



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Monitor Arbeidsmarkt

nummer 2 - augustus 2010



Inhoud

Inleiding			
Leeswijzer			
1. Werkgelegenheid en werkloosheid	01		
1.1. Inleiding	01		
1.2. Ontwikkeling conjunctuur	01		
1.3. Werkgelegenheid	02		
1.3.1. Arbeidsdeelname	04		
1.3.2. Vacatures en dynamiek op de arbeidsmarkt	09		
1.4. Werkloosheid	12		
1.4.1. Gematigde arbeidsmarktreactie	14		
1.4.2. Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken	15		
2. Arbeidsmarktmaatregelen	19		
2.1. Inleiding	19		
2.2. Uitvoering WW	19		
2.3. Arbeidsmarktinformatie	19		
2.4. Van werk naar werk (mobiliteitscentra)	19		
2.5. Deeltijd WW	20		
2.6. Bijzondere regeling werktijdverkortung	21		
2.7. Scholingsbonus, ervaringscertificaten en ervaringsprofielen (EVC en EVP)	21		
2.8. Leerwerkloketten	22		
2.9. Europees Globaliseringsfonds (EGF)	22		
2.10. Europees Sociaal Fonds (ESF)	22		
2.11. Publiek-private samenwerking	23		
2.12. Overheidswerkgevers	23		
2.13. Versterken infrastructuur voor regionale samenwerking zorg	23		
2.13.1. Impuls Regionale Samenwerking Zorg 2009-2011	23		
2.14. Aanpak jeugdwerkloosheid	24		
2.15. Schuldhulpverlening	25		
2.16. Regeling kleine banen	25		
2.17. Afspiegeling	26		
2.18. Inspanningen van sociale partners	26		
2.19. Inspanningen van gemeenten	27		
2.20. Eindverslag Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt	28		
3. Uitkeringen	31		
3.1. Inleiding	31		
3.2. WW-uitkeringen	31		
3.3. WWB-uitkeringen	32		
3.4. Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	33		
4. Aan het werk: bemiddeling en re-integratie	37		
4.1. Inleiding	37		
4.2. Aan het werk zonder re-integratieondersteuning	37		
4.3. Aan het werk met re-integratieondersteuning	38		
4.3.1. Uitstroom naar werk binnen 24 maanden na start re-integratieondersteuning	38		
4.3.2. Re-integratietrajecten	39		
4.4. Re-integratieondersteuning niet direct naar werk	40		
4.5. Re-integratieinstrumenten	42		
4.5.1. Premiekorting oudere werknemers	42		
4.5.2. Loonkostensubsidies	42		
4.5.3. Afbouw gesubsidieerde banen	42		
5. Kerngegevens arbeidsmarkt	45		
Bijlage Integraal eindverslag Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt, juli 2010	47		
1. Infrastructuur op de werkpleinen	48		
2. Positie van jongeren	49		
3. Benadering van werkgevers in de regio	51		
4. Focus ook op onderkant arbeidsmarkt	52		
5. Intersectorale mobiliteit	53		
6. Transparantie over resultaten	54		
Referentielijst			
Tekstboxen			
Tekstbox 1 Nieuwe CBS-cijfers beroepsbevolking	04		
Tekstbox 2 Ontwikkeling onderkant arbeidsmarkt	06		
Tekstbox 3 Werkloosheid in historisch perspectief	13		
Tekstbox 4 Reactie arbeidsaanbod op de recessie	14		
Tekstbox 5 Werkloosheidsdefinities en verschillen in werkloosheid naar leeftijd	17		
Tekstbox 6 Krijgen mensen waar ze recht op hebben? Beleidsdoorlichting artikel 49	35		

Inleiding

Voorgaande Monitor Arbeidsmarkt (maart 2010) concludeerde dat hoewel er nog geen sprake was van serieus economisch herstel, de economie over het dieptepunt van de crisis heen leek te zijn. Dit beeld van voorzichtig herstel lijkt door te zetten in het tweede kwartaal van 2010. De economische groei is inmiddels al drie kwartalen op rij positief en wordt daarmee iets robuuster. De juniramingen van het CPB van de economische groei in 2010 en 2011 zijn ten opzichte van maart 2010 (CEP 2010) een $\frac{1}{4}$ procent naar beneden bijgesteld maar zijn nog steeds positief met $1\frac{1}{4}\%$ in 2010 en $1\frac{3}{4}\%$ in 2011.

In 2009 stegen zowel de werkloosheid als het volume van de uitkeringen, waarbij vooral het WW-volume toenam. Uit deze ontwikkelingen bleken de gevolgen van de economische crisis op de arbeidsmarkt echter minder hard te zijn dan gevreesd werd. Vergeleken met de economische krimp was de werkloosheidsstijging in 2009 bijzonder gematigd te noemen, zowel in historisch als in internationaal perspectief. Sinds februari 2010 is vervolgens, na maanden van stijging (piek van 5,8%), de werkloosheid licht gedaald tot 5,5% in juni. In absolute aantallen een daling met 37 duizend werklozen (22 duizend voor seizoen gecorrigeerd). In dezelfde periode daalde het aantal WW-uitkeringen met 40 duizend. Dit heeft ertoe geleid dat het CPB de ramingen van de gemiddelde werkloosheid in 2010 en 2011 neerwaarts heeft bijgesteld van $6\frac{1}{2}\%$ in 2010 en 2011 naar $5\frac{3}{4}\%$ in 2010 respectievelijk 6% in 2011. Voor 2010 is dat een stijging ten opzichte van 2009 met 0,85 procent, voor 2011 verwacht het CPB dat het jaargemiddelde van 2011 iets hoger zal uitkomen dan het jaargemiddelde over 2010.

Bepaalde groepen en sectoren op de arbeidsmarkt werden harder geraakt door de crisis dan andere. Zo is de werkloosheid onder jongeren, niet-westerse allochtonen en mannen meer gestegen dan onder ouderen, autochtonen en vrouwen. Zodra de werkgelegenheid weer aantrekt - in eerste instantie vooral flexibele banen - zullen eerstgenoemde groepen echter ook weer als eerste profiteren. Sectoren als de zakelijke dienstverlening (vooral de uitzendbranche), industrie, handel en bouw ondervonden de grootste negatieve gevolgen van de crisis. Daarentegen liet de collectieve sector juist ook het afgelopen jaar een groei zien, die naar verwachting zal doorzetten in 2010 en 2011. Recente toekomstverkenningen wijzen er op dat hier op de (middel)lange termijn forse problemen kunnen ontstaan met de vacaturevervulling.

De voorgaande Monitor Arbeidsmarkt kondigde het geleidelijk afbouwen van de deeltijd-WW aan. Nieuwe instroom bleef ook na 1 april 2010 mogelijk maar de einddatum van de regeling bleef vaststaan op 1 juli 2011. Deze ingezette beleidslijn lijkt gepast, gegeven het voorzichtige economische herstel en de lichte daling van de werkloosheid sinds februari 2010.

Sinds de vorige Monitor Arbeidsmarkt hebben een aantal bedrijven vergaande reorganisaties aangekondigd, met soms grote gevolgen voor de lokale werkgelegenheid. Mobiliteitscentra spelen een grote rol bij het van werk-naar-werk begeleiden van deze met ontslag bedreigde werknemers. Daarnaast wordt er in sommige gevallen een aanvraag voor financiële steun uit het Europees Globaliseringsfonds (EGF) ingediend.

De eerste tekenen van herstel zetten door, maar zijn met grote onzekerheid omgeven. De grote vraag blijft of het herstel tijdig en krachtig genoeg zal blijken om alle mensen die vooralsnog in loondienst zijn gehouden door bedrijven ook daadwerkelijk op langere termijn hun baan kunnen behouden, of dat het herstel om zal slaan in een terugval/dip met een tweede golf van werkloosheid als gevolg. Daarnaast blijft de invloed van de recessie op de arbeidsmarkt ook nog steeds zichtbaar. Veel mensen zijn op zoek naar werk en hebben in sommige gevallen behoefte aan ondersteuning bij het vinden van werk. Naar verwachting zal het in de nabije toekomst een flinke uitdaging blijven voor mensen die werkloos zijn of raken om zo snel mogelijk weer werk vinden, vooral voor degenen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben door bijvoorbeeld beperkte kwalificaties en geringe ervaring.

Leeswijzer

Zoals u van de Monitor Arbeidsmarkt gewend bent, is ook deze augustus-editie ingedeeld in vier thematische hoofdstukken die de volgende thema's bestrijken: 1) werkgelegenheid en werkloosheid, 2) arbeidsmarktmaatregelen, 3) uitkeringen, en 4) bemiddeling en re-integratie (aan het werk). Ieder hoofdstuk bevat een inleiding die de belangrijkste ontwikkelingen samenvat. Onderstaande noemt kort om welke ontwikkelingen het gaat.

Hoofdstuk 1, Werkgelegenheid en werkloosheid, gaat in op de ontwikkelingen in het eerste kwartaal van 2010 (en voor zover cijfers beschikbaar zijn het tweede kwartaal van 2010) ten opzichte van eerdere periodes, alsmede een vooruitblik naar 2010-2011, met betrekking tot de economische groei/krimp, de arbeidsdeelname, de werkgelegenheid, en de werkloosheid. Daarbij wordt tevens onderscheid gemaakt naar sector en persoonskenmerken.

Hoofdstuk 2, Arbeidsmarktmaatregelen, geeft een beeld van negentien verschillende arbeidsmarktmaatregelen die zijn getroffen om de gevolgen van de crisis tegen te gaan. Zo gaat dit hoofdstuk in op de stand van zaken ten aanzien van de dienstverlening van de mobiliteitscentra, de uitvoering van de WW, ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie, de leerwerkloketten, ESF, EGF, de scholingsbonus, de ervaringscertificaten en ervaringsprofielen. Ook gaat dit hoofdstuk in op de tussenevaluatie van de Impuls Regionale Samenwerking Zorg (2.13.1), de evaluatie van de tijdelijke verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel (2.17), en het eindverslag van het Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt (2.20). Dit laatste verslag is bovendien integraal als bijlage opgenomen in deze Monitor.

Hoofdstuk 3, Uitkeringen, geeft een beeld van de recente ontwikkelingen bij de verschillende uitkeringen, te weten WW-, bijstand-, en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO, WAZ, Wajong, WGA, en IVA). Het hoofdstuk schetst per uitkering de ontwikkeling over de periode 2008 – eerste helft 2010, de verdeling naar leeftijd in de laatst gemeten maand, en – voorzover beschikbaar – informatie over de instroom en uitstroom (naar bestemming).

Hoofdstuk 4, Aan het werk: bemiddeling en re-integratie, sluit aan bij het SZW begrotingsartikel 47 (Aan het Werk: Bemiddeling en Re-integratie). Dit hoofdstuk gaat in op de mate waarin werkzoekenden, met of zonder re-integratieondersteuning, werk vinden of ondersteuning krijgen niet direct naar werk (sociale activering). Het hoofdstuk sluit af met de specifieke re-integratieinstrumenten premiekorting oudere werknemers, loonkostensubsidie, en ID/WIW-banen.

Hoofdstuk 5, Kerngegevens arbeidsmarkt, is het laatste hoofdstuk van deze Monitor en bestaat uit twee tabellen met stand- respectievelijk stroomcijfers met betrekking tot (o.a.) BBP, arbeidsproductiviteit, werkgelegenheid, arbeidsvolume, uitzendvolume, vacaturemarkt, (langdurige) werkloosheid, uitkeringen, kansen op instroom in de WW en baanvindkansen van WW'ers. Daarbij wordt, voorzover cijfers beschikbaar en relevant, onderscheid gemaakt naar specifieke groepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen, jongeren en ouderen).

De Monitor Arbeidsmarkt sluit af met een volledige referentielijst.

1. Werkgelegenheid en werkloosheid

1.1. Inleiding

Na vijf kwartalen met een sterke krimp was in het eerste kwartaal van 2010 weer sprake van een economische groei, met 0,6 procent ten opzichte van het eerste kwartaal 2009. Het is het derde achtereenvolgende kwartaal met een positieve kwartaal-op-kwartaalgroei. De nieuwste CPB-raming (juni 2010) verwacht voor 2010 en 2011 een economische groei met 1¼ respectievelijk 1¾ procent.

Het aantal werkzame personen zal naar verwachting van het CPB gemiddeld over 2010 nog wel afnemen, met ruim 65 duizend personen. Het jaargemiddelde van de werkloosheid in 2010 zal volgens de juni-raming van het CPB uitkomen op 5¼ procent, dat is een stijging ten opzichte van 2009 met 0,85 procent. Het jaargemiddelde van de werkloosheid in 2011 zal naar verwachting van het CPB nog iets oplopen, naar 6 procent (paragraaf 1.2).

De werkgelegenheid in de collectieve sector (openbaar bestuur, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg) liet het afgelopen jaar nog een groei zien, en de perspectieven voor 2010 en 2011 zijn hier ook het beste. In de marktsector zal de daling van de werkgelegenheid zich in 2010-2011 voortzetten (paragraaf 1.3).

De arbeidsdeelname is volgens nieuwe CBS-cijfers (zie tekstbox 1) tussen eind 2008 en maart 2010 gedaald van 68,6 naar 66,7 procent, voor seizoen gecorrigeerd. Sindsdien is deze weer iets gestegen, naar 66,9 procent in juni 2010. Mede door verdringing zal de werkgelegenheidsgroei vooral ten goede komen aan personen met tenminste startkwalificatie. Over een langere periode bezien blijft de werkgelegenheid voor laagopgeleiden in absolute aantallen constant en wijken de perspectieven voor de middellange termijn niet af van de verwachtingen voor andere opleidingsniveaus (zie tekstbox 2). Ook de arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen ontwikkelt zich positief. Voor ouderen speelt daarbij het langer doorwerken. Voor vrouwen geldt dat zij vaak werkzaam zijn binnen de collectieve sector, een sector waar de werkgelegenheid zich relatief gunstig ontwikkelt (paragraaf 1.3.1).

De vacaturemarkt zal in 2010 en 2011 naar verwachting weer aantrekken. Niet iedereen zal echter in gelijke mate profiteren van de aangeboden vacatures. Vooral lager opgeleiden en ouderen (55-64 jaar) hebben minder kans om werk te vinden (paragraaf 1.3.2).

De werkloosheid is volgens de nieuwe CBS-cijfers tussen eind 2008 en februari 2010 gestegen van 3,7 naar 5,8 procent, voor seizoen gecorrigeerd. Sindsdien is deze weer iets gedaald, naar 5,5 procent in juni 2010. De werkloosheidsstijging in 2009 is gezien de terugval van de economie in 2008-2009 bijzonder gematigd geweest, zowel vanuit historisch (zie tekstbox 3) als internationaal perspectief (paragraaf 1.4).

In paragraaf 1.4.1 en tekstbox 4 wordt onderzocht welke rol ontmoediging van het arbeidsaanbod gespeeld heeft bij de gematigde werkloosheidstoename.

De werkloosheid is in 2009 het sterkst gestegen voor jongeren, niet-westerse allochtonen en - in het algemeen - personen zonder startkwalificatie. De werkloosheidsstijging onder ouderen (55-64 jaar) bleef relatief beperkt. Bij de hoge werkloosheid van jongeren en de lagere werkloosheid onder ouderen geldt wel de kanttekening dat de formele werkloosheidsdefinitie de werkloosheid onder jongeren sterker belicht dan die onder ouderen. In tekstbox 5 wordt ingegaan op de verschillende werkloosheidsdefinities en de verschillen in werkloosheid naar leeftijd (paragraaf 1.4.2).

1.2. Ontwikkeling conjunctuur

De economie groeide licht in het eerste kwartaal van 2010. Het volume van het bruto binnenlands product was 0,6 procent groter dan in het eerste kwartaal van 2009. De toename volgt op vijf kwartalen met een sterke krimp. Ten opzichte van het voorafgaande kwartaal groeide de economie in het eerste kwartaal met 0,3 procent. Hierbij is rekening gehouden met werkdag- en seizoeneffecten. Het is het derde achtereenvolgende kwartaal met een positieve kwartaal-op-kwartaalgroei.

De industrie produceerde in mei 7 procent meer dan in mei 2009. Het uitvoervolume van goederen was ruim 17 procent groter. De consumptie van huishoudens was 1,2 procent hoger dan een jaar eerder. De kapitaalmarktrente daalde in juni verder, naar 2,9 procent. Daarmee was de rente historisch laag. De inflatie daalde naar 0,8 procent. De afzetprijzen van de industrie waren in mei 10,5 procent hoger dan een jaar eerder. De werkloosheid is sinds februari 2010 voor de vierde maand op rij iets afgenomen. In juni waren er 5 duizend werklozen minder dan in mei. Het aantal banen was in het eerste kwartaal 156 duizend lager dan een jaar eerder. Er stonden eind maart 113 duizend vacatures open. Dit zijn er 11 duizend minder dan eind december. De daling van het aantal uitzenduren vlakke verder af. In het eerste halfjaar van 2010 werden 21 duizend ontslaanvragen ingediend. Dit is 30 procent minder dan in dezelfde periode in 2009. Het aantal faillissementen van bedrijven en instellingen in het tweede kwartaal 2010 ligt volgens voorlopige cijfers ongeveer 15 procent lager dan in het tweede kwartaal van 2009, en 10 procent lager dan in het eerste kwartaal van 2010. In de 'Kortetermijnraming juni 2010' heeft het CPB de raming van de economische groei voor 2010 en 2011 ten opzichte het Centraal Economisch Plan (CEP) 2010 met $\frac{1}{4}$ %-punt naar beneden bijgesteld tot respectievelijk $1\frac{1}{4}$ % en $1\frac{3}{4}$ %. De groeiraming voor Nederland blijft hoger dan die van het eurogebied. De neerwaartse bijstelling van de raming is het resultaat van onrust op de financiële markten, onzekerheid bij consumenten en producenten en onzekerheid over toekomstig beleid. Dit resulteert ook in een lagere eurodollarkoers, die gunstig doorwerkt op onze concurrentiepositie. De (hernieuwde) onrust op de financiële markten dreigt het prille economische herstel te verstoren. De prognose voor het jaargemiddelde van de werkloosheid in 2010 en 2011 is eveneens neerwaarts bijgesteld ten opzichte van het CEP 2010 van 6,5% in 2010 en 2011 naar 5 $\frac{3}{4}$ % in 2010 en 6% in 2011. Het CPB verwacht dus dat het jaargemiddelde van 2011 iets hoger zal uitkomen dan het jaargemiddelde over 2010. Wanneer de huidige werkloosheidsdaling (sinds februari 2010) volgens de CBS-cijfers aanhoudt, zal de raming van de gemiddelde werkloosheid over 2010 (en 2011) mogelijk nogmaals neerwaarts bijgesteld kunnen worden. Een nieuwe raming wordt door het CPB gepubliceerd in de MEV 2011 (september 2010).

1.3. Werkgelegenheid

In het eerste kwartaal 2010 waren er ruim 7,7 miljoen banen. Dat zijn er 156 duizend (2,0 procent) minder dan een jaar eerder. Veruit de grootste daling trad op in de zakelijke dienstverlening waar het aantal banen met 105 duizend (7,0 procent) afnam. De daling bestaat voor het overgrote deel uit uitzendbanen via uitzendbureaus. Deze branche ving hiermee de zwaarste klap op van het banenverlies. Ook de daling van het aantal banen in de industrie, financiële instellingen, bouw en transport was relatief groot met een afname van 4,1 tot 5,8 procent. De daling in de handel bleef met 2,0 procent relatief beperkt. In de collectieve sector (Gezondheids- en welzijnszorg, Openbaar bestuur en Onderwijs) hield de groei van het aantal banen aan, met 69 duizend (+3,0 procent). Het grootste deel van deze groei (45 duizend) zit in de gezondheids- en welzijnszorg (zie figuur 1.3a).

Het verlies aan banen is enigszins beperkt door de deeltijd-WW. Werknemers die onder de tijdelijke regeling deeltijd-WW vallen tellen voor hun volledige baan mee als werknemer. In de UWV Arbeidsmarktprognose 2010-2011² wordt de omvang van het baanbehoud door de deeltijd-WW geschat op 20 à 30 duizend.

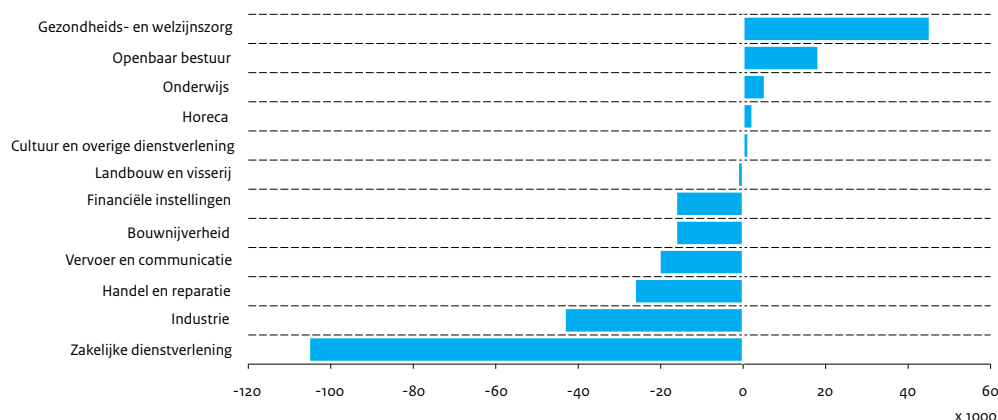
Genoemd verschil in ontwikkeling tussen marktsector en collectieve sector is niet toevallig. De marktsectoren worden veel sterker beïnvloed door de internationale handel en de conjunctuur (zie figuur 1.3b). De collectieve sector reageert minder turbulent op economische fluctuaties: de vraag in deze sector wordt vooral bepaald door autonome factoren zoals zorgvraag en onderwijsvraag die beide merendeels afhankelijk zijn van de leeftijdsopbouw van de bevolking. Ook is de omvang van de collectieve sector en daarmee de werkgelegenheid in deze sector, onderwerp van overheidsbeleid.

Vanuit de arbeidsmarktprognose van het UWV blijkt dat de bouwsector één van de sectoren is die met vertraging door de economische crisis getroffen wordt. In 2009 vielen de gevolgen van de crisis voor de bouwsector nog mee, aangezien veel projecten nog lopend waren. In de eerste helft van 2010 is een duidelijke teruggang in orders en vergunningen, en dus in het aantal bouwactiviteiten gebleken. Het aantal bouwvergunningen is teruggelopen met 19%. Ook voor de rest van 2010 wordt in de bouw nog een forse krimp van de werkgelegenheid verwacht en de verwachtingen voor 2011 laten nog geen herstel zien.

¹ CPB (2010).

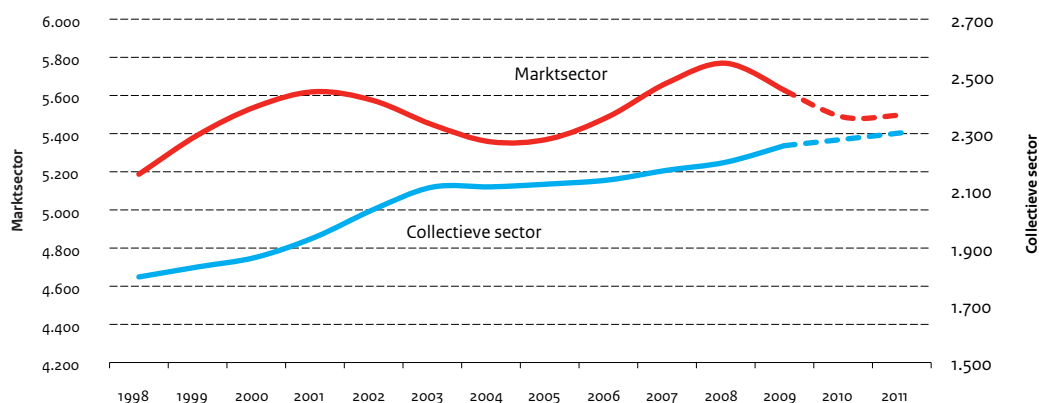
² SEOR, Bureau Louter en UWV WERKbedrijf (2010), blz. 14.

Figuur 1.3a Mutatie aantal banen naar sector, 1e kwartaal 2010 t.o.v. 1e kwartaal 2009



Bron: CBS

Figuur 1.3b Banen werknemers in de marktsector en collectieve sector (x 1000)



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2010-2011

De werkgelegenheid in de industrie loopt al jaren terug. Bovenop deze structurele krimp is in 2009 de werkgelegenheid extra snel teruggelopen. In 2010 en 2011 wordt geen verbetering verwacht, maar een verlies van 44 duizend respectievelijk 22 duizend banen.

Wat betreft de zakelijke diensten wordt eerst in 2011 weer een groei verwacht van het aantal banen.

De verwachtingen voor de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs zijn gunstig, zij het dat in de prognoses geen rekening is gehouden met de effecten van mogelijke bezuinigingen in de zorgsector in de komende jaren. Recente toekomstverkenningen duiden er op dat in de collectieve sector op de (middel)lange termijn forse problemen zullen ontstaan, vanwege een toenemende vervangingsvraag en bij de zorg eveneens een uitbreidingsvraag door de toenemende vergrijzing (zie paragrafen 2.12 en 2.13).

Met de daling van de werkgelegenheid als gevolg van de recessie nam het aantal ontslagen en faillissementen sterk toe. In 2009 is het aantal ontslagaanvragen via het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI) ruim verdubbeld ten opzichte van 2008, van 28 naar 60 duizend (zie figuur 1.3c).

Het aantal bij de kantonrechter ingediende ontbindingsverzoeken steeg in dezelfde periode van 24 duizend naar 30 duizend (+27 procent).

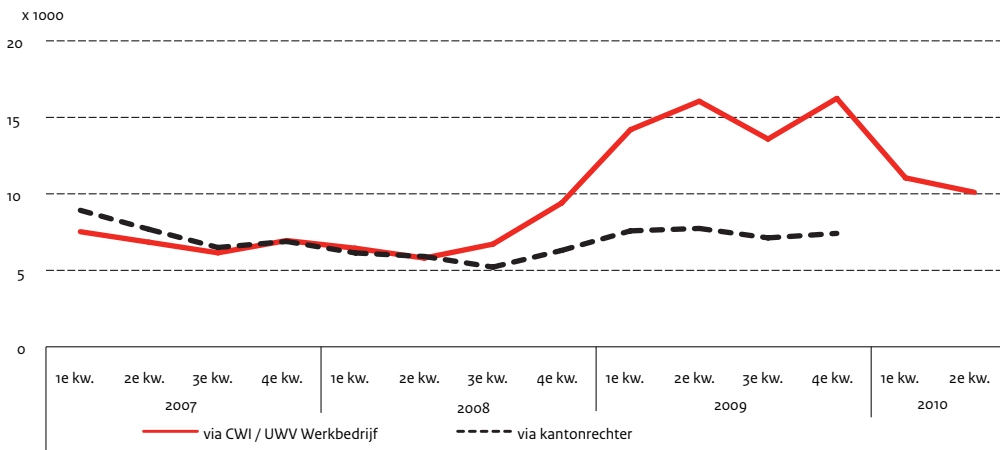
In het eerste halfjaar van 2010 werden 21 duizend ontslagaanvragen ingediend. Dit is 30 procent minder dan in dezelfde periode in 2009. Voor het aantal ontbindingsverzoeken in 2010 zijn nog geen nieuwe cijfers beschikbaar.

Bij het aantal faillissementen zien we een zelfde beeld: na een jarenlange daling kwam het aantal uitgesproken faillissementen van bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken) in 2009 uit op 8 duizend. Dat is 73 procent meer dan een jaar eerder.

