

Stationsweg 26
2312 AV Leiden

☎ 071 512 49 03

astri@astri.nl
www.astri.nl



Arbeids- participatie van iedereen ... lukt dat?



1992
2007

**Arbeids-
participatie**
van iedereen ...
lukt dat?

AStri, november 2007



Inhoudsopgave

Vijftien jaar AStri	7
Hoofdstuk 1: Wat maakt groepen kwetsbaar?	10
De praktijk: arbeidsgehandicapten	20
Hoofdstuk 2: Vijftien jaar doelgroepenbeleid	24
De praktijk: jongeren	30
De praktijk: ouderen	34
Hoofdstuk 3: Kiezen uit sollicitanten anno 2007	38
De praktijk: vrouwen	50
De praktijk: allochtonen	54
Hoofdstuk 4: Terugblik en vooruitzicht	58
Bijlage Methode AStri-onderzoek	70
Lijst van afkortingen	72

Vijftien jaar AStri

AStri viert dit jaar het heuglijke feit dat het al vijftien jaar onderzoek uitvoert en adviseert over beleidsthema's rond arbeid, inzetbaarheid en sociale zekerheid. Onze centrale missie is om daarmee bij te dragen aan een duurzame arbeidsparticipatie. Vanuit deze missie heeft AStri met belangstelling in de afgelopen vijftien jaar de beleidsontwikkelingen gevolgd rond de arbeidsparticipatie van de verschillende doelgroepen. Daarnaast heeft AStri via onderzoeks- en adviesprojecten ook zelf een bijdrage geleverd aan deze beleidsontwikkelingen. Ter gelegenheid van ons vijftienjarig jubileum hebben we besloten om met dit boekje stil te staan bij de arbeidsparticipatie van diverse doelgroepen in de afgelopen vijftien jaar.

Participatie

'Iedereen doet mee': kabinet investeert fors in participatie, is de boodschap die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op Prinsjesdag 2007 lanceerde. Enkele dagen eerder bracht het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het rapport 'De sociale staat van Nederland' uit. Daarin wordt vastgesteld dat de arbeidsdeelname in Nederland al sinds 1996 aardig is gestegen, maar niet voor alle groepen. In de periode van 1996-2006 nam de deelname van vrouwen toe van 45% tot 56% en van ouderen (55-64 jaar) van 26% tot 42%. Bij niet-westerse allochtonen is de situatie sinds 2003 echter onveranderd (47%). De deelname van arbeidsgehandicapten blijkt volgens een andere recente publicatie van het SCP zelfs af te nemen: van 44% in 2000 naar 40% in 2005. Het lijkt dan ook niet voor niets dat participatie van alle groepen tot speerpunt is gekozen in het beleidsprogramma van de huidige regering, met als motto 'Iedereen doet mee'. Maar lukt dat wel?

Groepen

In dit jubileumboekje concentreren we ons op de arbeidsparticipatie van vijf groepen die, ten opzichte van het gemiddelde, een meer of minder grote achterstand hebben of hadden op de arbeidsmarkt: jongeren, vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen. Ten aanzien van deze groepen kunnen vele beleidsvragen worden geformuleerd: vergen allochtone werklozen een andere begeleiding dan bijvoorbeeld arbeidsgehandicapten? Hoe is de onderlinge rangorde tussen de groepen? Hebben werkgevers bepaalde voorkeuren als het, bij gelijke geschiktheid, gaat om deze groepen met een achterstand? Laat 'mainstreaming', het algemene werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, een passende aandacht toe voor de specifieke behoeften van de verschillende groepen, of worden ze daarmee, tot hun eigen nadeel, over één kam geschoren? In dit boekje worden feiten en cijfers, die deels antwoord kunnen geven op deze vragen, op een rijtje gezet.

Overzicht

Allereerst geven we in de eerstvolgende hoofdstukken voor elke doelgroep in grote lijnen een overzicht: de arbeidsmarkt cijfers, de belangrijkste knelpunten - zowel aan de aanbod- als vraagzijde - en aspecten van de uitvoering. Daarnaast gaan we in op de belangrijkste beleidsmaatregelen die in de afgelopen vijftien jaar zijn genomen om de arbeidsparticipatie van deze doelgroepen te vergroten.

Nieuw onderzoek over personeelsselectie

In het derde hoofdstuk presenteren we de resultaten van eigen onderzoek, dat *AStri* ter ere van het jubileum uitvoerde. In september 2007 werd hiervoor een enquête gehouden onder personen die in hun bedrijf of organisatie betrokken zijn bij de selectie van nieuwe medewerkers. De enquête geeft een actueel beeld van de onderlinge kansen van de verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben we de uitkomsten vergeleken met een soortgelijke studie, die vijftien jaar geleden, in het oprichtingsjaar van *AStri*, door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid werd gepubliceerd.

De praktijk

Daarnaast leest u verspreid in dit boekje interviews met enkele 'praktijkdeskundigen': re-integratieconsulenten of uitvoeringsfunctionarissen die zich hebben gespecialiseerd in het aan de slag helpen van een specifieke doelgroep. Zij geven vanuit de praktijk hun visie op knelpunten en hun mening over wat nodig is om de kansen van 'hun' doelgroep op arbeidsparticipatie te vergroten.

Arbeidsparticipatie van iedereen ... lukt dat?

In het slothoofdstuk staan we stil bij de opbrengst van vijftien jaar doelgroepenbeleid: de resultaten, voordelen, nadelen en mogelijke alternatieven. We gaan in op de vraag of arbeidsparticipatie van iedereen ook wel haalbaar is.

De jarige trakteert!

Waar een feestje wordt gevierd, horen cadeaus. Dit boekje, dat een gezamenlijke inspanning is van de medewerkers van *AStri*, is ons verjaardagscadeautje aan al onze goede relaties. Wij hopen dat het u inspireert bij uw werkzaamheden!

1 Wat maakt groepen kwetsbaar?

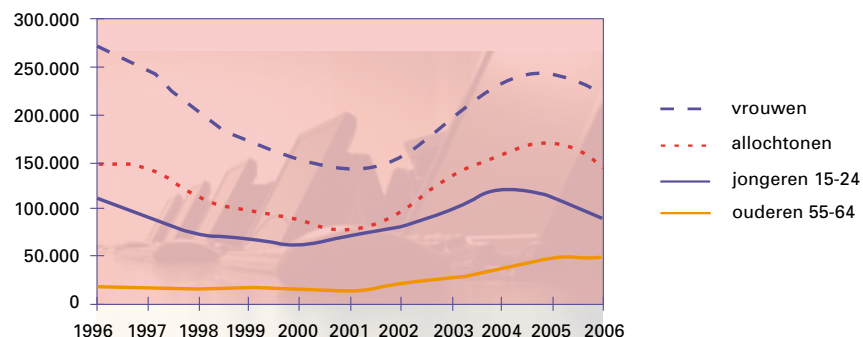
Een aantal knelpunten op een rij

1.1 De cijfers

Achterstand

De vijf doelgroepen (jongeren, allochtonen, vrouwen, arbeidsgehandicapten en ouderen) die in dit boekje centraal staan, hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat zij een achterstand hebben op de arbeidsmarkt. Echter, hoe ziet die eruit? Wat zijn de voornaamste knelpunten? In dit hoofdstuk zetten we voor deze groepen de belangrijkste cijfers en knelpunten even op een rijtje, zonder volledigheid te willen pretenderen. Hierbij hebben wij gebruikgemaakt van een aantal 'kerndocumenten' voor de verschillende doelgroepen die recent zijn gepubliceerd. Een overzicht van deze documenten kan worden opgevraagd bij AStri.

Omvang werkloze beroepsbevolking



Trend in omvang van vier doelgroepen in de werkloze beroepsbevolking, 1996-2006 (bron: CBS Statline 2007).

Trends in werkloosheid

De figuur op bladzijde 10 geeft de trend weer in de omvang van vier doelgroepen binnen de werkloze beroepsbevolking. De cijfers laten bij alle vier groepen een golvende trend zien, waarbij werkloze vrouwen steeds de grootste en werkloze ouderen de kleinste groep vormen. In de jaren 2000-2002, de vorige periode van lage werkloosheid, zien we dat het aantal werklozen ook in de doelgroepen terugloopt - behalve voor de ouderen; bij hen begint de omvang van de groep pas vanaf 2002 duidelijk toe te nemen, al blijven ze in absolute aantallen de kleinste groep. Voor arbeidsgehandicapten zijn geen direct vergelijkbare cijfers beschikbaar, maar uit de 'Arbeidsgehandicaptenmonitor' van het CBS blijkt dat de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten tussen 2002 en 2005 elk jaar iets is teruggelopen. In 2005 waren er naar schatting 83.000 werkloze arbeidsgehandicapten (tussen 15 en 64 jaar) en in 2006 waren dit er 79.000.

1.2 Knelpunten aan vraag- en aanbodkant

Vraag- en aanbodkant

Hieronder gaan wij voor iedere doelgroep kort in op de problemen die spelen aan de kant van de werkzoekenden (aanbodzijde) bij het vinden van een baan en de barrières bij werkgevers (vraagzijde) voor het aannemen van personen uit deze groepen.

Jongeren

Werkzoekenden

De voornaamste knelpunten aan de zijde van werkloze jongeren bij het vinden van een baan bestaan volgens de literatuur vooral uit het ontbreken van diploma's en werkervaring én het hebben van een slecht inzicht in de werkgelegenheid. Ook zijn de zoekstrategieën die jongeren hanteren, veelal niet optimaal: men zoekt meer via het (soms beperkte) eigen netwerk en uitzendbureaus, en minder via publieke instanties.

Werkgevers

Knelpunt aan werkgeverszijde is volgens de literatuur dat werkgevers minder bereid zijn om in jongeren te investeren als deze geen startkwalificatie hebben of de juiste werknemershouding missen. Ook associëren werkgevers jongeren nog wel eens met gebrek aan motivatie en ambitie en zouden ze oppervlakkig en verwend zijn. Sommige branches hebben een onaantrekkelijk imago voor jongeren, bijvoorbeeld de bouw en de metaalindustrie, terwijl andere wel jongeren in dienst nemen, maar weinig toekomstperspectieven bieden, bijvoorbeeld supermarkten.

Allochtonen

Werkzoekenden

Ten aanzien van allochtone werklozen komen in de literatuur drie knelpunten naar voren: allochtone jongeren kiezen vaker voor de administratieve sector, terwijl de vraag vooral aanwezig is in de technische beroepen, de bouw en de zorgsector. Een lage inschatting van de eigen kansen leidt er verder toe dat men onder het eigen niveau solliciteert. Ook kan er sprake zijn van ineffectief zoekgedrag: men zoekt vooral binnen de eigen etnische gemeenschap of via arbeidsbureaus en uitzendbureaus. Doordat werkgevers vaak andere kanalen gebruiken, zoals interne vacatures, bedrijvensites, vakbladen en dagbladen, sluiten vraag en aanbod onvoldoende op elkaar aan. Ook het relatief lage opleidingsniveau van veel allochtonen en hun eventueel beperkte kennis van de Nederlandse taal worden als knelpunt gezien.

Werkgevers

Aan werkgeverszijde wordt ook een aantal barrières gesignaleerd. Ruim een derde van de allochtone Nederlanders geeft aan tijdens het solliciteren te maken te hebben gehad met bewuste of onbewuste, directe of indirecte discriminatie op grond van afkomst. Een kwart van de MKB-bedrijven neemt liever geen etnische minderheden in dienst en de helft van het Nederlandse bedrijfsleven verkiest Oost-Europeanen boven andere allochtonen. Bovendien worden

werknemers uit etnische minderheidsgroepen structureel lager betaald dan autochtone werknemers. Allochtonen kennen verder een minder voorspoedige loopbaan, velen van hen werken in kwetsbare segmenten van de arbeidsmarkt of in sectoren met een lage interne doorstroom. Ook speelt mee dat ambities van allochtone werknemers minder snel worden opgepikt door werkgevers, omdat zij deze minder duidelijk uiten naar hun werkgever. Qua beeldvorming hebben werkgevers veel vooroordelen over zwarte migranten en vluchtelingenvrouwen, en vooral over moslimvrouwen. Eenmaal in dienst, worden werknemers van buitenlandse afkomst op de werkvloer vaak geconfronteerd met collega's die hen niet makkelijk accepteren.

Vrouwen

Werkzoekenden

Uit diverse bronnen blijkt dat vrouwelijke werknemers ten opzichte van mannelijke werknemers over het algemeen jonger zijn en ze werken vaker in deeltijd. Ze vervullen relatief vaak een administratieve en verzorgende functie en daarnaast veelal functies van een laag niveau. Ze hebben ook vaker dan mannen een flexibele arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Knelpunten voor vrouwen zijn onder andere de combinatie van arbeid en zorgtaken en de ervaring dat het bij een lage opleiding, in verband met de kosten van kinderopvang, niet rendeert om te werken. De randvoorwaarden hiervoor zijn de afgelopen jaren wel gunstiger geworden. Verder vormt een knelpunt dat er nauwelijks ontwikkeling blijkt te zijn in de mate waarin mannen zorgtaken op zich nemen. In het algemeen blijken vrouwen redelijk tevreden te zijn over hun inkomenspositie en lijken ze niet zonder meer bereid om meer uren voor betaald werk in te zetten. De specifieke groep vrouwelijke herintreedsters is vaak onzeker over de eigen vaardigheden en heeft veelal een passieve zoekhouding. Vrouwen vinden intrinsieke factoren, bijvoorbeeld wat je via het werk tot stand brengt, samenwerking met collega's en werksfeer, belangrijker dan extrinsieke factoren, zoals beloning of aanzien.

Werkgevers

Aan de vraagkant blijken volgens de literatuur ook enkele knelpunten voor vrouwen op te treden. Vrouwen die in leidinggevende posities terechtkomen, krijgen minder sociale bescherming en steun dan mannen. Verder bestaat er nog steeds loondiscriminatie: vrouwen in het bedrijfsleven verdienen gemiddeld 21% minder dan mannen, gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken is de achterstand 7%. Het beloningsverschil stijgt met de leeftijd en de door-groeimogelijkheden zijn voor vrouwen eveneens beperkter dan voor mannen. Verder hebben werkgevers het beeld dat vrouwen geen interesse hebben in bèta- en technische beroepen. Aan herintreedsters kleeft volgens sommige werkgevers het nadeel dat ze relatief oud zijn, een verouderde opleiding hebben gehad, gebrek aan recente werkervaring hebben (en dus minder productief zijn) en voor hoge arbeidskosten en meer ziekteverzuim zouden zorgen. Ten slotte bestaat de beeldvorming dat aan vrouwen vaak hogere eisen worden gesteld dan aan mannen, en dat zij bij leidinggevende kwaliteiten op een ambivalente houding van hun mannelijke omgeving stuiten.

Arbeidsgehandicapten

Werkzoekenden

Voor mensen met een handicap of een chronische ziekte is de gezondheidstoestand in sterke mate bepalend voor de belastbaarheid in het werk: vermoeidheid, lichamelijke beperking en problemen als gevolg van pijn komen het meest voor bij arbeidsgehandicapten. Verder kennen chronische ziekten vaak een onvoorspelbaar en grillig verloop, zowel voor werkgevers als werknemers is het lastig om hierop te anticiperen. Wel zien we dat de Wet Verbetering Poortwachter geleid heeft tot 'maatwerk' voor mensen die langdurig ziek zijn geweest: het langdurige verzuim en de instroom in de WIA (voorheen WAO) zijn dan ook sterk gedaald. Van de mensen met een arbeidshandicap werkt globaal zo'n 40%. Niet alle personen met een beperking treffen echter gelijke hindernissen op de arbeidsmarkt: vergeleken met bijvoorbeeld mensen met visuele en auditieve

beperkingen zijn mensen met klachten over het bewegingsapparaat of psychische klachten het meest belemmerd in het behouden of verkrijgen van werk. Mensen met een handicap die nooit hebben gewerkt of die langdurig uit het arbeidsproces zijn geweest, missen vaak de vaardigheden en kennis om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt. Verder wordt een gebrek aan 'empowerment' geconstateerd, ook ten gevolge van het veelal jarenlang verkeren in het zorgcircuit. In de eigen beeldvorming van deze doelgroep speelt ten slotte nog mee dat men vaak onvoldoende zicht op en vertrouwen in de eigen competenties heeft. Het beeld leeft veelal dat de arbeidsmarkt 'niet op hen zit te wachten'.

