

ONBENUT AAN HET WERK

Eindrapport

Fabian Dekker

Anne van Schothorst

Mark den Hartog

Met medewerking van Jeroen Meuwissen (Etil Research group)

Rotterdam, 16 februari 2023

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 16 FEBRUARI 2023

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden veeelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

ONBENUT AAN HET WERK

EINDRAPPORT

CONTACTPERSOON

Naam	Fabian Dekker
Adres	Marconistraat 16, 11 ^e etage 3029 AK Rotterdam
Telefoon	010 302 0500
Email	dekker@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING	1
1 INLEIDING	4
1.1 Achtergrond en vraagstelling	4
1.2 Onderzoeksaanpak	5
1.3 Opbouw rapportage	5
2 CIJFERMATIGE ONTWIKKELINGEN DRECHTSTEDEN	6
2.1 Onbenut arbeidspotentieel in beeld	6
2.2 Reflectie: afname onbenut potentieel en kwetsbare groepen in de regio	12
3 BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN DRECHTSTEDEN	13
3.1 Landelijke context: aanpakken om meer mensen aan het werk te krijgen	13
3.2 Regionale context: regio Drechtsteden	14
3.3 Gerichte programma's	16
3.4 Reflectie: focus op (inclusief) werkgeverschap en maatwerk	17
4 MENSEN ZONDER WERK: DREMPELS EN BEHOEFTE	18
4.1 Werving van respondenten	18
4.2 Algemene knelpunten bij arbeidsparticipatie	19
4.3 Schets van profielen	23
4.4 Zoekstrategieën	24
4.5 Ondersteuningsbehoeften: 'psychologische blokkades'	26
4.6 Reflectie: driesporenbeleid	28
5 HET BEDRIJFSLEVEN: EEN BESCHOUWING	30
5.1 Onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt	30
5.2 Omgang met krapte	30
5.3 Reflectie: samenwerking rond een gedeeld probleem	31
6 EPILOOG	34
I LITERATUUROVERZICHT	35

MANAGEMENTSAMENVATTING

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft op dit moment te maken met grote personeelskrapte. Het personeelstekort is inmiddels in iedere sector aanwezig en heeft grote gevolgen voor de kwaliteit van de dienstverlening. Tegelijkertijd is er sprake van een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel, bestaande uit werklozen, semi-werklozen en onderbenutte deeltijdwerkers. Deze mismatch is ook in de regio Drechtsteden zichtbaar. Het voorliggende onderzoek gaat daarom in op de volgende centrale vraagstelling:

Wat is de aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden, welke (belangrijkste) belemmeringen ervaren de subgroepen werklozen, semi-werklozen en onbenutte deeltijders om aan het werk te gaan en op welke manier(en) kan de regio Drechtsteden in samenwerking met haar partners het bestaande activeringsbeleid in de nabije toekomst verder versterken?

Op basis van een combinatie van literatuurstudie, statistieken, gesprekken met enkele professionals in de regio en 20 diepte-interviews met werkzoekenden in Drechtsteden, is een aantal overkoepelende conclusies te trekken.

Aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel

Het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden is in de afgelopen jaren afgenomen van ongeveer 37 duizend (2013) naar 22 duizend werkzoekenden (2021).¹ De groep kent een grote variëteit, met verhoudingsgewijs wat meer onderbenutte deeltijdwerkers (vaker vrouwen), jongeren tot 25 jaar (vaker actief in formeel onderwijs) en personen met een migratieachtergrond en/of een lager/algemeen onderwijsniveau. De personen die in een periode van personeelskrapte nog altijd aan de kant staan, lijken (mede gezien hun achtergrondkenmerken) een bijzonder kwetsbare positie in te nemen op de huidige arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 2).

Belangrijkste belemmeringen voor arbeidsparticipatie

De gesproken werkzoekenden laten zien dat er meerdere drempels zijn die overwonnen moeten worden. Ondanks een sterk arbeidsethos, beperken gezondheidsproblemen, minder menselijk kapitaal, de zorg voor kinderen (en de inkomensverrekening bij meer uren werk), het werkgeversgedrag en het soms niet ervaren van een financiële noodzaak om te participeren, een hogere arbeidsparticipatie in de regio (daarnaast zijn er altijd kortdurende fricties te vinden op de arbeidsmarkt). De problemen nemen toe met het stijgen van de werkloosheidsduur en dat leidt (in een klein aantal gevallen) tot ontmoediging om te werken (zie hoofdstuk 4).

Ondersteuningsbehoeften op verschillende niveaus

Het bestaande activeringsbeleid in de regio, lijkt de situatie van werkzoekenden te herkennen en zet via een gedifferentieerde aanpak in op maatwerk en (inclusief) werkgeverschap (zie hoofdstuk 3). Tegelijkertijd is er sprake van enige versnippering in het aanbod. Zowel werkzoekenden als werkgevers hebben baat bij laagdrempelige en centrale ontmoetingsplekken, waarbij naast een fysieke plek de inzet van digitale middelen meer op zijn plaats is in het geval van werkzoekende jongeren. Meer in het algemeen is er geen kant-en-klare oplossing om de huidige mismatch op de arbeidsmarkt op korte termijn tegen te gaan. Het probleem is

¹ De cijfers over 2022 zijn bij het uitkomen van dit rapport niet beschikbaar. De verwachting is dat de daling van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden minder snel is gedaald in vergelijking met eerdere jaren, kijkend naar het stabiele aantal van 1,1 miljoen personen op landelijk niveau in 2022 (zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/gezocht-niet-beschikbaar>).

hiervoor te complex. Er wordt onder meer al stevig ingezet op om- en bijscholing en onder andere het regionale mobiliteitscentrum en het werkgeversservicepunt 'Baanbrekend' voorzien in de ondersteuning aan werkzoekenden en het bedrijfsleven. En toch is in de regio Drechtsteden nog op verschillende punten verbetering mogelijk. Deze worden hieronder -vanuit verschillende perspectieven- verder toegelicht.

Gericht aan werkzoekenden: driesporenbeleid

Vanuit het perspectief van werkzoekenden kan ingezet worden op een driesporenbeleid:

Creatie van integrale ontmoetingsplekken (bv. waar ondersteuningsbehoeften uit verschillende leefdomeninen kunnen worden geadresseerd en waar nodig doorverwezen).

Goed werkgeverschap (bv. een zorgvuldige behandeling van sollicitatieprocedures, laagdrempelige mogelijkheden tot kennismaking, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (zoals flexibele werktijden) en het werven en selecteren van het arbeidsaanbod op basis van 'skills' in plaats van (statische) diploma's en werkervaring).

Pro-actief loopbaangedrag werkzoekenden (bv. het via training en gesprekken motiveren van werkzoekenden om buiten de eigen kaders (sectoren en beroepen) te denken en te handelen).

Het bovenstaande is voor sommige professionals wellicht een 'open deur.' Maar het gegeven dat deze ondersteuningsbehoeften zijn te herleiden op basis van het veldwerk, betekent dat er wel degelijk ruimte is voor verbetering.

Gericht aan werkgevers: intensivering van regionale samenwerking

Uit de gesprekken met werkgevers is eveneens ingegaan op mogelijke ondersteuningsbehoeften (zie hoofdstuk vijf). Het bedrijfsleven herkent dat de (regionale) arbeidsmarkt in belangrijke mate lijkt te zijn 'afgeroomd' en dat er meer inspanningen nodig zijn om werkzoekenden aan de slag te krijgen. Er zijn op dit moment simpelweg te weinig direct inzetbare kandidaten. Tegelijkertijd lijken sectoren en bedrijven grotendeels vanuit een individueel perspectief naar oplossingen te zoeken. Ze zijn daarnaast niet altijd bekend met wat ervanuit (lokaal) beleid mogelijk is bij het inpassen van werkzoekenden op de werkvloer. Gezien de soms aanzienlijke kosten die kleinere bedrijven moeten maken, is (meer) samenwerking en *community building* in de regio het sleutelwoord. Het creëren van een gedeelde 'etalage' om het werken in de sector en/of regio te promoten, expertise ontwikkelen door van elkaars inspanningen te leren, gedeeld werkgeverschap en het vroegtijdig betrekken van het onderwijsveld bij een toekomstige werkgelegenheid, zijn slechts enkele voorbeelden van een mogelijk nauwere samenwerking. Hoe deze samenwerking vorm krijgt (bijvoorbeeld in termen van structuur, verantwoordelijkheden en budgetten) is aan de lokale politiek en de betrokken stakeholders. Maar (meer) samenwerking in de regio zal zeer waarschijnlijk eerder bijdragen aan het tegengaan van mismatches in vergelijking met nieuwe (enkelvoudige) projecten en interventies. Nieuwe regionale samenwerking kan desgewenst vorm krijgen via een convenant of akkoord, waarbij inspiratie kan worden opgedaan bij aanpalende initiatieven, zoals het Human Capital Akkoord Zuid-Holland en de ophanden zijnde 'Human Capital Coalitie Energietransitie'² in het Rotterdamse havengebied.

Gericht aan beleid: 'werk moet lonen' en de basisbaan als 'last resort'

Verder ligt er een belangrijke taak voor de landelijke overheid, zodat iedereen die (meer uren) gaat werken er financieel (en substantieel) op vooruitgaat. Daarnaast zal er altijd een groep werkzoekenden zijn, voor wie de 'reguliere' arbeidsmarkt een stap te ver blijft. Voor deze groep is de (publiek-privaat gefinancierde) basisbaan in de regio Drechtsteden een mogelijk aantrekkelijk alternatief.

Tot slot: vijf partij-overstijgende aandachtspunten voor toekomstig activeringsbeleid

Het voorliggende rapport laat zien dat de inzet van het onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden een complexe 'puzzel' is. Het vergt een gelijktijdig 'schaken op meerdere borden', waarbij iedere partij zijn of haar

² In Drechtsteden is er een 'Regionale Energiestrategie Drechtsteden.'

positionering in kaart dient te brengen. Naast de eerder gepresenteerde denkrichtingen op de niveaus van werkzoekenden, werkgevers en het beleid, kunnen er ook vijf partij-overstijgende aandachtspunten voor de toekomst worden benoemd. Dit zijn:

Aandacht voor **maatwerk**. Het onderzoek laat zien dat het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit een breed segment werkzoekenden, die niet zelden risico loopt op verschillende leefdomeneinen. Iedere werkzoekende die zich meldt bij officiële instanties is daarom gebaat bij bediening op maat. Dit is een richting die de regio Drechtsteden overigens al eerder is ingeslagen en verdient daarom voortzetting.

Aandacht voor **inclusiviteit**. Ondanks veel goede intenties, blijft het absorptievermogen van het bedrijfsleven om kwetsbare groepen een duurzame plek te geven op de arbeidsmarkt achter bij de verwachtingen.³ Daarvoor is het cruciaal dat werkgevers geïnformeerd zijn en worden over alle bestaande wervingsmogelijkheden om invulling te geven aan inclusiviteit⁴, en voldoende laagdrempelig opereren naar werkzoekenden (denk hierbij aan zaken als laagdrempelige vacatureteksten, ontmoetingsdagen, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, skillsgericht werven, Open Hiring, jobcarving etc). Meer en betere informatie naar werkgevers van wat er mogelijk is verdient aanbeveling, evenals het stimuleren van pro-activiteit onder werkgevers om écht werk te willen maken van inclusiviteit.

Aandacht voor **beeldvorming**. Niet alleen bij werkgevers, maar ook onder werkzoekenden kan een stuk 'ingesleten' beeldvorming arbeidsmobiliteit in de weg staan. In het onderzoek is duidelijk geworden dat werkzoekenden vaak zoeken naar vacatures die dicht bij de eigen diploma's en werkervaring liggen. Het wegnemen van deze cognitieve begrenzing, dient daarom centraal te staan bij toekomstig activeringsbeleid.

Aandacht voor **regionale samenwerking**. Met name bij werkzoekenden is een behoefte gesignaleerd aan 'ontsnippering' van maatregelen en een centraal informatiepunt. Het sluit aan bij het denken over een regionaal 'Werkhuis.' Onder werkgevers is eveneens meer samenwerking gewenst. Bijvoorbeeld om van elkaar te leren, naar buiten toe op te treden of gedeeld werkgeverschap vorm te geven. Toekomstig activeringsbeleid is niet gebaat bij het op individueel niveau opnieuw 'uitvinden van het wiel.'

Aandacht voor **kennisontwikkeling**. Tot slot merken we op dat kennisontwikkeling hoog op de agenda moet staan. Weliswaar minder direct voortkomend uit de afgenomen interviews van het onderzoek, verdient kennisontwikkeling wel degelijk een prominente plek bij het vormgeven van toekomstig activeringsbeleid. Wanneer duidelijk is geworden welke partijen invulling kunnen en willen geven aan de aangedragen suggesties voor de toekomst, start de concrete uitwerking in rollen en activiteiten. Hierbij zijn verschillende producten denkbaar (variërend van convenanten, platforms en samenwerkingsverbanden, tot en met complementaire interventies). Om te achterhalen wat (en wanneer) vervolgens werkt en tegen welke maatschappelijke kosten en baten, is daarom ook een stevige kennisparagraaf nodig om als regio te kunnen leren.

³ Zie bijvoorbeeld Sociaal en Cultureel Planbureau (2022). *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers – editie 3*. Den Haag: SCP.

⁴ Zie bijvoorbeeld de menukaart voor werkgevers, in het kader van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt.'

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN VRAAGSTELLING

Op dit moment is in bijna iedere beroepsgroep sprake van grote personeelskrapte. ‘Sinds het UWV is begonnen met het meten van de spanning op de arbeidsmarkt is de spanning nog nooit zo hoog geweest als nu’, zo rapporteerde UWV in de zomer van vorig jaar. Dit levert aanzienlijke problemen op voor de bedrijvigheid en dienstverlening in Nederland. Tegelijkertijd is er sprake van een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel, variërend van de ‘klassieke’ werklozen (zoals mensen met een bijstands- of werkloosheidsuitkering), tot en met de onbenutte deeltijdwerkers die meer uren willen werken en de groep semi-werklozen (mensen die geen betaald werk hebben, recent niet gezocht hebben maar wel beschikbaar zijn of mensen die wel recent hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn). Cijfers van het CBS laten zien dat het steeds om ruim een miljoen mensen lijkt te gaan, waar zich overigens onder meer relatief veel jongeren bevinden die nog onderwijs volgen en al actief zijn op de arbeidsmarkt. In het voorliggende onderzoek hanteren we de CBS-definitie (UWV hanteert een ander begrip en afbakening, namelijk de groep geregistreerd werkzoekenden bij UWV⁵). Het onbenut arbeidspotentieel kan niet los worden gezien van de huidige personeelskrapte, omdat het naast de inzet van nieuwe technologie en arbeidsmigratie als één van de voor de hand liggende oplossingen lijkt te zijn om de tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Ook in de regio Drechtsteden is de geschetste problematiek op de arbeidsmarkt zichtbaar (UWV, 2021). In de notitie ‘onderzoek onbenut arbeidspotentieel Drechtsteden’ dat de aanleiding was voor de beoogde studie, is onder andere te lezen dat meer dan een kwart van de bedrijven inmiddels problemen ervaart in de bedrijfsvoering én dat er tegelijkertijd ruim 20.000 inwoners zijn die tot het onbenut arbeidspotentieel kunnen worden gerekend (15 tot 75-jarigen).

Tabel 1.1 Onbenut arbeidspotentieel Drechtsteden, 2021

Gemeenten	Aandeel	Aantal (raming)
Alblasserdam	9,4%	1.300
Dordrecht	10,4%	9.400
Hardinxveld-Giessendam	8,5%	1.100
Hendrik-Ido-Ambacht	8,8%	1.900
Papendrecht	9,2%	2.200
Sliedrecht	9,1%	1.600
Zwijndrecht	9,4%	3.100

Bron: UWV o.b.v. CBS

In een wereld waarin arbeid schaars is, wenst de regio Drechtsteden een beter zicht te krijgen in de aard, omvang en mogelijkheden om het onbenut arbeidspotentieel (beter) te benutten en via een betere matching tussen vraag en aanbod de krapte op de regionale arbeidsmarkt zoveel mogelijk tegen te gaan. Dit is het centrale doel van het onderzoek: het verzamelen van informatie en kennis, om mensen die behoren tot het onbenut arbeidspotentieel in de Drechtsteden te enthousiasmeren en zoveel mogelijk te activeren naar (duurzaam) werk. De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

Wat is de aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden, welke (belangrijkste) belemmeringen ervaren de subgroepen werklozen, semi-werklozen en onbenutte deeltijders om aan het werk te gaan en op welke manier(en) kan de regio Drechtsteden in samenwerking met haar partners het bestaande activeringsbeleid in de nabije toekomst verder versterken?

⁵ In het UWV-segment zijn mensen opgenomen die als geregistreerd werkzoekend geregistreerd staan, bijvoorbeeld door een cv te plaatsen op werk.nl. Hierbij ontbreken echter (grotendeels) de groepen zonder uitkering en jongeren. Het onbenut arbeidspotentieel in het GWU bevat dan ook vooral mensen met bijstand of WW (zie UWV, 2022).

1.2 ONDERZOEKSAANPAK

Om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden, wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden:

Analyse van kwantitatieve gegevens: in een eerste fase, wordt de aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden in beeld gebracht. Dit gebeurt door op basis van de meest recente gegevens, de omvang van het (sub)segment (per gemeente) en zoveel mogelijk de demografische achtergrondkenmerken per (sub)segment te presenteren. Voor de dataverzameling wordt gebruik gemaakt van diverse openbaar toegankelijke en gevalideerde databronnen, waaronder CBS en UWV. Verslag hiervan wordt gedaan in hoofdstuk 2.