Het grootste aantal bedrijfsfaillissementen kwam in 2009 voor in de zakelijke dienstverlening. Er gingen vooral veel uitzend- en detachingsbureaus, organisatieadviesbureaus en ICT-bedrijven failliet. Relatief was de toename het grootst in de industrie (+121 procent), gevolgd door de zakelijke dienstverlening en verhuur (+100 procent) en de financiële instellingen (+84 procent).

In het tweede kwartaal van 2010 is het aantal faillissementen wat verminderd. Volgens voorlopige cijfers zal het totaal aantal bedrijfsfaillissementen over het tweede kwartaal 2010 ongeveer 15 procent lager uitkomen dan in het tweede kwartaal van 2009, en 10 procent lager dan in het eerste kwartaal van 2010.

Figuur 1.3c Ontslagaanvragen via CWI / UWV WERKbedrijf en kantonrechter (x 1000), 2007- 2010, kwartaalcijfers



Bron: CWI / UWV WERKbedrijf, Justitie

1.3.1. Arbeidsdeelname

Onlangs heeft het CBS een methodiek ontwikkeld waarmee echte maandcijfers (in plaats van driemaandsgemiddelden) van de werkloosheid en arbeidsdeelname geproduceerd kunnen worden (zie Tekstbox 1). In figuur 1.3.1a zijn de nieuwe maandcijfers van de netto-arbeidsdeelname verwerkt.

Tekstbox 1 Nieuwe CBS-cijfers beroepsbevolking

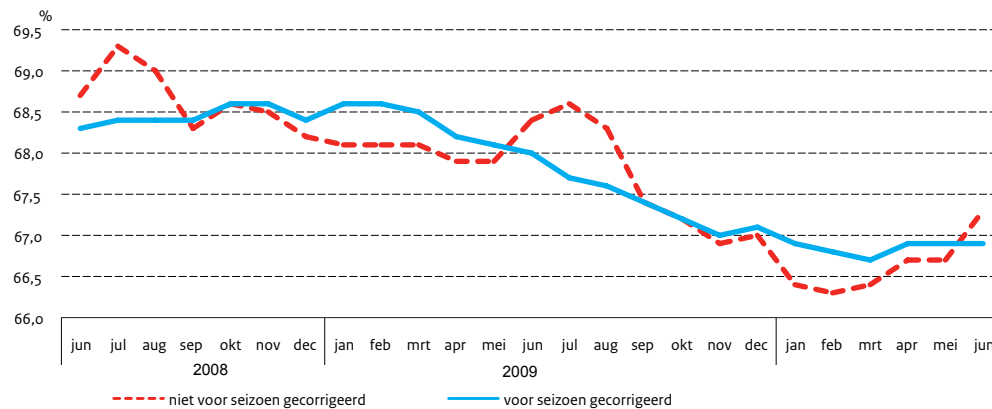
Het CBS heeft onlangs een methode ontwikkeld waarmee maandcijfers over de (werkloze) beroepsbevolking kunnen worden geproduceerd. Hierdoor kunnen actuelere cijfers gepubliceerd worden. Het CBS publiceert vanaf 22 juli 2010 maandelijks de werkloosheid van de voorafgaande maand. Voorheen werd de gemiddelde werkloosheid van de voorafgaande drie maanden gepubliceerd. Door de overgang van driemaandsgemiddelden naar maandcijfers is ook het niveau van de werkloosheid en de werkzame beroepsbevolking (netto-arbeidsdeelname) enigszins gewijzigd. Gemiddeld over 2009 ligt de netto-arbeidsdeelname volgens de nieuwe cijfers iets hoger (67,8% i.p.v. 67,2%) en het werkloosheidspercentage een fractie lager (4,8% i.p.v. 4,9%). De ontwikkeling ten opzichte van het jaargemiddelde over 2008 is (vrijwel) gelijk: op basis van de nieuwe cijfers neemt de netto-arbeidsdeelname van 2008 op 2009 af met 0,4 procentpunt i.p.v. 0,3 procentpunt, en is de toename van het werkloosheidspercentage gelijk aan die volgens de oude cijfers (+ 1,0 procentpunt).

De nieuwe maandcijfers komen tot stand met behulp van een zogenaamd tijdreeksmodel. Dit tijdreeksmodel wordt per domein toegepast, wat betekent dat de cijfers voor de werkloze en werkzame beroepsbevolking voor iedere combinatie van geslacht en leeftijdsklasse apart via het model tot stand komen. Dit impliceert dat de maandcijfers alleen gepresenteerd kunnen worden naar de kenmerken die in het model zijn opgenomen. Het aantal domeinen dat opgenomen kan worden, is beperkt. Als leeftijdsklassen zijn de klassen 15 tot 25 jaar, 25 tot 45 jaar en 45 tot 65 jaar gehanteerd.

De cijfers voor de werkloze en werkzame beroepsbevolking van bijvoorbeeld 55-64 jarigen worden hierdoor voorlopig alleen nog op kwartaalbasis geproduceerd als driemaandsgemiddelden. Deze kwartaalcijfers worden met een vertraging van (maximaal) drie maanden door het CBS gepubliceerd.

Na een jarenlange stijging is de netto-arbeidsdeelname onder de potentiële beroepsbevolking van 15-64 jarigen sinds eind 2008 licht gaan dalen. Eerst in maart 2010 lijkt een eind aan deze daling gekomen. De arbeidsdeelname was op dat moment 66,7 procent, tegen 68,6 procent in januari 2009, voor seizoen gecorrigeerd. In juni 2010 is dit percentage 66,9 procent. Het jaargemiddelde tot en met het eerste kwartaal 2010 kwam – volgens de oude cijfers - uit op 66,9 procent³. Dit is 0,8 procentpunt lager dan in de voorgaande jaarperiode, maar 3,7 procentpunt hoger dan in 2005 (63,2 procent), het dieptepunt van de vorige recessie.

Figuur 1.3.1a Netto-arbeidsdeelname, juni 2008 – juni 2010, wel en niet voor seizoen gecorrigeerd



Bron: CBS

In absolute aantallen was het afgelopen jaar sprake van een daling van de werkzame beroepsbevolking met 128 duizend personen, van 7.385 duizend in het eerste kwartaal 2009 naar 7.257 duizend in het eerste kwartaal 2010. De afname trof vooral personen zonder startkwalificatie: het aantal werkenden zonder startkwalificatie daalde met 141 duizend (-8,0 procent). Relatief was de werkgelegenheidsafname van personen zonder startkwalificatie het grootst voor jongeren (-13,8 procent) en flexibele werknemers (-11,8 procent), zie tabel 1.3.1. Tekstbox 2 gaat nader in op de ontwikkeling van de onderkant van de arbeidsmarkt.

De werkgelegenheid van personen met startkwalificatie nam met 13 duizend toe (+0,2 procent), opvallend is daarbinnen de relatief sterke werkgelegenheidstoename van het aantal jongeren met flexibele arbeidsrelatie (+9,8 procent).

³ Volgens de nieuwe maandcijfers van de netto-arbeidsdeelname – zie Tekstbox 1 - is dit percentage iets hoger (67,4 procent), maar vanwege het ontbreken van de nodige detaillering in de nieuwe cijfers wordt in deze paragraaf verder gebruik gemaakt van de oude telling. Voor de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname maakt dit (vrijwel) geen verschil.

Tekstbox 2 Ontwikkeling onderkant arbeidsmarkt

De onderkant van de arbeidsmarkt heeft betrekking op werkenden en werkzoekenden met een beperkte verdien-capaciteit en kan zowel worden gedefinieerd naar opleidingsniveau (lager dan startkwalificatie⁴) als naar beloning (maximaal 130 procent WML) als naar gebruik van sociale zekerheidsregelingen. Afhankelijk van de gehanteerde definitie variëren de aantallen. Naar schatting gaat het om 1,3 miljoen werkenden (tabel B.2.1, waarvan circa de helft geen startkwalificatie heeft) en ruim een half miljoen uitkeringsgerechtigden.

Tabel B.2.1 Werknemers met een brutoloon tot 130% WML 2000-2005

	Banen totaal	waarvan:					
		<= minimum-loon	<= 105% minimum-loon	<= 110% minimum-loon	<= 115% minimum-loon	<= 120% minimum-loon	<= 130% minimum-loon
2000	6839	292	403	538	725	913	1330
2001	6963	273	403	543	729	917	1327
2002	7021	290	402	564	751	949	1376
2003	6963	284	404	577	760	963	1388
2004	6914	303	409	555	730	920	1320
2005	6939	279	379	524	703	885	1283
idem %	100%	4%	5%	8%	10%	13%	18%

Bron: CBS

In 1981 had bijna 60% van de potentiële beroepsbevolking een opleiding lager dan startkwalificatieniveau; in 1990 was dat nog 48% en in 2000 circa 38%. Sindsdien is het aandeel laagopgeleiden (minder dan startkwalificatie) gedaald tot 32% in 2008; tabel B.2.2. Het aandeel hoogopgeleiden (HBO en WO) is tussen 1980 en 2008 toegenomen van 12% tot 27%.

Tabel B.2.2 Potentiële beroepsbevolking naar opleidingsniveau (in %)

	Basis	Vmbo/ MBO1/ Avo	Havo/ VWO/ MBO	HBO	WO
1981	23	36	30	9	3
1985	21	34	32	10	3
1990	19	29	36	11	5
1995	15	27	39	14	6
2000	12	26	41	14	7
2005	9	24	42	16	9
2008	8	24	41	17	10

Bron: RWI (2009)

Een hogere opleiding leidt tot een hoger inkomen, een grotere kans op een baan en een kleinere kans op werkloosheid en is een belangrijke determinant van de arbeidsmarktpositie (tabel B.2.3).

⁴ Startkwalificatie wil zeggen een voltooide opleiding op het niveau van tenminste MBO-2, havo of vwo.

Tabel B.2.3 Kwalificatiestructuur van de werkloze beroepsbevolking (2003-2008)

	Samenstelling werkloze beroepsbevolking (%)			Mate van oververtegenwoordiging in werkloze beroepsbevolking ^a		
	Laag	Middel	Hoog	Laag	Middel	Hoog
2003	39	39	21	1,44	0,87	0,75
2004	38	40	21	1,52	0,87	0,75
2005	37	42	20	1,44	0,87	0,75
2006	36	42	20	1,52	0,87	0,75
2007	37	42	20	1,44	0,87	0,75
2008	38	39	20	1,52	0,87	0,75

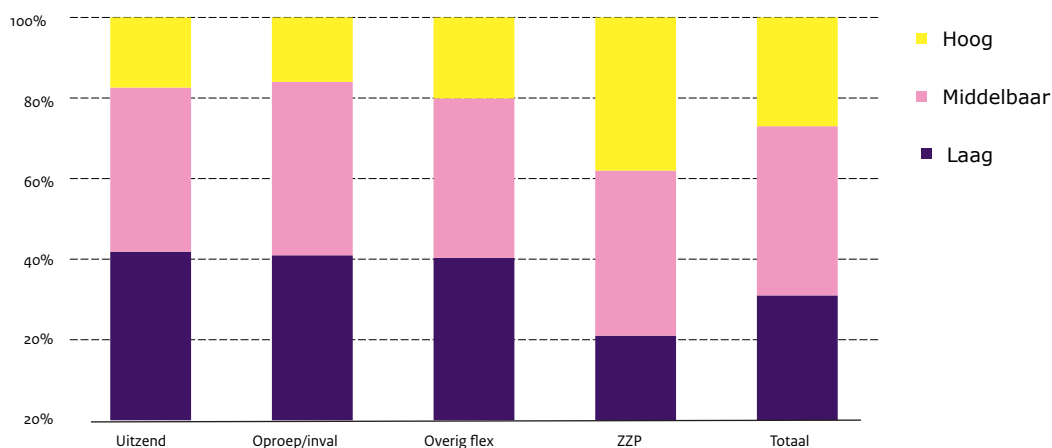
^a Aandeel in de werkloze beroepsbevolking/aandeel in de beroepsbevolking.

Bron: CBS

Het arbeidsmarktperspectief van laagopgeleiden is de afgelopen decennia niet verslechterd. In absolute aantallen gemeten blijft de werkgelegenheid voor laagopgeleiden constant.

Flexwerk is geen goede indicator voor werk aan de onderkant. Flexwerkers zijn niet per se (aangewezen op) laagbetaald en/of laagopgeleid werk.

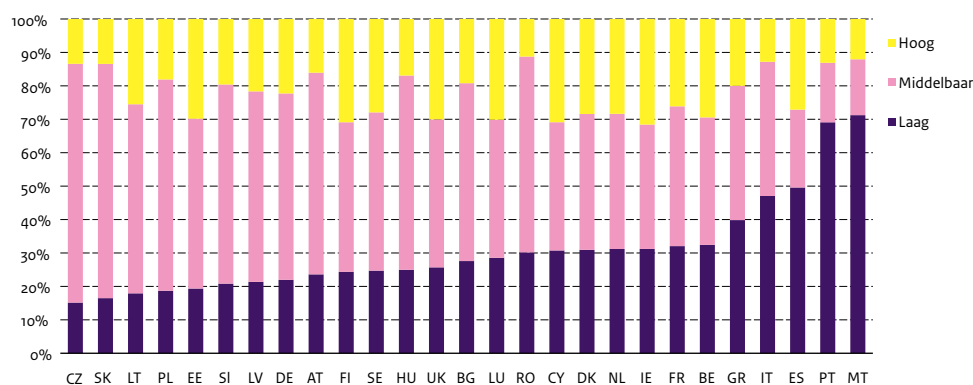
Figuur B.2.1 Opleidingsniveau van flexwerkers; 4e kwartaal 2009



Bron: CBS, bewerking SZW

In EU-perspectief neemt Nederland qua relatieve aantallen laagopgeleiden een middenpositie in. Qua werkloosheid scoort ons land gunstiger en moet alleen Noorwegen voor laten gaan.

Figuur B.2.2 Bevolking 15-64 jaar naar opleidingsniveau internationaal, 2009



Bron: Eurostat

Momenteel is de Nederlandse arbeidsmarkt zeer ruim voor laagopgeleiden: tegenover de populatie werkzoekenden staan slechts weinig vacatures. De perspectieven voor de middellange termijn voor laagopgeleiden wijken niet af van de verwachtingen voor andere opleidingsniveaus.

Tabel 1.3.1 Werkgelegenheid naar positie werkkring, leeftijd en startkwalificatie (sk)^a, 1e kwartaal 2010 t.o.v. 1e kwartaal 2009 (x 1000 personen)

	15-24 jr			25-64 jr			Totaal 15-64 jr		
	Totaal	Zonder sk	Met sk	Totaal	Zonder sk	Met sk	Totaal	Zonder sk	Met sk
<i>werkzame beroepsbevolking 1e kwartaal 2010</i>									
Zelfstandigen	32	11	21	908	168	740	940	179	761
Werknemers vaste arbeidsrelatie	495	169	326	5325	1110	4215	5820	1279	4541
Werknemers flexibele arbeidsrelatie ^b	199	76	123	298	89	209	497	165	332
Totaal werkzame personen	727	257	470	6530	1366	5164	7257	1623	5634
<i>absolute mutatie t.o.v. 1e kwartaal 2009</i>									
Zelfstandigen	-4	-1	-3	-22	-20	-2	-26	-21	-5
Werknemers vaste arbeidsrelatie	-49	-30	-19	-34	-68	34	-83	-98	15
Werknemers flexibele arbeidsrelatie ^b	1	-10	11	-20	-12	-8	-19	-22	3
Totaal werkzame personen	-52	-41	-11	-76	-100	24	-128	-141	13
<i>% mutatie t.o.v. 1e kwartaal 2009</i>									
Zelfstandigen	-11,1	-8,3	-12,5	-2,4	-10,6	-0,3	-2,7	-10,5	-0,7
Werknemers vaste arbeidsrelatie	-9,0	-15,1	-5,5	-0,6	-5,8	0,8	-1,4	-7,1	0,3
Werknemers flexibele arbeidsrelatie ^b	0,5	-11,6	9,8	-6,3	-11,9	-3,7	-3,7	-11,8	0,9
Totaal werkzame personen	-6,7	-13,8	-2,3	-1,2	-6,8	0,5	-1,7	-8,0	0,2

^a Startkwalificatie (sk) is het minimale niveau dat nodig is om een volwaardige plaats op de arbeidsmarkt te veroveren, of door te stromen naar vervolgonderwijs (hoger onderwijs). Het niveau hiervan is vastgesteld op een afgeronde havo- of vwo-opleiding of een basisberoepsopleiding op mbo-2 niveau (dat is niveau 2 van de kwalificatiestructuur zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsopleiding).

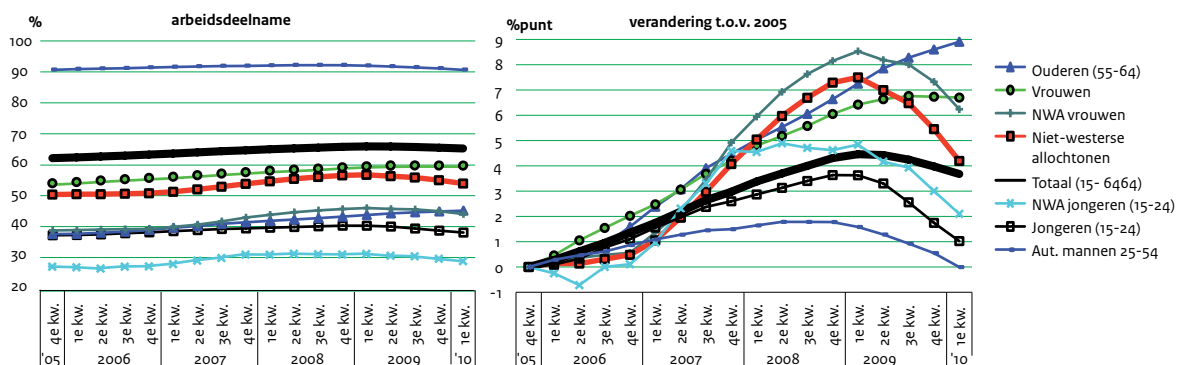
^b Uitzendkrachten, oproep-/invalkrachten en overige flexibelen.

Bron: CBS, bewerking SZW

Naast het niet verlengen van tijdelijke contracten speelt bij jongeren ook de geringere opnamecapaciteit van de arbeidsmarkt voor nieuwe toetreders. Daardoor worden de nieuw toetredende schoolverlaters (cohort 2008/2009) meer dan in voorgaande jaren direct werkloos of non-actief in plaats van (vast of tijdelijk) werk te vinden. De toename van het aantal jongeren met startkwalificatie op een flexibele baan wijst erop dat althans voor deze categorie jongeren de werkgelegenheid zich beter handhaaft, zij het vooralsnog meer in de vorm van tijdelijke (flexibele) banen.

In figuur 1.3.1b wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de arbeidsdeelname over een wat langere periode. Ten opzichte van het jaargemiddelde 2005 is de netto-arbeidsparticipatie voor het totaal 15-64 jarigen gestegen van 63,2 procent naar 66,9 procent gemiddeld over het jaar tot en met het eerste kwartaal 2010, een stijging met 3,7 procent. De netto-arbeidsparticipatie nam vooral toe van ouderen (55-64), vrouwen en niet-westerse allochtonen (NWA). Onder autochtone mannen in de leeftijd 25-54 jaar was de stijging nihil. Ook onder jongeren 15-24 jaar was de stijging in de netto-arbeidsdeelname – met 1,0 procent – zeer beperkt.

Figuur 1.3.1b Voortschrijdende jaargemiddelden netto-arbeidsdeelname en verandering t.o.v. jaargemiddelde 2005



a Vanwege toevallige fluctuaties leveren de per kwartaal voortschrijdende jaargemiddelden een betrouwbaarder beeld op dan de kwartaalgemiddelden.

Bron: CBS, bewerking SZW

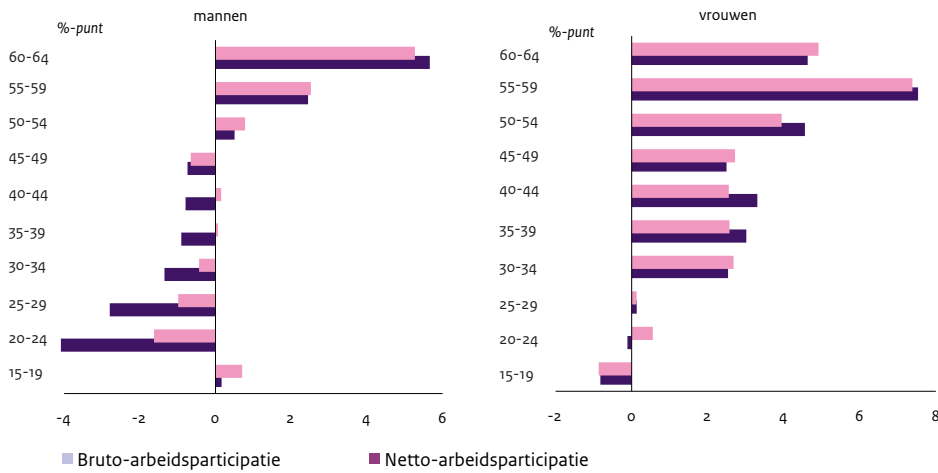
Met de krapte op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren hebben de groepen die van oudsher minder sterk op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn (vrouwen, ouderen, NWA) een grotere kans gekregen om aan het werk te komen of te blijven, en is hun achterstand iets kleiner geworden. Voor ouderen speelt vooral langer doorwerken als gevolg van het afschaffen van de fiscale bijdrage aan vervroegde uitredings- (VUT) en prepensioenregelingen een rol.

Figuur 1.3.1c illustreert de verschillen in de ontwikkeling van de arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen naar leeftijdsklasse. Met uitzondering van de leeftijdscategorieën 15-19 en 60-64 is de ontwikkeling van de arbeidsdeelname van vrouwen aanzienlijk positiever dan van mannen.

1.3.2. Vacatures en dynamiek op de arbeidsmarkt

In het eerste kwartaal van 2010 ontstonden er 173 duizend vacatures en werden er 177 duizend vacatures vervuld. Dit is een toename met 2 respectievelijk 1 duizend ten opzichte van het vierde kwartaal 2009. Hoewel de dynamiek in ontstane en vervulde vacatures nog steeds laag is, komen er dus nog steeds een fors aantal nieuwe vacatures bij en vinden ook nog steeds een flink aantal mensen een nieuwe baan. Het aantal bij het UWV WERKbedrijf ingediende vacatures nam toe van 59 duizend in het vierde kwartaal 2009 naar 72 duizend in het eerste kwartaal 2010. Het bereik van het UWV WERKbedrijf op de totale vacaturemarkt nam daarmee toe van 34 naar 41 procent. De vervullingsgraad door het UWV WERKbedrijf daalde licht (van 42 naar 39 procent). Per saldo groeide het marktaandeel van het UWV WERKbedrijf in de vervulde vacatures van 14,4 naar 16,1 procent (zie tabel Stroomcijfers in hoofdstuk 5).

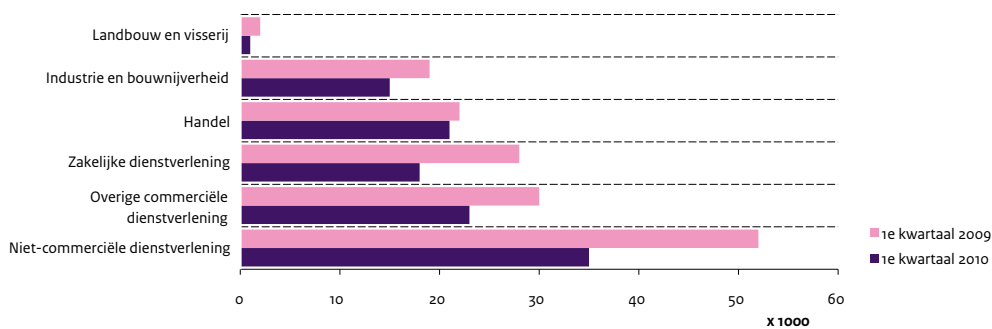
Figuur 1.3.1c Ontwikkeling arbeidsdeelneming naar geslacht en leeftijd, 2009 t.o.v. 2007



Bron: CBS, bewerking SZW

Voor seizoen gecorrigeerd daalde het aantal openstaande vacatures van 124 duizend per eind december 2009 naar 113 duizend per eind maart 2010. In het afgelopen jaar daalde het aantal vacatures met 39 duizend (25 procent). Alleen in de sector Handel bleef de daling relatief beperkt, met 5 procent (1 duizend, zie figuur 1.3.2). De vacaturegraad, het aantal ontstane vacatures per 100 banen van werknemers, nam het eerste kwartaal van 2010 iets toe ten opzichte van het vierde kwartaal 2009, naar 9,0 procent. Dat is iets onder de gemiddelde vacaturegraad in 2009 (9,2 procent).

Figuur 1.3.2 Openstaande vacatures naar sector, voor seizoen gecorrigeerd



Bron: CBS

Naar verwachting zal de vacaturemarkt in 2010 en 2011 weer aantrekken. Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose 2010-2011 naar 845 respectievelijk 987 duizend vacatures. Door de krapte op de arbeidsmarkt was de vacaturegraad in 2007 opgelopen tot 14,5%. Vervolgens daalde de vacaturegraad naar 9,2% over 2009. Naar verwachting zal deze in 2010 weer enigszins herstellen, naar 11%. De dynamiek op de arbeidsmarkt is dus nog niet op het oude niveau.

Naast de ontwikkeling van de totale vacaturemarkt zijn ook de kenmerken van de vacatures op die markt van belang en de mate waarin het aanbod werklozen aansluit op de aangeboden vacatures. Volgens onderzoek dat in opdracht van het UWV is uitgevoerd⁵ zijn er opvallende verschillen in de kansen op werk naar o.a. leeftijd en opleiding.

In de periode juli 2008-juni 2009 zijn door werkgevers 886.000 mensen aangenomen, 15% minder dan het jaar daarvoor (zie tabel 1.3.2). Het aantal aangenomen 55-plussers daalde relatief sterk, met 36% tot 14.000. Het aandeel van 55-plussers in het totaal aantal aangenomen personen bleef, net zoals in de krappe arbeidsmarkt van 2008, steken op 2%.

⁵ ECORYS (2009).

Bij een ruime arbeidsmarkt, waar nu sprake van is, zijn de kansen op het vinden van werk voor zwakke groepen zoals ouderen en laagopgeleiden gering. De kans op een baan neemt af met het ouder worden van de werkloze, net zoals toen de arbeidsmarkt nog krap was. Een voor de arbeidsmarkt "hoge" leeftijd vormt een grotere belemmering voor het vinden van werk dan een lage opleiding. Dit blijkt uit de verhoudingsgetallen van het aantal niet-werkende werkzoekenden bij het UWV WERKbedrijf en het aantal aangenomen personen zonder baan. Voor 55-plussers is deze verhouding 13:1 en voor ongeschoolden (maximaal basisonderwijs) 3:1.

Ook voor laagopgeleide werklozen was de kans op het vinden van werk in 2009 klein. Dit gold vooral voor ongeschoolde (maximaal basisonderwijs) werklozen. Bovendien werden ongeschoolden bij het aannemen van personeel veelal verdrongen door personen die wel scholing hadden genoten. De vraag naar ongeschoold personeel nam in 2009 toe met 15% tot 210.000. Daar staat tegenover dat 91.000 vacatures daadwerkelijk werden vervuld door personen met maximaal een opleiding basisonderwijs. De rest werd vervuld door personen die meer scholing genoten hebben. Dat betekent dat kansen voor ongeschoolden niet werden benut, omdat werkgevers bij het aannemen van personeel blijkbaar toch de voorkeur gaven aan mensen met een vervolgopleiding. De verdringing van ongeschoolden was het grootst in de sectoren Industrie en Overige dienstverlening. In deze sectoren werd slechts 29% respectievelijk 27% van de vacatures die geschikt zijn voor ongeschoold personeel ook daadwerkelijk vervuld door ongeschoolden. Bij de Zakelijke dienstverlening (56%) en de overheid (50%) was het minst sprake van verdringing van ongeschoolden. In deze sectoren wordt meestal een ongeschoolde aangenomen voor ongeschoold werk.