Werkgevers

Ook aan de werkgeverskant bestaat een aantal bekende barrières. Hoewel werkgevers door de wet- en regelgeving financieel worden geprikkeld om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, geeft 70% van hen aan bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan iemand zonder handicap. Jonggehandicapten hebben meer moeite met het vinden en behouden van een bedrijfsstage tijdens hun studie dan andere studenten; dit verslechtert hun kansen op het vinden van werk na hun studie. Werkzame arbeidsgehandicapten hebben minder vaak een vast contract (wel neemt het aandeel zelfstandigen onder hen toe). In de beeldvorming overheerste tot voor kort het idee dat arbeidsgehandicapten een risicofactor vormen: werkgevers denken dat gehandicapten zich vaker ziek melden, minder productief zijn, een extra last betekenen voor de gezonde werknemers en dat andere medewerkers negatief zullen reageren. Mensen met psychische klachten hebben de meest 'slechte pers' bij potentiële werkgevers. Informatiegebrek en handelingsverlegenheid aan de kant van de werkgever liggen hieraan ten grondslag. In het laatste beeldvormingsonderzoek van de CWP blijkt de beeldvorming in 2007 wel iets positiever te zijn. Ten slotte is herhaaldelijk vastgesteld dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de beschikbare financiële instrumenten, bijvoorbeeld de no-riskpolis bij ziekteverzuim.

Ouderen

Werkzoekenden

Voor ouderen wordt in de literatuur aan de aanbodzijde eveneens een aantal knelpunten gesignaleerd. Zo blijkt uit diverse onderzoeken dat onder veel ouderen de wens leeft om nog voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. Daarnaast blijkt dat ouderen die na een jarenlange arbeidscarrière door ontslag werkloos raken, vaak geen duidelijk beeld hebben van de huidige arbeidsmarkt. Tevens zien we in verschillende onderzoeken de tendens dat, gemiddeld genomen, ouderen minder vaak deelnemen aan opleidingen of cursussen dan jongere werknemers. Ook hebben ze vaak geen goed zicht op de waarde van in het verleden behaalde diploma's en weten ze hun ervaring niet uit te drukken in voor de werkgever herkenbare kwalificaties. Verder hebben ouderen een hogere kans op de aanwezigheid van gezondheidsaandoeningen en arbeidsongeschiktheid dan jongeren. Daarnaast is hun zelfbeeld veelal negatief, vaak onder invloed van de beeldvorming over ouderen, en schatten ze hun kansen op de arbeidsmarkt negatief in. Ouderen lijken ook minder dan jongeren gewend om zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen loopbaan.

Werkgevers

Aan de vraagzijde wordt een aantal andere knelpunten gesignaleerd. Werkgevers geven vaker de voorkeur aan jongere werknemers, omdat deze qua loonkosten goedkoper zijn dan oudere werknemers. Daarnaast wordt geconstateerd dat werkgevers nog relatief weinig structurele inspanningen verrichten om oudere werknemers langer aan het werk te houden, omdat ze de noodzaak niet ervaren. Werkgevers bezitten veelal nog te weinig kennis en vaardigheden om een leeftijdsbewust personeelsbeleid op te zetten. Bij veel werkgevers bestaat eveneens nog sterk het vooroordeel dat alle ouderen gemiddeld minder productief zijn, minder flexibel zijn en een slechtere gezondheid hebben, en zodoende een hoger ziekteverzuim kennen dan jongeren.

1.3 Knelpunten in de uitvoering van beleid

Uitvoering

Naast de knelpunten aan de zijde van de werkzoekenden en werkgevers kunnen ook knelpunten worden gesignaleerd bij de ondersteuning die wordt geleverd door andere partijen en instanties bij het vervullen van vacatures en vinden van een baan: de uitvoering van het beleid. Hieronder behandelen we beknopt de voornaamste knelpunten voor de verschillende groepen bij deze uitvoering.

Vele van de knelpunten in wetgeving en uitvoering zijn besproken tijdens de Participatietop van juni 2007 tussen het kabinet en de Stichting van de Arbeid, waarbij een reeks voornemens is geformuleerd om knelpunten weg te nemen. Wellicht behoren zij dus binnenkort tot het verleden!

Jongeren

De knelpunten in regelingen en uitvoering bij jongeren hebben volgens de literatuur betrekking op diverse onderdelen. Enerzijds wordt de beroepsvoorlichting als ontoereikend gezien. Anderzijds bestaat er in het algemeen een slechte aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk: een afgeronde beroepsopleiding is niet automatisch een goed toegangsbewijs voor de arbeidsmarkt. Opleidingsinstellingen voelen zich onvoldoende verantwoordelijk voor het afronden van de opleiding door leerlingen. Beperkte begeleidings- en opleidingscapaciteit vormt, met name binnen MKB-bedrijven, een praktisch knelpunt om ongekwalificeerde jongeren in dienst te nemen. Als een jongere niet 'matcht' met een leerbaan, of als er problemen ontstaan in de begeleiding, is niet altijd duidelijk wie hierop aangesproken kan worden; ook wordt niet altijd snel en adequaat gehandeld. Verder is de dienstverlening van gemeenten en hun ketenpartners in de praktijk nog onvoldoende op elkaar aangesloten. Veel jongeren zijn niet in beeld bij een van de intermediaire instanties: het CWI weet ongeveer een derde van de werkloze jongeren te bereiken.

Allochtonen

Etnische minderheden profiteren onvoldoende van instrumenten die gericht zijn op bemiddeling en toetreding. Ook hebben bemiddelings- en toeleidingsinstanties soms onvoldoende expertise in huis om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften en wensen van etnische minderheden. Mensen met een taalachterstand worden bijvoorbeeld nog wel eens onbemiddelbaar geacht, terwijl een korte en gerichte cursus uitkomst kan bieden.

Vrouwen

De huidige regelingen voor kinderopvang worden door verschillende bronnen als te beperkt beschouwd, en deze faciliteren vrouwen nog onvoldoende om deel te nemen aan het arbeidsproces. Verder is het huidige stelsel van sociale zekerheid slecht toegesneden op de verschillen in levensloop tussen mannen en vrouwen; zorg en zorgverantwoordelijkheid hebben geen duidelijke plaats in dit stelsel. Het beleid richt zich op het wegnemen van belemmeringen en het creëren van voorwaarden. Het boort daarmee vooral het potentieel aan van de vrouwen die graag willen werken. Aandacht is nodig om ook die vrouwen te bereiken die op dit moment (nog) niet of slechts weinig willen werken. De 'herintredersval' (voor gezinnen met jonge opgroeiende kinderen is de inkomensvoortgang bij participatie van de niet-werkende partner beperkt) en de 'deeltijdval' (uitbreiding van het aantal gewerkte uren levert financieel soms niet zoveel op door de combinatie van de belasting- en premiedruk, de kosten voor kinderopvang, etc.) zijn de afgelopen jaren licht verslechterd. Het kinderopvang- en verlofstelsel steekt internationaal nog mager af. Op het terrein van scholing en flexibele werktijden worden allerlei projecten uitgevoerd, die vrouwen echter meestal maar mondjesmaat weten te bereiken.

Arbeidsgehandicapten

Enkele bronnen geven aan dat het bestaan van een structurele voorziening, de sociale werkvoorziening, een reden vormt om

arbeidsgehandicapte werknemers buiten de deur te houden van de open arbeidsmarkt. Verder wordt in scholing en toestroom een meer persoonlijke benadering gepropageerd, die aansluit op de wensen en mogelijkheden van de cliënt. Een dergelijke maatwerkbenadering blijkt de kans op succesvolle re-integratie te vergroten. De groep arbeidsgehandicapten die een combinatie van fysieke en psychische beperkingen heeft, ondervindt nog veel moeite om met een IRO (Individuele Re-integratie Overeenkomst) de weg naar werk te vinden. Zij hebben meer en specifiekere coaching en begeleiding nodig dan andere IRO-cliënten om hun re-integratie vorm te geven. Andere bronnen wijzen erop dat de huidige schotten tussen de financieringsstromen van de ministeries van OCW, VWS en SZW een optimale voorbereiding op de arbeidsmarkt belemmeren van leerlingen met een functiebeperking. In het kader van het SER-advies over de Wajong is wel te verwachten dat er extra beleidsaandacht komt voor leerlingen met een functiebeperking en hun perspectief op werk.

Ouderen

Onderzoeksgegevens geven aan dat bij de uitvoering gericht op ouderen, veelal een onjuiste inschatting van de kwaliteiten van oudere werknemers plaatsvindt. Dit kan in de praktijk leiden tot een onjuiste inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van oudere werknemers. Deze wordt veelal veroorzaakt door onbekendheid van de uitvoerders met de arbeidsmarktproblematiek voor deze groep en tevens door de negatieve beeldvorming over ouderen die veelal leeft aan de vraagzijde.

De praktijk: arbeidsgehandicapten

'Al doodmoe als je op het werk aankomt ...'

Hans van Grieken is directeur van Fama, sinds 2003 het re-integratiebedrijf van Viataal (Sint-Michielsgestel) en Bartiméus (Doorn). Fama is in 2000 opgericht door de vijf bemiddelingsafdelingen van de erkende scholingsinstituten voor gehandicapten. Deze scholingsinstituten hielden zich bezig met het omscholen van gehandicapten. "Als mensen eenmaal omgeschoold zijn, is het natuurlijk leuk als ze vervolgens werk vinden."



In 2001 won Fama de eerste openbare aanbesteding voor re-integratie en werd het daarmee verantwoordelijk voor de re-integratie van alle ernstig lichamelijk, visueel en auditief gehandicapten in het GAK-bestand (inmiddels UWV).

Sindsdien heeft Fama zo'n 80% van de markt voor deze doelgroep in handen. De meeste visueel en auditief gehandicapten die ingeschreven staan bij UWV (en dus een WW-, WIA-/WAO- of Wajong-uitkering hebben), worden begeleid door Fama. De groep Wajongeren neemt sterk toe. Van Grieken: "Het vreemde is dat UWV de gehele private branche (Boaborea) zo weinig wil inzetten. Boaborea heeft bij de Participatietop voor de zomer een aanbod gedaan om 40.000 Wajongeren extra aan werk te helpen."

Vermoeidheid groot probleem

Mensen met een auditieve of visuele beperking vormen geen makkelijke doelgroep. Ze hebben te maken met forse beperkingen, en voor hun re-integratie is veel expertise nodig. Voor visueel gehandicapten zijn technische aanpassingen op de werkplek vaak noodzaak. Bij slechthoortheid maken ze vaak gebruik van vergrotingssoftware, spraak of braille. Groot nadeel bij deze aanpassingen is dat het overzicht over het scherm verloren gaat. Daarnaast is het reizen van en naar de werkplek behoorlijk intensief (soms zelfs onmogelijk of door omstandigheden gevaarlijk). Van Grieken: "Een blind iemand die met het openbaar vervoer naar het werk reist, heeft al een groot gedeelte van z'n energie gebruikt om op het werk te komen. En dan moet de werkdag nog beginnen. Vermoeidheid is een groot probleem voor deze doelgroep." Daarnaast speelt volgens Van Grieken ook het schrikbeeld mee van de werkgever die denkt: help, ik haal een blinde in huis, moet ik hem of haar ook naar de wc helpen? "Ik overdrijf nu, maar dat soort vragen krijgen we echt te horen. De ervaring leert ook dat werkgevers en collega's best genegen zijn om zich in te zetten voor een nieuwe collega met een visuele of auditieve beperking, maar na een maand of twee is de lol er wel af. Dan blijkt de nieuwe collega soms ook best lastig te zijn."

Lastig communiceren

Veel werkgevers en collega's denken in eerste instantie dat een dove collega geen probleem gaat opleveren, maar op termijn blijken ze toch veel communicatieproblemen te hebben. Van Grieken vertelt dat het probleem voor doven niet is dat ze niet kunnen horen, maar dat communiceren met horenden zo vermoeiend is. Een ander probleem is het gemis aan sociaal contact op de werkvloer. Daarbij zijn hun taalproblemen veel groter dan niet kunnen horen. "Mensen die doof zijn geboren, hebben een eigen taal, gebarentaal, en een eigen cultuur, maar ze hebben grote problemen met de gesproken taal. Met liplezen vang je hooguit 30% van wat er gezegd is, op. Begrijpend lezen kunnen de meesten van hen niet, en hun lees-

niveau overstijgt zelden het niveau van groep 6 uit het basisonderwijs. Als werkgever kun je ze dus niet een velletje papier onder hun neus duwen en zeggen: 'Hier, lees maar, dan weet je wat je moet doen', want ze begrijpen deze instructies vaak niet. Ook schrijven ze zelf onbegrijpelijke mailtjes vol taalkronkels." Slechthorenden willen echter vaak wel functioneren als een horende. Ze erkennen hun beperking niet, ontkennen deze zelfs en doen zo meer dan hun best. Deze groep heeft echt een energieprobleem. "Vaak liggen ze na een dag werken om acht uur 's avonds uitgeteld op de bank. Slechthorendheid is een probleem dat steeds groter wordt. Graag zou ik alle mensen die vanwege psychische klachten in de WAO zitten, willen testen. Het zou me niet verbazen als een kwart slechthorend is", stelt Van Grieken.

"Je moet als mens met een beperking erg assertief zijn. Constant op mensen af blijven stappen. En da's knap lastig als je de lichaamstaal niet kunt zien of het timbre in een stem niet kunt horen."

Assertief zijn

"Werkgevers en collega's moeten leren te communiceren met mensen met een visuele of auditieve beperking. En ze vooral ook overal bij blijven betrekken. UWV schrijft regelmatig in het re-integratieplan voor mensen met een auditieve beperking dat de bewuste persoon kan werken, maar wel in een communicatief arme omgeving. Dat is juist het slechtste wat je kunt aanraden! Mensen met een auditieve beperking hebben juist meer behoefte aan gezelligheid op het werk, aan een sociaal leven. Werkgevers en collega's doen in het begin hun best, maar later niet meer. Je moet als mens met een visuele of auditieve beperking erg assertief zijn. Constant op mensen af blijven stappen. Iemand met een visuele beperking mist de lichaamstaal en iemand met een auditieve beperking hoort het timbre in een stem niet en mist dus de emoties achter wat gezegd wordt."

Uitgebreide intake

Door heel individueel, op maat en gericht te werken, lukt het Fama om 50% van zijn cliënten aan het werk te helpen. "We krijgen regelmatig van UWV te horen dat we niet goedkoop zijn", zegt Van Grieken. "Maar we kunnen ook geen groeps-trainingen geven. Dat werkt niet bij deze doelgroep. We nemen een zeer uitgebreide intake af, waarin we een communicatie-, auditief/visueel, psychosociaal, functie- en werkplekprofiel opnemen." Na het opstellen van deze profielen volgt, zo nodig, scholing of training, maar soms is een persoon ook bemiddelingsrijp. Dan stelt Fama een bemiddelingscontract op waarin vastligt wat de cliënt allemaal gaat doen en wat Fama doet. Dit contract verschilt per cliënt. Van Grieken: "Mensen die doof zijn, kunnen natuurlijk lastig werkgevers bellen. Daarom doen wij dat. Rea-

geren op vacatures werkt niet voor deze doelgroep. Dat is een verspilling van de postzegel. Een werkgever die een vacature opstelt, heeft een profiel in zijn hoofd. En in dat profiel past nooit een persoon met een auditieve of visuele beperking. Het is onze taak om werkgevers te bellen, langs te gaan en hen te interesseren voor het aannemen van iemand met een visuele of auditieve beperking."

Jobcoach

Als Fama merkt dat de werkgever interesse heeft, wordt er meer verteld over de jobcoach en de mogelijkheid van een proefplaatsing. Iemand die ergens twee maanden werkt op basis van een proefplaatsing, krijgt volgens Van Grieken vaak een arbeidscontract aangeboden. "Zo rollen de meesten van onze cliënten in een baan. Deze methode is conjunctuurongevoelig gebleken. Wel merk ik dat mensen nu langer ergens blijven werken dan een paar jaar terug. Toen werden ze regelmatig na zes maanden weer werkloos." Als jobcoach blijft Fama wel op de achtergrond lang aanwezig. Niet wekelijks, maar wel regelmatig, om de cliënt te blijven volgen en die te helpen met plezier aan het werk te blijven. "Nu plaatsen we 50% en dat betekent dat we 50% niet kunnen plaatsen. Soms omdat er geen werk voor ze is, soms ligt het aan de cliënt zelf. Je moet ook een beetje geluk hebben. Ik ken een man die zowel blind als doof is. Toch werkt hij, omdat hij zo'n innemende persoonlijkheid is. Mensen die we niet plaatsen, proberen we te sturen richting vrijwilligerswerk."

