen op werk van allochtonen versus autochtonen niet zelf kunnen onderzoeken. Wij volstaan daarom met het beschrijven van bevindingen uit eerdere onderzoeken.

Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 52) geven aan dat de werkloosheid onder allochtonen aanzienlijk hoger is dan onder autochtonen. Vooral niet-Westerse allochtonen zijn vaker werkloos. Ten opzichte van 7% werkloosheid onder de autochtone beroepsbevolking in 1994, was in datzelfde jaar een kwart van de allochtone beroepsbevolking werkloos. Veel werkgevers stellen goede beheersing van de Nederlandse taal als eis voor een functie, waardoor een deel van de allochtone beroepsbevolking een verminderde kans heeft op werk. Dit kan echter het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen niet volledig verklaren. Er is sprake van vooroordelen en discriminatie. Ook De Beer (1996, p. 98) concludeert dat een beduidend groter deel van de allochtone beroepsbevolking werkloos is dan gemiddeld. In totaal was 17% van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse/Arubaanse beroepsbevolking werkloos, ten opzichte van het toenmalige gemiddelde van 4%. De Beer geeft echter ook aan dat allochtonen vooral een grotere kans hebben om werkloos te worden en slechts een beperkt hogere kans hebben om werkloos te blijven. Maar de kans om na werkaanvaarding wederom werkloos te worden is volgens Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 113) bij allochtonen hoger dan bij autochtonen (43% versus 31%). Van Nes & Louter (2005, p. 55) melden een hogere uitstroomkans bij autochtone Nederlanders. Met name Marokkaanse, Turkse en Surinaamse bijstandsgerechtigden hebben een lagere uitstroomkans. Van Nes & Louter achten Antillianen wel kansrijk bij de zoektocht naar werk.

4.3 Arbeidsmarktwaarde

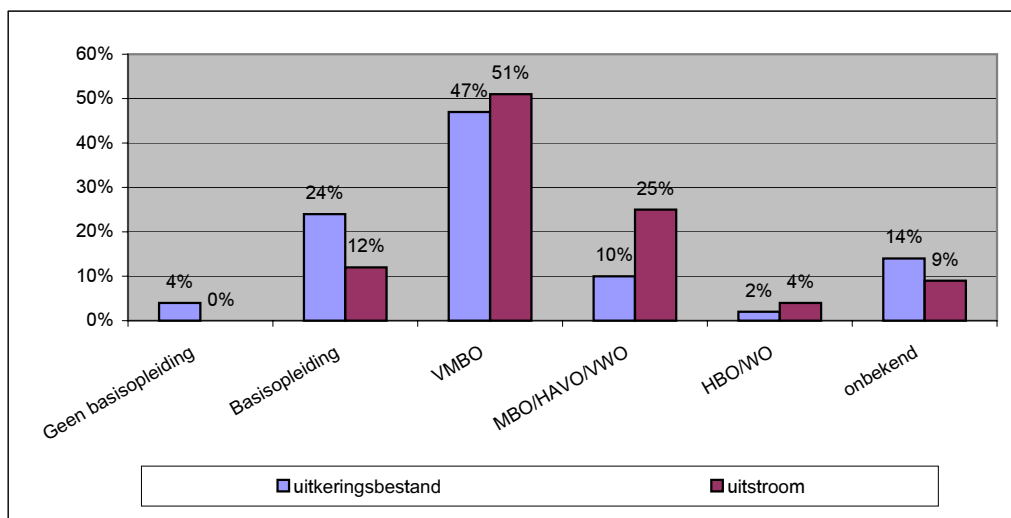
De aantrekkelijkheid van een arbeidskracht voor een werkgever wordt door verschillende zaken bepaald. Het opleidingsniveau is hierbij een belangrijk kenmerk. Daarnaast geven wij inzicht in de afstand tot de arbeidsmarkt (fasering) en de uitkeringsduur van (uitgestroomde) bijstandsgerechtigden.

4.3.1 Opleidingsniveau

Wanneer bekend wordt bij aanvang van de uitkering het opleidingsniveau van bijstandsgerechtigden geregistreerd. In onderstaande grafiek geeft de blauwe kolom het percentage weer van het uitkeringsbestand op 1 april 2005, dat een opleiding

heeft op het des betreffende niveau. De rode kolom geeft het percentage weer van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden dat een opleiding op dat niveau heeft.

Figuur 19: uitkeringsbestand en uitstroom naar opleidingsniveau



Het algemene beeld dat deze grafiek duidelijk maakt, is dat het hebben van een opleiding op minimaal VMBO-niveau (voorheen LBO/MAVO) de kansen op uitstroom verhoogt, ten opzichte van lager opgeleiden. Een diploma op MBO/HAVO/VWO-niveau geeft duidelijk verhoogde kansen op werk. Over de groep waarvan het opleidingsniveau onbekend is, zijn geen uitspraken te doen. Wanneer wij de gegevens over opleidingsniveau combineren met gegevens over geslacht, dan blijkt dat de uitgestroomde vrouwen een iets hoger opleidingsniveau hebben dan de uitgestroomde mannen. Mannen die uitstromen hebben vaker alleen een basisopleiding⁴ dan vrouwen, terwijl vrouwen vaker een opleiding op MBO-niveau hebben.

Diverse eerdere onderzoeken tonen een verband aan tussen opleidingsniveau en kans op werk of werkloosheid. Zo geeft De Beer (1996, p. 97) aan dat lager opgeleiden (basisonderwijs en VMBO) 54% van de langdurig werklozen uitmaken, terwijl zij maar 31% van de beroepsbevolking vormen. Ook Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 52) concluderen dat de categorieën lager opgeleiden een duidelijk hogere werkloosheid kennen dan de categorieën hoger opgeleiden (vanaf MBO-niveau). Hoff & Jehoel-Gijsbers stellen echter dat lager opgeleiden in vrijwel dezelfde mate kunnen profiteren van groeiende werkgelegenheid als hoger opgeleiden. Ook Goewie (1990, p. 26) komt tot een soortgelijke conclusie. Van Nes & Louter (2005, p. 55) vinden geen grote verschillen, maar concluderen wel dat uitstroom lager is bij een lager opleidingsniveau en hoger bij een hoger opleidingsniveau.

Uit bovenstaande zijn twee conclusies te trekken. De werkloosheid is bij groepen lager opgeleiden (tot MBO-niveau) hoger dan bij hoger opgeleiden (vanaf MBO-niveau), zo blijkt uit diverse eerdere onderzoeken. In ons onderzoek is dit ook te zien (blauwe staven in de grafiek). De kans om vervolgens vanuit die werkloosheid werk te vinden, blijkt

⁴ Iemand heeft een basisopleiding wanneer hij/zij minimaal 6 jaar (lager)onderwijs heeft genoten en geen diploma heeft op VMBO-niveau.

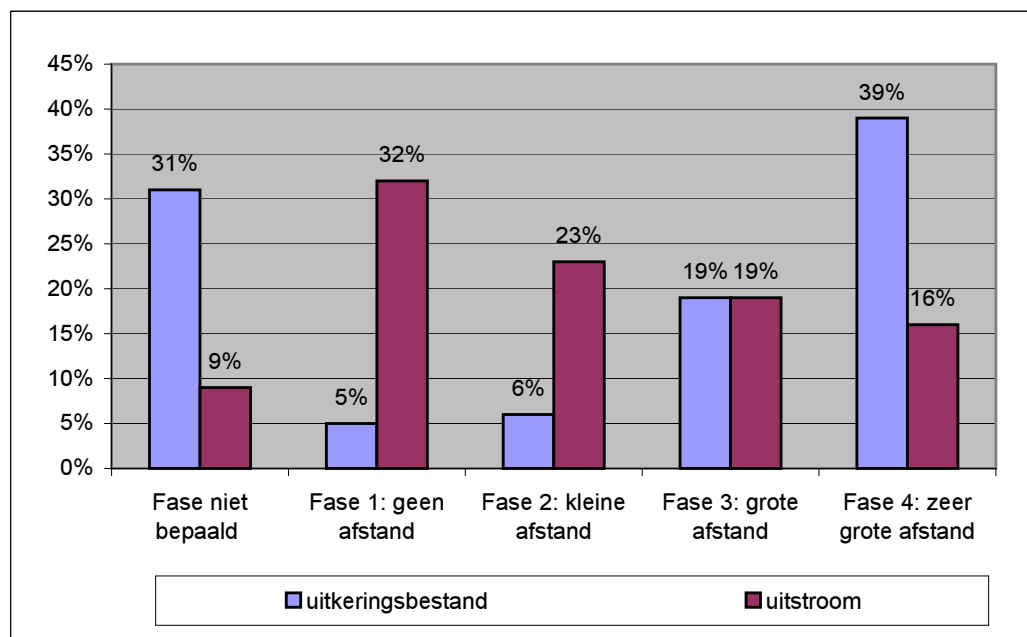
uit ons onderzoek ook gerelateerd aan opleidingsniveau. Een opleidingsniveau vanaf MBO-niveau laat een duidelijk hogere uitstroomkans zien, dan bij lager opgeleiden. Ook Van Nes & Louter trekken een dergelijke conclusie. Twee andere onderzoeken geven aan dat lager opgeleiden evenveel kunnen profiteren van een groeiende werkgelegenheid dan hoger opgeleiden. Ons onderzoek evenals dat van Van Nes & Louter, is echter uitgevoerd in een periode van stagnerende groei of zelfs dalende werkgelegenheid. Dit zou een verklaring kunnen vormen voor het verschil in bevindingen.

4.3.2 Afstand tot de arbeidsmarkt

De afstand tot de arbeidsmarkt geeft aan hoe snel iemand in staat wordt geacht weer te gaan werken. Deze afstand is uitgedrukt in fasen⁵. Bij fase 1 tot en met 3 is bemiddeling naar werk, al dan niet na inzet van instrumenten mogelijk. Fase 4 geeft aan dat de afstand tot de arbeidsmarkt zeer groot is. Over het algemeen wordt geacht dat iemand eerst een aantal belemmeringen moet opheffen voordat de weg naar werk open ligt. Hierbij kan gedacht worden aan psychosociale of psychiatrische problemen, verslaving, dakloosheid of medische beperkingen.

Indien belemmeringen naar verwachting niet opgeheven kunnen worden, wordt veelal geen fase bepaald; er ligt dan immers in het geheel geen weg naar werk open. In de categorie 'fase niet bepaald' zit ook een groep personen die wel naar werk kunnen, maar van wie de afstand tot de arbeidsmarkt nog niet in kaart is gebracht.

Figuur 20: uitkeringsbestand en uitstroom naar fasering



⁵ Fasering is een officieel landelijk instrument, onder andere gebruikt door het CWI, om de afstand tot de arbeidsmarkt vast te stellen. Hieronder volgt een verkorte omschrijving van de fasen:

- Fase 1: terugkeer naar de arbeidsmarkt binnen een half jaar, via directe bemiddeling
- Fase 2: terugkeer binnen een jaar, via inzet van instrumenten om de kans op werk te vergroten
- Fase 3: idem fase 2, maar terugkeer duurt langer dan een jaar
- Fase 4: alvorens begeleiding naar werk mogelijk is, dienen persoonlijke werkbelemmering te worden weggenomen

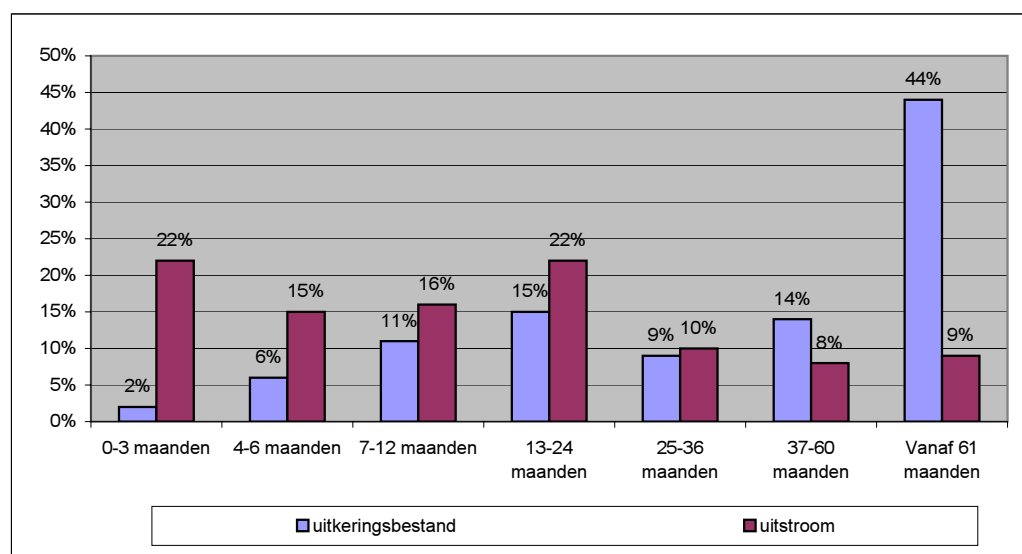
Wanneer de fasering van de personen in het uitkeringsbestand wordt vergeleken met de fasering van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden, levert dit een beeld op zoals weergegeven in figuur 20. De blauwe kolom geeft het percentage van het uitkeringsbestand op 1 april 2005 weer, dat is ingedeeld in de desbetreffende fase. De rode kolom geeft het percentage weer van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden dat is ingedeeld in de betreffende fase.

De afstand tot de arbeidsmarkt van de personen ingedeeld in fase 1 en 2 blijkt inderdaad vele malen korter te zijn dan de afstand tot de arbeidsmarkt van personen in fase 3 of 4. Daarentegen laat het ook zien, dat nog een beduidend percentage met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt een baan weet te vinden.

4.3.3 Verblijfsduur in de uitkering

Over het algemeen wordt aangenomen dat de duur dat iemand een uitkering ontvangt omgekeerd evenredig is aan de kans op een baan. In hoeverre dit het geval is, hebben wij in onderstaande figuur inzichtelijk gemaakt. De verblijfsduur in de uitkering is uitgedrukt in maanden. De blauwe kolom geeft het percentage weer van het uitkeringsbestand op 1 april 2005, dat het desbetreffende aantal maanden aaneengesloten uitkering ontving. De rode kolom geeft het percentage weer van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden, dat het desbetreffende aantal maanden uitkering ontving, voordat werk werd aanvaard.

Figuur 21: uitkeringsbestand en uitstroom naar verblijfsduur



Een percentage van 2% van de bijstandsgerechtigden ontving op 1 april 2005 maximaal drie maanden een uitkering (blauwe kolom). Een percentage van 22% van de bijstandsgerechtigden die zijn uitgestroomd, ontving maximaal drie maanden een uitkering voordat werk werd aanvaard (rode kolom). Het aandeel 'korte' uitkeringen is onder uitgestroomde klanten dus veel hoger dan in het reguliere uitkeringsbestand. Precies omgekeerd is het bij mensen die minimaal vijf jaar uitkering ontvangen (laatste kolommen). 44% van de bijstandsgerechtigden ontving op 1 april 2005 langer dan vijf jaar een uitkering (blauwe kolom). In totaal ontving 9% van de mensen die werk hebben aanvaard, minimaal vijf jaar een uitkering.

Het algemene beeld dat uit deze grafiek blijkt, is hoe korter de verblijfsduur hoe groter de kans op werk. Het omslagpunt lijkt hierbij te liggen bij een duur van drie jaar bijstand. Voorts toont de grafiek aan dat ondanks een lange verblijfsduur in de uitkering, de kans op werk niet tot nul is gereduceerd. Een kleine 10% van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden had immers langer dan vijf jaar een bijstandsuitkering. Wanneer wij de verblijfsduur relateren aan het opleidingsniveau blijkt er op HBO/WO-niveau een verband te bestaan; van de acht uitgestroomde HBO/WO-ers hadden zes personen maximaal een half jaar een bijstandsuitkering. Het lijkt erop dat een opleiding op het hoogste niveau de uitkeringsduur bekort. Bij de overige opleidingsniveaus is geen verband gevonden tussen opleidingsniveau en verblijfsduur.

Op basis van onderzoek door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, melden Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 54-55) dat kortdurende werkloosheid over het algemeen weinig invloed heeft op de kans op werk. Of een kortdurend werkloze de voorkeur krijgt boven andere (niet-werkloze) werkzoekenden, hangt vooral af van de aanwezigheid van recente gelijksoortige werkervaring. De Beer (1996, p. 185-187) geeft aan dat er bij de kansen op werk een verschil is te zien tussen werkenden en (langdurig) werklozen. Langdurig werklozen hebben, ook wanneer zij bijvoorbeeld een hoog opleidingsniveau hebben, minder grote kansen op een baan dan werkenden. De Beer verwijst hierbij onder andere naar onderzoek van de Organisatie voor Strategische Arbeidsmarktonderzoek, waaruit bleek dat van de vrijgekomen vacatures, bijna tweederde werd bezet door werkenden, een kwart door herintreders en schoolverlaters en ongeveer 10% door werklozen. Als verklaring hiervoor noemt De Beer vooroordelen bij de werkgever ten aanzien van werklozen, (vermeende) lagere productiviteit bij de werkloze en gebrek aan recente werkervaring. Ook in de persoon gelegen medische en psychosociale belemmeringen, die relatief vaak voorkomen bij langdurig werklozen, kunnen een rol spelen. Deze belemmeringen leiden in veel gevallen tot lagere productiviteit en een hoger risico op uitval. Van Nes & Louter (2005, p. 55) melden dat een langere uitkeringsduur minder uitstroom geeft en kortere uitkeringsduur relatief hoge uitstroom kent. Het omslagpunt ligt bij een uitkeringsduur van rond de drie jaar. De door ons gevonden resultaten omtrent verblijfsduur in de uitkering komen dan ook overeen met bevindingen uit eerdere onderzoeken.

4.4 Werkhouding

Onder werkhouding worden de zoekactiviteiten van bijstandsgerechtigden verstaan, alsmede de bereidheid een baan te accepteren. In de literatuur worden deze twee onderwerpen veelal met elkaar verweven, waardoor wij deze kenmerken in deze paragraaf ook gezamenlijk zullen beschrijven.

Uit het dossieronderzoek is geen informatie omtrent zoekactiviteiten en acceptatiebereidheid herleid. Mogelijk dat informatie verkregen had kunnen worden via het tellen van aanwezige sollicitatiebrieven of het bekijken van opgelegde strafkortingen op de uitkering (maatregelen). Een dergelijke werkwijze is dermate intensief dat hiervoor niet is gekozen. Wel leert de ervaring van klantmanagers dat gemotiveerde bijstandsgerechtigden, die veelvuldig solliciteren en elk type werk willen aannemen, sneller een baan hebben dan ongemotiveerde bijstandsgerechtigden. Ook is de ervaring dat bijstandsgerechtigden die koste wat kost niet willen werken en hun uitkering willen behouden, zeer moeilijk aan een baan te helpen zijn.

Eerder onderzoek wijst uit dat werklozen die intensief zoekgedrag vertonen en een

hoge bereidheid hebben een baan te accepteren, hogere kans hebben op een baan dan andere werklozen (De Beer, 1996, p. 210). Onduidelijk is of vooral degenen met betere kwalificaties actief zoeken, of dat het zoekgedrag op zich de kans op werk vergroot. Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003, p. 149) geven aan dat actief zoekgedrag voor bijstandontvangers een voorwaarde is om weer aan het werk te geraken. De actief zoekende bijstandsgerechtigde heeft bijna 90 maal zoveel kans om werk te vinden dan een niet zoekende. Het lijkt dan ook het feitelijke zoekgedrag te zijn dat bepalend is voor de kansen op werk.

Volgens De Beer (1996, p. 214) is het arbeidsethos van de werkloze (in hoeverre de werkloze vindt dat hij voor zijn inkomen moet werken) mede bepalend voor de feitelijke acceptatiebereidheid. De kenmerken van het werk zelf (al dan niet vies en zwaar werk, sociale contacten en ontplooiingsmogelijkheden) en de randvoorwaarden (lange reistijd of noodzaak tot verhuizen) zijn echter van grotere invloed. Het verschil tussen de hoogte van de uitkering (bijvoorbeeld bijstand) en de hoogte van het loon, is eveneens een factor die de motivatie en de acceptatiebereidheid beïnvloedt. Dat problemen kunnen ontstaan door een klein verschil tussen uitkering en loon, wordt landelijk erkend. Wanneer iemand vanuit een uitkering gaat werken, is het loon vaak maar beperkt hoger dan de uitkering was. Allerlei voorzieningen (huursubsidie, kwijtschelding gemeentelijke belastingen, bijzondere bijstand) verminderen of verdwijnen helemaal. Hierdoor heeft de voormalig uitkeringsgerechtigde hetzelfde of soms minder te besteden dan in de uitkeringssituatie. Dit probleem wordt armoedeval genoemd. Vooral via belastingmaatregelen wordt getracht de armoedeval te verminderen. De armoedemonitor 2005 van het Sociaal Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek, waarin onderzoek is verricht naar de armoedeval, wijst echter uit dat het belang van de armoedeval vaak wordt overschat. In de armoedemonitor worden zwakke aanwijzingen gevonden dat de armoedeval het zoekgedrag van uitkeringsgerechtigden beïnvloedt. Wanneer ook rekening wordt gehouden met andere factoren, zoals geslacht, opleidingsniveau en gezondheid, valt de rol van inkomensafhankelijke regelingen nagenoeg weg.

4.5 Branches en functies voor bijstandsgerechtigden

In deze paragraaf bekijken wij in welke branche en functie de uitgestroomde bijstandsgerechtigden zijn gaan werken.

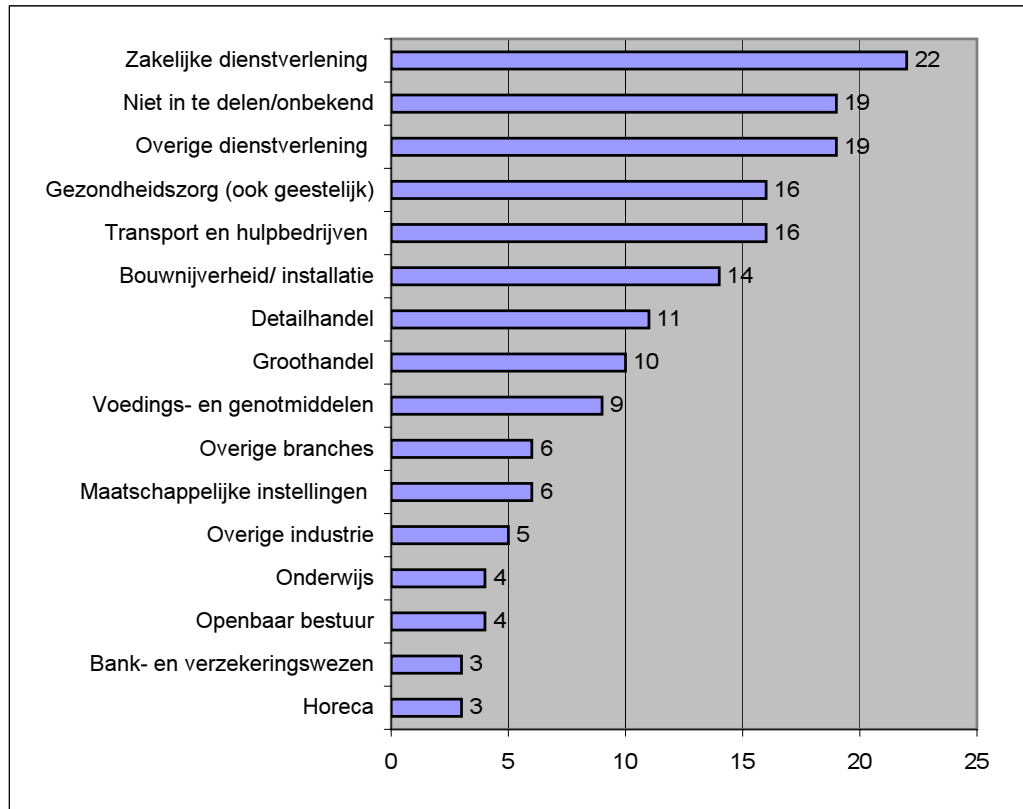
4.5.1 Branche van werkaanvaarding

Het CWI maakt overzichten van vacatures per branche, zodat kan worden gezien in welke branche veel of weinig werk te verwachten is. Niet duidelijk is of deze vacatures ook worden ingevuld door bijstandsgerechtigden. Daarom hebben wij onderzocht in welke branche bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse werk vinden. De branches waarin minder dan drie personen zijn gaan werken, zijn buiten de grafiek gelaten. Daar waar slechts bekend was dat de bijstandsgerechtigde voor een uitzendbureau is gaan werken, is dit opgenomen onder zakelijke dienstverlening. Wanneer de opdrachtgever was genoemd, is de branche van de opdrachtgever vermeld. Onder 'overige dienstverlening' wordt onder andere schoonmaak, kapper en beveiliging verstaan.

In de zakelijke dienstverlening komen de meeste bijstandsgerechtigden te werken. Dit komt voor een groot deel op het conto van uitzendbureaus. Ongeveer 20% van de uitgestroomde bijstandsgerechtigden vindt werk via een uitzendbureau. Ook ongeveer 20% heeft werk via een reïntegratiebedrijf verkregen. Het is echter ondui-

delijk of deze gegevens volledig zijn, zoals reeds genoemd in paragraaf 4.1. Na de zakelijke en overige dienstverlening, laten de branches zorg, transport en bouw een gunstig beeld zien.

Figuur 22: branches van werkaanvaarding door bijstandsgerechtigden

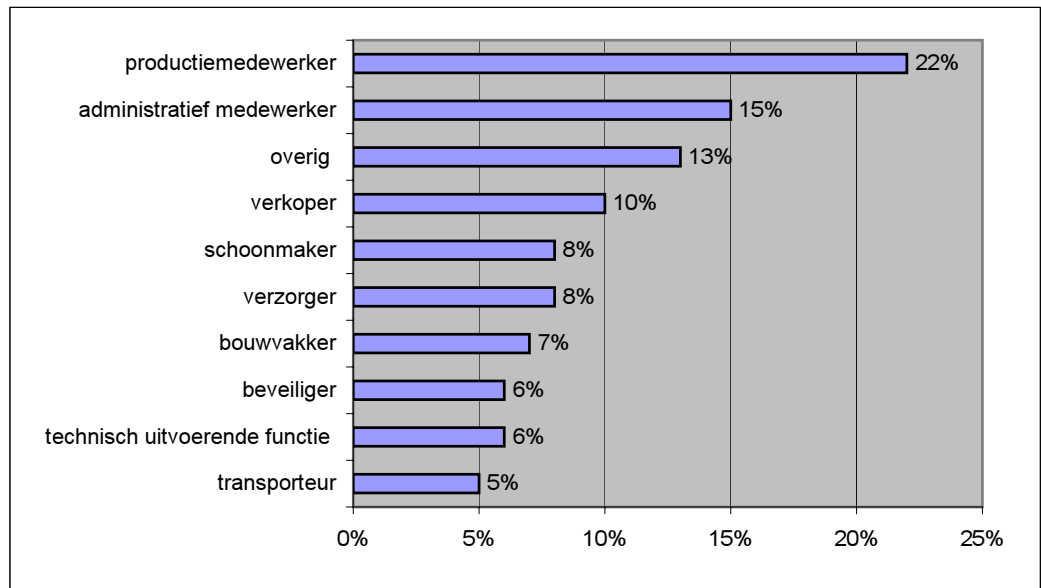


Van Nes & Louter (2005, p. 70) geven in de arbeidsmarktanalyse regio Rijnmond aan dat er enkele branches zijn waarbinnen bijstandsgerechtigden hogere kans op uitstroom hebben dan gemiddeld. Deze branches zijn de uitzendbureaus, de gezondheidszorg, de overige (zakelijke) dienstverlening, zoals schoonmaak-bedrijven en beveiliging, de overheid, de detailhandel en de horeca. Voor de overheid geldt de beperking dat het hier vooral om gesubsidieerde arbeid lijkt te gaan en minder om reguliere arbeid. In de detailhandel, groothandel, horeca en transport worden in verhouding veel niet-bijstandsgerechtigden aangenomen op functies voor lager opgeleiden. In deze branches kan volgens Van Nes & Louter het aandeel uitkeringsgerechtigden nog worden verhoogd.