Scan beleidsaanpak regio Drechtsteden: in een tweede fase, wordt een aantal beleidsdocumenten van de regio Drechtsteden op hoofdlijnen doorgenomen, die representatief zijn voor de huidige (hoofd)aanpak om het onbenut potentieel in de regio Drechtsteden te activeren. Wat zijn de belangrijkste uitgangspunten? Daarnaast wordt er gesproken met drie stakeholders om de regionale aanpak verder te verdiepen. Dit zijn vertegenwoordigers van UWV WERKbedrijf, het regionaal mobiliteitsteam (KICKSTART) en het initiatief MatchMakers⁶, gericht op de begeleiding van jongeren tot 27 jaar zonder startkwalificatie, vast werk of inkomen. Op basis hiervan wordt door de onderzoekers een algemeen beeld met uitgangspunten geïnventariseerd. Verslag hiervan wordt gedaan in hoofdstuk 3.

Analyse van kwalitatieve gegevens - diepte-interviews onder werkzoekenden: in de fase die volgt, wordt inzicht verkregen in de motieven en de (belangrijkste) ervaren belemmeringen om wel/niet aan het werk te komen in de regio Drechtsteden. De drie hoofdgroepen van het onbenut arbeidspotentieel staan hierbij centraal (exclusief de jongeren die op zoek zijn naar een bijbaan). Er worden minimaal 15 diepte-interviews afgenomen (bekend is dat 12 interviews in de meeste gevallen voldoende zijn om eerste, (theoretische) uitspraken te kunnen doen over mechanismen die de arbeidsparticipatie van niet-werkenden in algemene zin de weg kunnen staan⁷), waarbij er voldoende variatie is naar gemeente, subsegment van het onbenut potentieel, leeftijd en sekse. Samen geven de gesprekken een indicatie van hun loopbanen, ambities en (gedeelde) belemmeringen om aan het werk te komen. Door de uitingen in de interviews te combineren ontstaan (waar mogelijk) doelgroeprofielen, die (wederom waar mogelijk) bij kunnen dragen aan aanscherping van het regionaal arbeidsmarktbeleid. De gesprekken worden telefonisch afgenomen via semi-gestructureerde interviewleidraden.

Groepsgesprek met werkgevers: ten slotte, wordt in een laatste fase een groepsgesprek georganiseerd met 20 werkgevers(organisaties) in de regio Drechtsteden. Waar in de vorige fasen de perspectieven vanuit (lokaal) beleid en werkzoekenden zijn meegenomen, geeft het groepsgesprek inzicht in de ervaringen, knelpunten en ondersteuningsbehoeften vanuit het bedrijfsleven.

1.3 OPBOUW RAPPORTAGE

Het onderzoeksrapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 presenteert een cijfermatig inzicht in het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden. Hoofdstuk 3 gaat in op de belangrijkste beleidsachtergronden, gevolgd door de ervaringen van werkzoekenden in hoofdstuk 4. Het vijfde hoofdstuk biedt inzicht in het werkgeversperspectief. Een korte epiloog en een managementsamenvatting behandelen de belangrijkste bevindingen en geven antwoord op de centrale vraagstelling van het onderzoek.

⁶ Zie www.lvszhz.nl/over5-lvs/matchmakers

⁷ Zie bijvoorbeeld Guest et al. (2006).

2 CIJFERMATIGE ONTWIKKELINGEN DRECHTSTEDEN

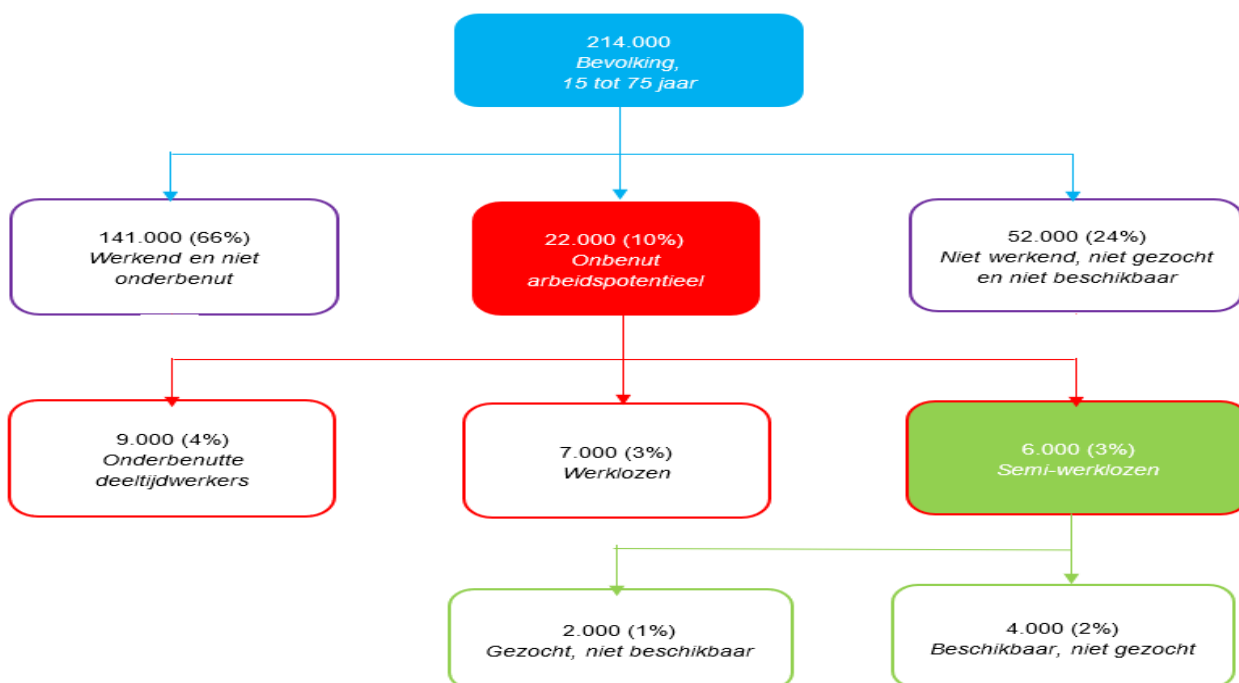
2.1 ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL IN BEELD

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) behoren in Drechtsteden 22 duizend mensen in 2021 tot het onbenut arbeidspotentieel.⁸ Het is een uitdaging om deze groep te bereiken. Lang niet iedereen die kan en wil werken biedt zich actief aan op de arbeidsmarkt. Het is daarnaast ook een zeer diverse groep, bestaande uit onderbenutte deeltijdwerkers, werklozen en semi-werklozen. Om gemeenten in de regio (beleidsmatig) meer houvast te bieden, geven we in dit hoofdstuk (kwantitatief) inzicht in de omvang, samenstelling en ontwikkeling van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden.

22 duizend mensen willen (meer) werken

In 2021 waren er in de regio Drechtsteden 22 duizend mensen die (meer) willen werken. Dit betekent dat 10,3% van de mensen tussen 15 en 75 jaar onder het onbenut arbeidspotentieel valt. Dit aandeel is overigens gelijk aan het landelijke aandeel (10%). Het onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden is te verdelen in drie groepen. Het grootste deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijdwerkers (41%). Dit zijn personen met betaald werk, maar in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn. De twee andere deelsegmenten die onder het onbenut arbeidspotentieel vallen zijn de werklozen en de semi-werklozen. Werklozen (32%) zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht én daarvoor direct beschikbaar zijn. Semi-werklozen (27%) zijn personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Figuur 2.1 Samenstelling arbeidsaanbod Drechtsteden (personen van 15 tot 75 jaar, 2021)



Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

⁸ Dit zijn op het moment van schrijven de meest recente cijfers.

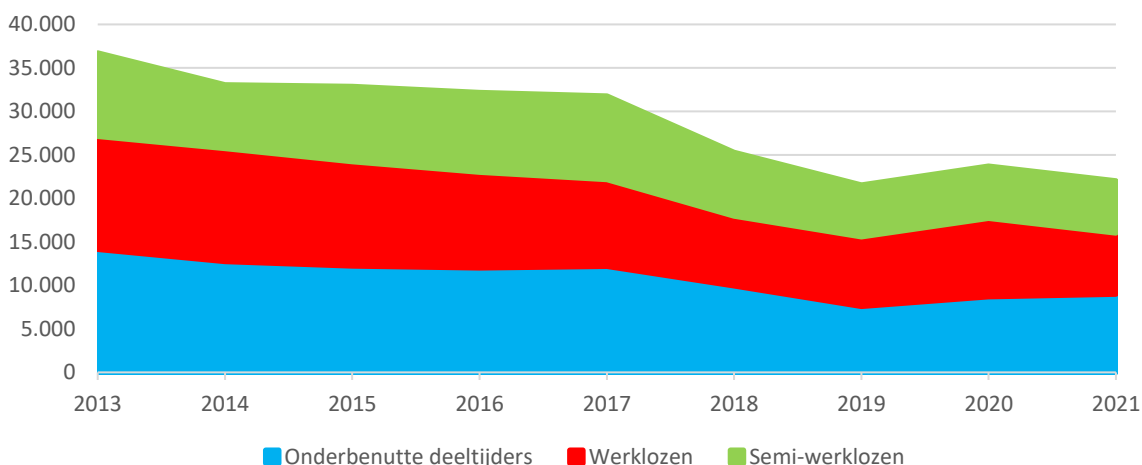
Uiteenlopende redenen om niet te zoeken, of snel aan het werk te gaan

Naast de omvang van het onbenut arbeidspotentieel, meet het CBS hoeveel mensen er zijn zonder betaald werk, die niet op zoek zijn naar werk en/of niet op korte termijn beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. In de regio Drechtsteden zijn dit er in het jaar 2021 52 duizend. Voor de meeste mensen binnen deze groep is het pensioen of hoge leeftijd (55%) de belangrijkste reden waarom mensen niet op zoek zijn en direct kunnen beginnen. Ook ziekte (27%) en zorg voor gezin of huishouden (9%) zijn belangrijke redenen hiervoor. Bij jongeren is een belangrijke reden dat ze een opleiding of studie volgen (7%).

In acht jaar tijd 15 duizend mensen minder in onbenut arbeidspotentieel

Vanaf 2013 daalde de omvang van het onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden van 37 duizend naar 22 duizend in 2021. Alleen tijdens de coronacrisis nam de omvang van het onbenut arbeidspotentieel toe. Vrijwel alle groepen binnen het onbenut arbeidspotentieel met en zonder werk bewegen mee met deze trend, met uitzondering van de groep mensen die recent heeft gezocht naar werk, maar hiervoor niet direct beschikbaar is. Deze groep kromp juist tijdens de coronacrisis en is erna weer gegroeid. Ook de groep onbenut arbeidspotentieel met betaald werk is in de regio Drechtsteden in 2021 toegenomen. Deze trend wijkt af van de landelijke trend. In Nederland is het aantal mensen dat meer uren wilde werken juist afgenomen in het jaar 2021.

Figuur 2.2 Ontwikkeling onbenut arbeidspotentieel Drechtsteden, 2013-2021



Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Bijna helft onbenut arbeidspotentieel woont in de gemeente Dordrecht

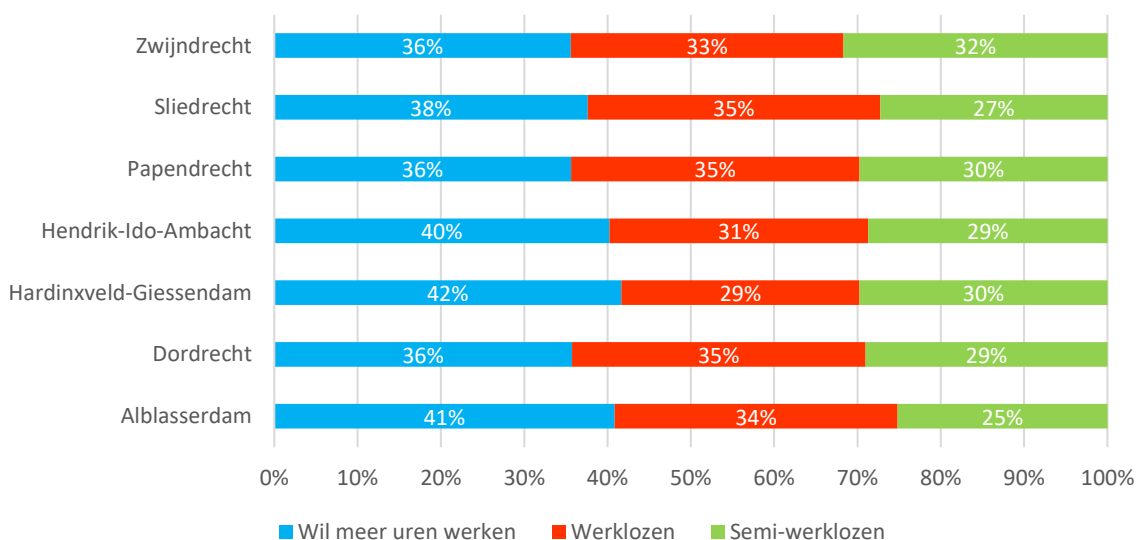
Binnen de regio Drechtsteden was het onbenut arbeidspotentieel in 2021 met 10,4% van de 15- tot 75-jarigen naar verhouding het grootst in de gemeente Dordrecht (9.400 personen), gevolgd door de gemeente Zwijndrecht (9,4%) en Alblasterdam (9,4%). De gemeente Hardinxveld-Giessendam had in de regio met 8,5% het kleinste onbenut arbeidspotentieel (1.100 personen).

Tabel 2.1 Onbenut arbeidspotentieel in 15 tot 75-jarigen, 2021

Gemeenten in arbeidsmarktregio Drechtsteden	Aandeel	Aantal (raming)
Alblasserdam	9,4%	1.300
Dordrecht	10,4%	9.400
Hardinxveld-Giessendam	8,5%	1.100
Hendrik-Ido-Ambacht	8,8%	1.900
Papendrecht	9,2%	2.200
Sliedrecht	9,1%	1.600
Zwijndrecht	9,4%	3.100

Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

In de samenstelling van het onbenut arbeidspotentieel zijn er tussen de gemeenten in Drechtsteden geen grote verschillen. De groep werklozen kent binnen de gemeenten Dordrecht, Papendrecht en Sliedrecht een relatief groot aandeel. In de gemeenten Hardinxveld-Giessendam en Alblasserdam is de groep onderbenutte deeltijdwerkers relatief groot. De groep semi-werklozen is in het jaar 2021 relatief groot in de gemeenten Zwijndrecht, Papendrecht en Hardinxveld-Giessendam.

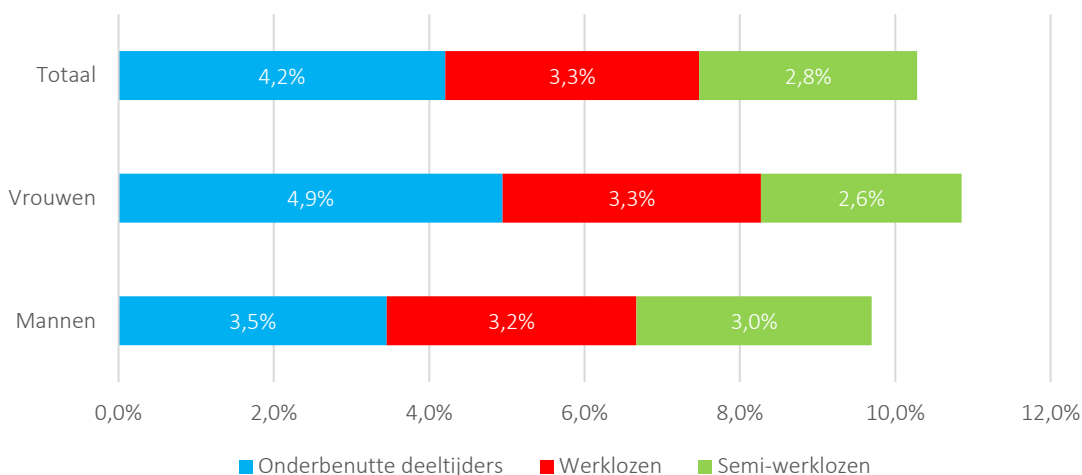
Figuur 2.3 Samenstelling onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden (%) naar gemeenten, 2021

Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Meer potentieel bij vrouwen door onderbenutte deeltijdwerkers

In 2021 maakte 11,9% van de vrouwen van 15 tot 75 jaar in de arbeidsmarktregio Drechtsteden deel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Van alle mannen in de regio Drechtsteden behoort een aanzienlijk kleiner deel tot het onbenut arbeidspotentieel, namelijk 9,7%. Het grotere onbenut arbeidspotentieel bij vrouwen is (niet verrassend) vooral toe te schrijven aan het grotere aandeel onderbenutte deeltijdwerkers. Bij vrouwen was dit in Drechtsteden in 2021 4,9%, bij mannen 3,5%. Het verschil tussen mannen en vrouwen is in Drechtsteden minder groot dan landelijk. In Nederland maakte in 2021 11,3% van de vrouwen van 15 tot 75 jaar deel uit van het onbenut arbeidspotentieel, terwijl dit bij mannen 8,8% was.