Tabel 1.3.2 Vervulde vacatures naar kenmerken, 2008-2009

		Aantal (x 1000)			Aandeel	
		2008	2009	% mutatie	2008	2009
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	182	210	15%	18%	24%
	Vmbo	162	127	-22%	16%	14%
	Havo, Vwo	17	18	6%	2%	2%
	MBO	368	279	-24%	35%	31%
	HBO, WO	311	251	-19%	30%	28%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	81	91	12%	8%	10%
	Vmbo	190	153	-19%	18%	17%
	Havo, Vwo	35	38	9%	3%	4%
	MBO	385	308	-20%	37%	35%
	HBO, WO	348	296	-15%	33%	33%
Leeftijd aangenomen kandidaat	Jonger dan 25 jaar	325	315	-3%	31%	36%
	25-39 jaar	516	411	-20%	50%	46%
	40-54 jaar	176	145	-18%	17%	16%
	55 jaar en ouder	22	14	-36%	2%	2%
Etnische herkomst	Geen etnische minderheid	900	789	-12%	87%	89%
	Etnische minderheid	139	97	-30%	13%	11%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	633	485	-23%	61%	55%
	Nee, zat zonder werk	207	208	0%	20%	23%
	Nee, was schoolverlater	113	73	-35%	11%	8%
	Nee, is scholier/student	86	120	40%	8%	14%
	Totaal vervulde vacatures	1039	886	-15%	100%	100%

Bron: UWV, UWV Kwartaal Verkenning 2010-III

Van de groep aangenomen personen in 2008 bestond 20% uit personen die in de periode daarvoor werkloos waren. In 2009 is dat opgelopen tot 24% (zie tabel 1.3.2). Het grootste deel (55%) van de aangenomen personen bestaat, net als in voorgaande jaren, uit baanwisselaars (was 61% in 2008). Opmerkelijk is verder de daling van het aandeel schoolverlaters enerzijds (van 11% in 2008 naar 8% in 2009) en de toename van het aandeel scholieren/studenten anderzijds (van 8% in 2008 naar 14% in 2009). Bekend is dat schoolverlaters zich in een periode van laagconjunctuur later aanbieden op de arbeidsmarkt en ervoor kiezen om door te studeren. Daarnaast is er kennelijk een toename van het aantal bijbaantjes van scholieren/studenten.

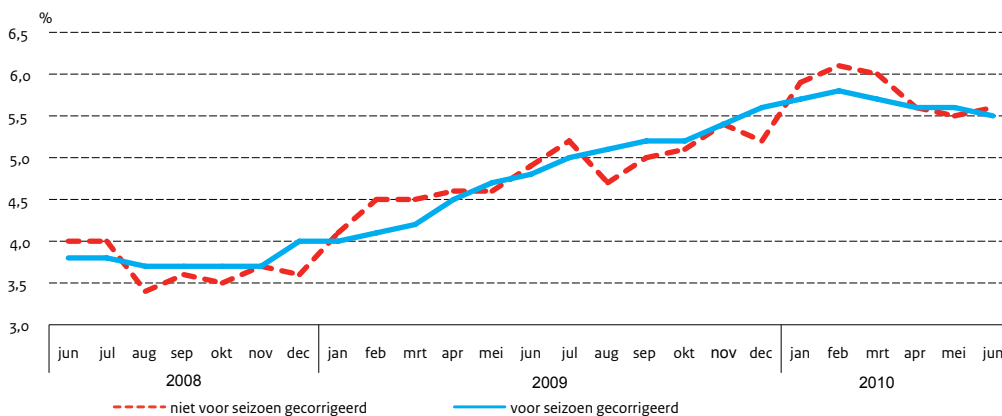
1.4. Werkloosheid

Onlangs heeft het CBS een methodiek ontwikkeld waarmee echte maandcijfers (in plaats van driemaandsgemiddelden) van de werkloosheid en arbeidsdeelname geproduceerd kunnen worden (zie Tekstbox 1). In figuur 1.4a zijn de nieuwe maandcijfers werkloosheid verwerkt.

Vanaf medio 2005 is de werkloosheid gestaag afgenomen, tot 3,7 procent in augustus 2008, voor seizoen gecorrigeerd. Daarna is deze tot december 2008 gelijk gebleven en vervolgens gestegen tot 5,8 procent in februari 2010. Sindsdien is de werkloosheid weer iets gedaald tot 5,5 procent in juni 2010 (zie figuur 1.4a).

Het jaargemiddelde tot en met het eerste kwartaal 2010 kwam daarmee – volgens de oude cijfers – uit op 5,3 procent⁶. Dit is 1,4 procentpunt hoger dan in de voorgaande jaarperiode, maar 1,2 procentpunt lager dan gemiddeld over 2005 (6,5 procent), het dieptepunt van de vorige recessie.

Figuur 1.4a Werkloosheidspercentage, juni 2008 - juni 2010, wel en niet voor seizoen gecorrigeerd



Bron: CBS

Gezien de uitzonderlijke klap die de Nederlandse economie heeft gehad (krimp met 5,2 procent tussen het eerste kwartaal 2008 en medio 2009), kan de oploep van de werkloosheid als bijzonder gematigd worden beschouwd, zowel vanuit historisch (tekstbox 3) als internationaal perspectief. Sinds het begin van de crisis in het tweede kwartaal van 2008 is de werkloosheid in de EU15 opgelopen met 2,6 procent tot 9,5 procent in het eerste kwartaal van 2010, bij een cumulatief BBP-verlies van 5,1 procent. In Nederland is de werkloosheid over dezelfde periode slechts met 1,4 procentpunt opgelopen (naar 4,2 procent), bij een cumulatief BBP-verlies van 5,2 procent (figuur 1.4b).

⁶ Volgens de nieuwe maandcijfers van de werkloosheid – zie Tekstbox 1 – is dit percentage een fractie lager (5,2 procent), maar vanwege het ontbreken van de nodige detaillering in de nieuwe cijfers wordt in deze paragraaf verder gebruik gemaakt van de oude telling. Voor de ontwikkelingen in het werkloosheidspercentage maakt dit (vrijwel) geen verschil.

Figuur 1.4b Internationale vergelijking van de ontwikkeling van het BBP (in prijzen van 2000, % mutatie van kwartaal op kwartaal) en de werkloosheid^a, gecorrigeerd voor seizoensinvloeden



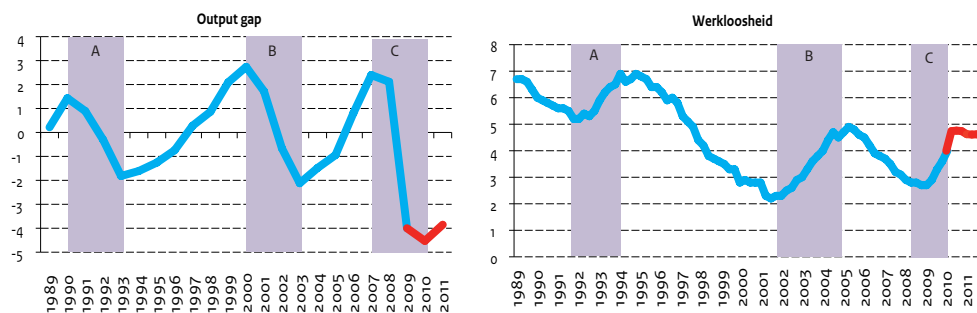
^a Werkloosheid volgens internationale definitie, inclusief mensen die voor minder dan 12 uur per week werk zoeken.

Bron: Eurostat

Tekstbox 3 Werkloosheid in historisch perspectief

In figuur B.3 zijn de effecten op de arbeidsmarkt van twee eerdere recessies in 1993 (A) en 2003 (B) afgezet tegen de (verwachte) effecten van de huidige crisis (C). De ernst van iedere conjuncturele neergang wordt in het linkerdeel van figuur B.3 weergegeven door de ontwikkeling van de zogenoemde 'output gap' (verschil tussen de feitelijke productie en de potentiële productie). De diepte van een recessie is zichtbaar door te kijken naar de afstand tussen de piek van de output gap aan het begin van de conjuncturele neergang ten opzichte van het dal. Er is duidelijk te zien dat voor aanvang van de huidige crisis de Nederlandse economie ruim boven de potentiële productie presteerde, wat in die periode heeft geleid tot een grote krapte op de arbeidsmarkt. De effecten van de recessie op de arbeidsmarkt zijn weergegeven in het rechterdeel van figuur B.3. Hierbij is gekeken naar de stijging van het aantal werklozen als aandeel van de beroepsbevolking van dal tot piek.

Figuur B.3 Ontwikkeling van de output gap en het werkloosheidspercentage^a



^a Roodgemarkeerde delen in de figuur zijn gebaseerd op ramingen van de OESO (linkerdeel) en het CEP 2010 (rechterdeel). Werkloosheid volgens internationale definitie, inclusief mensen die voor minder dan 12 uur per week werk zoeken.

Bron: OESO, Eurostat, CPB, bewerking SZW

De figuur laat zien dat het (verwachte) effect op de werkloosheid van de sterke val van de output gap in de huidige crisis (C) veel gematigder lijkt uit te pakken dan bij de twee voorgaande conjuncturele dalingen. Voor de huidige crisis vertaalde één procentpunt daling van het BBP zich in een hogere werkloosheid in Nederland met 0,64%-punt. Dit zou betekenen dat bij de huidige crisis (met een daling van de output gap van 6 procentpunt in 2009) een stijging van de werkloosheid met 4 procentpunt verwacht kan worden. De feitelijke stijging van de werkloosheid in 2009 (+ 1%-punt) en zelfs de verwachte stijging over 2009 en 2010 samen in de meest recente juniraming van het CPB (+ 1,9%-punt) blijft sterk achter bij deze verwachting.

1.4.1. Gematigde arbeidsmarktreactie

In de vorige editie van de Monitor Arbeidsmarkt is al ingegaan op verklaringen voor de gematigde stijging van de werkloosheid in Nederland vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt (dus het bedrijfs perspectief). Daarin werden de afname van werkgelegenheid bij zzp'ers en 'labour hoarding' als belangrijkste oorzaken genoemd. 'Labour hoarding' betekent dat bedrijven personeel vasthouden waar niet direct werk voor beschikbaar is.

Het is daarnaast mogelijk dat de gematigde arbeidsmarktreactie voor een deel te verklaren is vanuit de aanbodkant van de arbeidsmarkt. Volgens nadere analyse lijkt er echter niet op grote schaal sprake te zijn van ontmoediging, in ieder geval niet in personen (zie tekstbox 4).

Tekstbox 4 Reactie arbeidsaanbod op de recessie

Ontmoedigingseffect

Aan de aanbodkant zou vooral het ontmoedigingseffect een rol van betekenis kunnen spelen. Het ontmoedigingseffect houdt in dat mensen zich niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt, omdat zij te weinig perspectief zien in het vinden van een baan. Tekenen van ontmoediging kunnen tot uiting komen in de ontwikkeling van de werkloosheid en beroepsbevolking. Het aantal werklozen als percentage van de beroepsbevolking is toegenomen in het afgelopen jaar, maar de totale beroepsbevolking is ongeveer gelijk gebleven (rond de 7¼ miljoen mensen). Uit figuur 1.3.1c blijkt dat er veel dynamiek schuil kan gaan achter dit relatief stabiele saldo: de bruto-arbeidsparticipatie van jongeren krimpt waar ouderen juist (ondanks de crisis) steeds langer (willen) werken. Ook is er een duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen zichtbaar: waar de bruto-arbeidsparticipatie van vrouwen blijft stijgen, laat die van mannen een veel minder stabiel beeld zien. Ontmoediging kan langs verschillende kanalen zichtbaar worden. Zo kunnen mensen zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt en dus werkloosheid vervullen voor inactiviteit. Vooral jongeren kunnen er voor kiezen om langer te blijven studeren en zich daarom (nog) niet aan te bieden. Ook kunnen tijdelijk in Nederland verblijvende Oost-Europese werknemers zich gedwongen zien om terug te gaan naar het land van herkomst, omdat de toekomstperspectieven op het vinden van werk onvoldoende zijn. Tot slot kunnen mensen vervroegd met pensioen gaan. Hieronder bespreken we kort de kanalen waarlangs ontmoediging zou kunnen plaatsvinden en ook of dit een verklaring biedt voor de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Doorleren van jongeren

De instroom van arbeid kan worden afgeremd wanneer jongeren besluiten om langer op school te blijven. De onderwijsdeelname neemt sterk toe onder jongen, met name onder niet-westerse allochtone jongeren. Hoewel dit een vorm van ontmoediging is, verklaart dit niet de minder dan verwachte werkloosheidsgroei, omdat deze oploop vergelijkbaar is met eerdere neergangen (en dus meegenomen in de verwachtingen van het CPB). Daarnaast is op deze vorm van ontmoediging ook bewust gestuurd binnen de crisisbeleidsaanpak (School-Ex).

Tijdelijke migranten

Nederland telde in december 2009 in totaal 101.000 werknemers uit de Oost-Europese EU-landen (RWI arbeidsmarktanalyse 2010). Het gaat hier uitsluitend om personen die langer dan 3 maanden in dienst zijn bij een in Nederland belasting- en premieplichtige werkgever en als zodanig geregistreerd zijn. Het aantal Oost-Europese werknemers is de afgelopen jaren sterk gestegen. Hoewel deze groei afgeremd is door de crisis, groeit het aantal Oost-Europese werknemers nog steeds. Een indicatie voor het hier blijven is ook het naar verhouding hoge werkloosheidspercentage onder werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen. Ontmoediging van de Oost-Europese werknemers in Nederland is derhalve te beperkt van omvang om een substantiële bijdrage te leveren aan de gematigde arbeidsmarktreactie.

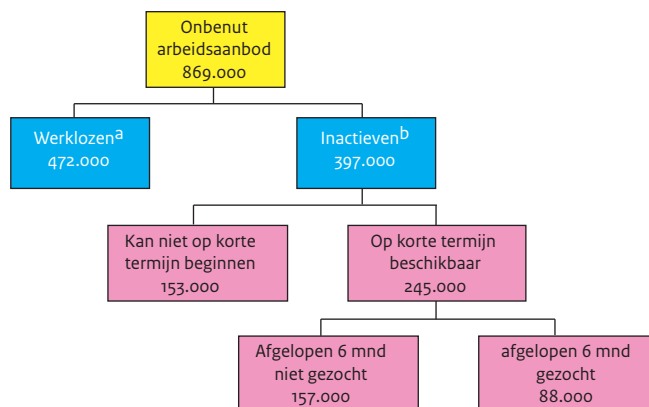
Uitstroom ouderen

Ouderen kunnen door de huidige crisissituatie te weinig perspectief zien op het vinden van een baan en daardoor besluiten om eerder met pensioen te gaan. De gemiddelde uittreedleeftijd is de afgelopen jaren flink gestegen, mede door beleid zoals het afschaffen van de fiscale bijdrage aan vervroegde uittredings- (VUT) en prepensioenregelingen. Als we echter kijken naar de gemiddelde uittreedleeftijd volgens internationale definitie (werk vanaf 1-uur) loopt deze iets terug, waar de gemiddelde uittreedleeftijd volgens de nationale definitie (werk vanaf 12-uur) nog steeds oploopt. Onder ouderen met een kleine baan lijkt dus – zij het in beperkte mate – sprake van ontmoediging, maar onder ouderen met een grotere baan is daar geen sprake van. Bovendien staat de ontmoediging onder ouderen in de huidige situatie in schril contrast met de ontmoediging van ouderen tijdens de vorige economische crises. Toen verlieten zij, mede als gevolg van de gekozen beleidsinzet, in groten getale de arbeidsmarkt.

Onbenut arbeidsaanbod

Het onbenutte arbeidsaanbod bedroeg het eerste kwartaal 2010 869 duizend mensen (zie figuur B.4) ten opzichte van een beroepsbevolking van 7.729 duizend. Het onbenutte arbeidsaanbod bestaat uit werklozen en inactieven die werk willen⁷. Onder het aantal inactieven die op korte termijn beschikbaar zijn voor werk (245 duizend) zitten ook de 'ontmoedigden'. Hoewel deze groep gegroeid is, is de stijging te beperkt om de gematigde arbeidsmarktreactie te verklaren.

Figuur B.4 Binding met de arbeidsmarkt (1ste kwartaal 2010)



^a Wil werk van tenminste 12 uur per week, heeft de afgelopen 4 weken gezocht naar werk en kan op korte termijn beginnen.

^b Wil werk van tenminste 12 uur per week maar heeft de afgelopen 4 weken niet gezocht naar werk.

Bron: CBS

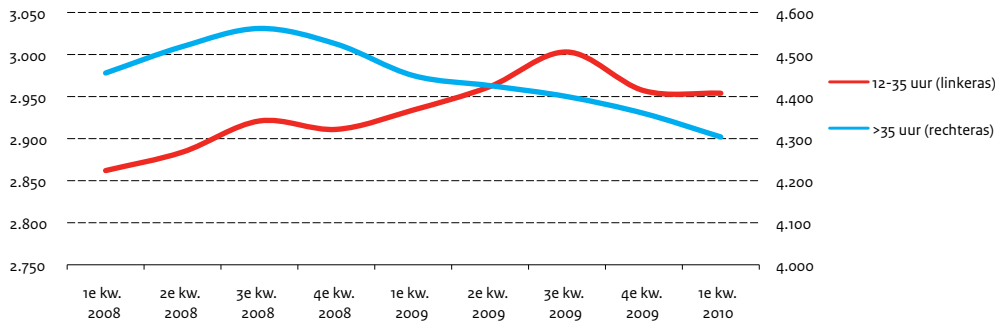
Mensen kunnen ook ontmoedigd worden in het aantal uren dat ze kunnen werken of het aantal banen dat ze hebben. Dit wordt echter vooral bepaald aan de vraagzijde naar arbeid door de keuzes van bedrijven in hun personeelbestand. Uit figuur 1.4.1 blijkt dat het aantal betaalde uren en het aantal mensen dat voltijds (> 35 uur) werkt sinds het begin van de crisis een daling heeft doorgemaakt van kwartaal op kwartaal. Het voordeel van werktijdverkorting ten opzichte van een hoge werkloosheid is dat de klap breder gedeeld wordt. Het nadeel is dat mensen mogelijk wennen aan het nieuwe arbeidspatroon van minder uren werken en niet bereid zijn om het aantal uren weer op te schroeven als de economie aantrekt. Deze zogenoemde 'hysterese in gewerkte uren' is voor Nederland een extra aandachtspunt, omdat de Nederlandse werkzame beroepsbevolking al het minste aantal uren werkt binnen de totale OESO. Het is dan ook belangrijk te realiseren dat werktijdverkortingsregelingen (zoals de bijzondere wtv-regeling en de deeltijd-WW) een beperkte duur moeten hebben, zodat de risico's op 'hysterese in gewerkte uren' sterk worden beperkt.

1.4.2 Ontwikkeling werkloosheid naar persoonskenmerken

De gemiddelde werkloosheid van 15-64 jarigen over het jaar tot en met het eerste kwartaal 2010 is nog steeds 1,2 procent lager dan het jaargemiddelde over 2005, het dieptepunt van de vorige recessie (zie figuur 1.4.2). Voor niet-westerse allochtonen (NWA) was de afname ten opzichte van 2005 het grootst met 4,4 procentpunt. Binnen de groep NWA is de daling van de werkloosheid extra groot voor NWA-vrouwen en NWA-jongeren (-5,8 respectievelijk -4,7 procentpunt). De afname voor NWA is het spiegelbeeld van de relatief grote toename van de netto-arbeidsparticipatie voor NWA met 4,2 procent en voor NWA-vrouwen met 6,2 procent. Voor NWA-jongeren lijkt vooral de gestegen deelname aan het dagonderwijs debet aan de grote werkloosheidsdaling, hun netto-arbeidsdeelname nam juist iets minder toe dan gemiddeld (zie paragraaf 1.3.1).

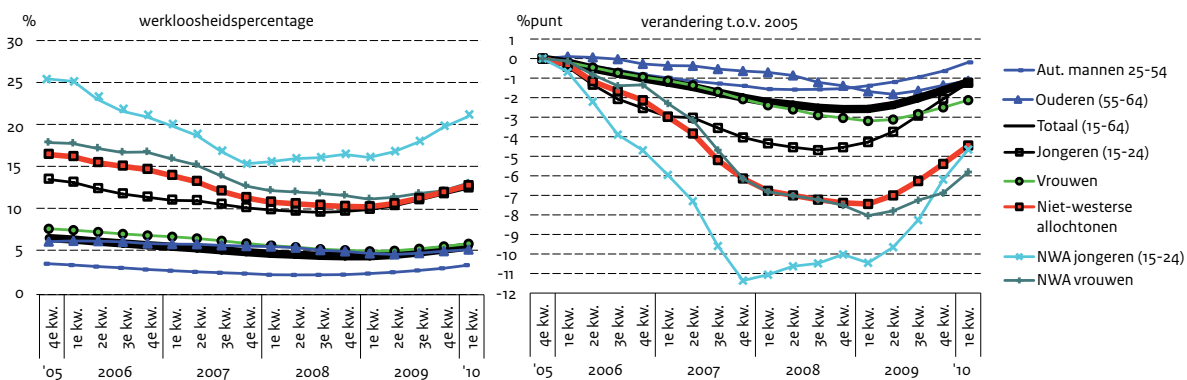
⁷ Werk van tenminste 12 uur per week.

Figuur 1.4.1 Aantal personen naar baanduur, seizoensgecorrigeerd (x 1000)



Bron: CBS

Figuur 1.4.2 Voortschrijdende jaargemiddelden werkloosheidspercentage en verandering t.o.v. jaargemiddelde 2005



a Vanwege toevallige fluctuaties leveren de per kwartaal voortschrijdende jaargemiddelden een betrouwbaarder beeld op dan de kwartaalgemiddelden.

Bron: CBS, bewerking SZW

Na 2005 is het jaargemiddelde van de werkloosheid voor 15-64 jarigen voor het eerst weer gestegen vanaf het (jaargemiddelde tot en met het) tweede kwartaal van 2009. De stijging zette zich voor de groep NWA-jongeren al in vanaf het eerste kwartaal van 2008, een halfjaar later gevolgd door autochtone mannen in de leeftijd 25-54 jaar, en nog eens een kwartaal later door het totaal jongeren. Het jaargemiddelde steeg voor ouderen eerst vanaf het derde kwartaal 2009.

De werkloosheid onder autochtone mannen in de leeftijd 25-54 jaar en onder ouderen heeft zich sinds 2005 minder gunstig ontwikkeld dan gemiddeld. In het eerste kwartaal 2010 is het jaargemiddelde voor deze groepen slechts 0,2 respectievelijk 1,1 procentpunt lager dan in 2005, tegenover 1,2 procentpunt lager gemiddeld voor 15-64 jarigen. De werkloosheid is voor deze twee groepen over de gehele periode wel het laagst.

Wat betreft de lage werkloosheid onder ouderen moet wel bedacht worden dat dit alleen geldt volgens de formele werkloosheidsdefinitie. Wanneer gekeken wordt naar het aantal ouderen dat bij het UWV WERKbedrijf staat ingeschreven als niet-werkende werkzoekende, of met een werkloosheidsuitkering (WW + WWB) dan is het werkloosheidspercentage van ouderen juist bijzonder hoog. Alleen in 2009 ligt het formele werkloosheidscijfer voor jongeren op vergelijkbare hoogte als voor ouderen. In tekstbox 5 wordt nader ingegaan op de verschillende werkloosheidsdefinities en verschillen in werkloosheid naar leeftijd.

Tekstbox 5 Werkloosheidsdefinities en verschillen in werkloosheid naar leeftijd

Voor het vaststellen van de omvang van de 'werkloosheid' wordt doorgaans één van de volgende vier definities gehanteerd:

- a Het formele werkloosheidscijfer van het CBS, de **werkloze beroepsbevolking (CBS)**. In de werkloze beroepsbevolking wordt iedereen meegeteld die geen werk heeft van tenminste 12 uur per week, actief op zoek is naar werk van 12 uur of meer per week, en daarvoor direct beschikbaar is.
- b De **internationale definitie** van de werkloosheid volgens de International Labour Organisation (**ILO**). De bron van het CBS- en ILO-cijfer is dezelfde: de Enquête beroepsbevolking van het CBS. De werkloosheidsdefinitie wijkt af doordat bij het CBS-cijfer een drempelwaarde van 12 uur wordt gehanteerd voor het aantal uren per week dat iemand werkt of wil werken. Enerzijds worden werklozen in de werkloze beroepsbevolking (CBS) die korter dan 12 uur per week werken volgens de ILO-definitie geteld als werkzame personen, anderzijds worden personen zonder werk die op zoek zijn naar werk korter dan 12 uur per week in het CBS-cijfer niet geteld maar wél in het ILO-cijfer van de werkloosheid. Per saldo is het absolute aantal werklozen volgens de ILO-definitie ongeveer 20 procent lager dan het CBS-cijfer (in 2009 299 duizend tegenover 379 duizend). Als percentage van de grotere beroepsbevolking volgens ILO-definitie (inclusief personen die korter dan 12 uur werken) is het ILO-werkloosheidspercentage bijna een derde lager dan het CBS-werkloosheidspercentage (in 2009 3,4 procent tegenover 4,9 procent), zie tabel B.4.
- c De **niet-werkende werkzoekenden (NWW)** ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf. Dit betreft personen die geen werk hebben van tenminste 12 uur per week en ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf als zoekend naar werk van tenminste 12 uur per week. Enerzijds telt het NWW-cijfer alleen degenen die ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf, anderzijds worden hier niet – anders dan bij de werkloze beroepsbevolking (CBS) en ILO – de eisen gesteld van 'actief zoekgedrag' en 'directe beschikbaarheid'. Per saldo is het NWW-cijfer voor jongeren aanzienlijk lager dan het CBS-cijfer, omdat het UWV WERKbedrijf door werkloze jongeren relatief weinig wordt gebruikt als zoekkanaal (o.a. omdat zij minder recht hebben op een werkloosheidsuitkering). In 2009 bedraagt het NWW-cijfer 15-24 jaar 39 duizend tegenover een CBS-cijfer 15-24 jaar van 99 duizend. Het NWW-cijfer voor ouderen is juist aanzienlijk hoger dan het CBS-cijfer omdat de zoekactiviteit en beschikbaarheid afnemen met de leeftijd. In 2009 bedraagt het NWW-cijfer 55-64 jaar 106 duizend tegenover een CBS-cijfer 55-64 jaar van 49 duizend.
- d Het aantal **werkloosheidsuitkeringen (WW + WWB)**. Voor het krijgen van een werkloosheidsuitkering is het feitelijk niet noodzakelijk dat men zonder werk is: werkenden kunnen een gedeeltelijke WW-uitkering krijgen of een aanvullende bijstandsuitkering. Voor bijstandsuitkeringen geldt daarnaast dat deze worden toegekend aan huishoudens, d.w.z. dat het aantal personen met een bijstandsuitkering aanzienlijk hoger is dan het aantal bijstandsuitkeringen. Tot slot geldt dat één persoon meerdere uitkeringen kan hebben. Per saldo is het aantal niet-werkzame personen met een WW- of WWB-uitkering in alle leeftijdsklassen 10 à 15 procent lager dan het aantal WW- + WWB-uitkeringen.