4.5.2 Functie bij werkaanvaarding

Bijstandsgerechtigden zijn veelal aangewezen op functies die behoren tot de onderkant van de arbeidsmarkt. Welke functies bijstandsgerechtigden in Spijkenisse daadwerkelijk uitvoeren wanneer zij gaan werken, is tot nu toe onbekend. Voor zover mogelijk zijn nu de functies in kaart gebracht die (voormalig) bijstandsgerechtigden vervullen. In 3% van de werkaanvaarding werd de persoon zelfstandig ondernemer, waaraan wij geen verdere functie hebben gekoppeld. Soms was de functie bij werkaanvaarding niet bekend, of was deze in geen van de genoemde functies onder te brengen. In 17% van de werkaanvaarding was dit het geval. Enkele voorbeelden van niet in te delen functies zijn 'krantenbezorger', 'sportmasseur' en 'medewer-

Figuur 23: functies van werkaanvaarding door bijstandsgerechtigden



ker interventieteam'. Deze functies kwamen elk eenmaal voor. Het merendeel van deze 17% bestaat uit 'functie onbekend'. Om te bezien in welke functie de voormalig bijstandsgerechtigde terecht komt, zijn wij uitgegaan van de overige 142 werkaanvaarding die wel in te delen waren. Wij geven geen aantallen weer, maar (gecorrigeerde) percentages. In de grafiek zijn alleen functies opgenomen waarin tenminste 5% van de voormalig bijstandsgerechtigden werkzaam is. Indien minder dan 5% werkzaam is in een functie, is deze opgenomen onder de noemer 'overig'.

De grafiek (figuur 23) laat zien dat 22% van de voormalig bijstandsgerechtigden werkt in een productiefunctie. Hierin zijn inpakwerkzaamheden en andere fabrieks-werkzaamheden oververtegenwoordigd. Ook een beroep als 'magazijnmedewerker' is hierin ondergebracht. Deze functie kwam meerdere keren voor. Minder breed is de functiesoort 'administratief', waarin administratief medewerker en receptioniste/telefoniste zijn ondergebracht. Naar deze functiegroep is 15% van de 142 voormalig bijstandsgerechtigden uitgestroomd. De functiegroep 'verkoper' scoort met 10% het op twee na hoogste. Hierin zijn zowel persoonlijke verkoopfuncties in winkels als telefonische verkoopfuncties opgenomen. Een percentage van 8% wordt gehaald door de functie 'schoonmaker', die over het algemeen werd vervuld bij schoonmaakbedrijven. Een enkele keer kwam iemand als schoonmaker in dienst bij een ander-soortig bedrijf. Eveneens 8% wordt behaald door de functiegroep 'verzorger', waarbij het gaat om verzorgende in een zorginstelling, groepsleider in de kinderopvang en gezinsverzorgende. Naar de functiegroep 'bouwvakker' is 7% uitgestroomd. Het betreft hier alle functies die met bouw te maken hebben, van vakspecialisten tot sjouwers. De laatste categorie komt het meest voor binnen deze functiegroep. Zowel 'technisch uitvoerend' als 'beveiliging' scoort 6%. Tot slot noemen wij hier de functiegroep 'transporteur', die 5% scoort. Hierin zijn de beroepen taxichauffeur en koerier opgenomen.

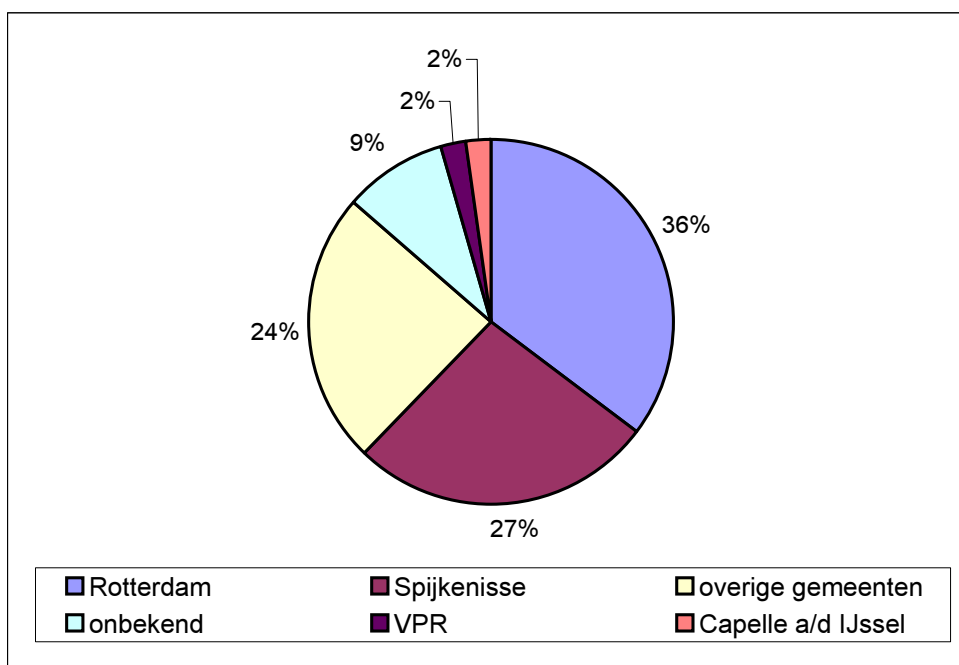
De meest voorkomende functies komen vrijwel overeen met de meest kansrijke branches. De functie administratief medewerker/receptioniste komt voor in diverse branches, al komt deze relatief vaak voor binnen de transportbranche.

4.6 Gemeente van werkaanvaarding

Eén van de vragen voor het dossieronderzoek is het bepalen van de gemeente waarin de voormalig bijstandsgerechtigde zijn werkzaamheden verricht. In het grootste deel van de dossiers is het bedrijf waar de persoon is gaan werken vermeld, inclusief de vestigingsplaats van dat bedrijf. Wanneer werkaanvaarding heeft plaatsgevonden door tussenkomst van een uitzendbureau, is (wanneer bekend) de vestigingsplaats van de opdrachtgever opgenomen. In de gevallen waarin de opdrachtgever onbekend was, is de vestigingsplaats van het uitzendbureau (veelal Spijkenisse, of de plaats van het hoofdkantoor elders in Nederland) als werkgemeente opgenomen.

Rotterdam (36%) en Spijkenisse (27%) zijn de belangrijkste plaatsen waarin bijstandsgerechtigden werk vinden. De regio Voorne-Putten-Rozenburg (VPR) zonder Spijkenisse, is als één geheel genomen. Het aantal gevallen waarin voormalig bijstandsgerechtigden in de gemeenten Hellevoetsluis, Brielle, Bernisse, Rozenburg of Westvoorne gingen werken, was te beperkt om deze gemeenten afzonderlijk op te nemen. In vier gevallen (2%) werd in deze regio werk aanvaard, voornamelijk in Hellevoetsluis. Ook in 2% van de gevallen werd werk aanvaard in Capelle aan den IJssel. Dit is de enige gemeente in de Stadsregio Rotterdam (buiten Spijkenisse en Rotterdam) waarin een te onderscheiden percentage werkaanvaarding vanuit Spijkenisse plaatsvindt. Een kwart van de werkaanvaarding vindt plaats in overige gemeenten. Bij uitzendbureaus was de hoofdvestiging van het bureau soms de enige herleidbare plaatsnaam. Dit draagt in grote mate bij aan het hoge percentage werkaanvaarding buiten de Stadsregio. In zeventien gevallen was geen enkele plaatsnaam of specifieke bedrijfsnaam uit het dossier te herleiden

Figuur 24: gemeente van werkaanvaarding door bijstandsgerechtigden





Arbeidsvraag in Spijkenisse

In dit hoofdstuk komen de wensen en gedragingen van werkgevers aan bod, de arbeidsvraag. Na een beschrijving van het onderzoek onder Spijkenisser werkgevers, de werkgeversenquête, gaan wij in op de bevindingen uit het onderzoek. Wij behandelen achtereenvolgens de werving door werkgevers, de selectie van personeel, de positie en rol van de gemeente in de ogen van werkgevers en het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden door lokale werkgevers. Bij al deze zaken nemen wij de door ons uitgevoerde enquête onder Spijkenisser werkgevers als uitgangspunt. Wij vullen de verkregen informatie aan met bevindingen uit eerder onderzoek.

5.1 Beschrijving werkgeversenquête

Bij het opstellen van de enquêtevragen zijn we ons ervan bewust dat de enquête een breder belang kan dienen dan alleen ons onderzoek. Wij hebben daarom de conceptenquête laten beoordelen door één of meer medewerkers van het CWI en de gemeentelijke afdelingen Economische Zaken en Beleid, Ontwikkeling en Control. Zij hebben de enquêtevragen eveneens getoetst op helderheid en eenduidigheid. Opmerkingen en aanvullingen hebben wij verwerkt in de enquête. Het gevolg hiervan is dat de vragen meer onderwerpen raken dan strikt voor ons onderzoek noodzakelijk is. Alle gegevens worden daarom aan de afdelingen overgedragen. De afdeling automatisering van de gemeente Spijkenisse heeft het mogelijk gemaakt dat de enquête via de gemeentelijke website digitaal te beantwoorden is.

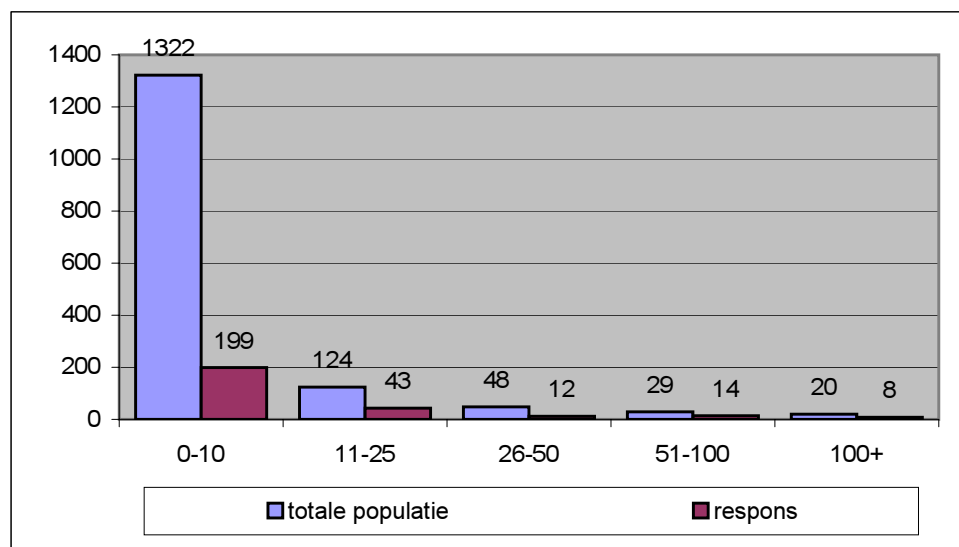
Het college van burgemeester en wethouders heeft ons begeleidend schrijven ondertekend. Hiermee hopen wij het belang van onze enquête te benadrukken. Het begeleidend schrijven (opgenomen in bijlage 2) vermeldt het doel van het onderzoek, een verwijzing naar de website, een uiterste inleverdatum en de namen en telefoonnummers van contactpersonen. Wij hebben besloten geen steekproef te nemen, maar alle werkgevers in Spijkenisse aan te schrijven, die geregistreerd staan in het bestand van het Centrum voor Onderzoek en Statistiek (oktober 2004). Op 5 september 2005 hebben wij op de business-to-business borrel van de Ondernemers Federatie Spijkenisse een toelichting gegeven op de enquête. Deze belangenvereniging van ondernemers heeft ook via hun homepage en magazine aandacht aan ons onderzoek gegeven (zie bijlage 2). Op 9 en 12 september 2005 zijn in totaal 1559 enquêtes verzonden, met begeleidend schrijven en antwoordenvolpette.

Doordat het adresbestand niet recent was gewijzigd, bleken diverse adressen onjuist. Bij enkele ondernemingen, waarvan het huidige adres bekend was, is daarom alsnog een enquête bezorgd. De officiële uiterste inzenddatum was 28 september 2005. Tot en met 7 oktober 2005 ontvangen enquêtes zijn nog verwerkt in een excelbestand. In totaal zijn 61 enquêtes onbestelbaar retour gekomen, zijn vier enquêtes oningevuld teruggestuurd, zijn acht meldingen gedaan over bedrijfsbeëindigingen en zijn elf te laat ontvangen enquêtes niet meer verwerkt. Het aantal bruikbare enquêtes dat retour is gezonden is 276 waarvan acht exemplaren digitaal zijn ontvangen. De respons komt hiermee op 19% van alle bedrijven in Spijkenisse. Wij

hebben geen herhaald verzoek tot reactie verzonden. Het aantal bruikbare enquêtes is statistisch voldoende om uitspraken te kunnen doen. De gecumuleerde antwoorden op alle enquêtevragen hebben wij opgenomen in bijlage 2.

In onderstaande grafiek is de respons gekoppeld aan de grootte van het bedrijf. Het merendeel van de Spijkenisser bedrijven kan worden gerekend tot het kleinbedrijf (< 10 werknemers). De respons onder kleine bedrijven is gering. Opvallend is de relatief hoge respons van grotere werkgevers. Bijna 50% van de werkgevers met meer dan 50 personeelsleden heeft gereageerd.

Figuur 25: bedrijfsgrootte van populatie en respondenten werkgeversenquête



Bron: COS bestand 2004 en enquête Spijkenisse werkt!

Van de 276 reacties, zijn 100 bedrijven één- en tweemanszaken. Deze kleine bedrijven nemen over het algemeen geen personeel aan en hebben dus geen ervaring met het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden. Bij de beschrijving van personeelsbeleidaspecten, bijvoorbeeld werving en selectie, hebben wij gekozen om de één- en tweemanszaken uit de dataset te filteren. De resultaten betreffen dan 176 werkgevers met drie medewerkers of meer. Wanneer wij uitgaan van deze 'gefilterde dataset', vermelden wij dit bij het desbetreffende onderwerp.

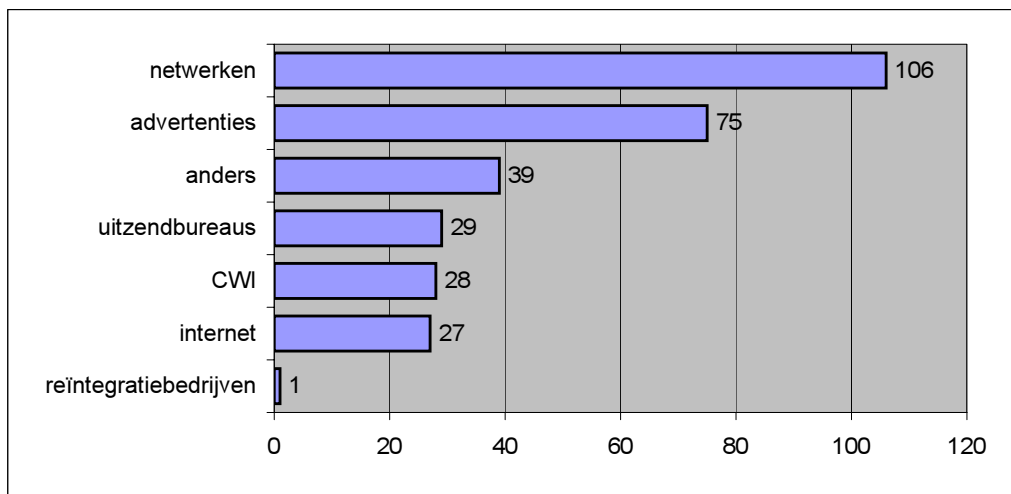
5.2 Werving: zoeken van nieuw personeel

In deze paragraaf gaan wij in op de wijze van werven door werkgevers. Hierbij staat werving door Spijkenisser werkgevers centraal, aangevuld met bevindingen uit eerder onderzoek. Bij verwerking van de enquêteresultaten zijn wij uitgegaan van de 'gefilterde dataset'. Dit wil dus zeggen dat het hier bedrijven betreft met drie medewerkers of meer (n =176).

In percentages uitgedrukt geeft 40% van de werkgevers aan geen problemen te ervaren met het vinden van geschikt personeel. 25% heeft moeite met het vinden van gemotiveerd personeel, 18% noemt het ontbreken van relevante werkervaring als probleem en 12% de opleiding. De overige 5% maakt de nuance dat de problematiek afhankelijk is van de functie. Met andere woorden: 55% ervaart enige problemen, 40% niet.

Onderstaande grafiek toont hoe Spijkenisser werkgevers werven. Bij de beantwoording was het mogelijk meerdere antwoorden te geven, daarom hebben wij de totalen weergegeven.

Figuur 26: manier van werven



Netwerken is veruit het meest genoemde wervingsinstrument. Hierbij maken werkgevers gebruik van hun professionele en sociale kennissenkring om aan geschikt personeel te komen. Het aantal werkgevers dat via reïntegratiebedrijven werft, is te verwaarlozen. Het plaatsen van een vacature in de winkel, open sollicitaties, stagiaires die doorstromen en kandidaten via het hoofdkantoor vormen de meest voorkomende manieren in de categorie 'anders'. In veel gevallen werven werkgevers op verschillende manieren tegelijk.

Er zijn diverse onderzoeken gehouden naar de recrutering van personeel op de arbeidsmarkt (o.a. Mevissen, 1991 en 1992). Mevissen (1991, p. 29 en 1992, p. 66) toont aan dat de belangrijkste wervingskanalen in een bepaalde tijdsperiode nauwelijks zijn veranderd. Advertenties, Gewestelijke Arbeidsbureaus (thans CWI) en eigen werknemers vormden over een periode van tien jaar de top drie. Bedrijven zijn vasthoudend in hun wervingsgedrag, waar het gaat om de gebruikte wervingskanalen. Onderzoek door Regioplan in ondermeer de gemeente Zaanstad heeft aangetoond dat een werkgever eerder bereid is naar een uitzendbureau te gaan, dan naar de gemeente of reïntegratiebedrijf. Overigens zijn er per grootteklasse en branche wel verschillen in wervingsgedrag (Mevissen 1991, p.29-37). Kleine bedrijven (< 20 werknemers) werven relatief vaak via intermediairs en via externe relaties. Middelgrote bedrijven veel via advertenties. Grote bedrijven (>100 werknemers) maken méér gebruik van verschillende wervingskanalen. Voorts constateert Mevissen dat in de industrie relatief weinig gebruik wordt gemaakt van advertenties en relatief veel van uitzendbureaus. Het gebruik van bepaalde wervingskanalen (en het niet gebruiken van andere) kan leiden tot een (on)bewust manco in het wervingsgedrag: aan sommige categorieën potentieel aanbod worden relatief veel vacatures aangeboden andere categorieën potentieel aanbod zijn niet of relatief weinig op de hoogte van openstaande vacatures (Mevissen 1991, p. 31).

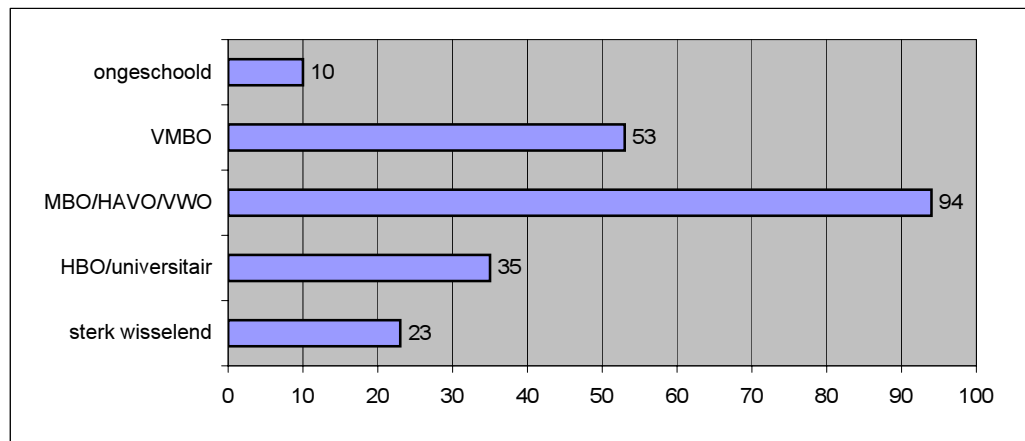
5.3 Selectie: aantrekkelijk personeel

Selectie van personeel gebeurt onder andere door te bekijken in hoeverre de kandidaat aan de gestelde eisen voldoet. Wij gaan daarom eerst in op de eisen die werkgevers stellen aan (nieuw) personeel. In het bijzonder hebben wij aandacht voor het meest voorkomende opleidingsniveau bij Spijkenisser bedrijven. Daarna komen eventuele andere selectiecriteria aan de orde. Tot slot is er aandacht voor opvattingen van werkgevers. Ook bij dit onderwerp is uitgegaan van de 'gefilterde dataset' (n =176).

5.3.1 Opleidingsniveau

Een middelbare opleiding (MBO) is het meest gevraagde opleidingsniveau bij Spijkenisser werkgevers. Ook de vraag naar VMBO-ers scoort hoog. In onderstaande grafiek is aangegeven bij hoeveel bedrijven het desbetreffende opleidingsniveau het meest voorkomt.

Figuur 27: gevraagd opleidingsniveau door werkgevers



In de meeste branches is geen eenduidige voorkeur voor een bepaald opleidingsniveau. In enkele branches is wel een verband met opleidingsniveau gevonden. Zo werken in de detailhandel en de transportsector vooral personen met een VMBO-achtergrond of met een HAVO/VWO- of MBO-opleiding. In de zorg/maatschappelijke dienstverlening en in de zakelijke dienstverlening wordt een hoger opleidingsniveau gevraagd. In die branches is een MBO- of HBO-opleiding vereist.

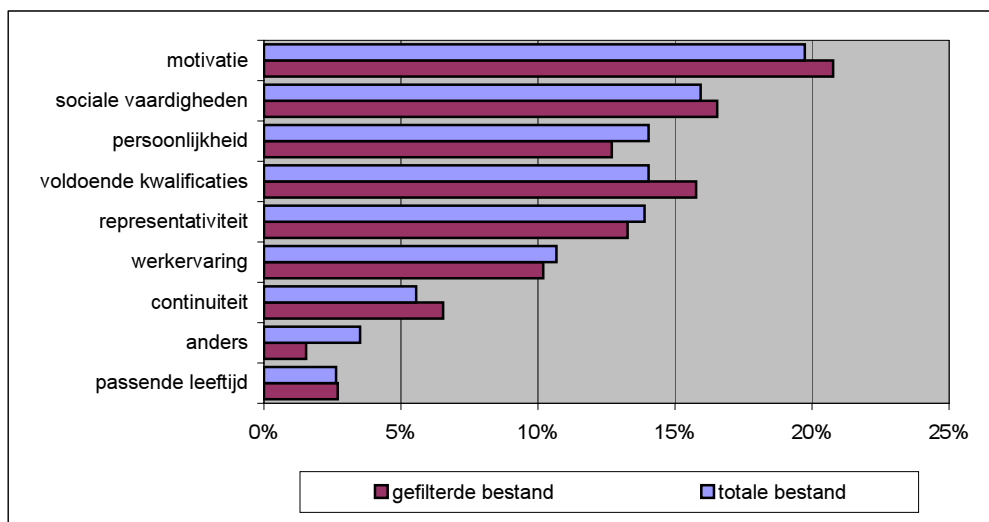
Het onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen uit april 2005 'Omdat iedereen nodig is' toont aan dat opleidingsniveau bij het personeelsbeleid van werkgevers een rol speelt. Ook interviews met werkgevers, die onder meer zijn gehouden in Zoetermeer, Schiedam en Zaanstad⁶, wijzen uit dat werkgevers opgeleid en gekwalificeerd personeel willen.

⁶ In Zoetermeer en Schiedam is een door de gemeente bijeenkomst georganiseerd voor werkgevers, waarbij hen werd gevraagd naar knelpunten op het gebied van arbeidsmarktbeleid gericht op bijstandsgerechtigden. In Zaanstad zijn interviews met werkgevers in het kader van arbeidsmarktbeleid uitbesteed aan onderzoeksbureau Regioplan. De resultaten van die gesprekken zijn ons verstrekt in het kader van ons onderzoek naar arbeidsmarktbeleid in benchmark-gemeenten van Spijkenisse.

5.3.2 Eisen aan personeel

Het opleidingsniveau is niet (alleen) een bepalende factor bij het aannemen van personeel. Wij hebben werkgevers gevraagd welke drie eisen zij stellen aan (nieuw) personeel. In onderstaande figuur is een vergelijking gemaakt tussen het totale en gefilterde bestand betreffende de eisen die werkgevers aan personeel stellen. Bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk, daarom is gekozen om een percentage van het totaal aantal antwoorden per groep weer te geven. Hierdoor wordt de prioritering van de groepen bekend.

Figuur 28: eisen van werkgevers aan nieuw personeel



Veel werkgevers vinden een goede werkhouding/motivatie en sociale vaardigheden het belangrijkste. Onderzoek van De Beer (1996, p. 174) toont aan dat een positieve werkhouding en sociale vaardigheden ook algemeen belangrijke criteria worden gevonden. Daarna volgen uit bovenstaande grafiek achtereenvolgens persoonlijkheid en voldoende kwalificaties. Het beschikken over voldoende kwalificaties scoort bij het gefilterde bestand overigens hoger dan bij het totale bestand. Dit komt overeen met de prioritering van grote bedrijven (tenminste 51 werknemers), waarbij voldoende kwalificaties het meest wordt genoemd (25%), direct gevolgd door motivatie met bijna 22%. Hieruit komt het beeld naar voren dat naarmate het bedrijf groter wordt, de kwalificaties van een werknemer belangrijker worden ten koste van meer persoonlijke aspecten, zoals sociale vaardigheden en persoonlijkheid.

Passende leeftijd wordt het minst belangrijk gevonden. Dit criterium wordt relatief veel genoemd bij branches met fysiek zwaar werk. Hierbij valt te denken aan bouw, tuinonderhoud, bestratingen en zorg. Bij drie van de vijftien horecabedrijven is passende leeftijd één van de belangrijkste criteria. Wanneer we kijken naar de drie meest genoemde criteria door alle horecabedrijven, blijkt leeftijd geen rol te spelen. Representativiteit (elf keer), motivatie (tien keer) en sociale vaardigheden (zeven keer) worden vaker genoemd. De horecabranche acht passende leeftijd vaker van belang dan andere branches, maar wijkt qua belangrijkste eisen niet af van het algemene beeld. Hoff & Jehoel-Gijsbers verwijzen naar diverse onderzoeken waaruit wel blijkt dat in de horeca en detailhandel een sterke voorkeur bestaat voor een passende leeftijd, namelijk jongeren.

5.3.3 Opvattingen van werkgevers

Uit diverse literatuur blijkt dat het selectieproces van werkgevers wordt beïnvloed door opvattingen over de productiviteit van werknemers. Het gaat hier niet alleen om kennis en vaardigheden, maar ook om andere kenmerken. Wolbers (1998, p. 178) noemt in dit verband:

- werkervaring: de mate van getraindheid van een werknemer; hoe meer werkervaring, hoe lager de kosten voor scholing, training en inwerken.
- werkloosheidsduur: kwalificatieveroudering;
- geslacht: bij vrouwen is vaker sprake van zorgverantwoordelijkheid, dubbele belasting.

Volgens diverse onderzoeken (o.a. De Beer, 1996; Koning e.a., 2005) spelen vooroordelen bij werkgevers een rol bij de selectie van werknemers. Enerzijds ten aanzien van groepen werkzoekenden (met name allochtonen, ouderen en vrouwen) en anderzijds ten aanzien van het etiket 'langdurig werkloos' of 'uitkeringsgerechtigd'. In het rapport 'Effectiviteit van reïntegratie' (Koning e.a., 2005) wordt deze 'statistische discriminatie' onderkend. Werkgevers verwachten met uitkeringsgerechtigde werkzoekenden meer risico te lopen op uitval en slechte prestaties, waardoor de kosten voor de werkgever oplopen. Daarom nemen zij liever een sollicitant aan die werkt en daarmee al heeft laten zien dat hij kan functioneren op de arbeidsmarkt.

5.4 Uitkeringsgerechtigden in dienst

Onderzocht is in hoeverre lokale werkgevers uitkeringsgerechtigden aan een baan helpen. We spreken in dit geval van uitkeringsgerechtigden in plaats van bijstandsgerechtigden, omdat we dit ook in onze enquête gedaan hebben. Hiervoor is gekozen, omdat de term bijstandsgerechtigden voor werkgevers verwarrend of onbekend kan zijn. Bij de verwerking van deze gegevens is gekozen voor de 'gefilterde dataset', omdat één- en tweemansbedrijven niet of nauwelijks ervaring hebben met uitkeringsgerechtigden.