Figuur 2.4 Onbenut arbeidspotentieel naar geslacht Drechtsteden (in % van bevolking 15 tot 75 jaar), 2021

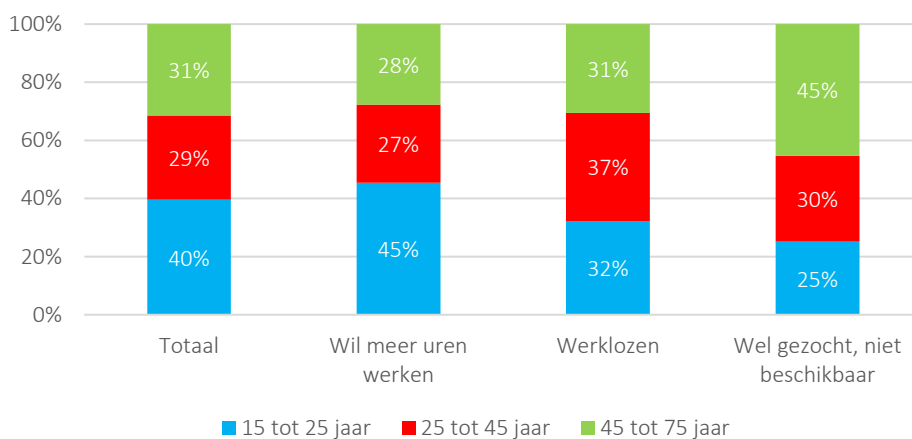


Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Het onbenut arbeidspotentieel in Drechtsteden bestaat voor 40% uit jongeren

In totaal 40% van het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Drechtsteden bestaat in 2021 uit jongeren (15 tot 25 jaar). Van de onderbenutte deeltijdwerkers was in 2021 in totaal 45% 15 tot 25 jaar, van de werklozen was dit 32%. Van de semi-werklozen die zoeken naar werk, was 47% 15 tot 25 jaar. Degene die wel zoeken maar niet direct beschikbaar zijn voor werk zijn doorgaans wat ouder dan de groepen die wel beschikbaar zijn maar niet zoeken. Van hen was in Drechtsteden 25% jonger dan 25 jaar in 2021.

Figuur 2.5 Samenstelling onbenut arbeidspotentieel naar leeftijd (%) Drechtsteden, 2021

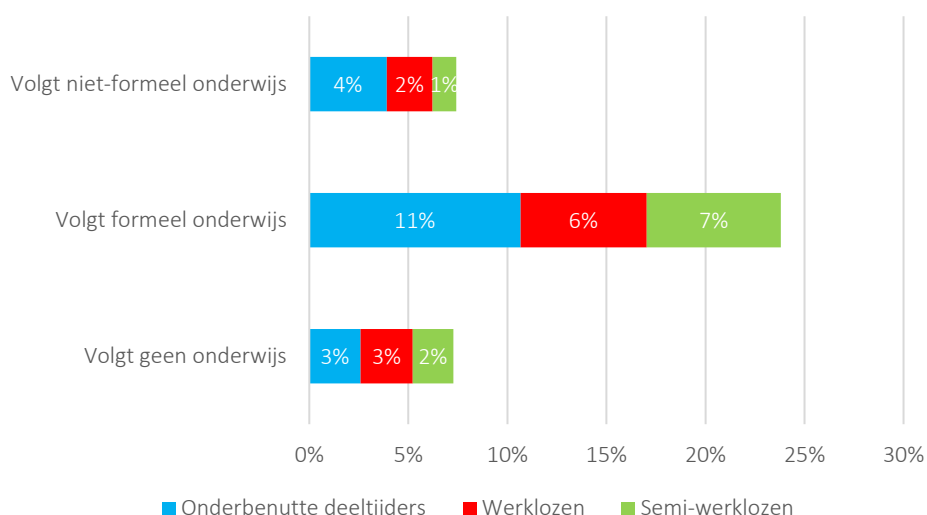


Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Opleiding of studie vaak genoemde reden voor lagere participatie jongeren

In 2021 maakte 24% van de personen van 15 tot 75 jaar in de arbeidsmarktregio Drechtsteden die in 2021 formeel onderwijs volgden, deel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Het gaat dan bijvoorbeeld om scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaan (met meer uren) of naar een baan na het afstuderen, maar niet op korte termijn kunnen starten of niet actief hebben gezocht. In totaal 42% van het totale onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden in 2021, gaat het om mensen die nog formeel onderwijs volgen. Dit aandeel kent natuurlijk een sterke relatie met het relatief grote aandeel jongeren dat deel uitmaakt van het onbenut arbeidspotentieel, aangezien jongeren vaak nog formeel onderwijs volgen.

Figuur 2.6 Onbenut arbeidspotentieel naar deelname onderwijs (%) Drechtsteden, 2021

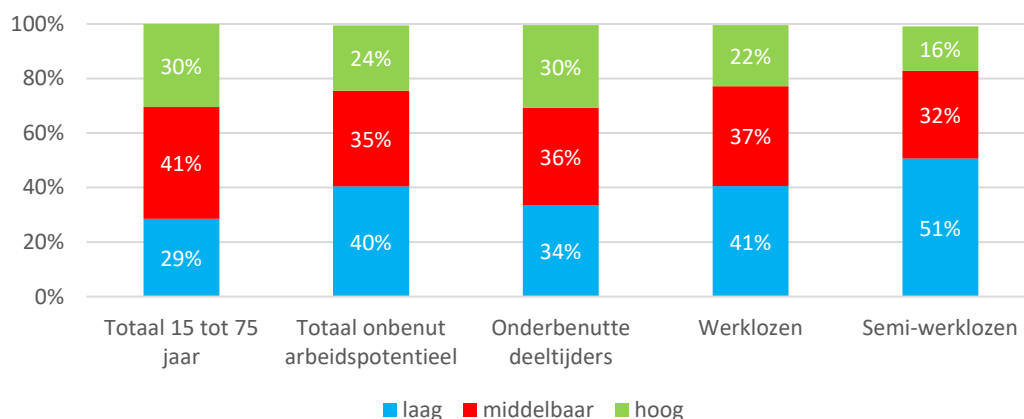


Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Onbenut arbeidspotentieel lager opgeleid

Personen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren zijn relatief vaak lager opgeleid. Van alle 15- tot 75-jarigen in de arbeidsmarktregio Drechtsteden, was in 2021 29% laag opgeleid. Onder personen behorend tot het onbenut arbeidspotentieel was dit aandeel hoger (40%). Vooral bij de semi-werklozen zijn veel mensen relatief vaak laag opgeleid (meer dan de helft). Een kwart van het onbenut arbeidspotentieel was in 2021 hoog opgeleid. Dit aandeel ligt lager dan het totaal aantal hoger opgeleiden in Drechtsteden, hetgeen in 2021 30% betrof.

Figuur 2.7 Samenstelling onbenut arbeidspotentieel naar onderwijsniveau (%) Drechtsteden, 2021

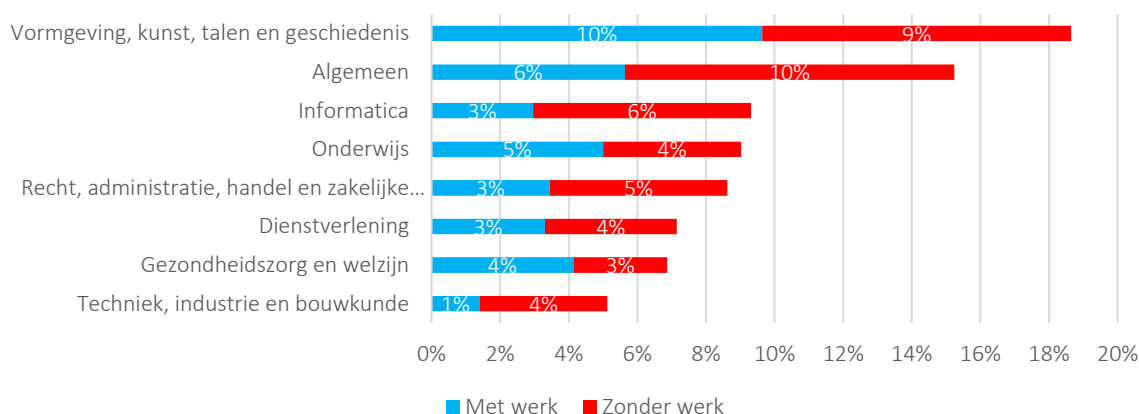


Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Onbenut potentieel bij onderwijsrichtingen techniek en zorg en welzijn beperkt

In de onderstaande figuur is de samenstelling van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden naar onderwijsrichting weergegeven. Personen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren hebben vaak een diploma in een algemene onderwijsrichting, bijvoorbeeld een mavo-, havo-, vmbo-, vwo-diploma of alleen basisonderwijs. Ook personen met een diploma in de onderwijsrichting vormgeving, kunst, talen en geschiedenis maken relatief vaker onderdeel uit van het onbenut arbeidspotentieel. Mensen met deze onderwijsrichting willen relatief vaak (meer) werken.

Figuur 2.8 Onbenut arbeidspotentieel naar onderwijsrichting (%) Drechtsteden, 2021⁹



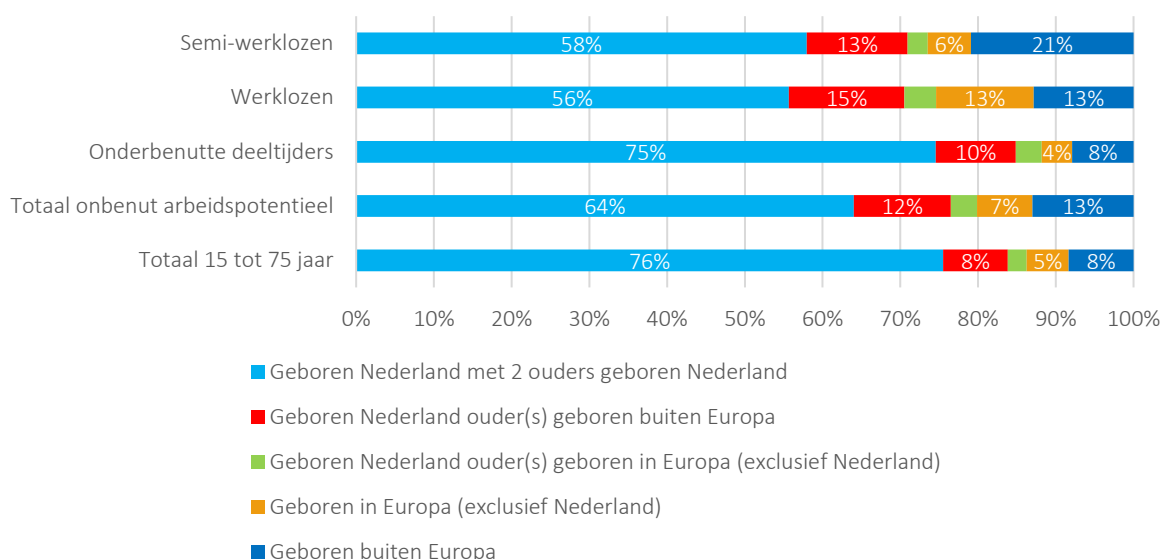
Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

Het aandeel van het onbenut arbeidspotentieel binnen de onderwijsrichtingen gezondheidszorg en welzijn en techniek, industrie en bouwkunde is in de regio Drechtsteden relatief klein. Dit is niet verwonderlijk, want het betreft sectoren waar momenteel sprake is van grote knelpunten in de personeelsvoorziening.

Migranten oververtegenwoordigd in onbenut arbeidspotentieel

Personen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren, zijn relatief vaak buiten Europa geboren. Van alle 15 tot 75-jarigen in de arbeidsmarktregio Drechtsteden was in 2021 8% buiten Europa geboren. Onder personen in het onbenut arbeidspotentieel was dit aandeel hoger (13%). Ook inwoners die zelf in Nederland geboren zijn, maar waarvan de ouders buiten Europa geboren zijn behoren relatief vaak tot het onbenut arbeidspotentieel. Het grotere onbenut arbeidspotentieel bij deze twee categorieën is vooral toe te schrijven aan het grotere aandeel zonder werk (werklozen en semi-werklozen).

Figuur 2.9 Samenstelling onbenut arbeidspotentieel naar migratieachtergrond (%) Drechtsteden, 2021



Bron: CBS, ArbeidsmarktInZicht

⁹ De onderwijsrichtingen 'wiskunde, natuurwetenschappen', 'journalistiek, gedrag en maatschappij' en 'landbouw, diergeneeskunde en -verzorging' zijn te klein om op het niveau van Drechtsteden betrouwbare uitspraken te doen.

2.2 REFLECTIE: AFNAME ONBENUT POTENTIEEL EN KWETSBARE GROEPEN IN DE REGIO

In de afgelopen tien jaar is de omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden afgenomen van ongeveer 37 duizend in 2013, naar 22 duizend in 2021. Er is hierbij variëteit naar subsegmenten (41% onderbenutte deeltijdwerkers (vaker vrouwen), 32% werklozen en 27% semi-werklozen) en de meeste personen van het onbenut arbeidspotentieel zijn woonachtig in de gemeente Dordrecht. Wat opvalt is het relatief hoge aantal jongeren tot 25 jaar (40%), maar dit verdient een kanttekening omdat een groot deel zeer waarschijnlijk nog formeel onderwijs volgt. Dit komt ook naar voren in landelijke rapportages (zie bijvoorbeeld CBS, 2021). Kijkend naar de persoonskenmerken van personen vallen onder het onbenut potentieel, valt verder op dat de personen met een praktisch/lager/algemeen onderwijsniveau zijn oververtegenwoordigd, evenals de personen met een migratieachtergrond. Dit zijn indicaties dat een groot deel van degenen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren, mogelijk de meer kwetsbare groepen zijn die zelfs in een periode van personeelskrapte moeizaam aan de slag komen.

3 BELEIDSMATIGE ONTWIKKELINGEN DRECHTSTEDEN

Centraal in het onderzoek staat de gelijktijdige aanwezigheid van een (groot) onbenut potentieel en de (historische) arbeidsmarktkrapte, en op welke manier(en) de regio Drechtsteden daar in haar aanpak iets aan kan doen. Het gaat daarbij in de kern dus om een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Beleid dat hierop is gericht wordt vaak aangeduid als *activerend arbeidsmarktbeleid*. Dit beleid kent een focus op het vergroten van de kansen voor werkzoekenden en het beter op elkaar afstemmen van vraag en aanbod. We schetsen in dit hoofdstuk eerst de landelijke en regionale context in de regio Drechtsteden, gevolgd door specifieke (doelgroepgerichte) programma's inzake het onbenut arbeidspotentieel. De teksten worden afgewisseld met citaten van gesprekken die zijn gevoerd met Gerard Jellema (UWV WERKbedrijf), Nancy Schouten (het regionaal mobiliteitsteam KICKSTART) en Sacha de Wijs (initiatief MatchMakers).¹⁰

3.1 LANDELIJKE CONTEXT: AANPAKKEN OM MEER MENSEN AAN HET WERK TE KRIJGEN

De landelijke visie omtrent activerend arbeidsmarktbeleid is al geruime tijd dat (de ondersteuning bij) het matchen van werkzoekenden op het niveau van de arbeidsmarktregio plaatsvindt en vanuit de gedachte dat regionale partijen de problemen en kansen van de lokale arbeidsmarkt en haar burgers het beste kennen.¹¹ Zij hebben daartoe verschillende instrumenten die grofweg kunnen worden onderverdeeld naar (1) begeleiding en bemiddeling bij het zoeken van werk, (2) de inzet van financiële prikkels (bijvoorbeeld loonkostensubsidie) voor werkgevers, (3) gesubsidieerde arbeid en (4) scholing.¹² Met de decentralisaties van het sociaal domein in 2015 wilde het kabinet een integrale en regionale manier van arbeidsmarktdienstverlening bewerkstelligen. Het idee daarachter is dat participatie vaak een samenhangende aanpak vereist op meerdere leefgebieden. Dit idee laat zich vatten in het *één-mens-één-plan* principe. De afgelopen jaren is er de nodige aandacht geweest voor het verbeteren van de vraaggerichte (gecoördineerde) werkgeversdienstverlening, met als achterliggende gedachte dat “door werkgevers te ontzorgen, meer mensen aan het werk kunnen”. Deze ingezette weg wordt momenteel vervolgd en is één van de onderliggende thema's van het huidige arbeidsmarktbeleid¹³:

‘Het kabinet en haar maatschappelijke partners werken toe naar een arbeidsmarktinfrastructuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot integrale, herkenbare en laagdrempelige dienstverlening.’ Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt.

Tevens is het kabinet richting de (nabije) toekomst voornemens de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, met een maatregelenpakket dat zich op de brede doelgroep van het voorliggende onderzoek richt.¹⁴ Daarbij heeft het de volgende (voor dit onderzoek relevante) actiegebieden aangewezen: inzet op arbeidsaanbod (onder andere via een actieve benadering van langdurig werklozen), verbeteren van de match (via uitbreiding infrastructuur¹⁵ en opschaling van loopbaanpaden naar kraptesectoren) en het stimuleren van meer uren werken (onder andere door een voltijdsbonus, systeemherzieningen bij de kinderopvang en wijzigingen in de inkomstenbelasting). Verder zijn er op de korte termijn voor iedere arbeidsmarktregio additionele middelen beschikbaar gekomen, middels het actieprogramma *Dichterbij dan je Denkt*, om werkgevers te stimuleren het

¹⁰ Alle citaten zijn -ter goedkeuring- voorgelegd aan de betreffende personen.

¹¹ Zie ook Coalitieakkoord 2021-2025 (2021).

¹² Zie ook de thematische factsheet Europees semester actief arbeidsmarktbeleid (2017).

¹³ Kamerbrief ‘hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt’, 5 juli 2022.

¹⁴ Kamerbrief ‘Aanpak arbeidsmarktkrapte’, 24 juni 2022.

¹⁵ Bij de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur wordt verder gebouwd op de RMT's die ten tijde van de coronapandemie als crisisdienstverlening in het leven zijn geroepen. In eerste instantie hadden de RMT's de doelstelling om mensen die hun baan hadden verloren of dreigde te raken tijdens de coronapandemie te ondersteunen bij het vinden van werk. Inmiddels is de doelgroep verbreed naar mensen die voor de coronapandemie al werkloos waren.