Op de stoel van de minister

Van Grieken vindt dat de uitvoering van de huidige regelingen en voorzieningen, die er in zijn ogen voldoende zijn, beter kan. Als hij een dag minister kon zijn, zou hij wel de keuringsprocedure voor de WIA en Wajong willen wijzigen. "Nu is er slechts één arts die beslist of jij wel of niet kunt werken. Eén discipline is gewoon te weinig. En de manier waarop je arbeidsongeschiktheidspercentage wordt berekend, is natuurlijk van de zotte. Dit heeft niets met je beperkingen te maken. Dit is een verzekeringskwestie. De Wajong is zo vormgegeven dat je volledig arbeidsongeschikt bent óf volledig arbeidsgeschikt. Je kunt niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. Nu vallen veel jongeren met een auditieve beperking buiten de boot. Ze hebben immers handjes en kunnen werken, maar veel van deze jongeren zouden gebaat zijn bij een kleine uitkering. Daardoor worden ze geprikkeld tot werken. Daarnaast geeft de Wajong-status hun recht op onder andere een jobcoach en op loonkostensubsidie. Ik raad ouders ook altijd aan om de Wajong aan te vragen, want die status is belangrijk. De politiek wilde overigens bij de invoering van de WIA (nieuwe WAO) de jobcoach, samen met de hele REA-wet, afschaffen, maar dat hebben we kunnen verhinderen. Die REA-wet moet snel weer gerestoreerd worden, want onder de WIA is niet veel meer over van de REA-instrumenten."

2 Vijftien jaar doelgroepenbeleid

Overzicht van het beleidsrepertoire

Macro- en microniveau

In dit hoofdstuk staan we stil bij de voornaamste beleidsmaatregelen, naast wetgeving, die de afgelopen jaren voor de vijf doelgroepen zijn ontwikkeld en geïmplementeerd. Hierbij maken we een onderscheid tussen de maatregelen op macro- en microniveau.

Jongeren

Op macroniveau vormde de jeugdwerkloosheid vanaf 2003 een zwaartepunt in het regeringsbeleid. In dat jaar werd de 'Taskforce Jeugdwerkloosheid' actief, die tot doel had in vier jaar tijd 40.000 jeugdbanen te realiseren voor jongeren tot 23 jaar (onder wie leden van etnische minderheden). Tevens was het doel het verbeteren van de sluitende aanpak voor werkloze jongeren. Door deze taskforce werd onder andere de 'JOP-stage' (Jongeren Ontwikkelings- en ervaringsPlaats) in het leven geroepen. De betrokkenen zijn overtuigd van het nut van de mogelijkheid om een werkzoekende (ook een jongere) gedurende een beperkte periode zonder loonkosten bij een werkgever te laten werken. In 2004 vormden de werkgeversorganisaties en het CWI onder de naam 'JongActief' een samenwerkingsverband tegen werkloosheid. Dit initiatief loopt tot 2007. Verder werd in 2004 ook de 'Overleggroep Jeugdwerkloosheid' ingesteld. Hierin zijn de belangrijkste betrokken partijen, zoals werkgevers en werknemers, gemeenten, CWI, het onderwijsveld en diverse jongerenorganisaties, vertegenwoordigd. De overleggroep heeft een informerende en signalerende rol naar zowel de bewindslieden van SZW en OCW als naar de taskforce. Doel is de bevordering van het plan van aanpak van jeugdwerkloosheid.

Enkele voorbeelden van instrumenten die zijn ingezet op micro-niveau om de uitgangspositie van jongeren op de arbeidsmarkt te

verbeteren, zijn de 'WorkFirst'-aanpak, empowermenttrainingen, motivatietraining, sociale vaardigheden en intensieve begeleiding, bedrijfsbezoeken en werkstages.

Allochtonen

In 1997 zette de overheid de zogenaamde 'Bedrijfsadviseurs minderheden' en de 'Helpdesks minderheden' in om meer allochtonen aan het werk te krijgen in de publieke sector (overheid en semioverheid). In 1998 installeerden de ministers van SZW en BZK de 'Taskforce Minderheden en Arbeid'. Deze taskforce was actief tot eind 1999 en stimuleerde de arbeidsdeelname van minderheden, inventariseerde knelpunten bij instroom en kwam met concrete oplossingen. In het 'Raamconvenant Grote ondernemingen (2000-2004)' werden concrete afspraken gemaakt om ondernemingen te stimuleren de positie van etnische minderheden in hun organisatie te verbeteren. In datzelfde jaar startte eveneens het 'Minderhedenconvenant', dat als doel had allochtonen aan het werk te helpen in het midden- en kleinbedrijf. In 2003 werd deze gerichte arbeidsbemiddeling ondergebracht bij de Centra voor Werk en Inkomen.

In 2001 werden door de overheid de 'Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen' (SPAG) gelanceerd, waarmee men onder andere de doorstroom van etnische minderheden naar werk wilde bevorderen. Om ervoor te zorgen dat de instroom van hoger opgeleide vluchtelingen naar de arbeidsmarkt verbeterde, startte een jaar later (2002) het 'Plan van aanpak hoger opgeleide vluchtelingen'. In 2003 kwam er specifieke aandacht voor vrouwen uit etnische minderheden in de vorm van de 'Commissie Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen' (PaVEM). Deze commissie stimuleerde de totstandkoming van lokale convenanten, waarin gemeenten, CWI, scholingsinstellingen en werkgevers afspraken vastlegden om de kansen voor allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten. In 2005 werd de 'Stuurgroep allochtone vrouwen en arbeid' opgericht, die onder andere toezag op de afspraken van de PaVEM. De stuurgroep zorgde voor afstemming van activiteiten tussen gemeenten, UWV en CWI en het aan elkaar

verbinden van netwerken van werkgevers en allochtone vrouwen. Verder kreeg 'Stichting VluchtelingenWerk Nederland' in 2005 subsidie om tot en met 2008 samen met andere organisaties 2.600 vluchtelingen aan het werk te helpen. In het kader van het 'Breed Initiatief Maatschappelijke Binding' (BIMB) startten in datzelfde jaar onder impuls van het Ministerie van SZW verschillende projecten om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te versterken.

Op microniveau zijn eveneens diverse initiatieven te melden, zoals 'TANS' (Towards A New Start) en 'MEX-it'. Het eerste is een netwerkorganisatie voor hoger opgeleide Nederlanders die zijn opgegroeid in twee culturen. MEX-it helpt bedrijven en organisaties bij het invoeren van intercultureel management.

Vrouwen

Ook ten behoeve van het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen jaren een scala aan (veelal tijdelijke) beleidsmaatregelen ingevoerd. Zo verscheen in 1995 het 'Actieplan vrouwen en techniek'. Hiermee wilde het kabinet bereiken dat in de periode 1995-1998 het aantal vrouwen in technische beroepen met 7.000 per jaar zou stijgen. In 1999 werd de 'Stimuleringsmaatregel dagindeling' ingevoerd, deze prikkelde maatschappelijke organisaties, bedrijven en gemeenten om met creatieve ideeën en oplossingen te komen ter vergemakkelijking van de combinatie van werk en privé. In hetzelfde jaar werd het 'Convenant herintredende vrouwen' afgesloten: 'Ruim baan voor vrouwen'. Dit convenant beoogde om 70.000 herintredende vrouwen aan het werk te helpen. Speciale aandacht werd geschonken aan allochtone vrouwen. In 2005 werd de campagne 'Mannen in de hoofdrol' gelanceerd, bestaande uit diverse projecten met als doel de taakverdeling thuis beter bespreekbaar te maken.

Op microniveau zijn eveneens verscheidene initiatieven genomen. Een daarvan is bijvoorbeeld het in 2001 opgerichte ambassadeursnetwerk 'Doorbreken Glazen Plafond'. Dit netwerk bestaat uit een

wisselende groep van topondernemers en prominenten die zich inzetten om de doorstroom van vrouwen naar hogere en topfuncties een extra impuls te geven. VNO-NCW kent een prijs toe aan het bedrijf dat het best werk maakt van dit 'diversiteitsbeleid m/v'.

Arbeidsgehandicapten

In 1996 werd door de Nationale Commissie Chronisch Zieken (NCCZ) voor het eerst de 'Kroon op het Werk-prijs' uitgereikt aan een werkgever die excelleerde in het aannemen of aan het werk houden van mensen met een gezondheidsprobleem. Vier jaar later werd het platform re-integratie 'STECR' opgericht om expertise over re-integratie te inventariseren, te bundelen en te presenteren. In 2000 werd de Commissie Psychische Arbeidsongeschiktheid ingesteld (CPA, ook wel bekend als 'Donner-1'), die zich richtte op de specifieke problemen rond psychische klachten en werk. 2002 was het jaar waarin het 'Persoonsgebonden Re-integratiebudget' (PRB) werd gelanceerd. Mensen die door ziekte of handicap niet meer terug kunnen keren naar hun huidige werk of een uitkering ontvangen, kunnen hiermee zelf hun re-integratietraject regelen.

De ministeries van SZW en VWS stelden in 2003 de 'Commissie het Werkend Perspectief' (CWP) in voor een periode van vier jaar (de CWP was de opvolger van de CAW, de Commissie Arbeidsgehandicapten en Werk, die inmiddels weer de NCCZ had opgevolgd; ook werden de activiteiten van de CPA ondergebracht binnen de CWP). Deze commissie moest bijdragen aan het ombuigen van de negatieve beeldvorming rond arbeidsongeschikten. Voorbeelden van activiteiten zijn, behalve de reeds genoemde prijs Kroon op het Werk: 'De rode loper', die bestond uit succesvolle individuele verhalen van re-integratie-ervaringen en 'Eerste hulp bij werk' (EHBW), een helpdesk waar men terecht kan voor alle vragen over werk, re-integratie, ziekte en onvermogen om te werken. Ook het 'Project Inzet ErvaringsDeskundigheid' (PIED), waarbij mensen met een handicap advies geven aan anderen, is afkomstig van de CWP. In 2003 werd verder de 'Taskforce Handicap en Samenleving'

ingesteld om de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte verder vorm te geven. Ook kwam in dat jaar de 'Landelijke Vereniging van Arbeidsongeschikten' van de grond, een vereniging die op landelijk niveau de belangen van arbeidsgehandicapten behartigt. In 2004 werd de 'Individuele Re-integratie Overeenkomst' (IRO) geïntroduceerd, die vergelijkbaar is met het PRB. Een jaar later, in 2005, lanceerde de CWP het 'Werkgeversforum', waarin werkgevers ervaringen uitwisselen om daarmee het eigen gezondheidsmanagement te verbeteren. In 2006 startte de overheid samen met UWV en CWI de campagne 'Geknipt voor de juiste baan', dit in het kader van invoering van de wet WIA. Bij de opheffing van de CWP (2007) stelde de commissie vast dat haar activiteiten onvoldoende hebben geholpen. In haar slotadvies stelt zij voor de werkzaamheden bij de verantwoordelijke instanties (overheid, UWV, CWI, RWI, gemeenten, de re-integratiemarkt, verzekeraars, werkgevers- en werknemersorganisaties) onder te brengen en voort te zetten. In 2007 is tevens het 'Kenniscentrum Crossover' in het leven geroepen om de arbeidsparticipatie van jongeren met een handicap te vergroten.

Enkele voorbeelden van kleinschalige projecten zijn 'De Werkarrousel' (waarmee 25 jonggehandicapten aan een reguliere baan en opleiding geholpen moeten worden), het 'Maatjesproject' (waarin een werkgever een 'maatje' werd van een jongere met een handicap, om deze te helpen bij het vinden van een passende baan) en 'Valid Express' en 'Mell Services BV' (commerciële bedrijven waar alleen arbeidsgehandicapten werken). Een voorbeeld van een (in eerste instantie) regionaal initiatief is het 'Poortwachtercentrum', dat in 2003 op initiatief van het West-Friese bedrijfsleven in het leven werd geroepen. Middels ondernemersnetwerken ter plaatse worden vacatures van bedrijven gekoppeld aan (dreigend) arbeidsongeschikte medewerkers van andere bedrijven.

Ouderen

In 2001 komen de EU-lidstaten overeen dat de arbeidsparticipatie van ouderen (55-64-jarigen) in 2010 binnen de lidstaten gemiddeld

50% moet bedragen ('Lissabon-Strategie'). Nederland committeert zich aan deze afspraak. In juni 2001 stelt het kabinet de 'Taskforce Ouderen en Arbeid' in met als doel om met voorstellen te komen om de belemmeringen op te heffen voor een grotere arbeidsparticipatie van ouderen. In 2003 komt de taskforce met een serie aanbevelingen en in datzelfde jaar verschijnt het kabinetsstandpunt 'Stimuleren langer werken van ouderen', waarin de aanbevelingen van de taskforce verder worden uitgewerkt en vertaald in beleidsmaatregelen. In reactie op het kabinetsstandpunt volgt vanaf 2004 een groot aantal maatregelen: de 'Regiegroep GrijsWerk' wordt voor een periode van drie jaar ingesteld. Zij moet als de aanjager fungeren die met de resultaten van de taskforce aan de slag gaat om op de werkvloer een cultuuromslag teweeg te brengen. Tevens stelt het Ministerie van SZW de 'Stimuleringsregeling leeftijdsbewust personeelsbeleid' in. Bedrijven en branches konden een subsidie aanvragen ter ondersteuning van beleidsmaatregelen die tot doel hebben oudere werknemers langer inzetbaar te houden. In 2005 subsidieert het Ministerie van SZW een twaalfstal pilots om ervaring op te doen met intersectorale mobiliteit, als middel om ouderen en werknemers in zware beroepen te behouden voor de arbeidsmarkt. In 2006 lanceert het kabinet het 'Actieplan terugdringen werkloosheid 45-plussers'. Het CWI start in dit kader met het project 'Talent 45+', waarbinnen diverse activiteiten worden uitgevoerd om de werkloosheid terug te dringen. Tevens start de overheid, in reactie op het in 2006 uitgekomen kabinetsstandpunt 'Wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar', met een publiciteitstraject over het werken na 65 jaar.

Voor het microniveau werden diverse instrumenten ontwikkeld om de bewustwording binnen bedrijven van de noodzaak van leeftijdsbewust beleid te bevorderen. Enkele voorbeelden zijn 'De Leeftijdsspiegel' van de werkgeversvereniging AWWN en de 'Scan Ouderenbeleid FNV'. Diverse projecten zijn gestart om een antwoord te bieden op de vergrijzing van de regionale en sectorale arbeidsmarkt, zoals het 'Project WerkWijzer 45+ Twente' en het 'Project de Grijsgroene Motor Zeeland'.

De praktijk: jongeren

“Nog een heel arbeidsleven voor de boeg: dat laten we toch niet verloren gaan?”

José Tiessing maakt als lid van de Staf Inkoop Re-integratie van UWV deel uit van de Taskforce Jeugdwerkloosheid (2003-2007). Hierin hebben alle betrokken instanties (CWI, gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgevers en UWV) de handen ineen geslagen om een groep jongere werklozen te motiveren en te assisteren de weg (terug) naar werk in te slaan. “De arbeidsmarkt schreeuwt om jonge werknemers. Het aantal jonge werklozen neemt dan ook af, maar structureel valt er nog een flinke slag te slaan.”



De Taskforce Jeugdwerkloosheid is door het Ministerie van SZW in het leven geroepen met als belangrijkste doelstelling het realiseren van 40.000 jeugdbanen. “De jongeren om wie het gaat, zijn echt niet allemaal crimineel”, legt Tiessing uit, “maar niksens rondlopen is niet bevorderlijk voor de jongeren en hun omgeving. Zeker niet bij een arbeidsmarkt die schreeuwt om jonge werknemers. De motieven voor de taskforce zijn dat je iets voor deze jongeren moet doen. Ze kunnen nog zo lang mee op de arbeidsmarkt. Als ze nu buiten de boot vallen, krijgen we ze er niet meer in.”

Structurele werkloosheid bestrijden

Op de site van de taskforce staat dat de aantallen jonge werklozen weliswaar zijn afgenomen, maar dat er wel een harde kern van structurele jeugdwerkloosheid is overgebleven. Tiessing: “En dat zijn zo’n 38.000 jongeren. Omdat het economisch tij meezit, kunnen we juist de komende jaren dit sociale probleem bestrijden. Het nieuwe kabinet moet zijn verantwoordelijkheid ook nemen voor de 60.000 voortijdig schoolverlaters die er jaarlijks bijkomen. Alleen dit aantal geeft al aan dat de overheid niet kan terugtreden.” Aandacht is ook nodig voor de 124.000 risicjongeren die wel werk hebben, maar niet over de benodigde startkwalificaties beschikken. “Keert het economisch tij, dan zijn zij de eersten die werkloos worden”, aldus Tiessing.

Spreeken van de juiste taal

Voor een deel is deze risicogroep - die wel werk heeft gehad - formeel geen doelgroep van UWV. “Maar we hebben wel gezien hoe belangrijk het is om deze jongeren te behouden voor de arbeidsmarkt”, zegt Tiessing. “Deze jongeren ontberen vaak de juiste startkwalificaties voor werk. Ze hebben weliswaar gewerkt, maar niet genoeg om echt over relevante werkervaring te kunnen spreken. Vaak hebben ze weinig krediet opgebouwd bij een werkgever.” Belangrijkste doel voor de taskforce is zorgen dat deze jongeren worden bereikt en gemotiveerd, zodat ze zichzelf willen aanmelden. Om ze weer gemotiveerd te krijgen, zichzelf te ontwikkelen. Tiessing: “Het spreken van de juiste taal is daarbij belangrijk.”