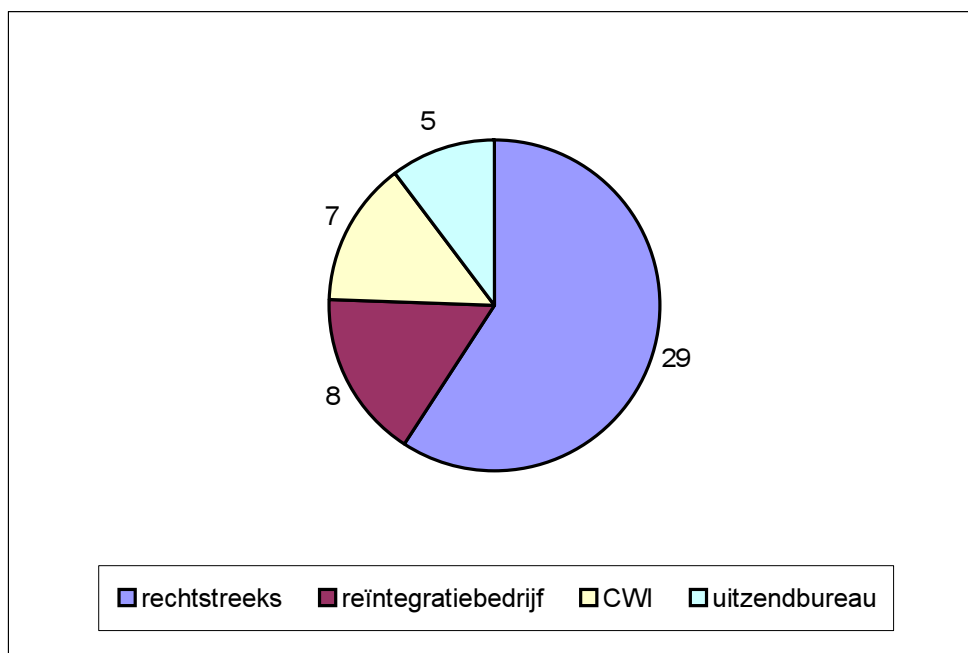
Bij 64% van de respondenten (n=176) is de afgelopen twee jaar niemand met een uitkering in dienst genomen. Bij 8% van de bedrijven is het onbekend. Bij 49 bedrijven (28%) is in de afgelopen twee jaar een uitkeringsgerechtigde komen werken. Slechts in 20% van de gevallen heeft de werkgever slechte ervaringen met de uitkeringsgerechtigde, de overige ervaringen zijn neutraal of positief. Er blijkt geen verband tussen bedrijfsgrootte en het feit of een uitkeringsgerechtigden in dienst is genomen. Dit geldt ook voor de manier waarop een uitkeringsgerechtigde is aangenomen.

Absoluut gezien hebben detailhandel, transport, zakelijke dienstverlening en horeca de meeste uitkeringsgerechtigden in dienst genomen. Echter, als we de relatieve gegevens per branche bekijken, dan scoren de horeca- en transportsector het hoogst. In verhouding heeft de horecabranche de meeste uitkeringsgerechtigden in dienst genomen. Van de veertien bedrijven hebben zes bedrijven één of meer uitkeringsgerechtigden aangenomen, zes bedrijven niet en bij twee bedrijven is het onbekend. Vier maal was sprake van rechtstreeks contact, twee bedrijven hebben uitkeringsgerechtigden gekregen via het CWI of een reïntegratiebedrijf. In de transport en logistiek hebben van de zeventien, zeven bedrijven één of meerdere uitkeringsgerechtigden geplaatst. Dit gebeurde bij drie bedrijven via rechtstreeks contact en bij eveneens drie bedrijven via een uitzendbureau. Eenmaal was het CWI erbij betrokken

of een reïntegratiebedrijf. Opvallend is dat de zorgsector in Spijkenisse weinig uitkeringsgerechtigden heeft geplaatst. In de regio Rotterdam is zorg juist één van kansrijke branches voor uitkeringsgerechtigden (Van Nes & Louter, 2005).

Van de 49 bedrijven die een uitkeringsgerechtigde hebben aangenomen, geven wij in de onderstaande grafiek weer op welke wijze dit is gebeurd. Deze grafiek kan slechts worden gezien als indicatie, omdat het aantal respondenten te laag is om conclusies te kunnen trekken. Onderstaande indicatie laat zien dat het merendeel van de bedrijven uitkeringsgerechtigden in dienst heeft genomen zonder tussenkomst van een intermediaire organisatie. De reïntegratiebedrijven, het CWI en uitzendbureaus spelen dus een beperkte rol.

Figuur 29: Manier waarop een uitkeringsgerechtigde in dienst wordt genomen



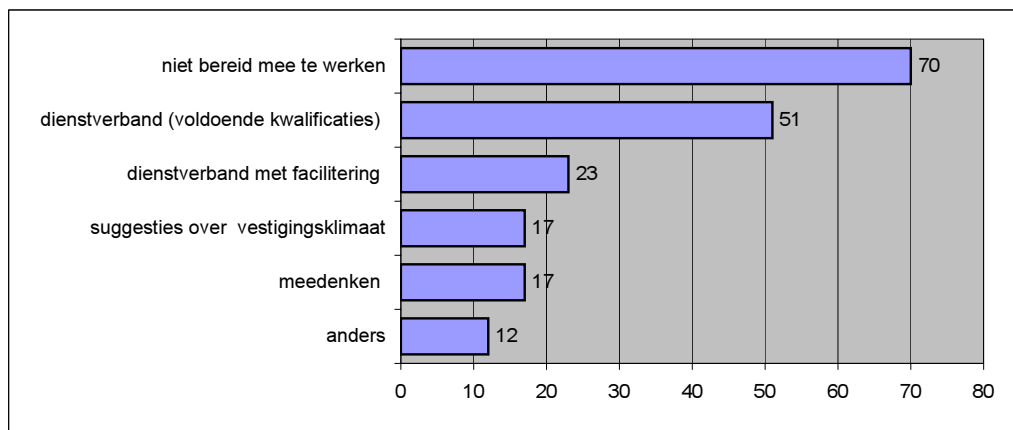
Van de 115 bedrijven die geen uitkeringsgerechtigde hebben aangenomen (64%), geeft het grootste deel aan geen vacature te hebben gehad. Daarnaast blijkt dat van de 36 bedrijven die (potentieel) wel een vacature hadden, er 23 geen vertrouwen in hebben dat een uitkeringsgerechtigde die functie kan vervullen. De overige dertien hebben aangegeven dat ze niet wisten of er eventueel geschikte uitkeringsgerechtigden zijn.

In de enquête is gevraagd naar de bereidheid van werkgevers om te investeren in werkgelegenheid en lokale economie. 70 van de 176 respondenten hebben aangegeven hier niet toe bereid te zijn. De bereidheid om mee te werken aan het investeren in werkgelegenheid voor uitkeringsgerechtigden en in de lokale economie geeft het volgende beeld (meerdere antwoorden mogelijk per respondent).

Ruim 50 bedrijven geven aan een uitkeringsgerechtigde aan te willen nemen, mits deze voldoet aan de criteria van de werkgever. Dit zegt echter niets over de criteria zelf. Werkgevers geven hier impliciet bij aan dat ze graag een 'passende' sollicitant krijgen die niet al te veel begeleiding nodig heeft. 23 bedrijven willen wel een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen, als de gemeente ondersteuning levert. Dit kan

financieel zijn, maar ook administratief en begeleidend. Naar de gewenste facilitering is geen nader onderzoek gedaan. Daarnaast willen zeventien bedrijven suggesties doen over verbetering van het vestigingsklimaat in Spijkenisse en willen eveneens zeventien bedrijven meedenken over hoe uitkeringsgerechtigden aan het werk geholpen kunnen worden.

Figuur 30: bereidheid van werkgevers zich in te zetten voor arbeidsmarktbeleid



In het rapport 'Meer werk door samenwerking' (Smit e.a., 2004) staat vermeld dat verschillende factoren van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om met de gemeente samen te werken. Bekendheid met de doelgroep, voordeel hebben van de samenwerking, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de band met de gemeente zijn diverse factoren waarop het rapport nader ingaat. Door analyse van diverse cases wordt in het rapport duidelijk dat veel werkgevers onbekend zijn met de doelgroep bijstandsgerechtigden. Onbekend maakt onbemind en de beeldvorming over bijstandsgerechtigden, daarmee de bereidheid iets voor deze groep te doen, is dan ook niet zo positief.

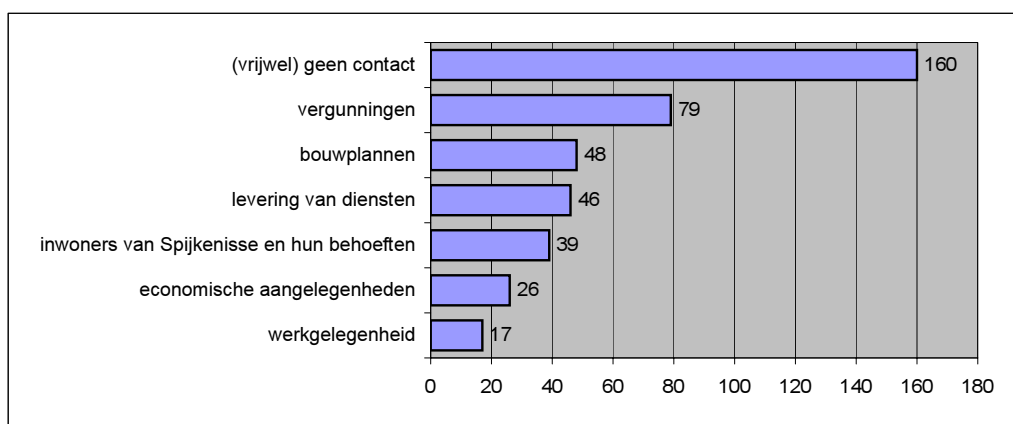
5.5 Positie van de gemeente

Deze paragraaf gaat in op de contacten tussen werkgevers en gemeente. Waarover gaan de contacten met de gemeente en welke rol zien bedrijven weggelegd voor de gemeente? Ook naar de betrokkenheid met de lokale samenleving is gevraagd. De totale dataset (n=276) gebruiken we als kader.

Het lokale bedrijfsleven voelt zich over het algemeen economisch betrokken bij de Spijkenisser samenleving. Vooral omdat het hier de afzetmarkt betreft of omdat het personeel er woont. Werkgevers die hebben aangegeven specifieke zorg voor hun omgeving te hebben zijn vooral non-profit instellingen. Ook is gevraagd naar de bekendheid met gemeentelijk beleid. Ongeveer 30% van het bedrijfsleven heeft aangegeven op de hoogte te zijn de wensen en ambities van het gemeentelijk economisch en werkgelegenheidsbeleid. Dit betekent dat 70% niet op de hoogte is. Deze 70% bestaat voor een deel uit bedrijven die niet geïnformeerd willen worden (32%) en voor een deel uit bedrijven die graag meer informatie willen (38%).

Wij hebben de bedrijven gevraagd waarover zij contact hebben met de gemeente. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk.

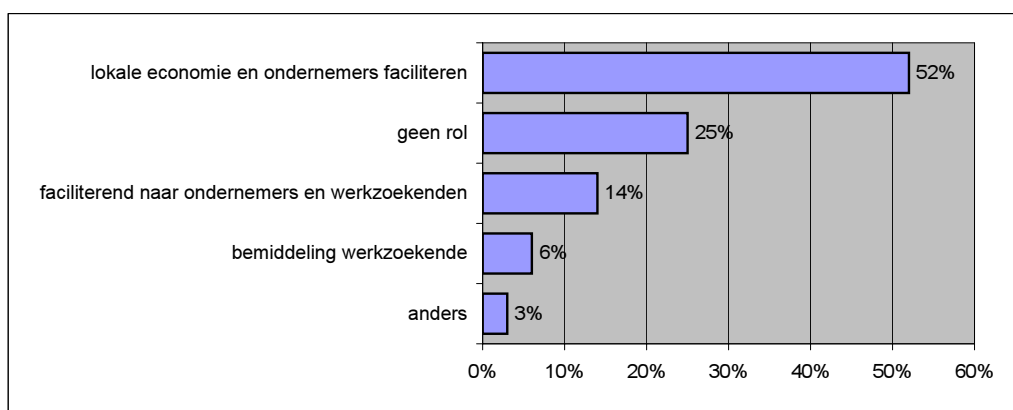
Figuur 31: contacten met de gemeente Spijkenisse



In totaal geven 160 van de 276 bedrijven (58%) aan vrijwel geen contact te hebben met de gemeente. Het meeste contact hebben bedrijven over noodzakelijke onderdelen, zoals vergunningen en bouwplannen/infrastructuur. Ook contacten over levering van diensten of producten aan de gemeente scoort hoog. Voornamelijk non-profitinstellingen hebben contacten over inwoners van Spijkenisse en hun behoeften. Hekensluiters vormen economische aangelegenheden en werkgelegenheid, de onderwerpen van het arbeidsmarktbeleid.

Tot slot stellen wij de rol aan de orde die de gemeente volgens de ondernemers moet spelen bij arbeidsmarktbeleid. Meer dan de helft van de bedrijven noemt ondersteuning en faciliteren van ondernemers. Een kwart van de ondervraagden vindt dat de gemeente helemaal geen rol moet spelen en de arbeidsmarkt aan de tucht van de markt moet overlaten. Een groot deel van deze respondenten heeft overigens ook aangegeven geen interesse te hebben in informatie over arbeidsmarktbeleid. Van de 276 respondenten geeft in totaal 80% aan geen rol voor de gemeente te zien bij het faciliteren of bemiddelen van werkzoekenden; 20% ziet hierbij wel een rol voor de gemeente weggelegd.

Figuur 32: rol van de gemeente





6

Koppeling arbeidsaanbod en arbeidsvraag

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, heeft Spijkenisse nauwelijks beleid dat gericht is op de arbeidsvraag van werkgevers. Alhoewel de (bestuurlijke) wens reeds enige tijd aanwezig is, heeft feitelijke ontwikkeling van een dergelijk beleid niet plaatsgevonden. Voorzichtig worden nu de eerste stappen gezet. In dit hoofdstuk staat de koppeling tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag centraal, oftewel lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid. Wij kijken zowel naar het beleid in Spijkenisse als het beleid in vergelijkbare gemeenten (benchmark). Binnen de benchmark-gemeenten trachten wij zoveel mogelijk de gemeenschappelijke punten te halen die bij het beleid, of het tot stand komen daarvan, een rol spelen. Waar mogelijk zijn onze onderzoeksbevindingen aangevuld met bevindingen uit eerder onderzoek.

In paragraaf 6.1 geven wij eerst een beschrijving van ons onderzoek in de benchmark-gemeenten. Paragraaf 6.2 toont een korte samenvatting van het formele beleid in Spijkenisse en de tien andere benchmark-gemeenten, gebaseerd op beleidsnota's van die gemeenten. Voor Spijkenisse geldt dat wij ook putten uit onze eigen ervaringen als ambtenaar in Spijkenisse. In paragraaf 6.3 gaan wij vervolgens dieper in op het beleid en het beleidsproces zoals dat in de praktijk geldt, op grond van onze bevindingen uit interviews in Spijkenisse en vijf benchmark-gemeenten⁷. Ook hier geldt weer dat naast de bevindingen uit het (proef)interview in Spijkenisse, ook onze eigen waarneming wordt ingebracht. Dit geldt ook voor paragraaf 6.4 waarin actoren en organisatorische inrichting binnen het beleidsproces centraal staan. Tot slot geven wij in paragraaf 6.5 enkele expliciete aandachtspunten weer zoals deze uit de interviews naar voren zijn gekomen.

6.1 Beschrijving onderzoek benchmark-gemeenten

Onderzoek binnen de benchmark-gemeenten is bedoeld om beleidsmatige informatie te verkrijgen vanuit met Spijkenisse vergelijkbare gemeenten. Om informatie vanuit de tien benchmark-gemeenten te verkrijgen, hebben wij de contactpersonen binnen de benchmark telefonisch benaderd. Hierbij hebben wij kort ons onderzoek uiteengezet en gevraagd wie binnen de des betreffende gemeente voor ons als beleidsmatig contactpersoon zou kunnen fungeren. In alle gevallen is ons de naam van een beleidsmedewerker of een afdelingshoofd gegeven. De genoemde contactpersonen zijn op 14 juni 2005 schriftelijk verzocht om medewerking. Een kopie van de brief, ondertekend door het college, is opgenomen in bijlage 3. Concreet is gevraagd beleidsnota's en andere schriftelijke gegevens te zenden waarin naar voren

⁷ Uit respect voor de open houding van de geïnterviewde personen, zijn de bevindingen uit de interviews geanonimiseerd. Wellicht dat personen die bekend zijn met een lokale situatie, bepaalde onderdelen kunnen plaatsen of bevindingen kunnen herleiden naar een specifieke gemeente. De verantwoordelijkheid voor weergave van de bevindingen, inclusief eventuele misvattingen, ligt geheel bij de auteurs.

komt op welke wijze de gemeenten werkgevers betrekken bij reïntegratie van bijstandsgerechtigden. Alle benchmark-gemeenten hebben op dit verzoek gereageerd.

Vervolgens hebben wij vanuit analyse van de schriftelijke stukken en eventueel aanvullende (telefonische) informatie alle gemeenten geselecteerd die werkgevers betrekken bij beleidsvorming of werkgevers hebben benaderd voor informatie. Dit waren vijf gemeenten, namelijk Capelle aan den IJssel, Schiedam, Vlaardingen, Zaanstad en Zoetermeer. Van de geselecteerde gemeenten zijn de contactpersonen benaderd voor een interview. Alle vijf gemeenten hebben hierin toegestemd. Alvorens de interviews af te nemen, hebben wij in de gemeente Spijkenisse een proefinterview gehouden met een beleidsmedewerker van BOC en van Economische Zaken. Dit heeft geleid tot een paar kleine aanpassingen in de vragenlijst. Tegelijkertijd hebben wij hiermee aanvullende informatie uit de gemeente Spijkenisse verkregen, die wij gebruiken ter beschrijving van de situatie omtrent arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse.

Vervolgens heeft met de contactpersonen in de vijf geselecteerde benchmark-gemeenten een interview plaatsgevonden. Tijdens de interviews zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen:

- achtergronden van beleid;
- beleidsinhoud;
- beleidsproces;
- bestuurlijke en ambtelijke rollen en taken;
- contacten met werkgevers;
- inrichting van de organisatie;
- (externe) samenwerking;
- resultaten van beleid.

In alle gevallen hebben wij beleidsmedewerkers gesproken, meestal van de afdeling Sociale Zaken. In Zaanstad zijn twee contactpersonen tegelijkertijd geïnterviewd (Economische Zaken en Sociale Zaken). De interviews zijn door ons gezamenlijk afgenomen om zoveel mogelijk kwaliteit uit de interviews te halen. Juist omdat wij beiden een verschillende invalshoek hebben (economie versus sociale zaken), kon op beide vlakken doelgericht worden doorgevraagd. Van elk gesprek is een verslag gemaakt, dat door de contactpersoon is bekeken en zonodig aangepast. Alle contactpersonen hebben de gespreksverslagen geaccordeerd.

6.2 Formeel beleid in Spijkenisse en benchmark-gemeenten

Deze paragraaf is bedoeld om een globaal beeld te geven van de richting van het beleid in de diverse gemeenten. Eerst zetten wij kort het beleid in Spijkenisse uiteen, waarna wij een overzicht geven van de essentie van het beleid in de benchmark-gemeenten.

Alhoewel ruim vijf jaar geleden reeds de bestuurlijke wens aanwezig was om te komen tot arbeidsmarktbeleid, en hieromtrent zelfs een beleidsnota was vastgesteld, is het niet tot concreet beleid gekomen. Het uitgevoerde beleid bestaat voornamelijk uit reïntegratiebeleid, gericht op het arbeidsaanbod. Met de komst van de Wet werk en bijstand is de wens zowel bestuurlijk als ambtelijk (met name vanuit het beleidsveld sociale zaken) nieuw leven ingeblazen. Het reïntegratiebeleid is in 2004 en 2005 geïntensiveerd. Beleid gericht op de arbeidsvraag komt sinds begin 2005 op gang met enkele concrete onderwerpen, namelijk contract-compliance, samenwerkings-

Tabel 4: Essentie van het arbeidsmarktbeleid in de benchmark-gemeenten

Gemeente	Essentie van arbeidsmarktbeleid
Alkmaar	Een groot deel van het beleid is ingericht d.m.v. 'Loon boven Uitkering' (LBU). Personen die zich melden voor een uitkering, wordt direct een arbeidscontract aangeboden voor 6 maanden (in samenwerking met de lokale sociale werkvoorziening). Hierbij is niet of nauwelijks samenwerking met reguliere werkgevers. Voor begeleiding van personen die (alsnog) een bijstandsuitkering ontvangen, wordt samengewerkt met reïntegratie-bedrijven.
Amersfoort	Naast instroombeperking en activering, richt het reïntegratiebeleid zich vooral op toeleiding naar werk via trajecten voor bijstandsklanten. Belangrijk instrument daarbij is het opdoen van werkervaring via tijdelijke gesubsidieerde (leer)werkplekken. In de beleidsnota is zeer beperkt aandacht voor contacten met werkgevers over reguliere banen.
Capelle a/d IJssel	Het arbeidsmarktbeleid richt zich op drie niveaus. Binnen de gemeentelijke organisatie bestaat een stuurgroep arbeidsmarktbeleid om samenwerking tussen economie en sociale zaken te bevorderen. Met externe partijen, inclusief werkgevers, is een lokale SER opgericht waarin (kleine) werkgelegenheidsprojecten tot stand moeten komen. Met het CWI, Regionaal Opleidingscentrum en reïntegratiebedrijven verricht de gemeente acquisitie om banen voor werkzoekenden (waaronder bijstandsgerechtigden) te verkrijgen.
Delft	Het reïntegratiebeleid kent een gevarieerd aanbod van instrumenten voor reïntegratie. Deze instrumenten zijn gericht op de bijstandsgerechtigde. Het arbeidsmarktproject dat in de nota wordt genoemd betreft een project bij een maatschappelijke onderneming. In de nota is geen expliciete aandacht voor een algemene benadering van werkgevers voor regulier werk.
Gouda	Er is een plan van aanpak opgesteld om te komen tot concrete samenwerking tussen verschillende partijen, die werkgevers benaderen voor banen en stageplekken (zoals CWI, scholen, reïntegratiebedrijven). Doel is het aantal partijen dat werkgevers benadert te beperken. Ook moeten werkgevers op één punt terecht kunnen met vragen over personeel en vacatures. Ten tijde van de uitvraag was nog geen start gemaakt met de uitvoering van het plan.
Haarlem	De gemeente Haarlem heeft laten weten zich momenteel te oriënteren op de mogelijkheden voor arbeidsmarktbeleid. Er zijn derhalve nog geen beleidsnota's of andere schriftelijke stukken voorhanden.
Schiedam	Voor de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid is gekozen voor een interactieve aanpak, waarbij ook werkgevers zijn gevraagd naar hun ervaringen en mogelijkheden ten aanzien van het in dienst nemen van werklozen.
Vlaardingen	Eind 2004 is een taskforce opgericht om de uitstroom van bijstandsgerechtigden te verhogen, hiertoe zijn diverse instrumenten ontwikkeld, waaronder vormen van gesubsidieerde arbeid. Werkgevers zijn benaderd om medewerking te verlenen aan deze instrumenten en bij te dragen aan het uiteindelijke doel: reguliere arbeid.
Zaanstad	Vanuit de wens reïntegratie meer af te stemmen op de personeelsvraag, heeft de gemeente onderzoek laten verrichten onder werkgevers (interviews) en andere personen met kennis van de arbeidsmarkt. Het onderzoek was de eerste stap in het '6-stappenplan arbeidsmarktbeleid'.
Zoetermeer	Vanuit deskresearch, gesprekken met actoren op de arbeidsmarkt en een conferentie met werkgevers is het arbeidsmarktbeleid met een vijftal speerpunten tot stand gekomen. Voornaamste punt binnen dit beleid is het Transferpunt Arbeidsmarkt Zoetermeer (TAZ). Binnen de TAZ lossen ondernemers hun (tijdelijke) personeelsproblemen op door overschotten in het ene bedrijf in te zetten in het andere. Ook werklozen kunnen hierbij een rol spelen, doordat klantmanagers bijstandsgerechtigden kunnen plaatsen op vacatures die bij de TAZ worden gemeld.

verband met het CWI omtrent acquisitie en matching en de gemeente als voorbeeldwerkgever. Op deze drie projecten gaan wij in de volgende paragraaf nader in, wanneer we de inhoud van het beleid beschrijven. Al deze projecten zijn relatief kort geleden gestart of verkeren nog in de voorbereidende fase. Het is niet bekend of alle projecten structureel worden voortgezet.

Na Spijkenisse komen nu de benchmark-gemeenten aan bod. In paragraaf 6.1 hebben wij aangegeven op welke wijze wij de benchmark-gemeenten hebben benaderd. In enkele situaties heeft op verzoek van de desbetreffende gemeente nader contact plaatsgehad, hetzij telefonisch, hetzij via e-mail. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in het toezenden van gemeentelijk vastgesteld beleid en aanvullende schriftelijke informatie. Bij de weergave van de essentie van dat beleid in tabel 4 gaan wij uit van de door ons ontvangen stukken⁸.

Een beleidsnota is slechts een beperkte weergave van het beleidsproces, zoals dat in de praktijk plaatsvindt. Veelal is veel meer informatie aanwezig dan in de nota vastgelegd. Ervaring leert ook dat de realisatie van beleid in de praktijk op diverse punten anders verloopt dan vooraf aangenomen. Om te bekijken welke zaken bij de realisatie van arbeidsmarktbeleid van belang zijn en om een beter beeld te krijgen van het arbeidsmarktbeleid, hebben wij gemeenten geïnterviewd. Gezien onze doelstelling 'randvoorwaarden voor een vraaggericht arbeidsmarktbeleidsinstrumentarium' hebben wij ervoor gekozen alleen beleidsmedewerkers te interviewen van gemeenten die reeds aantoonbaar contact hadden gelegd met lokale werkgevers. De keuze hebben wij gemaakt op grond van de aan ons toegestuurde stukken. De gemeente waar wij een interview hebben afgenomen zijn Capelle aan den IJssel, Schiedam, Vlaardingen, Zaanstad en Zoetermeer.

6.3 Arbeidsmarktbeleid in de praktijk

In deze paragraaf gaan wij in op beleid van Spijkenisse en de vijf geïnterviewde benchmark-gemeenten. Wij behandelen achtereenvolgens de achtergrond, de inhoud, het proces en de resultaten. Eerst laten wij per onderwerp kort de situatie in Spijkenisse zien, waarna wij onze bevindingen uit de vijf interviews in de benchmark-gemeenten in gezamenlijkheid weergeven. Hierbij geven wij waar mogelijk ook bevindingen uit eerder onderzoek weer.

6.3.1 Achtergronden van beleid en agendavorming

Alhoewel eind jaren negentig van de vorige eeuw al tevergeefs een poging is gedaan om arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse op te starten, is deze in 2005 nieuw leven ingeblazen. Reden was dat de beleidsmatige invulling van de WWB op reïntegratiegebied op de rails was gezet, maar dat een lacune werd ervaren in het beleid voor wat betreft de arbeidsvraag.

⁸ Bij de weergave van de essentie van beleid pretenderen wij niet compleet te zijn. Het betreft slechts een indruk van het beleid. Ook geven wij op geen enkele wijze een waardeoordeel over het beleid. Het gaat niet om een vergelijking tussen de verschillende gemeenten, maar om uit de ervaringen van de gemeenten gezamenlijke aandachtspunten te destilleren.

In alle vijf benchmark-gemeenten ontstaat het initiatief tot arbeidsmarktbeleid rond 2002/2003. Hierbij speelt voor elke gemeente de komst van de WWB in meer of mindere mate een rol; een gemeente verwijst hierbij expliciet naar de financiële noodzaak om te komen tot arbeidsmarktbeleid. Drie van de vijf gemeenten noemen eveneens een bestuurlijke aanleiding; een motie van de raad, een collegeprogramma of een wens van de portefeuillehouder.

6.3.2 Beleidsinhoud

Zoals in paragraaf 6.2 is genoemd, zijn er momenteel drie projecten op het gebied van arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse:

- Op initiatief van een woningcorporatie wordt contract-compliance toegepast bij een bouwproject van de corporatie. De aannemer wordt verplicht een deel van de aanneemsom of de loonsom (meestal 5% respectievelijk 7%) te gebruiken om bijstandsgerechtigden werk te bieden. In Spijkenisse wordt dit geld mede gebruikt om ondersteuning te bieden op de werkplek door middel van een 'voorman'. Enerzijds neemt dit de werkgever werk uit handen, anderzijds vergroot dit het leereffect bij de bijstandsgerechtigden, zodat de kansen op duurzame uitstroom worden vergroot. De rol van de gemeente is het aanleveren van geschikte bijstandsgerechtigden en (contractueel) contactpersoon van het reïntegratiebedrijf dat de ondersteuning biedt.
- Zoals in paragraaf 3.3.4 is aangegeven, moet binnen een samenwerkingsverband met het CWI (MATCH) directe koppeling tussen vacatures en bijstandsgerechtigden gaan plaatsvinden. De exacte werkwijze van dit project moet nog nader worden ingevuld.
- Binnen de gemeentelijke organisatie wordt geïnventariseerd welke arbeidsplaatsen geschikt kunnen zijn voor bijstandsgerechtigden. Het gaat hierbij zowel om tijdelijke plaatsen om werkervaring op te doen, als om reguliere arbeidsplaatsen. Hierbij wordt een beroep gedaan op de gemeente als werkgever.