Zie ook de Kamerbrief ‘Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur’, 11 oktober 2022.

onbenut potentieel op een andere manier te werven, werkzoekenden ervan te overtuigen dat een baan en ondersteuning dichterbij is dan ze vaak denken en de informatievoorziening over regionale dienstverlening te versterken.¹⁶ Hieraan voorafgaand is via het programma *Perspectief op Werk* een impuls gegeven aan intensivering van de publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktregio's en is via de aanpak *Breed Offensief* geprobeerd om de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten.

Sinds de decentralisaties van het sociale domein zijn de kansen op werk (voor de Participatiewet-doelgroepen) echter nog niet wezenlijk verbeterd concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).¹⁷ Een aantal belemmeringen die sinds de decentralisaties (nog steeds) bestaan liggen daar mede aan ten grondslag. Zo komt in veel gemeenten de integrale dienstverlening nog niet goed van de grond en worden de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt maar weinig ondersteund en begeleid. Tegelijkertijd hebben gemeenten ook te maken met een gebrek aan financiële middelen.¹⁸ Daarnaast laten landelijke rapporten van de WRR en de commissie-Borstlap zien dat een groot deel van de werkenden, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, structureel afhankelijk is van banen met een lage kwaliteit en zekerheid.¹⁹ Dit betekent vaak dat mensen die succesvol naar de arbeidsmarkt worden begeleid daar niet altijd duurzaam op verblijven. Om de positie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbeteren worden verschillende aanbevelingen gedaan. Enerzijds focussen deze zich op aanpassingen in instituties en regelgeving om de kwaliteit (zekerheid) van werk te verbeteren en anderzijds wordt een intensievere en betere (integrale) dienstverlening aanbevolen. Daarbij moet prioritering worden gegeven aan de meest kwetsbare groepen en moeten werkgevers, wiens rol cruciaal is, sterker worden betrokken.²⁰

3.2 REGIONALE CONTEXT: REGIO DRECHTSTEDEN

In de praktijk is de arbeidsmarktdienstverlening georganiseerd in de arbeidsmarktregio. Deze arbeidsmarktinfrastructuur bestaat veelal uit verschillende publiek-private samenwerkingsverbanden. In de regio Drechtsteden is dit in verschillende verbanden georganiseerd, zoals bijvoorbeeld het werkgeversservicepunt (*Baanbrekend*), het Leerwerkloket (*Leerwerkloket Drechtsteden*), het regionaal UWV WERKbedrijf, het Regionaal mobiliteitsteam (*KICKSTART*) en het werkleerbedrijf (*Drechtwerk*). Daarnaast hebben de zeven gemeenten in de Drechtsteden een gezamenlijke uitvoering van het sociaal domein met de *Sociale Dienst Drechtsteden*. Het beleidskader wordt gevormd door de 'Regionale Visie Sociaal Domein Drechtsteden', waarin de opgave 'Ontwikkelen naar werk' in het bijzonder relevant is.²¹ In deze opgave worden de volgende drie ambities uitgesproken:

1. Iedereen die kan werken, direct naar de arbeidsmarkt bemiddelen.
2. Inwoners waardevol maken voor de arbeidsmarkt.
3. Inwoners met verminderde arbeidsmarktwaarde begeleiden.

Vanuit de gedachte dat werk bijdraagt aan geluk en gezondheid (maatschappelijke welvaart) worden met deze ambities drie groepen onderscheiden die verschillen in hun 'afstand tot de arbeidsmarkt'. De eerste groep betreft inwoners die direct kunnen werken, maar niet aan het werk kunnen komen. Het gaat hier met name om een groep met een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt die, met of zonder loonkostensubsidie of begeleiding, direct aan het werk kan. Ten tweede willen de Drechtsteden inwoners die niet direct aan het werk kunnen maar wel arbeidspotentieel hebben, ondersteunen door obstakels weg te nemen die betaald werk

¹⁶ Kamerbrief 'Actieplan Dichterbij dan je denkt - korte termijn aanpak krapte', 13 april 2022.

¹⁷ Echtelt, P. van., Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Das, D. & Versantvoort, M. (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: SCP.

¹⁸ Heekelaar, M. (2021). *Beschikbare en benodigde financiële middelen voor de Participatiewet*. Utrecht: Berenschot.

¹⁹ Engbersen, G., Kremer, M., Went, R. & Boot, A. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, WRR-rapport 102; Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*, eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 23 januari 2020.

²⁰ De Klerk, M., Eggink, E., van Echtelt, P., & Kromhout, M. (2022). *Uitdagingen in het sociaal domein*.; Kromhout, M., van Echtelt, P., & Feijten, P. (2020). *Sociaal domein op koers? Verwachtingen en resultaten van vijf jaar decentraal beleid*. Den Haag: SCP.

²¹ Zie Drechtsteden (2019). *Iedereen een zelfstandig en volwaardig bestaan*. Regionale visie sociaal domein Drechtsteden.

vooral nog onmogelijk maken. Daarbij wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van kandidaten in deze groep, door te werken aan werknemersvaardigheden, werkervaring, een opleiding of begeleiding. Ten derde is er een ambitie voor personen met een verminderde arbeidswaarde, die met name gericht is op bestaanszekerheid en met oog voor een duurzame werkplek. Deze groep heeft te maken met (vaak verschillende) problemen waardoor een stap naar de arbeidsmarkt nog niet mogelijk is. Daarnaast hebben zij vaak te maken met de armoedeval en bestaat er een sterke samenhang tussen hun financiële problemen en het vinden en/of behouden van werk. Zodoende wordt er onder meer financiële ondersteuning geboden om de zelfredzaamheid te vergroten en wordt er naar een duurzame (in plaats van een snelle) match gezocht.²² Ook wordt begeleiding en nazorg ingezet na de uitstroom naar werk en wil men deze groep weerbaarder maken door middel van ‘certificering on the job’ voor het opbouwen van een volwaardig cv. Eén van de centrale doelen in Drechtsteden is om mensen wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en dat vergt tijd. Nancy Schouten (KICKSTART) zegt hierover:

“De vraag is: hoe krijg je mensen los uit hun structuur? (..) niet iedereen doorziet de hele loopbaan en het is soms moeilijk om de regie over het eigen leven te nemen. Dat kan om een stuk zelfvertrouwen gaan. (..) wij denken soms: die kan morgen aan de slag. Maar je moet stapjes maken en met mensen in gesprek gaan.”

Onder alle ambities ligt het doel in Drechtsteden om de nadruk op een snelle match te verminderen en meer in te zetten op inclusief werkgeverschap en duurzaam werk. Dit houdt in dat de Drechtsteden liever de samenwerking opzoekt met werkgevers die zich bewust zijn van de mogelijke beperkingen die een inwoner heeft. Dit nieuwe ‘sociaal contract’ moet leiden tot meer duurzaam werk. Het programma ‘Perspectief op werk’²³ geeft een goed inzicht in de uitwerking van bovengenoemde regionale visie. Zo wordt de inzet op inclusief werkgeverschap vormgegeven door een netwerk aan inclusieve (sociaal betrokken) werkgevers op te zetten en worden langdurige relaties opgebouwd tussen werkgevers en het werkgeversservicepunt. Dit is nodig, want in de praktijk wordt inclusief werkgeversgedrag niet automatisch gerealiseerd. Gerard Jellema (UWV WERKbedrijf) licht toe:

“Werkgevers moeten anders naar werkprocessen en hun wervingsbeleid gaan kijken. Daar zijn ze al mee bezig, maar het kan beter. Zeker in deze tijd van grote personeelskrapte. Het heeft veel te maken met de risico-perceptie, wat overigens ook aan de kant van de werkzoekende speelt. Neem de 55-plusser. Die heeft het nog steeds moeilijk op de arbeidsmarkt, onder andere door vooroordelen en stereotypering van werkgevers. Ook in dit geval zijn er voldoende regelingen, denk bijvoorbeeld aan de no-riskpolis, maar het lukt toch nog onvoldoende om verandering aan te brengen in het verlagen van de grotere langdurige werkloosheid van deze groep. Dan moet je ook de culturele kant van het personeelsvraagstuk kijken: voortdurend laten zien en vertellen dat het anders kan. Er zijn goede voorbeelden genoeg om te delen.”

Werkgevers worden zoveel mogelijk betrokken bij het opzetten van leerlijnen en werkervaringsplekken, en loonkosteninstrumenten worden waar nodig ingezet. Daarnaast is er onder meer gewerkt aan een verbeterd matchingsinstrumentarium, waarbij het volledige klantenbestand inzichtelijk is gemaakt. Gebaseerd op de wensen en vraag van het bedrijfsleven zijn (marktgerichte) profiel-marktcombinaties opgesteld waar uitkeringsgerechtigden aan worden toegewezen aan de hand van hun persoonlijke competenties en vaardigheden. Zo matcht het profiel ‘Aanpakker en doorzetter’ bijvoorbeeld met vacatures in de logistieke sector.

²² Zie Drechtsteden (2019). *Iedereen een zelfstandig en volwaardig bestaan*.

²³ Het programma *Perspectief op Werk* betrof een financiële impuls om de arbeidsmarktdienstverlening te verbeteren en de samenwerking tussen overheid, werkgevers, werknemers en onderwijs te intensifiëren. Zie Drechtsteden (2019). *Aanvraag perspectief op werk arbeidsmarktregio*.

Daarnaast is er een onderscheid gemaakt naar drie groepen:

- groep A omvat mensen die meteen aan het werk kunnen.
- groep B bevat mensen drie tot zes maanden arbeidsbemiddeling nodig hebben.
- groep C bestaat uit mensen met een dusdanige verre afstand van de arbeidsmarkt dat specifieke arbeidsbemiddeling geen hulp zal bieden.

De Sociale dienst schat in dat er ongeveer 1.500 inwoners tot deze tweede groep behoren. Dit is een diverse doelgroep bestaande uit verschillende kwetsbare groepen zoals 50-plussers, alleenstaande ouders, jonge schoolverlaters, statushouders of inwoners met een beperking. Voor hen is een aanpak ontwikkeld die is gericht op 'ontwikkeling naar werk'. Inwoners zonder werknemersvaardigheden worden 'werkfit' gemaakt door 'te oefenen met werk' en indien nodig wordt een intensieve dienstverlening ingezet om andere obstakels (zoals schuld- en huisvestingsproblematiek en taalachterstand) weg te nemen die instabiliteit op andere leefgebieden veroorzaken.²⁴ 'Werkfittede' inwoners doen vervolgens via leerlijnen werkervaring op bij een werkgever die past bij hun profiel, waarbij ze gelijktijdig scholing en begeleiding krijgen. Na afronding van dit traject wordt ingezet op een duurzaam dienstverband. Gegeven de kwetsbaarheid van deze groepen wordt tevens nazorg (onder andere financiële begeleiding) aangeboden en worden opgedane vaardigheden gecertificeerd.

3.3 GERICHTE PROGRAMMA'S

De regio Drechtsteden heeft daarnaast verscheidene programma's opgezet die zich richten op specifieke doelgroepen. Er worden vijf doelgroepen uitgelicht, wetende personen met een GGZ-achtergrond, kwetsbare jongeren, ouders, statushouders en ouderen. Een voorbeeld is 'Werk als beste zorg'²⁵ waarin inwoners met een GGZ-achtergrond onder begeleiding van een GGZ-instelling en het werkgeversservicepunt duurzaam bij een werkgever worden geplaatst. Ten tweede worden specifieke programma's ingezet voor jongeren. Zo is maatschappelijke diensttijd als *The NXT Chapter* geïntroduceerd voor het opdoen van praktische kennis.²⁶ Jongeren kunnen zo via bijvoorbeeld vrijwilligerswerk in de wijk of vereniging een netwerk ontwikkelen, ervaring opdoen, leren wat ze leuk vinden, maar ook worden zij met een begeleider en trainingen ondersteund naar een opleiding of baan.²⁷ Andere voorbeelden zijn een samenwerking met Matchmakers²⁸ en het landelijke programma 'Jongeren in beeld', waarbij jongeren zonder startkwalificatie, werk, opleiding en uitkering die voorheen niet in beeld waren, in beeld worden gebracht.²⁹ Met de 'Jongeren op de rit aanpak' krijgen jongeren met complexe (multi)problematiek een contact- en vertrouwenspersoon toegewezen, en er wordt gekeken tegen welke 'strubbelingen' ze aanlopen, bijvoorbeeld rond huisvesting, om hun leven weer 'op de rit' te krijgen.³⁰ En het leerwerkloket stelt samen met de werkgever en de jongere passend leerwerktrajecten op. Het vinden en activeren van jongeren die voortijdig de schoolbanken verlaten, is en blijft echter een grote uitdaging. Sacha de Wijs (MatchMakers) zegt:

²⁴ Voor meer informatie wordt verwezen naar www.perspect.nl

²⁵ Zie Drechtsteden (2019). *Aanvraag perspectief op werk arbeidsmarktregio*.

²⁶ Zie ZonMw (2022). *The NXT Chapter*.

²⁷ Zie CMS Dordrecht (n. d.), *Maatschappelijke diensttijd*.

²⁸ MatchMakers richt zich op vroegtijdige schoolverlaters, en ondersteunt deze jongeren in het vinden van school en/of werk, met name door hulp in de thuisomgeving. Met bijvoorbeeld interesse- en capaciteitstesten helpt MatchMakers de jongere met oriënteren op de onderwijs- en arbeidsmarkt, brengt jongeren in contact met potentiële werkgevers en bereidt hen voor op het eerste contact (zie ook Regioplan, (2017). *'Matchen op werk'*).

²⁹ Zie Inlichtingenbureau (n.d.), *Jongeren in Beeld*.

³⁰ Zie Raadsinformatiebrief Drechtsteden (2018). *Raadsinformatiebrief motie 'Jongeren aan zet'*.

“Er zijn jongeren die niet zijn gemaakt voor het schoolsysteem. Deze jongeren hebben soms al drie verschillende opleidingen gedaan. (...) Ze raken gefrustreerd en hebben op hun 20^e nog niets. En ook geen werkervaring. Wat mij betreft zou er nog meer gedaan kunnen worden aan loopbaanbegeleiding op school. (...) de jongeren die wij nu krijgen als Matchmaker zijn kwetsbare jongeren. Die hebben meer ondersteuning nodig om naar de arbeidsmarkt te komen. Op dit moment speelt er zoveel problematiek, dat ze niet direct naar werk kunnen. Dat kost maanden voordat ze naar de arbeidsmarkt of terug naar school kunnen.”

Ten aanzien van de bestaande ondersteuningsstructuur voor jongeren, vervolgt ze:

“Er is veel aanbod in Drechtsteden, maar het is nog heel erg versnipperd. Er is heel veel, maar eigenlijk weet niemand écht wat je doet voor welke doelgroep. En voor jongeren is het helemaal een wirwar aan loketten. Je moet het simpel houden.”³¹

In het programma ‘Jongeren aan zet’ is er specifieke aandacht voor statushouders (tot 27 jaar). Zij worden al tijdens het inburgeringstraject naar school begeleid.³² Ook wordt met onder meer installatiebedrijven en organisaties in de zorg samengewerkt, zodat statushouders tijdens de inburgering al werkervaring opdoen. Een ander voorbeeld van het doelgroepspecifieke beleid is het verstrekken van gratis kinderopvang aan 120 ouders, om de weg naar werk soepeler te laten verlopen.³³ Ook namen 20 alleenstaande moeders in 2018 deel aan een pilot van de Sociale Dienst Drechtsteden, voor een ‘werk- gerelateerd empowerment traject’.³⁴ Tenslotte is er beleid voor 60-plussers. Er is bijvoorbeeld in Dordrecht een mogelijkheid voor ouderen om met een financieel adviseur of loopbaancoach de pensioenkeuze te bespreken: wil men doorwerken, minder gaan werken of eerder stoppen? Dit is een reactie op gebrek aan eenduidig beleid in de gemeenten van de Drechtsteden rondom het generatiepact: een instrument voor het verjongen van het personeelsbestand. Voor duurzame inzetbaarheid van haar ouderen richten de Drechtsteden op een individuele aanpak en maatwerk, rondom pensioenwensen, motivatie en vakmanschap.³⁵

3.4 REFLECTIE: FOCUS OP (INCLUSIEF) WERKGEVERSCHAP EN MAATWERK

Aan de uitdaging om krapte op de arbeidsmarkt en de onderliggende mismatches tegen te gaan, wordt in de Drechtsteden invulling gegeven door te kiezen voor een ‘dubbele aanpak’; al naar gelang de ondersteuningsbehoefte worden inwoners zelfredzaam en/of ‘werkfit’ gemaakt en is er naast het directe matchen van aanbod gekozen voor meer nadrukkelijke aandacht voor inclusief werkgeverschap, met als doel te komen tot duurzame (arbeids)relaties. Hiermee probeert de regio Drechtsteden te komen tot een nieuw ‘sociaal contract’ in de regio. Daarnaast is er een gerichte(re) inzet op activiteiten voor specifieke doelgroepen. Daarbij moet worden aangetekend dat de hierboven beschreven aanpak vooral is gericht op mensen met een uitkering of mensen waarvan men wil voorkomen dat ze in een uitkeringssituatie terechtkomen. Het regionaal mobiliteitsteam dat in 2021 van start is gegaan (KICKSTART) biedt een dienstverlening (en instrumentarium) aan de bredere doelgroep van het onbenut potentieel.³⁶ In algemene zin probeert men in Drechtsteden via een gedifferentieerde aanpak (maatwerk) haar inwoners met een eigen vraag en ondersteuningsbehoefte centraler te stellen in haar beleid. Arbeidsbegeleiding vergt echter tijd en er lijkt nog meer afstemming en samenwerking mogelijk tussen de verschillende partijen. Tegen deze beleidsachtergrond vindt het voorliggende onderzoek plaats, waarbinnen de ‘stem’ van mensen zonder werk in het vervolg centraal staat.

