

Arbeidsmarktinformatie

'Handreiking'

AKO Monitorgroep – Expertgroep Arbeidsmarktinformatie

10 januari 2008

Inhoud

Voorwoord	3
1 Inleiding	4
2 Arbeidsmarktinformatie: definities en kernproblemen	5
2.1 De werking van de arbeidsmarkt	5
2.2 Transitionele arbeidsmarkt	5
2.3 Lange- en kortetermijnvraagstukken	7
2.4 Niveaus	8
2.5 De regionale markt	9
3 Bronnen en beschikbaarheid	12
3.1 Uitgangspunten en knelpunten	12
3.2 Zes informatiebehoefte	12
3.3 Een stappenplan	14
4 Vraaggerichte werkgeversbenadering	16
4.1 Wat is een vraaggerichte werkgeversbenadering?	16
4.2 Modellen	17
4.3 Tot slot	18
5 Bijlagen	19
5.1 Samenstelling Expertgroep Arbeidsmarktinformatie	19
5.2 Matrix informatiebronnen	20
5.3 Matrix beïnvloedende factoren op vraag en aanbod op de korte en lange termijn (zowel manipuleerbaar als niet-manipuleerbaar)	21
5.4 Alternatieven en interventies	25
5.5 Voorbeelden van vraaggerichte werkgeversbenaderingen	26
5.6 Indicatoren en beschikbaarheid en kwaliteit bronnen	28
5.7 Lijst met afkortingen	34

Voorwoord

Binnen de SUWI-keten wordt gewerkt aan het verder optimaliseren van de ketendienstverlening. Het oogmerk is de klantgerichtheid en de gezamenlijke prestaties te verbeteren. Het Algemeen Keten Overleg (AKO) heeft met financiële steun van het Ministerie van SZW in 2005 een tripartiete Monitorgroep in het leven geroepen die tot taak had goede voorbeelden van ketensamenwerking in de regio op te halen, deze te beoordelen en te verspreiden. In dat kader is een aantal expertgroepen in het leven geroepen waarin landelijk en regionaal werkende experts rondom specifieke thema's bij elkaar kwamen. Deze lessen die door de expertgroepen zijn getrokken zijn neergeslagen in handreikingen op de verschillende samenwerkingsthema's. De handreikingen zijn bedoeld om uitvoerders en ondersteuners te helpen bij het realiseren van de beoogde ontschotte en geïntegreerde maatwerkdienstverlening aan de klant.

Dit is de handreiking Arbeidsmarktbeleid die is opgesteld door de expertgroep Arbeidsmarktbeleid. De handreiking bevat suggesties en aanbevelingen voor het bundelen van arbeidsmarktinformatie zodat een goed beeld ontstaat van de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Op basis daarvan kan een impuls worden gegeven aan de kwaliteit van de werkgeversbenadering en het te voeren arbeidsmarktbeleid.

Omdat de samenwerking tussen ketenpartners regionaal vorm krijgt in de context van de regionale arbeidsmarkt pretendeert de handreiking geen blauwdruk te leveren voor de best mogelijke aanpak. Die moeten ketenpartners regionaal zelf met elkaar uitwerken. Het AKO hoopt dat deze handreiking daaraan een positieve bijdrage zal leveren.

AKO Monitorgroep

1 Inleiding

Het ontwikkelen van regionaal en lokaal arbeidsmarktbeleid staat hoog op de politieke agenda. Het achterliggende idee is dat de knelpunten op de regionale arbeidsmarkt niet vanzelf oplossen maar dat dit een 'coördinatie'-inspanning van partijen vraagt. De knelpunten concentreren zich rond de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, de vraaggerichte werkgeversaanpak en het voorkomen van uitval door ziekte en werkloosheid¹.

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) spreekt over een verandering in benadering: van een defensieve aanpak – gericht op voorkomen van uitkeringsafhankelijkheid – naar een offensieve aanpak. Daarin staat de gemiste kans op inzet van productieve capaciteiten centraal². Essentieel is het streven naar een kwalitatief en kwantitatief optimale inzet van het potentieel van de Nederlandse beroepsbevolking.

Cruciaal voor de ontwikkeling van beleid en dienstverlening is de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie. Dat belang heeft zich vertaald in de oprichting van een expertgroep Arbeidsmarktinformatie. Deze had tot taak lokale en regionale partijen handvatten te bieden (in de vorm van een handreiking) bij het zoeken en gebruiken van relevante arbeidsmarktinformatie.