Bij de geïnterviewde gemeenten hebben wij, los van lokale verschillen in aanpak, grofweg twee soorten arbeidsmarktbeleid gezien. De eerste benadering is een 'netwerkbenadering'. Hierbij wordt een zichtbaar samenwerkingsverband opgericht, waar werkgevers en gemeente bij elkaar komen. Doel is dat hieruit regulier werk voortkomt voor bijstandsgerechtigden. Wij hebben hierbij grote verschillen gezien in invulling van dit samenwerkingsverband. De rol van de gemeente is ofwel die van trekker, ofwel de gemeente vervult een rol op de achtergrond. Ook de aanwezigheid van andere partners verschilt enorm. Het CWI is soms een belangrijke partij, soms een speler in de marge. Reïntegratiebedrijven zijn in een geval betrokken bij het samenwerkingsverband, in het andere geval opereren de reïntegratiebedrijven los van het arbeidsmarktbeleid, omdat deze van de gemeente een aparte opdracht (reïntegratie van bijstandsgerechtigden) hebben gekregen. Een gezamenlijkheid is wel dat het samenwerkingsverband als een organisch geheel wordt gezien, dat niet bij voorbaat een strakke doelstelling met resultaatverplichting heeft meegekregen. Er wordt uitgegaan van een soort dynamiek van het samenwerkingsverband, dat zich mag ontwikkelen en waaruit gaandeweg projecten zullen ontstaan. Uiteraard is het afhankelijk van de rol van de gemeente in hoeverre hierop sturing plaatsvindt. Uit eerder onderzoek blijkt dat samenwerking tussen werkgevers en gemeente belangrijk is, vooral het opbouwen van een vertrouwensrelatie. Ook handelen vanuit het besef van wederzijdse afhankelijkheid is van belang (Arents e.a., 2004).

De tweede benadering richt zich op allerlei vormen van niet-reguliere arbeid. Inzet is samenwerking met werkgevers op gebied van stageplekken, werkervaringsplaatsen

(onbetaald), gesubsidieerde arbeid (additionele arbeid met subsidie) en reguliere arbeid met loonkostensubsidie. De gedachte is dat vanuit deze aanpak het reguliere werk vanzelf zal volgen. De bijstandsgerechtigde doet immers werkervaring op en de werkgever kan beoordelen of de werknemer voldoende capaciteiten heeft voor een reguliere baan. Overigens komt gesubsidieerde arbeid of arbeid met loonkostensubsidie niet onverdeeld positief naar voren. De ervaringen variëren van positief in diverse gemeenten, zoals in enkele benchmark-gemeenten, tot ronduit negatief in andere (benchmark-)gemeenten en zelfs contraproductief voor het vinden van regulier werk (Koning e.a., 2005). In diverse gemeenten is loonkostensubsidie als instrument wel aanwezig, maar leert de ervaring dat deze nauwelijks wordt ingezet, omdat de financiële prikkel voor werkgevers niet van doorslaggevend belang is (Smit e.a., 2004).

Naast deze benaderingen hebben enkele gemeenten ook aandacht voor aanvullend arbeidsmarktbeleid. In twee van de vijf gemeenten wordt contract-compliance genoemd in de beleidsnota. Overigens is in geen van beide gemeenten contract-compliance tot uitvoering gebracht. Een gemeente is nog in de voorbereidende fase, de andere gemeente wil het verplichtende karakter van contract-compliance omzetten naar een meer vrijwillig karakter. Ook is er in enkele gemeenten aandacht geweest voor de voorbeeldfunctie van de gemeente als werkgever. In deze gemeenten blijkt het lastig bijstandsgerechtigden te plaatsen wegens specifieke functie-eisen of een inkrimpende organisatie.

6.3.3 Beleidsproces

In alle benchmark-gemeenten is voortvarend gestart met de beleidsvoorbereidende fase. Een gemeente heeft de beleidsvoorbereiding intern met de gemeenteraad vormgegeven. Drie gemeenten hebben in een vroeg stadium belangrijke actoren op de arbeidsmarkt, waaronder werkgevers, benaderd om gebruik te maken van aanwezige kennis over de arbeidsmarkt en om wensen met betrekking tot beleid te inventariseren. Een gemeente heeft in eerste instantie intern beleidskaders opgesteld en heeft vervolgens hiermee werkgevers en ketenpartners benaderd voor een gezamenlijke aanpak en verdere ontwikkeling van het beleid.

Twee van de drie gemeenten die beleid direct interactief wilden vormgeven, geven aan dat het interactieve deel van beleidsvorming na de voorbereidende fase is gestopt. Bij een gemeente is het proces rond arbeidsmarktbeleid vrijwel geheel stilgevallen. De andere gemeente heeft zich voornamelijk gericht op het zelfstandig verder ontwikkelen en uitvoeren van het beleid.

Het resultaat van het beleidsvoorbereidende proces is in alle vijf gemeenten een beleidsnota. Vier van de vijf nota's geven concrete beleidsvoorstellen weer. In drie hiervan leiden de voorstellen ook tot actiepunten, veelal met een tijdplanning voor beleidsrealisatie. Over het algemeen is het proces tot aan dit stadium goed gedocumenteerd en samenhangend weergegeven (beleidsnota, verslagen van interactieve bijeenkomsten, onderzoeksrapport, etc.). Vervolgens wordt met de verschillende beleidsvoorstellen en actiepunten apart een traject tot realisatie gestart. In alle vier gemeenten heeft dit tot gevolg dat bepaalde actiepunten of voorstellen niet haalbaar blijken of door voortschrijdend inzicht alsnog niet worden gerealiseerd. Hiervan is niet altijd besluitvorming voorhanden. Ook de tijdplanning (indien aanwezig), wordt voor diverse actiepunten of voorstellen niet gehaald. In de praktijk van beleidsrealisatie blijkt aan een of hooguit enkele beleidsvoorstellen prioriteit te worden gegeven, waardoor de andere punten vertragen of vervallen. Dit komt overeen met onderzoek

van Bunt en Van der Aalst (2004) waaruit blijkt dat een beperkte aanpak rondom een of twee thema's de meeste kans van slagen heeft en zich later kan uitbreiden naar een meer integrale aanpak.

Bij realisatie van beleid lijken inhoud en proces met elkaar samen te hangen. Gemeenten die hebben gekozen voor de netwerkbenadering onderhouden de ontstane contacten en zetten het interactieve proces voort. De beleidsprocessen in de gemeenten die kiezen voor niet-reguliere arbeid als belangrijkste instrument, richten zich naar binnen. Alleen reeds bestaande contacten met (individuele) werkgevers, veelal ontstaan ten tijde van de 'oude' gesubsidieerde arbeid, worden voortgezet.

6.3.4 Resultaten

Geen van de gemeenten kan op dit moment resultaten noemen voor wat betreft reïntegratie van bijstandsgerechtigden door het arbeidsmarktbeleid. Alle gemeenten achten het te vroeg om resultaten te kunnen boeken. Een gemeente noemt het totstandkomen van een samenwerkingsverband met werkgevers een resultaat op zich. Onduidelijk is in hoeverre een goede monitoring van het beleid plaatsvindt, zodat resultaten ook daadwerkelijk kunnen worden gemeten.

6.4 Actoren en organisatorische vormgeving

Bij het beleidsproces zijn verschillende actoren betrokken. Ook speelt het proces zich af binnen bepaalde organisatorische verbanden. In deze paragraaf bekijken wij op welke wijze actoren bij het proces zijn betrokken en welke rol de organisatorische vormgeving⁹ heeft gespeeld bij de vorm en inhoud van het beleid. Achtereenvolgens bekijken wij de contacten met werkgevers, de rollen en taken van het gemeentebestuur, de inrichting van de organisatie en interne samenwerking en de samenwerking met externe partners.

6.4.1 Werkgeverscontact

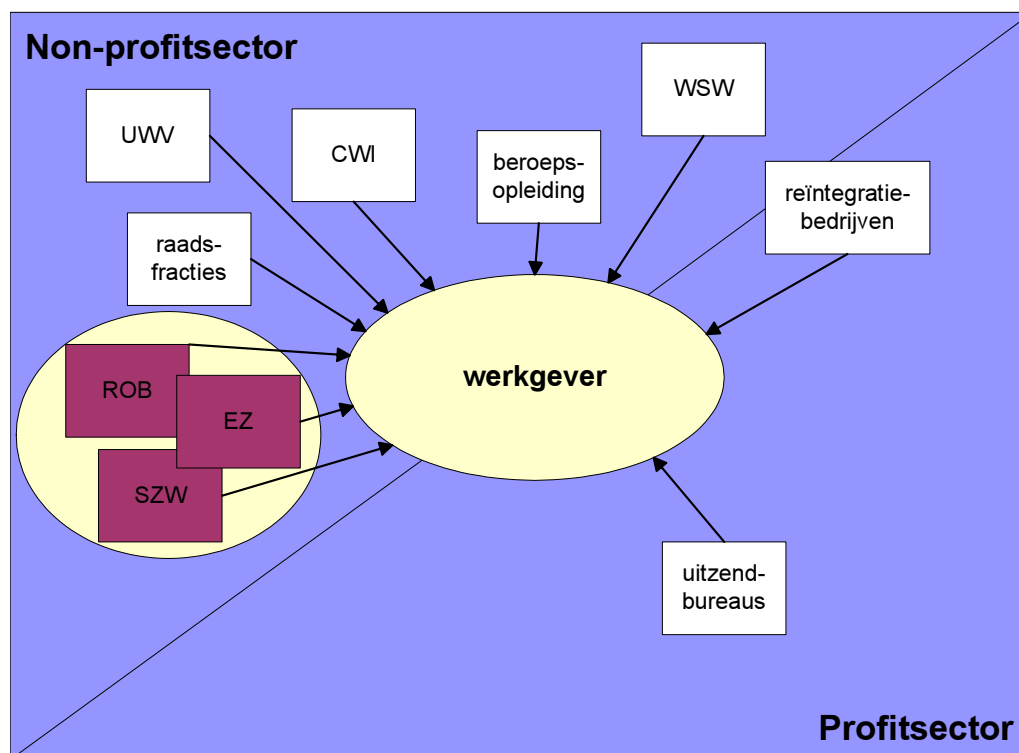
In Spijkenisse wordt nauwelijks contact onderhouden met werkgevers over personeel en arbeidsmarktbeleid. Als er al contact is met een individuele werkgever is dit op ad hoc-basis. Hoe de werkgever wordt tegemoet getreden hangt af van de persoon en de situatie. Hiervoor is geen beleid.

Diverse benchmark-gemeenten hebben bij de totstandkoming van het beleid bijeenkomsten gehouden of gesprekken gevoerd met werkgevers. Drie gemeenten hebben hiervan een samenvatting op schrift gesteld. Hieruit blijkt dat werkgevers in een gemeente geen problemen hebben bij het vinden van personeel en dit ook niet verwachten. De gemeente is als partner op personeelsgebied niet in beeld. Echter, wanneer de gemeente met specifieke producten op dat gebied de werkgever aanspreekt, blijkt er vaak wel degelijk interesse. Werkgevers in twee andere gemeenten vinden het moeilijk om goed opgeleid en gemotiveerd personeel en personeel met voldoende kwalificaties te vinden. In twee gemeenten hebben werkgevers behoefte aan een centraal meldpunt voor werkgevers; momenteel worden werkgevers door teveel verschillende partijen benaderd. Dit laatste wordt ook geconstateerd door Smit e.a. (2004).

⁹ Voor de eenduidigheid zijn de namen van de verschillende afdelingen in gemeenten teruggebracht tot standaardnamen, zoals sociale zaken en economische zaken.

Uit figuur 33 blijkt dat werkgevers vanuit de non-profitsector door veel verschillende organisaties worden benaderd in verband met werkgelegenheid en overheidstaken. Door de gemeente worden bedrijven zelfs vanuit verschillende invalshoeken apart benaderd. In ieder geval hebben de afdelingen Ruimtelijke Ordening en Beheer (ROB), Economische Zaken (EZ) en Sociale Zaken (SZ) vaak afzonderlijk contact met bedrijven. Ook hebben politieke partijen vanuit hun invalshoeken contact met werkgevers. Reïntegratiebedrijven bevinden zich in de profitsector, maar werken veelal voor opdrachtgevers uit de non-profitsector, waardoor deze bedrijven op de grens tussen profit en non-profit zijn geplaatst.

Figuur 33: huidige werkgeversbenadering



Uit de stukken van de drie benchmark-gemeenten blijkt dat werkgevers bereid zijn een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen, wanneer deze voldoet aan de gestelde eisen. Als 'tegenprestatie' wordt de gemeente gevraagd risico's, administratieve taken en kosten voor de werkgevers te beperken. Ook wordt begeleiding van de uitkeringsgerechtigde op de werkplek gevraagd. Uit de verslagen blijkt impliciet en soms expliciet, dat werkgevers bij voorkeur een jongere in dienst zouden nemen. Verwijzingen naar onderwijs, stages en schoolverlaters, alsmede de expliciete wens om jongeren in dienst te nemen, maken dit duidelijk.

6.4.2 Bestuurlijke rollen en taken

Vooraf de wethouder sociale zaken en werkgelegenheid is de bestuurlijk initiator van arbeidsmarktbeleid in Spijkenisse. Hij heeft een zeer expliciete wens om te komen tot arbeidsmarktbeleid. Drie van de vijf benchmark-gemeenten hebben aangegeven dat het gemeentebestuur (hetzij raad, hetzij wethouder/college) een belangrijke rol heeft gespeeld bij het initiëren van arbeidsmarktbeleid. Uit diverse onderzoeken (onder andere Smit e.a., 2004; Bunt e.a., 2004 en Arents e.a., 2004) blijkt dat bestuurlijke betrokkenheid en contact tussen bestuurders en bedrijven een positieve

bijdrage levert aan het arbeidsmarktbeleid. Hierbij is een belangrijke rol voor de wethouder weggelegd. Eén benchmark-gemeente geeft aan dat de wethouderspositie een aantrekkingskracht op het bedrijfsleven kan hebben. Het duidelijk maken van het belang van arbeidsmarktbeleid en het feitelijk contact met werkgevers biedt vertrouwen en geeft de mogelijkheid bestuurders te spreken over hun wensen/behoefte.

Drie van de vijf gemeenten hebben de taakvelden economische zaken en sociale zaken ondergebracht bij één portefeuillehouder. In Spijkenisse is dit momenteel niet het geval. Bunt & Van der Aalst (2004) geven aan dat bij een gecombineerde portefeuille sociale zaken en economische zaken, het zichtbaar vaker is gelukt samenhang aan te brengen tussen de beleidsterreinen.

6.4.3 Organisatorische inrichting en interne samenwerking

In de gemeente Spijkenisse verloopt de samenwerking van de afdeling sociale zaken met de afdeling economische zaken op ad hoc-basis. Hetzelfde geldt voor de samenwerking met onderwijs/welzijn. Er is duidelijk sprake van verschillen in taakopvatting en cultuur. Bij economische zaken leeft de opvatting dat de markt niet te sturen is en dat het dus weinig zin heeft om arbeidsmarktbeleid te maken. Vanuit sociale zaken is er wel degelijk een vraag naar arbeidsmarktbeleid gericht op de werkgever en een economisch beleid dat rekening houdt met het werkloze arbeidspotentieel.

Alle vijf benchmark-gemeenten geven eveneens aan dat de ambtelijke samenwerking tussen de afdelingen economische zaken en sociale zaken stroef verloopt of in het recente verleden stroef verliep. In vier van de vijf gemeenten is bilateraal en ad hoc contact. In een gemeente is er sprake van een (overleg)structuur over arbeidsmarktbeleid waarin beide afdelingen, aangevuld met de afdeling onderwijs en welzijn, zitting hebben. Er bestaat in vrijwel alle gemeenten een verschil in taakopvatting; economische zaken acht het niet zijn taak om personeelsbeleid of reïntegratie van werklozen met bedrijven te bespreken. Sociale zaken vindt over het algemeen wel dat economische zaken die taak heeft. Overigens vinden alle gemeenten de samenwerking tussen economische zaken en sociale zaken wel van belang.

Bunt & Van der Aalst (2004) zetten uiteen dat in de relatie tussen sociale zaken en economische zaken voornamelijk kennis- en cultuurverschillen een rol spelen. Men kent elkaars doelgroep te weinig en ook de opvattingen en werkwijzen van de afdelingen verschillen. Binnen de benchmark-gemeenten wordt verschillend gereageerd op de moeizame relatie. In drie van de vijf gemeenten heeft de afdeling sociale zaken zelfstandig contact met bedrijven. In deze gemeenten is niet of beperkt sprake van afstemming tussen de afdelingen economische en sociale zaken. In de andere twee gemeenten wordt getracht het contact met werkgevers gezamenlijk vorm te geven.

De relatie tussen de afdelingen onderwijs/welzijn en sociale zaken is eveneens beperkt. In een gemeente heeft de afdeling sociale zaken expliciet aangegeven geen samenwerking met onderwijs en welzijn te zoeken om het tot stand komen van arbeidsmarktbeleid niet nog ingewikkelder te maken. Bunt & Van der Aalst geven aan dat tussen de afdelingen onderwijs en sociale zaken vaak een verschil in uitgangspunten de samenwerking frustreert. Onderwijs wil zoveel mogelijk uit een individu halen, terwijl sociale zaken de kortste weg naar werk wil opgaan. In alle gemeenten blijkt hieruit in meer of mindere mate sprake te zijn van verkokering tussen de afdelingen economische zaken, onderwijs en sociale zaken.

Het merendeel van de benchmark-gemeenten geeft expliciet aan dat de mate van samenwerking afhangt van individuele personen. Ook tijdens het interview in Spijkenisse is deze opmerking gemaakt. Of de samenwerking ook vruchten afwerpt, is weer afhankelijk van het management, zo geven de geïnterviewde beleidsmedewerkers aan. Wanneer de managers van de twee afdelingen elkaar weten te vinden en dezelfde doelen nastreven, is de basis voor het boeken van resultaten gelegd. Wanneer het management van (een van) beide afdelingen niet achter arbeidsmarktbeleid staat, is samenwerking op beleidsmatig niveau maar beperkt mogelijk. Ook eerdere onderzoeken wijzen op het belang van 'trekkers' met de juiste capaciteiten en organisatorische steun en prioritering. Ook wordt aangegeven voor het proces en voor de inhoud twee pioniers aan te wijzen, omdat dit verschillende competenties vergt (Bunt e.a. 2004 en Arents e.a. 2004).

6.4.4 Externe samenwerking


In Spijkenisse wordt de samenwerking met het CWI steeds intensiever. Met respect voor elkaars taken wordt getracht zoveel mogelijk gezamenlijk op te trekken. Regionale samenwerking met andere gemeenten op Voorne-Putten-Rozenburg is gewenst. Zo ook op het gebied van arbeidsmarktbeleid; een bestuurlijk overlegplatform over arbeidsmarktbeleid is in voorbereiding. De feitelijke samenwerking is echter nog beperkt. Verschillen tussen de diverse gemeenten blijken toch vaak aanwezig, waardoor gezamenlijk beleid op de terreinen waar arbeidsmarktbeleid zich begeeft nauwelijks wordt geformuleerd.

In drie van de vijf benchmark-gemeenten is de samenwerking met het CWI groeiend, echter niet altijd heeft het CWI in deze gemeenten ook een expliciete rol in het arbeidsmarktbeleid. In één gemeente is de samenwerking met het CWI goed en heeft het CWI ook een expliciete rol in het arbeidsmarktbeleid. Een gemeente geeft aan geen goede samenwerking met het CWI te hebben. Ook over deze relatie wordt enkele malen aangegeven dat het aan personen ligt in hoeverre samenwerking tot stand komt. Vier van de vijf gemeenten geven aan niet of nauwelijks regionaal samen te werken met andere gemeenten op het gebied van arbeidsmarktbeleid. Een gemeente geeft aan beleid af te stemmen met buurgemeenten, maar expliciete voorbeelden van regionale samenwerking bij arbeidsmarktbeleid zijn niet genoemd.

Het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (in Rijnmond het Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond) heeft over het algemeen een ongespecificeerde rol. Zoals in hoofdstuk drie vermeld, zijn RPA's ontstaan uit het vroegere Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening, maar hebben zij momenteel geen expliciete taak of bevoegdheid meer. Ieder RPA is derhalve zoekend naar een eigen regionale invulling van zijn rol en taken. Drie gemeenten geven aan geen samenwerking te hebben met het RPA. Twee gemeenten maken gebruik van het RPA, hetzij alleen als kennisbron (eenmalig), hetzij als regionale samenwerkingspartner (structureel). In Spijkenisse is geen echte samenwerking met het RPA.

6.5 Aandachtspunten benchmark-gemeenten

De geïnterviewde personen hebben ons diverse aandachtspunten meegegeven. In deze paragraaf noemen we deze punten kort. Aandachtspunten die meerdere keren zijn vermeld, hebben wij samengevoegd. Hieronder volgt een overzicht in willekeurige volgorde.



Met de werkgeversbenadering is er maar één van de twee vraagkanten benoemd. De bijstandsgerechtigde is de belangrijkste vrager, op wie de aanpak moet worden afgestemd. Voordat de werkgever in beeld komt, is vaak al een heel traject met de klant afgelegd om zover te komen. Sommige klanten komen nooit zover en deze groep dient ook aandacht te krijgen. De werkgeversbenadering is daarom maar één kant van het ‘verhaal’.

Werkgeversbenadering vergt een goed inzicht in het klantenbestand op basis van klantprofielen; er moet bekend worden wat een werkgever aan te bieden is en we moeten op een concrete vraag ook een potentiële werknemer kunnen leveren.

Neem geen overhaaste beslissingen bij het opzetten van beleid. Liever uitlopen op de planning en indien nodig even ‘pas op de plaats’ maken, dan achteraf constateren dat het beleid toch niet passend is.

Zorg voor een follow-up; laat contacten met werkgevers die eenmaal zijn gestart, niet verwateren, maar koppel terug wat met de input is gedaan en blijf werkgevers bij het proces betrekken.

Naamgeving is erg belangrijk; wil een servicepunt of een samenwerkingsverband met werkgevers slagen, dan helpt een pakkende naam waar mensen zich direct iets bij kunnen voorstellen.



In de vorige drie hoofdstukken hebben wij een beschrijving gegeven van de empirie en eerder uitgevoerde onderzoeken. Beschreven is het arbeidsaanbod van bijstandsgerechtigden, de arbeidsvraag van werkgevers en het beleid betreffende de koppeling tussen vraag en aanbod. In dit hoofdstuk analyseren wij uitkomsten van de vorige hoofdstukken met behulp van de centrale begrippen en indicatoren uit hoofdstuk 2 (zie tabel 2).

In paragraaf 7.1 bieden wij inzicht in de lokale arbeidsmarkt door zowel vanuit de aanbodkant als vanuit de vraagkant de mogelijkheden en belemmeringen bij matching te analyseren. Vervolgens gaan we in op het begrip transactiekosten, waarbij wij ons in het bijzonder richten op werving en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Ook belichten wij in paragraaf 7.2 twee beleidsinstrumenten die gericht zijn op beperking van transactiekosten, te weten loonkostensubsidie en de netwerkbenadering. In paragraaf 7.3 gaan wij in op het begrip wederkerigheid, waarbij wij de aard van de contacten tussen werkgevers en gemeente belichten, alsmede de informatievoorziening vanuit de gemeente. Ook komen randvoorwaardelijke factoren voor wederkerigheid aan bod.

7.1 Inzicht in de arbeidsmarkt

Teneinde meer inzicht in de arbeidsmarkt te krijgen, kiezen wij voor een aantal indicatoren, specifiek gericht op reïntegratie van bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse. Deze indicatoren zijn bepalende factoren bij arbeidsinschakeling van bijstandsgerechtigden, namelijk: demografische kenmerken, arbeidsmarktwaarde en werkhouding. Vervolgens geven wij inzicht in geschikte branches en functies voor bijstandsgerechtigden en tot slot geven we aan in welke gemeente de bijstandsgerechtigde komt te werken. Binnen deze indicatoren verenigen wij de informatie vanuit zowel de aanbodkant van arbeid, als de vraagkant.

7.1.1 Demografische kenmerken van het arbeidsaanbod

Mannen vinden vanuit een bijstandsuitkering vaker een baan dan vrouwen. Wanneer de baankans van vrouwen nader wordt bekeken, blijkt de aanwezigheid van kinderen van groter belang te zijn dan het geslacht zelf. Wanneer er slechts één ouder in een gezin aanwezig is, dan is de baankans beperkt. Deze ouder is dikwijls vrouw. Een kanttekening hierbij is dat alle onderzoeken hebben plaatsgevonden in een periode dat alleenstaande ouders met een bijstandsuitkering die kinderen hebben onder de vijf jaar, geen arbeidsplicht hadden. Onder de WWB geldt deze collectieve vrijstelling van de arbeidsplicht niet meer. Dit kan het verschil tussen uitstroomkansen van mannen en vrouwen in de toekomst beïnvloeden. De verwachting van werkgevers dat vrouwen een zorgverantwoordelijkheid hebben waardoor zij de inzetbaarheid van vrouwen niet even hoog achten als die van mannen, blijft volgens ons ongewijzigd.

Ook tussen leeftijdsgroepen zijn verschillen in baankans waargenomen. Hoe ouder de persoon, hoe kleiner de kans op een baan. De kansen op een baan voor een bij-

standsgerechtigde van 55 jaar of ouder zijn zeer beperkt, de baankansen van een jonge bijstandsgerechtigde (tot 25 jaar) zijn, ondanks de jeugdwerkloosheid, groot. De beperkte kansen voor ouderen hebben niet zozeer te maken met de leeftijd zelf, als wel met medische en psychische belemmeringen, een hoger loon in de vorige baan en inactiever zoekgedrag. Dit komt overeen met de visie van werkgevers, waaruit blijkt dat leeftijd op zich niet één van de belangrijkste eisen is aan personeel. Alleen bij fysiek zwaar werk en in de horeca hebben werkgevers een lichte voorkeur voor een passende leeftijd, namelijk jonge mensen.

Onderzoeken wijzen uit dat enkele groepen niet-Westerse allochtonen een lagere baankans hebben dan autochtonen. Hierbij worden Turken, Marokkanen en Surinamers genoemd. Werkgevers gebruiken dikwijls beheersing van de Nederlandse taal als selectiecriteria. Hierdoor valt een deel van de allochtone beroepsbevolking af.

De invloed van demografische kenmerken op de baankansen van bijstandsgerechtigden kunnen wij van twee kanten bekijken.

1. Vanuit het arbeidsaanbod blijken verschillen in baankans tussen geslachten, leeftijdsgroepen en etnische achtergrond vaak symptomen van onderliggende zaken die de baankans daadwerkelijk beïnvloeden. Het kan dan gaan om zorgverantwoordelijkheid van vrouwen met kinderen, medische en psychische belemmeringen bij ouderen en beperkte taalbeheersing bij groepen allochtonen.
2. Bekeken vanuit de arbeidsvraag bieden demografische kenmerken dikwijls houvast aan de werkgever bij het maken van afwegingen tussen sollicitanten.

In hoofdstuk twee staat te lezen dat werkgevers door gebrek aan kennis over de sollicitant en situatie niet alleen rationele afwegingen maken. Het gebrek aan informatie wordt zoveel mogelijk ingevuld, waar nodig met vooroordelen. Demografische kenmerken, zoals geslacht, leeftijd en etniciteit zijn zichtbaar, hierdoor kunnen vooroordelen ontstaan. Op den duur worden deze kenmerken zelfs als bepalend gezien.

7.1.2 Arbeidsmarktwaarde van het arbeidsaanbod

Het opleidingsniveau blijkt een belangrijke indicator voor de kans op werk. Bij zowel bijstandsgerechtigden als werkgevers speelt opleidingsniveau een grote rol. Voor werkgevers geldt dat grotere bedrijven (> 51 werknemers) opleiding vaker als belangrijk aanmerken dan kleine bedrijven. Het meest gevraagde opleidingsniveau is MBO. Dit is tevens het opleidingsniveau met de grootste kans op werk vanuit een bijstandsuitkering. Een opleiding op VMBO-niveau wordt relatief vaak gevraagd en biedt eveneens behoorlijke uitstroomkansen. Vanuit de transactiekostentheorie is het belang van een goede opleiding verklaarbaar, omdat opleiding een belangrijke bron van (tastbare) informatie biedt over een potentiële werknemer en wat hij of zij aan kan. Opleidingsniveau is zodoende een belangrijke informatiebron voor de werkgever.