Jongeren niet aan hun lot overlaten

Met een bus ging de taskforce het land door, op zoek naar deze groep. Ook is er in 2005 vanuit de taskforce een landelijke televisieactie gestart, in samenwerking met de Nederlandse Staatsloterij. Een speciaal ontwikkelde Go4it Card gaf recht op kortingen bij bedrijven en was in april om te wisselen voor een 1/5 staatslot voor de trekking van de Staatsloterij van mei 2005. Onorthodoxe methoden, die nodig zijn om deze groep te bereiken. “De groep zit niet in een databestand, je

kunt ze niet makkelijk bereiken”, zegt Tiessing. “Deze jongeren vinden elkaar echter wel. Dus zoek ze daar, bij elkaar, op. Het probleem is echt de aanspreekbaarheid. Essentieel in het benaderen van deze groep is de snelheid van handelen. Ze moeten niet te lang ‘eruit liggen’. Voor hen geldt hetzelfde principe als bij langdurig verzuimende werknemers: laat ze niet te lang aan hun lot over, maar trek ze weer mee het werk in. Anders komen ze in een vicieuze cirkel terecht.”

Combinatie van leren en werken

Het beste voor deze risicogroep is een combinatie van leren en werken. Voorbeelden hiervan zijn de MKB-leerbanen en het O&O-jeugdmodel, die in het kader van de taskforce zijn ontwikkeld. Het O&O-jeugdmodel biedt jongeren een combinatie van praktijk en scholing. Het model is een samenwerking tussen drie gemeenten, drie O&O-sectorfondsen en werkgevers.

Structuur bieden

Omdat de startkwalificatie van de jongeren vaak gering is, zijn ze op het eerste gezicht niet interessant voor een werkgever. Het hebben van werk biedt echter weer structuur in het dagelijks leven, en dat maakt het voor de jongeren weer makkelijker om – al doende – de motivatie te krijgen weer bij te leren. “Dan spreken we over een opwaartse lijn. Werkgevers staan natuurlijk niet altijd te springen om deze arbeidskrachten, een negatieve beeldvorming speelt zeker een rol. Eén van de activiteiten van de taskforce was het bieden van JOP-stages. Een soort leer-werkstages. Deze worden momenteel geëvalueerd. Helemaal succesvol waren deze – naar het zich laat aanzien – helaas niet. De matching was lastig en werkgevers waren terughoudend. Nee, de praktijk is best weerbarstig. Maar toch: het is ook weer niet de moeilijkste groep.”

Gewoon doen

Naast de besproken risicogroep zijn er nog twee groepen waarbij structurele werkloosheid een issue is. In de eerste plaats de jonggehandicapten voor wie het vinden van werk moeilijk is, omdat ze aanwijsbare beperkingen hebben. En dan zijn er ook nog de jonge schoolverlaters die nog nooit geproefd hebben van werken. “Dat hebben alle jongeren die werk zoeken, gemeen: het ontbreken van werkervaring en het dus niet goed kennen van de spelregels in het verkeer van de arbeid”, verduidelijkt Tiessing. “De overgang van school naar werk kan beter. Inzet van onderwijsinstellingen is dan ook belangrijk. Een heel pragmatische aanpak helpt. Dat betekent snel de groep in kaart brengen en deze benaderen met concrete voorstellen voor een leer-werktraject. Geen ingewikkelde regelingen, geen ingewikkelde projecten, waarbij aan allerlei eisen moet worden voldaan. Gewoon doen. Want bedenk wel: veel van de jongeren uit de risico-

groep zijn nog héél kneedbaar en hebben veel arbeidspotentieel, mits ze goed worden benaderd. Deze jongeren worden in de regel niet aangesproken op hun mogelijkheden. Dat vergeten werkgevers wel eens: je kunt jonge werknemers nog helemaal vormen.”

Op de stoel van de minister

Als Tiessing op de stoel van de minister zat, zou ze veel aandacht geven aan voorlichting. Op de juiste toon, zowel richting de jongeren als richting werkgevers. “Jongeren moeten beseffen dat het allemaal niet vrijblijvend kan zijn, dat ze verantwoordelijk zijn voor hun eigen onderhoud. En dat ze geboden kans moeten grijpen.

“Deze jongeren worden in de regel niet aangesproken op hun mogelijkheden, maar op het ontbreken daarvan: geen ervaring, geen idee over de spelregels in het werk. Wat werkgevers vergeten is dat jonge werknemers ook kneedbaar zijn; **ze kunnen worden gevormd**. Dat biedt perspectief.”

De werkgevers moeten we de andere kant van de medaille voorhouden: dat ze niet zo terughoudend moeten zijn bij het aannemen van een jonge werkloze. Kom op, geef ze een kans, wijs ze niet op voorhand af. Want er zitten meer voordelen aan dan je denkt. Dus het trefwoordenduo is: ‘Geef de kans-Grijp de kans!’”

Tot besluit: de taskforce geeft bij de afronding van het werk het kabinet vier adviezen mee voor structurele aanpak van de jeugdwerkloosheid:

- 1 werk regionaal
- 2 zorg voor een effectiever beroepsonderwijs
- 3 geef risicoleerlingen op het vmbo extra aandacht
- 4 zorg voor een betere beroeps- en studiekeuze.

De praktijk: ouderen

“Geen jobhoppers en handig met de vakantiespreiding ...”

Rene Lelie vormt samen met Ruud Hollander de directie van Lelie Hollander, een bedrijf dat zich richt op arbodienstverlening, re-integratie en sociale activering. Lelie Hollander is zes jaar geleden opgericht, opereert landelijk en heeft vier vestigingen. Het bedrijf houdt zich onder meer bezig met het aan het werk houden van oudere werknemers. Voorbeeld is een speciaal trainingsprogramma voor werknemers die op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen. “Verzuim is vaak een aanwijzing dat mensen uitgeblust zijn”, vertelt Lelie.



Als werkgever is Lelie Hollander genomineerd voor de Senior Power Prijs. Recentelijk is het maatschappelijk betrokken bedrijf gestart met een uitzendbureau voor moeilijk bemiddelbare groepen, waaronder 45-plussers, 65-plussers, allochtonen en jongeren met een chronische ziekte.

Zelf het goede voorbeeld geven

Lelie Hollander is een bedrijf met 110 werknemers, van wie 29% vijftig jaar of ouder is. Het voert een positief ouderenbeleid. “Deze groep was al 45-plus toen die in dienst trad”, memoreert Lelie. “Inclusief de directieleden. We zijn beiden 50-plus en staan middenin het leven, we hebben veel werkervaring en werken met zeer veel plezier. Een beeld dat wij ook herkennen bij onze leeftijdsgenoten.” Lelie Hollander geeft zelf dan ook graag het goede voorbeeld. “Als je wilt dat andere werkgevers de groep 45-plussers in dienst nemen, moet je ook zelf ouderen in dienst nemen. En de juiste persoon met de juiste baan matchen. Wij willen als bedrijf zoveel mogelijk een afspiegeling zijn van de samenleving.”

Voordelen van oudere werknemers

Lelie stipt aan dat het in dienst nemen van oudere werknemers vele voordelen kent. “Oudere werknemers hebben een schat aan ervaring. Het zijn loyale werknemers, van wie je als werkgever zeker nog tien jaar kunt genieten. Oudere werknemers zijn hierdoor van groot belang voor de continuïteit van het bedrijf. Het is maar een klein voorbeeld, maar oudere werknemers zijn vaak al uit de kinderen, waardoor ze niet per se in juli op vakantie moeten. Dat is handig met de vakantiespreiding.” Een werknemer ontzien op grond van zijn leeftijd, vindt Lelie niet verstandig. “Natuurlijk moet je rekening houden met belastbaarheid van een werknemer, maar geef geen extra vrije dagen of taakvrijstellingen puur vanwege zijn leeftijd.”

Vooroordelen over prestatie, verzuim en kosten

Werkgevers hebben wel veel vooroordelen over oudere werknemers. Zo zouden oudere werknemers minder presteren. “Iedereen die twintig jaar hetzelfde werk heeft gedaan, gaat vanzelf minder presteren. Dat gaat toch ten koste van het werkplezier? Daarom is het voor werkgevers zo belangrijk om persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) op te stellen en functioneringsgesprekken te houden. Je moet de voorkeuren en veranderingswensen van je werknemers kennen. Als je daar rekening mee houdt en, heel belangrijk, erop inspeelt, dan ontstaat er geen prestatieverlies.” Een ander vooroordeel is dat oudere werknemers meer zouden verzuimen. “Niet waar”, zegt Lelie. Ook zouden ouderen minder leerbereid of leervaardig zijn. “Onze ervaring is dat dit helemaal niet speelt.” Tot slot bestaat een vooroordeel dat oudere werknemers duurder zouden zijn.

“Dit is gedeeltelijk waar als het de pensioenpremies betreft. Hiertegenover staan de mogelijke premievoordelen.”

Positieve, realistische kijk op mogelijkheden

De vooroordelen mogen niet waar zijn, de realiteit is dat oudere werknemers op grond van hun leeftijd minder snel aan een baan komen. Lelie Hollander heeft veel van deze oudere werknemers in het bestand van zijn re-integratietak zitten. Op een aantal punten zijn ze te helpen. Lelie illustreert met een anekdote hoe zij kunnen leren zich in het sollicitatietraject positief te onderscheiden. “Een man van 53 jaar die voor 50% in de WAO zit, vertelt tijdens het intakegesprek dat hij het gevoel heeft dat niemand nog op hem zit te wachten. Ons antwoord is dan: ‘Zolang u zo denkt, zit inderdaad niemand op u te wachten.’ Zijn houding zorgt ervoor dat hij alsmaar wordt bevestigd in zijn onvermogen. Het is onze taak deze man te leren een positieve, realistische kijk op zijn mogelijkheden te krijgen.”

“Een man van 53 jaar die voor 50% in de WAO zit, vertelt tijdens het intakegesprek dat hij het gevoel heeft dat niemand nog op hem zit te wachten. Ons antwoord is dan: **‘Zolang u zo denkt, zit inderdaad niemand op u te wachten.’** Niemand zit immers te wachten op uitgebluste mensen.”

Enthousiasme uitstralen

Volgens Lelie moeten oudere werknemers met een WAO-achtergrond de kansen die er zijn, grijpen. De werknemer moet enthousiasme uitstralen. Laten zien dat hij zin heeft om nog tien jaar te werken. Niemand zit immers te wachten op uitgebluste mensen. “We proberen klanten te leren op zoek te gaan naar een werkgever die waarde hecht aan de eigenschappen die oudere werknemers hebben. Oudere werknemers zijn loyaal, hebben ervaring en het zijn geen job-hoppers. De bottleneck is dat veel jonge managers angstig zijn om een oudere in dienst te nemen. Ze voelen zich al snel overruled door de ervaring van oudere werknemers. Voor een bedrijf is het echter zonde om oudere werknemers om die reden niet in te huren of in dienst te nemen.”

Risicoloos kennismaken met oudere werkzoekende

Sinds kort werkt Lelie Hollander met jobcoaches die direct contact zoeken met werkgevers en vacatures zoeken voor hun klanten. En Lelie Hollander geeft voorlichting aan werkgevers, onder meer via de carrouselbijeenkomsten van Grijs-Werkt. “Als het binnen ons bedrijf kan, kan het bij andere werkgevers ook”, stelt Lelie. “Via ons uitzendbureau hopen we extra kansen te creëren voor de oudere werkzoekende. Het is een aantrekkelijke manier voor werkgevers om risicoloos kennis te maken met een oudere werknemer. We hopen dat een uitzendcontract leidt tot een langduriger arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Uit onderzoek van ABU blijkt dat oudere werknemers evenveel kans hebben als andere groepen op de arbeidsmarkt om via uitzendwerk aan een vaste baan te komen.”

Op de stoel van de minister

Als Rene Lelie een dag op de stoel van de minister mocht gaan zitten, zou hij in de premiesfeer meer gunstige voorwaarden willen regelen en, net als voor jongeren, ook voor oudere werknemers een no-riskpolis invoeren. “En een versoepeling van het ontslagrecht kan ertoe leiden dat werkgevers minder huiverig zijn om oudere werknemers in te huren”, voegt hij eraan toe. Verder bepleit hij dat de overheid een voorbeeldfunctie neemt. “De overheid is een grote werkgever en heeft veel werknemers die zitten te wachten totdat ze mogen stoppen met werken. Ze hebben het plezier en de betrokkenheid in het werk verloren en worden niet meer aangesproken op hun talenten en mogelijkheden. Deze vorm van wachten op een (onbereikbare) VUT-regeling leidt tot ergernis en disfunctioneren. Maar daar is, zoals gezegd, veel aan te doen!”

3. Kiezen uit sollicitanten anno 2007

Onderzoek AStri

3.1 Kiezen en kansen vijftien jaar geleden

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

De kabinetswens om te komen tot een hogere arbeidsparticipatie van iedereen, lijkt van alle tijden. Ook in 1992, het oprichtingsjaar van AStri, behoorde die wens tot de belangrijkste sociaal-economische doelstellingen van het toenmalige kabinet. In dat kader publiceerde de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in datzelfde jaar een spraakmakend onderzoeksrapport onder de titel 'Kiezen uit sollicitanten: concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan' (Van Beek & Van Praag, Den Haag: SDU uitgeverij/WRR, 1992). Het onderzoek was een reactie op de eenzijdige insteek van beleidsmaatregelen en onderzoek op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Volgens de WRR was voor het verhogen van de arbeidsparticipatie de vraagzijde van de arbeidsmarkt van minstens zo groot belang.

Selectiecriteria

De WRR signaleerde een hiaat in de kennis van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, in het bijzonder op het microniveau. Voor het verhogen van de arbeidsparticipatie, ook van kwetsbare groepen, veronderstelde men dat beter zicht moest worden verkregen op het gedrag van individuele werkgevers. Men achtte hierbij met name de selectiecriteria van belang die bedrijven hanteren bij de keuze van nieuw personeel en de mogelijkheden deze variabelen zodanig te beïnvloeden dat werkzoekenden met een zwakke arbeidsmarktpositie daadwerkelijk hun kansen kunnen verbeteren.

Vernieuwend onderzoek

Om de voorkeuren van werkgevers voor bepaalde kenmerken van werknemers te achterhalen, verrichtte de WRR een experimenteel onderzoek. Hierbij introduceerde men een voor die tijd vernieuwende methode op het gebied van arbeidsmarktonderzoek. Bij 312 personen die binnen hun bedrijf of organisatie (mede) beslisten

over het aannemen van personeel, werd een interview afgenomen. Tijdens het interview confronteerde de onderzoeker deze personen met achttien profielschetsen van lager geschoolde werkzoekenden zonder baan, met de vraag deze profielen te beoordelen op aantrekkelijkheid voor een denkbeeldige vacature in hun bedrijf. Op basis van de eigenschappen die op de profielen voorkwamen, konden de onderzoekers vervolgens analyseren welke criteria werden gehanteerd bij de selectie van personeel.

Resultaten

Het onderzoek toonde aan dat werkgevers, wanneer zij kunnen kiezen uit meerdere werkloze kandidaten, vooral selecteren op leeftijd, geslacht, etniciteit en gezondheid. Een hoge leeftijd bleek de laagste kans op selectie op te leveren. Factoren als opleidingsniveau, in het verleden opgedane werkervaring en eventuele loonkosten-subsidie waren van ondergeschikt belang.

Beleidsimplicaties

De resultaten van het onderzoek maakten duidelijk dat het destijds gevoerde arbeidsmarktbeleid zijn doel voor een deel miste. Het beleid richtte zich in die jaren vooral op het vergroten van de kansen door middel van het verbeteren van de kwalificaties van het arbeidsaanbod. Werkgevers bleken echter voor een belangrijk deel te selecteren op basis van eigenschappen waar de aanbieders van arbeid niets aan konden veranderen. De auteurs concludeerden dan ook dat, aansluitend op het bestaande 'aanbodgerichte' beleid, een 'vraaggericht' beleid moest worden ontwikkeld. Met als doel werkgevers, desnoods door hun vooroordelen heen, te laten kijken naar de werkelijke productiviteit van sollicitanten.

3.2 Onderzoek naar kiezen en kansen anno 2007

Vijftien jaar later

Inmiddels zijn we vijftien jaar verder. Een periode waarin vele ontwikkelingen zich hebben voorgedaan op het terrein van de sociale zekerheid en beleidsmaatregelen gericht op het bevorderen van de

participatie van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. Zowel aan de 'aanbodzijde' als aan de 'vraagzijde'. U hebt dit in het voorgaande hoofdstuk kunnen lezen. Wat heeft vijftien jaar beleid uiteindelijk opgeleverd voor deze groepen? Spelen de factoren leeftijd, geslacht, etniciteit en gezondheid geen grote rol meer bij personeelsselecties? Hebben deze groepen ieder nu een even grote kans op het vinden van een betaalde baan op de Nederlandse arbeidsmarkt? Om antwoord te krijgen op deze vragen, heeft AStri hier in zijn jubileumjaar een onderzoek naar uitgevoerd. Het WRR-onderzoek uit AStri's oprichtingsjaar 1992 diende hierbij als inspiratiebron.