³¹ Ook Gerard Jellema (UWV WERKbedrijf) pleit in het gesprek voor een centrale en meer integrale vorm van dienstverlening richting werkzoekenden.

³² Zie Raadsinformatiebrief Drechtsteden (2018). *Raadsinformatiebrief motie 'jongeren aan zet'*.

³³ Zie Drechtsteden (2019). *Aanvraag perspectief op werk arbeidsmarktregio*.

³⁴ Zie Raadsinformatiebrief Drechtsteden (2018), *Raadsinformatiebrief motie 'jongeren aan zet'*.

³⁵ Zie WerkEnergieAnalyse (2021).

³⁶ Bekend is dat ongeveer 25% van het totale onbenut arbeidspotentieel in Nederland staat ingeschreven bij UWV (UWV, 2022b).

4 MENSEN ZONDER WERK: DREMPELS EN BEHOEFTE

Mensen die ondanks de huidige personeelskrapte nog steeds op zoek zijn naar werk, staan in dit hoofdstuk centraal. Tegen welke persoonlijke problemen lopen zij aan en wat zijn mogelijke manieren om hiermee om te gaan?

4.1 WERVING VAN RESPONDENTEN

De werving van respondenten voor het onderzoek heeft plaatsgevonden via meerdere kanalen. Zo is er een mailing uitgegaan van de sociale dienst Drechtsteden, gericht op de groep onbenutte deeltijdwerkers. Daarnaast is er geflyerd in buurthuizen, bij sociale wijkteams, een kringloopwinkel, ROC Da Vinci College, vrijwilligersorganisaties en tijdens inlooptagen van KICKSTART. Ook is er door de onderzoekers deelgenomen aan een Werkcafé in Sliedrecht en er is contact gezocht met professionals van het initiatief 'MatchMakers'. Tot slot zijn er advertenties geplaatst in lokale huis-aan-huisbladen in de regio Drechtsteden. Aan de hand van duidelijk omschreven selectiecriteria (leeftijd, geslacht, opname van verschillende subsegmenten van het onbenut arbeidspotentieel en woonplaats) is zoveel mogelijk recht gedaan aan de diversiteit van het onbenut arbeidssegment in de regio Drechtsteden. Van de 31 mensen die zich hebben aangemeld, zijn uiteindelijk 20 respondenten geselecteerd voor het onderzoek. Redenen om personen niet op te nemen in het onderzoek, hebben te maken met onbereikbaarheid (er is minimaal twee keer contact gezocht na een aanmelding), een te lage taalvaardigheid waardoor een gesprek niet goed mogelijk was en oververtegenwoordiging van een bepaald subsegment van het onbenut arbeidspotentieel. Hieronder zijn de achtergrondkenmerken van de respondenten die hebben meegedaan uiteengezet. Samen geven ze een voldoende gevarieerd beeld van de groep waar het in dit onderzoek om te doen is.

Tabel 4.1 Achtergrondkenmerken van de geïnterviewde personen

Achtergrondkenmerken	Aantal geïnterviewde personen
Mannen	13
Vrouwen	7
<27 jaar (de jongste respondent is 19 jaar)	4
27-45 jaar	6
45-55 jaar	7
55-plussers (de oudste respondent is 60 jaar)	3
Klassiek werkzoekenden (werklozen)	10
Semi-werklozen	3
Onbenutte deeltijdwerkers	3
Overig (inclusief 'nuggers')	4
Dordrecht	7
Sliedrecht	4
Hardinxveld-Giessendam	2
Zwijndrecht	2
Overige gemeenten	5

De respondenten zijn uit verschillende gemeenten geworven (met een oververtegenwoordiging uit Dordrecht) en de groep vertoont voldoende variatie naar geslacht, leeftijd en de verschillende subsegmenten van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden.

4.2 ALGEMENE KNELPUNTEN BIJ ARBEIDSPARTICIPATIE

Wat komt uit de gesprekken naar voren? De activering van werkzoekenden is -zoals te verwachten- niet altijd even makkelijk. Iedere situatie is anders en er kan sprake zijn van een meervoudige problematiek, wat werken in de weg staat. Maar het probleem is *niet* dat mensen niet zouden willen werken. In de overgrote meerderheid van de gevallen geven de geïnterviewden aan dat ze graag aan de slag willen en dat het een manier is om zowel geld te verdienen als om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij. Bovendien zorgt het voor de nodige structuur en zingeving in het leven:

“Het is belangrijk om een vast dienstverband te hebben, want dan heb je een middel van bestaan. Je hebt dan ook iets om handen, je dagritme is belangrijk, je hebt een biologische klok, je hebt een ritme nodig en je wilt een nuttige bijdrage leveren.”

(man, 49 jaar)

“Ik wil graag werken en niet graag thuisblijven zonder iets te doen. Ik ben een actieve vrouw.”

(vrouw, 57 jaar)

“Ik wil toch zin en zingeving aan mijn leven geven. Om mee te doen in de maatschappij, het gevoel te hebben dat je nog iets kan bijdragen, contact met mensen, zingeving en iets nuttigs doen.”

(man, 53 jaar)

Werk neemt een centrale waarde in binnen het leven van de geïnterviewden. Vanzelfsprekend zijn er hierbij de nodige verschillen te vinden. Het maakt bijvoorbeeld uit of iemand gezinstaken heeft, waardoor een fulltimebaan lastiger is. In het algemeen wegen voor de respondenten de voordelen van werken op tegen de nadelen, zoals ook in eerder onderzoek is vastgesteld (Van Echtelt, 2010). Op de vraag wat werken dan wel in de weg staat, geven veel van de geïnterviewden in de eerste plaats hun gezondheidssituatie aan.

4.2.1 Gezondheidssituatie staat (volledige) participatie in de weg

De vooruitzichten op een (volledige) baan zijn volgens de geïnterviewden moeilijker bij een minder goede gezondheid. Verschillende respondenten geven aan dat hun gezondheid de zoektocht naar een betaalde baan in de weg staat:

“Toen werd ik ziek. Ik werd dusdanig lichamelijk chronisch ziek dat ik niet meer kon werken, toen zat ik twee jaar in de Ziektewet.”

(man, 53 jaar)

Een andere respondent heeft met haar coach afgesproken dat ze voorlopig even niet naar werk zoekt en eerst aan zichzelf gaat werken. Dit ‘aan zichzelf werken’ betekent voor haar specifiek traumaverwerking. Weer iemand anders geeft aan bij de GGZ te lopen en iemand anders zegt in eenzelfde verband:

“Ik trok het mentaal niet meer. Fulltime werken en de zorg voor twee kinderen is te veel. Het UWV heeft me een coach gegeven die helpt bij het re-integratietraject.”

(man, 42 jaar)

“Om gezondheidsredenen (hartritmestoornis) ben ik voor een deel met werken gestopt.”

(vrouw, 60 jaar)

“Ik zoek parttime werk, omdat ik tijd nodig heb te herstellen. En in de regio, zo hoef ik niet te veel te reizen.”
(man, 53 jaar)

Dat de gezondheidssituatie de arbeidsparticipatie van mensen beïnvloedt (en andersom) is niet nieuw (Burdorf & Schuring, 2022). Maar het wél zien dat het vinden en behouden van passend werk wel eens een kwestie kan zijn van lange adem. Met name bij de geïnterviewde semi-werklozen is het (niet verrassend) moeilijker om op korte termijn en zonder werkaanpassing en begeleiding in beweging te komen. Daarnaast zijn er andere factoren die verklaren waarom mensen -ondanks de huidige personeelskrapte- aan de kant staan.

4.2.2 De rol van menselijk kapitaal

Het onderwijsniveau van mensen heeft een grote invloed op iemand zijn arbeidsmarktpositie. Een praktischer en lager geschoold diploma betekent meestal een lagere kans op werk en een grotere kans op werkloosheid (De Beer, 2018). Hoe staat het met de werkzoekenden in de regio Drechtsteden? Ook hier vinden we de beschikbare hoeveelheid menselijk kapitaal terug als een belemmerende factor voor arbeidsparticipatie. Wanneer dit ter sprake komt, gaat het meestal om mensen die al op jonge leeftijd zijn gaan werken en door de jaren heen ‘slechts’ nog sporadisch een cursus hebben gevolgd. Ook geven ze eerder aan een economisch-administratieve opleiding te hebben, die op een meer digitale arbeidsmarkt minder ‘waard’ is geworden (zie ook Dekker & Van der Veen, 2017). De volgende twee personen maken hier illustratief melding van:

“Ik heb meer dan 15 jaar gewerkt in Marokko, waar ik vandaan kom. Ik werkte daar in de administratie, op de computer.”
(vrouw, 57 jaar)

“Ik heb ook wel gesolliciteerd, maar een werkgever kijkt naar jouw opleiding en die heb ik niet echt. In Suriname heb ik school gedaan op vmbo-niveau.”
(vrouw, 40 jaar)

In een wereld waarin de eisen ten aanzien van betaald werk eerder toe- dan afnamen (WRR, 2020), merken sommige respondenten op dat het niet hebben van diploma’s en/of verouderde diploma’s en vaardigheden de kansen op werk verkleinen. Maar er is nog meer aan de hand.

4.2.3 De zorg voor kinderen en inkomensverrekening

Naast het belang van een goede gezondheid en de beschikking over voldoende menselijk kapitaal is er een derde factor die de respondenten naar voren brengen, die leidt tot minder arbeidsparticipatie. Deze is toe te schrijven aan de zorg voor kinderen. Alleenstaande ouders hebben naast hun strijd om een baan ook een zorgverantwoordelijkheid. Dit zien we onder andere terug bij de onbenutte deeltijdwerker, maar ook bij andere personen:

“Vanaf het moment dat ik een kind kreeg heb ik nog wel even gesolliciteerd, maar het paste bij werkgevers dan vaak niet in hun profiel. Werkgevers verwachten een grote beschikbaarheid en flexibiliteit, maar die heb ik niet als alleenstaande moeder.”
(vrouw, 23 jaar)

Daarnaast is er de financiële onzekerheid van het extra uren werken voor de inkomensverrekening met toeslagen en uitkeringen:

“Ik zou liever iets meer uren willen werken, bijvoorbeeld 20 uur, maar ik moet ook op mijn grensniveau letten. Voor de toeslagen. Daar heb ik het wel eens over met mijn contactpersoon van de gemeente. Het is best lastig hoor. Ik wel de handen uit de mouwen steken. Maar kan niet alles en moet er wel op vooruit gaan.”

(vrouw, 40 jaar)

Het krijgen van kinderen vraagt volgens verschillende respondenten om ‘offers’ op de arbeidsmarkt. Zeker wanneer er geen partner is, is de opvoeding van een kind niet gemakkelijk te combineren met werk. In ieder geval niet fulltime en op strak omliggende werktijden. Daarnaast is er meer in het algemeen het vraagstuk van de inkomensverrekening bij het meer uren gaan werken. Eerder is al vastgesteld dat vrouwen (meer uren) willen werken als de werktijden beter zijn afgestemd op het privéleven en het belasting- en toeslagenstelsel zo wordt ingericht dat (meer) werken aantrekkelijker wordt (IBO, 2019). Eén van de manieren om dit laatste te verbeteren is de voorgestelde bonus voor mensen die fulltime gaan werken en gratis kinderopvang in 2025.

4.2.4 Werkgeversgedrag en mentale vermogens

Gezondheid, menselijk kapitaal, de zorg voor een of meer kinderen en de inkomensverrekening bij meer uren werken. Het zijn veelgehoorde redenen die arbeidsparticipatie in de weg staan. Een andere belemmering die niet bijdraagt aan de kans om snel aan het werk te komen, is indirecter van aard en heeft te maken met het gedrag van werkgevers. Volgens sommigen gaat iedere afwijzing op een sollicitatie namelijk gepaard met minder zelfvertrouwen en optimisme. Het betekent niet dat werkzoekenden hierdoor minder vaak solliciteren, maar wél dat ze iedere nieuwe sollicitatieprocedure met minder vertrouwen en optimisme tegemoet treden. Bekend is dat optimisme, eigenwaarde en het ervaren van controle, samengaan met een betere gezondheid en een actievere aanpak van mensen bij problemen en tegenslag. Anders gezegd, het zorgt ervoor dat mensen beter in staat zijn hun arbeidsmarktsituatie te verbeteren (vergelijk WRR, 2017).

Volgens de geïnterviewden worden besluiten van HR-managers en recruiters voor een deel gebaseerd op vooroordelen en stereotypen, wordt er te vaak gedacht vanuit het hebben van een voldoende aansluitend vakinhoudelijk diploma in plaats van de vaardigheden waar iemand over beschikt en/of wordt er helemaal geen reden gegeven voor het niet uitnodigen voor een sollicitatiegesprek:

“Zodra ze je keuren als gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan ben je gebrandmerkt, heb je voor altijd een stempel op je hoofd.”

(man, 53 jaar)

“Misschien willen ze jongeren hebben, rond de 20 tot 25 jaar. Ik denk dat dat een reden is van de afwijzing. Misschien denken ze dat iemand die 53 is en veel ervaring heeft in dat soort dingen, dat die persoon koppig is. Of het voor het salaris doet.”

(man, 53 jaar)

“Ik krijg bijna nergens een gesprek, dus het gaat niet goed. Geen flauw idee waarom, ik krijg nooit antwoord. Ik solliciteer op elke baan die ik kan vinden in de metaal of ICT.”

(man, 27 jaar)

Ik krijg heel vaak geen reactie, en als ik een reactie krijg dan is het: ‘je bent afgewezen’. Gewoon een mailtje of telefoontje van: ‘we zoeken iemand anders’, of ‘iemand met een ander profiel’. Verder geen reden.”

(man, 37 jaar)

Wat uit de gesprekken vervolgens naar voren komt is een stuk berusting met de situatie als gevolg. Werkzoekenden blijven solliciteren, maar hoe langer het zoekproces duurt, hoe sneller het optimisme en enthousiasme verdwijnen.

4.2.5 Transitiefasen: fricties op de arbeidsmarkt

Ook kan het zo zijn dat werkzoekenden in de regio Drechtsteden zich in een 'transitiefase' bevinden. Er kunnen zich namelijk situaties voordoen waarbij statushouders parallel werken aan inburgering en vormen van participatie, zoals vrijwilligerswerk. Zeker aan het begin van een traject kan betaalde participatie dan nog te vroeg komen:

"Ik ben nieuw in Nederland. Ik ben voor de wet verplicht om eerst een inburgeringsexamen te doen. Daarna solliciteren. Dat vind ik goed. Ik vind het vrijwilligerswerk heel goed voor mij, dat helpt met de taal."
(vrouw, 57 jaar)

In andere gevallen, zoals bij jonge werkzoekenden, speelt soms een rol dat ze nog niet goed weten wat ze precies zoeken. In die zin bevinden ze zich in een 'transitiefase' tussen onderwijs en werk:

"Een probleem is ook dat ik niet weet wat ik precies wil. Ik houd erg van nieuwe dingen proberen. In de logistiek, iets administratiefs, maar vrachtwagenchauffeur is ook prima. Ik vind alles wel prima."
(man, 26 jaar)

In een ander geval benadrukt een persoon dat hij zich in een 'overgangsfase' bevindt van een arbeidspositie als zelfstandig ondernemer, naar een baan in loondienst. Hij legt uit dat dit 'schakelen' is en gepaard gaat met wat tijd. Een (klein) deel van de verklaring voor het bestaan van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden kan daarom ook te maken hebben met tijdelijke 'fricties' die zich voordoen op de arbeidsmarkt.

4.2.6 Geen financiële noodzaak

In een enkel geval wordt er melding gemaakt van onvoldoende financiële noodzaak om direct aan de slag te gaan. Het gaat dan om mensen zonder werk en uitkering, ook wel de groep 'nuggers.' Er is wel een motivatie om te willen deelnemen aan de arbeidsmarkt, maar het is geen absolute noodzaak (zie ook De Gruijter & Van den Toorn, 2013):

"Ik heb nu geen werk. Komt ook door corona, dan zie je minder mensen en mijn man heeft een heel goede baan, in het management. Dus daar komen we goed van rond. Ik heb geen uitkering en hoef niet te werken voor het geld. Vind de zorg voor onze kinderen belangrijker."
(vrouw, 44 jaar)

Hoewel het personen zijn met een op het eerste gezicht betrekkelijk korte afstand tot de arbeidsmarkt, geven ze aan op korte termijn geen directe behoefte te hebben om te werken. Er is ook geen relatie met een (uitkerende) instantie, waardoor er geen stok achter de deur is om hier op korte termijn verandering in aan te brengen.

Overigens zijn er ook andere 'nuggers' te vinden in de responsgroep. Dit zijn dan jonge mensen die voortijdig school hebben verlaten en aan het werk zijn gegaan. Na een meestal kort arbeidsverleden en het aflopen van

een eventuele uitkering, zijn ze op zoek naar werk om een inkomen en toekomst te verwerven. Soms wonen ze nog óf weer thuis en voeren ze in die zin nog geen regie over hun eigen toekomst:

“School is nooit iets voor mij geweest. Toen ben ik ermee gestopt en aan het werk gegaan. Ik heb altijd al last gehad met concentreren en dat soort dingen, in een klas zitten, luisteren: is niks voor mij. Toen zei ik: kan ik niet aan het werk gaan bij iets waar ik geen diploma voor nodig heb? (..) het contract verliep uiteindelijk, ik kon er niet mijn plek vinden.”
(man, 19 jaar)

Op basis van de bovenstaande bespreking valt een grote diversiteit op. De overgrote meerderheid heeft de wens om (meer uren) te werken, maar de achtergronden en wensen verschillen tussen personen en hun persoonlijke situaties. Arbeidsbegeleiding vraagt in die zin om maatwerk; waar de regio Drechtsteden in haar beleidsmatige aanpak ook meer nadruk op heeft (hoofdstuk drie). Ook zijn er nogal wat verschillende hindernissen te nemen om aan het werk te gaan, die zelden op zichzelf staan. Het gaat achtereenvolgens om het hebben van gezondheidsbeperkingen, onvoldoende menselijk kapitaal, zorgverantwoordelijkheden, de ervaren financiële gevolgen bij meer uren werk, werkgeversgedragingen en aanpalende mentale drempels, tijdelijke fricties die zich kunnen voordoen en/of een lagere werkwen op basis van het ontbreken van een direct financiële noodzaak. Voordat we ingaan op de zoekstrategieën die werkzoekenden hanteren en de mogelijke aanknopingspunten die voortkomen uit hun ondersteuningsbehoeften, schetsen we eerst een aantal verdiepende profielen van verschillende groepen werkzoekenden.