In tabel B.5 is de gemiddelde werkloosheid in 2008 en 2009 weergegeven volgens genoemde vier definities. Uit de cijfers kan het volgende geconcludeerd worden:

- 1 De toename van de werkloosheid van 2008 op 2009 is, zowel absoluut als in procenten van de beroepsbevolking, voor vrijwel alle leeftijdsklassen het grootst op basis van de CBS-definitie (alleen voor 45-54 jarigen is de absolute toename van het WW + WWB-cijfer iets groter). Het formele werkloosheidscijfer is duidelijk meer conjunctuurgevoelig;
- 2 De jeugdwerkloosheid volgens CBS-definitie is in vergelijking met de andere werkloosheidsdefinities veruit het hoogst. Het ILO-cijfer meet een vrijwel zelfde aantal jeugdwerklozen, maar in procenten van de grotere beroepsbevolking (want inclusief werkenden in kleine baantjes van minder dan 12 uur per week) is de jeugdwerkloosheid volgens het ILO-cijfer een stuk lager dan volgens de Nederlandse CBS-definitie;
- 2 In de leeftijdsklassen tussen de 24 en 65 jaar is de werkloosheid op basis van het NWW-cijfer en het aantal werkloosheidsuitkeringen (WW + WWB) hoger dan het formele werkloosheidscijfer. De ratio ten opzichte van het CBS-cijfer loopt op met de leeftijd, tot 2,2 (NWW) à 2,6 (WW + WWB) maal zo hoog in de leeftijdsklasse 55-64 jaar;
- 3 Het ILO-werkloosheidspercentage is in vrijwel alle leeftijdsklassen het laagst, met uitzondering van de jongste leeftijdsklasse, waar het NWW en WW + WWB-cijfer lager is.

Tabel B.5 Werkloosheid volgens verschillende definities, jaargemiddelden 2008-2009 naar leeftijdsklasse

	2008				2009				Mutatie 2008 - 2009			
	CBS	ILO	NWW	WW + WWB	CBS	ILO	NWW	WW + WWB	CBS	ILO	NWW	WW + WWB
	x 1000											
15-24 jaar	78	76	27	19	99	96	39	26	21	20	11	7
25-34 jaar	53	36	67	65	76	55	87	84	23	19	20	19
35-44 jaar	65	45	109	109	82	59	121	125	17	14	12	16
45-54 jaar	62	43	114	118	74	52	122	131	12	9	8	13
55-64 jaar	46	37	110	131	49	37	106	124	3	1	-4	-7
Totaal	304	237	428	442	379	299	475	490	76	62	48	48
	in % van de beroepsbevolking											
15-24 jaar	8,7	5,3	3,0	2,1	11,2	6,6	4,4	2,9	2,5	1,3	1,3	0,8
25-34 jaar	3,1	2,0	3,9	3,7	4,4	3,1	5,0	4,9	1,4	1,1	1,2	1,1
35-44 jaar	3,0	2,0	5,0	5,0	3,8	2,6	5,7	5,9	0,8	0,7	0,7	0,8
45-54 jaar	3,2	2,1	5,9	6,1	3,8	2,5	6,2	6,6	0,5	0,4	0,3	0,5
55-64 jaar	4,6	3,2	11,2	13,3	4,7	3,1	10,2	11,9	0,0	-0,1	-1,0	-1,4
Totaal	3,9	2,7	5,5	5,7	4,9	3,4	6,1	6,3	1,0	0,7	0,6	0,6

Bron: CBS, Eurostat, UWV, bewerking SZW

2. Arbeidsmarktmaatregelen

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van de arbeidsmarktmaatregelen die zijn genomen om de gevolgen van de crisis tegen te gaan. Er wordt onder andere ingegaan op de stand van zaken ten aanzien van de dienstverlening van de mobiliteitscentra, de uitvoering WW, ontsluiting en benutting van arbeidsmarktinformatie, de leerwerkloketten, ESF, EGF, de scholingsbonus, de ervaringscertificaten en ervaringsprofielen.

De kengetallen en prestatie-indicatoren van de arbeidsmarktmaatregelen worden gerepresenteerd, waarbij de meest recente ontwikkelingen en cijfers in beeld worden gebracht. Ook is de tussenevaluatie van de Impuls Regionale Samenwerking Zorg bijgevoegd (2.13.1), de evaluatie van de tijdelijke verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel bij ontslag (2.17) en het eindverslag van het ondersteuningsteam aanpak arbeidsmarkt (2.20).

2.2. Uitvoering WW

Na de explosieve groei van het aantal WW-aanvragen in 2009 nam UWV in de eerste vier maanden van 2010 opnieuw meer beslissingen over het recht op een WW-uitkering (in de eerste vier maanden van 2010 in totaal 210.900 beslissingen WW-ontslagwerkloosheid; in de eerste vier maanden van 2009 in totaal 173.800). Wel is het aantal aanvragen vanaf maart gedaald. In de eerste vier maanden van 2010 kreeg 95% van de WW-klienten binnen vier weken de eerste definitieve betaling van het UWV. Dat is ruim boven de gestelde norm van 80% en ook ruim boven de realisatie in 2009 van 81%. Hieruit blijkt dat de opschaling van de capaciteit van UWV het gewenste effect heeft gehad. Als UWV de eerste definitieve WW-uitkering niet binnen vier weken kan betalen, wordt (in overleg met de klant) een voorschot verstrekt. De voorlopige rechtmatigheid van de WW over de eerste twee kwartalen van verslagjaar 2010 (controlemaanden oktober 2009 tot en met maart 2010) bedraagt 97,4 procent. Dit cijfer heeft een indicatief karakter.

2.3. Arbeidsmarktinformatie

In het Akkoord Stichting van de Arbeid van 24 maart 2009 hebben het kabinet en de sociale partners een gezamenlijke inzet geformuleerd voor de aanpak van de kredietcrisis. Eén van de maatregelen is de ontsluiting en benutting van regionale arbeidsmarktinformatie. Dit om beter zicht te krijgen op vraag en aanbod en een structureel beeld van de tekort- en overschotsectoren op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. De regionale arbeidsmarktinformatie dient als hulpmiddel voor de ontwikkeling van regionaal arbeidsmarktbeleid door overheid, (gemeenten, UWV, provincies) ondernemers en onderwijs in de regio ("de 3 O's"). Regionale arbeidsmarktinformatie is ondersteunend aan het regionale arbeidsmarktoverleg tussen deze partijen. Aan de hand van gesignaleerde ontwikkelingen kunnen de partijen in de regio zo nodig interventies plegen. Gestart is met de gegevens die al voorhanden zijn binnen UWV. De producten daarvan zijn inmiddels terug te vinden op de UWV-site Werk.nl: https://www.werk.nl/werk_nl/WERKbedrijf/meerweten/arbeidsmarktinfo. Momenteel is UWV WERKbedrijf bezig om ook andere, externe, informatie te ontsluiten en te koppelen, zoals het actuele regionale aanbod aan vacatures op het Internet en de onderwijsgegevens van DUO. Daarnaast wordt steeds nauwer samengewerkt met Colo. De Basiscijfers Jeugd, een gezamenlijke rapportage van UWV WERKbedrijf en Colo is daar een concreet resultaat van.

2.4. Van werk naar werk (mobiliteitscentra)

De mobiliteitscentra fungeren sinds 1 maart 2009 en de financiering loopt tot 1 januari 2011. Om de aanpak van de centra (snel inspelen op bedrijven in problemen en de werknemers zo snel mogelijk naar ander werk begeleiden) te behouden, dient het werk van de mobiliteitscentra vanaf 2011 ingebed te zijn in de reguliere dienstverlening. Hiervoor maakt het UWV momenteel een voorstel.

In samenwerking met andere actoren op het gebied van werk en scholing hebben de mobiliteitscentra tot en met mei 2010:

- 18.000 mensen die met ontslag werden bedreigd, vanuit hun baan aan een andere baan geholpen;
- 141.000 mensen na hun ontslag binnen 3 maanden naar ander werk begeleid;

Tot en met november zijn met ruim 1.350 bedrijven afspraken gemaakt over de dienstverlening in het kader van mobiliteit. Rond de 640 zijn inmiddels afgerond en 710 lopen nog.

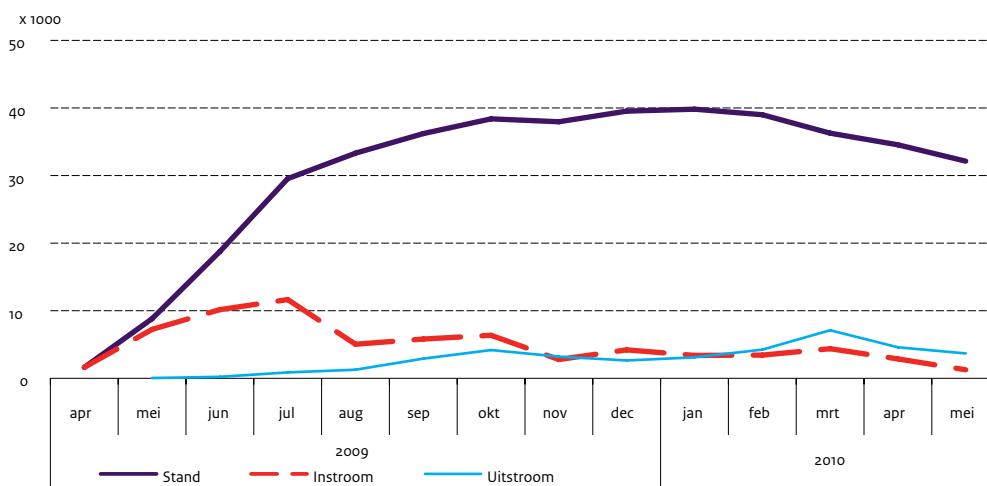
Projecten van de mobiliteitscentra zijn gericht op het MKB, maar grote bedrijven in de petrochemie en het bank- en verzekeringswezen en een grote drogisterijketen maken bijvoorbeeld gebruik van de dienstverlening. De kracht van de mobiliteitscentra zit, naast het opbouwen van goede samenwerking met de diverse partijen, in de begeleiding van werknemers nog voordat zij werkloos zijn.

2.5. Deeltijd-WW

De deeltijd-WW heeft zijn waarde bewezen in een onzekere arbeidsmarkt. Deeltijd-WW is als tijdelijke maatregel ingesteld om de gevolgen voor economie en arbeidsmarkt van de uitzonderlijke economische schok te helpen verwerken. Vanaf het moment dat economie en arbeidsmarkt zich begonnen te herstellen, is afgewogen of de risico's van de regeling nog opwegen tegen de voordelen van voortzetting. In december 2009 leidde dat tot verlenging van instroom tot 1 april 2010. In maart 2010, toen de economische situatie zich verder stabiliseerde, werd besloten dat bedrijven ook na 1 april 2010 nog kunnen starten, waarbij de einddatum van de regeling overigens 1 juli 2011 blijft.

Door de aanscherping van de voorwaarden om voor deeltijd-WW in aanmerking te komen, maken bedrijven vanaf juli 2009 scherper de afweging of ze deeltijd-WW aanvragen en voor welk deel van het personeel. Dit wordt met name zichtbaar in de daling van de instroom per juli 2009 (zie Figuur 2.5). Daarnaast vertoont de instroom vanaf het voorjaar van 2010 een daling. Dit reflecteert de afnemende behoefte aan deeltijd-WW. Er is wel een verschuiving van de aanvragen per sector zichtbaar. Exclusief de toename van het aantal aanvragen vanuit de bouwsector zou instroom in deeltijd-WW nog verder zijn afgenomen. De uitstroom uit de deeltijd-WW is de eerste maanden van dit jaar aanzienlijk toegenomen. De uitstroom is nu zelfs hoger dan de instroom waardoor het aantal deeltijd-WW uitkeringen aan het dalen is. In absolute aantallen is het gebruik van deeltijd-WW relatief klein: aan ongeveer 70.000 werknemers is een deeltijd-WW uitkering toegekend. Hiervan zijn er al weer 35.000 uitgestroomd, zodat er eind april nog 35.000 werknemers gebruik maken van deeltijd-WW.

Figuur 2.5 Aantal deeltijd-WW uitkeringen: stand, instroom en uitstroom, april 2009 - mei 2010



Bron: UWV, bewerking SZW

Voor een uitgebreidere evaluatie wordt u verwezen naar de arbeidsmarktbrief die op 12 maart 2010 aan de Tweede Kamer is gezonden.

2.6 Bijzondere regeling werktijdverkorting:

Deze regeling is met ingang van 21 maart 2009 komen te vervallen. Nieuwe aanvragen voor ontheffing kunnen sindsdien niet meer worden ingediend.

2.7. Scholingsbonus, ervaringscertificaten en ervaringsprofielen (EVC en EVP)

De scholingsmaatregelen bij dreigend ontslag, te weten de scholingsbonus, ervaringscertificaten (EVC) en ervaringsprofielen (EVP), zijn eind juni 2009 in werking getreden als een van de crisismaatregelen.

Tabel 2.7 Realisatie aantallen scholingfaciliteiten juni 2009 tot en met april 2010

	2009	2010 t/m april
Scholingsbonus		
Aantal aanvragen	253	72
Aantal toekenningen	113	64
waarvan vaste contracten	39	24
waarvan uitzendkrachten	37	20
waarvan oproepkrachtenurencontracten	9	7
waarvan tijdelijke contracten	28	13
Ervaringscertificaat^a	77	83
Ervaringsprofiel^a	12	5

^a Het gaat alleen om vaste contracten.

Bron: UWV

Hoewel er sprake is van een toename van het gebruik van de regelingen, blijft de inzet van de instrumenten in crisistijd relatief laag (zie tabel 2.7). Dit heeft mogelijk meerdere oorzaken, te weten:

- de regelingen zijn te onbekend bij werkgevers;
- de voorwaarden van de regelingen zijn op onderdelen knellend voor het gebruik;
- de implementatie heeft meer tijd gekost dan was gepland.

Eind 2009 en 2010 heeft UWV ingezet op een communicatieoffensief binnen de eigen organisatie, te weten richting werkcoaches, bedrijfsadviseurs en mobiliteitscentra, en een communicatieoffensief richting werkgevers. Daarnaast zijn de regelingen op onderdelen aangepast. De maatregel EVC/EVP staat sinds april 2010 ook open voor alle met werkloosheid bedreigde werknemers. De eis van het niet hebben van een startkwalificatie is vervallen. Omdat het gemiddelde transitietraject van werk naar werk de nodige tijd kost, is de maximale periode tussen twee dienstbetrekkingen van vier weken na een eerdere uitbreiding verder uitgebreid naar drie maanden. De aanpassingen van de termijn tussen twee dienstverbanden hebben effect gehad. Het aantal afwijzingen is na de wijzigingen sterk gedaald. Het communicatieoffensief, binnen het UWV en richting werkgevers, loopt door om het gebruik verder te bevorderen

Dat er van de regelingen weinig gebruik wordt gemaakt in crisistijd, betekent echter niet dat het Ervaringscertificaat als zodanig niet door werkgevers en werknemers wordt ingezet. Het aantal gerealiseerde Ervaringscertificaten in Nederland neemt over een langere periode gestaag toe. Dit blijkt uit het rapport 'EVC gemeten', dat onderzoeksbureau Ecorys in opdracht van de projectdirectie Leren & Werken (directie van de ministeries van OCW en SZW) uitvoerde (Ecorys, 2010). Het gaat hier om een kwantitatieve meting van trajecten, waarbij een Ervaringscertificaat werd behaald volgens de EVC-code en bij erkende aanbieders. De aantallen gerealiseerde Ervaringscertificaten volgens de EVC-code zijn gestegen van 9.900 in 2007 naar 12.500 in 2008 en 15.700 in 2009. Hierin zijn ook de resultaten van de door de rijksbrede Projectdirectie Leren en Werken gesubsidieerde regionale samenwerkingsverbanden in meegenomen. Factoren die een toenemende vraag naar Ervaringscertificaten hebben veroorzaakt, zijn vooral de belangstelling van individuele werknemers, stimulerende maatregelen van de overheid en de belangstelling van werkgevers. In de nabije toekomst verwachten de erkende EVC-aanbieders voor 2010 bijna een verdubbeling van het aantal Ervaringscertificaten ten opzichte van 2009, te weten 33.000 Ervaringscertificaten. Hieruit blijkt de substantiële interesse voor het Ervaringscertificaat.

2.8. Leerwerkloketten

In het totaalpakket van crisismaatregelen is extra geld beschikbaar gesteld voor de structurele financiering van de leerwerkloketten. Het leerwerkloket vormt de schakel tussen opleidingen, beroepen, EVC-aanbieders en vraag vanuit de arbeidsmarkt (werkgever, werkzoekenden, werkenden en onderwijsvolgenden). Zo kan er beter gewerkt worden naar de doelstelling om vraag en aanbod dichter bij elkaar te brengen.

De extra middelen die beschikbaar zijn gesteld hebben tot doel om de leerwerkloketten te integreren in de structuur van de werkpleinen. Doel is transparante toegang voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden en eenduidige dienstverlening. Het UWV heeft hiertoe een implementatieplan opgesteld dat nu in uitvoering is. Er is financiering beschikbaar gesteld voor een landelijk dekkend netwerk. De partners in de regio (UWV WERKbedrijf, gemeente, ROC, kenniscentra en bedrijfsleven) hebben allemaal een businessplan ingediend waarin de huidige situatie en het transitietraject richting integratie in de structuur van de WERKpleinen is geschetst.

Het jaar 2010 is het transitiejaar waarin de leerwerkloketten een plek op de werkpleinen krijgen. Richting werkgevers is daarbij van belang dat de samenwerkende partijen een actieve en gezamenlijke benadering richting werkgevers ontwikkelen. Er wordt nu een nulmeting uitgevoerd naar de stand van zaken van de leerwerkloketten. De businessplannen zijn daarvoor mede input. Deze nulmeting vormt de basis voor de monitoring van het implementatieproces dat ieder kwartaal plaatsvindt.

2.9. Europees Globaliseringsfonds (EGF)

Bedrijven en sectoren die zijn getroffen door de crisis kunnen bij massaontslag gebruik maken van geld uit het Europees Globaliseringsfonds. Met dit geld kunnen werknemers geholpen worden weer aan de slag te komen met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Ten opzichte van de vorige editie van de Monitor Arbeidsmarkt zijn door Nederland twee nieuwe aanvragen voor financiële steun uit het EGF ingediend bij de Europese Commissie:

- Voor de ICT-sector (CA-ICT) heeft Nederland € 2.557.136,- aan subsidie aangevraagd voor de begeleiding van 613 werknemers naar ander werk. De aanvraag is momenteel in behandeling bij de Europese Commissie.
- Voor NXP semiconductors heeft Nederland € 1.809.135,- aan subsidie aangevraagd voor 512 werknemers die naar ander werk worden begeleid. Ook deze aanvraag is nog in behandeling bij de Europese Commissie.

Verder blijft het Ministerie van SZW in gesprek met sectoren en bedrijven die mogelijk in aanmerking zouden kunnen komen voor steun uit het EGF, wanneer ontslagen als gevolg van de financiële en economische crisis of globaliseringseffecten onvermijdelijk zijn.

2.10. Europees Sociaal fonds (ESF)

Het ESF is één van de vier Structuurfondsen van de Europese Unie. Het is een belangrijk beleidsinstrument voor het scheppen van nieuwe en betere banen en het ontwikkelen van vaardigheden van de beroepsbevolking. Met dit subsidie-instrument wil de Europese Unie samen met de Nederlandse overheid de Nederlandse arbeidsmarkt versterken. Voor de programmaperiode 2007-2013 zijn de middelen (€ 830 mln) verdeeld voor 3 prioriteiten plus voor technische bijstand. Prioriteit I omvat de acties A (re-integratie van 55+, AG en NUG) en Jeugd; prioriteit II de acties B (re-integratie gedetineerden, TBS-gestelden en jongeren in jeugdinrichtingen) en C (arbeidsmarktgericht scholen van leerlingen van praktijkscholen en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs) en prioriteit III de acties D (scholing voor laaggeschoolde werkenden) en E (sociale innovatie ter verhoging van de arbeidsproductiviteit).

ESF 2007-2013 Actie A richt zich op additionele toerusting en bemiddeling van werklozen met een achterstand op of tot de arbeidsmarkt. In het kader van Actie A wordt in oktober 2010 een nieuw aanvraagtijdvak met een budget van € 65 miljoen, opengesteld voor gemeenten, UWV en O&O-fondsen. Naar verwachting zal deze openstelling de laatste zijn.

ESF 2007-2013 Actie Jeugd is een tijdelijke actie, opengesteld in het kader van de crisis. Deze actie is gericht op de begeleiding van jongeren naar de arbeidsmarkt. De Actie bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel richt zich op de gemeenten die de regionale actieplannen ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid coördineren. In september 2010 zal een tweede (en laatste) aanvraagtijdvak voor gemeenten worden opengesteld met een budget van € 35 miljoen. Het aanvraagtijdvak loopt door tot 31 maart 2011. Het tweede deel van de Actie Jeugd richt zich op sectoren. Om ook sectorale initiatieven te ondersteunen is het eveneens mogelijk gemaakt dat O&O-fondsen voor sectoren die een sectorarrangement afsluiten - met de VNG, of met één of meer door de VNG aan te wijzen gemeenten of met het UWV -, ESF kunnen aanvragen om een deel van de activiteiten uit deze arrangementen te financieren. In oktober 2010 zal een tweede (en laatste) aanvraagtijdvak worden opengesteld voor sectorale aanvragen, met een budget van € 25 miljoen.

2.11. Publiek-private samenwerking

Publiek-private samenwerking betreft alle samenwerkingsverbanden tussen overheid en bedrijfsleven met als doel om, met behoud van eigen identiteit en verantwoordelijkheid, gezamenlijk werknemers aan het werk te houden of naar ander werk te begeleiden. Er bestaan diverse vormen van publiek-private samenwerking. Zo zijn er algemene samenwerkingsverbanden met sectoren, zoals de sectorpunten Techniek, Bouw en Zorg die zijn (of worden) toegevoegd aan de mobiliteitscentra om zo de sector beter te kunnen bedienen. Ook de sectorale arrangementen die zijn gemaakt in het kader van de bestrijding van jeugdwerkloosheid behoren hiertoe. Naast sectorale afspraken worden er ook afspraken gemaakt met individuele bedrijven. Hieronder vallen onder andere de activiteiten van de mobiliteitscentra.

Hiernaast heeft het kabinet in de Arbeidsmarktbrief van 12 maart 2010 aangekondigd experimenteerruimte te geven aan samenwerkende werkgevers en werknemers in regio's en sectoren. Doel van het experiment is om te bezien of werkgevers aansprekende prestaties laten zien als zij regie- en beleidsvrijheid krijgen op de besteding van het re-integratiebudget. De Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) op basis waarvan werkgevers een verzoek om deelname kunnen indienen, is inmiddels aan de Raad van State voorgelegd en zal waarschijnlijk medio september van kracht worden.

2.12. Overheidswerkgevers

Taakstellingen bij de overheid en forse bezuinigingen binnen alle sectoren hebben ertoe geleid dat op dit moment schaarste bij overheidswerkgevers is afgenomen. Wanneer naar de vacaturegraad en vacatureduur per bedrijfstak wordt gekeken, blijken onder andere bij de sectoren onderwijs en zorg de problemen om vacatures te vervullen te zijn verminderd. Dit blijkt ook uit de toename van het aantal (vervulde) banen bij de overheid (zie paragraaf 1.3). Recente toekomstverkenningen duiden er echter op dat op de (middel)lange termijn forse problemen ontstaan, vanwege een toenemende vervangingsvraag en bij de zorg eveneens een uitbreidingsvraag door de toenemende vergrijzing. Gezien de noodzaak tot het aantrekken van meer personeel naar deze sectoren zal het vergroten van intersectorale baanmobiliteit in de toekomst een belangrijke doelstelling zijn. Het SER-advies ten aanzien van arbeidsmobiliteit (publieke en private sectoren) wordt eind september verwacht (de conceptversie (witte versie) die door de commissieleden aan hun achterbannen wordt voorgelegd).

2.13. Versterken infrastructuur van regionale samenwerking zorg

We staan voor enorme uitdagingen en veranderingen in de zorg. Ondanks de crisis en de bezuinigingen in de sector houdt de baangroei in de zorgsector aan, met zelfs de grootste baangroei van alle sectoren in het eerste kwartaal van 2010 (zie figuur 1.3a in hoofdstuk 1). Vanwege een toenemende vervangingsvraag en een uitbreidingsvraag door de toenemende vergrijzing, geven toekomstverkenningen⁸ bovendien aan dat op de (middel)lange termijn forse problemen kunnen ontstaan met de vacaturevervulling in de zorgsector. Er komen meer mensen met chronische en ouderdomsgerelateerde aandoeningen, waardoor de zorgvraag stijgt. Tegelijkertijd is er ontgroening. De beschikbaarheid van (goed opgeleid) personeel stelt grenzen aan de zorg en dwingt tot acties en keuzes. Ook is er sprake van een verandering van de zorgvraag.

Patiënten en cliënten worden steeds kritischer, hebben eigen voorkeuren en verlangen keuzevrijheid. Klantgerichtheid en klanttevredenheid worden ook in de zorg belangrijke aspecten in de dienstverlening. Daarnaast ontstaan trends als kleinschaligheid, zorg aan huis of dichtbij huis (wijkgerichtheid) en diversiteit. Vanwege deze ontwikkelingen dreigen er grote tekorten aan arbeidskrachten in de zorg.

⁸ VSO, SCO en BZK (2010) en Zorg Innovatie Platform (2009).

2.13.1 Impuls Regionale Samenwerking Zorg 2009-2011

In het kader van de crisismaatregelen heeft het kabinet in juni 2009 eenmalig 4,8 miljoen euro ter beschikking gesteld (verdeeld over de jaren 2009-2011) om de regionale samenwerking te verbeteren tussen het UWV, werkgevers in de zorgsector verenigd binnen Regio Plus, Calibris, gemeenten en onderwijsinstellingen. In de vorm van brancheservicepunten zorg zijn de 30 UWV plusvestigingen verbonden met de 15 regionale samenwerkingsverbanden zorg van RegioPlus om meer mensen te kunnen bemiddelen van en naar de zorgsector.

In december 2009 hebben alle partijen gezamenlijk per regio een plan van aanpak en intentieverklaringen tot samenwerking ingediend. De plannen zijn beoordeeld op aandacht voor en acties rond hoofdthema's als: intensieve samenwerking in de regio tussen werkgevers in de zorgsector, UWV, gemeenten en ROC's, vraaggestuurd werken, gericht op concrete invulling van vacatures en aandacht voor onderwijs. Met het beschikbare geld is de infrastructuur voor samenwerking tussen het UWV en de (samenwerkingsverbanden van) zorgwerkgevers in de regio in de steigers gezet. Er is per regio op elk van de 30 grotere werkpleinen een projectleider actief met kennis van het zorgnetwerk, die als een verbindingsofficier optreedt in de regio. Ter begeleiding, verbinding en ondersteuning van de regio's is het Landelijk Coördinatiepunt (LCP) opgericht, waarbinnen zowel iemand van het UWV als van RegioPlus werkzaam is. Aangezien de financiële impuls het eerste jaar vooral gericht is geweest op het proces van samenwerking en intensivering van de netwerken, zijn er nog niet in alle regio's kwantitatieve resultaten te benoemen.

Er zijn regionaal grote verschillen te zien in aanpak en in samenwerking. In een aantal regio's bestaan al langer samenwerkingsverbanden van zorgwerkgevers, waardoor het netwerk gemakkelijk kon worden uitgebouwd. Zo werden afspraken sneller gemaakt en konden er duidelijke ambities worden geformuleerd voor de in- en doorstroom en het behoud van mensen in de zorgsector. In sommige regio's zijn met de impuls nadere stappen gezet om de samenwerking te intensiveren. En in enkele regio's is het netwerk van de grond af opgebouwd. Soms werd de samenwerking bijvoorbeeld gehinderd door de afwezigheid van een werkgeversvereniging. Verschillende brancheservicepunten zorg beschikken vanwege het korte tijdsbestek dat zij operationeel zijn nog niet over kwantitatieve resultaten. Om een beeld te geven van de eerste uitwerking van de Impuls Regionale Samenwerking Zorg worden hierna enkele regio's als voorbeeld genoemd.