Fasering en uitkeringsduur laten beide een aflopende lijn zien. Hoe hoger de fasering (oftewel hoe meer belemmeringen richting arbeidsmarkt), des te lager de kans op werk. Bijstandsgerechtigden in fase vier of fase 'niet bepaald' hebben een verminderde baankans. Voor uitkeringsduur geldt hoe langer de uitkeringsduur, des te kleiner de kans op werk. Bij een uitkeringsduur langer dan drie jaar is de kans op werk gering. Het belang van werkervaring neemt voor werkgevers in Spijkenisse een middenpositie in; 73 van de 276 werkgevers vindt werkervaring één van de drie belangrijkste eisen aan personeel. Daarnaast hebben wij een indicatie dat werkgevers beperkt vertrouwen hebben in uitkeringsgerechtigden. Wanneer wij deze zaken com-

bineren, lijken wederzijdse krachten te spelen als elkaar afstotende zijden van twee magneten. Enerzijds hebben bijstandsgerechtigden met een lange uitkeringsduur vaak persoonlijke belemmeringen (hoge fasering), gebrek aan recente werkervaring en (daardoor) vaak een lagere productiviteit. Anderzijds nemen werkgevers al snel aan dat er sprake is van (langdurig) verlaagde productiviteit en een hoog risico op uitval. Met de machtspositie die werkgevers hebben, wordt het voor bijstandsgerechtigden en intermediairs moeilijk om de werkgevers te 'overtuigen'.

7.1.3 Werkhouding van het arbeidsaanbod

Werkgevers hechten veel waarde aan een goede werkhouding. Motivatie en sociale vaardigheden zijn de meest genoemde eisen aan (nieuw) personeel. Dit scoort hoger dan eisen aan opleiding of werkervaring. Ook persoonlijkheid en representativiteit vinden veel werkgevers belangrijk. Voor bijstandsgerechtigden blijkt actief zoeken naar werk een positieve invloed te hebben op de baankans. Daarnaast is de bereidheid een baan te accepteren die niet voldoet aan de wensen, van invloed op de kansen op werk. Doorgaans voldoet een baan niet aan de wensen van de bijstandsgerechtigde, omdat de baan zich bevindt aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens het baancompetitiemodel zoeken werkzoekenden de meest aantrekkelijke functie. Functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt (zwaar werk, zonder ontplooiingsmogelijkheden) zijn niet of minder aantrekkelijk ten opzichte van andere functies. Aangezien bijstandsgerechtigden vaak aangewezen zijn op functies aan de onderkant, is het te verwachten dat het zoekgedrag en de acceptatiebereidheid hierdoor negatief wordt beïnvloed.

Het belang van een goede werkhouding voor de werkgever is eveneens verklaarbaar vanuit het baancompetitiemodel. De werkgever wil een zo aantrekkelijk mogelijke werknemer in dienst hebben. Zaken als motivatie en sociale vaardigheden zijn moeilijk aan te leren en zijn vaak randvoorwaardelijk bij het aanleren van uit te voeren taken binnen het bedrijf. Derhalve verdienen gemotiveerde werkzoekenden met wie (vanwege sociale vaardigheden) een goed sollicitatiegesprek is gevoerd, veelal de voorkeur.

7.1.4 Branches en functies voor bijstandsgerechtigden

In Spijkenisse zijn voormalig bijstandsgerechtigden dikwijls werkzaam in de (zakelijke) dienstverlening, zoals bij uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en beveiligingsbedrijven. Ook in de zorg, de transportsector en de bouwsector vinden relatief veel bijstandsgerechtigden werk. De horecabranche scoort slecht. De meest voorkomende functies zijn productiemedewerker/ uitvoerend medewerker, administratieve functies, verkoper, schoonmaker of verzorgende. Ook de overige functies binnen kansrijke branches (bouwvakker, beveiliging, transporteur), scoren relatief hoog. Vanuit de lokale werkgevers bezien, worden in de transport- en horecabranche de meeste uitkeringsgerechtigden in dienst genomen, gevolgd door detailhandel en zakelijke dienstverlening. Regionaal blijken baankansen vooral te liggen bij uitzendbureaus, gezondheidszorg en dienstverlening. Tevens bieden detailhandel en horeca mogelijkheden voor bijstandsgerechtigden.

In de horecabranche lijkt sprake te zijn van tegenstrijdige waarnemingen. Bijstandsgerechtigden vinden daar nauwelijks werk, maar werkgevers uit de horecabranche geven aan uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen en regionaal gezien is het een kansrijke branche. Aangezien in de werkgeversenquête geen onderscheid is gemaakt tussen soorten uitkering, kan het zijn dat vooral uitkeringsgerechtigden met een andere uitkering dan bijstand, werk vinden in de horeca. Regionaal wordt het voor-

behoud gemaakt dat in de horeca weliswaar veel lager opgeleiden werken, maar dat deze verhoudingsgewijs vaker vanuit een niet-uitkerings situatie werk vinden. Voor de zorgsector geldt dat (minimaal) MBO-niveau gewenst is. Zowel uit het dossieronderzoek als uit de werkgeversenquête komt dit opleidingsniveau binnen de zorgsector als relevant naar voren.

7.1.5 Gemeente waar bijstandsgerechtigde werkt

Ruim een kwart van de bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse vindt werk in de eigen gemeente. Hiermee blijft Spijkenisse achter bij de grootste werkverschaffer: Rotterdam (35%). De subregio Voorne-Putten-Rozenburg is als werkgebied nauwelijks van belang, evenals de andere regiogemeenten. Dat slechts een beperkte groep bijstandsgerechtigden werk vindt in Spijkenisse, komt overeen met de resultaten van de werkgeversenquête. Daar blijkt immers uit dat Spijkenisser bedrijven weinig ervaring hebben met het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden. Ruim een kwart van de lokale werkgevers heeft iemand vanuit een uitkerings situatie een baan aangeboden, ten opzichte van 64% van de bedrijven die zeker weet geen uitkeringsgerechtigde te hebben aangenomen. Ergo: geen ervaring met een uitkeringsgerechtigde betekent ook geen ervaring met een bijstandsgerechtigde.

7.2 Transactiekosten

Transactiekosten is breed begrip. Om dit in te kaderen stellen wij de wijze en de problemen van personeelwerving centraal. De keuzes die gepaard gaan met het vinden van geschikt personeel geven een beeld over hoe werkgevers tegen personeel aankijken. Vanuit de overheidszijde is aandacht voor verschillende beleidsinstrumenten om lokale bedrijven van dienst te kunnen zijn: loonkostensubsidie en participatie in netwerken. Deze instrumenten kunnen bijdragen aan het verminderen van transactiekosten en onzekerheid en het vergroten van vertrouwen tussen overheid en bedrijfsleven.

7.2.1 Wijze van werving

Netwerken is het meest genoemde wervingskanaal. Organisaties, zoals reïntegratiebedrijven, het CWI en uitzendbureaus spelen een minder prominente rol. Werkgevers in Spijkenisse gebruiken vaker directe wervingsmethoden (eigen netwerk en advertenties) dan indirecte werving via intermediairs. Interessant is dat Spijkenisse veel kleine bedrijven heeft en toch laag scoort bij de inzet van indirecte wervingsmethoden. Dit is opvallend, omdat volgens diverse onderzoeken juist kleine bedrijven gebruik maken van intermediairs. Onze resultaten bevestigen dit dus niet. De empirie toont aan dat juist netwerken en advertenties, de directe wervingsinstrumenten, veel gebruikt worden. Ook bij de kleine bedrijven. Uit andere onderzoeken blijkt dat het wervingsgedrag van bedrijven de afgelopen decennia stabiel is. De wijze van werving is zodoende moeilijk te beïnvloeden.

Bij het vergelijken van de enquêteresultaten met het dossieronderzoek, blijkt een verschil in het benutten van intermediairs. In tenminste 40% van de gevallen vindt uitstroom van bijstandsgerechtigden plaats via een intermediair. Ongeveer de helft hiervan komt voor rekening van een reïntegratiebedrijf, de andere helft betreft een uitzendbureau. De werkgeversenquête geeft een ander beeld: intermediairs zijn niet in beeld. Dit kan betekenen dat plaatsingen via reïntegratiebedrijven en (in mindere mate) uitzendbureaus veelal buiten Spijkenisse plaatsvinden. Ook zou een verklaring kunnen zijn dat reïntegratiebedrijven een rol spelen voordat reguliere werving start.

Uit de werkgeversenquête blijkt dat acht van de 49 dienstverbanden van uitkeringsgerechtigden door een reïntegratiebedrijf tot stand is gekomen, terwijl slechts één werkgever bij werving gebruik maakt van een reïntegratiebedrijf.

Werving en het aannemen van personeel blijken relatief ondoorzichtige activiteiten te zijn. Niet alleen spelen bij selectie van personeel niet-rationele factoren een rol (zie paragraaf 7.1.1), ook de werving is onduidelijk. De wervingskanalen van werkgevers blijken anders te zijn dan de kanalen via welke bijstandsgerechtigden door de gemeente aan een baan worden geholpen. Dit blijkt ondermeer uit de verschillen tussen werving via intermediairs en het daadwerkelijk aannemen van personeel via intermediairs. De gemeente maakt voor reïntegratie gebruik van intermediairs, zoals reïntegratiebedrijven en CWI. Een substantieel deel van de bijstandsgerechtigden vindt ook werk via reïntegratiebedrijven, uitzendbureaus en CWI. Echter, deze intermediairs worden niet of nauwelijks gebruikt door de werkgevers in Spijkenisse bij werving van personeel. Daarnaast hebben werkgevers in Spijkenisse nauwelijks ervaring met het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden. Wanneer werkgevers wel uitkeringsgerechtigden hebben aangenomen, is dit meestal via rechtstreekse werving. Reïntegratiebedrijven plaatsen bijstandsgerechtigden dus vooral buiten Spijkenisse. Hoe het komt dat reïntegratiebedrijven nauwelijks bijstandsgerechtigden in Spijkenisse plaatsen vergt nader onderzoek.

7.2.2 Problemen bij werving

De interviews met benchmark-gemeenten laten zien dat de gemeenten wel een beeld hebben van problemen bij werving van de lokale bedrijven, maar dat het beeld wisselend is. Een aantal gemeenten heeft aangegeven dat de lokale werkgevers geen problemen ervaren met het vinden van geschikt personeel. Andere gemeenten hebben aangegeven dat werkgevers vooral problemen hebben met het vinden van gemotiveerd en goed opgeleid personeel.

In Spijkenisse zegt 40% van de werkgevers geen problemen te ervaren met het vinden van geschikt personeel. Gemotiveerd personeel vinden is het meest voorkomende probleem. Dit wordt waarschijnlijk als probleem ervaren, omdat werkgevers veel waarde hechten aan motivatie, zoals uit de enquête blijkt. Wanneer de werkelijkheid (minder gemotiveerde werkzoekenden) de eis niet kan waarmaken, wordt dit als probleem ervaren. Werkervaring en opleiding worden zowel bij wervingsproblemen als eisen van werkgevers minder genoemd dan motivatie. Uit het baancompetitiemodel en uit eerder onderzoek (zie paragraaf 4.4) leiden wij af dat de motivatie van bijstandsgerechtigden om te gaan werken niet altijd even hoog is. Redenen hiervoor zijn een klein verschil tussen uitkering en loon en de aard van het werk. Het betreft dikwijls banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, met als kenmerken vuil en zwaar werk zonder ontplooiingsmogelijkheden. Ook het arbeidsethos is niet bij elke bijstandsgerechtigde hetzelfde. Dit betekent dat een groot deel van de bijstandsgerechtigden niet voldoet aan de belangrijkste eis van het bedrijfsleven.

De problemen bij werving komen overeen met hetgeen is geconstateerd in paragraaf 7.1.3. Een gemotiveerde werknemer is voor een werkgever zeer waardevol. Als de functie-eisen qua opleiding en werkervaring hoger worden, wordt een gebrek aan opleiding of werkervaring juist als probleem ervaren. Wanneer een opleiding jaren duurt of de werkzaamheden specifieke vaardigheden vereisen, is dit niet te compenseren met een zeer gemotiveerde medewerker zonder kwalificaties. De invulling van de 'aantrekkelijkheid' van een werknemer varieert dus naarmate de eisen aan de functie anders zijn. Voor lager gekwalificeerde werkzaamheden, waarvoor minder

eisen aan opleiding of werkervaring worden gesteld, wordt de aantrekkelijkheid in hogere mate bepaald door de motivatie van de werknemer.

7.2.3 Inzet van loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie kan worden gezien als financiële tegemoetkoming voor werkgevers die een bijstandsgerechtigde in dienst nemen, ter compensatie van hogere transactiekosten. Deze hogere transactiekosten hebben vooral te maken met verlaagde productiviteit en meer begeleiding op de werkplek. Wij constateren dat gemeenten zeer verschillend omgaan met loonkostensubsidie; in de netwerkbenadering wordt het bijvoorbeeld nauwelijks toegepast. De benadering van niet-reguliere arbeid ziet het juist als een belangrijk instrument. In deze subparagraaf gaan wij in op de tweede benadering.

De benadering van de niet-reguliere arbeid is nauw verbonden met loonkostensubsidie. In deze benadering wordt loonkostensubsidie zowel ingezet om een baan te creëren voor een bijstandsgerechtigde (additionele arbeid), als om een uitkeringsgerechtigde voor een reguliere baan aantrekkelijker te maken. In het laatste geval betreft het een reguliere baan, een vacature, waarbij de werkgever subsidie krijgt wanneer hij een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt in plaats van een andere, voor de werkgever meer aantrekkelijke, werkzoekende. In deze benadering is financiële compensatie het belangrijkste instrument voor arbeidsmarktbeleid.

Vanuit de transactiekostentheorie is deze benadering verklaarbaar. Bijstandsgerechtigden zijn over het algemeen minder aantrekkelijk voor een werkgever. Een financiële tegemoetkoming voor het feit dat de werkgever naar zijn mening minder goed personeel aanneemt, vormt dan compensatie voor de hogere kosten die de werkgever maakt. Het gaat hier bijvoorbeeld om kosten van training/opleiding, inwerken, lagere productiviteit en meer begeleiding op de werkplek.

De gemeente Spijkenisse kent momenteel geen vorm van loonkostensubsidie binnen het reïntegratiebeleid. Loonkostensubsidie wordt wel toegepast binnen de gesubsidieerde arbeid die is ontstaan tijdens de landelijke regelingen. Uit de werkgeversenquête blijkt dat Spijkenisser werkgevers slechts beperkt in staat of bereid zijn uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. In totaal is 74 maal de bereidheid aangegeven een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen, waarvan ruim tweederde indien de uitkeringsgerechtigde aan alle eisen moet voldoen¹⁰. In minder dan eenderde van de antwoorden was facilitering van de gemeente gewenst. Deze facilitering kan zowel financieel als administratief zijn of via begeleiding van de nieuwe werknemer. In Spijkenisse lijkt vooralsnog weinig draagvlak aanwezig om loonkostensubsidie als voornaamste instrument in te zetten. De werkgevers geven aan personeel te willen dat aan hun eisen voldoet. De bereidheid minder goed personeel aan te nemen in ruil voor compensatie, wordt niet toegejuicht.

7.2.4 Opbouw van netwerken

De ervaring in gemeenten met een netwerkbenadering is dat het instrument loonkostensubsidie nauwelijks hoeft te worden ingezet. Kennelijk is financiële compensatie niet de belangrijkste factor binnen deze benadering. Werkgevers hebben vertrouwen

¹⁰ Het betreft hier minder dan 74 bedrijven, omdat diverse bedrijven beide opties hebben aangekruist.

in hun eigen netwerk; hierbinnen vindt de meeste werving van nieuw personeel plaats. Wanneer de gemeente of het CWI tot het netwerk gaat behoren en resultaten laat zien, zou gaandeweg ook vertrouwen kunnen ontstaan. Het vertrouwen dat geschikte kandidaten voor een baan worden aangeleverd, maar ook de zekerheid dat eventuele problemen goed en snel worden opgelost. Het gevoelde risico voor de werkgever is dan gering, zodat de werkgever het bedrijfsmatig aandurft een bijstandsgerechtigde in dienst te nemen. Kortom: het reduceren van onzekerheid en het winnen van vertrouwen door als gemeente professioneel en met gevoel voor ondernemerschap problemen op te lossen.

De netwerkbenadering is eveneens te verklaren vanuit de transactiekostentheorie. Bij deze benadering wordt ingezet op vergroten van het vertrouwen, het deel uitmaken van het werkgeversnetwerk en het bieden van accurate informatie. Hierdoor beschikt de werkgever over meer houvast en zijn keuzes voor personeel minder afhankelijk van niet-rationele factoren. In paragraaf 7.1 hebben wij aannemelijk gemaakt dat wanneer werkgevers hun keuzes maken met beperkte informatie en op grond van niet-rationele factoren, dit negatief uitpakt voor de meeste groepen bijstandsgerechtigden.

De gemeente kan niet zomaar onderdeel gaan uitmaken van het netwerk van werkgevers. Dit vergt een investering en dus inzet vanuit de gemeente en een bepaalde mate van wederkerigheid. In de volgende paragraaf gaan we hier nader op in.

7.3 Wederkerigheid

Bij het begrip wederkerigheid staat de relatie tussen de gemeente en de lokale bedrijven/werkgevers centraal. We kijken naar de contacten die er zijn tussen gemeente en bedrijfsleven en hoe de informatievoorziening over arbeidsmarktbeleid is vanuit de gemeente. Ook de randvoorwaarden voor wederkerigheid, zoals rolopvatting, organisatorische inrichting en betrokkenheid bij de lokale samenleving komen in deze paragraaf aan de orde.

7.3.1 Aard van de contacten

Uit de enquête blijkt dat het merendeel van de Spijkenisser bedrijven (vrijwel) geen contact heeft met de lokale overheid. Als er contact is, dan gaat het doorgaans over vergunningen en bouwplannen. Het thema werkgelegenheid komt zelden aan de orde. Vanuit de gemeente Spijkenisse wordt het thema personeel / werkgelegenheid momenteel niet ter sprake gebracht bij bedrijfsbezoeken door de wethouder economie en de afdeling economische zaken. De onderzochte benchmark-gemeenten bevestigen dit beeld. Werkgevers komen vooral met gerichte vragen. De onderzochte gemeenten (vooral de afdelingen Sociale Zaken) willen gezien worden als partner in werkgelegenheids- en personeelsvraagstukken. De aandachtsgebieden waarop gemeente en bedrijfsleven iets voor elkaar willen en kunnen betekenen blijken ver uit elkaar te liggen.

In de onderzochte benchmark-gemeenten zijn ook andere 'geluiden' gehoord. Eén benchmark-gemeente heeft aangegeven dat na een conferentie met het bedrijfsleven, waarbij de gemeente zich uitdrukkelijk als partner in werkgelegenheid profileerde, bedrijven de gemeente pro-actief gingen benaderen. In twee benchmark-gemeenten hebben werkgevers aangegeven behoefte te hebben aan een centraal meldpunt. Door de wirwar van instituties en de vele personen die hen benaderen,

weten werkgevers niet meer met wie (welke afdeling, dienst, institutie) ze het best contact kunnen hebben. Een thema dat wij uit bovenstaande afleiden is behoefte aan duidelijkheid bij werkgevers. Voor vergunningen is het helder dat een bedrijf naar de gemeente moet; het is een verplichting en de gemeente is de enige aanbieder van vergunningen. Op personeelsgebied is deze eenduidigheid er niet. Wil de gemeente een grotere rol spelen op andere terreinen, zoals personeelsvoorziening, dan dient de gemeente duidelijk te zijn over de plaats (waar kan een werkgever terecht) en over het product (wat kan een werkgever halen).

7.3.2 Informatieverstrekking arbeidsmarktbeleid

Het onderzoek onder benchmark-gemeenten wijst uit dat beide beleidsbenaderingen een vorm van wederkerigheid kennen. Bij de niet-reguliere arbeid is de wederkerigheid eenduidig; de werkgever laat een bijstandsgerechtigde werken in ruil voor subsidie van de gemeente. Om deze benadering te laten slagen is het belangrijk de werkgevers te informeren over het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en de voordelen voor werkgevers.

In de netwerkbenadering kan ook een vorm van wederkerigheid ontstaan. Echter, deze is complexer. Zowel werkgevers als gemeente gaan met elkaar een relatie aan, waarbij alle partijen verwachten er enig voordeel bij te hebben. Welk voordeel dit is, is onduidelijk. In deze benadering ontstaat wederkerigheid na een fase van aftasten en vertrouwen opbouwen. Hierbij is informatieverlening van de gemeente naar werkgevers een absolute voorwaarde. Het is van cruciaal belang de bedrijven op de hoogte te houden van het arbeidsmarktbeleid en hen laten meedenken en meepraten. Het transparant houden van de activiteiten en plannen van de gemeente en de mogelijkheid hierop invloed uit te oefenen door bedrijven, kan helpen bij het opbouwen van die vertrouwensrelatie. Bedrijven worden als het ware mede verantwoordelijk voor het beleid.

In Spijkenisse is een ruime meerderheid van de bedrijven (70%) niet op de hoogte van het lokale economisch en werkgelegenheidsbeleid. Ruim de helft van deze groep zou hierover wel graag geïnformeerd worden. Op de gemeentelijke website is wel algemene informatie te vinden, maar dit vergt van werkgevers dat ze actief op zoek gaan naar informatie bij de gemeente. Gezien de aard van de contacten van werkgevers met de gemeente, is het niet te verwachten dat werkgevers actief op zoek gaan naar informatie over personeelsvoorziening op de gemeentelijke website. Wanneer de gemeente wil dat werkgevers op de hoogte zijn van arbeidsmarktbeleid, zal de gemeente de informatie bij de werkgevers moeten brengen.

7.3.3 Organisatorische inrichting

Er is geen blauwdruk te geven over de wijze waarop een organisatie moet worden ingericht ten behoeve van een effectief arbeidsmarktbeleid. De bestuurlijke portefeuilles economie en sociale zaken kunnen bij één wethouder worden ondergebracht, maar dit is geen voorwaarde. Paragraaf 6.4.2 maakt aannemelijk dat het wel helpt bij het slagen van arbeidsmarktbeleid. Het belang van bestuurlijke contacten met het bedrijfsleven wordt breed onderkend. De positie van een wethouder kan voor werkgevers interessant zijn om contacten mee te onderhouden. Een actieve inbreng van een wethouder in ondernemersnetwerken kan bijdragen tot netwerkvorming waarbij wederzijds vertrouwen ontstaat. Het wordt dan aantrekkelijk voor werkgevers, omdat de wethouder 'bekend' en dus ook 'vertrouwd' is. In de benchmark-gemeenten is binnen het arbeidsmarktbeleid voor de gemeenteraad een beperkte rol weggelegd, al wordt interesse voor en ondersteuning van het beleid wel belangrijk geacht. De aanwezigheid

van raadsleden bij interactieve bijeenkomsten met werkgevers kan stimulerend werken voor werkgevers. Diverse onderzoeken benadrukken het belang van actieve wethouders bij het vormgeven en onderhouden van relaties met het bedrijfsleven.

Ambtelijk blijkt de omgang tussen de afdelingen sociale zaken en economische zaken regelmatig een worsteling. Verschil in cultuur en taakopvatting tussen de afdelingen kan voor wrijving zorgen. Een goede samenwerking tussen de afdelingen is daarom belangrijk. Alle geïnterviewden -bijna allen onderdeel van of gelieerd aan sociale zaken- benadrukken dit. Samenwerking op managementniveau wordt eveneens als een zeer belangrijk punt naar voren gebracht bij het vormgeven en uitvoeren van structureel arbeidsmarktbeleid. Bij samenwerking blijken de persoonlijke opvattingen van de managers van beide afdelingen bepalend. Ook is het van belang structurele afspraken te maken in bijvoorbeeld een projectstructuur. Samenwerking op ad hoc-basis vergroot de kans op vertraging van het proces. Zelfs binnen een structureel samenwerkingsverband is constructieve samenwerking afhankelijk van de personen die hierin functioneren. Wanneer deze personen niet enigszins op één lijn zitten qua methode van aanpak en beleidsinhoudelijke visie (zakelijke 'klik'), of weinig mandaat hebben binnen de gemeentelijke organisatie, zal het niet leiden tot resultaten. Ook een persoonlijke 'klik' tussen personen binnen het samenwerkingsverband is volgens de geïnterviewde beleidsmedewerkers van belang.

In Spijkenisse wordt ambtelijk geprobeerd overleg tussen de afdelingen sociale zaken, economische zaken en onderwijs vorm te geven. Het betrekken van de afdeling onderwijs binnen het arbeidsmarktbeleid vinden alle benchmark-gemeenten momenteel een brug te ver. Ook hier gelden vaak weer een andere cultuur en andere taakopvattingen. Impliciet of expliciet is daarom door die gemeenten gekozen één stap tegelijk te zetten en eerst te proberen de samenwerking tussen economische zaken en sociale zaken vorm te geven.

De externe samenwerking wisselt sterk tussen gemeenten en is afhankelijk van de soort en kwaliteit van samenwerkingsrelaties die er al zijn. Is de samenwerking met het CWI goed, dan wordt deze betrokken bij arbeidsmarktbeleid. Is de samenwerking slecht, dan gaan de gemeenten verder zonder het CWI. Ook hiervoor is dus geen blauwdruk te geven. Spijkenisse probeert op subregionaal niveau (regio Voorne-Putten-Rozenburg) enige sociaal-economische afstemming te realiseren. Dit is opvallend omdat Spijkenisser bijstandsgerechtigden nauwelijks werk vinden in gemeenten binnen deze subregio. Bij de benchmark-gemeenten is geen sprake van (sub)regionale samenwerking. Verklaringen voor de terughoudendheid van benchmark-gemeenten zijn dat er geen bestaande samenwerkingsrelaties met omliggende gemeenten zijn, of dat dit proces zonder intergemeentelijke samenwerking al complex genoeg is. Immers, binnen de gemeente zelf blijkt het al lastig een aantal belangen te bundelen.

7.3.4 Rolopvatting

Zowel (actoren binnen) de gemeente Spijkenisse, als de benchmark-gemeenten zien voor zichzelf een rol weggelegd bij het vormgeven en uitvoeren van arbeidsmarktbeleid. Hierbij gaat het hoofdzakelijk om het aan werk helpen van bijstandsgerechtigden en eventueel andere werklozen. Opvallend is dat 80% van de Spijkenisser werkgevers hierin geen rol ziet voor de gemeente. Als de gemeente al moet interveniëren in de marktwerking, dan willen bedrijven vooral ondersteuning en facilitering vanuit de gemeente voor zichzelf. Er is een grote discrepantie tussen de rolopvatting van de gemeente en de opvatting van bedrijven over de gemeentelijke rol.

De benchmark-gemeenten daarentegen geven aan dat de werkgevers de rol van de gemeente op werkgelegenheidsterrein wel degelijk erkennen. Wij denken dat er een relatie kan worden gevonden tussen het verstrekken van informatie over arbeidsmarktbeleid door de lokale overheid en de rol die werkgevers zien voor de lokale overheid. Benchmark-gemeenten die helder communiceren over de rol en taken van de gemeente binnen het arbeidsmarktbeleid, ervaren dat werkgevers wel bereid zijn de gemeente hierin te volgen en zelfs medewerking verlenen. Zeker wanneer werkgevers betrokken worden bij de beleidsvoorbereiding en dus aan de voorkant van het proces hebben kunnen meedenken over de ambities, hebben benchmark-gemeenten positieve ervaringen over de betrokkenheid van het bedrijfsleven. Rolopvatting is daarom beïnvloedbaar via informatieverstrekking en gerichte benadering van werkgevers door de gemeente.

7.3.5 Betrokkenheid bij lokale samenleving

In hoofdstuk 2 (figuur 3) wordt vanuit de theorie inzicht gegeven in de afhankelijkheidsrelaties tussen lokale samenleving en een bedrijf. Uit de enquête blijkt dat veel bedrijven zich betrokken voelen bij de gemeente Spijkenisse vanwege de afzetmarkt en vanwege het feit dat hun werknemers in Spijkenisse wonen (bedrijfseconomische belangen). Iets meer dan een vijfde van de werkgevers heeft aangegeven zich op geen enkele wijze betrokken te voelen bij de gemeente Spijkenisse. Slechts een beperkt deel van de bedrijven, vooral non-profit organisaties, geven aan binding te hebben met het welzijn van de burgers in Spijkenisse. Een klein deel van de Spijkenisser bedrijven sponsort lokale evenementen of neemt eraan deel. De betrokkenheid met kansarmen op de arbeidsmarkt is beperkt. Werkgevers zien geen rol voor de gemeente weggelegd bij het ondersteunen van werkzoekenden en het animo om uitkeringsgerechtigden aan te nemen is gering. Wanneer wij de non-respons betrekken bij onze analyse, dan verwachten wij dat onder de respondenten naar verhouding meer bedrijven zitten die binding hebben met Spijkenisse; zij hebben immers de moeite genomen voor de gemeente de enquête in te vullen. De feitelijke betrokkenheid van bedrijven zal daarom vermoedelijk lager liggen dan de enquêteresultaten laten zien.