4.3 SCHETS VAN PROFIELEN

De geïnterviewden geven aan last te hebben van verschillende (en meestal meerdere) barrières om aan het werk te komen. Soms liggen deze barrières bij de werkzoekende (denk bijvoorbeeld aan het hebben van onvoldoende menselijk kapitaal en/of gezondheidsproblemen), in andere gevallen liggen de drempels bij het systeem (denk bijvoorbeeld aan de inkomensverrekening bij meer uren werk) of bij de werkgever (denk bijvoorbeeld aan het hebben van mogelijke vooroordelen, het niet of onvoldoende reageren op sollicitaties en/of het vast blijven houden aan de zoektocht naar het ‘schaap met de vijf poten’). De meeste geïnterviewden laten hierdoor niet hun hoofd hangen. Wél neemt het enthousiasme en vertrouwen in het vinden van een baan af met het voortduren van de werkloosheid. Dit is ook in eerder onderzoek naar de beleving van werkloosheid vastgesteld (zie bijvoorbeeld Hoff, 1998). Met het voortduren van inactiviteit op de arbeidsmarkt, zijn er drie ideaaltypen (of: ‘sterke vereenvoudigde uitvergrotingen van de werkelijkheid’) te ontdekken ten aanzien van de beleving van werkloosheid.

De verbeteraars (circa 15%)

Allereerst is er een kleine groep werkzoekenden die we kunnen rekenen tot de groep ‘verbeteraars’. Het gaat dan om personen die meestal relatief korter werkloos zijn dan anderen en actief zoeken naar verbetering van de eigen arbeidsmarktpositie. Deze groep beleeft werkloosheid als een tijdelijk iets, waarbij er in hun beleving nog voldoende ruimte is om dromen na te jagen en doelen te bereiken. Waar mogelijk zoekt ze contact tijdens door de gemeente of UWV georganiseerde activiteiten en ze zijn meestal goed in beeld van organisaties. Ondanks de gunstige (krappe) arbeidsmarktpositie heeft deze groep wél moeite om direct werk te vinden, gegeven de in paragraaf 4.2 beschreven drempels voor arbeidsparticipatie. Maar ondanks deze barrières is betaalde arbeid nog altijd een hoog goed en accepteert ze werkloosheid niet als een gegeven.

“Ik ben zo iemand: als ik voor een baan ga, dan ga ik er 100% voor. (..) Ik wil 100% voor een baan gaan, niet maar een weekje lang.”
(man, 53 jaar)

De gefrustreerd actieven (circa 80%)

Naarmate de periode van werkloosheid voortduurt, daalt het vertrouwen in het vinden van werk. Dit is veruit de grootste groep werkzoekenden van het onderzoek en dat is opvallend -gegeven het eerder geschetste sterke arbeidsethos (zie paragraaf 4.2). Ze beschouwt werkloosheid zeker niet als een structurele situatie, maar ze acht het ook niet realistisch om op korte termijn weer aan het werk te komen. Geen reacties op sollicitaties en/of afwijzingen sorteren wantrouwen naar organisaties en resulteren in minder motivatie. Dit wordt versterkt door de huidige (krappe) arbeidsmarktsituatie: er is voldoende werk, maar mensen komen nog niet aan het werk en dat frustreert. Deze groep is net als de 'verbeteraar' niet tevreden met werkloosheid en nog steeds actief op zoek naar werk, maar met minder uitgesproken enthousiasme en vertrouwen in vergelijking met de groep 'verbeteraars'. Ze solliciteert als het ware met de nodige 'frustratie'.

"Ze zouden in twee dagen reageren, maar ik heb er geen reactie van gehad. (...) Ik weet het niet hoor. Ik stuur altijd alles op. Misschien de reden dat ik geen ervaring heb in mijn CV? Nou ja, ik weet het niet."
(man, 26 jaar)

De ontmoedigden (circa 5%)

Bij de laatste groep (veel kleiner in omvang dan de eerste twee groepen) lijkt meer acceptatie en berusting te zijn met de situatie. Ze solliciteert en heeft contact met publieke instanties, maar enkel en alleen omdat het moet. Ze kan worden getypeerd als 'de ontmoedigden'. Ze voelt zich minder goed begrepen en vraagt zich af of betaalde arbeid nog tot de mogelijkheden behoort. Ze onderscheidt zich van de 'gefrustreerd actieven' door een minder sterke gerichtheid op de toekomst. Ondanks dat ze nog solliciteert en af en toe voorgeschreven bijeenkomsten bezoekt, gebeurt dit calculerend en opereert ze met het nodige cynisme.

"HR begrijpt er niets van. Mensen zijn die twintig jaar jonger zijn en alleen maar naar de gaten in je cv kijken. Geen idee hoe het in de maritieme wereld eraan toegaat. Zij zeggen: je solliciteert voor X maar je hebt niet de diploma's. Ze zeggen wel dat ze me interessant vinden, maar doen: no way! Ze trekken veel te snelle conclusies. Allemaal beelden die ze uit boekjes halen, denk ik. Zijn totaal niet in staat om je te aan te nemen."
(man, 53 jaar)

In de beleving van werkloosheid bestaan dus verschillende groepen, met eigen verwachtingen. Dit is eerder gevonden in studies met typologieën van werklozen (Hoff, 1998; Engbersen, 1990). De vervolgvraag is wat de zoekstrategieën en ondersteuningsbehoeften zijn van de verschillende groepen werkzoekenden in de regio Drechtsteden. Dit hangt namelijk samen met het vinden van (nieuwe) manieren om werkzoekenden (nog) gerichter te kunnen ondersteunen in hun zoektocht naar werk.

4.4 ZOEKSTRATEGIEËN

We kunnen op basis van wat besproken is, voorzichtig concluderen dat de arbeidsmarkt grotendeels lijkt te zijn 'afgeroomd'. Dit houdt in dat de meeste mensen van het onbenut arbeidspotentieel niet direct, zonder ondersteuning en/of aanpassing van de functie-inhoud zijn in te passen. Dit geldt natuurlijk niet voor iedereen, maar om werk te vinden en te behouden moet er aan meerdere knoppen worden gedraaid, waarover later meer. In deze paragraaf zetten we uiteen op welke manieren de werkzoekenden in de regio Drechtsteden op zoek gaan naar werk. Inzicht hierin is relevant, omdat het een mogelijke ondersteuningsbehoefte vanuit lokaal beleid en/of aanpassing van het wervingsgedrag van werkgevers kan blootleggen.

Laagdrempelige kanalen: digitaal en fysiek

Vacaturewebsites (denk aan werk.nl, werkzoeken.nl, Monsterboard en Indeed), LinkedIn, uitzendorganisaties en de lokale of regionale pers (denk aan de huis-aan-huis-bladen) zijn de meest aangehaalde zoekkanalen van

de geïnterviewde werkzoekenden. Daarnaast wordt er soms melding gemaakt van specifieke organisaties, waar mensen gericht vacatures zoeken (denk bijvoorbeeld aan McDonalds, horecaorganisaties of een ziekenhuis in de regio). De zoekintensiteit en het schrijven van 'spontane sollicitatiebrieven' lijkt wat af te nemen met de duur van werkloosheid (zie ook paragraaf 4.3). Veel mensen reageren op vacatures, waarbij de meesten een motivatiebrief en hun cv opsturen. Er zijn echter ook personen die alleen hun cv opsturen, wat kan duiden op een gebrek aan sollicitatievaardigheden. Verschillende werkzoekenden geven aan dat werkgevers teveel van werkzoekenden verwachten, want er is voldoende aanbod van arbeid:

*“Als werkgevers zeggen dat ze niemand kunnen vinden zijn ze stekeblind.”
(man, 49 jaar)*

Ten aanzien van de balans tussen het gebruik van digitale en fysieke kanalen, menen verschillende jongere werkzoekenden dat zij het beste kunnen worden bereikt via de mobiele telefoon. Hoewel het de vraag is hoe realistisch dit is (gegeven de privacywetgeving), lijkt het wel verstandig om na een eerste contact van een willekeurige professional met een jonge werkzoekende direct de telefoonnummers uit te wisselen en waar mogelijk actief te werven via social media. Een 19-jarige werkzoekende licht dit toe:

“Alle jongeren zijn toch mobiel, dus iets van SMS of reclame op alle social media waar jongeren op zitten: Instagram, Facebook, Twitter (...) en dat het er vriendelijk uitziet, met van die dingen als ‘op zoek naar hulp?’ Dat zij zelf kunnen bellen of berichten van ‘hey, ik ben op zoek naar iets, maar heb daar moeite mee. Kan ik hiermee geholpen worden?’”

Wat opvalt is dat mensen zo laagdrempelig mogelijk en in hun eigen tempo vacatures willen zoeken en beoordelen. Ze weten meestal naar welke banen ze op zoek zijn en gaan daar vervolgens specifiek naar op zoek. Dit is een relevante bevinding: het lijkt erop dat werkzoekenden vooral zoeken naar banen die in het verlengde liggen van hun eerdere opleiding en/of werkervaring. Zeker wanneer er in een bepaalde richting relatief minder vraag is, bemoeilijkt dit wel de kansen op werk. Zo is er bijvoorbeeld gesproken met een persoon die een arbeidsloopbaan heeft in fietsenzaken en dit graag wil voortzetten. Iemand anders geeft op basis van zijn eerdere werkzaamheden aan vooral een toekomst te zien in de maritieme sector. Weer iemand anders zoekt vooral werk in de transportsector en geeft aan niet te willen zoeken naar andere banen. Deze plannen van aanpak kunnen de mogelijkheden tot het vinden van werk verkleinen, omdat er 'gevist' wordt in een kleinere vijver.

Informele kanalen: rol sociale omgeving

Daarnaast zijn er informele kanalen om aan werk te komen. Het rondvragen bij familieleden, partner of vrienden kan hiertoe behoren, maar ook het vrijwilligerswerk. Deze kanalen lijken wel ondergeschikt te zijn aan de formele kanalen. Informele kanalen lijken het belangrijkste voor jongere werkzoekenden. Er is in die gevallen meestal nog geen sprake van een groot (zakelijk) netwerk, waardoor de rol van het eigen sociale netwerk aan belang wint. Een 19-jarige werkzoekende zegt hierover:

“Ik zoek via websites en via-via. Via mijn moeder bijvoorbeeld.”

Een andere jonge werkzoekende zegt:

“Mijn familie komt het snelst bij mij door. Als het iemand is die ik niet ken, gaat het mijn ene oor in en het andere oor uit.”

Bekend is dat met name jongeren tot 27 jaar niet tot slecht in beeld zijn van instanties. Dit zijn in het bijzonder jonge mensen zonder uitkering, opleiding en werk. Op basis van het voorliggende en andere onderzoek stellen we dat deze groep nooit helemaal buiten beeld is. Zelfs in die gevallen dat jongeren volledig buiten beeld lijken te zijn, is er een mogelijkheid om binnen de privacyregels en op basis van de uitgangspunten in de Participatiewet, jonge mensen zonder startkwalificatie gericht te benaderen voor begeleiding (Hippert & Engelen, 2022).³⁷ Er is altijd wel een organisatie of professional te vinden die (meestal kortdurend) in aanraking komt met een jonge werkzoekende. Hiervoor zullen organisaties meer dan ooit de samenwerking met elkaar moeten zoeken, waarbij gesprekken *niet* ontstaan van achter een bureau en de meeste kans van slagen hebben in een laagdrempelige en open sfeer (vergelijk Spies et al., 2016). Bij de meest kwetsbare groep jongeren is het de verwachting dat er eerst gewerkt moet worden aan de ‘basis’ (denk bijvoorbeeld aan het vergroten van zelfvertrouwen, werknemersvaardigheden en een dagstructuur), voordat de stap naar een opleiding of werk wordt gemaakt (zie ook Van der Klein et al., 2022).

Wanneer mensen in het algemeen op zoek zijn naar werk, solliciteren ze gemiddeld van 4 tot 20 uur per week. Het aantal sollicitaties verschilt sterk tussen personen, afhankelijk van de werkloosheidsduur en het type beroep (en dus de beschikbare vacatures die voorhanden zijn) waar mensen naar op zoek zijn. Hoewel de meeste personen actief op zoek zijn naar werk dat sterk aansluit bij hun interesses en werkervaring, zijn er ook werkzoekenden die naar verschillende soorten functies solliciteren. Bij navraag bleek het in die gevallen meestal toch te gaan om functies binnen eenzelfde beroepsgroep of sector.

4.5 ONDERSTEUNINGSBEHOEFTEN: ‘PSYCHOLOGISCHE BLOKKADES’

Gevraagd naar waar werkzoekenden behoefte aan hebben bij hun zoektocht naar werk, geven verschillende personen aan dat dit niet altijd even makkelijk is om te verwoorden. Ondersteuningsbehoeften en het vinden van geschikte partijen voor hulp worden volgens respondenten pas duidelijk wanneer eerst de zogenaamde ‘psychologische blokkades’ zijn opgelost. Dit slaat voor een deel terug op de eerder aangehaalde ‘mentale vermogens’ van werkzoekenden (paragraaf 4.2.4) en toont indirect wel degelijk de nood aan een specifiek type ondersteuning. Iemand zegt hierover: *“Ik denk dat veel mensen die niet goed aan het werk komen, dat er dan een psychologisch iets zit, of aannames over zichzelf: ‘het lukt toch niet’, ‘ik lig er al zolang uit’, ‘niemand wil mij’, dat dat eerst uit de weg gehaald moet worden, voordat al die initiatieven, hoe goed ook bedoeld, ingezet kunnen worden. Die blokkades moeten eerst weggenomen worden.”*

Wanneer het onderwijsniveau van respondenten toeneemt, wordt werkloosheid gezien als een ‘persoonlijk falen’ en ontstaan er eveneens psychologische blokkades om gericht(er) ondersteuning te zoeken:

“Een onafhankelijk bemiddelingsbureau voor hogeropgeleiden zie je minder dan bij lageropgeleiden. Het Leerwerkloket is naar mijn idee, als ik de website heb gezien daar, meer voor lageropgeleiden. [...] Er ligt ook een bepaalde druk op, als je hoger opgeleid bent, dat je dan bij zo’n instantie aan de bel moet trekken. Dat voelt dan als falen, omdat je er niet uitkomt. Dat is confronterend.”
(man, 32 jaar)

Een ander type psychologische blokkade kan te maken hebben met het geconfronteerd worden met simpelweg teveel keuzemogelijkheden op de arbeidsmarkt, waardoor werkzoekenden door de bomen het bos niet meer zien en minder tot actie overgaan. Dit geldt vooral voor mensen die een opleiding en/of functie zoeken buiten het eigen vakgebied. *“Er zijn zoveel mogelijkheden en waar doe je dan goed aan?”*, zo verzucht een 56-jarige vrouw.

³⁷ Dit wordt bevestigd in het gesprek met Sacha de Wijs (MatchMakers); deze organisatie krijgt de beschikking over de administratieve gegevens van jongeren wanneer zij geen startkwalificatie en geregistreerd inkomen hebben. Benadering vindt plaats via post en huisbezoek.