Voorbeeld: Brabant

In Brabant is er al langere tijd sprake van samenwerking tussen zorgwerkgevers. De aandacht gaat nu uit naar samenwerking tussen servicepunten in de regio en het inspireren voor nieuwe concepten leren en werken en intersectorale mobiliteit. Het brancheservicepunt in Tilburg richt de aandacht zowel op nieuwe instroom als doorstroom van mensen in de zorgsector. Er zijn 67 geregistreerde werkzoekenden tussen 1-1-2010 en 10-5-2010 ingestroomd. Daarnaast zijn in deze periode ook 14 mensen met een WWB-uitkering ingestroomd. In september 2010 wordt mede in het kader van het actieplan jeugdwerkloosheid gestart met 36 BBL-plaatsen voor jongeren tot 27 jaar in de zorgsector: 16 op niveau 2 en 20 op niveau 3 en hoger. Daarnaast loopt een project Zorg voor kleur, dat is gericht op het plaatsen van allochtone kandidaten in de zorgsector. Als doorstroomtraject is er een nauwe samenwerking tussen twee instellingen in de gehandicaptenzorg, waarbij medewerkers worden opgeleid van niveau 2 naar niveau 3. In het kader van toeleiding van werk naar werk worden medewerkers die bij Justitie moeten uitstromen naar een werkgever in de gehandicaptenzorg begeleid. Het gaat daarbij om een specifieke doelgroep van jongeren met grote gedragsproblemen.

Voorbeeld: Haaglanden

In de regio Haaglanden is er een nauwe samenwerking ontstaan tussen het UWV en gemeenten op 9 werkpleinen, werkgevers verenigd in Werkgeversorganisatie ZW Haaglanden, Calibris, twee ROC's en het Regionaal Arbeidsmarktplatform Haaglanden. Er is op 18 maart 2010 een Servicepunt Zorg en Welzijn geopend. Door integrale inzet van bestaande instrumenten wil dit partnerschap meerwaarde bieden op: investering in deskundigheid versterken van regionale samenhang, sluitende aanpak binnen de zorgsector, vraaggestuurde arbeidsmarktbenadering en bevordering van de mobiliteit binnen de sector.

Het uiteindelijke doel van de samenwerking in dit netwerk is instroom en doorstroom bevorderen en uitstroom beperken. Vraag en aanbod worden bij elkaar gebracht door zogenaamde 'speed meets' te organiseren en andere mobiliteitsactiviteiten en de werving van leerwerktrajecten in de zorg.

Binnen een grote zorgorganisatie zijn 130 medewerkers boventallig geworden. De kennis en kunde van het Servicepunt is benut en heeft geresulteerd tot inzet van gezamenlijke voorlichtingsbijeenkomsten, matchingsactiviteiten en opleidingsmogelijkheden. In de periode tot en met mei 2010 zijn in de regio Haaglanden 30 kandidaten vanuit mobiliteitsactiviteiten ingestroomd, 286 kandidaten met een WW-, WIA- of WWB-uitkering zijn ingestroomd in de zorg.

Voorbeeld: Oost Nederland

In het oosten van het land is op de plusvestigingen in Enschede, Doetinchem en Zwolle sprake van een gelijke benadering om belangstellenden voor zorg en welzijn te registreren. Sinds januari dit jaar worden deze in een aparte database opgenomen, zodat twee keer per jaar (in januari en juli) een matching kan plaatsvinden met de database van het UWV. Tot op heden zijn er 144 vervulde vacatures voor deze drie regio's geregistreerd. Er wordt momenteel een nieuwe vergelijking met de lijsten van het UWV gemaakt. Het aantal zal hierdoor verder worden uitgebreid.

De brancheservicepunten zorg die inmiddels in Enchede, Doetinchem, Zwolle en Apeldoorn operationeel zijn, richten zich behalve op het verstrekken van informatie aan geïnteresseerden, op instroom in de zorgsector door middel van uiteenlopende initiatieven. Zo is er in Doetinchem bijvoorbeeld een 'Tour de Achterhoek' georganiseerd, waarbij jongeren een bezoek konden brengen aan zorginstellingen. In Zwolle zijn er werkcafé's ingericht om geïnteresseerde werkzoekenden op een laag dempelige manier bekend te maken met de zorgsector. Voor de vier regio's gezamenlijk zijn er 1209 vacatures ingediend en 567 gesprekken gevoerd met kandidaten geïnteresseerd in de zorg. Voor onderwijs en scholing in zorg en welzijn zijn er 553 extra plaatsen in BOL, BBL, EVC en duale trajecten gerealiseerd.

2.14. Aanpak jeugdwerkloosheid

Het Actieplan Jeugdwerkloosheid heeft tot doel te voorkomen dat jongeren langdurig aan de kant komen te staan vanwege de economische crisis. Het Actieplan bestaat uit een aantal Actielijnen waarvoor drie departementen verantwoordelijk zijn: het ministerie OCW (Actielijn School Ex programma), Jeugd en Gezin (Actielijn voor kwetsbare jongeren) en SZW (Actieplannen in 30 regio's). Daarnaast is ook het ministerie voor WWI betrokken bij de uitvoering van het Actieplan (specifieke aandacht voor allochtone jongeren). Ook zijn organisaties als het UWV, de VNG, Colo, het MBO en de sociale partners belangrijk voor de uitvoering van het Actieplan.

Over de resultaten van de verschillende Actielijnen uit het Actieplan wordt de Tweede Kamer periodiek door de betrokken bewindspersonen geïnformeerd, meest recent met de voortgangsbrief van 13 april 2010. De volgende voortgangsrapportage zal de Tweede Kamer omstreeks eind augustus ontvangen.

2.15. Schuldhulpverlening:

Met de extra middelen schuldhulpverlening (€ 130 miljoen) worden in de jaren 2009 tot en met 2011 de volgende maatregelen gefinancierd:

- Maatregel 1: Het zoveel mogelijk voorkomen dat mensen in problematische schuldsituaties terecht komen door goede voorlichting en actieve verwijzing op de Werkpleinen.
 - Maatregel 2: Het opvangen van het extra beroep op de schuldhulpverlening.
 - Maatregel 3: Het verbeteren van de effectiviteit van de schuldhulpverlening.
- Maatregel 3 valt uiteen in twee onderdelen.
- Onderdeel één: Het ondersteunen van de implementatie van onderdelen van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en daarmee verbetering bewerkstelligen van de effectiviteit van schuldhulpverlening.
 - Onderdeel twee: Projecten van landelijke vrijwilligersorganisaties die in samenwerking met gemeenten en/of professionele schuldhulporganisaties het ondersteunende 'werk' van vrijwilligers bij schuldhulpverlening bevorderen en daarmee de effectiviteit van schuldhulpverlening verbeteren (Motie Ortega-Martijn c.s., II, 2009/10, nr. 24515 nr. 166).

Het UWV heeft met de implementatie van de maatregelen een aanvang gemaakt. In dat kader zullen de werkcoaches een training krijgen waardoor zij problematische schulden kunnen herkennen en iemand op een goede manier kunnen verwijzen naar en overdragen aan de desbetreffende instanties. Aan de training zal ook een regionale invulling worden gegeven.

Ten behoeve van maatregel 2 ontvangen de gemeenten de tijdelijke extra middelen schuldhulpverlening in de vorm van een specifieke uitkering. De middelen 2010 worden in twee stappen uitbetaald aan gemeenten. Op 1 juli is aan gemeenten een voorschot betaald van ongeveer de helft van het bedrag van de specifieke uitkering 2010. Bij de toekenning van de specifieke uitkering 2010, uiterlijk in oktober 2010, zal het voorschot worden verrekenend en zal het resterende bedrag worden uitbetaald.

De juridische grondslag voor de specifieke uitkering is het Besluit tijdelijke specifieke uitkering schuldhulpverlening dat in het Staatsblad van 20 mei 2010 is gepubliceerd (Besluit van 10 april 2010, Staatsblad 2010, nr. 181).

Maatregel 3 wordt in 2010 en 2011 uitgevoerd. De voorbereidingen om de ondersteuning aan gemeenten vorm te geven zijn inmiddels in gang gezet. In het kader van de uitvoering van de motie Ortega-Martijn c.s. hebben veertien organisaties op verzoek van SZW projectvoorstellen ingediend. De toekenning van de desbetreffende subsidies is bijna afgerond. De projecten kennen een looptijd van 1 augustus 2010 tot 31 juli 2011.

Het effect van de maatregelen zal in ieder geval worden gemonitord via kwalitatief onderzoek bij een representatief aantal gemeenten. Er zal op twee momenten worden gerapporteerd aan de Tweede Kamer: namelijk in november 2010 en 2011.

2.16. Regeling kleine banen

Met het Belastingplan 2010 is een premievrijstelling voor kleine banen ingevoerd. Een kleine baan is een baan van een jongere tot 23 jaar waarmee hij minder verdient dan \pm 50 procent van het WML. Over het loon voor een kleine baan hoeft de werkgever in 2010 geen premies WW en WIA af te dragen. De regeling loopt af op 1 januari 2011, tenzij op dat moment een voorstel voor een vergelijkbare regeling bij de Tweede Kamer is ingediend. Het onderzoek naar de (werkgelegenheids) effecten van de regeling bevindt zich in de afrondende fase. De resultaten van het onderzoek worden in het najaar aan de Tweede Kamer aangeboden.

2.17. Afspiegeling

Op 1 augustus 2009 is de wijziging van het Ontslagbesluit in werking getreden betreffende de verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel. Met de afwijkingsmogelijkheid wordt het bestaande 'onmisbaarheids criterium' verruimd. Hiermee wordt invulling gegeven aan de 'andere maatregelen in het belang van het behoud van vakmanschap' zoals aangekondigd in de brief van 25 maart 2009 aan de voorzitter van de Tweede Kamer betreffende de resultaten van het sociaal overleg d.d. 24 maart 2009 (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 56). De maatregel geeft tegelijkertijd uitvoering aan de motie van het Kamerlid Van Hijum c.s. (Kamerstukken II 2008/09, 31 700 XV, nr. 60) waarin de regering wordt verzocht het mogelijk te maken om bij ontslag rekening te houden met de kennis en competenties van werknemers door het 'onmisbaarheids criterium' en/of de toepassing daarvan te verruimen.

Een werkgever kan een beroep op de regeling doen als hij meent dat een werknemer over dusdanige kennis en bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk is en dat in zijn plaats een ander voor ontslag moet worden voorgedragen. Om willekeur tegen te gaan geldt dat hiervan alleen gebruik kan worden gemaakt als de werkgever een duidelijk en bestendig beleid voert waaruit blijkt dat er eisen worden gesteld wat betreft het verwerven van kennis en bekwaamheden voor het verrichten van de categorie uitwisselbare functies waarbinnen de arbeidsplaats komt te vervallen. De werkgever moet daarnaast (om te kunnen afwijken) aannemelijk maken dat de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft daadwerkelijk over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn.

De maatregel heeft een tijdelijk karakter (in beginsel tot 1 september 2011). In de wijziging van het Ontslagbesluit is opgenomen dat de maatregel voor die tijd zal worden geëvalueerd aan de hand waarvan zal worden gezien hoe met deze mogelijkheid tot afwijking is omgegaan, wat de effecten daarvan zijn en in welke mate hieraan nog behoefte bestaat. Voor een dergelijke evaluatie is het uiteraard nodig dat de toepassing van de maatregel wordt gemonitord. In tabel 2.17 en 2.18 volgen de uitkomsten van het monitoren. Hiermee wordt verslag gedaan aan de Tweede Kamer over de toepassing van de maatregel conform de brief aan de Tweede Kamer van 14 juli 2009.

Tabel 2.17a geeft de stand van zaken weer voor wat betreft het gebruik van de maatregel. Aangegeven wordt in hoeveel gevallen het beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium wel of niet is gehonoreerd. In een aantal gevallen is het ontslagverzoek ingetrokken of niet in behandeling genomen.

Tabel 2.17a Beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium t/m 31 mei 2010

	aug. 2009 - feb. 2010	maart - mei 2010
Gehonoreerd	10	9
Niet gehonoreerd	26	6
Ingetrokken	4	0
Niet in behandeling genomen	0	1
Totaal	40	16

Bron: SZW

Tabel 2.17b geeft de redenen weer voor het niet honoreren van een beroep op het verruimde onmisbaarheids criterium. De redenen zijn in de meeste gevallen dat niet is voldaan aan de criteria, dat er sprake dient te zijn van een duidelijk en bestendig beleid en/of dat de werknemer over zodanige kennis en bekwaamheden beschikt dat het ontslag voor het functioneren van de onderneming bezwaarlijk zou zijn. De overige vijf gevallen, waarin het beroep niet is gehonoreerd, hebben betrekking op een onjuiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel in meer algemene zin. Meer specifiek ging het in deze gevallen om het volgende. In één geval is door de werkgever een onjuiste datum van indiensttreding gehanteerd, in een ander geval is een werknemer uit verkeerde leeftijdscategorie voor ontslag voorgedragen en in drie gevallen is de categorie uitwisselbare functies door de werkgever onjuist vastgesteld.

Tabel 2.17b Redenen voor de niet honoreerde gevallen t/m 31 mei 2010

Geen duidelijk en bestendig beleid	25
Geen sprake van zodanige kennis en bekwaamheden	10
Overige	5
Totaal^a	40 redenen in 32 gevallen

^a In 8 gevallen was er een overlap in redenen. In die gevallen was er geen sprake van een duidelijk en bestendig beleid en ook niet van zodanige kennis en bekwaamheden.

Bron: SZW

2.18. Inspanningen van sociale partners

Over de inspanningen van de sociale partners is eerder gerapporteerd in de Gezamenlijke Evaluatie Participatietop kabinet/sociale partners (Kamerstuk 2009-2010, 29544, nr. 212) en de Voorjaarsrapportage (Kamerstuk, 2009-2010, 29544 nr. 252).

Hierin is geconcludeerd dat als gevolg van de vraaguitval de focus van werkgevers, vakbeweging en kabinet is verschoven van een krappe arbeidsmarkt naar het aan het werk houden van werknemers en het begeleiden van werknemers van werk naar werk. Met het Sociaal Akkoord van 24 maart 2009 gaven kabinet en sociale partners prioriteit aan maatregelen in het kader van het bestrijden van de crisis, gericht op kostenbeperking en het voorkomen van werkloosheid.

Dit heeft tot gevolg gehad dat er sprake is van een duidelijke neerwaartse beweging van de contractloonmutatie. Sinds dit akkoord spraken zij in CAO's gemiddeld 1 procent loonstijging af, dus ongeveer op het niveau van de inflatie. Dat is een sterke daling ten opzichte van voorgaande jaren. De CAO-loonstijging in 2010 komt voorlopig uit op 0,8 procent. Als gevolg van de doorwerking van eerder afgesloten CAO's ligt de feitelijke loonstijging in CAO's in 2009 echter gemiddeld hoger, namelijk op 2,5 procent.

Het bijzondere karakter van deze periode is ook zichtbaar in de ontwikkeling van andere CAO-afspraken. Sociale partners hebben in lijn met het Sociaal Akkoord meer afspraken gemaakt over werkervaringsplaatsen. Het aantal plaatsen waar jongeren ervaring kunnen opdoen en langdurig werklozen op ingezet kunnen worden is verdubbeld. Voor 2009 waren dit er 2.220, in 2008 ging het nog om 1.100 plaatsen.

Verder blijkt uit de Voorjaarsrapportage dat de laagste CAO-lonen dichterbij het wettelijke minimumloon zijn komen te liggen. Dit maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om lager ingeschaald personeel aan te nemen. Ook hebben sociale partners in CAO's steeds meer aandacht voor scholing, arbeidsmarktgericht employabilitybeleid en loopbaanontwikkeling. Zo zijn inmiddels in 19 procent van de CAO's afspraken gemaakt over een persoonlijk opleidingsbudget, in 2008 was dit nog 16 procent.

2.19. Inspanningen van gemeenten

In 2007 hebben SZW en VNG het Bestuurlijk Akkoord Participatie gesloten. Daarin zijn ambities geformuleerd over het terugdringen van het aantal bijstandsgerechtigden, het activeren van niet-uitkeringsgerechtigden, een extra impuls aan het bestrijden van armoede en schulden en het terugdringen van het aantal huishoudens met problematische schulden en het stimuleren van ondernemerschap.

Op 20 januari 2010 heeft de Tweede Kamer de eerste evaluatieronde van het Bestuurlijk Akkoord ontvangen (Kamerstukken II 2009-2010, 29544, nr. 223). Eind 2010 is een volgende evaluatieronde voorzien. De Tweede Kamer wordt hierover uiterlijk 1 februari 2011 geïnformeerd.

2.20. Eindverslag Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt

Deze paragraaf biedt een samenvatting van het eindverslag van het Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt (juli 2010), dat als bijlage integraal aan deze Monitor is toegevoegd (zie blz. 47-54). Toen het Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt in mei 2009 werd aangesteld, was het de verwachting dat er als gevolg van de economische crisis grote knelpunten zouden ontstaan op de arbeidsmarkt. Het Ondersteuningsteam (bestaande uit: Rudi Nieuwenhoven, Rienk van Splunder, Tof Thissen, Renata Voss, Hans Kamps en Hans Spigt) constateert dat er geen spontane meldingen van knelpunten vanuit de regio binnenkwamen, ondanks de economische crisis waarbij veel bedrijven een beroep deden op deeltijd-WW en andere arbeidsmarktmaatregelen en ondanks de stijging van de werkloosheid. Het team heeft zijn opdracht daarom ingevuld door het signaleren van knelpunten in regionale samenwerking op de arbeidsmarkt en daarbij vooral de aandacht gegeven aan de effectiviteit van het geformuleerde beleid in de praktijk. Gedurende het jaar dat het Ondersteuningsteam werkzaam is geweest, hebben de leden o.a. gesprekken gevoerd met de samenwerkende partners in het AKO (VNG, Divosa en UWV), de Raad van Bestuur van het UWV, de directeur van het UWV WERKbedrijf, de voorzitter, directeur en adviseurs van Colo en met sociale partners (Stichting van de Arbeid). Ook hebben de leden van het team bezoeken gebracht in de regio aan verschillende mobiliteitscentra en grotere werkpleinen. De bevindingen van het team over de uitvoeringspraktijk op alle door hen genoemde thema's zijn aan de minister aangeboden. Deze zijn herkenbaar en krijgen de aandacht bij beleidsmaatregelen. Met het UWV zijn de signalen doorgesproken over de mobiliteitscentra, de stroomlijning in werkgeversbenadering en de geïntegreerde dienstverlening.

Op hoofdlijnen biedt het Ondersteuningsteam de volgende zes signaleringen, die in het eindverslag nader zijn uitgewerkt:

- 1 Infrastructuur op de werkpleinen: Het Ondersteuningsteam pleit er voor dat de nu opgebouwde infrastructuur met de werkpleinen de kans krijgt zich verder te ontwikkelen. De gezamenlijke werkgeversbenadering door gemeenten en UWV op de werkpleinen vergt een inspanning van beiden. Een integratie van de mobiliteitscentra met gemeentelijke initiatieven is hierbij een belangrijk vliegwiel.
- 2 Positie van jongeren: Landelijk gezien zou de regio voor de aanpak van jeugdwerkloosheid en de aansluiting in de regio met sectoren en met het beroepsonderwijs, ook na afsluiting van het actieplan jeugdwerkloosheid, bij de centrumgemeenten moeten liggen.
- 3 Benadering van werkgevers in de regio: De centrumgemeenten moeten uiteindelijk een regionale verantwoordelijkheid nemen en de bindende partij vormen in de regionale samenwerking tussen verschillende publieke organisaties en het bedrijfsleven. De mobiliteitscentra zouden in de regio specifiek voor de toeleiding van mensen van werk naar werk het schakelpunt moeten zijn in de uitvoering naar werkgevers.
- 4 Focus ook op onderkant arbeidsmarkt: Het is moeilijk om de kwetsbare groepen een plaats te geven in het geheel. Er ontbreekt een structuur om jongeren op te vangen die van vso of vmbo komen, geen baan hebben en niet doorleren. Ook zijn de instellingen voor jeugdzorg nog onvoldoende aangehaakt op de infrastructuur van de werkpleinen.

- 5 Intersectorale mobiliteit: Het Ondersteuningsteam aanpak arbeidsmarkt geeft in overweging om een gerichte adviesaanvraag neer te leggen bij de Stichting van de Arbeid over inzet O&O-fondsen, mocht de SER in haar advies over arbeidsmobiliteit niet hierop ingaan.
- 6 Transparantie over resultaten: Voor een goed imago van het UWV en de mobiliteitscentra is focus in kwantitatieve resultaten van groot belang. Bij het beschikbaar stellen van regionale arbeidsmarktinformatie kunnen de mobiliteitscentra een goede rol vervullen.

3. Uitkeringen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld gegeven van de recente ontwikkelingen bij de verschillende uitkeringen. Per uitkering wordt de ontwikkeling geschetst over de periode 2008 – eerste helft 2010, een verdeling naar leeftijd, in- en uitstroomcijfers en uitstroom naar werk (al dan niet na traject).

De jarenlange daling van het aantal WW- en bijstandsuitkeringen is eind 2008 tot stilstand gekomen. Het aantal WW-uitkeringen is in de loop van 2009 sterk gestegen en lag eind december 2009 (inclusief deeltijd-WW) 139 duizend (81 procent) hoger dan ultimo 2008. Het aantal WWB-uitkeringen steeg minder hard en lag eind december 2009 22 duizend (9 procent) hoger dan eind december 2008. Vanaf maart 2010 is het aantal WW-uitkeringen weer gaan dalen en ligt eind juni 2010 7 procent lager dan eind december 2009. De stijging van het aantal WWB-uitkeringen (inclusief uitkeringen in het kader van de Wet Investeren in Jongeren) zet zich vooralsnog onverminderd voort en ligt eind april 2010 5 procent hoger dan eind december 2009.

Met uitzondering van een lichte stijging in het vierde kwartaal 2009 (met 1,7 duizend) houdt de daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nog steeds aan. Per eind mei 2010 is het aantal 2,5 duizend lager dan eind december 2009.

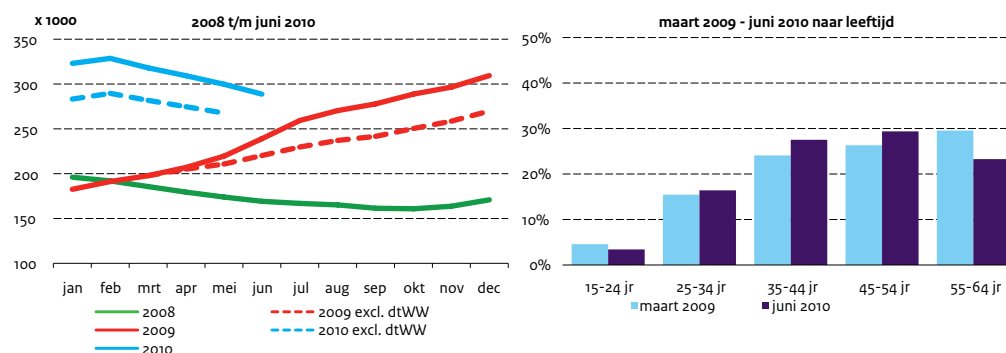
Het gaat hier om aantallen uitkeringen, niet om het aantal personen. In sommige gevallen kan één persoon meerdere uitkeringen hebben, of heeft een uitkering betrekking op meerdere personen binnen één huishouden. Bovendien hebben veel mensen naast hun baan een uitkering; dit geldt voor ongeveer een kwart van de personen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering en voor ongeveer 40 procent van de personen met een WW-uitkering (exclusief deeltijd-WW), zie ook Tekstbox 5.

3.2 WW-uitkeringen

Tot oktober 2008 daalde het aantal WW-uitkeringen (zie figuur 3.2.a, linker deel). Daarna is het aantal sterk gestegen. Vanaf april 2009 is het totaal WW-uitkeringen (inclusief deeltijd uitkeringen) extra hard toegenomen door de invoering van de deeltijd-WW regeling. De toename tussen maart 2009 en februari 2010 met 131 duizend uitkeringen naar 329 duizend, betrof voor bijna een derde (39 duizend) deeltijd-WW uitkeringen. Vanaf maart 2010 is het aantal WW-uitkeringen weer aan het dalen, tot 289 duizend per eind juni 2010.

De toename tussen maart 2009 en juni 2010 was voor 35-54 jarigen bijna 1,5 maal zo groot als gemiddeld. Het aandeel jongeren tot 25 jaar daalde daarmee van 5 naar 3 procent van het totaal. Het aandeel ouderen (55-64) daalde van 30 naar 23 procent (zie figuur 3.2a, rechter deel).

Figuur 3.2a WW-uitkeringen, totaal en naar leeftijd

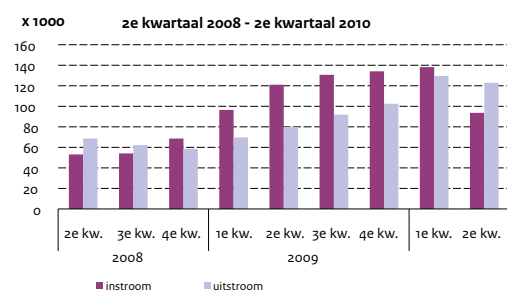


Bron: UWV, CBS

De WW kenmerkt zich door een grote in- en uitstroom. Lange tijd – van het eerste kwartaal 2005 tot het laatste kwartaal van 2008 - was de uitstroom groter dan de instroom. Vanaf dan neemt de instroom sterk toe en overtreft de uitstroom. Eerst in het tweede kwartaal van 2010 is de uitstroom weer groter dan de instroom, vooral door een afname van de instroom (zie figuur 3.2b, linker deel).

Van de uitstroom over het afgelopen jaar (tot en met mei 2010) vond de helft van de mensen weer werk (zie figuur 3.2b, rechter deel). Het aandeel WW-uitstromers dat werk vindt is het grootst bij de 35-44 jarigen. Niet verassend is dat vooral onder ouderen van 55-64 jaar het werkherlevingspercentage (met 32 procent) een stuk lager is dan gemiddeld.

Figuur 3.2b In- en uitstroom WW



Uitstroom WW (excl. deeltijd WW) juni 2009 - mei 2010

	x 1000	waarvan met werkherleving
15 - 24 jaar	51	39%
25 - 34 jaar	116	51%
35 - 44 jaar	100	58%
45 - 54 jaar	77	55%
55 - 64 jaar	44	32%
Totaal	388	50%

Bron: UWV, CBS

3.3 WWB-uitkeringen

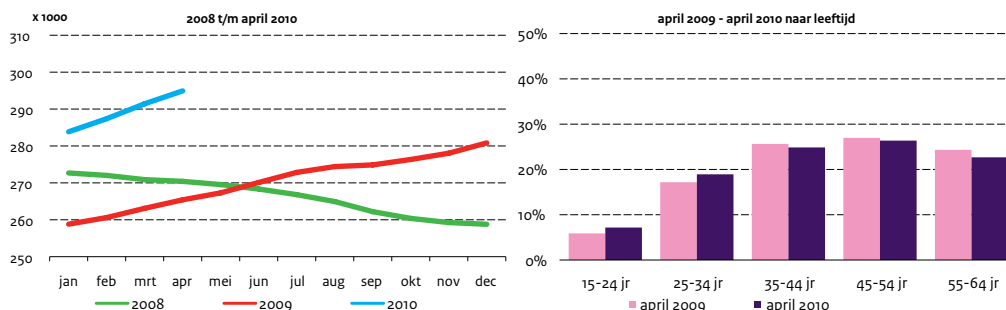
Pas als mensen geen recht meer hebben op een WW-uitkering en geen andere voorziening voor levensonderhoud hebben kunnen zij doorstromen naar de WWB. De WWB is daarom in de Nederlandse samenleving het vangnet voor mensen die op geen enkele andere manier meer in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Hierdoor werkt het effect van de economische crisis vertraagd door in de WWB.