Onderzoek

In september 2007 is een internetenquête afgenomen onder 935 personen die binnen hun bedrijf of organisatie (wel eens) betrokken zijn bij de selectie van nieuwe medewerkers. Het ging hierbij voornamelijk om hogere en middelbare leidinggevend (56%), eigenaren/directeuren (18%), medewerkers in niet-leidinggevende functies (18%) en personeelsmedewerkers (8%). De respondenten waren, na herweging, representatief verdeeld over het kleinbedrijf (1-9 medewerkers), middenbedrijf (10-99 medewerkers) en grootbedrijf (100 en meer medewerkers) en vormden een representatieve afspiegeling van de verschillende bedrijfstakken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor een nadere beschrijving van de onderzoeksmethode zie bijlage.

3.3 Resultaten: uiteenlopende kansen

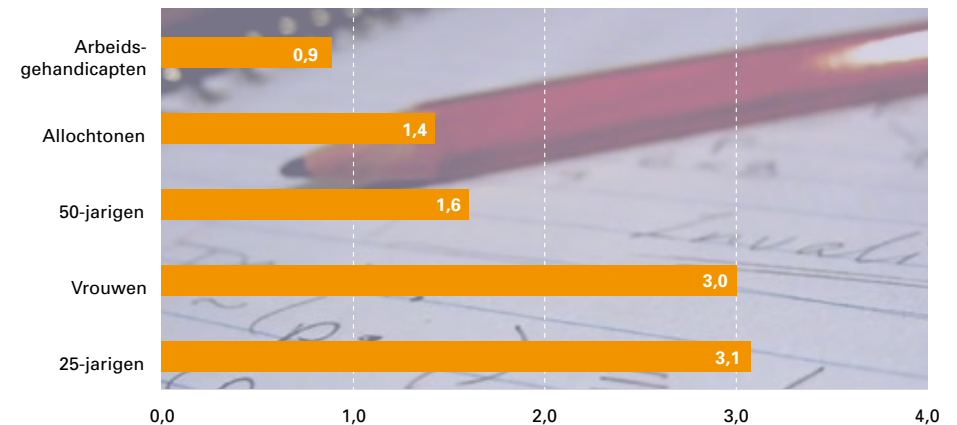
Kansen op leidinggevende functie

Aan alle 935 respondenten presenteerden we in de enquête tien denkbeeldige duo's van werkloze personen, ieder op zoek naar een hogere, leidinggevende functie. Van iedere persoon werd slechts één persoonskenmerk genoemd. Dat kon variëren van arbeidsgehandicapte, vrouw, allochtoon, 50-jarige tot 25-jarige. Gesteld werd dat beide personen binnen ieder duo voldoen aan de eisen van een

dergelijke functie voor wat betreft opleiding, kennis en ervaring. Deze vijf groepen kwamen in alle mogelijke combinaties en even vaak voor in de tien duo's (iedere groep vier keer). Bijvoorbeeld: vrouw versus allochtoon, 50-jarige versus arbeidsgehandicapte, allochtoon versus 25-jarige, etc. Voor ieder duo dienden de respondenten enkel op basis van deze persoonskenmerken aan te geven welke werkzoekende persoon volgens hem/haar momenteel de grootste kans maakt op het vinden van een betaalde baan in een hogere, leidinggevende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

In de analyses werd aan de persoon aan wie de grootste kans werd gegeven, 1 punt toegekend en aan de andere persoon 0 punten. Voor iedere respondent werd uiteindelijk, voor alle vijf groepen afzonderlijk, het aantal toegekende punten berekend, variërend van 0 tot maximaal 4 punten. Figuur 1 toont de gemiddelde punten die door de respondenten aan iedere groep zijn toegekend.

Figuur 1 Kansen op leidinggevende functie



Onderlinge kansverhouding van werkloze groepen op het vinden van een betaalde baan in een hogere, leidinggevende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt (0 = laagste kans, 4 = hoogste kans).

De resultaten laten zien dat volgens de respondenten werkloze jongeren (25-jarigen) en vrouwen momenteel veel meer kans hebben op het vinden van een hogere, leidinggevende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan arbeidsgehandicapten, allochtonen en ouderen (50-jarigen). Volgens de respondenten hebben werkloze arbeidsgehandicapten de laagste kans op het vinden van een dergelijke functie ten opzichte van de andere groepen.

Kansen op uitvoerende functie

Vergelijkbaar met de hierboven beschreven opzet, is aan de respondenten eveneens de vraag gesteld welke personen in de duo's volgens hem/haar momenteel de grootste kans maken op het vinden van een betaalde baan in een lagere, uitvoerende functie op de

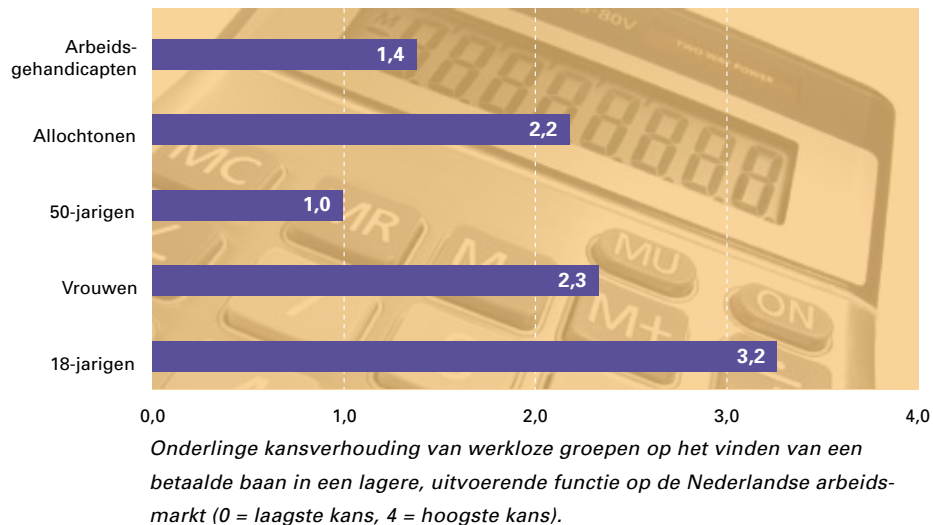
Nederlandse arbeidsmarkt. Ook hier met de aanname dat beide personen binnen ieder duo voldoen aan de eisen van een dergelijke functie voor wat betreft opleiding, kennis en ervaring. De volgende vijf persoonskenmerken zijn hierbij genoemd: arbeidsgehandicapten, vrouwen, allochtonen, 50-jarigen en 18-jarigen. Figuur 2 toont de gemiddelde punten die door de respondenten aan iedere groep afzonderlijk zijn toegekend. Volgens de respondenten hebben werkloze jongeren (18-jarigen) momenteel een sterk hogere kans op het vinden van een lagere, uitvoerende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan arbeidsgehandicapten, allochtonen, 50-jarigen en vrouwen. Respondenten menen dat werkloze ouderen (50-jarigen) de laagste kans hebben op het vinden van een dergelijke functie ten opzichte van de andere groepen, gevolgd door arbeidsgehandicapten.

Ontwikkeling kansen in de afgelopen vijf jaar

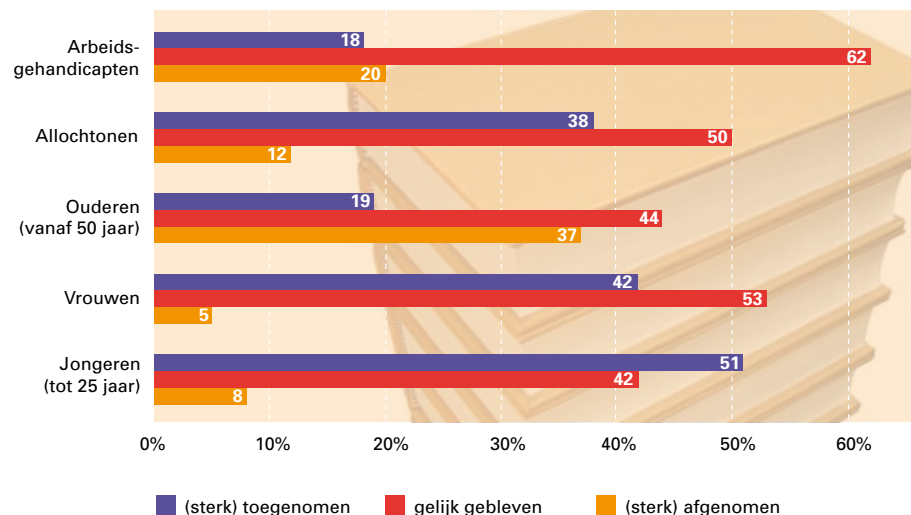
De overheid besteedde de afgelopen jaren veel aandacht aan het verbeteren van de kansen van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Aan de respondenten is de vraag voorgelegd in hoeverre zij van mening zijn dat in de afgelopen vijf jaar voor deze groepen de kansen op een baan binnen hun eigen bedrijf/organisatie zijn veranderd. De volgende groepen zijn hierbij genoemd: vrouwen, allochtonen, ouderen (vanaf 50 jaar), arbeidsgehandicapten en jongeren (tot 25 jaar). Figuur 3 presenteert de antwoordpercentages.

Ruim 51% van de respondenten geeft aan dat de kansen voor jongeren (tot 25 jaar) op een betaalde baan binnen hun bedrijf/organisatie de afgelopen jaren (sterk) zijn toegenomen. In mindere mate is dit ook het geval voor vrouwen (42%) en allochtonen (38%). Voor ouderen en arbeidsgehandicapten is het aantal respondenten dat een kanstoename aangeeft, gering. Opvallend is de relatief grote groep respondenten (37%) die een (sterk) afgenomen kans voor ouderen aangeeft.

Figuur 2 Kansen op uitvoerende functie



Figuur 3 Kansen afgelopen 5 jaar

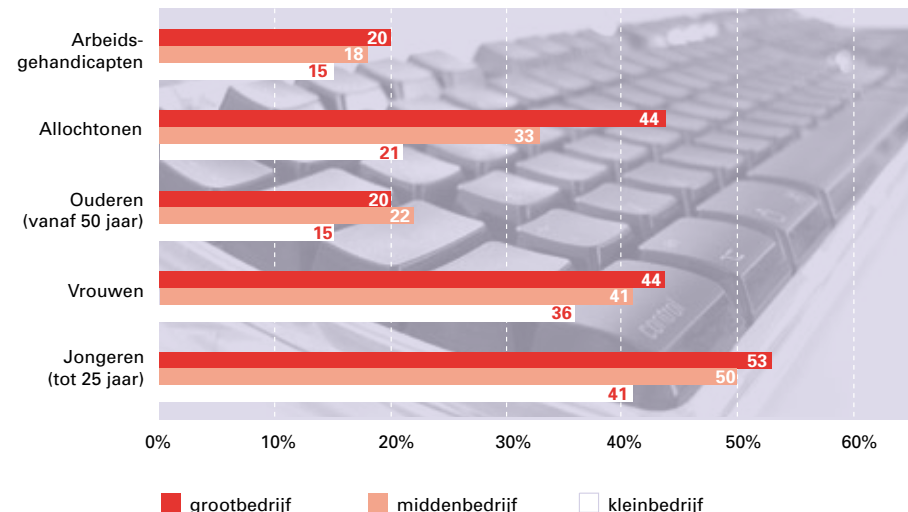


Ontwikkeling in kansen in de afgelopen vijf jaar van verschillende groepen op het vinden van een betaalde baan binnen het bedrijf/de organisatie van de respondent.

In figuur 4 staan alleen de gegevens vermeld van de respondenten die hebben aangegeven dat de kansen voor één of meerdere groepen op een baan binnen hun bedrijf/organisatie (sterk of enigszins) zijn toegenomen. De resultaten zijn uitgesplitst naar omvang van het bedrijf/de organisatie waar de respondent werkzaam is.

Uit de resultaten valt af te lezen dat respondenten uit het grootbedrijf vaker van mening zijn dat de kansen voor de verschillende groepen de afgelopen vijf jaar zijn toegenomen dan de respondenten uit het kleinbedrijf. Deze trend is het sterkst zichtbaar voor de groep allochtonen met een veronderstelde toename bij 21% van de respondenten uit het kleinbedrijf, versus 44% bij de respondenten uit het grootbedrijf.

Figuur 4 Kansen naar bedrijfsgrootte

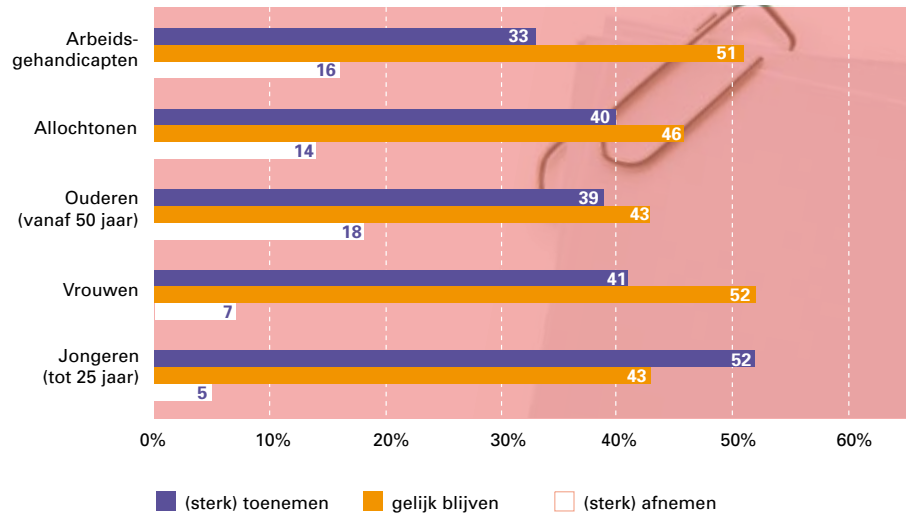


Percentage respondenten dat een toename in de ontwikkeling van de kansen heeft aangegeven voor verschillende groepen in de afgelopen vijf jaar op het vinden van een betaalde baan binnen hun bedrijf/organisatie, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte.

Ontwikkeling kansen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt

Als gevolg van ontgroening en vergrijzing en een oplopende conjunctuur heerst momenteel krapte op de arbeidsmarkt. Veel organisaties hebben moeite om nieuwe medewerkers te vinden. Aan de respondenten is de vraag voorgelegd of zij verwachten dat wanneer die krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt, de kansen voor de verschillende groepen op een baan binnen hun bedrijf/organisatie veranderen. De volgende groepen zijn hierbij genoemd: vrouwen, allochtonen, ouderen (vanaf 50 jaar), arbeidsgehandicapten en jongeren (tot 25 jaar). Figuur 5 presenteert de antwoordpercentages van de respondenten.

Figuur 5 Kansen in de toekomst

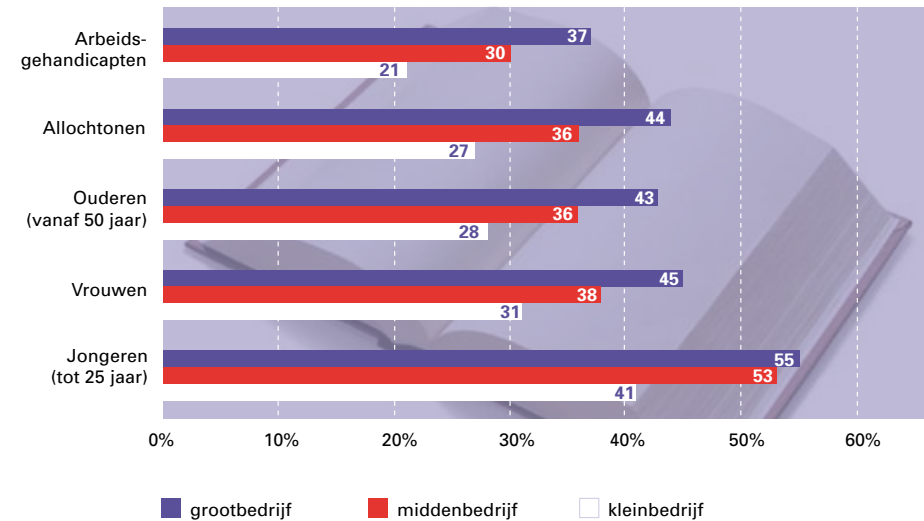


Ontwikkeling in kansen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt van verschillende groepen op het vinden van een betaalde baan binnen het bedrijf/de organisatie van de respondent.