De betrokkenheid van lokale werkgevers bij de Spijkenisser samenleving is dus, wanneer aanwezig, voornamelijk bedrijfseconomisch. Het model van Oinas (figuur 3) vertaalt een lokale afzetmarkt en lokale arbeidsmarkt naar een hoge mate van 'enterprise dependence', oftewel een hoge mate van lokale afhankelijkheid voor het bedrijf. Wij kunnen met deze theorie de beperkte betrokkenheid van werkgevers bij de kansarmen op de lokale arbeidsmarkt niet verklaren en hebben daarom gezocht naar aanvullende theoretische inzichten. Mevissen (1992) gaat dieper in op afhankelijkheden binnen een specifiek onderdeel van de omgeving, de arbeidsmarktomgeving. De arbeidsmarktomgeving bestaat onder andere uit de vraag naar arbeid, de kwantiteit en kwaliteit van het arbeidsaanbod, instituties en organisaties die een rol kunnen spelen bij de koppeling tussen vraag en aanbod. Volgens Mevissen (1992, p. 73) is de mate van afhankelijkheid van de arbeidsmarktomgeving van grote invloed op het gedrag van de werkgever. De werkgever zal zo onafhankelijk mogelijk willen zijn van de arbeidsmarktomgeving, omdat afhankelijkheid transactiekosten met zich meebrengt of zelfs een risico vormt voor het voortbestaan van het bedrijf. Wanneer een werkgever toch afhankelijk wordt van de arbeidsmarktomgeving, kan deze volgens Mevissen op vier manieren reageren:

1. het bedrijf aanpassen aan de omgeving, zoals het aanpassen van selectie-eisen voor vacatures;

2. de omgeving aanpassen aan het bedrijf, zoals het maken van afspraken met opleidingsinstituten of het inroepen van ondersteunende diensten van derden;
3. het opzoeken van andere markten, zoals werving in andere regio's, werving binnen andere groepen werkzoekenden waaronder uitkeringsgerechtigden of het verplaatsen van het bedrijf;
4. niet reageren op een omgevingsverandering.

Bedrijven die in enige mate afhankelijk zijn van de arbeidsmarktomgeving, kunnen open staan voor het arbeidsaanbod van bijstandsgerechtigden. Deze afhankelijkheid zal ontstaan wanneer een bedrijf moeite heeft met het vinden van geschikt personeel. Spijkenisser bedrijven die hebben aangegeven problemen te ondervinden bij werving zouden dan ook open kunnen staan voor werving onder bijstandsgerechtigden. Voorwaarde hiervoor is, zoals aangegeven in de voorgaande paragrafen, dat het aanbod en de rol van de gemeente bij die werkgevers bekend is en dat de werkgevers vertrouwen hebben in de samenwerking met de gemeente.



Conclusies en aanbevelingen

In het eerste hoofdstuk hebben wij ons tot doel gesteld om ‘randvoorwaarden vast te stellen voor een beleidsinstrumentarium voor het vraaggericht arbeidsmarktbeleid in de gemeente Spijkenisse, ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt’. Om dit doel te kunnen bereiken, hebben wij enkele vragen gesteld. De beantwoording hiervan in dit afsluitende hoofdstuk centraal. Eerst beantwoorden wij de zes deelvragen, vervolgens de hoofdvraag en presenteren wij onze conclusies. De derde paragraaf biedt een normatief kader; wij plaatsen in die paragraaf enkele subjectieve kanttekeningen bij onze conclusies, om vervolgens in de vierde paragraaf tot aanbevelingen te komen.

8.1 Beantwoording van deelvragen

Wij hebben onze deelvragen in drieën verdeeld, te weten: arbeidsaanbod, arbeidsvraag en koppeling tussen vraag en aanbod. Ondanks dat wij onderzoek hebben verricht vanuit deze drie punten, beseffen wij dat het onderzoeksgebied beperkt is geweest. De antwoorden zullen daarom niet uitputtend zijn. Wij baseren ons voor de beantwoording van de vragen volledig op de gepresenteerde onderzoeksresultaten.

8.1.1 Het arbeidsaanbod

Volgens het baancompetitiemodel willen werkgevers het beste personeel dat beschikbaar is. Wat het beste personeel is, bepalen zij aan de hand van rationale en niet-rationele factoren. Bezien vanuit het baancompetitiemodel verkeren bijstandsgerechtigden over het algemeen in een zwakke uitgangspositie. Toch zijn er binnen de groep bijstandsgerechtigden specifieke factoren te benoemen die de baankansen belemmeren. Op deze factoren hebben wij ons gericht bij het beantwoorden van de onderstaande deelvraag:

1a. Welke beïnvloedbare belemmeringen spelen bij bijstandsgerechtigden bij de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt?

Demografische kenmerken van het arbeidsaanbod, te weten geslacht, leeftijd en etnische afkomst zijn niet te beïnvloeden. De verminderde baankans van vrouwen, ouderen en allochtonen zijn daardoor niet direct te veranderen. Enkele aspecten die hiermee te maken hebben wel. Zo is de zorgverantwoordelijkheid voor (jonge) kinderen een belemmering voor de baankansen van veel vrouwen in de bijstand. Voor groepen allochtonen geldt dat beperkte Nederlandse taalbeheersing een belemmering vormt die kan worden beïnvloed. Voor ouderen ligt de situatie complexer. De vraag of belemmeringen beïnvloedbaar zijn, is bij ouderen -meer dan bij andere groepen- een individueel te beantwoorden vraag.

De arbeidsmarktwaarde is wel te beïnvloeden. Een belangrijke belemmering voor veel bijstandsgerechtigden is het beperkte opleidingsniveau. Een opleiding onder VMBO-niveau geeft een verminderde baankans voor bijstandsgerechtigden in Spijkenisse. Een opleiding op minimaal MBO-niveau geeft een verhoogde baankans.

De afstand tot de arbeidsmarkt van bijstandsgerechtigden is ook van invloed op de baankansen. Hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt, des te slechter de baankansen. De verblijfsduur in de uitkering blijkt duidelijk een verminderde baankans te geven wanneer iemand meer dan drie jaar een uitkering ontvangt. Achterliggende belemmeringen, die reden vormen voor de lange verblijfsduur spelen hierbij een aanzienlijke rol, zoals verminderde productiviteit, gebrek aan recente werkervaring en medische of psychosociale belemmeringen.

De werkhouding van werkzoekenden is voor werkgevers zeer belangrijk. Sterke motivatie en sociale vaardigheden spelen een grote rol bij selectie van sollicitanten. Als belemmeringen in de werkhouding zijn aan te merken: beperkte motivatie voor arbeid, inactief zoekgedrag, lage bereidheid een baan te accepteren en beperkte sociale vaardigheden.

Samengevat hebben wij de volgende beïnvloedbare belemmeringen geconstateerd bij bijstandsgerechtigden:

- zorgverantwoordelijkheid voor minderjarige kinderen (vooral bij vrouwen);
- beperkte beheersing van de Nederlandse taal door groepen allochtonen;
- scholingsniveau onder VMBO-niveau of in bepaalde sectoren onder MBO-niveau;
- verminderde productiviteit en gebrek aan recente werkervaring bij langdurig werklozen (verblijfsduur in uitkering langer dan drie jaar);
- beperkte motivatie en lage acceptatiebereidheid voor een baan;
- inactief zoekgedrag (weinig solliciteren);
- beperkte sociale vaardigheden;
- individuele belemmeringen, bijvoorbeeld medisch of psychosociaal (voor zover deze te beïnvloeden zijn moet individueel worden bepaald).

De tweede deelvraag luidt:

1b. Welke branches en functies bieden bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse de meeste mogelijkheden voor een baan en in welke gemeenten liggen die mogelijkheden?

Twee zaken bepalen de branches waarin mogelijkheden liggen voor banen voor bijstandsgerechtigden. Ten eerste moeten er voldoende banen in de branche zijn met zodanige eisen dat bijstandsgerechtigden hier over het algemeen aan kunnen voldoen. Ten tweede moet de branche de komende jaren groeien of moeten er binnen de branche baanopeningen komen. De grootste branche in de stadsregio Rotterdam die aan deze eisen voldoet is de zakelijke dienstverlening. In het bijzonder uitzendbureaus, schoonmaak- en beveiligingsbedrijven. Ook de gezondheidszorg voldoet aan deze criteria, al blijkt uit het dossieronderzoek dat hiervoor meestal een MBO-diploma vereist is.

Branches die potentieel aan deze criteria voldoen, maar in verhouding nog weinig bijstandsgerechtigden aannemen zijn de horeca en de detailhandel. Juist deze branches worden de komende jaren in Spijkenisse fors uitgebreid. Hierdoor kunnen kansen ontstaan. Ook biedt de transport- en de bouwbranche in Spijkenisse mogelijkheden.

Naast de functies die in bovenstaande branches veel voorkomen, zoals schoonmaker, verzorger en beveiliging, zijn er enkele algemene functies te noemen die mogelijkheden bieden voor bijstandsgerechtigden. Dit zijn productiemedewerker, administratief medewerker en (telefonisch) verkoper.

Voor bijstandsgerechtigden uit Spijkenisse zijn de meeste banen te vinden in Rotterdam en Spijkenisse. De baankansen in andere gemeenten op Voorne-Putten-Rozenburg zijn gering.

Bovenstaande vatten wij als volgt samen (in willekeurige volgorde):

Kansrijke branches en sectoren	Kansrijke functies	Belangrijke gemeenten
Uitzendbureaus Schoonmaakbedrijven Beveiligingsbedrijven Gezondheidszorg Detailhandel Horeca Bouw Transport	Productiemedewerker Schoonmaker Beveiliging Verzorger Verkoper Administratief medewerker Bouwvakker	Rotterdam Spijkenisse

8.1.2 De arbeidsvraag

Nu de aanbodkant inzichtelijk gemaakt is, komt de vraag naar arbeid van werkgevers aan de orde.

2a. Welke beïnvloedbare belemmeringen spelen bij lokale werkgevers bij de matching tussen arbeidsvraag en aanbod van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt?

Spijkenisser bedrijven maken veel gebruik van directe wervingsmethoden (netwerken en advertenties) om aan personeel te komen. Intermediaire organisaties als CWI, reïntegratiebedrijven etc. zijn nauwelijks in beeld. De deskresearch heeft ons geleerd dat wervingsmethoden van bedrijven niet snel veranderen. Kortom: werkgevers werven structureel via andere kanalen dan waarmee de gemeente bijstandsgerechtigden aanbiedt. Deze discrepantie vormt een belemmering bij de matching.

Een kluwen van organisaties in de non-profitsector die zich bezighouden met arbeidsvoorziening, benadert werkgevers inzake het plaatsen van werkzoekenden. Daarnaast worden werkgevers via de profitsector benaderd. Bedrijven weten hierdoor soms niet waar zij met (personeels)vragen terecht kunnen. Bedrijven in Spijkenisse zijn bovendien niet op de hoogte dat de gemeente een rol kan spelen bij het vinden van geschikt personeel. Het ontbreken van een duidelijk aanspreekpunt binnen de non-profitsector inzake werkgelegenheidsvraagstukken vormt een belemmering voor matching.

De gemeente Spijkenisse heeft een aantal beleidsinstrumenten die zij kan inzetten ten behoeve van het plaatsen van een bijstandsgerechtigde. Echter, deze zijn niet bekend bij het bedrijfsleven. Andersom zien werkgevers de gemeente niet als partner in werkgelegenheidsvraagstukken en is de lokale arbeidsvraag niet bekend bij de gemeente. Het gebrek aan informatie(kanalen) richting werkgevers en onvoldoende inzicht in de vacatures en problemen op het gebied van personeelsvoorziening vormen voor de gemeente een belemmering.

Werkgevers in Spijkenisse hebben weinig ervaring met het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden. De bedrijven die wel ervaringen hebben met deze groep zijn over het algemeen neutraal of positief. Mogelijk heeft het gebrek aan kennis en ervaring geleid tot opvattingen/vooroordelen over (groepen) bijstandsgerechtigden die niet overeenkomen met de werkelijkheid of niet voor individuen hoeven te gelden. Werkgevers verwachten een hoger risico op uitval, verminderde productie en verouderde kwalificaties. Het gebrek aan ervaring met het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden, zien wij daarom als belemmering.

Bedrijven willen graag passend personeel en voelen zich vrijwel alleen betrokken bij Spijkenisse vanwege bedrijfseconomische belangen. Een beperkt deel van de werkgevers geeft aan vanwege de maatschappelijke betrokkenheid mee te willen denken over het werkgelegenheidsvraagstuk. Het bedrijfsleven streeft in zijn algemeenheid dus vooral eigen belang na; wat op zich niet vreemd is voor ondernemers die gericht zijn op bedrijfseconomische continuïteit en rendementsverbetering. Het gebrek aan betrokkenheid vormt wel een belemmering voor matching, aangezien werkgevers hierdoor moeilijker aan te spreken zijn vanuit het besef van maatschappelijk betrokken ondernemen op het gebied van de arbeidsmarkt.

Samengevat hebben wij de volgende beïnvloedbare belemmeringen geconstateerd bij werkgevers:

- de wervingsmethode van werkgevers en de methode van aanbieden van bijstandsgerechtigden komen niet overeen;
- veel non-profit organisaties zijn actief met het plaatsen van werkzoekenden, waardoor het bedrijfsleven geen duidelijk aanspreekpunt heeft;
- de arbeidsvraag van lokale werkgevers is onbekend bij gemeente;
- werkgevers zijn niet op de hoogte van de mogelijkheden voor gemeentelijke facilitering bij het in dienst nemen van bijstandsgerechtigden;
- werkgevers hebben weinig ervaring met bijstandsgerechtigden. Dit kan leiden tot vooroordelen;
- gebrek aan maatschappelijke betrokkenheid op het gebied van de arbeidsmarkt.

Deelvraag 2b luidt:

2b. Welke rol zien lokale werkgevers voor de gemeente bij lokaal arbeidsmarktbeleid?

Veel bedrijven in Spijkenisse hebben niet of nauwelijks contact met de gemeente en een ruime meerderheid is niet op de hoogte van lokale initiatieven op de beleidsterreinen economie en werkgelegenheid. Als er contact is, dan gaat dit dikwijls over vergunningen en bouwplannen. Het bedrijfsleven ziet de gemeente niet als partner in werkgelegenheidsvraagstukken. Opvallend is dat een groot deel van de werkgevers de gemeente wel een rol toebedelen bij het faciliteren van het ondernemerschap. Als het gaat over het plaatsen van bijstandsgerechtigden scoort dit minder hoog dan 'de tucht van de markt'. De gemeente dient dus, vanuit het werkgeversperspectief, vooral werkgevers te faciliteren en niet de werkzoekenden.

Mede gelet op de geringe hoeveelheid contacten tussen gemeente en werkgevers valt af te leiden dat het Spijkenisser bedrijfsleven weinig vraagt van de gemeente en andersom. In sommige benchmark-gemeenten is dit anders. Daar wordt de lokale overheid wel als partner gezien. Deze gemeenten hebben aangegeven fors geïnvesteerd te hebben in informatievoorziening, communicatie en het opbouwen van netwerken om uiteindelijk als partner gezien te worden. Hierbij hebben zij de rol die de gemeente kan spelen duidelijk naar voren gebracht.

8.1.3 Koppeling vraag en aanbod

De koppeling tussen vraag en aanbod betreft het gemeentelijk beleid om de matching tussen arbeidsvraag en aanbod van bijstandsgerechtigden te bevorderen. In deze deelvragen staat het beleid centraal.

3a. Welk beleidsinstrumentarium zetten -met Spijkenisse vergelijkbare- gemeenten in bij het vraaggericht arbeidsmarktbeleid?

Alhoewel het beleidsinstrumentarium voor vraaggericht arbeidsmarktbeleid vaak bestaat uit een combinatie van enkele beleidsinstrumenten, hebben wij hierin twee beleidsbepalende richtingen gevonden:

De netwerkbenadering

De netwerkbenadering zoals wij die benoemen (zie 6.3.2), is anders dan in de bestuurskunde gebruikelijk is. Wij verstaan onder deze benadering een zichtbaar samenwerkingsverband dat wordt opgericht, waar werkgevers en gemeente bij elkaar komen. Doel is dat uit deze 'netwerken' regulier werk voortkomt voor bijstandsgerechtigden, als gevolg van bestuurlijke participatie in ondernemersnetwerken. De achtergrond is dat door informatieverstrekking vanuit de gemeente de werkgever zijn keuze voor personeel minder hoeft te laten afhangen van niet-rationele factoren en vooroordelen, waardoor bijstandsgerechtigden niet automatisch onaantrekkelijk zijn voor werkgevers. Met het opbouwen van vertrouwen en het laten zien van resultaten binnen de relatie gemeente-werkgever, raakt de werkgever ervan overtuigd dat de gemeente goed personeel kan leveren. Ook specifieke eisen of voorwaarden van de werkgever kunnen binnen de netwerkrelatie worden ingevuld, omdat de gemeente eventueel kan inspelen op wensen vanuit de werkgeverszijde. Het in dienst nemen van een bijstandsgerechtigde in plaats van een andere werkzoekende wordt hierdoor een aantrekkelijke optie. Het vertrouwen van de werkgever in de gemeente over de kwaliteit van de bijstandsgerechtigden leidt tot lagere transactiekosten voor het bedrijf. Immers, diverse activiteiten worden niet meer ondernomen, omdat er garanties zijn vanuit de gemeente dat aan de specifieke wensen voldaan is. Naast deze rechtstreekse relatie binnen het netwerk, is er ook een indirecte relatie te leggen. Doordat bedrijven in contact staan met een of meer wethouders, kunnen zij wensen op andere beleidsterreinen kenbaar maken. De gemeente kan aan het vervullen van deze wensen -na goed overleg met de werkgever- voorwaarden verbinden, bijvoorbeeld het aannemen van een bijstandsgerechtigde. Op deze manier worden zowel de wensen van de werkgever als de gemeente vervuld, oftewel is sprake van indirecte wederkerigheid.

Vormen van niet-reguliere arbeid

Bij vormen van niet-reguliere arbeid wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor het laten verrichten van werk door bijstandsgerechtigden. Dit kan via stageplekken en werkervaringsplaatsen, additionele arbeidsplaatsen en loonkostensubsidie bij reguliere arbeidsplaatsen. Doel is dat hieruit vanzelf reguliere arbeid zonder subsidie zal volgen, omdat de werknemer werkervaring opdoet en de werkgever de werknemer en diens capaciteiten leert kennen. De (theoretische) achtergrond is dat werkgevers de meest aantrekkelijke werkzoekende willen aannemen. Door de verminderde aantrekkelijkheid van bijstandsgerechtigden te compenseren met een financiële tegemoetkoming (hetzij doordat de bijstandsgerechtigde alleen 'stage' loopt, hetzij doordat de werkgever subsidie krijgt op de loonkosten), wordt de bijstandsgerechtigde aantrekkelijker voor de werkgever. Hiermee is sprake van directe wederkerigheid; de hogere transactiekosten die de werkgever in de beginfase moet maken (meer begeleiding, trainingskosten, lagere productiviteit) worden gecompenseerd.

Binnen beide richtingen hebben wij aandacht gezien voor contract-compliance, de voorbeeldfunctie van de gemeente als werkgever en loonkostensubsidie. Deze instrumenten zijn in meer of mindere mate ontwikkeld.

3b. Welke factoren zijn in die gemeenten bepalend (geweest) in het beleidsproces?

Bij het beantwoorden van deze deelvraag hebben wij gekeken naar het beleidsproces in gemeenten die met Spijkenisse vergelijkbaar zijn. Deze gemeenten hadden de beleidsvoorbereidende fase achter de rug; de beleidsuitvoerende fase was veelal nog in volle gang. Tijdens de beleidsuitvoering werd het beleid ook bijgesteld. Wij hebben het proces bekeken tot aan de huidige stand van zaken. Dit betekent dat wij nog geen (tussentijdse) resultaten hebben kunnen zien en er geen beleidsevaluatie voorhanden was.

Bij aanvang van het beleidsproces is de eigen rolopvatting van de gemeenten sterk bepalend; het direct samenwerken met werkgevers om reïntegratie van bijstandsgerechtigden te bevorderen, wordt als een gemeentelijke taak beschouwd.

Gemeenten formuleren hun arbeidsmarktbeleid op grond van informatie over de lokale (en regionale) arbeidsmarkt. Een veel gebruikte methode is het benutten van kennis en ervaringen van actoren op de arbeidsmarkt, waaronder het lokale bedrijfsleven. Inzicht in de (lokale) arbeidsmarkt blijkt noodzakelijk om beleid te kunnen maken.

Wellicht niet zozeer de inhoud van de contacten met werkgevers, maar het feit dat contacten met werkgevers structureel worden vormgegeven is bepalend voor de wijze waarop beleid totstandkomt. In gemeenten waar na de beleidsvoorbereidende fase geen of beperkt contact is onderhouden met werkgevers, is het beleid naar binnen gericht. Dit houdt in dat beleidsvorming hoofdzakelijk plaatsvindt vanuit de mogelijkheden van de gemeentelijke organisatie en niet vanuit de wensen van werkgevers. Het voortzetten van de contacten met werkgevers is als aandachtspunt genoemd, zowel door gemeenten die dit hebben gedaan, als door gemeenten die de contacten niet hebben voortgezet (interactieve beleidsuitvoering).

Gedurende het beleidsproces is bij alle gemeenten gebleken dat er teveel actiepunten zijn benoemd. Uiteindelijk hebben de gemeenten zich gericht op twee of drie speerpunten waaraan vrijwel alle aandacht is geschonken. Deze speerpunten zijn meestal in de praktijk ontstaan, omdat die actiepunten een goede voortgang kenden en andere activiteiten zijn 'doodgebloed'.

Bestuurlijke steun voor de activiteiten en een actieve rol van het college blijkt zeer gewenst. Vooral in de contacten met werkgevers spelen collegeleden een belangrijke rol. Zij vormen voor werkgevers(organisaties) een aantrekkelijke factor binnen het netwerk en kunnen door hun integraliteit en positie (indirecte) wederkerigheid bevorderen.

Samenwerking tussen sociale zaken en economische zaken is zowel in positieve als in negatieve zin bepalend. Onderlinge samenwerking wordt als voorwaarde gezien voor arbeidsmarktbeleid. In gemeenten waar cultuurverschillen en verschil in opvattingen zijn overbrugd, is samenwerking tussen deze afdelingen opgezet. Waar dit niet mogelijk was, is het beleid zodanig vormgegeven dat ook zonder deze samenwerking arbeidsmarktbeleid kan worden gevoerd. Gemeenten die het arbeidsmarkt-

beleid binnen één afdeling vormgeven, kiezen vaker voor beleidsinstrumenten waarover de afdeling sociale zaken zelf kan beschikken, bijvoorbeeld subsidies aan werkgevers. De rol van de managers is van belang voor de samenwerking tussen afdelingen. Voor een succesvolle gezamenlijke aanpak is het cruciaal dat zowel het management van de afdeling economische zaken als van sociale zaken prioriteit geven aan arbeidsmarktbeleid. Zij zullen hiervoor dan ook beleidscapaciteit vrij moeten maken. Ook zullen beide afdelingen gezamenlijke doelen moeten opstellen en aangeven op welke wijze de afdelingen een bijdrage kunnen leveren aan het verwezenlijken daarvan. Een belangrijke stap in dit proces is eveneens het aanwijzen van de juiste beleidsmedewerkers voor de samenwerking. Samenwerking kan niet slagen zonder een zakelijke 'klik' (=dezelfde doelstelling en denkrichting). Daarnaast blijkt een 'klik' op persoonlijk niveau tussen de medewerkers van betekenis te zijn bij het vormgeven en uitvoeren van beleid. Juist vanwege de verschillen in cultuur tussen de afdelingen blijkt die persoonlijke band van belang voor het beleidsproces.

Voor externe samenwerking geldt hetzelfde als voor de interne samenwerking. Er moet sprake zijn van gezamenlijke doelen en onderling vertrouwen. Voor samenwerking met ketenpartners geldt dat gebruik wordt gemaakt van al bestaande relaties, wanneer deze goed functioneren. Met ketenpartners waarmee de gemeente voorheen niet samenwerkte, worden banden niet aangehaald. Dit geldt zowel voor contacten met CWI, als voor intergemeentelijke samenwerking of relaties met bijvoorbeeld scholen voor beroepsopleidingen of RPA's. Ook bij de netwerkbenadering geldt dat alleen ketenpartners deelnemen waarmee men voorafgaand aan het arbeidsmarktbeleid al samenwerking zocht.

Samenvattend hebben wij de volgende bepalende factoren gevonden:

- rolopvatting: de gemeente ziet vraaggericht arbeidsmarktbeleid als taak;
- inzicht in de arbeidsmarkt: bekendheid met (de werking van) de lokale arbeidsmarkt is noodzakelijk voor beleidsbepaling;
- werkgeverscontacten: voortzetting van contacten met werkgevers, zodat hun wensen (mede) als uitgangspunt voor beleid kunnen dienen;
- speerpunten: meer dan twee tot drie speerpunten is niet realiseerbaar;
- bestuurlijke betrokkenheid: collegeleden inzetten voor contacten met werkgevers;
- interne samenwerking: de inhoud van beleid wordt mede bepaald op grond van de aan- of afwezigheid van samenwerking; bij samenwerking is een samenwerkend management en goede keuze van medewerkers belangrijk;
- externe samenwerking: aansluiting bij goed functionerende samenwerkingsverbanden, anders geen samenwerking.

8.2 Beantwoording hoofdvraag

Met de antwoorden van de deelvragen kan de hoofdvraag beantwoord worden:

Welke randvoorwaarden gelden voor Spijkenisse bij een vraaggericht beleidsinstrumentarium ten behoeve van reïntegratie van bijstandsgerechtigden naar de reguliere arbeidsmarkt?

Teneinde een zo helder mogelijk antwoord te formuleren op onze probleemstelling, maken wij een onderscheid tussen beleidsinhoudelijke en -procesmatige randvoorwaarden. We starten met een overzicht van de beleidsinhoudelijke randvoorwaarden.

Inhoudelijke randvoorwaarden:

1. Integrale informatieverstrekking over het gemeentelijk economisch en werkgelegenheidsbeleid en communicatie met werkgevers; instrumenten ontwikkelen voor informatie-uitwisseling en de onderlinge afstemming van initiatieven.
2. Aanwezigheid van een netwerk met lokale werkgevers, waarin de arbeidsvraag van lokale werkgevers zichtbaar kan worden en de maatschappelijke betrokkenheid van werkgevers kan worden gestimuleerd.
3. Duidelijk aanspreekpunt (loket) voor ondernemers namens de non-profit organisaties die zich met arbeidsvoorziening bezighouden. Het werken aan een effectieve en efficiënte aanbodsorganisatie, die vroegtijdig gevoed wordt door signalen aan de vraagkant (vanuit het netwerk), in staat is om flexibel te reageren op specifieke wensen van ondernemers en op tijd het gewenste personeel kan leveren.
4. Scholing van het arbeidsaanbod op VMBO/MBO-niveau, afgestemd op kansrijke branches en functies.
5. Stimuleren van motivatie bij het arbeidsaanbod en investeren in persoonlijke en sociale vaardigheden.
6. Periodiek inzicht in de ontwikkeling van de lokale/regionale arbeidsmarkt.

Procesmatige randvoorwaarden:

1. Een eenduidige kijk op de rol van de gemeente inzake arbeidsmarktbeleid -wat wil de gemeente wel of juist niet doen- waarbij verschillende afdelingen (in ieder geval economische zaken en sociale zaken) gezamenlijk doelen formuleren en de gemeente als één organisatie naar buiten treedt.
2. Het formuleren van maximaal drie speerpunten voor arbeidsmarktbeleid.
3. De gemeente neemt het initiatief tot lokaal arbeidsmarktbeleid en stuurt tijdens het proces; er zijn geen andere 'trekkers' in Spijkenisse.
4. Bestuurlijke betrokkenheid en deelname door wethouders aan ondernemersnetwerken.
5. Managementprioriteit voor arbeidsmarktbeleid, onder andere structureel beschikbaar stellen van capaciteit en een sturende rol voor het management in het overbruggen van cultuurverschillen tussen economische zaken en sociale zaken.

8.3 De brug naar aanbevelingen

Voordat wij vanuit bovenstaande bevindingen komen tot aanbevelingen, benoemen wij in deze paragraaf ons normatief kader; een brug. Aan de keuzes die op grond van onze resultaten kunnen worden gemaakt, liggen namelijk normatieve uitgangspunten ten grondslag. In deze paragraaf geven wij een subjectieve kijk op de resultaten; hoe zou het naar onze maatstaven moeten zijn op basis van de gevonden gegevens?