Van begin 2005 tot en met december 2008 is het aantal WWB-uitkeringen (jonger dan 65 jaar) vanaf 341 duizend uitkeringen afgenomen tot 259 duizend uitkeringen (zie figuur 3.3a, linker deel).

In 2009 is het aantal WWB-uitkeringen weer gaan stijgen en staat de teller eind april 2010 op 295 duizend uitkeringen. Dit aantal is inclusief de inkomensvoorzieningen in het kader van de Wet Investeren in Jongeren (WIJ), zie toelichting hierna. De omvang van de bijstand is daarmee terug op het niveau van april 2007. Hoewel de relatieve groei van het aantal jongeren met een bijstandsuitkering (krachtens de WWB of de WIJ) het grootst was, is aan de verdeling naar leeftijd weinig veranderd. Het aandeel van de uitkeringen dat naar jongeren gaat blijft heel gering: 7 procent. Ongeveer de helft van de uitkeringen gaat naar 45-plussers (zie figuur 3.3a, rechter deel).

Met ingang van 1 oktober 2009 komen jongeren tot 27 jaar die zich aanmelden voor bijstand, niet meer in aanmerking voor een WWB-uitkering. Daarvoor in de plaats is de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) in werking getreden. In het kader van deze wet hebben jongeren tot 27 jaar recht op een werkleeraanbod van de gemeente. Onder bepaalde voorwaarden kan een jongere nog wel recht hebben op een inkomensvoorziening. Deze inkomensvoorzieningen zijn vooralsnog ingedeeld bij de bijstandsuitkeringen. In april 2010 werden 14 duizend WIJ-uitkeringen verstrekt. Jongeren tot 27 jaar die op 1 oktober 2009 recht hadden op een WWB-uitkering, behouden dat recht overigens tot uiterlijk 1 januari 2011. Vanaf 1 januari 2011 geldt de WIJ voor alle personen tot 27 jaar.

Figuur 3.3a WWB-uitkeringen^a, totaal (jonger dan 65 jaar) en naar leeftijd



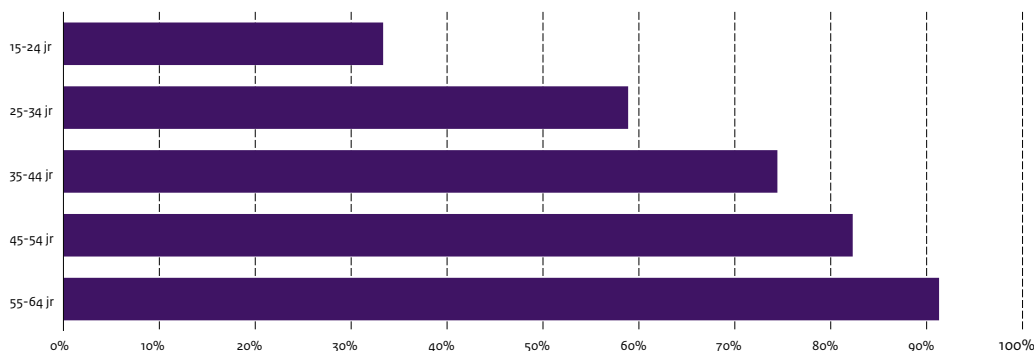
^a Vanaf oktober 2009 inclusief bijstandsuitkeringen krachtens de Wet Investeren in Jongeren.

Bron: CBS

Een WWB-uitkering wordt vaak langdurig toegekend. Van de 295 duizend WWB-uitkeringen (inclusief WIJ-uitkeringen) die eind april 2010 werden uitgekeerd, had – ondanks de recente instroom – drie kwart een duur van langer dan een jaar. Figuur 3.3b laat zien dat vooral bij ouderen het aandeel langdurig WWB-gerechtigden (> 1 jaar) hoog is.

In aantallen uitgedrukt is het aantal langdurige bijstandsuitkeringen sinds eind december 2008 met 9 duizend gestegen (van 211 naar 220 duizend), terwijl het aantal uitkeringen dat korter dan een jaar loopt is gestegen van 48 naar 75 duizend.

Figuur 3.3b Aandeel WWB-uitkeringen^a langer dan 1 jaar naar leeftijd, april 2010



^aInclusief bijstandsuitkeringen krachtens de Wet Investeren in Jongeren.

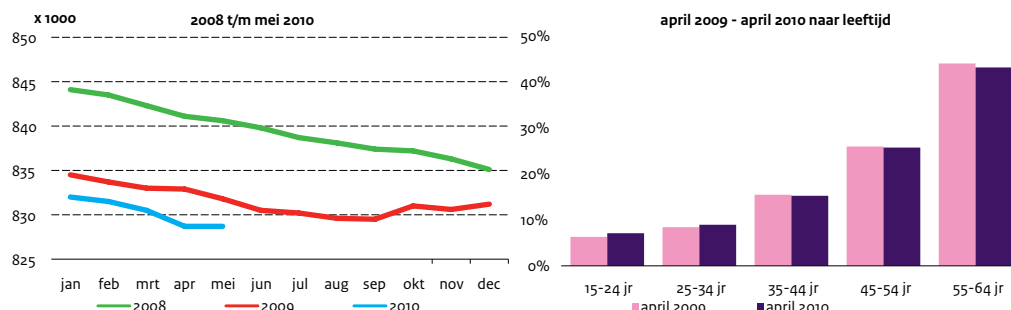
Bron: CBS

3.4. Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Sinds het eerste kwartaal van 2003 is er sprake van een (vrijwel) voortdurende afname van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Alleen in het vierde kwartaal 2009 was er een lichte stijging (met 1,7 duizend). Per eind mei 2010 is het aantal weer 2,5 duizend lager dan eind december 2009 (zie figuur 3.4, linker deel).

Het afgelopen jaar (tot en met april 2010) is vooral het aantal jongeren tot 25 jaar met een arbeidsongeschiktheidsuitkering gegroeid, namelijk met 7 duizend (+ 12 procent). Het aantal ouderen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering daalde verder. Van het bestand per eind april 2010 is 7 procent jonger dan 25 jaar en 69 procent 45-64 jaar. Een jaar eerder was dit 6 respectievelijk 70 procent (zie figuur 3.4, rechter deel).

Figuur 3.4 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, totaal en naar leeftijd



Bron: UWV

Tabel 3.4a toont de ontwikkeling van de verschillende uitkeringstypen vanaf het eerste kwartaal 2008 tot en met eind mei 2010. De daling van de omvang WAO en WAZ zet zich voort, zij het dat deze in de tweede helft van 2009 iets kleiner was dan in 2008. De toename van Wajong, WGA en IVA was de tweede helft van 2009 juist iets groter. Per saldo steeg het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het vierde kwartaal met 2 duizend, vooral door een grotere toename van het aantal WGA-uitkeringen. Vanaf het eerste kwartaal van 2010 zet de daling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zich weer voort.

Tabel 3.4a Ontwikkeling van het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar uitkeringstype, 2008 - 2010 (x 1000)

	2008 (kwartaalmutaties)				Stand dec. 2008	2009 (kwartaalmutaties)				Stand dec. 2009	2010	
	1e kw.	2e kw.	3e kw.	4e kw.		1e kw.	2e kw.	3e kw.	4e kw.		1e kw.	apr.- mei
WAO	-9	-9	-10	-10	558	-10	-9	-9	-8	521	-10	-7
WAZ	-1	-1	-1	-1	39	-1	-1	-1	-1	34	-1	-1
Wajong	3	3	3	3	179	3	4	4	3	193	3	2
WGA	4	4	4	4	46	4	3	4	6	63	5	3
IVA	1	1	1	1	14	2	1	2	2	20	2	1
Totaal	-2	-2	-2	-2	835	-2	-3	-1	2	831	-1	-2

Bron: UWV

Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zijn vaak zeer langdurige uitkeringen. Een aanzienlijk deel van de uitstroom uit de diverse arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het eerste tertiaal van 2010 vond dan ook plaats door pensionering of overlijden (zie tabel 3.4b). Onder de Wajongers stroomde bovendien een relatief hoog aandeel (24 procent) uit naar detentie. In absolute aantallen gaat het echter om een beperkte groep. In het eerste tertiaal van 2010 ging het om 400 jongeren, dat is 0,2 procent van het totaal aantal Wajongers in het eerste tertiaal van 2010.

De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) verstrekt uitkeringen aan volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Hiertoe behoren ook degenen die nog een geringe kans op herstel hebben. Overlijden was hier de belangrijkste reden voor uitstroom. De regeling Werkherhvatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) verstrekt uitkeringen aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten en niet-duurzaam volledig arbeidsongeschikten. Het grootste deel van de uitstroom uit de WGA was dan ook wegens herstel/herbeoordeling.

Tabel 3.4b Uitstroom uit de arbeidsongeschiktheidsregelingen naar reden, januari – april 2010

	WAO	WAZ	Wajong	WGA	IVA	Totaal
Herstel/herbeoordeling	15%	20%	5%	72%	1%	20%
Pensionering	52%	62%	22%	8%	30%	45%
Overlijden	10%	9%	28%	9%	66%	13%
Detentie	1%	1%	24%	2%	1%	3%
Overige redenen	22%	9%	23%	9%	2%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aantal	15.726	1.528	1.865	2.265	710	22.094

Bron: UWV

Tekstbox 6 Krijgen mensen waar ze recht op hebben? Beleidsdoorlichting artikel 49

Krijgen mensen de uitkering waar ze recht op hebben? Dat is voor de aanvullende uitkeringen die vallen onder artikel 49 uit de begroting van het ministerie van SZW onderzocht. Onlangs is de Beleidsdoorlichting artikel 49 naar het parlement gegaan. Artikel 49 gaat over de Anw, de AOW (pensioen en inkomensafhankelijke toeslag), de aanvullende WWB 65+ en de Toeslagenwet (TW).

De professoren Vonk van de Faculteit Bestuursrecht & Bestuurskunde te Groningen en Van Oorschot van de Faculteit Sociologie te Tilburg hebben deze doorlichting onafhankelijk getoetst.

Het gemeenschappelijke doel van de regelingen die onder artikel 49 vallen, is het waarborgen van een sociaal minimum voor uitkeringsgerechtigden zonder re-integratieverplichting. Omdat de genoemde regelingen het bestaansminimum garanderen, is het extra belangrijk dat alle rechthebbenden ook daadwerkelijk krijgen waar zij recht op hebben. Daarmee wordt armoede voorkomen. Toch kan er sprake zijn van niet-gebruik. Dit niet-gebruik is een terugkerend onderwerp in het politieke debat. De doelstelling van de regelingen – het waarborgen van het bestaansminimum – wordt dan niet bereikt.

Daarom zijn omvang en oorzaken - uitgesplitst naar factoren in regelgeving, uitvoering en cliëntgedrag – onderzocht tot 2009. De mate van niet-gebruik van deze uitkeringen loopt sterk uiteen. Het niet-gebruik van de AOW inclusief partnertoeslag ligt onder de één procent. Het niet-gebruik van de Anw ligt wat hoger op vier tot zeven procent en van de TW ligt op ongeveer 12 procent. Het hoogst is de schatting van 34 procent niet-gebruik van de WWB 65+.

De voornaamste oorzaak van niet-gebruik binnen de regelgeving is de middelentoets. Daarnaast speelt ingewikkelde regelgeving een rol, waardoor mensen niet kunnen schatten of ze recht op de uitkering hebben. Actief benaderen van rechthebbenden door de uitvoering is de ultieme remedie om mensen hun uitkering te laten krijgen. Bij de cliënten is het niet weten van het bestaan van de uitkering de grootste oorzaak van niet-gebruik. Ook het niet weten of men recht heeft op de uitkering. Een cliënt maakt verder een economische afweging tussen de baten en lasten van het aanvragen.

De AOW is een zeer bekende regeling waarop vrijwel iedere Nederlander meent recht te hebben vanaf zijn 65e jaar. Er is geen middelentoets en de AOW maakt voor de meeste mensen een aanzienlijk deel van het inkomen uit. Het niet-gebruik van de AOW is dan ook vrijwel nihil. Dit contrasteert met de andere regelingen, waar de toets op eigen middelen een rol speelt en waar de uitkeringen meestal slechts een aanvulling zijn op ander inkomen.

Bij de Anw speelt zowel de middelentoets als de behoefte van cliënten een rol bij niet-gebruik. De TW kent een wat hoger niet-gebruik, doordat het lastig is voor mensen om in te schatten of ze recht hebben op de uitkering. Voor de WWB 65+ zijn de middelentoets en onbekendheid met (recht op) de regeling oorzaken. En de economische afweging tussen de meeropbrengst en de moeite die men moet doen om de uitkering aan te vragen.

Tekstbox 6 (vervolg)

Op deze terreinen is al beleid ingezet om het niet-gebruik terug te dringen. Sinds 2009 stuurt de SVB naar aanleiding van het geconstateerde niet-gebruik mensen met potentiële Anw-rechten (waaronder de Anw-halfwezen-uitkering) een aanvraagformulier. De WWB 65+ - nu Aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO) genoemd - wordt sinds dit jaar door de SVB landelijk uitgevoerd in plaats van door gemeenten. Dat lijkt een positief effect te hebben op het terugdringen van het niet-gebruik. Als mensen voor AOW bij de SVB komen worden ze gewezen op mogelijk recht op de aanvullende uitkering. UWV heeft naar aanleiding van het onderzoek naar niet-gebruik van de TW begin 2009 de proactieve dienstverlening TW versterkt, door signaalfuncties, folders en internet.

4. Aan het werk: bemiddeling en re-integratie

4.1. Inleiding

De opbouw van dit hoofdstuk sluit aan bij het SZW begrotingsartikel 47 (Aan het Werk: Bemiddeling en Re-integratie). In dit begrotingsartikel wordt een splitsing gemaakt in:

- werkzoekenden die geen of alleen basisbemiddeling nodig hebben om aan het werk te komen (paragraaf 4.2);
- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die met re-integratieondersteuning naar werk worden geleid (paragraaf 4.3). Van re-integratieondersteuning is niet alleen sprake wanneer iemand een re-integratietraject heeft gehad, maar ook wanneer iemand structureel door een re-integratiecoach van het UWV is begeleid;
- mensen die nog niet naar werk kunnen uitstromen, maar eerst een trede hoger op de re-integratieladder moeten zetten (paragraaf 4.4).

Afgesloten wordt in paragraaf 4.5 met drie specifieke instrumenten: premiekorting oudere werknemers (4.5.1), loonkosten-subsidies (4.5.2) en ID/WIW-banen (4.5.3).

De informatie in dit hoofdstuk is afkomstig uit diverse bronnen die elk een ander tijdvak beschrijven. Hoewel dit de interpretatie bemoeilijkt, kan het volgende geconcludeerd worden. Op alle beschreven aspecten is de invloed van de recessie zichtbaar. Er zijn minder vacatures, minder mensen vinden een baan, en er is meer vraag naar ondersteuning bij het vinden van een baan. Het is echter niet zo dat de arbeidsmarkt helemaal op slot zit. Ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt blijken met ondersteuning van UWV en gemeenten nog steeds in staat om werk te vinden.

4.2. Aan het werk zonder re-integratie ondersteuning

Het UWV brengt werkzoekenden en werkgevers bij elkaar. Van werkzoekenden worden cv's verzameld. In de eerste vier maanden van 2010 zijn 268 duizend nieuwe cv's verwerkt. Dit is 42% meer dan in de overeenkomstige periode in 2009. Eind april 2010 waren er voor werkgevers 382 duizend cv's beschikbaar, waarvan 171 duizend via Werk.nl.

In dezelfde periode meldden werkgevers 198 duizend nieuwe vacatures, waarvan 79 duizend via werk.nl, 97 duizend bij het UWV WERKbedrijf en 22 duizend bij intermediairs. In totaal werden er 8% minder nieuwe vacatures gemeld dan in de eerste vier maanden van 2009. Eind april 2010 waren er 60 duizend openstaande vacatures bij het UWV bekend, waarvan 22 duizend op Werk.nl, 47 duizend via UWV WERKbedrijf en duizend bij intermediairs. Dit is 18% minder dan eind april 2009.

In de rapportage over het eerste tertaal van 2010 meldt het UWV dat 118 duizend ingeschreven werkzoekenden een baan vonden (waarvan 2 duizend met een arbeidsongeschiktheidsuitkering). Dat is 60 procent meer dan in het eerste tertaal van 2009 (74 duizend).

In welke mate personen uit de ketenpopulatie⁹ erin slagen om werk te vinden wordt periodiek door het CBS gemeten, en beschreven in het onderzoek Aan het werk met of zonder re-integratieondersteuning. Uitgangspunt in dit onderzoek zijn de in een periode gestarte banen. Daarbij wordt nagegaan in hoeverre aan het starten van de baan al dan niet re-integratieondersteuning is voorafgegaan.

Tabel 4.2 geeft inzicht in de arbeidsinpassing van de ketenpopulatie naar werk zonder inzet van re-integratieondersteuning in de eerste helft van 2009¹⁰. Wat betreft absolute aantallen maakten in de eerste helft van 2009 minder uitkeringsgerechtigden en Nuggers op eigen kracht of met alleen basisdienstverlening door het UWV WERKbedrijf de overgang van niet werkend naar een baan dan in het eerste halfjaar van 2008. Gegeven de minder goede arbeidsmarkt is dat niet verrassend.

⁹ De ketenpopulatie bestaat uit uitkeringsgerechtigden WAO, WIA, Waz, WaJong, WW, WWB, IOAW, IOAZ en de niet-uitkeringsgerechtigde bij UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (Nug).

¹⁰ Gegevens over 2009 komen in het najaar van 2010 beschikbaar.

Opvallend is wel dat vaak de uitkering niet volledig wordt beëindigd. Bij de arbeidsongeschiktheidsregelingen is dat verklaarbaar door de aard van de uitkering. Maar ook bij de WW wordt – volgens het CBS - bij 1 op de 2 cliënten die een baan hebben gevonden nog een aanvullende uitkering verstrekt. Wanneer bijstandsgerechtigden op eigen kracht werk vinden is dat meestal niet voldoende om volledig uit de uitkering te komen.

Tabel 4.2 Door personen uit de ketenpopulatie^a gestarte banen zonder re-integratieondersteuning naar voorgaande uitkeringspositie, eerste halfjaar van 2008 en 2009

	Totaal aantal gestarte banen		Waarvan volledig uit de uitkering ^b	
	2008	2009	2008	2009
	duizendtallen		%	
AO-uitkering	30	29	2%	1%
WW-uitkering	54	48	58%	51%
Bijstand	12	9	25%	22%
Nug	13	8	100%	100%
Totaal	109	95	43%	37%

^a De ketenpopulatie bestaat uit uitkeringsgerechtigden WAO, WIA, Waz, Wajong, WW, WWB, IOAW, IOAZ en de niet uitkeringsgerechtigde bij UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (Nug).

^b Voor niet-werkende werkzoekenden wordt naar de status van de inschrijving gekeken i.p.v. de uitkering.

Bron: CBS, voorlopige uitkomsten Aan het werk met of zonder re-integratie-ondersteuning

4.3. Aan het werk met re-integratieondersteuning

Een deel van de werkzoekenden heeft wel re-integratieondersteuning nodig. Het reeds aangehaalde CBS-onderzoek Aan het werk met of zonder re-integratie-ondersteuning telt ook hoeveel mensen uit de ketenpopulatie met een baan gestart zijn nadat zij re-integratieondersteuning hadden gekregen. Daarbij moet worden aangetekend dat dit cijfer niet alleen de directe plaatsingsresultaten na re-integratie meet, maar ook de indirecte effecten van re-integratieondersteuning meeneemt. Na het einde van een re-integratie-instrument (bijvoorbeeld scholing) blijkt een deel van de mensen die niet direct geplaatst zijn alsnog een baan te bemachtigen.

In tabel 4.3 valt op dat in de eerste helft van 2009 meer mensen werk vonden dan in de eerste helft van 2008. Dit wordt volledig veroorzaakt door de verdubbeling van het aantal WW-ers dat na re-integratieondersteuning aan het werk kwam. Dit is des te opmerkelijker omdat het aantal WW-ers dat zonder re-integratieondersteuning werk vond iets afnam.

Verder valt, in vergelijking met degenen die op eigen kracht werk vonden (zie tabel 4.2), op dat na re-integratieondersteuning werklozen met een bijstandsuitkering en arbeidsongeschiktheiduitkering vaker volledig de uitkering konden beëindigen. Ten slotte is opvallend dat het aantal bijstandsgerechtigden dat na re-integratieondersteuning een baan vindt zoveel groter is dan het aantal bijstandsgerechtigden dat op eigen kracht werk vindt.

4.3.1. Uitstroom naar werk binnen 24 maanden na start re-integratieondersteuning

Betekent de hiervoor beschreven ontwikkeling van de doorstroom van uitkering naar werk na re-integratieondersteuning dat re-integratieondersteuning minder effectief is geworden? Het CBS heeft in het rapport *Voorlopige Tweemeting uitstroombestelling re-integratieondersteuning* de meting van de begrotingsindicator 'uitstroom naar werk binnen 24 maanden na start re-integratieondersteuning' geactualiseerd.

Uit dit onderzoek blijkt het percentage uitstroom naar werk na afloop van re-integratieondersteuning iets af te nemen (zie tabel 4.3.1). Het percentage bedroeg 56% voor het cohort 2005, dat twee jaar na de start van de ondersteuning is gevolgd. Voor het cohorten 2006 is dat percentage opgelopen naar 61%. Het is nu iets teruggezak naar 57%.

Tabel 4.3 Door personen uit de ketenpopulatie^a gestarte banen met re-integratieondersteuning^b naar voorgaande uitkeringspositie, eerste halfjaar van 2008 en 2009

	Totaal aantal gestarte banen		Waarvan volledig uit de uitkering	
	2008	2009	2008	2009
	duizendtallen		%	
AO-uitkering	13	11	17%	15%
WW-uitkering	36	66	45%	47%
Bijstand	33	23	37%	36%
Nug	5	4	67%	71%
Totaal	88	104	39%	42%

^a De ketenpopulatie bestaat uit uitkeringsgerechtigden WAO, WIA, Waz, WaJong, WW, WWB, IOAW, IOAZ en de niet uitkeringsgerechtigde bij UWV WERKbedrijf ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (Nug).

^b Er is sprake van re-integratieondersteuning wanneer de interventie(s) in de 12 maanden voorafgaand aan de start van de baan zijn gedaan. De start van de baan hoeft dus niet naadloos aan te sluiten op het einde van de ondersteuning.

^c Voor niet-werkende werkzoekenden wordt naar de status van de inschrijving gekeken i.p.v. de uitkering.

Bron: CBS, voorlopige uitkomsten Aan het werk met of zonder re-integratie-ondersteuning

De gemelde percentages zijn gemiddelden. Het percentage van 57% voor de in de eerste helft van 2007 gestarte trajecten is opgebouwd uit een hoger percentage voor de WW en Nug, en lagere percentages voor de bijstand en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

De resultaten in tabel 4.3.1 zijn om twee redenen niet direct vergelijkbaar met de resultaten van tabel 4.2. Ten eerste is een gestarte baan als succes geteld voor het cohort 2006 wanneer de baan van start ging in 2006, 2007 of 2008, terwijl in tabel 4.2 alleen banen in een gegeven jaar (2007 of 2008) meetellen. Ten tweede worden successen alleen geteld wanneer die binnen 24 maanden worden gerealiseerd, terwijl in alle andere tabellen de duur van het traject niet relevant is.

Tabel 4.3.1 Percentage baanvinders binnen 24 maanden na start van de re-integratieondersteuning van personen met uitkering^a (AO, WWB, bijstand) of Nug

Re-integratie gestart in	Totaal	AO	WW	Bijstand	NUG
2005	56%	51%	71%	47%	70%
2006	61%	51%	68%	51%	72%
eerste helft 2007	57%	48%	63%	50%	58%

^a De uitkeringspositie is vastgesteld in de maand van het starten van de re-integratie-ondersteuning.

Bron: CBS, Voorlopige Tweemeting uitstroomdoelstelling re-integratieondersteuning

4.3.2. Re-integratietrajecten

In deze paragraaf wordt algemene informatie over re-integratietrajecten gegeven. Hiervoor worden de deelrapportages van gemeenten (via de SRG) en UWV zelf gebruikt, zonder correctie (door het CBS) voor samenloop van interventies en doorstroom van de ene uitkeringspositie naar de andere uitkeringspositie. Deze rapportages gaan elk uit van eigen definitie. Zo zijn re-integratietrajecten bij het UWV een smaller begrip dan re-integratieondersteuning, omdat de interventies van re-integratiecoaches niet zijn meegenomen. Ook is de uitstroom naar werk vaak beperkt tot een directe aansluiting tussen einde traject en werk. Bij het UWV worden hierdoor de resultaten van re-integratiediensten (als scholing) niet goed zichtbaar.

In het jaar 2009 waren er meer mensen actief in een re-integratietraject dan in 2008.

In tabel 4.3.2a zijn de meest actuele gegevens gepresenteerd. Bij het UWV is te zien dat zowel voor de WW als de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen er een grote toename is van het aantal gestarte trajecten. Het aantal beëindigde trajecten blijft daarvooralsnog bij achter, met als gevolg dat het aantal lopende trajecten aan het eind van 2009 veel groter is dan eind 2008. Bij gemeenten is een vergelijkbaar patroon zichtbaar: het aantal beëindigde trajecten iets lager en het aantal in 2009 gestarte trajecten is veel groter. Als gevolg daarvan is het aantal in 2009 gestarte re-integratietrajecten 44% groter dan in 2008. Het aantal lopende trajecten is met 21% toegenomen.

Tabel 4.3.2a Aantal re-integratietrajecten 2008 en 2009

	Totaal	UWV		Gemeenten	
		AO	WW	Bijstand ^a	Nug/ Anw ^b
	x 1000				
Gestarte trajecten in 2008	180	39	41	96	4
Beëindigde trajecten in 2008	167	37	53	74	3
Lopende trajecten eind 2008	307	56	36	204	11
Gestarte trajecten in 2009	240	48	82	105	5
Beëindigde trajecten in 2009	164	35	51	72	6
Lopende trajecten eind 2009	372	69	67	225	11

^a Let op: de indeling in bijstand of Nug/Anw wordt in deze tabel gemaakt bij de start van het traject. Bijstand is de optelling van WWB/IOAZ/IOAW/WWIK/Bbz inclusief gesubsidieerde arbeid/loonkostensubsidie.

^b Nug: niet-uitkeringsgerechtigden, Anw: Algemene Nabestaandenwet uitkering

Bron: UWV; CBS, Statistiek Re-integratie Gemeenten

De tabellen 4.3.2b en 4.3.2c geven voor WWB- en WW-uitkeringsgerechtigden weer wat het profiel is van degenen die op re-integratietraject zitten en hoe dat zich verhoudt tot het profiel van degenen die een uitkering ontvangen¹¹. Uit tabel 4.3.2b komt naar voren dat een relatief hoog aandeel niet-westers allochtone WWB'ers een re-integratietraject volgen, namelijk 57 procent van hen (zie laatste kolom). Ook volgen WWB'ers die twee tot vijf jaar een uitkering hebben relatief vaak een traject (circa 60%), vergeleken met WWB'ers die korter dan 1 jaar of langer dan 5 jaar een uitkering ontvangen. Vergeleken met andere leeftijdsgroepen blijken bijstandsgerechtigden tussen de 25 en 45 jaar (61%) het meest op traject te zitten.