Van de respondenten verwacht 52% dat de kansen van jongeren op een betaalde baan binnen hun organisatie (sterk) toenemen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Voor allochtonen, ouderen en vrouwen ligt dit percentage rond de 40%. Voor arbeidsgehandicapten is dit percentage met 33% het laagst.

In figuur 6 staan de gegevens vermeld van de respondenten die verwachten dat de kansen voor één of meerdere groepen op een baan binnen hun bedrijf/organisatie (enigszins of sterk) toenemen als de

Figuur 6 Toekomstige kansen naar bedrijfsgrootte



Percentage respondenten dat een toename van de kansen verwacht voor verschillende groepen op het vinden van een betaalde baan binnen hun bedrijf/organisatie bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, uitgesplitst naar bedrijfsgrootte.

krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. De resultaten zijn uitgesplitst naar omvang van het bedrijf/de organisatie waar de respondent werkzaam is.

Uit de resultaten valt af te lezen dat meer respondenten uit het grootbedrijf een (sterke) toename verwachten van de kansen voor de verschillende groepen dan de respondenten uit het kleinbedrijf. Voor alle afzonderlijke groepen zijn de verschillen tussen het groot- en kleinbedrijf vrijwel gelijk, schommelend tussen de 14 en 17%.

3.4 Conclusies: kansen van sollicitanten

Op basis van het hierboven beschreven onderzoek dat is uitgevoerd onder 935 personen die binnen hun bedrijf of organisatie betrokken zijn bij de selectie van nieuwe medewerkers, trekken we de volgende conclusies:

- Volgens de personeelsselecteurs:
 - beïnvloeden persoonseigenschappen als leeftijd, gezondheid, geslacht en etniciteit de onderlinge kansen van werklozen op het vinden van een betaalde baan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van het WRR-onderzoek van vijftien jaar geleden.
 - hebben werkloze jongeren (tot 25 jaar) en vrouwen momenteel betere kansen op het vinden van een hogere, leidinggevende functie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan werkloze arbeidsgehandicapten, allochtonen en ouderen (50-jarigen). Werkloze arbeidsgehandicapten hebben van deze groepen de laagste kans.
 - hebben werkloze jongeren (18-jarigen) de beste kansen op het vinden van een lagere, uitvoerende functie op de arbeidsmarkt, vergeleken met werkloze arbeidsgehandicapten, allochtonen, vrouwen en ouderen (50-jarigen). Werkloze ouderen hebben van deze groepen de laagste kans op het vinden van een dergelijke baan. Ook in het WRR-onderzoek van 1992 bleek een hoge leeftijd de laagste kans op selectie op te leveren voor lager geschoold werk.
- Ruim de helft van de personen die betrokken zijn bij personeelsselecties, geeft aan dat binnen hun bedrijf/organisatie de kansen voor jongeren (tot 25 jaar) op een betaalde baan in de afgelopen vijf jaar zijn toegenomen. In mindere mate geldt dit ook voor vrouwen en allochtonen. De kansen voor ouderen en arbeidsgehandicapten zijn het minst toegenomen ten opzichte van de andere groepen.
- Eveneens ruim de helft van de personen die betrokken zijn bij personeelsselecties, geeft aan dat binnen hun bedrijf/organisatie de kansen voor jongeren (tot 25 jaar) op een betaalde baan zullen toenemen als de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt. Rond de 40% van de personen is van mening dat dit ook het geval zal zijn voor allochtonen, ouderen en vrouwen. Arbeidsgehandicapten lijken van al deze groepen het minst te profiteren van de krapte op de arbeidsmarkt.
- De resultaten duiden erop dat de kansen voor vrouwen, jongeren, allochtonen, ouderen en arbeidsgehandicapten op het vinden van een betaalde baan de afgelopen jaren meer zijn toegenomen binnen het grootbedrijf dan binnen het kleinbedrijf. Personeelsselecteurs in het kleinbedrijf zijn eveneens minder vaak optimistisch over de toename van de kansen voor de verschillende groepen op een baan bij een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, dan hun collega's in het grootbedrijf.

De praktijk: vrouwen

“Een baantje onder je niveau; daar ga je toch niet van glimmen?”

Annemie Schuitemaker richtte in 2003 Career & Kids BV op, een coachings-/re-integratiebedrijf en loopbaanadviesbureau gespecialiseerd in begeleiding en coaching van vrouwen. Focus ligt op het - met plezier en zo weinig mogelijk stress - combineren van werk en gezin. Zo begeleidt het bedrijf (waar al vijftien franchisenemers aan verbonden zijn) ook groepen van bijstandsvrouwen die zich moeten oriënteren op werk. “Waar een wil is, is een weg”, zegt Schuitemaker die inmiddels een netwerk van 45 coaches in het hele land heeft.



Het grote taboe dat Schuitemaker in Nederland ziet, is dat de combinatie van carrière en kinderen niet mogelijk zou zijn. “Het gaat om het maken van keuzes. Je moet verschillende ‘BV’s’ draaiende houden, BV werk, BV ik en BV gezin. Inmiddels hebben we ons accent iets verlegd: we coachen op kleine schaal ook mannen die worstelen met de balans tussen werk en gezin. Daarnaast begeleiden we vrouwen die voor de keuze staan: wel of geen kinderen of een carrière. Zij zien heel andere dilemma’s en hebben vaak een rooskleurig beeld van het hebben van een gezin.”

Grenzen verleggen en lef ontwikkelen

Career & Kids ziet dat vrouwen vaak redeneren vanuit het gevoel ‘klem’ te zitten. Klem tussen de keuzes die ze gemaakt hebben, de waarden en normen die ons vanuit de omgeving worden opgelegd, de werkgever én de partner die niet flexibel zijn. “Tel daar de slecht geregelde kinderopvang bij op, en de stress is compleet”, zegt Schuitemaker. “Het zijn meestal de vrouwen die deze stressfactoren aan den lijve ondervinden. Mannen herkennen ze vaak niet eens. Wat wij in de coaching vooropstellen, is dat werken plezier moet geven. We moeten niet redeneren vanuit de gedachte: het moet nu eenmaal. In een traject kijken we waar een vrouw staat, waar ze wil staan en wat er niet lekker loopt. Wat er dus verbeterd kan worden. Soms in een een-op-eensituatie, zeker bij een fikse burn-out, maar vaak ook in een groepstraject. Want je kunt zo veel van elkaar leren. Je openstellen in een groep maakt dat mensen grenzen verleggen en lef ontwikkelen.”

Niet in slachtofferrol wegzakken

Het verbaast Schuitemaker dat vrouwen zo vaak verkeerde werkkeuzes maken. Keuzes die niet bij ze passen, keuzes waar ze ongelukkig van worden. En die gemaakte keuzes lijken heilig te zijn. “Loopt het niet helemaal lekker in het werk en zijn er kinderen, dan gaan we minder werken, of we gaan ‘maar’ werken in een baan onder ons niveau, zodat we energie overhouden voor het gezin. Ja, daar ga je toch niet van glimmen? Dan kom je toch met hangende schouders thuis? Wat voor voorbeeld wil je je kinderen geven? Soms zie je bijvoorbeeld bij bijstandsvrouwen dat ze nogal de neiging hebben om in een slachtofferrol weg te zakken. En dit geldt zeker niet alleen voor laagopgeleiden. Dat vind ik echt een wijdverbreid misverstand. Juist ook hoogopgeleiden komen in zo’n fuik vanuit de gedachte: dat zal mij nooit gebeuren ... Er zijn grote risico’s voor vrouwen verbonden aan het niet werken, of aan het stoppen met werken als de kinderen komen. Man weg, inkomen weg, geen of onvoldoende pensioen opgebouwd. Dat laat je toch niet gebeuren?”

De motivatie van bijstandsvrouwen is volgens Schuitemaker vaak wel een positieve. Ze willen hun kinderen een betere toekomst geven. Een toekomst met meer keuzes, meer mogelijkheden. Ze starten een traject vaak met het gevoel geen netwerk te hebben. En ze hebben hun gevoel voor eigenwaarde verloren in de tijd dat ze de hand moesten ophouden en gecontroleerd werden op hun uitgaven. "Dat van dat netwerk klopt niet helemaal, maar het netwerk dat ze hebben, gebruiken ze niet. Dát proberen wij ze te leren. Heerlijk als vrouwen aan het eind van een traject aangeven dat ze het gevoel hebben tien centimeter te zijn gegroeid. Als we zien dat vrouwen los zijn gekomen van het gevoel: zo is het nu eenmaal. Om dit te bereiken, moet je het gesprek aangaan met je partner, met je werkgever. Maar zorg dan eerst dat je weet wat je wilt en straal dat uit. Uiteraard moet je dan wel trouw blijven aan jezelf. Niet meteen gaan schipperen en jezelf opofferen."

"...het is de werkvloer, **daar moet meer flexibiliteit komen**. Het gaat om een grote groep vrouwen die niet precies weten wat ze willen en kunnen, die dubbele signalen krijgen van het thuisfront, de sociale omgeving, de overheid. Ja, dan ga je zelf ook dubbele signalen uitzenden."

Knelpunten voor vrouwen liggen in haar ogen op het gebied van de kinderopvang. Ze vindt dat die heel slecht is geregeld in Nederland, dat het echt anders moet. "Het is geen oplossing dat vrouwen dan maar op de woensdag en vrijdag moeten gaan werken. Daar kan ik me echt boos over maken. Waar we ons op zouden moeten richten, is de werkvloer, daar moet meer flexibiliteit komen. Voor die grote groep vrouwen die niet precies weten wat ze willen en kunnen, die dubbele signalen krijgen van het thuisfront, de sociale omgeving, de overheid. Ja, dan ga je zelf ook dubbele signalen uitzenden. Dat vind ik belangrijker dan de aandacht voor het glazen plafond. Als het op de 'houten' werkvloer niet goed is geregeld, is het plafond inderdaad ver weg."

Op de stoel van de minister

Als Schuitemaker op de stoel van de minister mocht zitten, zou ze meteen het schooltijdensysteem op de schop doen. "Kinderen moeten veel langere schooldagen krijgen. Dan kan er ook nog worden gewerkt." Daarbij pleit zij ook voor een vergaande flexibilisering van de arbeidstijden. Werkgevers stimuleren om flexibeler te worden. Ze heeft nog meer ideeën. "Ik zou regionale adviescentra voor werk en gezin oprichten, zodat deze combi serieus wordt genomen. In

andere Europese landen zie je dat ook." Schuitemaker heeft ook goede woorden over voor de campagne voor cultuurverandering die Sharon Dijksma - nu staatssecretaris - voor ogen heeft. "Meteen van start laten gaan! Aan de slag om de bestaande, hardnekkige normen over werken met kinderen drastisch te veranderen. Nee, niet alleen zo'n beeldcampagne over vader die op zondag het vlees snijdt. En niet alleen gericht op de onderkant van de arbeidsmarkt. Betaalbare kinderopvang verdient dan ook aandacht. Subsidieer de kinderopvang in kleine dorpen, zodat je ook daar het goede voorbeeld kunt geven. Hoeveel er ook verbeterd is in de vergoeding voor kinderopvang, voor de hogere inkomens is de kinderopvang nog steeds te duur."

Tot slot vindt Schuitemaker dat de taskforce voor vrouwen er moet komen.

"Geen slap aftreksel, waarbij het alleen om 'deeltijd-plus' gaat. Na de presentatie, die met veel bombarie gepaard ging, horen we er niets meer over. Ook weer zo'n dubbele boodschap van beleidsmakers? Ga voor je keuzes en neem deze serieus."

De praktijk: allochtonen

“Op het werk ben je werknemer. Daar kun je in oefenen.”

Clarence Breeveld werkt sinds 2002 voor Salto, een re-integratiebedrijf dat WWB'ers naar de arbeidsmarkt begeleidt. Mensen die al enkele jaren rondkomen van een bijstandsuitkering.



Allochtonen én autochtonen die in deze situatie hetzelfde gedrag vertonen, alle excuses aanwenden om hun inkomsten of zekerheden veilig te stellen.

“Ik zie mensen vasthouden aan hun uitkering. Wij wijzen hen erop dat een beperking geen vrijbrief meer is voor een uitkering. We leren kandidaten om te denken in mogelijkheden en niet in problemen.”

Salto regelt oefenwerkplekken die voor drie maanden worden aangeboden. Om te voorkomen dat iemand op een uitzichtloze oefenwerkplek terecht komt, wil Salto na zes weken weten of de klant in dienst kan treden. “Zo niet, dan wordt er gezocht naar een andere proefplaats voor deze klant. Sommigen zijn echter niet in staat om via een oefenwerkplek maatschappelijk te participeren. Voor deze groep kijken we dan naar vrijwilligerswerk. Ook dit is een belangrijk instrument om in contact te komen of te blijven met de arbeidsmarkt. Ook werken wij met jobhunters die werkgevers op actieve wijze benaderen.” Salto krijgt 80% van zijn bestand aan het werk op een oefenwerkplek. Uiteindelijk stroomt 60% van het bestand uit naar een betaalde baan.

Intensieve samenwerking met gemeente

Ook bij mensen die weliswaar aan het werk zijn, maar wel tot de risicogroep behoren, is Salto betrokken. Breeveld: “Iemand die twintig jaar voor dezelfde werkgever heeft gewerkt en daar één kunstje heeft geleerd, heeft in feite na ontslag eenzelfde achterstand op de arbeidsmarkt als een WWB'er. Mensen moeten leren dat ze vaak in hun carrière moeten switchen, dat ze zich blijvend moeten ontwikkelen. Doen ze dat niet, dan krijgen ze een afstand tot de arbeidsmarkt.” Om deze groepen te bereiken, werkt Salto intensief samen met de opdrachtgever (de gemeente), die ook verantwoordelijk blijft voor eventuele sanctionering. Deze intensieve samenwerking is nodig omdat de klanten heel goed zijn in het vinden van gaten tussen de instanties. “Door deze gaten te dicht en ons te concentreren op de mogelijkheden, krijgen we ze aan het werk”, vertelt Breeveld. “Het probleem bij allochtone klanten is dat ze zich niet bewust zijn van het feit dat ze deel uitmaken van de samenleving. Ze participeren niet. Ze mogen stemmen, maar ze stemmen niet. De eerste weken horen we ze dan ook vooral klagen. Wij confronteren ze met dit gedrag en hun eigen bijdrage hieraan. Veel Nederlanders denken bijvoorbeeld dat allochtone WWB'ers in een sociaal isolement verkeren, terwijl ze hun eigen winkels en contacten hebben. Een deel van het probleem ligt ook bij de Nederlandse maatschappij. Men schuift graag knuffelallochtonen naar voren, met wie de achterban zich niet kan identificeren. Ook werkgevers kijken vaak negatief naar allochtonen.”

Niet meehuilen

Veel allochtonen hebben bovendien een taalachterstand, maar Breeveld vindt het hun eigen verantwoordelijkheid om de taal te leren. “Ze hebben er zelf voor gekozen hier te komen. Je moet dan ook leren communiceren met anderen. Die taalachterstand betekent wel dat ze bepaalde diploma's niet hebben gehaald, zodat er werkzaamheden zijn die ze niet kunnen uitvoeren. Alle veiligheidsinstructies zijn in het Nederlands, maar dat moet je wel kunnen lezen. Ook hierin

heeft de Nederlandse maatschappij zelf een rol gespeeld. Jarenlang is er niet gehamerd op het leren van de taal. Nee, er werden folders in het Arabisch gemaakt!" Breeveld gelooft niet in louter individuele trajecten om dat soort achterstanden weg te werken. "Solistisch werk bestaat niet. Je hebt altijd te maken met collega's, en dus moet je leren om te communiceren en te functioneren in een groep. Wij hebben naast groepstrainingen ook individuele gesprekken. We zijn van mening dat we er zijn om mensen te begeleiden en te coachen, maar niet om hun handje vast te houden. Mensen moeten zichzelf helpen en wij coachen hen daarin. Re-integratieconsulenten moeten in de visie van Salto zeker niet meehuiln met de klanten." Via spelvormen tijdens de beweeglessen wordt de klant op een subtiele manier bewustgemaakt van zijn gedrag en kwaliteiten. "Sporten heeft als voordeel dat we de groepsdynamiek kunnen bestuderen. Ons motto is dat iedereen op zijn of haar niveau meedoet. Een persoon die bijvoorbeeld door overgewicht aan de zijlijn blijft, hoort ook bij de groep. We vragen dus iedere keer aan de groep manieren te verzinnen hoe deze persoon toch mee kan doen. De groep denkt in oplossingen en ziet op een gegeven moment dat iemand met beperkingen ook mee kan doen.

"Ik geloof niet in individuele trajecten, want solistisch werk bestaat niet. In het werk heb je altijd te maken met collega's. Dus je moet leren om te communiceren en functioneren in een groep."