Een lokaal arbeidsmarktbeleid streeft naar een win-win-win situatie voor werkgever, gemeente en bijstandsgerechtigde. Ons onderzoek heeft aangetoond dat de werkelijkheid weerbarstig is. Op basis van onze bevindingen komen wij tot de conclusie dat lokaal arbeidsmarktbeleid een langzaam en moeilijk proces is en geen garantie biedt op resultaten (= meer uitstroom van bijstandsgerechtigden). Interessant is de wens vanuit wethouders sociale zaken, ook in Spijkenisse, om arbeidsmarktbeleid vorm te geven. Gelet op het moeizame proces is ambtelijke betrokkenheid niet voldoende en wordt er van de wethouder(s) economie en/of sociale zaken een investering en een pro-actieve houding verwacht. Zij kunnen namelijk een brug slaan naar het lokale bedrijfsleven en hierdoor een rol spelen in het vergroten van de betrokken-

heid en het vertrouwen van het bedrijfsleven. De aantrekkingskracht van een wet- houder in ondernemersnetwerken moet niet worden onderschat en deze fungeert dan ook als spil van het netwerk.

Voor Spijkenisse gelden enkele knelpunten die naar onze mening het arbeidsmarkt- beleid bemoeilijken. Ten eerste vindt een belangrijk deel van de bijstandsgerechtig- den werk buiten Spijkenisse. Omdat het op zijn minst niet netjes is bedrijven in een andere gemeente te benaderen, richt het lokaal vraaggericht arbeidsmarktbeleid zich op een beperkt gebied, te weten Spijkenisse. Ten tweede ervaart slechts een beperkt aantal partijen een 'sense of urgency' om gezamenlijk aan een lokaal arbeidsmarkt- beleid te werken. Zelfs binnen de gemeentelijke organisatie zijn de meningen over het vormgeven van een arbeidsmarktbeleid verdeeld. Het is duidelijk dat de lokale werkgevers zich niet verantwoordelijk en betrokken voelen voor het aan een baan helpen van bijstandsgerechtigden. Zij willen vooral personeel dat aan hun eisen vol- doet. Het derde punt dat wij willen maken is dat er in Spijkenisse geen basis is voor samenwerking tussen gemeente en werkgevers inzake arbeidsmarktbeleid; de werk- gevers zien voor de gemeente geen rol weggelegd en wenden zich niet tot organisa- ties waarmee de gemeente samenwerkt om bijstandsgerechtigden te plaatsen. Zij zien de lokale overheid dus niet als partner bij werkgelegenheidsvraagstukken. Vanuit gemeentezijde is er geen sprake van gerichte communicatie richting het bedrijfsleven. Kortom: arbeidsmarktbeleid zou in Spijkenisse vanaf de bodem moe- ten worden opgebouwd.

Wij beseffen dat het vormgeven van arbeidsmarktbeleid meerdere doelen kan dienen dan alleen het plaatsen van bijstandsgerechtigden en bovendien gunstige nevenef-ecten kan hebben. Het aanhalen van de banden met het lokale bedrijfsleven kan op meerdere terreinen een 'window of opportunity' creëren. Als gunstig neveneffect kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de verdere vormgeving van de 'civil society' die de toekomstige Wet Maatschappelijke Ondersteuning van lokale overheden verlangt. Het investeren in contacten met het bedrijfsleven biedt kansen, omdat werkgevers hebben aangegeven een rol voor de gemeente te zien in het faciliteren van onderne- mers. Wat er precies onder faciliteren verstaan moet worden, is een onderwerp voor verder onderzoek. De vraag blijft echter wat investeren in netwerken met werkgevers concreet oplevert. Een actieve wethouder en ambtenaren die condities scheppen voor het ontstaan van en participeren in publiek-private netwerken vergroten in ieder geval de kans om signalen op te vangen. Ieder signaal is een kans op verbetering van beleid.

Het vormgeven van een lokaal arbeidsmarktbeleid vraagt zodoende een investering van de lokale overheid. Ambtelijk en bestuurlijk. De vraag kan gesteld worden of er ooit een 'return on investment' komt. Het hebben van een lokaal arbeidsmarktbeleid biedt geen garantie op een verhoogde uitstroom van bijstandsgerechtigden of resul- taten op andere terreinen. Wanneer wij teruggrijpen naar onze opdracht, behelst deze niet te adviseren over het al dan niet opzetten van arbeidsmarktbeleid, maar het bieden van randvoorwaarden voor dit beleid. De gevolgen voor de interne orga- nisatie, het beslag op de middelen en een inschatting van de gevolgen voor bestaand beleid moeten ambtelijk in kaart worden gebracht. De keuze om al dan niet een lokaal arbeidsmarktbeleid te vormen en uit te voeren is een politieke keuze. Gezien de gevraagde investering en het belang van een breed geaccepteerd beleid is het na advisering door het college, uiteindelijk aan de raad om deze keuze te maken. Bij het formuleren van onze aanbevelingen zijn wij uitgegaan van de situatie dat er gekozen wordt om arbeidsmarktbeleid vorm te geven.

8.4 Aanbevelingen

Spijkenisse bevindt zich in een moeilijke uitgangssituatie voor wat het vormgeven van arbeidsmarktbeleid betreft. Onze aanbevelingen hebben we daarom als een soort basis-stappenplan geformuleerd, waarbij de aanbevelingen in de hieronder opgenomen volgorde kunnen worden uitgevoerd (aanbeveling 1 en 2 bij voorkeur gelijktijdig). Voorafgaand aan de aanbevelingen geven wij mee: bezint eer ge begint.

1. Samenwerking tussen economische zaken en sociale zaken

Voordat de blik naar buiten kan worden gericht, zullen eerst de twee belangrijkste portefeuilles/afdelingen op het gebied van arbeidsmarktbeleid een concreet en herkenbaar gezamenlijk doel en visie moeten formuleren. Benoem een procesverantwoordelijke en probleemeigenaar en formuleer de rol van de gemeente inzake arbeidsmarktbeleid. Bekijk of en hoe eventuele ketenpartners worden betrokken. Leg het ambitieniveau niet te hoog en benoem maximaal drie speerpunten. Betrek nadrukkelijk de kansen die nieuwe economische ontwikkelingen, bijvoorbeeld het Centrumplan, kunnen bieden voor arbeidsmarktbeleid. De managers van de genoemde afdelingen spelen een belangrijke rol, namelijk: prioriteit stellen, tijd en capaciteit beschikbaar stellen, cultuurverschillen overbruggen en zoeken naar het gezamenlijk belang. Vanzelfsprekend zijn ook de beleidsmedewerkers en portefeuillehouders bepalend voor de voortgang van het proces. Zorg dat de juiste personen deelnemen aan het project, zowel qua persoonlijkheid als qua capaciteiten. Creëer enkele basisvoorzieningen richting werkgevers, waarmee bijstandsgerechtigden aantrekkelijker worden gemaakt (nader onderzoek naar welke faciliteiten werkgevers aantrekkelijk vinden is noodzakelijk). Op deze wijze heb je de werkgever al iets te bieden wanneer je naar buiten treedt. Vorm één loket voor werkgevers waar zij met hun vragen terecht kunnen (bij voorkeur met eventuele ketenpartners).

2. Investeer in het arbeidsaanbod

Werkgevers willen werknemers die aantrekkelijk voor hun bedrijf zijn, dus gemotiveerd en beschikkend over de juiste kwalificaties. Probeer daarom het arbeidsaanbod van bijstandsgerechtigden zo aantrekkelijk mogelijk te maken door scholing (VMBO/MBO-niveau) gericht op kansrijke branches/functionies en door in een vroegtijdig stadium (bijvoorbeeld tijdens Work First) training te geven op het gebied van motivatie, zelfvertrouwen, representativiteit en sociale vaardigheden.

3. Communicatie/PR vanuit gemeente richting lokale werkgevers

Treedt vervolgens als één organisatie naar buiten (met eventuele ketenpartners) en geef de organisatie een gezicht. Een wethouder is hiervoor de meest geschikte persoon. Creëer goede informatievoorziening naar werkgevers en sluit aan bij bestaande overlegsituaties en ontmoetingsmomenten van en met werkgevers. Maak de gemeentelijke rol richting werkgevers duidelijk (doelen/ambities, aanwezige basisvoorzieningen) en maak hen deelgenoot van het probleem inzake reïntegratie van bijstandsgerechtigden. Laat wethouders hierbij structureel een prominente rol spelen; een wethouder heeft aantrekkingskracht op het bedrijfsleven. Een dergelijke werkwijze kan een positieve bijdrage leveren aan de sociaal maatschappelijke betrokkenheid van werkgevers. Begin hiermee bij werkgevers die al hebben aangegeven te willen meedenken over het aan het werk helpen van uitkeringsgerechtigden (enquêtevraag 14).

Gebruik de adviezen, wensen en mogelijkheden van werkgevers om de basisvoorzieningen aan te passen en verder uit te bouwen. Hou dit traject informeel en leg weinig

druk op werkgevers. Probeer op kleine schaal onconventionele ideeën uit; wees hierbij creatief en wendbaar en laat bureaucratie zoveel mogelijk achterwege. Regelmatige contacten met werkgevers kunnen daarnaast relevante informatie opleveren over de ontwikkelingen in het lokale bedrijfsleven. Ook kan op deze wijze draagvlak verkregen worden voor nieuwe (sociaal economische) beleidsinitiatieven.

4. Bouw informele contacten om tot een structureel platform

Geef de informele contacten een structureel karakter door een platform te vormen met betrokken werkgevers en (eventueel) ketenpartners met wie een goed functionerende samenwerking bestaat. De invulling hiervan is afhankelijk van de ervaringen in voorgaande stappen.



Literatuurlijst

Artikelen en Boeken

Aalders, P. en C. van Trier (2003). Trends in het arbeidsmarktbeleid. *Economisch Statistische Berichten*, 88e jaargang, nr. 4405, pagina D19.

Baarda, D.B. & M.P.M. de Goede (1996). Methoden en technieken. *Praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Houten: Stenfert Kroese.

Beer, P. de (1996). *Het onderste kwart: werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Rijswijk: Sociaal Cultureel Planbureau.

Benschop, A. (1996). *Wat is een arbeidsmarkt? Arbeidskrachten tussen markt & macht: theorie n, empirische trends en beleidsscenario s*. Amsterdam: SI.

Boekema, F.W.M., A.J. Hendriks, & J.G. Lambooy (1992). *Lokale Economie en Lokaal Economisch Beleid*. Groningen: Wolters Noordhoff.

Bovens, M.A.P., Hart, P. 't, Twist, M.J.W. van & Rosenthal, U. (2001). *Openbaar bestuur: beleid, organisatie en politiek (6^e herz. druk)*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Denscombe, M. (2003). *The Good Research Guide for small-scale social research projects (2^e herz. druk)*. Philadelphia: Open University Press, Maidenhead.

Dölle, A.H.M. & D.J. Elzinga (1999). *Handboek van het Nederlandse gemeenterecht (2^e herz. druk)*. Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink.

Eijgelshoven, P.J., A. Nentjes & B.C.J. van Velthoven(2000). *Markten en overheid*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Flap, H.D. & Boxman, E.A.W. (1994). De betrekkelijke waarde van "netwerken" op de arbeidsmarkt. In Graaf, N.D. de & Wielers, R. (red.), *Theorie en praktijk: verklarende modellen in de arbeidsmarktsociologie*. Amsterdam: SISWO.

Goewie, M.H.R. (1990). *Ori ntiatie op de herori ntering van langdurig werklozen: belemmerende en bevorderende factoren van de herori ntiatie*. 's Gravenhage: Nederlands Instituut voor Maatschappelijk Werk Onderzoek.

Hazeu, C.A. (2000). *Institutionele economie: een optiek op organisatie- en sturingsvraagstukken*. Bussum: Coutinho.

Hazeu, C.A. (2004). Van neoklassieke theorie naar transactiekostentheorie. *Tijdschrift voor het Economisch Onderwijs*, pag. 188 - 191.

Hoff, S & Jehoel-Gijsbers, G. (2003). De uitkering van de baan: reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Hoof, J. van (1990). *De arbeidsmarkt als arena: arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*. Amsterdam: SUA, vierde druk.

Janssens, J.M.A.M. (1998). Ogen doen Onderzoek. *Een inleiding in de methoden van sociaal wetenschappelijk onderzoek*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Junggebur, J.H.F. (1989). *De arbeidsmarkt in het spanningsveld van economische efficiency en bestaanszekerheid: de arbeidsmarkt in economisch-sociologisch perspectief*. Culemborg: Lemma.

Koppenjan, J.F.M. & Klijn, E.H. (2004). *Managing uncertainties in networks*. London & New York: Routledge.

Mevissen, J.W.M. (1991). *De vraag naar arbeid en het moeilijk plaatsbare aanbod: een eerste verkenning van mogelijkheden voor een meer vraaggericht arbeidsmarktbeleid*. 's Gravenhage: VUGA.

Mevissen, J.W.M. (1992). *Interactie met beleid?: een verkenning van het arbeidsmarktgedrag van overheid en ondernemingen*. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.

North, D. (1991). *Institutions*. *Journal of Economic Perspectives*, 5, p. 97-112.

Oinas, P. (1995). Types of Enterprises and Local Relations. In: G.A. van der Knaap en R. Le Heron (eds.), *Human resources and Spatial Spaces: a perspective on globalization and localization*. Chichester: John Wiley & Sons, pp. 177-195.

Simon, H. A. (1957) *Models of man: Social and national*. New York: Wiley.

Spithoven, A.H.G.M. & Brenner, Y.S. (1996). *Mijlpalen in het economisch denken*. Amsterdam: Boom.

Swanborn, P.G. (1994). *Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek: nieuwe editie*. Meppel: Boom.

Vellekoop, L. (1991). *Lokale economie*. Amsterdam: Zetwerk Huisdrukkerij Partij van de Arbeid.

Wolbers, M.H.J. (1998). Opleiding en werkloosheid: over de invloed van diploma's op de stromen tussen werk en werkloosheid. *Mens en maatschappij*, nr. 73 2 (pp. 176-194).

Wolfson, D.J. (2005). *Transactie als bestuurlijke vernieuwing: op zoek naar samenhang in beleid en uitvoering*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Zee, F. van der (2004). *Kennisverwerving in de Empirische wetenschappen. De methodologie van wetenschappelijk onderzoek*. Groningen.

Zijderveld, A.C. (2000). *The institutional imperative: the interface of institutions and networks*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Nota's overheid

Gemeente Alkmaar (2004). *Evaluatie 2004 project loon boven uitkering*.

Gemeente Amersfoort (2004). *Doen wat je kunt: beleidskader Werk & Inkomen*.

Gemeente Capelle aan den IJssel (2003). *Werken(d) aan werk: visie en uitgangspunten arbeidsmarktbeleid Capelle aan den IJssel*.

Gemeente Capelle aan den IJssel (2004). *Samenwerken aan de arbeidsmarkt: nota arbeidsmarktbeleid Capelle aan den IJssel van uitgangspunten naar actiepunten*.

Gemeente Delft (2004). *Beleidsplan WIZ 2005-2008 gezamenlijk de armoede te lijf*.

Gemeente Delft (2004). *Re-integratieaanbod WWB*.

Gemeente Gouda (2005). *Projectplan vacaturelijn Midden-Holland*.

Gemeente Schiedam (2004). *Aan de slag: nota over nieuw, integraal arbeidsmarktbeleid*.

Gemeente Spijkenisse (1999). *Spijkenisse in bedrijf, nota economie en werkgelegenheid 1999-2002*.

Gemeente Spijkenisse (2004). *WWB, beleid in zijn totaliteit*.

Gemeente Spijkenisse (2005). *Re-integratie werkend, werkend re-integreren: effectiviteit van re-integratie in Spijkenisse*.

Gemeente Spijkenisse (2005). *Statistisch jaaroverzicht, nr. 31*. Een publicatie van het bedrijfsbureau ROB, unit Onderzoek en Statistiek.

Gemeente Vlaardingen (2004). *Uitwerkingsnotitie Werk: samenvatting*.

Gemeente Zoetermeer (2004). *Nota arbeidsmarktbeleid Zoetermeer: een werkend perspectief*.

Ministerie van Economische Zaken (2004). *Pieken in de delta: gebiedsgerichte economische perspectieven*.

Stadsregio Rotterdam (2002). *Actieprogramma Ruimte voor Bedrijven*.

Stadsregio Rotterdam (2002). *Beleidsprogramma Partners in regionaal bestuur*.

Stadsregio Rotterdam (2002). *Regionaal Economische Visie*.

Stadsregio Rotterdam (2005). *Ruimtelijk Plan Regio Rotterdam, RR2020*.

(Onderzoeks)rapporten

Algemene Rekenkamer (2003). *Alleenstaande ouders in de bijstand*. 's Gravenhage: Sdu uitgevers.

Arents, M., Geffen, L. van, Velden J. van & C. Zoon (2004). *Organiserend vermogen voor regionaal arbeidsmarktbeleid: succesfactoren en handreikingen*. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Rotterdam: Ecorys-NEI in samenwerking met Deloitte Consultancy.

Bunt, S. & M. van der Aalst (2004). *Effectief lokaal arbeidsmarktbeleid door synergie tussen beleidsterreinen: ideeën voor verknoping van beleid tussen Sociale Zaken, Economie en Onderwijs*. Eindrapport. Leiden: Research voor beleid.

Centrum voor Werk en Inkomen (2005). *Arbeidsmarktprognose 2005-2010*.

Heijnen, M.H.D.A.G., Mevissen, J.W.M. & C. van Rij (2003). *Identificatie kansrijke reïntegratietrajecten in de gemeenten Zaanstad, Wormerland en Oostzaan: eindrapport*. Amsterdam: Regioplan.

Koning, J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet & L. van de Boom (2005). *Effectiviteit van Reïntegratie: stand van zaken, literatuuronderzoek*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam, SEOR.

Nes, P. van, P. Louter (2005). *Arbeidsmarktanalyse regio Rijnmond t.b.v. de reïntegratie van bijstandsklanten*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam, SEOR.

Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond (2005). *Werk in uitvoering: sfeerbeeld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Rijnmond-2005*

Raad voor Werk en Inkomen (2004). *Naar een werkende arbeidsmarkt*.

Raad voor Werk en Inkomen (2005). *Omdat iedereen nodig is: voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt*.

Smit, A.A., Andriessen, S. & J. Sanders (2004). *Meer werk door samenwerking: aanbevelingen en praktijkvoorbeelden voor gemeenten die (meer) willen samenwerken met werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor Statistiek (2005). *Armoedemonitor 2005*.

Wetten

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Memorie van Toelichting, Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen, Kamerstukken II 2000-2001, 27 588, nr. 3.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Memorie van Toelichting, Wet werk en bijstand, Kamerstukken II 2002-2003, 28 870, nr. 3.

Websites

Centraal Bureau voor de Statistiek. (www.cbs.nl) juni 2005

Centrum voor Werk en Inkomen. (www.cwinet.nl) december 2005

Raad voor Werk en Inkomen. (www.rwi.nl) december 2005



Begrippen- en afkortingen

Arbeidsmarktwaarde

De mate waarin een persoon van nut kan zijn voor een werkgever, de aantrekkelijkheid van een werknemer voor een bedrijf. De waarde wordt onder meer bepaald door opleiding en werkervaring. Ook houdingsaspecten, zoals motivatie en sociale vaardigheden zijn hierop van invloed.

Baanopeningen

Een baanopening is een ruimer begrip dan vacature, omdat er zich op de arbeidsmarkt meer kansen op werk voordoen dan uit het aantal gepubliceerde vacatures is af te leiden.

Benchmark-gemeenten

Gemeenten die participeren in de benchmark WWB en die in dezelfde vergelijkingskring zitten als Spijkenisse. De benchmark WWB is een kwaliteitsinstrument dat is bedoeld voor gemeenten die de uitvoering van de Wet werk en bijstand met andere gemeenten willen vergelijken.

Beroepsbevolking (CBS)

Volgens de CBS definitie worden personen tussen de 15 en 64 jaar tot de beroepsbevolking gerekend, die:

- tenminste twaalf uur per week werken, of
- werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste twaalf uur per week gaan werken, of
- verklaren tenminste twaalf uur per week te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om werk voor ten minste twaalf uur per week te vinden (inschrijving bij het CWI speelt hierbij geen rol).

Van de beroepsbevolking worden personen die ten minste twaalf uur per week werken tot de werkzame beroepsbevolking gerekend en degenen die niet of minder dan twaalf uur per week werken tot de werkloze beroepsbevolking.

Contract-compliance

Bij aanbesteding van diensten (door de gemeente) wordt de voorwaarde gesteld dat de contractpartner een deel van de aanneemsom (meestal 5%) of een deel van de loonsom (meestal 7%) gebruikt om bijstandsgerechtigden betaald werk te bieden waardoor zij geen uitkering meer nodig hebben. De diensten worden hierdoor gedeeltelijk uitgevoerd door voormalig bijstandsgerechtigden, die hiermee werkervaring opdoen en wellicht een vast contract aangeboden krijgen. Contract-compliance wordt voornamelijk toegepast bij bouwprojecten, maar kan ook bij inkoop van andere diensten worden gebruikt.

COS

Het Centrum voor Onderzoek en Statistiek is het onderzoeksbureau van de gemeente Rotterdam. Het COS levert statistische producten en verricht onderzoek op een groot aantal maatschappelijke terreinen.

CWI

De afkorting CWI staat voor Centrum voor Werk en Inkomen. Het CWI kan als opvolger gezien worden van de gewestelijke Arbeidsbureaus. De Centra voor werk en Inkomen worden belast met taken op het gebied van de publieke arbeidsvoorziening zoals de intake van bijstandsuitkeringen, fase-indeling, verzamelen van arbeidsmarktgegevens, informatie en advies en bemiddeling. Alle uitkeringsontvangers met arbeidsplicht zijn verplicht zich als werkzoekende te laten inschrijven bij een CWI.

Fasering / afstand tot de arbeidsmarkt

Fasering is een officieel landelijk instrument, onder andere gebruikt door het CWI, om de afstand tot de arbeidsmarkt vast te stellen. Hiertoe worden vier fasen onderscheiden, waarin fase 1 een korte afstand aangeeft en fase 4 een lange of zelfs onoverbrugbare afstand representeert. Zie voor nadere toelichting paragraaf 4.3.2.

Institutie

Institutie kan slaan op organisaties waarbinnen bepaalde handelingspatronen zijn verankerd, maar ook op de in regels gestolde waarden zelf (zie paragraaf 2.1.3 voor uitgebreidere toelichting).

Ketenpartner

Samenwerkingspartner van de gemeente op het gebied van werk en inkomen. CWI en UWV worden aangemerkt als vaste ketenpartners van de gemeente. De keten kan worden uitgebreid met bijvoorbeeld reïntegratiebedrijven, uitzendbureaus, scholingsinstituten of werkgevers.

Niet werkende werkzoekenden

De bij een CWI actueel ingeschreven werkzoekende zonder werk of die minder dan 12 uur per week werkt met een inschrijfdatum en geen uitschrijfdatum.

Reïntegratie

Het proces waarin activiteiten worden ontplooid om een bijstandsgerechtigde uitkeringsonafhankelijk te maken voor tenminste zes maanden door middel van het verwerven van reguliere arbeid.

RPA/PAR

Regionaal Platform Arbeidsmarkt. Een RPA is een arbeidsmarktgebied dat is opgebouwd uit een aantal gemeenten. Deze platforms kunnen voorstellen tot regionale projecten en sectorale initiatieven indienen bij de Raad voor Werk en Inkomen. Aan deze platforms kunnen onder meer UWV, CWI's, de sociale partners en reïntegratiebedrijven deelnemen.

Om landelijke dekking te krijgen moeten de regionale platforms aansluiten bij de structuur van de Centra voor Werk en Inkomen en moeten ze de volgende functies kennen:

- afstemming, consultatie en advisering met betrekking tot regiospecifieke arbeidsmarkt vraagstukken;
- afstemming over regionale beleids- en middelencoördinatie;
- bevorderen sluitende dienstverlening aan werkzoekenden tussen verschillende uitvoeringsorganisaties.

Het PAR (=Platform Arbeidsmarktbeleid Rijnmond) heeft als speerpunt om de vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt inzichtelijk te maken.

RWI

Raad voor Werk en Inkomen. De Raad voor Werk en Inkomen is voortgevloeid uit de SUWI en is sinds 1 januari 2002 het officiële en onafhankelijke overlegorgaan van vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gemeenten. De Raad doet voorstellen aan de bewindslieden van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het beleid rond werk en inkomen in de meest brede zin.

SER

Sociaal Economische Raad. Dit adviesorgaan bestaat uit drie partijen, te weten ondernemers, werknemers en kroonleden (door de Kroon benoemde onafhankelijke deskundigen). De SER adviseert kabinet en parlement, houdt toezicht op product- en bedrijfschappen en werkt mee aan de uitvoering van enkele wetten, regelingen en gedrageregels.

Stadsregio

De stadsregio is een geïstitutioniseerd samenwerkingsverband -nu nog vallend onder de kaderwet bestuur in verandering, straks vallend onder een Wet gemeenschappelijke regeling-plus-. Het betreft de gemeenten: Albrandswaard, Barendrecht, Bergschenhoek, Berkel en Rodenrijs, Bernisse, Bleiswijk, Brielle, Capelle a/d IJssel, Hellevoetsluis, Krimpen a/d IJssel, Maassluis, Ridderkerk, Rotterdam, Rozenburg, Schiedam, Spijkenisse, Vlaardingen en Westvoorne. Zij heeft bevoegdheden op het gebied van grondbeleid, huisvesting, verkeer en vervoer en economische samenwerking. De stadsregio bestaat uit een Dagelijks Bestuur en een Algemeen bestuur. Deze besturen worden niet door rechtstreekse verkiezingen samengesteld.

SUWI

Structuur Uitvoering Werk en Inkomen hetgeen onder andere heeft geresulteerd in de opheffing van de arbeidsvoorzieningenorganisatie in 2002. Deze is opgesplitst in basisdienstverlening en reïntegratieactiviteiten. De basisdienstverlening gaat over in de voornoemde Centra voor Werk en Inkomen en de reïntegratiedienstverlening wordt extern verzelfstandigd in de vorm van een reïntegratiebedrijf. Ook de gemeenten moeten taken overdragen aan een CWI waar het gaat om het eerste contact met de werkzoekende en de uitkeringsaanvraag.

Transactiekosten

Kosten die in het economisch verkeer moeten worden gemaakt ten behoeve van het tot stand brengen van een transactie en het borgen van naleving van die transactie (Hazeu, 2000; Wolfson, 2005).

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Uitvoeringsorganisatie van de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, per 1 januari 2006 vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), en de Werkloosheidswet (WW).

WAO

Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, die per 1 januari 2006 is vervangen door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een collectieve werknemersverzekering die een inkomensvoorziening biedt bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Wederkerigheid

Wederkerigheid behelst een tegenprestatie voor een verworven recht of voor toegang tot een recht (Wolfson, 2005). Wederkerigheid betekent niet per definitie gezamenlijke doelen willen bereiken, maar meer het bijdragen aan het realiseren van doelen van de andere partij.

Werkloosheid (CBS-definitie)

Alle mensen van 15-64 jaar zonder werk (of met werk van minder dan twaalf uur per week) die minstens twaalf uur per week willen werken, daarvoor direct beschikbaar zijn en bovendien actief zoeken naar werk (ongeacht of men bij een CWI staat ingeschreven)

WW

Werkloosheidswet. Deze collectieve werknemersverzekering biedt een inkomensvoorziening aan personen die werkloos zijn geraakt. Het recht en de duur van de uitkering zijn gerelateerd aan het arbeidsverleden van de werkloze. Het UWV is uitvoerder van deze wet.

WWB

Wet werk en bijstand, opvolger van Algemene bijstandswet. Deze wet biedt een inkomensvoorziening voor personen die op geen enkele andere wijze in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Het recht op en de hoogte van de uitkering zijn gerelateerd aan de leefsituatie. Het college van burgemeester en wethouders is uitvoerder van deze wet.