4.4. Re-integratieondersteuning niet direct naar werk

Bij de beoordeling van de resultaten van de gemeentelijke re-integratieondersteuning moet worden bedacht dat dit de resultaten zijn van alle re-integratietrajecten, ongeacht of deze al gericht zijn op uitstroom naar regulier werk. Een deel van de gemeentelijke cliënten heeft immers een dermate grote afstand tot de arbeidsmarkt dat zij in eerste instantie bezig zijn met het verkleinen van die afstand. Pas daarna komt hun re-integratietraject in de fase dat uitstroom naar werk een rechtstreeks perspectief is.

Ten behoeve van de Divosa-monitor heeft Divosa de managers van sociale diensten gevraagd een inschatting te maken van de onderverdeling van re-integratieactiviteiten.

Gemeenten plaatsen 26% van hun activiteiten in de categorie begeleidingstraject gericht op werk. Daarnaast werd 13% respectievelijk 7% gekenmerkt als loonkostensubsidie of gesubsidieerde arbeid. Verder werd 25% van de activiteiten ingezet als ondersteuning via bijvoorbeeld kinderopvang of schuldhulpverlening. Ook de beroepskwalificerende scholing (8%) draagt direct toe aan de kans op werk.

Naar verhouding worden er weinig activiteiten aangeboden die nog niet gericht zijn op werk. Volgens de managers staat

¹¹ Voor trajecten op het AO-terrein heeft het geen nut om het profiel van AO'ers op traject af te zetten tegen het profiel van AO-uitkeringsgerechtigden, omdat een groot deel van de trajecten in dit domein gaat naar personen zonder uitkering. Voor Nug/Anw is de omvang en samenstelling van het bestand niet bekend.

ruim 40% van hun cliënten op de onderste treden van de participatieladder. In het geheel van activiteiten is het aandeel 'sociale activering' 21%.

Tabel 4.3.2b WWB'ers met re-integratietraject^a eind 2009 versus profielbestand WWB eind 2009, naar etniciteit, duur uitkering en naar leeftijd

	Lopende re-integratietrajecten		WWB-uitkeringen		% op traject
	x 1000	%	x 1000	%	
Etniciteit					
Autochtonen	61,7	42%	134,0	48%	46%
Niet-westerse allochtonen	64,7	44%	113,8	41%	57%
Westerse allochtonen	16,4	11%	33,1	12%	50%
Duur uitkering					
< 1 jaar	33,6	23%	67,4	24%	50%
1-2 jaar	22,4	15%	37,2	13%	60%
2-3 jaar	14,8	10%	23,9	8%	62%
3-4 jaar	10,8	7%	18,1	6%	60%
4-5 jaar	9,0	6%	15,4	5%	59%
> = 5 jaar	55,2	38%	118,9	42%	46%
Leeftijd					
15-20 jaar	1,8	1%	4,0	1%	45%
21-24 jaar	7,7	5%	13,8	5%	56%
25-34 jaar	31,3	21%	51,0	18%	61%
35-44 jaar	43,3	30%	70,9	25%	61%
45-54 jaar	40,3	28%	75,2	27%	54%
55-64 jaar	21,5	15%	66,0	24%	33%
Totaal	145,9	100%	280,8	100%	52%

^a De uitkeringssituatie is bepaald op ultimo 2009, dus niet aan de start van het re-integratietraject. Hierdoor worden de mensen op gesubsidiëerde arbeid, met een gemeentelijke loonkostensubsidie werkenden, de mensen die nazorg tijdens het werk krijgen en de mensen die tijdens het re-integratietraject hun uitkeringsrecht verliezen in deze tabel niet tot de WWB gerekend.

Bron: CBS speciale koppeling, bewerking SZW

Bij de WW zijn het met name de 35 tot 55 jarigen die vaker dan gemiddeld een traject volgen (zie tabel 4.3.2c).

Tabel 4.3.2c WW'ers met re-integratietraject eind april 2010 versus samenstelling bestand WW eind april 2010, naar leeftijd

	Lopende re-integratietrajecten		WW-uitkeringen		% op traject
	x 1000	%	x 1000	%	
Leeftijd					
15-24 jaar	1,5	2%	11,4	4%	13%
25-34 jaar	11,5	16%	47,9	17%	24%
35-44 jaar	23,9	33%	74,4	27%	32%
45-54 jaar	25,2	34%	77,8	28%	32%
55-64 jaar	11,0	15%	63,2	23%	17%
Totaal	73,1	100%	274,7	100%	27%

Bron: UWV, bewerking SZW

Tabel 4.4 Aandeel re-integratieactiviteiten binnen de in 2008 en 2009 ingezette gemeentelijke re-integratietrajecten

	2008	2009
Oude regelingen gesubsidieerde arbeid	12%	7%
Loonkostensubsidie	13%	13%
Beroepskwalificerende scholing	4%	8%
Begeleidingstrajecten gericht op werk	33%	26%
Ondersteunende activiteiten/instrumenten	20%	25%
Sociale activering	15%	21%
Overig	3%	1%
Totaal	100%	100%

Bron: Divosa, Divosa-monitor 2010

4.5. Re-integratieinstrumenten

4.5.1. Premiekorting oudere werknemers

De premiekorting oudere werknemers is sinds 1 januari 2009 in werking. Werkgevers kunnen met ingang van 2009 een premiekorting toepassen, gedurende maximaal 3 jaar als zij een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder in dienst nemen. De hoogte van de premiekorting bedraagt € 6.500 per jaar. Werkgevers kunnen tevens een premiekorting toepassen indien zij een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst nemen of houden. De hoogte van deze premiekorting bedraagt € 2.750 per jaar. Met ingang van 2013 wordt deze korting verhoogd naar € 6.500. Het doel van de regeling is om de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemer te versterken en tevens om de uitkeringsvolumes te verlagen en doorwerken tot het 65e jaar te stimuleren. De regeling wordt in 2011 geëvalueerd. In 2009 zijn, met gebruik van de regeling, ruim 7.400 werknemers van 50 jaar of ouder vanuit een uitkering aan het werk gegaan. De premiekorting om werknemers van 62 jaar of ouder in dienst te houden werd in 2009 voor 114.000 werknemers toegepast.

4.5.2. Loonkostensubsidies

Gemeentelijke loonkostensubsidies worden selectief toegepast.

Het aantal lopende loonkostensubsidies bedraagt eind 2009 17,6 duizend (zie tabel 4.5.2), oftewel 7,5 procent van alle lopende gemeentelijke trajecten. Het overgrote deel van de werknemers voor wie loonkostensubsidies worden betaald, ontving een bijstandsuitkering bij de aanvang van het re-integratietraject.

In de tweede helft van 2009 werden iets minder nieuwe loonkostensubsidies gestart dan in de tweede helft van 2008 (respectievelijk 5.900 en 6.100). Het aantal beëindigde loonkostensubsidies was in de tweede helft van 2009 groter) respectievelijk 5.800 en 5.300.

4.5.3. Afbouw gesubsidieerde banen

Sinds het stopzetten van de regelingen Instroom-Doorstroombanen en Wet inschakeling werkzoekenden bouwen gemeenten het aantal gesubsidieerde banen af. Voor de inwerkingtreding van de Wet Werk en Bijstand (WWB) was de gesubsidieerde baan een belangrijk instrument dat gemeenten konden inzetten ter bestrijding van de langdurige werkloosheid. Deze banen werden gefinancierd uit middelen die beschikbaar kwamen via het Besluit In- en Doorstroombanen (ID) en de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW). Per 1 januari 2004 zijn met de inwerkingtreding van de WWB de ID- en de WIW-regelingen komen te vervallen.

De gesubsidieerde banen worden door gemeenten in de Statistiek Re-integratie Gemeenten opgegeven als 'dienstverbanden met een loonkostensubsidie' gestart voor 1 januari 2004. Eind 2009 werden op die wijze nog steeds 10.800 'oude' gesubsidieerde banen geregistreerd, 5.000 minder dan eind 2008 (zie figuur 4.5.3).

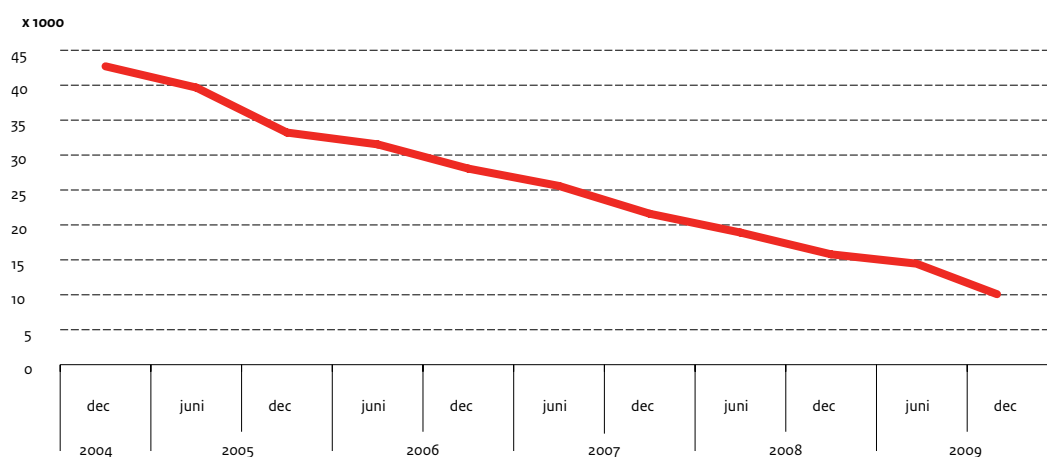
Tabel 4.5.2 Aantallen gemeentelijke loonkostensubsidies in 2008 en 2009

	Totaal	Bijstand		Nug/Anw ^a	
	x 1000	x1000	%	x1000	%
Gestart in					
eerste helft 2007	5,5	5,1	94%	0,3	6%
tweede helft 2007	5,7	5,4	94%	0,3	6%
eerste helft 2008	5,4	5,0	94%	0,3	6%
tweede helft 2008	6,1	5,7	94%	0,4	6%
eerste helft 2009	6,8	6,2	91%	0,6	9%
tweede helft 2009	5,9	5,6	95%	0,3	5%
Beëindigd in					
eerste helft 2007	3,5	3,1	89%	0,4	11%
tweede helft 2007	4,2	3,8	89%	0,5	11%
eerste helft 2008	4,3	4,0	93%	0,3	7%
tweede helft 2008	5,3	5,0	94%	0,3	6%
eerste helft 2009	5,1	4,7	93%	0,4	7%
tweede helft 2009	5,8	5,2	90%	0,6	10%
Lopend eind 2009	17,6	16,6	94%	0,9	6%

^a Nug: niet-uitkeringsgerechtigden, Anw: Algemene Nabestaandenwet uitkering

Bron: CBS, Statistiek Re-integratie Gemeenten

Figuur 4.5.3 Aantal ID/WIW-banen (loonkostensubsidies gestart voor 1-1-2004) per ultimo



Bron: CBS, Statistiek Re-integratie Gemeenten

5. Kerngegevens arbeidsmarkt

Standcijfers

	2009		2010		Jaarcijfers		% mutaties			
	1e kw.	2e kw.	1e kw.	2e kw.	2008	2009	2008	2009	1e kw.'10	2e kw.'10
	x 1000									
Stand	kwartaalgemiddelden ^a				jaar-gemiddelden ^a		t.o.v. 1 jaar eerder			
Bruto Binnenlands Product (mld euro) ^b	115,5	117,6	116,2	.	488,5	469,4	1,9	-3,9	0,6	.
Bevolking 15-64 jaar	11014	11014	11014	11016	10997	11013	0,3	0,1	0,0	0,0
- vrouwen	5474	5476	5481	5484	5464	5477	0,3	0,2	0,1	0,1
- niet-westerse allochtonen	1215	1214	1247	.	1194	1213	-0,4	1,6	2,6	.
-15-24 jarigen	1992	1995	2004	2006	1978	1997	1,0	1,0	0,6	0,5
-55-64 jarigen	2110	2117	2140	.	2089	2120	2,1	1,5	1,4	.
Werkzame personen	7500	7495	7312	7370	7501	7469	2,6	-0,4	-2,5	-1,7
- vrouwen	3262	3275	3220	3261	3235	3269	3,6	1,1	-1,3	-0,4
- niet-westerse allochtonen	677	663	633	.	675	664	5,6	-1,6	-6,5	.
-15-24 jarigen	795	810	723	747	832	802	3,5	-3,6	-9,0	-7,8
-55-64 jarigen	974	997	1014	.	937	993	7,2	6,0	4,1	.
Banen van werknemers	7878	7925	7722	.	7973	7889	1,7	-1,1	-2,0	.
Arbeidsvolume (arbeidsjaren)	5918	5968	5791	.	5993	5932	1,4	-1,0	-2,1	.
Arbeidsvolume (mln betaalde uren)	2545	2524	2489	.	10401	10286	1,3	-1,1	-2,2	.
Uitzendvolume (mln betaalde uren)	129	133	113	.	606	532	4	-12	-12	.
Totaal vacatures	154	137	116	.	239	142	-0	-41	-25	.
Bij UWV geregistreerde vacatures	45	43	47	50	58	44	-6	-24	5	17
Niet-werkende werkzoekenden (NWW)	464	477	524	494	427	473	-16	11	13	4
- <1 jaar werkloos	222	239	287	260	158	236	-2	50	29	9
->=1 jaar werkloos	242	238	237	235	269	237	-22	-12	-2	-2
Werkloosheidsuitkeringen										
- WW-uitkeringen, totaal	198	239	318	289	174	239	-20	37	61	21
- WW-uitkeringen, excl. deeltijd WW	198	220	282	.	174	220	-20	26	42	.
wv: WW-uitk. 55-64 jarigen	58	58	63	.	66	59	-15	-10	9	.
- WWB-uitkeringen (<65 jaar)	263	270	290	.	267	269	-7	1	10	.
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	833	831	832	.	840	832	-1	-1	-0	.
Werkloze beroepsbevolking	344	370	467	436	300	377	-13	26	36	18
- vrouwen	170	175	224	212	158	180	-17	14	31	21
- niet-westerse allochtonen	77	84	103	.	67	82	-8	22	34	.
-15-24 jarigen	88	103	111	110	76	99	-7	30	26	6
-55-64 jarigen	45	45	57	.	46	49	-8	7	27	.
Arbeidsproductiviteit (dvdz euro) ^c	78,1	78,8	80,3	.	81,5	79,1	0,4	-2,9	2,8	.
									abs. mutatie (%punt)	
Netto-participatiegraad (%)	68,1	68,1	66,4	66,9	68,2	67,8	1,6	-0,4	-1,7	-1,2
- vrouwen	59,6	59,8	58,7	59,5	59,2	59,7	1,9	0,5	-0,9	-0,3
- niet-westerse allochtonen	55,7	54,6	50,8	.	56,5	54,7	3,2	-1,8	-5,0	.
-15-24 jarigen	39,9	40,6	36,1	37,3	42,1	40,2	1,0	-1,9	-3,8	-3,4
-55-64 jarigen	46,2	47,1	47,4	.	44,9	46,8	2,2	2,0	1,2	.
Werkloosheidspercentage (%)	4,4	4,7	6,0	5,6	3,8	4,8	-0,7	1,0	1,6	0,9
- vrouwen	5,0	5,1	6,5	6,1	4,7	5,2	-1,0	0,5	1,5	1,0
- niet-westerse allochtonen	10,2	11,2	14,0	.	9,0	11,0	-1,2	2,0	3,8	.
-15-24 jarigen	10,0	11,3	13,3	12,8	8,4	11,0	-0,8	2,6	3,3	1,5
-55-64 jarigen	4,4	4,3	5,3	.	4,7	4,7	-0,7	0,0	0,9	.
Gemiddelde vacatieduur (weken)	10,7	9,6	8,7	.	12,1	10,2	1,0	-1,9	-2,0	.

^a Voor Bruto Binnenlands Product (mld euro), Arbeidsvolume (mln uren) en Uitzendvolume (mln uren) gaat het om totalen per kwartaal en per jaar. De kwartaalcijfers over vacatures, niet-werkende werkzoekenden en uitkeringen betreffen ultimo-kwartaalcijfers.

De kwartaal- en jaargemiddelden onder Bevolking, Werkzame personen, Werkloze beroepsbevolking, Netto-participatiegraad en Werkloosheidspercentage zijn gebaseerd op nieuwe cijfers die het CBS vanaf 22 juli 2010 publiceert (zie Tekstbox 1), m.u.v. de kwartaal- en jaargemiddelden voor niet-westerse allochtonen en 55-64 jarigen, deze betreffen de oude telling van vóór 22 juli 2010.

^b Het totale bruto inkomen dat door productie in Nederland is gevormd, in constante prijzen 2000.

^c Bruto Binnenlands Product per arbeidsjaar.

Stroomcijfers

	2009		2010		Jaarcijfers		% mutaties			
	1e kw.	2e kw.	1e kw.	2e kw.	2008	2009	2008	2009	1e kw.'10	2e kw.'10
	x 1000									
Instroom	kwartaalinstroom				jaarinstroom		t.o.v. 1 jaar eerder			
Bevolking 15-64 jaar (14-jarigen)	49	49	48	48	199	195	-0	-2	-2	-2
Faillissementen (abs.) ^a	1938	2111	2000	1800*	4635	8040	1	73	3	-15
Bij UWV ingediende ontslaanvragen	14	16	11	10	28	60	3	112	-22	-37
Ontslaanvragen via kantonrechter	8	8	.	.	24	30	-21	27	.	.
Totaal ontstane vacatures (CBS)	187	185	173	.	1029	725	-9	-30	-7	.
Bij UWV ingediende vacatures	64	61	72	73	289	248	4	-14	12	19
Nieuwe instroom in NWW-bestand	143	132	164	124	435	567	2	30	14	-6
Doorstroom naar >=1 jaar werkloos ^b	24	26	36	34	80	106	-23	32	54	33
Nieuwe werkloosheidsuitkeringen										
-WW-uitkeringen, totaal	96	121	138	94	240	482	-5	101	43	-23
-WW-uitkeringen, excl. deeltijd WW	97	102	127	.	242	428	-5	77	31	.
wv: ontslagwerklozen	89	96	119	.	216	401	-2	85	33	.
-WW-uitk. 55-64 jarigen, excl. deeltijd WW	10	10	13	.	27	44	4	65	32	.
wv: ontslagwerklozen	9	9	12	.	23	40	9	75	34	.
-WWB-uitkeringen (<65 jaar)	29	28	.	.	93	110	21	19	.	.
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	13	12	15	.	49	53	-3	8	16	.
	* voorlopig cijfer						abs. mutatie (%punt)			
Vacaturegraad ^c (%)	9,5	9,3	9,0	.	12,9	9,2	-1,5	-3,7	-0,5	.
Marktbereik UWV (ontstane vacatures) %	34	33	41	.	28	34	3	6	7	.
Instroomkans ^d in WW (%)	1,3	1,4	1,7	.	3,3	5,8	-0,2	2,5	0,4	.
Instroomkans ^d 55-64 jarigen in WW (%)	1,0	1,0	1,3	.	2,8	4,4	-0,1	1,6	0,3	.
Uitstroom	kwartaaluitstroom				jaaruitstroom					
Bevolking 15-64 jaar (64-jarigen)	44	43	46	50	174	172	6	-1	6	16
Totaal vervulde vacatures (CBS)	221	202	177	.	1090	794	-2	-27	-20	.
Door UWV vervulde vacatures	21	23	28	.	103	92	-3	-11	35	.
Uitstroom uit NWW-bestand	96	119	148	154	476	476	-10	-0	54	30
-<1 jaar werkloos	74	90	118	117	332	361	-16	9	58	31
->=1 jaar werkloos	22	29	30	37	145	115	-17	-21	37	27
Beeindigde werkloosheidsuitkeringen										
-WW-uitkeringen, totaal	69	80	130	123	262	344	-16	31	87	53
-WW-uitkeringen, excl. deeltijd WW	70	80	115	.	263	329	-16	25	65	.
wv: wegens werkhervatting	33	38	58	.	137	157	-16	15	75	.
-WW-uitk. 55-64 jarigen, excl. deeltijd WW	10	10	12	.	41	41	16	-0	21	.
wv: wegens werkhervatting	3	3	4	.	15	12	-4	-17	37	.
-WWB-uitkeringen (<65 jaar)	25	21	.	.	108	88	7	-18	.	.
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	15	15	14	.	59	57	-13	-3	-5	.
							abs. mutatie (%punt)			
Marktaandeel UWV (vervulde vacatures) %	9,5	11,3	16,1	.	9,5	11,6	-0,1	2,1	6,5	.
Vervullingsgraad UWV ^e (%)	28	34	39	.	34	34	-5	-0	11	.
Baanvindkans ^f WW'ers (%)	12,4	12,7	14,6	.	29,8	26,1	-0,6	-3,7	2,2	.
Baanvindkans ^f 55-64 jarigen in WW (%)	4,2	4,8	5,3	.	14,2	11,3	-0,2	-3,0	1,1	.

^a Faillissementen van bedrijven en instellingen (inclusief eenmanszaken).

^b Doorstroom naar >=1 jaar is geschat obv kwartaalontwikkeling aantal NWW'ers met werkloosheidsduur 9-11 en 12-14 maanden.

^c Aantal ontstane vacatures op jaarbasis per 100 banen van werknemers.

^d Berekend als instroom in de WW x 100 / aantal werkzame personen.

^e Berekend als marktaandeel UWV x 100 / marktbereik UWV. De vervullingsgraad is een maatstaf voor de effectiviteit als zoekkanaal.

^f Berekend als uitstroom WW wegens werkhervatting x 100 / (aantal WW'ers begin verslagperiode + WW-instroom in verslagperiode).

Bron: SZW, op basis van CBS, UWV

Bijlage:

Integraal eindverslag Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt, juli 2010

Inleiding

De instelling per 1 juni 2009 van het Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt is een van de maatregelen die het Kabinet heeft genomen om de arbeidsmarktcrisis het hoofd te bieden en eventuele knelpunten in de uitvoering te helpen oplossen. De oorspronkelijke doelstelling van het Ondersteuningsteam Aanpak Arbeidsmarkt is als volgt geformuleerd: "Het team richt zich op het desgevraagd of eigener beweging bieden van ondersteuning aan sectoren, bedrijven en publieke organisaties bij het oplossen van knelpunten in de samenwerking in de uitvoering van de arbeidsmarktmaatregelen. De teamleden fungeren daarbij als een soort individuele 'mediators' met als doel een soepele aansluiting van bedrijven bij de uitvoerings- en scholingsinstellingen, zoals ook mobiliteitscentra, jongerenloketten en werkpleinen. Daarnaast richt het team zich op het signaleren van knelpunten bij de bewindslieden van SZW en het doen van verbetervoorstellen terzake".

Wij constateerden eerder dat ondanks de economische crisis waarbij veel bedrijven een beroep deden op deeltijd-WW en andere arbeidsmarktmaatregelen en ondanks de stijging van de werkloosheid dat er geen spontane meldingen van knelpunten vanuit de regio bij ons binnenkwamen. Onze opdracht hebben wij daarom vooral ingevuld door het signaleren van knelpunten in regionale samenwerking op de arbeidsmarkt. Als ondersteuningsteam wilden wij daarbij wegblijven van een beleidsadvies, maar meer de effectiviteit van het geformuleerde beleid in de praktijk beoordelen. Hoe werkt dat wat op centraal niveau is bedacht?

Gedurende het jaar dat wij als team werkzaam zijn geweest, hebben wij o.a. gesprekken gevoerd met de samenwerkende partners in het AKO (VNG Divosa en UWV), de Raad van Bestuur van het UWV, de directeur van het UWV WERKbedrijf, de voorzitter, directeur en adviseurs van Colo en met sociale partners (Stichting van de Arbeid). Ook hebben wij bezoeken gebracht in de regio aan verschillende mobiliteitscentra en grotere werkpleinen, de zogenaamde plusvestigingen van het UWV. Wij hebben in onze gespreksronde als team ook zelf thema's geagendeerd, zoals:

- helderheid in cijfers en duidelijkheid omtrent de resultaten van de Mobiliteitscentra in de communicatie naar buiten;
- samenwerking tussen de publieke bemiddelaar UWV en private uitzendbureaus op de werkpleinen;
- het werken met dezelfde registratiesystemen op de werkpleinen en gebruik van elkaars gegevens (gemeenten – UWV).

Eind 2009 was er een evaluatiemoment, aangezien het team oorspronkelijk was ingesteld van juni tot en met december 2009. Wij hadden toen in onze gesprekken accenten gelegd op de publiek private samenwerking, de verbinding van sectoren met de regionale arbeidsmarkt en de geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen.

Begin februari hebben de bewindspersonen van SZW het ondersteuningsteam gevraagd een vervolg te geven aan de signalering van knelpunten en als ondersteuningsteam door te gaan tot de zomer van 2010. In dit vervolgtraject is Hans Spigt toegevoegd aan het team.

Als meerwaarde van ons team hebben wij vooral de laagdrempeligheid ondervonden en het feit dat er gemakkelijk kon worden geschakeld tussen rijk en regio. Wij konden zonder last of ruggespraak opereren en dat heeft zijn weerslag gehad in de openheid waarmee de gesprekken met onze gesprekspartners hebben plaatsgevonden. Dit laatste hebben wij zeer gewaardeerd. Tot slot spreken wij onze dank uit voor de ondersteuning vanuit het ministerie bij onze activiteiten.

Bevindingen

We hebben als ondersteuningsteam in de afgelopen maanden bij onze signalering een verdieping kunnen aanbrenge en leggen onze bevindingen neer in dit document in een zestal thema's

1. Infrastructuur op de werkpleinen
2. Positie van jongeren
3. Benadering van werkgevers in de regio
4. Focus ook op onderkant arbeidsmarkt
5. Intersectorale mobiliteit
6. Transparantie over resultaten

Wij benadrukken dat de volgende signaleringen tot stand zijn gekomen door individuele en incidentele ervaringen. Deze zijn dus niet het resultaat van fundamenteel onderzoek, maar wij menen dat desondanks het van belang kan zijn om er een vervolg aan te geven.

Onze bevindingen zijn door ons 'getoetst' op 16 juni 2010 in een rondetafelgesprek met de uitvoeringspraktijk, waarna we ze aan de bewindspersoon van SZW, demissionair minister Donner, en aan de ambtelijke top van SZW hebben aangeboden.

Het Ondersteuningsteam Aanpak arbeidsmarkt,

Rudi Nieuwenhoven,
Rienk van Splunder,
Tof Thissen,
Renata Voss,
Hans Kamps en
Hans Spigt

1. Infrastructuur op de werkpleinen

De infrastructuur met de dienstverlening van UWV en gemeenten en de publiek private samenwerking (PPS) op de werkpleinen staat in de steigers. De uitvoeringspraktijk op de werkpleinen met de geïntegreerde dienstverlening lijkt zich goed te ontwikkelen en heeft vooral ook met de regionale netwerken en vanuit de mobiliteitscentra extra impulsen gekregen. Door de inrichting van mobiliteitscentra is een versnelling van de samenwerking tussen de publieke en private sector ontstaan. Waardoor de werkgelegenheidseffecten van de crisis snel en alert konden worden opgepakt.

De bestrijding van de gevolgen van de economische crisis, het voorkomen van werkloosheid voor met ontslag bedreigden, maar ook voor jongeren die van school komen, heeft er aan bijgedragen om de 30 arbeidsmarktregio's goed van de grond te krijgen. Verder heeft de crisis ook tot gevolg gehad dat UWV en gemeenten op de werkpleinen op werkgeversniveau meer geïntegreerd zijn gaan werken. Het is goed dat werkgevers voor diverse dienstverlening bij één loket terecht kunnen (scholing, recruitment, bemiddeling ontslag). De poortwachtercentra kunnen hierbij een prima initiatief zijn.