Gevraagd naar manieren om psychologische blokkades zoveel mogelijk tegen te gaan, wijzen enkele respondenten op het belang van een laagdrempelig, praktisch en integraal ondersteuningsaanbod. Maar de zoektocht begint volgens de geïnterviewden met het hebben van zelfvertrouwen en optimisme om actief en gericht ondersteuning te zoeken. In paragraaf 4.3 werd al duidelijk dat de meeste werkzoekenden de nodige frustraties hebben opgebouwd tijdens het solliciteren, wat lastig is om direct te verhelpen. Nodig is dat werkzoekenden (weer) geconfronteerd worden met ‘succes’, waardoor er (meer) wilskracht ontstaat om met tegenslag om te kunnen gaan en hun zoekproces te vervolgen. Het hebben van zelfvertrouwen en optimisme als voorwaarde om actief op zoek te gaan naar werk is niet te onderschatten in een wereld waarin het niet hebben van een baan de grootste ‘littekens’ achterlaat op het welzijn en levensgeluk van mensen (Clark, 2018). En zoals een 32-jarige respondent aangeeft:

“Hoe langer iemand geen werk heeft, hoe erger die blokkade wordt.”
(man, 32 jaar)

Het zoekproces van werkzoekenden kan dus niet los worden gezien van psychologische blokkades waar mensen soms mee te maken hebben. Mensen gaan eerder op zoek naar ondersteuning, wanneer ze optimistisch kijken naar hun baanvinkans en een vertrouwen hebben in eigen kunnen. Voor het stimuleren van proactief loopbaangedrag bestaan inmiddels steeds meer interventies (Koen, 2019). Maar uiteindelijk is een positief sollicitatietraject natuurlijk het beste ‘medicijn’: *“Als je nooit wat hoort, denk je: ‘ze zitten niet op mij te wachten en nemen niet eens de moeite om iets terug te sturen.’”*

Naast het denken in termen van interventies om psychologische drempels tegen te gaan, is het ontwikkelen van *laagdrempelige* manieren om kennis te maken op de werkvloer een andere ondersteuningsbehoefte van werkzoekenden. Zeker wanneer onvoldoende duidelijk is wat iemand wil en kan. Dit kan een website van een organisatie zijn, waarop toekomstige collega’s vertellen hoe een werkdag eruitziet, of een werkbezoekdag of netwerkbijeenkomst zoals georganiseerd door de organisatie JobOn. In de regio Drechtsteden is op vergelijkbare wijze een Werkcafé georganiseerd dat kon rekenen op het nodige enthousiasme, maar waar de geïnterviewde personen die hier aanwezig waren het tegelijkertijd ook wat ‘overweldigend’ vonden door de massale opkomst van het lokale bedrijfsleven. Werkzoekenden lijken vooral in actie te komen wanneer activiteiten en ondersteuningsvormen laagdrempelig zijn te bezoeken (fysiek of digitaal en zonder verplichtingen) en wanneer er concreet en persoonlijk kennis kan worden gemaakt met de *werkpraktijk*, bijvoorbeeld door ‘proef te draaien’ op de werkvloer of eens een kop koffie te drinken met een potentiële collega of leidinggevende. Op deze manieren verzamelen mensen in eigen tempo informatie en wegen ze de verschillende mogelijkheden. Een centrale en *integrale* (regionale) voorziening, zoals het huidige RMT lijkt hiervoor de aangewezen coördinerende instantie. Het werken met vaste contactpersonen wordt hierbij in het bijzonder gewaardeerd, zie bijvoorbeeld de volgende twee uitingen van respondenten: *“Ik heb nu gelukkig een vast contactpersoon bij de gemeente. Die je verhaal kent en weet wie je bent als persoon.”* En: *“Ik ben blij dat ik één contactpersoon heb. Ze hebben ook best aandacht voor wat je wil en kan.”*

Het is van belang dat een integrale arbeidsmarktvoorziening zich dan niet alleen richt op het informeren, opleiden en matchen van kandidaten, maar ook zoveel mogelijk de aanpalende knelpunten bij de arbeidsparticipatie van werkzoekenden adresseert. Dit type denken sluit aan bij de huidige gedachtegang van de regering over een nieuwe vormgeving van de arbeidsmarktinfrastructuur.³⁸ Sommige personen denken hierbij terug aan het ‘oude arbeidsbureau’. Zo mist een 42-jarige man het om ‘ergens binnen te kunnen stappen’, waar een consultant in brede zin helpt.

³⁸ Zie Kabinetsbrief ‘Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur’, 11 oktober 2022.

4.6 REFLECTIE: DRIESPORENBELEID

Aan de hand van de gesprekken met werkzoekenden, zijn een aantal aandachtspunten te formuleren. Oorzaken van een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben allereerst te maken met problemen in meerdere levensdomeinen. Dit maakt het lastig om op korte termijn de participatiegraad te vergroten. Een driesporenbeleid lijkt een realistisch vertrekpunt om hier verandering in aan te brengen. Randvoorwaardelijk is en blijft de landelijke opdracht om werk 'lonend' te maken. Maar dat is een uitgangspunt dat zich afspeelt buiten de regionale grenzen van Drechtsteden.

1. Integrale ontmoetingsplekken rond werk, inkomen, zorg en onderwijs

De arbeidsmarkt stelt steeds meer eisen aan mensen. Voor mensen die al langere tijd aan de kant staan, mag het dan geen uitdaging zijn om de weg te vinden naar een vorm van ondersteuning. Om de overstap te kunnen maken van inactiviteit naar werk lijkt het daarom verstandig om een centrale plek te creëren waar werkzoekenden met al hun vragen, problemen en behoeften terecht kunnen. Of het nu gaat om vragen over werk, inkomen, zorg of onderwijs. Het sluit aan bij de signalen van werkzoekenden die pleiten voor een laagdrempelige ontmoetingsplek, het belang van 'ontsnippering' van loketten en gewenste vormen van integrale dienstverlening volgens enkele professionals (zie hoofdstuk 3), én het streven van het Kabinet naar een integrale vorm van arbeidsmarktdienstverlening. Het platform 'Toekomst van Arbeid' pleitte hier eerder eveneens voor, onder de noemer van het 'Werkhuis'³⁹ en in de regio Noordost-Brabant is recent het platform 1werkcentrum.nl gelanceerd. Er zijn overigens ook voorbeelden te vinden van een dergelijk 'one stop-principe' bij werkgevers (zoals het Rotterdamse bedrijf 'Current Werkt') en het lijkt een voor de hand liggende doorontwikkeling van de bestaande RMT's in de regio's.

2. Aandacht voor goed werkgeverschap

Werkgeversgedrag is een cruciale factor in het verhaal. Allereerst dient aan iedere sollicitatie voldoende aandacht te worden besteed. Voorbeelden van sollicitanten waarbij reacties van werkgevers achterwege blijven of onvoldoende duidelijk zijn in hun afwijzing, is natuurlijk ondenkbaar. De ervaringen van de gesproken werkzoekenden wijzen er verder niet op dat werkgevers werven en selecteren op basis van vaardigheden, maar eerder op basis van redelijk vaststaande selectiecriteria (in hoofdstuk 5 komen we hierop terug, wanneer het perspectief van bedrijfsleven verder aan bod komt). De huidige arbeidsmarkt vraagt om een grotere wendbaarheid van werkzoekenden, maar óók van werkgevers. Het overwegend selecteren op basis van criteria als diploma, leeftijd en werkervaring werkt 'uitsluitend' (zie ook Sanders et al., 2022) en zorgt voor de nodige frustratie bij werkzoekenden. Ook het aanbieden van flexibele werktijden lijkt verstandig, om tegemoet te komen aan de mensen met zorgverantwoordelijkheden. Ten aanzien van het vormgeven van laagdrempelige werk- en ontmoetingspraktijken gebeurt er momenteel al veel in de praktijk rondom het gelijktijdig leren, ontwikkelen en bijscholen van mensen op de werkvloer. Mogelijk kunnen bedrijven naast dit aanbod ook ruimte bieden om laagdrempelig contact mogelijk te maken via koffie-, inloop- en contactdagen. Partijen als 'Baanbrekend' en 'KICKSTART' kunnen hier een faciliterende rol in spelen, bijvoorbeeld ten aanzien van een digitaal platform om (nog beter) te kunnen matchen op basis van vaardigheden en/of door het informeren van werkgevers ten aanzien van de voordelen van een skillsgerichte werving en selectie.

3. Proactief loopbaangedrag werkzoekenden

Motivatie om er wat van te maken lijkt bij de geïnterviewde werkzoekenden niet te ontbreken. Tegelijkertijd kampen ze met verschillende problemen, is hier schaamte of onzekerheid over en proberen de meeste werkzoekenden een baan te vinden die past bij hun eerdere betrekking(en) en interesse(s). Dit is begrijpelijk, maar kan de arbeidsmobiliteit beperken. Door te zoeken buiten de 'eigen werkkring' ontstaan nieuwe

³⁹ Zie www.toekomstvanarbeid.nl

mogelijkheden. Om dit type proactief loopbaangedrag te ontwikkelen, bestaan steeds meer interventies en coachingstrajecten, en zijn inmiddels onderzoekscoalities bezig om de werking ervan verder bloot te leggen.⁴⁰ Het hebben van voldoende basiszekerheid (zoals het niet verkeren in een situatie van acute armoede) is hierbij een randvoorwaarde, omdat bekend is dat (financiële) stress een focus op de toekomst in de weg staat (WRR, 2017). We merken op dat de ontwikkeling van proactief loopbaangedrag beter zo vroeg mogelijk kan beginnen, bij voorkeur al in het onderwijs. Hierbij gaat het dan bijvoorbeeld om uitgebreide vormen van loopbaanoriëntatiebegeleiding (lob) in het primair en voortgezet onderwijs, wat bijdraagt aan de veerkracht van jonge mensen in het onderwijs en later op de arbeidsmarkt (Dekker et al., 2022).

Tot slot: basisbaan als 'last resort'

Naast de bovenstaande denksporen die kunnen worden ingezet, blijft er altijd een groep werkenden waarbij het de vraag is of zij volwaardig kan meedraaien op de arbeidsmarkt. Gezien het soms hardnekkige karakter van de leefproblemen van mensen in het onbenut arbeidspotentieel en de soms langdurige periode van inactiviteit, is het niet ondenkbaar dat met name de groep 'ontmoedigden' inmiddels een te grote afstand heeft opgebouwd. Tijdens de gesprekken met zowel Nancy Schouten als Gerard Jellema (hoofdstuk drie) kwam daarom het idee van de basisbaan als 'last resort' ter sprake. Een basisbaan is een publiek-privaat gefinancierde dienstbetrekking voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De basisbaan dient bij te dragen aan de oplossing van een maatschappelijk probleem en het doorstroomperspectief naar ander werk is niet per definitie leidend, zoals destijds wel het geval was bij de gesubsidieerde Melkertbaan (Verhoeven et al., 2019). Inmiddels experimenteren verschillende gemeenten met dit idee, waaronder Groningen, Tilburg en Rotterdam. Wanneer de kosten en baten van een basisbaan in breed welvaartsperspectief worden berekend, kan dit uiteindelijk bijdragen aan maatschappelijke meerwaarde, via per saldo netto baten (Mosselman et al., 2022; Ecorys, 2020).

⁴⁰ Zie bijvoorbeeld www.toekomstvanwerkzekerheid.nl (Universiteit van Amsterdam).

5 HET BEDRIJFSLEVEN: EEN BESCHOUWING

Om een zo'n volledig mogelijk zicht op het vraagstuk te hebben, mag de 'stem' van het (regionale) bedrijfsleven natuurlijk niet ontbreken. In december van vorig jaar is daarom een focusgroep met 20 werkgevers en -organisaties georganiseerd, afkomstig uit verschillende sectoren van de economie.⁴¹ Centraal stond de vraag tegen welke drempels bedrijven aanlopen, de herkenning van een aantal eerste onderzoeksbevindingen en de mogelijke manieren om de personeelskrapte zoveel mogelijk tegen te gaan.

5.1 ONEVENWICHTIGHEDEN OP DE ARBEIDSMARKT

Iedere deelnemer aan de focusgroep geeft aan dat er binnen zijn/haar bedrijf sprake is van personeelskrapte. Bedrijven vragen zich hierbij af in hoeverre de inzet van het onbenut arbeidspotentieel er op korte termijn een oplossing voor is. Ze krijgen in ieder geval onvoldoende geschikte kandidaten aangeboden. Mensen die tot het onbenut arbeidspotentieel behoren, lopen volgens werkgevers namelijk tegen verschillende barrières aan. De inkomensverrekening bij meer uren werk is een factor die (volledige) arbeidsparticipatie in de weg kan staan, evenals de verouderde vaardigheden of taalbarrières. Er is een gedeeld besef dat de personen die nu nog aan de kant staan, meer begeleiding nodig hebben. *"Bovendien zijn veel beroepen niet even snel aan te leren"*, zoals iemand het verwoordde.

Anderen halen de zorgtaken van mensen aan en de behoefte om niet te lang te hoeven reizen naar het werk. En in enkele gevallen missen werkgevers de intrinsieke motivatie van sollicitanten om ergens te werken: *"Je wilt wel weten of iemand het echt wil. En vaak als we vragen stellen heeft die persoon er geen antwoord op."* Het zijn volgens werkgevers allemaal redenen waarom de inzet van het onbenut arbeidspotentieel niet leidt tot een snelle oplossing. Dit neemt niet weg dat er wel degelijk werk wordt gemaakt van de begeleiding van werkzoekenden in Drechtsteden en verschillende bedrijven zoeken naar mogelijkheden om alsnog gebruik te maken van mensen die op dit moment (deels) inactief zijn.

5.2 ONGANG MET KRAPTE

Welke aanpakken leiden volgens werkgevers tot een verhoging van de arbeidsparticipatie?

Inzet op een leven lang ontwikkelen neemt verder toe

In samenwerking met het onderwijsveld zijn er inmiddels voldoende voorbeelden te vinden van voorschakeltrajecten, leerwerktrajecten, leerroutes voor statushouders en er zijn meer bedrijven die een bedrijfsschool opzetten en zelf mensen opleiden (soms mede mogelijk gemaakt door subsidies, zoals de huidige SLIM-regeling). Maar uiteindelijk geven ze aan dat het regionale bedrijfsleven de huidige onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt niet zelf kan oplossen. Het is met recht een 'wicked problem.' Iemand vat het illustratief samen: *"Ik heb de oplossing ook niet voorhanden."*

Wat verder opvalt is dat de deelnemende bedrijven aan de focusgroepbijeenkomst hetzelfde probleem ervaren, maar vaak vanuit een individueel en/of sectoraal belang de personeelskrapte te lijf gaan. Zo is het aanbieden van duobanen bijvoorbeeld niet iets wat direct lijkt aan te spreken. En van een aantal andere mogelijkheden om aan personeel te komen, wordt ook niet altijd in grote mate gebruik gemaakt, zoals het skillsgericht werven en selecteren.

⁴¹ Het gaat om werkgevers vanuit de bouwnijverheid, detailhandel, horeca, onderwijs, techniek, transport en zorg en welzijn.

Skillsgericht werven en selecteren: nog geen breed gekozen strategie

Er is (bij navraag) nog grotendeels een afwachtende houding ten aanzien van het skillsgericht werven en selecteren. Soms is dit begrijpelijk zoals in de gezondheidszorg en VOG-gevoelige sectoren en beroepen. In andere sectoren lijkt het niet werven op basis van vaardigheden een gemiste kans. Er zijn nog steeds bedrijven die overwegend inzetten op het 'schaap met de vijf poten' en er wordt niet zelden gebruik gemaakt van een klassieke sollicitatieprocedure en assessments. Hierdoor kunnen de eisen die werkgevers stellen, te hoog zijn voor mensen die nu nog aan de kant staan. Het lijkt verstandig om de sollicitatieprocedures aan te passen aan de capaciteiten en verwachtingen van het onbenut arbeidspotentieel. Een aanbeveling is om werkgevers in dit proces te begeleiden, aangezien de voordelen evident zijn (Merx et al., 2022).

Onbekendheid over wat allemaal mogelijk is

Het beschikbare aanbod vanuit wet- en regelgeving (zoals loonkostenvoordeel of tegemoetkoming voor een mogelijke aanpassing van de werkplek) wordt als nuttig gezien, maar er is ook de nodige onbekendheid en er lijkt sprake van 'versnippering' van aanbod. Desgevraagd weet niet iedere werkgever wat er precies mogelijk is en wordt het aanvraagproces soms als 'gedoe' gezien. Dit pleit voor een (nog) laagdrempelig(er) en centraal aanspreekpunt voor bedrijven.

Technologie (nog) geen heilige graal

Het is volgens werkgevers belangrijk om in de toekomst naar het gebruik van technologie te kijken, als oplossingsrichting voor de huidige personeelskrapte. Inmiddels zijn er verschillende coalities, netwerken en manieren verkend om met behulp van technologie een bijdrage te leveren aan het terugdringen van capaciteitsproblemen en om de participatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te verhogen (zie bijvoorbeeld De Looze et al., 2022). Tegelijkertijd lijkt nieuwe technologie (nog) niet de heilige graal. Deels heeft dit te maken met de stand van de technologie: *"Schilderen blijft voorsnog een ambacht."* En: *"Een automatische touringcar is er niet, tot die tijd heb je wel mensen nodig."*

Net als werkzoekenden lopen werkgevers tegen grote uitdagingen aan en zijn er vooral vragen en minder concrete oplossingen. Naast het sterker inzetten op scholing en het verkennen van de mogelijkheden die de inzet van technologie biedt, is er meer nodig.

5.3 REFLECTIE: SAMENWERKING ROND EEN GEDEELD PROBLEEM

De deelnemende bedrijven geven aan dat een intensievere samenwerking mogelijk een deel van de problemen kan tegengaan. Juist omdat er op individueel niveau geen directe oplossing voorhanden lijkt, kunnen belangen beter gecombineerd worden.⁴²

Samenwerken in de regio: een gedeelde 'etalage'

Allereerst vraagt één van de werkgevers zich af of zowel het individuele aanbod (arbeidsvoorwaarden) als het sectorale en regionale aanbod voldoende in de 'etalage' staan bij werkzoekenden. Iemand zegt hierover: *"Heeft het niet ook met de etalage te maken? Ben ik als werkgever aantrekkelijk? Ik denk dat daar veel winst in te halen is. (...) En dat je als sector jezelf beter profileert."* Hetzelfde geldt voor het werken in de regio Drechtsteden. Mogelijk is hier vanuit communicatief oogpunt ook (nog) meer te bereiken, wanneer de regio zich als aantrekkelijk (en goed te bereiken) werkgebied presenteert. Hierbij tekenen we wel aan dat dit feitelijk

⁴² Het verhogen van de salariering kan op individueel niveau bijvoorbeeld voordelig uitpakken, maar leidt ook tot een vorm van 'kannibalisatie' tussen sectoren en bedrijven.

al in gang is ingezet via een aantal bestaande samenwerkingsverbanden, het werkgeversservicepunt *Baanbrekend* en platformen zoals *smartdeltadrechtsteden.nl*

Samenwerken in de regio: gedeeld werkgeverschap

Een ander voorbeeld van bedrijven die gezamenlijk op zoek willen gaan naar oplossingen, heeft te maken met gedeeld werkgeverschap. Dit gebeurt momenteel mondjesmaat, zoals in de zorg: *“In Drechtsteden is er in de zorg een aantal zorginstellingen dat gezamenlijk de nachtdiensten vult in de thuiszorg, daar is echt een gebrek aan.”* Ook andere voorbeelden zijn afkomstig uit de gezondheidszorg, zoals vormen van regionaal collectief werkgeverschap waarbij werkenden bij verschillende werkgevers actief zijn. Maar het blijft kleinschalig. Ook in dit geval bieden partnerschappen mogelijk (meer) uitkomst voor de huidige regionale personeelskrapte.