B

Bijlagen

- Bijlage 1: Dossieronderzoek arbeidsaanbod
- Bijlage 2: Enquête arbeidsvraag
- Bijlage 3: Koppeling arbeidsaanbod en -vraag





1

Bijlage: Dossieronderzoek arbeidsaanbod



In deze bijlage is opgenomen:

Lijst met gebruikte branches binnen dossieronderzoek

Lijst met gebruikte functies binnen dossieronderzoek



Lijst met gebruikte branches

1. Landbouw, visserij
2. Chemie/olie industrie
3. Voedings- en genotmiddelen
4. Grafische industrie
5. Metaalindustrie
6. Overige industrie
7. Bouwnijverheid/ installatie
8. Toerisme en recreatie
9. Groothandel
10. Detailhandel
11. Horeca
12. Reparatiebedrijven
13. Transport weg/spoor/water/lucht en hulpbedrijven (zoals telecom)
14. Bank- en verzekeringswezen
15. Zakelijke dienstverlening
16. Openbaar bestuur
17. Onderwijs
18. Gezondheidszorg
19. Maatschappelijke instellingen
20. Overige dienstverlening
21. Niet in te delen/onbekend

Lijst met gebruikte functies

1. Productiefunctie
2. Administratieve functie
3. Transporteur
4. Verzorger
5. Verkoper
6. Bouwvakker
7. Horecafunctie
8. Schoonmaker
9. (para)medisch personeel
10. Leidinggevend personeel
11. Metaalpersoneel
12. Landbouwpersoneel
13. installatie-/montagepersoneel
14. technisch uitvoerend personeel
15. huishoudelijk personeel
16. Automatiseringspersoneel
17. Onderwijspersoneel
18. Beveiligingspersoneel
19. Overige / onbekend
20. zelfstandig ondernemer



2

Bijlage: Enquête arbeidsvraag

In deze bijlage is opgenomen:

- Brief aan werkgevers met verzoek deelname aan enquête
- Vermelding enquête op website van Ondernemersfederatie Spijkenisse
- Enquêtevragen
- Gecumuleerde antwoorden op de enquête

Brief aan werkgevers met verzoek deelname aan enquête

College van burgemeester en wethouders



Aan de ondernemers
in de gemeente Spijkenisse

behandeld door
R.J. van der Sluijs

toestelnummer
(0181) 696 894

faxnummer
(0181) 696 765

e-mail
college@spijkenisse.nl

datum
8 september 2005

ons kenmerk
JP/05014/mb

pagina
1 van 2

uw kenmerk

uw brief van

aantal bijlagen
2

betreft
enquête Spijkenisse werkt!

Geachte ondernemer,

De gemeente Spijkenisse heeft de ambitie om de beleidsterreinen economie en werk kwalitatief verder te ontwikkelen. Om inzichtelijk te krijgen welke richting wij op moeten, verzoeken wij u mee te werken aan de enquête *Spijkenisse werkt*.

Deze enquête vraagt onder andere naar uw bedrijfsomgeving. Daarnaast willen wij graag een beeld krijgen van de lokale werkgelegenheid. Samen met u willen wij de komende tijd inventariseren wat uw concrete behoeftes zijn op bijvoorbeeld het gebied van personeel.

Wij vragen daarom 10 minuten van uw tijd. Bijgevoegd treft u een antwoordenvolpde aan waarin de enquête geretourneerd kan worden (postzegel is niet nodig). Ook is de enquête op internet in te vullen via

<http://www.spijkenisse.nl/spijkwerk/spijkwerk.nsf>

Opmerkingen vooraf:

- Wilt u per vraag een kruisje zetten in het hokje dat voor u het meest van toepassing is;
- indien u aanvullende opmerkingen, reacties of ideeën heeft, dan kunt u deze kwijt op de laatste pagina;
- uw gegevens worden vertrouwelijk behandeld en niet aan derden doorgegeven;
- wij hebben uw antwoorden graag vóór **28 september a.s.** in ons bezit.

bezoekadres Raadhuislaan 106, 3201 EL Spijkenisse postadres Postbus 25, 3200 AA Spijkenisse
telefoon (0181) 69 69 69 fax (0181) 69 63 95 internet www.spijkenisse.nl

datum
8 september 2005

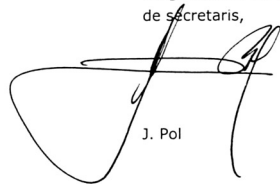
ons kenmerk
JP/05014/mb

pagina
2 van 2

Als u vragen heeft over deze enquête, dan kunt u contact opnemen met mevrouw Caerteling (0181 - 696 548) of de heer Van der Sluijs (0181 - 696 894).

Alvast bedankt voor uw medewerking,

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Spijkenisse,
de secretaris, de burgemeester,



J. Pol



J. Broekhuis

Vermelding enquête op website van Ondernemersfederatie Spijkenisse

WELKOM BEZOEKER Secretariaat: Postbus 659 / 3200 AP Spijkenisse
Telefoon 0181 - 642732 / Fax 0181 - 634369

ONDERNEMERS FEDERATIE SPIJKENISSE AANMELDEN
DOELSTELLING INFORMATIE BESTUUR **LOGIN LEDEN**

ACTUEEL
Niet alle uitgebreide informatie is beschikbaar voor niet leden.

2005:
GEMEENTE SPIJKENISSE ENQUETEERT ONDERNEMERS
Tijdens de laatste B2B deelden medewerkers van de gemeente enquêteformulieren uit. Zij willen graag weten wat onze meningen zijn over werkgelegenheid, vestigingsbeleid, bereikbaarheid en ondernemersklimaat.

Ook op www.spijkenisse.nl zal een dezer dagen het enquêteformulier beschikbaar zijn. Houd u niet in en geef uw mening.

INLOGCODE VERGETEN?
Indien u uw persoonlijke inlogcode kwijt bent kunt u door middel van een e-mailje naar inlogcode@ofs-spijkenisse.nl uw code opnieuw opvragen. Vermeld uw naam, bedrijfsnaam en het e-mailadres waarop u nu uw OFS informatie ontvangt. We sturen u dan zo snel mogelijk uw

OFS
BEKNOPT LIDENLIJST

OFS LEDEN
Welkom nieuwe leden
Octant Veiligheid & Risicomanagement BV
Daltonweg 7, Spijkenisse

Zie voor meer informatie de ledenkaarten

Redactie OFS Magazine:
eeswijn@as4all.nl

Veel leden betekent een sterke OFS. En daar profiteren weer alle leden van! Dus, is uw bedrijf nog geen lid of is uw buurman of buurvrouw nog geen lid? Neem vandaag nog die beslissing en sluit u aan bij de grootste ondernemersvereniging van Spijkenisse.
Ja, ons bedrijf sluit zich aan bij de OFS (inschrijfformulier)

"Doet u mee met een OFS-evenement?"
Tijdig aanmelden!"

Start | Scribble | Inbox - Microsoft Outlook | OFS Spijkenisse - Micr... | 17:30

Enquête: Spijkenisse werkt

Kruis het hokje aan dat behoort bij uw antwoord

Spijkenisser omgeving

De gemeente wil inzichtelijk krijgen welke rol de Spijkenisser omgeving voor uw bedrijf speelt. Op deze manier kunnen wij zo goed mogelijk inspelen op uw wensen en behoeften. De eerste vragen gaan daarom over de Spijkenisser omgeving.

1. Wat is de belangrijkste reden dat uw bedrijf in Spijkenisse gevestigd is?

- Historisch bepaald; mijn bedrijf staat al lang in Spijkenisse
- De nabijheid van de Rotterdamse haven
- De nabijheid van andere bedrijven waarvan ik deels afhankelijk ben
- Vestiging in Spijkenisse is willekeurig
- Andere redenen

2. Bent u tevreden over uw bedrijfsvestiging? (toelichting gewenst)

3. Voelt u zich betrokken bij de Spijkenisser samenleving?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Ja, mijn afzetmarkt ligt in Spijkenisse
- Ja, mijn werknemers wonen over het algemeen in Spijkenisse
- Ja, mijn bedrijf sponsort/voelt zich betrokken bij evenementen in Spijkenisse
- Ja, mijn bedrijf voelt zich op andere wijze betrokken, namelijk

- Nee, mijn bedrijf voelt zich niet betrokken bij de Spijkenisser samenleving

Gemeente

De gemeente heeft een bepaalde opvatting over de eigen rol en taken op het gebied van economie en werkgelegenheid. Deze opvatting willen wij graag toetsen aan uw mening over de rol van de gemeente. De onderstaande vragen gaan hierover.

4. Over welke onderwerpen heeft u contact met de gemeente Spijkenisse?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Centrumplan of andere bouwplannen/infrastructuur
- Vergunningen
- Levering van diensten of producten aan de gemeente Spijkenisse
- Economische aangelegenheden
- Inwoners van Spijkenisse en hun behoeften
- Werkgelegenheid/personeel
- Ik heb (vrijwel) geen contact met de gemeente Spijkenisse

5. Bent u op de hoogte van de wensen en ambities van de gemeente Spijkenisse op economisch en werkgelegenheidsgebied?

- Ja
- Nee en ik heb ook geen interesse
- Nee, maar ik zou graag geïnformeerd worden

6. Welke rol moet de gemeente Spijkenisse volgens u spelen op het gebied van arbeidsmarktbeleid?

- Geen rol, de markt regelt voldoende
- Een faciliterende rol op individueel niveau, bijvoorbeeld bij de bemiddeling van werkzoekenden
- Een faciliterende rol om de lokale economie gezond te houden en ondernemers te ondersteunen
- Een faciliterende rol richting werkzoekenden en ondernemers
- Anders, namelijk

Werkgelegenheid

De gemeente Spijkenisse wil graag een beeld krijgen van de lokale werkgelegenheid. Belangrijk is in hoeverre uw vraag naar personeel en het aanbod van werknemers op elkaar aansluit. Met de onderstaande vragen hopen wij dit te verduidelijken.

7. Wat is het benodigde opleidingsniveau van het merendeel van de functies in uw bedrijf?

- ongeschoold
- VMBO
- MBO/HAVO/VWO
- HBO/universitair
- Sterk wisselend opleidingsniveau

8. Op welke wijze werft u voornamelijk personeel?

(Maximaal 3 antwoorden mogelijk)

- Advertenties in bladen
 - Mond-tot-mondreclame en eigen netwerken
 - Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)
 - Uitzendbureaus
 - Reïntegratiebedrijven
 - Internet
 - Anders, namelijk
-

9. In hoeverre ervaart u problemen bij het zoeken naar geschikt personeel?

- Ik ervaar geen problemen/ik krijg voldoende geschikt personeel
 - Het is moeilijk mensen met de juiste opleiding te vinden
 - Het is moeilijk mensen met de juiste werkervaring te vinden
 - Gemotiveerd personeel vinden is lastig
 - Anders, namelijk
-

10. Kunt de drie belangrijkste eisen aan (nieuw) personeel aangeven?

- Representativiteit
 - Persoonlijkheid/het moet klikken
 - Voldoende kwalificaties (scholing e.d.)
 - Sociale vaardigheden/ collegialiteit
 - Werkervaring
 - Passende leeftijd
 - Motivatie
 - continuïteit/minimaal enkele jaren blijven
 - Anders, namelijk
-

Uitkeringsgerechtigden

De gemeente is verantwoordelijk om mensen die een uitkering ontvangen weer aan het werk te helpen. Met de onderstaande vragen willen wij kijken welke mogelijkheden er zijn om uitkeringsgerechtigden binnen Spijkenisse aan een baan te helpen.

11. Heeft u in de afgelopen 2 jaar iemand met een uitkering in dienst genomen?

- Ja, via rechtstreeks contact met de persoon/directe werving en selectie
- Ja, via een reïntegratiebedrijf
- Ja, via een medewerker van het Centrum voor Werk en Inkomen
- Ja, via een uitzendbureau
- Ja, via een medewerker van de gemeente
- Weet niet/onbekend (ga verder met vraag 14)
- Nee (ga verder met vraag 13)

12. Wat zijn uw ervaringen met het in dienst hebben van een voormalig uitkeringsgerechtigde?

- ik heb hier goede ervaringen mee
- ik heb hier geen goede ervaringen mee
- overig/neutraal

Als u vraag 12 heeft ingevuld, ga verder met vraag 14

13. Indien u geen uitkeringsgerechtigde heeft aangenomen, is dit omdat u:

- Geen vacature had
- Niet weet of er geschikte uitkeringsgerechtigden zijn in Spijkenisse
- Geen vertrouwen heeft dat uitkeringsgerechtigden de functie goed kunnen vervullen (competentie, kwalificatie)

14. Op welke wijze bent u bereid te investeren in werkgelegenheid van uitkeringsgerechtigden en lokale economie?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik kan suggesties doen over verbetering van het vestigingsklimaat voor ondernemers
- Ik wil een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen die voldoet aan mijn criteria
- Ik wil een vacature laten vervullen door een uitkeringsgerechtigde, als de gemeente gedurende een periode facilitair ondersteunt
- Ik wil meedenken over hoe uitkeringsgerechtigden aan werk geholpen kunnen worden
- Ik ben niet bereid/in staat verdere medewerking te verlenen
- Ik wil op andere wijze samenwerken, namelijk

15. Heeft u opmerkingen of suggesties, dan kunt u deze hieronder kwijt:

Algemene vragen

Om antwoorden op de bovengestelde vragen tegen de juiste achtergrond te kunnen plaatsen, vragen wij u drie algemene vragen over uw bedrijf te beantwoorden.

A. Hoe lang is uw bedrijf in de gemeente Spijkenisse gevestigd?

- 0-2 jaar
- 3-5 jaar
- 6-10 jaar
- 10 jaar of langer

B. Hoeveel werknemers telt uw bedrijf?

- 0 - 10
- 11 - 25
- 26 - 50
- 51 - 100
- meer dan 100

C. In welke branche is uw bedrijf werkzaam?

- Industrie
- Bouw/installatie
- Zakelijke dienstverlening
- Transport en logistiek
- Detailhandel
- Groothandel
- Zorg/maatschappelijk
- Horeca
- Anders, namelijk

Indien u er geen bezwaar tegen heeft, zouden wij graag in het bezit komen van enkele actuele gegevens:

Bedrijfsnaam _____

(post)adres _____

Postcode _____

Telefoon _____

E-mail _____

Overige Opmerkingen

Bedankt voor uw medewerking!

Enquête: Spijkenisse werkt (gecumuleerde antwoorden)

1. Wat is de belangrijkste reden dat uw bedrijf in Spijkenisse gevestigd is?

Historisch bepaald; mijn bedrijf staat al lang in Spijkenisse	88
De nabijheid van de Rotterdamse haven	27
De nabijheid van andere bedrijven waarvan ik deels afhankelijk ben	27
Vestiging in Spijkenisse is willekeurig	46
Andere redenen	97
Totaal	285

2. Bent u tevreden over uw bedrijfsvestiging?

Ja	164
Nee	36
Neutraal	64
Totaal	264

3. Voelt u zich betrokken bij de Spijkenisser samenleving?

(meerdere antwoorden mogelijk)

Ja, mijn afzetmarkt ligt in Spijkenisse	163
Ja, mijn werknemers wonen over het algemeen in Spijkenisse	103
Ja, mijn bedrijf sponsort/voelt zich betrokken bij evenementen in Spijkenisse	54
Ja, mijn bedrijf voelt zich op andere wijze betrokken	28
Nee, mijn bedrijf voelt zich niet betrokken bij de Spijkenisser samenleving	58
Totaal	406

4. Over welke onderwerpen heeft u contact met de gemeente Spijkenisse?

(meerdere antwoorden mogelijk)

Centrumplan of andere bouwplannen/infrastructuur	48
Vergunningen	79
Levering van diensten of producten aan de gemeente Spijkenisse	46
Economische aangelegenheden	26
Inwoners van Spijkenisse en hun behoeften	39
Werkgelegenheid/personeel	17
Ik heb (vrijwel) geen contact met de gemeente Spijkenisse	160
Totaal	415

5. Bent u op de hoogte van de wensen en ambities van de gemeente Spijkenisse op economisch en werkgelegenheidsgebied?

Ja	84
Nee en ik heb ook geen interesse	89
Nee, maar ik zou graag geïnformeerd worden	105
Totaal	278

6. Welke rol moet de gemeente Spijkenisse volgens u spelen op het gebied van arbeidsmarktbeleid?

Geen rol, de markt regelt voldoende	72
Een faciliterende rol op individueel niveau, bijvoorbeeld bij de bemiddeling van werkzoekenden	16
Een faciliterende rol om de lokale economie gezond te houden en ondernemers te ondersteunen	150
Een faciliterende rol richting werkzoekenden en ondernemers	40
Anders	9
Totaal	287

7. Wat is het benodigde opleidingsniveau van het merendeel van de functies in uw bedrijf?

ongeschoold	13
VMBO	72
MBO/HAVO/VWO	133
HBO/universitair	55
Sterk wisselend opleidingsniveau	31
Totaal	304

8. Op welke wijze werft u voornamelijk personeel?
(Maximaal 3 antwoorden mogelijk)

Advertenties in bladen	79
Mond-tot-mondreclame en eigen netwerken	142
Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)	29
Uitzendbureaus	30
Reïntegratiebedrijven	1
Internet	31
Anders	78
Totaal	390

9. In hoeverre ervaart u problemen bij het zoeken naar geschikt personeel?

Ik ervaar geen problemen/ik krijg voldoende geschikt personeel	106
Het is moeilijk mensen met de juiste opleiding te vinden	27
Het is moeilijk mensen met de juiste werkervaring te vinden	43
Gemotiveerd personeel vinden is lastig	59
Anders	38
Totaal	273

10. Kunt de drie belangrijkste eisen aan (nieuw) personeel aangeven?

Representativiteit	95
Persoonlijkheid/het moet klikken	96
Voldoende kwalificaties (scholing e.d.)	96
Sociale vaardigheden/ collegialiteit	109
Werkervaring	73
Passende leeftijd	18
Motivatie	135
continuïteit/minimaal enkele jaren blijven	38
Anders	24
Totaal	684

11. Heeft u in de afgelopen 2 jaar iemand met een uitkering in dienst genomen?

Ja, via rechtstreeks contact met de persoon/directe werving en selectie	31
Ja, via een reïntegratiebedrijf	8
Ja, via een medewerker van het Centrum voor Werk en Inkomen	7
Ja, via een uitzendbureau	5
Ja, via een medewerker van de gemeente	0
Weet niet/onbekend	14
Nee	208
Totaal	273

12. Wat zijn uw ervaringen met het in dienst hebben van een voormalig uitkeringsgerechtigde?

ik heb hier goede ervaringen mee	25
ik heb hier geen goede ervaringen mee	13
overig/neutraal	25
Totaal	63

13. Indien u geen uitkeringsgerechtigde heeft aangenomen, is dit omdat u:

Geen vacature had	155
Niet weet of er geschikte uitkeringsgerechtigden zijn in Spijkenisse	17
Geen vertrouwen heeft dat uitkeringsgerechtigden de functie goed kunnen vervullen (competentie, kwalificatie)	30
Totaal	202

14. Op welke wijze bent u bereid te investeren in werkgelegenheid van uitkeringsgerechtigden en lokale economie?

(meerdere antwoorden mogelijk)

Ik kan suggesties doen over verbetering van het vestigingsklimaat voor ondernemers	24
Ik wil een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen die voldoet aan mijn criteria	66
Ik wil een vacature laten vervullen door een uitkeringsgerechtigde, als de gemeente gedurende een periode facilitair ondersteunt	34
Ik wil meedenken over hoe uitkeringsgerechtigden aan werk geholpen kunnen worden	21
Ik ben niet bereid/in staat verdere medewerking te verlenen	124
Ik wil op andere wijze samenwerken	16
Totaal	285

A. Hoe lang is uw bedrijf in de gemeente Spijkenisse gevestigd?

0-2 jaar	6
3-5 jaar	53
6-10 jaar	58
10 jaar of langer	158
Totaal	275

B. Hoeveel werknemers telt uw bedrijf?

0-10	199
11-25	43
26-50	12
51-100	14
Meer dan 100	8
Totaal	276

C. In welke branche is uw bedrijf werkzaam?

Industrie	15
Bouw/installatie	26
Zakelijke dienstverlening	61
Transport en logistiek	21
Detailhandel	71
Groothandel	14
Zorg/maatschappelijk	27
Horeca	15
Anders	58
Totaal	308

3

Bijlage **Koppeling arbeidsaanbod en -vraag**

In deze bijlage is opgenomen:

- Kort overzicht van vergelijkingskenmerken benchmark-gemeenten (benchmark-gemeenten in vogelvlucht)
- Brief aan gemeenten met verzoek om medewerking
- Lijst met geïnterviewde personen
- Gespreksonderwerpen interviews

Benchmark-gemeenten in vogelvlucht

De benchmark WWB is een kwaliteitsinstrument dat is bedoeld voor gemeenten die de uitvoering van de Wet werk en bijstand met andere gemeenten willen vergelijken. Om deze vergelijking ook enige waarde toe te kunnen dichten, moeten de vergeleken gemeenten in een soortgelijke uitgangssituatie verkeren. Om dit te bereiken worden kringen gevormd van gemeenten met een vergelijkbaar aantal inwoners, ongeveer evenveel bijstandsccliënten, een even groot aantal bijstandsccliënten per 1000 inwoners (bijstandsdichtheid) en een vergelijkbaar aantal huishoudens met een minimuminkomen. Het laatste cijfer is een schatting van het Centrum voor Onderzoek van de Economie van Lagere Overheden (COELO) op basis van cijfers van het CBS. Aanvullend is gezocht naar gemeenten die qua ligging niet al te ver van elkaar verwijderd zijn, in verband met een enigszins vergelijkbare economische situatie.

In onderstaande tabel staan voor alle gemeenten de bovengenoemde kenmerken op een rij. Alle cijfers betreffen de situatie op 1 januari 2005. Alleen het aantal huishoudens met een minimuminkomen is gebaseerd op een schatting van het COELO over 2002 (meest recente cijfers).

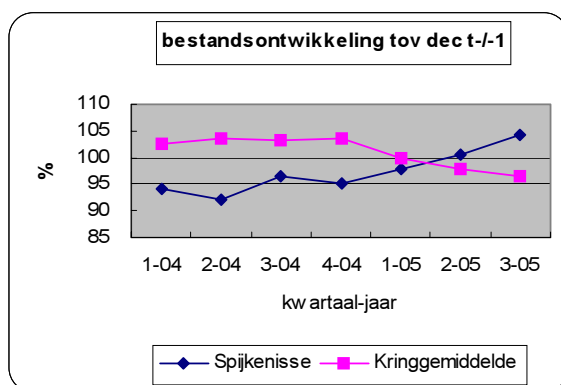
Tabel 5. Bijstandsdichtheid en bevolking per 01-01-2005

Plaatsnaam	inwoners	dichtheid	Bijstandscliënten	Huishoudens minimum inkomen
Spijkenisse	74.632	25.6	1892	2437
Alkmaar	94.158	25.2	2411	3824
Amersfoort	134.768	21.2	2806	3825
Capelle aan den IJssel	65.588	28.1	2320	2624
Delft	94.586	29.9	2945	4082
Gouda	71.645	26.5	1944	2731
Haarlem	147.022	22.8	3529	5892
Schiedam	75.120	35.9	2738	4065
Vlaardingen	73.227	32.4	2575	3044
Zaanstad	139.683	20.8	2979	4602
Zoetermeer	115.608	21.8	2554	2978
Kring-gemiddelde	98.734	26.2	2561	3440
Benchmark-gemiddelde	42.214	13.3	2212	3264

Bron: Kringrapport benchmark WWB 2005, derde kwartaal

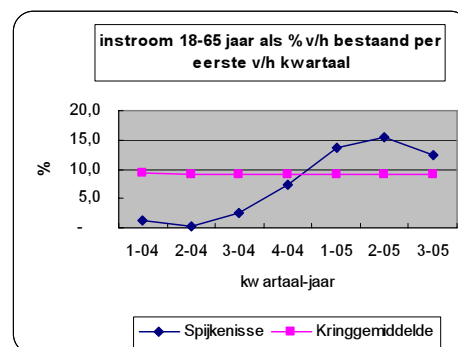
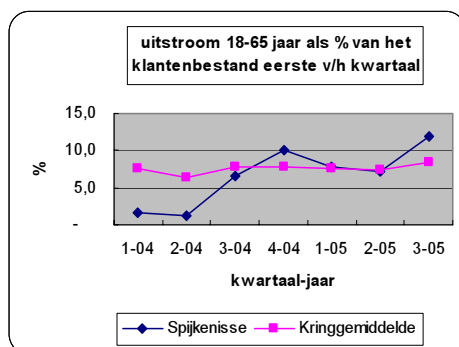
In onderstaande drie grafieken geven wij inzicht in de ontwikkeling van het klantenbestand van Spijkenisse in vergelijking met de overige benchmark-gemeenten. In de eerste grafiek laten wij de ontwikkeling van het totale bestand zien, waarbij december 2002 gesteld is op 100%. De tweede grafiek toont de ontwikkeling in de uitstroom (beëindigde uitkeringen) en de derde grafiek toont de instroom (toegekende uitkeringen).

Figuur 34. bestandsontwikkeling



Bron: J. Hoekstra gemeente Spijkenisse

Figuur 35. uitstroom en instroom



Bron: J. Hoekstra gemeente Spijkenisse

Benchmark-gemeenten in vogelvlucht

Bestuursondersteuning

gemeente
Spijkennisse

Gemeente Zoetermeer
T.a.v. de heer A. Huntelaar
Postbus 15
2700 AA Zoetermeer

behandeld door
drs. R.J. van der Sluijs

toestelnummer
(0181) 696 894

faxnummer
(0181) 696 319

e-mail
bestond@spijkennisse.nl

datum 14 juni 2005	ons kenmerk	pagina 1 van 1
uw kenmerk	uw brief van	aantal bijlagen 1

betreft
onderzoek vraaggericht arbeidsmarktbeleid

Geachte heer Huntelaar,

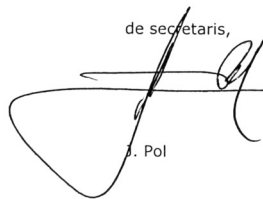
In het kader van het opstellen van een beleidsadvies betreffende vraaggericht arbeidsmarktbeleid in de gemeente Spijkennisse hebben wij een verzoek aan u. Twee medewerkers, de visitekaartjes zijn bijgevoegd, volgen een studie bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit. Om het nuttige met het aangename te verenigen voeren zij in opdracht van de gemeente Spijkennisse een onderzoek uit naar vraaggericht arbeidsmarktbeleid. Een deel van hun onderzoeksopzet treft u in de bijlage aan.

Onderdeel van het onderzoek is een verkenning van het arbeidsmarktbeleid in de gemeenten die participeren in de WWB-benchmark. Doel is te kijken op welke wijze enigszins vergelijkbare gemeenten werkgevers betrekken bij reïntegratie van bijstandsgerechtigden.

Wij verzoeken u vriendelijk mee te werken aan dit onderzoek. Concreet vragen wij u aan een van beide medewerkers uw beleidsnotitie(s) en ander schriftelijk materiaal inzake arbeidsmarktbeleid te zenden. Mogelijk wordt uw gemeente hierna benaderd voor een interview. Wij danken u bij voorbaat voor uw inzet.

Met vriendelijke groet,
college burgemeester en wethouders,

de secretaris,



J. Pol

de burgemeester,



J. Broekhuis

bezoekadres Raadhuislaan 106, 3201 EL Spijkennisse postadres Postbus 25, 3200 AA Spijkennisse
telefoon (0181) 69 69 69 fax (0181) 69 63 95 internet www.spijkennisse.nl

Lijst van geïnterviewde personen

Udo Beekhuizen

beleidsmedewerker werk
gemeente Vlaardingen

drs. Ineke Diepenmaat

beleidsmedewerker Sociale Zaken, en
drs. Cecile de la Rambelje
beleidsmedewerker Economische Ontwikkeling & Werkgelegenheid
gemeente Zaanstad

Ad Huntelaar

senior beleidsmedewerker sociale zaken
gemeente Zoetermeer

Drs. Cyril Tholen

beleidsadviseur arbeidsmarkt
gemeente Capelle aan den IJssel

Wim van Veelen

beleidsmedewerker Werk
gemeente Schiedam

Martin Vallinga

senior beleidsmedewerker Werk en Ondersteuning, en
Ger Klapwijk
Vakgroepcoördinator Economische Zaken en Werkgelegenheid
gemeente Spijkensisse

Alle interviews hebben in de maanden augustus en september 2005 plaatsgevonden.

Gespreksonderwerpen interviews

Achtergronden

Redenen waarom is begonnen met arbeidsmarktbeleid
Vooronderstellingen ten aanzien van de werking van het beleid

Beleid

Aandachtspunten waarop het beleid zich richt (inhoud)
Mogelijk bepaalde doelgroepen waarop het beleid zich richt
Beleidsmatige randvoorwaarden

Bestuurlijke en ambtelijke rollen en taken

Initiatief voor arbeidsmarktbeleid: bestuurlijk/ambtelijk/beiden
Betrokken afdelingen
Rol van wethouder(s), raadsleden
Portefeuilleverdeling (m.n. economie, sociale zaken)

Werkgevers

Werkgevers waarop het beleid zich richt
Aanbod van gemeente aan bedrijfsleven
Vormgeving contacten met werkgevers
Initiatieven vanuit bedrijfsleven

Organisatie

Organisatorische randvoorwaarden
Interne samenwerking (tussen afdelingen)

Externe samenwerking

Samenwerking tussen gemeenten in de regio
Betrokkenheid van (keten)partners (CWI, UWV, reïntegratiebedrijven, etc.)

Resultaten

Ervaringen met het beleid tot nu toe
Meest bepalende factoren voor de werking van het beleid
Welke zaken zou men met de huidige kennis anders vormgeven

Aandachtspunten

Welke onderwerpen wil men nog bespreken
Welke aandachtspunten en tips kan men meegeven