De dienstverlening aan werkzoekenden kan echter beter. Er zijn teveel overdrachtsmomenten op de werkpleinen en daarmee nog teveel mensen met één klant bezig. De geïntegreerde dienstverlening voor klanten werkt in de startfase (intake) goed, maar in de verdere werkprocessen is de klantbehandeling WW en WWB op de meeste werkpleinen nog gesplitst.

Gezamenlijke kennis van werknemers op de werkpleinen is nog niet geregeld. Zowel gemeenten, als UWV moeten in het zelfde systeem werken.

Wij pleiten er voor dat de nu opgebouwde infrastructuur en de regionale overleg structuren niet te snel weer worden aangetast. De 30 regionale convenanten jeugdwerkloosheid vormen volgens ons een goede test case hoe de 30 regio's zich positioneren. De wethouders van de 30 betrokken convenantgemeenten moeten alle partners in beeld houden op het snijvlak van regio en sector. De uitdaging is nu om de sectoren, zoals de Bouw en de Metaal, te verbinden aan het netwerk op de 30 grotere werkpleinen en mobiliteitscentra.

Het belang van publiek private samenwerking voor de arbeidsmarkt is herhaaldelijk in gesprekken naar voren gekomen. De sectorarrangementen die als eerste tot stand kwamen met de Bouw en de Metaal voor stageplaatsen voor jongeren, kunnen een voorbeeldwerking hebben voor afspraken tussen VNG, UWV en sociale partners in andere sectoren.

Landelijke afspraken of convenanten krijgen echter nog onvoldoende uitwerking in de praktijk. Bij twee landelijke arrangementen in de Bouw van oktober 2009 is de ervaring dat het daadwerkelijk invulling geven aan de afspraken in de regio's moeizaam verloopt. Het gaat om het sectorconvenant jeugdwerkloosheid en het convenant waarbij bouwtechnici op hbo-niveau die werkloos zijn of dat binnenkort worden, zich kunnen laten omscholen tot toezichthouder of plantoet-

ser bij de gemeente. Er wordt niet goed gecommuniceerd naar het niveau van de werkpleinen en de afspraken sluiten ook niet aan bij de praktijk.

Als eenmaal landelijk arrangementen met een sector zijn gesloten, is het goed als er duidelijk regie wordt gevoerd op de daadwerkelijke uitwerking van convenanten in de 30 arbeidsmarktregio's.

Er blijkt nog een gebrek aan aansluiting tussen gemeenten en sectoren. De kleinere sectoren hebben vaak geen regionale infrastructuur, waardoor zij gemeenten en UWV op de werkpleinen niet weten te vinden. Van belang is dat er op regionaal niveau gecommuniceerd wordt met werkgevers uit diverse relevante sectoren, zodat regionale maatwerkafspraken met sectoren van de grond kunnen komen. Mogelijk zijn brancheservicepunten van de werkpleinen hierop een antwoord.

De werkpleinen kennen een ingewikkelde aansturing. De aansturing binnen het UWV wijkt immers sterk af van die binnen gemeenten. Er is veel discussie over het begrip 'geïntegreerd werken' waaraan alle activiteiten (stapsgewijs) worden getoetst. De werkwijze gaat in een aantal gevallen boven het doel waar het eigenlijk om zou moeten draaien: bemiddeling. Vaak werken werkcoaches en klantmanagers nog met verschillende systemen en hebben zij geen toegang tot elkaars systemen. Hoewel vanuit UWV centraal is aangegeven dat dit zou zijn opgelost, worden deze problemen nog steeds gesignaleerd. Daarbij is er geconstateerd dat er in de praktijk nog vele verschillende registratiesystemen (Sonar, GBA, WBS, SIR en SUWI net) zijn voor activiteiten bij gemeenten en UWV, zoals: verstrekken uitkering, re-integratie en matching. Wij vragen de aandacht voor goede en eenduidige registratie van alle werkzoekenden in het zelfde systeem, dus ook jongeren vanuit de WIJ.

UWV en gemeenten moeten beiden met eenzelfde systeem werken, alleen dan ondersteun je een geïntegreerde dienstverlening met een sluitend volgsysteem. Op die manier wordt de kans kleiner dat je iemand mist in je dienstverlening op het werkplein.

Signalering 1

De formule van de geïntegreerde dienstverlening op de werkpleinen ontwikkelt zich. De dienstverlening aan werkzoekenden moet echter beter. De overdrachtsmomenten op de werkpleinen zijn nog omvangrijk en er zijn teveel mensen met één klant bezig. De geïntegreerde dienstverlening voor klanten werkt in de startfase (intake) goed, maar in de verdere werkprocessen is de klantbehandeling WW en WWB op de meeste werkpleinen nog gesplitst.

De gezamenlijke werkgeversbenadering door gemeenten en UWV op de werkpleinen vergt een inspanning van beiden. Een integratie van de mobiliteitscentra met gemeentelijke initiatieven is hierbij een belangrijk vliegwiel.

Landelijke arrangementen vragen om meer regie op de regionale uitvoering. De VNG blijkt te veel afhankelijk van regionale inzet en samenwerkingsgeneigdheid. Naast de inspanningsverplichting zoals in de arrangementen vastgelegd, zal voor sturing op prestaties naar een alternatief moeten worden gekeken.

Het ondersteuningsteam pleit er voor dat de nu opgebouwde infrastructuur met de werkpleinen de kans krijgt zich verder te ontwikkelen. De resultaten tot nu toe geven daar, in tegenstelling tot een aantal politieke opvattingen, alle aanleiding voor.

Ook vraagt het team aandacht voor goede en eenduidige registratie van alle werkzoekenden in het zelfde systeem, dus ook jongeren vanuit de WIJ.

2. Positie van jongeren

De werkloosheid onder jongeren is in Nederland nog steeds het laagst van alle EU-lidstaten. Werkloosheidscijfers tonen aan dat schoolverlaters ook hoger opgeleid zijn. Een andere ontwikkeling is dat leerlingen langer blijven doorleren als er geen kans op werk is. De jeugdwerkloosheid is in Nederland weliswaar minder hard gegroeid dan verwacht, maar het probleem blijft onverminderd groot. Het aantal jongeren dat zich in 2009 meldde bij UWV WERKbedrijf is gestegen. Jongeren zonder startkwalificatie en allochtone jongeren zijn aanzienlijk vaker (langdurig) werkloos. Dit blijven dan ook de meest zorgelijke groepen.

Met de komst van de Wet Investeren in Jongeren is het registreren van jongeren problematischer geworden. Het probleem is dat jongeren die van school komen, zich niet melden voor een uitkering of voor werk. Uit onderzoek blijkt dat slechts een kwart van de jongeren de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) kent.

Wij constateren als ondersteuningsteam dat vraag en aanbod van stages voor jongeren nog moeizaam bij elkaar komt. Het blijkt dat jongeren nog te veel hun eigen stageplek moeten zoeken. Er zijn op papier wel trajecten en hiervoor is in de regio's geld beschikbaar, maar het gaat nog om 'virtuele' trajecten.

Een werkzame oplossing om het aanbod van stageplaatsen bij werkgevers en de vraag naar stages van leerlingen beter bij elkaar te brengen, is gebleken met de inzet van een zogenoemde stagemakelaar. De rol van de stagemakelaar is om de communicatie tussen het werkgeversservicepunt van de gemeente, ROC's in de regio en de kenniscentra te bevorderen zodat gezamenlijk wordt gekeken naar de behoefte van werkgevers naar nieuwe instroom van jongeren. Werkgevers in de regio worden door de stagemakelaar benaderd, waarbij specifiek kan worden gekeken in welke branches/sectoren behoefte is aan nieuwe instroom. Zo zijn er door de recessie veel minder plaatsen in de horeca en in de bouw. Ook is er aandacht nodig voor de laagst opgeleide leerlingen (AKA leerlingen en niveau mbo 1 en 2,). Werkgevers worden door de stagemakelaar actief gewezen op deze laag opgeleide leerlingen en op wat zij wel kunnen. Daarmee worden hun kansen op een stageplek en uiteindelijk een baan verruimd. Zo is in een ziekenhuis bijvoorbeeld ook functiedifferentiatie toegepast door de functie van gastvrouw te creëren, naast de functie van verpleger en verzorgende. Jongeren worden nu wel geplaatst en stromen door.

Toch worden bij deze integrale aanpak om stageplaatsen te realiseren nog de nodige knelpunten gesignaleerd. Er blijkt geen goede aansluiting te bestaan tussen vmbo en mbo. Veelal vallen nu de vmbo leerlingen uit het systeem. Leerlingen die niet (meer) op school zitten en niet geregistreerd zijn, komen bij deze aanpak niet in beeld. Het lerend vermogen van de scholen moet verbeteren en gemeenten moeten meer vraag gestuurd opereren. Zo zijn er verschillende stagevergoedingen en beconcurreren gemeenten elkaar op stageplekken.

In sommige sectoren is er een aansluitingsprobleem tussen stagemarkt en onderwijs. Zo veroorzaakt een versmalling van het kwalificatiedossier voor de opleidingen voor de kinderopvang een probleem op de stagemarkt. De leerlingen wordt op verzoek van het werkveld niet meer breed opgeleid en zijn daardoor voor hun stageplaats uitsluitend aangewezen op een plek in de kinderopvang. Voorheen konden ze hun stage ook in andere werkvelden, zoals de gehandicaptenzorg, volbrengen. Dit veroorzaakt een tekort aan beschikbare stageplekken voor die opleiding.

Een ander signaal is dat niet vergeten moet worden dat naast programmagelden ook middelen nodig zijn voor de uitvoering. De zogenaamde stagebox gelden vanuit het ministerie van OCW stoppen eind 2010. Deze middelen worden nu ingezet voor initiatieven zoals het stageservice bureau. Onderzocht zou moeten worden of er middelen voor dit doel beschikbaar kunnen blijven.

Ook blijkt er nog een wereld te winnen met de regionale samenwerking. Werkgevers die vooral regionaal opereren, stuiten op de gemeentelijke autonomie. Daarbij vinden gemeenten nog onvoldoende aansluiting bij sectoren. De uitzendbranche is de enige sector waar samenwerking begint te komen. Het ontbreekt de gemeenten in de regio aan slagkracht ten opzichte van de centrumgemeente. De coördinerende centrumgemeente moet verantwoordelijkheid nemen voor de regiogemeenten. Het gaat om een houding en ook het vertrouwen van regiogemeenten dat de centrumgemeenten ook hun zaken behartigen.

Signalering 2

De registratie van jongeren is met de komst van de WIJ problematischer geworden. Het invullen van stageplaatsen gaat tot dusver nog moeizaam. Landelijk gezien zou de regio voor de aanpak van jeugdwerkloosheid en de aansluiting in de regio met sectoren en met het beroepsonderwijs, ook na afsluiting van het actieplan jeugdwerkloosheid, bij de centrum gemeenten moeten liggen.

3. Benadering van werkgevers in de regio

Afgelopen anderhalf jaar is de arbeidsmarkt in zwaar weer gekomen door de economische crisis. Er is minder werk, waardoor mensen worden geconfronteerd met deeltijd-WW en ontslag. Het koppelen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moet met alle relevante partijen in het netwerk van werk, inkomen en scholing vorm krijgen. Dit geldt zowel voor het landelijke, lokale als regionale niveau.

Het kabinet heeft de regionale samenwerking een extra impuls gegeven met de oprichting in maart 2009 van de regionale mobiliteitscentra. Zij zijn gepositioneerd op de 30 werkplein plusvestigingen. Daarnaast bestaan er nog drie mobiliteitscentra specifiek voor een aantal bedrijven. De mobiliteitscentra zorgen dat het regionale netwerk van werk, scholing en inkomen bijeen wordt gebracht. De mobiliteitscentra zijn primair gericht op het bijeenbrengen van het regionale netwerk van werk, scholing en inkomen, opdat vraag en aanbod van arbeid sneller op elkaar afgestemd kunnen worden. Voor sectoren en branches zijn er zo duidelijke aanspreekpunten in de regio. Hierdoor wordt de kans vergroot dat mensen (preventief) van werk naar werk worden bemiddeld.

De mobiliteitscentra blijken in de praktijk steeds beter te werken. Het cijfer voor klanttevredenheid van werkgevers ligt volgens het UWV dit jaar op 7,4. De succesfactoren zijn:

1. preventie: werkgevers hebben in een vroeg stadium contact met de mobiliteitscentra, zodat ontslag wordt voorkomen;
2. het organiserend vermogen van de mobiliteitscentra; men organiseert een faciliteit ter plaatse bijvoorbeeld zoals bij DSB is gebeurd;
3. het netwerk dat is gegroeid tussen diverse partijen in de regio.

Alhoewel er nog een wereld te winnen is, wordt dit beeld bevestigd vanuit de werkgeversorganisaties. Deze benadrukken dat de samenwerking tussen UWV en private bemiddelaars wel iets anders is. Ook het plotseling stopzetten van de re-integratiemiddelen heeft daarop een sterk negatief effect gehad. Tussen ABU en UWV zijn volgens de werkgevers goede afspraken gemaakt.

Wij signaleren dat er diverse opvattingen bestaan over de toepassing van maatregelen zoals EVC en scholingsbonus. EVC is een belangrijk instrument dat in veel sectoren wordt toegepast. Zo is bijvoorbeeld 40% van de werknemers in de Bouw nog zonder startkwalificatie. Er zijn zonder meer positieve ervaringen met EVC. Tegelijkertijd ontvingen wij signalen dat EVC niet altijd goed wordt benut. Voor een individueel EVC traject moeten zowel werkgever als werknemer gemotiveerd zijn en het nut onderschrijven, anders heeft investering weinig zin. Het motiveren moet bij werkgevers beginnen. Wij ontvingen het signaal dat EVC binnen bedrijven die problemen zien aankomen bij alle werknemers al toegepast zou moeten worden voordat er een sociaal plan ligt.

Ook de scholingsbonus werkt niet optimaal. Om het proces van werk naar werk te bevorderen, zou de scholingsbonus beschikbaar gesteld moeten worden aan werkgevers én aan werknemers. Op deze manier kunnen de middelen ook worden benut als een werknemer naar een nieuwe werkgever wordt bemiddeld. Dit kan voor beide partijen een stimulans zijn.

Individuele bedrijven worden van diverse kanten benaderd door mobiliteitscentra en werkpleinen, gemeentelijke werkgeversservicepunten, leerwerkloketten en brancheservicepunten. De bestuurlijke drukte is groot en geeft verlies aan efficiëntie. De oorzaak is volgens de mobiliteitscentra en Divosa de grote diversiteit aan regelingen. Er bestaan te veel verschillende stimuleringsinstrumenten naast elkaar.

Partijen zoals Colo, UWV en Divosa pleiten voor een gecoördineerde werkgeversbenadering (wie heeft welke rol en welke verantwoordelijkheid) met oog voor behoefte van werkgevers (vraag gestuurd) en met duidelijke regie bij één partij (wie is de baas). Daarover leven verschillende wensen. De wijze waarop instanties werkgevers benaderen, zou moeten worden gestroomlijnd.

Voorts is in onze gesprekken door diverse uitvoerders aangegeven dat een vertrouwensrelatie met werkgevers belangrijk is. Een werkgever zal zich niet snel bloot geven als er problemen zijn in het bedrijf. Daarom is het naar buiten treden en voorlichting over de dienstverlening van mobiliteitscentra en werkpleinen van groot belang.

Signalering 3

De centrumgemeenten moeten uiteindelijk een regionale verantwoordelijkheid nemen en de bindende partij vormen in de regio voor de samenwerking die op lokaal /regionaal niveau noodzakelijk is tussen verschillende publieke organisaties (ROC's, gemeenten en UWV) en het bedrijfsleven.

De mobiliteitscentra zouden in de regio specifiek voor de toeleiding van mensen van werk naar werk het schakelpunt moeten zijn in de uitvoering naar werkgevers. Een organisatie zoals Colo of RWI zou het werk van de mobiliteitscentra kunnen aanvullen, zodat er geen dubbel werk wordt gedaan richting werkgevers.

Instrumenten bedoeld voor werkgevers, zoals de scholingsbonus, hebben hun nut slechts in beperkte mate laten zien. De ervaring in de praktijk is dat het te ingewikkeld blijkt om dit instrument adequaat toe te kunnen passen.

4. Focus ook op onderkant arbeidsmarkt

Er ontstaat een zekere spanning tussen de prioriteitstelling voor doelgroepen, zoals ouderen en jongeren. Beide groepen zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

Het Kabinet heeft extra geld uitgetrokken voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid. Dit heeft het gevaar in zich dat er geen aandacht meer is voor andere groepen zoals de groep ouderen, 45+ers.

Hierbij refereert het team aan de adviezen van de Commissie Arbeidsparticipatie (De Commissie Bakker). In haar advies 'Naar een toekomst die werkt' van 16 juni 2008 is de commissie ingegaan op de vraag hoe een hogere participatiegraad, een hogere inzetbaarheid en een beter functionerende arbeidsmarkt kunnen worden bereikt. De Commissie Bakker gaf aan dat bijna een miljoen mensen willen werken die nu niet aan de slag zijn. Het wegnemen van belemmeringen voor scholing en activering is ook voor hen van belang.

Volgens de commissie werkten er van de 10 miljoen mensen die gezien hun leeftijd zouden kunnen werken, bijna 30 procent niet. Dat zijn 2,7 miljoen mensen. Binnen de groep van diegenen die op dat moment niet werkten, waren er 900.000 die aangaven te kunnen en te willen werken. Van hen was globaal de helft 400.000 actief op zoek naar werk. De andere helft ervaart belemmeringen om een baan te vinden.

Het signaal kwam in onze gesprekken op de mobiliteitscentra naar voren dat hoog opgeleide (oudere) werklozen een nieuwe probleemgroep vormt op de arbeidsmarkt (wo en hbo), waarvoor nog onvoldoende aandacht is. Een toename in hoger opgeleide werkzoekenden is waar te nemen. Te snel wordt gedacht dat deze groep altijd wel zelf een oplossing vindt. Dit is in toenemende mate helaas niet het geval. In analyses van de SER wordt aangegeven dat oudere werknemers met een lang dienstverband die hun baan kwijtraken, grote moeite hebben om weer aan de slag te komen. In een nieuwe baan zullen ze vaak een (fors) lager loon moeten accepteren. Hun nieuwe werkgever houdt er immers rekening mee dat het oude loon wel eens hoger kan zijn geweest dan de productiviteit. Bovendien kunnen werknemers hun bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden niet voldoende productief maken bij de nieuwe werkgever. Verder kunnen negatieve beelden over ouderen voor werkgevers een belemmering vormen om ouderen in dienst te nemen, waardoor de arbeidsmarktkansen van ouderen afnemen.

Wij vestigen nadrukkelijk aandacht op het belang van inzet voor meerdere doelgroepen: jongeren, ouderen / 45+ en gehandicapten. De huidige focus in de uitvoering die als gevolg van de crisis is aangebracht op het van werk naar werk begeleiden van diegenen die hun baan dreigen te verliezen, heeft gevolgen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het is moeilijk om de kwetsbare groepen een plaats in het geheel te geven. Er is teveel concurrentie. Bovendien ontbreekt een structuur om jongeren op te vangen die van vso of vmbo komen, geen baan hebben en niet doorleren. Er ligt voor leerlingen op vso scholen ook geen opdracht tot arbeidstoeleiding

Signalering 4

De huidige focus in de uitvoering die als gevolg van de crisis is aangebracht op het van werk naar werk begeleiden van diegenen die hun baan dreigen te verliezen, heeft gevolgen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het is moeilijk om de kwetsbare groepen een plaats te geven in het geheel. Bovendien ontbreekt een structuur om jongeren op te vangen die van vso of vmbo komen, geen baan hebben en niet doorleren. Wij constateren dat de instellingen voor jeugdzorg nog niet zijn aangehaakt op de infrastructuur van de werkpleinen. Het kost veel tijd en energie een brug te slaan tussen de jeugdzorg en de arbeidsmarkt.

5. Intersectorale mobiliteit

Intersectorale mobiliteit is een steeds terugkerend thema geweest bij gesprekken en werkbezoeken van het Ondersteuningsteam. Het belang van méér en vooral soepeler verkeer tussen sectoren wordt gezien als een serieus instrument voor voorkoming van werkloosheid.

Vanuit diverse mobiliteitscentra en werkgeversnetwerken is aangegeven dat een verdergaande intersectorale aanpak gewenst is. Overigens zijn er ook nieuwe initiatieven op dit terrein. Genoemd wordt de 'Vliegende Brigade' in Friesland (een samenwerkingsverband van de UWV-WERKbedrijf/Mobiliteitscentrum Friesland, de Provincie Fryslân, VNO-NCW Noord, CNV, Randstad, AB Fryslân en andere publieke en private partijen). Doelstelling is waar mogelijk werkloosheid te voorkomen. Ondanks de goede infrastructuur is het ook hier soms moeilijk de verschillende sectorale initiatieven met elkaar te verbinden. Dit is een veelgehoord signaal. Ook is het vaak onduidelijk welke werkgever of instantie een eventuele bijscholing zou kunnen/moeten verzorgen.

Daarnaast is een meer intersectorale inzet van O&O-gelden door meerdere gesprekspartners genoemd. Vanuit gemeenten is de wens geuit (meer) mogelijkheden te creëren voor co-financiering van projecten tussen bijvoorbeeld O&O-fondsen/sectoren en andere subsidieverstrekkers. Door meer intersectorale samenwerking en door het inzetten van O&O fondsen zijn resultaten te behalen. Bij een ruime inzet van o&o-gelden behoeven de werkgevers die niet zijn aangesloten bij een O&O fonds aandacht. Van hen zou een (extra) bijdrage gevraagd moeten worden.

Het ondersteuningsteam constateert dat momenteel binnen de Sociaal Economisch Raad een adviesaanvraag (d.d. 3 december 2009 in behandeling is betreffende arbeidsmobiliteit publieke en private sector waarbij, zoals het zich laat aanzien, diverse door het Ondersteuningsteam gehoorde knelpunten aan de orde komen waaronder ook het punt van 'intersectorale(re) O&O' en 'co-financiering'. Gegeven deze ontwikkeling heeft het Ondersteuningsteam besloten geen aanbevelingen op te nemen inzake 'intersectorale mobiliteit'.

De Stichting van de Arbeid hield eerder (o.a. bij de Participatietop in juni 2007) een pleidooi voor een meer intersectorale(re) samenwerking. Zo werd o.a. aangegeven (p 8 en 9 van de nota Tripartite Beleidsinzet) 'Met de inzet van O&O fondsen kan de intersectorale mobiliteit worden bevorderd, door werknemers, via algemene opleidingen, employabel te maken om werken in andere sectoren mogelijk te maken. Ook is denkbaar dat cao-partijen scholing gefinancierd uit O&O fondsen inzetten om werknemers te stimuleren tot zelfstandig ondernemerschap'.

Signalering 5

Het belang van méér en vooral soepeler uitwisseling tussen sectoren wordt gezien als een serieuze voorwaarde ter voorkoming van werkloosheid. Door meer intersectorale samenwerking en door het inzetten van O&O fondsen zijn resultaten te behalen.

Mocht de SER niet of, vanwege de specifieke adviesvraag niet op genoemde knelpunten m.b.t. O&O fondsen in (kunnen) gaan, dan geeft het Ondersteuningsteam in overweging om een gerichte adviesaanvraag neer te leggen bij de Stichting van de Arbeid.

6. Transparantie over resultaten

Het UWV werkt aan het zo volledig mogelijk in beeld brengen van de vraag- en aanbod verhoudingen op de arbeidsmarkt door een basisset regionale arbeidsmarktinformatie beschikbaar te stellen. Deze regionale informatie is vormgegeven op basis van gegevens uit de databestanden van UWV WERKbedrijf. UWV wil deze gegevens uitbreiden en complementeren met gegevens uit andere relevante externe bronnen, zoals bijvoorbeeld van het Colo (behoefte aan opgeleid personeel bij werkgevers) en van OCW, Dienst Uitvoering Onderwijs (toekomstige instroom aan afgestudeerden).

UWV WERKbedrijf biedt hiermee geaggregeerde informatie over de regionale arbeidsmarkt. Het gaat om algemene informatie en specifieke informatie over bijvoorbeeld jeugdwerkloosheid. Deze informatie is online beschikbaar op www.werk.nl.

Het Colo stelt daarnaast specifiek voor het beroepsonderwijs (vmbo en mbo leerlingen) gegevens over de stageplaatsen en leerbanenmarkt ter beschikking aan de regio, in de zogenaamde Colo Barometer.

Wij benadrukken het belang dat er niet ook op het terrein van regionale arbeidsmarktinformatie bestuurlijke drukte gaat ontstaan en dat betrokken partijen elkaar moeten aanvullen en versterken. Wellicht moeten keuzes gemaakt worden wie dergelijke rapportages verzorgt.

De Mobiliteitscentra publiceren maandelijks cijfers en resultaten. Deze cijfers van het UWV zijn gericht op verantwoordingsrelatie met het Ministerie voor SZW en is onvoldoende geschikt voor de uitvoeringspraktijk. Om de markt duidelijk te maken welke directe resultaten bij de bemiddeling van werk naar werk zijn gerealiseerd, zou het UWV ook expliciet aan de marktpartijen moeten rapporteren in eenduidige en eenvoudige resultaatbegrippen die per doelgroep kunnen verschillen. Betrokken partijen moeten ook niet allen separaat hun resultaten willen rapporteren en meer op doelmatigheid rapporteren, niet (alleen) op rechtmatigheid.

Wij hebben de indruk dat de mobiliteitscentra gewaardeerd werk doen voor werkgevers en werknemers. Gelijktijdig blijven ten onrechte ook beelden uit het verleden bij werkgevers bestaan. Ook beïnvloedt het oordeel over de diverse onderdelen van het UWV, het imago van de mobiliteitsorganisatie. Dit dwingt tot transparantie over specifieke resultaten en tot een effectief PR beleid. Daarnaast zou ook het ministerie zich meer positief moeten uitlaten over haar uitvoeringsorganisatie. Een goede ambassadeur zijn.

Signalering 6

Voor een goed imago van het UWV en de mobiliteitscentra is focus in kwantitatieve resultaten en duidelijke rolverdeling ten aanzien van andere partijen van groot belang, net als een effectief PR beleid.

Bij het beschikbaar stellen van regionale arbeidsmarktinformatie kunnen de mobiliteitscentra een goede rol vervullen en moeten betrokken partijen elkaar aanvullen en versterken en zouden keuzes gemaakt moeten worden om dubblures te voorkomen.

Referentielijst

- CPB (2010) CPB, *CPB Nieuwsbrief juni 2010* (juni 2010). Den Haag: CPB.
- Ecorys (2009) Ecorys, *Vacatures in Nederland 2009. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld* (november 2009). Amsterdam: UWV WERKbedrijf.
- Ecorys (2010) K. Kans, M. Stuivenberg, en J. Lubberman, *EVC gemeten. Een onderzoek naar het aantal gerealiseerde EVC in de periode 2005-2009* (20 mei 2010). Rotterdam: Ecorys.
- SEOR, Bureau Louter, UWV (2010) SEOR, Bureau Louter en UWV WERKbedrijf, *UWV WERKbedrijf Arbeidsmarktprognose 2010-2011. Met een doorkijk naar 2015* (3 juni 2010). Amsterdam: UWV.
- UWV (2010) Kenniscentrum UWV, *UWV Kwartaal Verkenning 2010-III* (13 juli 2010). Amsterdam: UWV.
- VSO, SCO en BZK (2010) *De Grote Uittocht, vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren* (april 2010).
- Zorg Innovatie Platform (2009) *Zorg voor mensen, mensen voor zorg. Arbeidsmarktbeleid voor de zorgsector richting 2025* (november 2009).



Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag
t 070 333 62 76

vijfkeerblauw | SZW S47-2815 15