Dat zet ze weer aan het denken over hun eigen mogelijkheden. Tijdens het traject zie je dat de groep elkaar aanstuurt en corrigeert. Je moet mensen laten zien dat ze mogelijkheden hebben."

Werknemersgedrag

Salto wijst klanten ook op de consequenties van hun gedrag. Bijvoorbeeld dat het niet komen opdagen op de werkvloer vaak ontslag betekent, ongeacht de reden. Door het bewustwordingsproces tijdens de trainingen veranderen klanten hun gedrag. "Ze komen op tijd", zegt Breeveld. "Niet omdat wij dat willen, maar omdat zij zelf verder willen. Er zijn natuurlijk ook uitvallers. Zo'n tien procent van de klanten valt af omdat ze ziek zijn, hun privéproblematiek te groot is en werk op dat moment niet mogelijk is. Uitkeringen zijn ook bedoeld voor deze groep. Maar wie kan werken, dient volgens de wet ook te werken. In het traject leert men ook dat werken niet altijd even leuk is, maar dat werken wel helpt om je doelen te bereiken." Salto zoekt een oefenwerkplek voor kandidaten die werknemersgedrag vertonen. Werkgevers staan meestal open voor iemand op

basis van een oefenwerkplek. Ze zien het als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarnaast kost het ze niets. Een erg belangrijke oefening. "Klanten komen erachter wat hun kwaliteiten zijn en welke rol ze geacht worden te spelen. Een Turkse klant zei: 'Ik ben een Turk, ook op het werk ben ik een Turk.' Het is onze taak deze klant te wijzen op het feit dat hij altijd een Turk blijft, maar dat hij op het werk een werknemer is. Op je werk moet je gedrag vertonen dat succesvol is. Zo koesteren allochtonen vaak de gedachte dat de hardste werker het eerst promotie maakt. Dus ze werken hard. Verder zoeken ze elkaar binnen bedrijven vaak op en drinken ze koffie met de eigen groep. Nederlanders daarentegen zijn gewend om te praten, te communiceren met de baas. Een manager die een opvolger zoekt, kiest dus eerder voor die Nederlander, want die kan het werk tenminste uitleggen."

Oog hebben voor kwaliteit

Als Breeveld een dag minister was, zou hij het gemeentelijke apparaat zodanig inrichten, dat er ook gemonitord en gestuurd wordt op resultaat en kwaliteit vanuit de gemeente. "Gemeenten worden geacht de re-integratiebedrijven af te rekenen op de resultaten die ze halen. In een paar jaar tijd moeten we van 'full pay' naar 'no cure, less pay' of zelfs naar 'no pay' gaan. Dan moet je resultaat natuurlijk wel kunnen meten en daarbij ook oog hebben voor kwaliteit. De re-integratiemarkt is een prijsvechtersmarkt geworden. Duurzame uitstroom is een arbeidscontract van zes maanden. Maar is er sprake van kwaliteit als iemand ergens zes maanden werkt, ontslagen wordt en in de WW terechtkomt? Deze persoon is weliswaar uit de bijstand, maar uitstroom is pas duurzaam als mensen aan de slag gaan en niet meer hoeven terug te vallen op welke uitkering dan ook. Ook pleit ik voor uniforme regels tussen de gemeenten. Mensen worden in de ene gemeente afgekeurd en vrijgesteld van een sollicitatieplicht, terwijl ze in een andere gemeente juist worden goedgekeurd."

4 Terugblik en vooruitzicht

Slotbeschouwing

In dit hoofdstuk geven we een beschouwing van het arbeidsmarktbeleid voor de verschillende doelgroepen die in dit boekje centraal staan. Na allereerst een terugblik op de ontwikkelingen van de afgelopen jaren volgt een paragraaf over de uiteenlopende kansen van deze groepen op de huidige arbeidsmarkt. Afsluitend schetsen we enkele lijnen waarlangs het arbeidsmarktbeleid voor kwetsbare groepen zich zou kunnen ontwikkelen.

4.1 Terugblik

Vijftien jaar participatiebeleid voor iedereen: een brede waaier van maatregelen

Al jaren worden diverse groepen als extra kwetsbaar of kansarm op de arbeidsmarkt beschouwd. Om hun kansen op werk te verbeteren, zijn in de loop der jaren vele wetten, maatregelen en instrumenten ingevoerd. Het doel hiervan is hun achterstand te verkleinen om daarmee dichterbij het ideaal van 'participatie van iedereen' te komen. Dit doelgroepenbeleid richtte zich de afgelopen vijftien jaar met name op vrouwen, jongeren, ouderen, allochtonen en arbeidsgehandicapten. Wel zijn op de ene groep meer initiatieven en maatregelen gericht dan op de andere. Het breedste repertoire aan maatregelen was daarbij gericht op arbeidsgehandicapten - elke versobering van de arbeidsongeschiktheidsregelingen ging gepaard met extra inzet op re-integratiebeleid. Ook voor vrouwen is een breed scala van maatregelen en stimuleringsprogramma's ingezet. Voor jongeren blijkt het maatregelenrepertoire het meest bescheiden te zijn en van relatief meer recente datum.

Eenheid in verscheidenheid?

Uiteraard was het arbeidsmarktbeleid voor elk van deze doelgroepen afgestemd op de specifieke omstandigheden en knelpunten van de

doelgroep. Om de arbeidsdeelname van vrouwen te stimuleren, draaien er bijvoorbeeld verschillende maatregelen rond de combinatie van werk en zorg (waaronder kinderopvang), terwijl voor allochtonen eerder wordt ingezet op beheersing van de Nederlandse taal. In hoofdstuk 1 zijn die specifieke omstandigheden en knelpunten van de doelgroepen geschetst. Bekijken we de toegepaste instrumenten van enige afstand, dan zijn echter ook vele overeenkomsten in hun aanpak zichtbaar.

- Bijna altijd is sprake van taskforces, stuurgroepen of soortgelijke samenwerkingsverbanden, waarin de sociale partners en andere stakeholders betrokken zijn, bijvoorbeeld in de vorm van convenanten.
- Voorlichting en beeldvormingscampagnes maken steeds deel uit van de aanpak, vaak gelijktijdig met het inrichten van websites en helpdesks.
- Veel campagnes maken gebruik van (en omvatten subsidiëring van) voorbeeldprojecten, pilots, 'good practices' en prijzen voor 'goede' werkgevers.
- Aan opleidingsprogramma's (voor vakmatige vaardigheden) en trainingen (in sociale vaardigheden, solliciteren en dergelijke) wordt vaak een belangrijke rol toegedicht.
- Veel programma's proberen werklozen 'laagdrempelig' te plaatsen, bijvoorbeeld door stages, proefplaatsingen en dergelijke.

Een andere overeenkomst is dat quoterings nergens meer tot de aanpak lijkt te behoren. Vroeger 'dreigde' de overheid nog - met enige regelmaat - met het opleggen van verplichtingen aan werkgevers om een bepaald percentage werknemers uit doelgroepen (bijvoorbeeld arbeidsgehandicapten, allochtonen) in dienst te hebben. Tegenwoordig is dat nauwelijks meer een issue. Dwang past ook minder in het hedendaagse beleid, waarin meer wordt verwacht van lokmiddelen (de wortel) dan van wettelijke plichten (de stok), waarvan de uitvoerbaarheid en effectiviteit twijfelachtig zijn. In sommige stimuleringsprogramma's is wel sprake van kwantitatieve doelen, maar die hebben het karakter van streefcijfers en niet zozeer van afdwingbare quota.

2005 Wet kinderopvang 2005 Wijziging van Wetboek van Strafrecht
inzake strafbaarstelling discriminatie op grond van handicap

Naast het arbeidsmarktbeleid hebben ook andere beleidsmaatregelen hun weerslag gehad op de positie van de doelgroepen. De versobering van uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid - wat betreft hoogte, duur en toetredingsvoorwaarden - brengt mee dat velen die tien of vijftien jaar geleden terugvielen op een uitkering, nu sterker en eerder zijn aangewezen op het zoeken van betaald werk. De wijzigingen in de sociale zekerheid vormen dus een belangrijke prikkel, die arbeidsparticipatie, ook voor de betrokkenen zelf, urgenter maakt dan vroeger.

Uiteenlopend succes

Heeft vijftien jaar doelgroepenbeleid succes gehad? Een systematische evaluatie van het beleid als totaal is niet verricht, maar de recente cijfers van het SCP geven een indicatie en leveren een wisselend beeld op. Sinds 2000 is de totale nettoarbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking min of meer constant geweest, rond de 64%. Hoe verging het daarbij onze vijf doelgroepen? De nettoparticipatie van vrouwen en (vooral) ouderen is in die periode gegroeid; die van allochtonen is min of meer stabiel gebleven en die van jongeren afgenomen (dat kan echter deels liggen aan een toenemende onderwijsdeelname en hoeft dus niet per definitie negatief te worden beoordeeld). Feit blijft dat ook anno 2006 de participatie van deze vier groepen achterloopt bij het landelijk gemiddelde. Over de participatie van arbeidsgehandicapten zijn geen gegevens over een langere periode beschikbaar, maar over de laatste paar jaar is die toch al lage participatie nog iets afgenomen. Het is onbekend in hoeverre die uiteenlopende ontwikkelingen zijn toe te schrijven aan het doelgroepenbeleid; misschien is het de dynamiek van de arbeidsmarkt zelf die het uiteenlopende succes van groepen op die markt teweegbrengt en wellicht heeft die dynamiek zelfs een groter effect dan de beleidsinitiatieven.

Privatisering van re-integratie: maatwerk?

Wat betreft het repertoire aan maatregelen ter bevordering van de participatie van specifieke groepen, is de laatste vijftien jaar veel

gebeurd. Ook de uitvoering van de re-integratie is sterk veranderd. Re-integratie door publieke instanties als UWV, CWI en gemeenten maakte grotendeels plaats voor een private markt voor re-integratie, die snel opkwam en zich turbulent ontwikkelde. De opkomst van de markt betekent ook een grotere invloed van en vrijheid bij de uitvoering van re-integratie. In plaats van gedetailleerde regelgeving en procedurele voorschriften worden de re-integratiebedrijven meer en meer afgerekend op resultaat ('no cure, no pay' of 'no cure, less pay'). Hoe ze dat resultaat bereiken, doet er minder toe. Gehoopt wordt dat maatwerk leidt tot het beste resultaat. Maatwerk dat tegenwoordig wordt gemaakt in de dagelijkse uitvoeringspraktijk en niet door gedetailleerde wet- en regelgeving. Wel wordt vaak de mogelijkheid dat binnen de kwetsbare groepen het toch weer de minst kwetsbaren zijn die het eerst aan de bak komen (het 'laaghangend fruit' wordt het eerst geplukt), als risico beschouwd. Daarover wordt vaak erg negatief gesproken, maar is dat terecht? Geeft het eerst helpen van kansrijken daarna niet des te meer gelegenheid om de aandacht te richten op het 'hooghangend fruit'? En waarom zou men eigenlijk willen dat iedereen precies evenveel kans heeft? Hoe zinnig is het om de achtersten in de rij met alle geweld naar de voorste (of zelfs middelste) plaats te willen promoveren, ten koste van meer geld en inspanning?

4.2 De huidige kansen van verschillende doelgroepen: onderlinge verschillen niet weggelaten

Rangorde onder de doelgroepen

Een belangrijk gegeven is dat alle verschillende doelgroepen niet alleen een grotere afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben dan 'modale' werknemers, maar ook onderling fors verschillen in kansen op een baan. Dat was vijftien jaar geleden al zo, blijkt uit de WRR-studie van 1992. En sindsdien zijn die onderlinge verschillen niet weggelaten. Uit het onderzoek in hoofdstuk 3 blijkt (volgens

door ons geënquêteerde personeelsselecteurs) dat er nog steeds een duidelijke rangorde is onder de doelgroepen. Daarbij komen anno 2007 de werkloze arbeidsgehandicapten en de ouderen als de meest kansarme groepen naar voren, terwijl aan jongeren en vrouwen een veel grotere kans wordt toegedicht. De allochtonen bevinden zich daartussenin. Niet alleen worden de huidige kansen voor de vijf groepen verschillend ingeschat, maar ook de ontwikkeling daarvan over de afgelopen vijf jaar liep volgens de personeelsselecteurs sterk uiteen. De kansen voor jongeren en vrouwen zijn volgens hen per saldo fors toegenomen, terwijl ze per saldo de kansen van werkloze gehandicapten en ouderen juist hebben zien dalen. Ook hier nemen de allochtonen een middenpositie in. Gezien deze uitkomsten, is het sterk de vraag of er bij vrouwen en jongeren nog wel gesproken kan worden van groepen die in hun totaliteit als kwetsbaar of kansarm gekenmerkt mogen worden.

In- en out-group: toenemende onderlinge verschillen?

Vergelijken we de baankansen, zoals personeelsselecteurs die inschatten, met de feitelijke ontwikkeling van de participatiecijfers, dan lijkt er een paradox te bestaan. Met name waar het de ouderen betreft. Hun feitelijke participatie is de laatste tien jaar sterk toegenomen en ook de laatste vijf jaar continu gegroeid. Waarom schatten de selecteurs dan per saldo in dat de baankansen van ouderen die laatste vijf jaar is afgenomen? De verklaring moet zijn dat de selecteurs spraken over de kans van werklozen op het verkrijgen van een baan, terwijl de groei van de feitelijke participatie voor het grootste deel ontstaat doordat de ouderen langer blijven doorwerken. We hebben hier dus te maken met een toenemend verschil tussen de zogenoemde 'in-group' - die al een baan heeft - en de 'out-group', de werkzoekenden zonder baan. Behoud van een baan is doorgaans makkelijker dan het vinden van een baan vanuit een situatie van werkloosheid. Het is niet bekend in hoeverre ook bij andere doelgroepen sprake is van een toenemend verschil in kansen tussen de in-group en de out-group. Maar duidelijk is wel dat als het gaat over kwetsbare groepen, vooral de werklozen binnen de diverse doelgroepen de grootste

afstand tot werk hebben. Bij een gericht beleid voor kwetsbare groepen moet het vizier dan ook vooral zijn gericht op de werklozen binnen de meer algemene demografische groepen.

Of het nu aan het beleid ligt of niet, de kansen van de diverse doelgroepen op een baan zijn ook anno 2007 nog steeds sterk verschillend (en liggen lager dan het landelijk gemiddelde). Ook als de krapte op de arbeidsmarkt nog enkele jaren aanhoudt, profiteren de doelgroepen in verschillende mate, menen de personeelsselecteurs; jongeren gaan er dan het meest op vooruit in baankansen, arbeidsgehandicapten en ouderen het minst.

(Ver)dringen om de banen?

Het gegeven dat verschillende groepen sterk uiteenlopende baankansen hebben, roept tevens de aloude discussie op rond mogelijke verdringing van de ene groep door de andere op de arbeidsmarkt. Een discussie die momenteel minder een rol lijkt te spelen dan vijftien jaar geleden. Wellicht maakt de huidige, gunstige arbeidsmarkt die discussie ook minder urgent. Feit blijft echter dat, zolang de werkgelegenheid constant is (en aannemende dat de allocatie op de arbeidsmarkt efficiënt werkt), het plaatsen van de een ten koste gaat van de ander: tot op zekere hoogte is sprake van communicerende vaten. Doelgroepen concurreren met reguliere werknemers op de arbeidsmarkt, maar zij concurreren ook met elkaar. Dat wil zeggen, voor zover zij op dezelfde segmenten van de arbeidsmarkt zijn aangewezen (dat is niet altijd het geval). Het risico is dat een succesvolle stimulering van de ene groep leidt tot een relatief grotere achterstand van de andere. Illustratief is dat de slogans die in voorlichtings- en beeldvormingscampagnes worden gebruikt, soms nauwelijks onderscheid maken tussen de verschillende groepen. Een motto als 'Geknipt voor de juiste baan' verwijst nog maar heel impliciet naar de groep waarom het gaat (arbeidsgehandicapten) en zou ook voor de andere doelgroepen kunnen gelden. Daar waar groepen onderling concurreren, spelen de verschillende groepen gezien de onderlinge kansverschillen niet op een 'level playing field'.

4.3 Vooruitzicht

Beleidsontwikkelingen

In dit boekje blikten we terug op het brede scala van maatregelen dat voor de vijf kwetsbare groepen in de afgelopen jaren is toegepast. Ook voor de komende jaren is een groot aantal initiatieven op komst waarmee de arbeidsparticipatie van deze groepen moet worden bevorderd. Tijdens de Participatietop van juni 2007 is een lange lijst van goede voornemens voor deze groepen vastgesteld: in totaal omvat die 91 concrete voornemens van het kabinet en de sociale partners waarbij een keurige balans bestaat tussen overheid en sociale partners; 45 initiatieven komen voor rekening van het kabinet, 46 voor de Stichting van de Arbeid. Is die zware inzet op dit doelgroepenbeleid terecht? En welke kant moet het nu in meer algemene zin op met het beleid voor specifieke groepen? Deze paragraaf schetst een paar lijnen waarlangs dat beleid zich kan ontwikkelen.