Samenwerken in de regio: nauwere verbinding met onderwijsveld

Ook is er in de focusgroepbijeenkomst gesproken over het aanpassingsvermogen van het onderwijsveld. Kortere opleidingen en modulaire trajecten worden onder andere naar voren gebracht als denkrichtingen, hoewel er al veel gebeurt (zie paragraaf 5.2). En *Smart Delta Drechtsteden* is al een concreet voorbeeld van een zogenaamde ‘triple helix’, waarbij onderwijs, bedrijfsleven en overheid met elkaar samenwerken. Wel is er mogelijk nog een nauwere verbinding mogelijk, in het bijzonder rond ‘vrijvallende’ werkgelegenheid in de toekomst. In de regio Drechtsteden wordt er momenteel stappen gezet in de transitie naar duurzame energie. Dit levert nieuwe werkgelegenheid op, onder andere voor mensen die nu nog aan de kant staan. Welke gedeelde aanpakken zijn er dan mogelijk om deze groep aan te spreken? Hetzelfde geldt voor de uitbreiding van het bedrijf Fokker in Papendrecht, wat leidt tot een geschatte 500-800 extra, duurzame arbeidsplekken.⁴³ Gevraagde functieprofielen én skills moeten dan vroegtijdig(er) (en regionaal) in beeld worden gebracht: *wie* zijn er nodig (functies), *wat* moeten mensen kunnen (vaardigheden) en *hoeveel* zijn er nodig (aantallen)?

Voor een goede afstemming voor het in beeld brengen van de arbeidsvraag en welke onderwijsmodules daarvoor mogelijk ingezet (of ontwikkeld) kunnen worden, is het verstandig om in een vroeg(er) stadium bijeenkomsten (‘tafelgesprekken’) te organiseren tussen gemeente, werkgever(s) en onderwijs. Het is belangrijk dat dit door de gemeente vanuit één punt gecoördineerd en gefaciliteerd wordt (volgens het één loketsysteem). Naast de inzet van landelijke regelingen (zoals scholings- en ontwikkelbudgetten) kunnen deze middelen mogelijk worden aangevuld met regionale scholingsbudgetten, die jaarlijks worden vastgesteld en de belangen van individuele bedrijven overstijgen.

Tot slot: inclusief werkgeverschap en samenwerking in de regio

Op basis van de focusgroepbijeenkomst is aldus duidelijk geworden dat werkgevers onderkennen dat de regionale arbeidsmarkt inmiddels is ‘afgeroomd’ met direct inzetbaar personeel. Er komt op dit moment (veel) meer bij kijken om mensen zonder (volledige) baan in te passen op de werkvloer (denk bijvoorbeeld aan begeleiding op de werkvloer). Werkgevers lijken hierbij vooral in te zetten op de scholing en ontwikkeling van potentieel personeel. Technologie kan in de toekomst eveneens steeds meer ondersteuning bieden bij de omgang met personeelskrapte en werkgevers staan open om statushouders zo snel mogelijk een kans te geven op werk. Tegelijkertijd merken we op dat er nog ‘koudwatervrees’ lijkt te zijn ten aanzien van de inzet van personen met een grotere afstand tot werk. Dit kwam ook naar voren uit de interviews met werkzoekenden (hoofdstuk vier). Mede door de veelheid aan maatregelen is het voor werkgevers ook niet altijd even goed duidelijk wat er mogelijk is. Het werven en selecteren van het arbeidsaanbod op basis van vaardigheden in plaats van diploma’s en werkervaring wordt (nog) niet breed gedragen. Dat is een gemiste kans, gegeven de voordelen die in eerder onderzoek zijn opgesomd (Merx et al., 2022).

⁴³ Zie *baasoverjeeigentoeekomst.nl*

Ten aanzien van de toekomst is het interessant dat de deelnemende werkgevers vooral onderkennen dat meer *onderlinge samenwerking* nodig is. De bestaande regionale arbeidsmarktinfrastructuur kan dit proces (nog beter) begeleiden en faciliteren. Tijdens de focusgroepbijeenkomst is onder meer geopperd om gezamenlijk op zoek te gaan naar een betere 'etalage'. Dit kan bijvoorbeeld via campagnes, werkcafé's, laagdrempelige in- en meeloopdagen, en het aanbieden van 'moderne' arbeidsvoorwaarden die passen bij de behoeften van werkzoekenden, zoals flexibele werktijden. Gedeeld regionaal werkgeverschap en een vroegtijdige samenwerking met het onderwijsveld zijn andere aangewezen manieren om verder te verkennen. Tegelijkertijd zullen er altijd kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt blijven, die onvoldoende aan het werk komen. Voor deze groep lijkt een basisarrangement (zoals een basisbaan), een interessante aanpak om verder over door te denken.

6 EPILOOG

Alles wat in de voorgaande hoofdstukken is beschreven, leidt tot een aantal overkoepelende inzichten. Allereerst toont dit onderzoek een duidelijke realiteit: mensen die nu nog aan de kant staan in Drechtsteden (en tot het onbenut arbeidspotentieel behoren) zijn in de meeste gevallen niet direct en zonder ondersteuning inzetbaar in het arbeidsproces. De regionale arbeidsmarkt lijkt in belangrijke mate te zijn ‘afgeroomd’. Dit is een bevinding die aansluit bij recente onderzoeken in andere landen, zoals in België (Vansteenkiste et al., 2020). Dit lijkt voor sommigen wellicht een ‘open deur’, maar nog te vaak wordt er gedacht dat met een ‘silver bullet’ (zoals een kant-en-klare projectinterventie) het arbeidspotentieel is te vergroten. Overigens lijkt het besef van een ‘wicked problem’ op de arbeidsmarkt, zowel onder het regionale bedrijfsleven als bij lokale beleidsmakers inmiddels voldoende aanwezig. Mede hierom hebben partijen in de regio Drechtsteden in hun beleidsaanpak gekozen voor maatwerk en een grotere nadruk gelegd op inclusief werkgeverschap (zie hoofdstuk drie).

Tegelijkertijd worstelen zowel bedrijven als werkzoekenden met de huidige situatie in de regio. Aan werknemerszijde is er niet zelden sprake van een opeenstapeling van drempels, die (volledige) arbeidsparticipatie in de weg staat (zie hoofdstuk vier). En we constateren dat het bedrijfsleven nog te veel lijkt te denken vanuit individuele belangen en nog wel degelijk stappen kan zetten als het gaat om inclusie op de werkvloer (zie hoofdstuk vijf).

In het voorliggende rapport zijn verschillende denksporen gepresenteerd, aan zowel de vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De landelijke (systemische) randvoorwaarden (zoals het beschikbaar stellen van budgetten en het streven dat ‘werk moet lonen’) laten we hierbij grotendeels buiten beschouwing. Naast de eerder gepresenteerde aandachtspunten, stellen we in deze epiloog vast dat er zowel aan vraag- als aanbodzijde sprake is van de nodige risico-aversie. Werkgevers lijken de inzet van het onbenut arbeidspotentieel als (te) risicovol te zien (hoewel er tegelijkertijd ook onbekendheid is met wat er allemaal in ondersteunende zin mogelijk is) en werkzoekenden kampen met verschillende psychologische blokkades en andere drempels die vragen om een integraal ondersteuningsaanbod. Ze zoekt bij voorkeur naar vacatures die dicht bij de eerdere werkervaring ligt, waardoor een stuk vrijwillige arbeidsmobiliteit verdwijnt.

Hoe nu verder? Om risico-aversie aan beide zijden tegen te gaan, moeten verschillende partijen in de regio zoveel mogelijk over de eigen ‘schaduw’ stappen en werk maken van een inclusievere arbeidsmarkt. Samenwerking, een andere visie op werving en selectie, en het *niet* denken in projectgebonden aanpakken zijn hierbij sleutelwoorden. De aangesloten partijen binnen Smart Delta Drechtsteden kunnen hierbij het voortouw nemen om vernieuwingen te realiseren, zoals het gezamenlijk ontwikkelen van een centrale, regionale arbeidsmarktinfrastructuur waar zowel werkzoekenden als bedrijven terecht kunnen met hun ondersteuningsbehoeften, waar goede voorbeelden van inclusief werkgeverschap kunnen worden gedeeld en van elkaar geleerd, en waar aanpakken worden bedacht rondom regionale samenwerking (zoals campagnes over het werken in de regio, het doordenken van regionale arbeidscontracten en het in een vroegtijdiger stadium laten aansluiten van onderwijspartijen bij het ontstaan van toekomstige werkgelegenheid, zoals nu het geval is rond de energietransitie). Uitwerking van deze gedachte (inclusief de bijbehorende verantwoordelijkheden en financieringslijnen) is vanzelfsprekend aan de (regionale) politiek en belanghebbenden in de regio. De beschikbaarheid van een dergelijke structuur maakt het beter mogelijk om te komen tot gedeelde waarden en (lerende) aanpakken. En het sluit bovendien aan bij de behoefte van veel werkzoekenden aan een zo’n laagdrempelig mogelijk, integraal en centraal informatiepunt. Daarnaast blijft het op een praktisch niveau natuurlijk van belang dat werkzoekenden getraind worden in (meer) proactief loopbaangedrag en hebben werkgevers zeker geen bescheiden rol als het gaat om goed werkgeverschap (denk bijvoorbeeld aan de vooroordelen die lijken te spelen bij kwetsbare groepen op arbeidsmarkt). Maar om écht verschil te maken gaat het om het leggen van (nog betere) verbindingen tussen partijen van het regionale ecosysteem Drechtsteden. Tot slot zal er naar verwachting altijd een groep werkzoekenden zijn die ondanks alle inspanningen niet aan de slag komt. Voor deze groep verdient het aanbeveling om de mogelijkheid van een (publiek-privaat gefinancierde) basisbaan te verkennen.

I LITERATUUROVERZICHT

- Beer, P. de, (2018). Laagopgeleiden vaker aan het werk, maar wel op laagbetaalde en flexibele baan, *TPEdigitaal*, 12(2): 1-19.
- Burdorf, A. & Schuring, M. (2022). Staat van de gezondheid in Rotterdam, in: Dekker, F., Fenger, M. & Van Kooij, M. (red.) *Waardevol aan het werk in Rotterdam*. Soest: BoekXpress.
- CBS (2021). *Onbenut arbeidspotentieel bestaat voor een derde uit jongeren*, 20 september 2021. Verkregen van: www.cbs.nl
- CMS Dordrecht. *Maatschappelijke diensttijd*. Verkregen van: [https://cms.dordrecht.nl/Inwoners/Overzicht Inwoners/Zorg en ondersteuning/Maatschappelijke Diensttijd](https://cms.dordrecht.nl/Inwoners/Overzicht%20Inwoners/Zorg%20en%20ondersteuning/Maatschappelijke%20Diensttijd)
- Clark, A. (2018). Four decades of the economics of happiness: where next? *The Review of Income and Wealth*, 64(2): 245-269.
- Coalitieakkoord 2021-2025 (2021). Verkregen van: www.rijksoverheid.nl
- De Werkshop (2014). *Werkmakelaar*. Verkregen van: <https://dewerkshop.nl/projects/werkmakelaar/>
- Dekker, F. & Van der Veen, R. (2017). *Het midden weg?* Delft: Eburon.
- Dekker, F., De Vleeschouwer, E. & Van der Toorn, Arie-Jan, (2022). *De jeugd heeft toekomst. JINC Impactonderzoek*. Rotterdam: SEOR.
- Dordrecht (2017). *Dossier – 1932081: Vaststellen Startnotitie Jongeren op de Rit*. Verkregen van: https://www.dordrecht.nl/pls/idad/!mozEgemMbScherm1.toonDossier?F_DOS_VOLGNER=1932081&F_TAB=DOC&F_NOCACHE=17283365&F_TERUGKEERNAAM=&F_TERUGKEERURL=
- Drechtsteden (2018). *Regioplan Matchen op werk*. Verkregen van: <https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Aanvraag%20Drechtsteden>
- Drechtsteden (2019). *Aanvraag perspectief op werk arbeidsmarktregio*. Verkregen van: <https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Actieplan%20PoW%20Drechtsteden.pdf>
- Drechtsteden (2019). *Iedereen een zelfstandig en volwaardig bestaan. Regionale visie sociaal domein Drechtsteden*. Dordrecht: Sociale dienst Drechtsteden.
- Echtelt, P. van, (2010). *Een baanloos bestaan*. Den Haag: SCP.
- Ecorys (2020). *Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges*. Rotterdam: Ecorys.
- Engbersen, G. (1990). *Publieke bijstandsgeheimen; het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Leiden: Stenfert Kroese.
- Gruijter, M. de, & Van den Toorn, J. (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Hippert, N. & Engelen, M. (2022). *Jongeren bereiken en activeren*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.
- Hoff, S. (1998). *Een bestaan zonder baan*. Den Haag: SCP.
- IBO (2019). *IBO Deeltijdwerk*. Den Haag: IBO.
- Inlichtingenbureau (2019). *Jongeren in Beeld*. Utrecht: Inlichtingenbureau.

- Klein, M. van der, Kwakernaak, M. & Reches, L. (2022). *Vangnet tussen wal en schip*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Koen, J. (2019). Een zekere toekomst begint bij jezelf? In: Dekker, F. et al. (red.). *Nieuwe zekerheden in onzekere tijden*. Soest: BoekXpress.
- Looze, M. de, Kranenborg, K. & Wilschut, E. (2022). Technologie voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, *Beleid en Maatschappij*, 49(1): 43-52.
- Merx, E., Edzes, A. & Van Lieshout, H. (2022). Heel Holland Matcht? *Tijdschrift voor HRM*, 3: 62-84.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Kamerbrief Actieplan Dichterbij dan je denkt*. Verkregen van:
<https://open.overheid.nl/repository/ronl-7f228d53ba07101f5b369304a539669d8e97ad3c/1/pdf/kamerbrief-actieplan-dichterbij-dan-je-denkt-korte-termijn-aanpak-krapte.pdf>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Kamerbrief hoofdlijnen arbeidsmarkt*. Verkregen van:
<https://open.overheid.nl/repository/ronl-97fe9c1d0c3f6edad711aa0fda91fbfdb750515/1/pdf/hoofdlijnenbrief-arbeidsmarkt.pdf>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Kamerbrief Aanpak Arbeidsmarkt krapte*. Verkregen van:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/24/kamerbrief-over-aanpak-krapte-op-arbeidsmarkt>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur*. Verkregen van:
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/10/11/kamerbrief-uitgangspunten-voor-de-uitbreiding-van-de-arbeidsmarktinfrastructuur>
- Monitor Werkgeverstevredenheid (2021). *Regionale WerkgeversServicePunten door de ogen van de werkgever*. Verkregen van:
https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Werkgeverstevredenheid_WSP%20Baانبrekend%20Drechtsteden.pdf
- Mosselman, K., Dekker, F. & De Vleeschouwer, E. (2022). Experimenteren met basisbanen in Groningen en Rotterdam, *Beleid en Maatschappij*, 49(1): 26-42.
- Raad Dordrecht (2021). Glansrijke toekomst voor jongeren van 12-27. Verkregen van:
<https://raad.dordrecht.nl/Documenten/202104-6-Reserveringsvoorstel-Glansrijke-toekomst-jongeren-12-27-jaar-Agenda-2030-6.docx>
- Raadsinformatiebrief Drechtsteden (2018). *Raadsinformatiebrief motie 'jongeren aan zet'*.
- Regioplan (2017). *Matchen op werk*. Verkregen van:
<https://www.euroguidance.nl/images/user/beleid/monitor-matchen-op-werk.pdf>
- Sanders, J., Post, J., Van Genabeek, J. & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-) integratiepraktijk, *Beleid en Maatschappij*, 49(1): 53-72.
- Sax, M. en Donker van Heel, P. (2015). *De uitgestoken hand Evaluatie van de samenwerking van UWV en gemeenten op het gebied van werk en inkomen 2012-2014*. Zoetermeer: Panteia. Verkregen van:
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-643241.pdf>
- SCP (2022). *Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers – editie 3*. Den Haag: SCP.
- Spies, H., Tan, S. & Davelaar, M. (2016). *De jeugd maar geen toekomst?* Amsterdam: SWP.
- Thematische factsheet Europees semester actief arbeidsmarktbeleid (2017). Verkregen van:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_nl.pdf

UWV (2021). *Regio in beeld: Drechtsteden*. Amsterdam: UWV.

UWV (2022a). *Wie zitten er in het onbenut arbeidspotentieel?* Verkregen van: www.werk.nl

UWV (2022b). *Welk deel van het onbenut arbeidspotentieel is ingeschreven?* Verkregen van: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/prognose-trends/welk-deel-onbenut-arbeidspotentieel-is-ingeschreven>

Vansteenkiste, S., Scholiers, B. & Van Lancker, W. (2020). Een profielschets van de baanloze gezinnen in Vlaanderen, *Over.Werk-Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 30(1): 56-65.

Verhoeven, J., Van Wijk, E. & Dekker, F. (2019). De parallelle arbeidsmarkt: werk voor iedereen, in: Dekker, F. et al. (red). *Nieuwe zekerheden in onzekere tijden*. Soest: BoekXpress.

WerkEnergieAnalyse (2021). *Gemeente Dordrecht maakt gericht beleid voor 60-plussers*. Verkregen van: [Gemeente Dordrecht maakt gericht beleid voor 60-plussers - Werkenergieanalyse](#)

WRR (2017). *Weten is nog geen doen*. Den Haag: WRR.

WRR (2020). *Het betere werk*. Den Haag: WRR.

ZonMw (2022). *The Nxt Chapter*. Verkregen van: www.zonmw.nl

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Gemeente Dordrecht.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV, Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam.

www.seor.nl