Werkgelegenheid is de basis voor kansen van werklozen, ook uit kwetsbare groepen.

Misschien een open deur, maar nog steeds de belangrijkste waarheid: een ruime werkgelegenheid is de beste remedie om werklozen, ook uit 'moeilijke' groepen, te laten participeren. Bij een grote vraag op de arbeidsmarkt zullen de besten, vaker op eigen kracht, of hooguit met lichte begeleiding, een plaats weten te verwerven. Ook de personeelselecteurs schatten in dat bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt alle doelgroepen per saldo profiteren, maar de jongeren en vrouwen sterker en eerder dan de anderen. Doelgroepenbeleid hoort dus allereerst generiek werkgelegenheidsbeleid te zijn. Dat voorkomt ook dat er onderlinge concurrentie en verdringing optreden – tussen doelgroepen onderling, en tussen kwetsbare en reguliere werkzoekenden.

Bij hoge werkgelegenheid zijn de achterblijvende werklozen een (extra) negatieve selectie, vaak met meervoudige achterstand en beperkingen. Dat vraagt om werklozenbeleid.

De keerzijde van succesvol werkgelegenheidsbeleid is dat de resterende werklozen een extra moeilijke groep vormen (binnen alle doelgroepen zijn de werklozen de meest kwetsbare groep). Het is niet zo zinvol om binnen die groep langdurig werklozen nog een scherpe afbakening van demografische doelgroepen aan te brengen. In veel opzichten lijken de doelgroepen op elkaar. En niet zelden gaat het bij deze achterblijvende groep werkzoekenden om mensen met een combinatie van kenmerken, waardoor ze ook niet éénduidig tot een doelgroep zijn te rekenen. Denk aan de oudere, gehandicapte allochtoon. De tegenhanger van werkgelegenheidsbeleid is dan ook een meer algemeen werklozenbeleid dat zich richt op preventie van en, zo nodig, re-integratie vanuit langdurige werkloosheid. Ongeacht tot welke doelgroep in het werklozenbestand een werkloze nu behoort. Bij het opdelen in doelgroepen is het risico aanwezig dat de inspanningen zich richten op de problemen en belemmeringen van elke groep en op een aanbodgerichte benadering. Terwijl een vraaggerichte benadering, uitgaande van de (specifieke, regionale) behoefte van werkgevers en van de competenties van werkzoekenden, veel effectiever is.

Werklozenbeleid moet zeker in hoogconjunctuur zo scherp mogelijk 'getarget' zijn op specifieke moeilijke en kwetsbare werklozen.

Een groot deel van de bredere doelgroepen, zoals jongeren en vrouwen, komt bij hoogconjunctuur toch al aan de bak; inzet van re-integratie-inspanningen op een te brede doelgroep is duwen van een reeds rijdende auto. Zo zagen we dat bij vrouwen en jongeren eigenlijk nauwelijks meer sprake is van een algemene kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Het definiëren van brede groepen als 'doelgroepen'

is niet alleen minder zinvol en minder efficiënt, maar staat ook op gespannen voet met gelijke behandeling. Degenen die (net) binnen de afbakening van de groep vallen, krijgen een moeilijk te verdedigen voorrang vergeleken met degenen die er (net) buiten vallen. Zinvol en efficiënt is 'targeting': het zo selectief mogelijk richten van instrumenten, interventies en begeleiding op specifieke personen (of zeer selecte doelgroepen). Die aanpak vraagt om maatwerk. Zoals hierboven vermeld, moet dergelijk maatwerk vooral in de dagelijkse uitvoeringspraktijk worden gerealiseerd door re-integratiebedrijven (ook de uitzendbureaus), IRO-bedrijven, gemeenten, UWV en CWI.

Juist in hoogconjunctuur moet de vraagzijde van de arbeidsmarkt leidend zijn voor de (re-)integratie van doelgroepen.

Vraaggericht werken is effectiever dan aanbodgerichtheid. Het vereist wel een zekere schaalgrootte om de vraag op de arbeidsmarkt en de voortdurende ontwikkeling daarin te overzien. Een zeer klein re-integratiebedrijf heeft doorgaans niet de benodigde mankracht om de banenmarkt voortdurend in de gaten te houden en het werkgeversnetwerk te onderhouden. Bemiddelingsbureaus (waaronder uitzendbureaus) en jobhunters moeten alleen al om die reden een zekere omvang hebben. Is er dan geen plaats voor kleine spelers? Toch wel, maar die moeten meer aan de aanbodkant opereren met training, scholing, kwalificatieverhoging. Daar is zeker ruimte voor nichespelers die zich specialiseren in groepen met een specifieke problematiek. Want vraaggerichtheid sluit geen werk aan de aanbodzijde uit. Daarbij moet de vraag echter wel leidend zijn.

Tussen vraag- en aanbodgerichtheid: zelfstandig ondernemerschap?

Werkgevers selecteren personeel (ook) op kenmerken die niet direct relevant lijken voor het functioneren, zoals leeftijd en etniciteit. Daarbij is overigens aan te tekenen dat - voor zover selectie inderdaad op irrelevante kenmerken plaatsvindt - werkgevers zichzelf in de vingers snijden: wie niet de beste kandidaat aanneemt, maar de 'second best', loopt de meest productieve kandidaat mis. Om die selectiviteit

te omzeilen, kan zelfstandig ondernemerschap een goede mogelijkheid zijn. De ondernemer wordt immers per klus ingehuurd, zonder dat de werkgever/opdrachtgever hoeft te vrezen (terecht of onterecht) voor de financiële gevolgen van langdurige uitval. Een ZZP'er is in feite een eenmansuitzendbureau, met de voordelen en nadelen daarvan: makkelijker toegang tot arbeid, maar ook een hoger risico om weer aan de kant gezet te worden. De drempel van de ingang is laag, maar die van de uitgang ook. Ondernemerschap staat echter niet gelijk aan vrijheid en blijheid. Ondernemerschap vergt competenties waar lang niet alle (langdurig) werkzoekenden over beschikken. Kortom: waar mogelijk, is stimuleren van ondernemerschap zinvol om selectie bij sollicitaties te omzeilen.

Gesubsidieerde arbeid is een zinvolle aanvulling op generiek werkgelegenheidsbeleid.

Ook op een gunstige arbeidsmarkt komt niet iedereen aan de bak. De realiteit leert ons dat een reguliere baan op de 'open' arbeidsmarkt er niet voor iedereen in zit. Dat geldt voor verschillende groepen langdurig werklozen, maar toch vooral voor de arbeidsgehandicapten. Gesubsidieerde arbeid blijft nodig als we ook aan 'moeilijke' werklozen een vorm van betaalde arbeid willen bieden. Uiteraard is doorstroming vanuit die arbeid naar regulier werk sterk toe te juichen, maar dat zal niet voor iedereen mogelijk zijn. Wel moet het verblijf in een gesubsidieerde baan voor bepaalde tijd zijn, al is het maar om een prikkel in te bouwen om te (blijven) zoeken naar regulier werk. Bovendien is het bij schaarste aan gesubsidieerde plaatsen verstandig om die plaatsen te doen rouleren, in plaats van ook hier een scheiding te laten groeien tussen een in-group (die voor lange tijd een plaats heeft) en een out-group, die ook hier niet aan de bak komt. Vooral de kansen van arbeidsgehandicapten worden laag ingeschat. Dit betekent dat in het bijzonder voor WSW-werknemers de mogelijkheden tot doorstroming naar een reguliere baan zeer beperkt zijn (zeker bij de huidige scherpe indicatiestelling voor de WSW). Het beleid van de laatste jaren heeft daarover te optimistische verwachtingen gekoesterd.

Maar ook voor andere groepen kan het creëren van gesubsidieerde banen soelaas bieden. Het kabinet heeft daartoe ook voornemens geformuleerd (opmerkelijk genoeg gebeurt dat nog maar luttele jaren nadat eerdere vormen van gesubsidieerde arbeid zijn afgeschaft). Deze ontwikkeling doet terugdenken aan de discussies over het 'terugploegen van uitkeringen naar werk' die een jaar of vijftien geleden werden gevoerd.

Ook na het inzetten van dit type werkgelegenheid blijft er nog een harde kern over - het 'granieten bestand', hoewel sommigen liever spreken van het 'diamanten bestand' - voor wie betaald werk binnen afzienbare tijd niet realistisch is. De schoolbaarheid van sommige werklozen kent grenzen. Ook zijn er mensen voor wie de reguliere arbeidsmarkt en de markt voor gesubsidieerd werk nauwelijks reële kansen bieden, omdat ze kampen met een (meervoudige) sociale en vaak ook medische problematiek.

Ten slotte: lukt arbeidsparticipatie van iedereen?

Ja en nee. Een hogere arbeidsparticipatie, ook van kwetsbare groepen, is mogelijk; de basis daarvoor moet gevormd worden door een actief werkgelegenheidsbeleid, waarvan ook die groepen zullen profiteren. Dit geflankeerd door een werklozenbeleid dat zich richt op de 'achterblijvende' groepen langdurig werkzoekenden (ongeacht of zij binnen een demografische doelgroep vallen of niet). Die achterblijvende groepen zijn er, omdat de ene groep nou eenmaal meer kans heeft dan de andere om te profiteren van een ruime werkgelegenheid. Voor degenen die toch moeite blijven hebben om een plaats te vinden op de open arbeidsmarkt - dat zijn vooral werkloze arbeidsgehandicapten en dito ouderen -, blijft gesubsidieerde arbeid een belangrijke optie. Ook die is immers een vorm van participatie in arbeid.

Erkend moet worden dat ook dan nog groepen overblijven voor wie arbeidsparticipatie nauwelijks een reële optie is. Voor hen blijft sociale participatie in ruimere zin van belang, om te zorgen dat zij

maatschappelijk niet buiten de boot vallen. Uiteindelijk gaat het immers om 'sociale inclusie' voor iedereen, een onderwerp dat hoog staat op de agenda's van zowel Brussel als Den Haag. Als die sociale inclusie wordt bereikt door participatie in arbeid, des te beter. Zo niet, dan kan sociale activering bijdragen aan integratie van iedereen in de samenleving. Participatie van iedereen in die samenleving - en daarmee maatschappelijke integratie van allen - is uiteindelijk van minstens zo groot gewicht als actieve deelname van velen aan de arbeidsmarkt. Dat móét gewoon lukken!

Steekproef

Voor het in hoofdstuk 3 beschreven onderzoek naar kansen op de arbeidsmarkt is een webenquête uitgezet onder een steekproef van 2.900 personen uit een bestaand internetpanel met 225.000 leden. De steekproef is representatief getrokken naar verschillende geregistreerde achtergrondkenmerken zoals sector, geslacht en regio, conform de statistieken van de Nederlandse beroepsbevolking zoals deze zijn gepubliceerd door het CBS in 2007. Op basis van achtergrondkenmerken zijn alleen werkzame personen benaderd die in een leidinggevende functie werken en/of betrokken zijn bij personeelsaangelegenheden. Bij het trekken van de steekproef is de volgende stratificatie toegepast: 1.234 personen uit het kleinbedrijf (1-9 medewerkers), 833 personen uit het middenbedrijf (10-99 medewerkers) en 833 personen uit het grootbedrijf (100 en meer medewerkers). Dit om

een uitsplitsing en herweging naar bedrijfsgrootte mogelijk te maken in de analyses.

Respons

Alle personen in de steekproef werden in september 2007 via e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan de webenquête over 'personeelsselectie'. Middels een tweetal vragen werd eerst bepaald of men tot de doelgroep behoorde: werkzaam in loondienst of als zelfstandige met personeel in dienst én binnen het bedrijf/de organisatie wel eens betrokken bij de selectie van nieuwe medewerkers. Personen die niet aan deze twee voorwaarden voldeden, werden uitgesloten van deelname. Gestreefd werd naar een respons van 900 personen, gelijkmatig verdeeld over de drie segmenten van bedrijfsgrootte (1-9, 10-99 en 100 en meer medewerkers). Zodra in een segment het quotum van 300 (met enige ruimte voor over-respons) was bereikt, konden personen uit dat

segment niet meer deelnemen aan het onderzoek. Uiteindelijk resulteerde dit in een respons van 935 respondenten: 304 uit het kleinbedrijf, 315 uit het middenbedrijf en 316 uit het grootbedrijf.

Kenmerken

De groep respondenten bestond uit hogere en middelbare leidinggevenden (56%), eigenaren/directeuren (18%), medewerkers in niet-leidinggevende functies (18%) en personeelsmedewerkers (8%). De verhouding mannen versus vrouwen bedroeg 51% versus 49%. Het bestand van respondenten kende de volgende leeftijdsopbouw: 15-24 jaar (12%), 25-34 jaar (33%), 35-44 jaar (30%), 45-54 jaar (21%) en 55-64 jaar (5%). Tabel 1 geeft een overzicht van de verdeling naar bedrijfstakken.

Weging

Voor de analyses op de totale groep respondenten is een

weging toegepast om de door stratificatie afwijkende verdeling van de respondenten naar bedrijfsgrootte ten opzichte van de totale beroepsbevolking te corrigeren.

Tabel 1

- Landbouw, jacht en bosbouw	1,2%
- Visserij	0,3%
- Winning van delfstoffen	0,1%
- Industrie	7,7%
- Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stroom en water	1,2%
- Bouwnijverheid	5,3%
- (Detail)handel	16,8%
- Horeca	7,1%
- Vervoer, opslag en communicatie	4,2%
- Financiële instellingen	4,7%
- Zakelijke dienstverlening	21,1%
- Openbaar bestuur, overheidsdiensten	3,3%
- Onderwijs	7,7%
- Gezondheids- en welzijnszorg	14,9%
- Milieudienstverlening, cultuur, recreatie en overige dienstverlening	4,5%

ABU Algemene Bond
Uitzendondernemingen

BIMB Breed Initiatief
Maatschappelijke Binding

BZK ministerie van
Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

CAW Commissie Arbeids-
gehandicapten en Werk

CBS Centraal Bureau voor de
Statistiek

CPA Commissie Psychische
Arbeidsongeschiktheid

CWI Centrum voor werk en
inkomen / Centrale organisatie
werk en inkomen

CWP Commissie het Werkend
Perspectief

EHBW Eerste Hulp bij Werk

EU Europese Unie

GAK Gemeenschappelijk
Administratiekantoor

IRO Individuele
Re-integratieovereenkomst

JOP Jongeren Ontwikkelings-
en ervaringsPlaats

MKB Midden- en Kleinbedrijf

NCCZ Nationale Commissie
Chronisch Zieken

OCW ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap

PaVEM commissie Participatie
van Vrouwen uit Etnische
Minderheidsgroepen

PIED Project Inzet Ervarings-
deskundigheid

POP Persoonlijk
ontwikkelingsplan

PRB Persoonsgebonden
Re-integratiebudget

REA wet op de (re)integratie
arbeidsgehandicapten

RWI Raad voor Werk en Inkomen

SCP Sociaal en Cultureel
Planbureau

SER Sociaal-Economische Raad

SPAG Stimuleringsprojecten
Allochtone Groepen

SZW ministerie van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid

TANS Towards A New Start

UWV Uitvoeringsinstituut Werk-
nemersverzekeringen

VUT Vervroegde Uittreding

VWS ministerie van
Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Wajong Wet arbeidsongeschikt-
heidsvoorziening
jonggehandicapten

WAO Wet op de arbeids-
ongeschiktheidsverzekering

WIA Wet werk en inkomen naar
arbeidsvermogen

WRR Wetenschappelijke Raad
voor het Regeringsbeleid

WSW Wet sociale
werkvoorziening

WVP Wet verbetering
poortwachter

WW Werkloosheidswet

WWB Wet werk en bijstand

ZZP Zelfstandige zonder
personeel

Colofon

Uitgave

AS*tri*, Leiden

Met dank aan

Krijn van Beek (Universiteit van Amsterdam)
Clarence Breeveld (Salto beweegt mensen)
Hans van Grieken (FAMA)
Silvia van den Heuvel (Regiegroep GrijsWerkt)
Mayke van Keep (Van Keep)
Rene Lelie (Lelie Hollander)
Wil Portegijs (SCP)
Aleid Ringelberg (Ministerie van SZW)
Lieke Schmidt (Ministerie van SZW)
Annemie Schuitemaker (Career & Kids)
José Tiessing (UWV)

en alle anonieme deelnemers aan de internetenquête.

Research en redactie

AS*tri*, Leiden

Productie en vormgeving

Van Hulzen Public Relations, Voorschoten
Kicks Concept & Design, Voorschoten

Druk

The Document Factory, Leiden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AS*tri*.

November 2007

ISBN/EAN: 978-90-812428-1-3