Hoe deze handreiking te lezen?

Deze handreiking is opgedeeld in drie delen. In het eerste deel wordt ingegaan op de werking van de arbeidsmarkt en de vraag welke informatie relevant is. Er zijn zes concrete informatiebehoeften gedefinieerd. In het tweede is de focus op de beschikbare informatiebronnen om aan die behoeften tegemoet te komen. In het derde wordt een aantal initiatieven voor een vraaggerichte werkgeversbenadering belicht en is aangegeven op welke wijze arbeidsmarktinformatie kan worden gebruikt.

De samenstelling van de expertgroep evenals de detailinformatie zijn te vinden in de bijlagen.

¹ Zie onder meer: RWI (2006) *De regio centraal: advies over afstemming en samenwerking op regionale arbeidsmarkten*. RWI: Den Haag; VNG/SZW (2006) *Verder in verbinding: een gezamenlijke visie op het gemeentelijke arbeidsmarktbeleid*. Den Haag..

² RWI (2006) *Arbeidsmarktanalyse 2006*. Den Haag: RWI.

2 Arbeidsmarktinformatie: definities en kernproblemen

2.1 De werking van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is simpel gezegd een markt van vragers (werkgevers) en aanbieders (werkzoekenden) van arbeid. In het woord 'markt' ligt besloten dat verreweg het overgrote deel van vraag en aanbod elkaar zonder tussenkomst van derden weten te vinden. Informatie speelt daarbij een cruciale rol. Niet voor niets is de arbeidsmarkt transparant maken – weten waar vacatures en werkzoekenden zich bevinden – een van de kerntaken van Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).³

Ondanks dat de arbeidsmarkt zijn werk doet, zijn er knelpunten. Een aantal daarvan is hiervoor al genoemd en heeft betrekking op de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het voorkomen van uitval en de aansluiting van het aanbod op de vraag van de arbeidsmarkt.

Beter gebruik van arbeidsmarktinformatie kan helpen bij het oplossen van deze knelpunten. Maar veel - zowel de levering als het gebruik van informatie – hangt af van de vraag welke informatiebehoefte nu precies kunnen worden geïdentificeerd. Om daarin onderscheid aan te brengen worden in dit hoofdstuk verschillende niveaus en vragen gedefinieerd.

2.2 Transitionele arbeidsmarkt

Er zijn vele theorieën over de werking van de arbeidsmarkt⁴. Een van de moderne invalshoeken is de arbeidsmarkt te beschouwen als een systeem van overgangen (transities) tussen verschillende leefdomeinen:

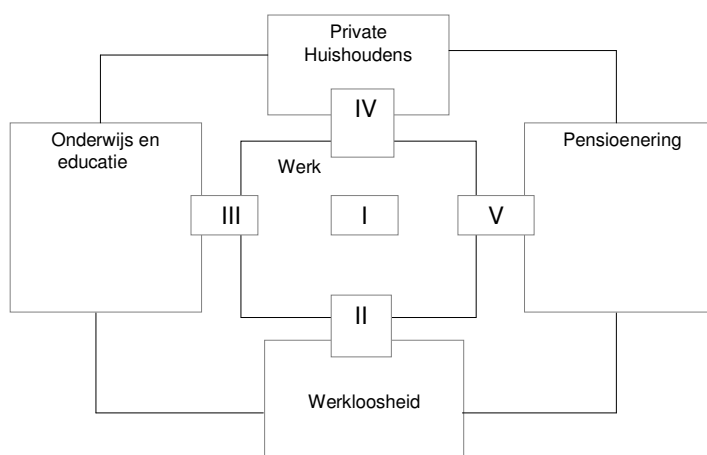
1. van baan naar baan,
2. van werk naar werkloosheid en van werkloosheid naar werk,
3. van werk naar onderwijs/educatie en van onderwijs/educatie naar werk,
4. van zorg naar werk en van werk naar zorg,
5. van werk naar uittreding of pensionering.

De transitionele arbeidsmarkt gaat uit van het idee dat per saldo werkgelegenheid kan ontstaan als mensen op een proactieve wijze in staat worden gesteld regelmatig transities (overgangen) te maken. Ze zouden daartoe ook in de gelegenheid moeten worden gesteld met behulp van arrangementen op bedrijfsniveau en door wet- en regelgeving. Anders gezegd: de arbeidsmarkt functioneert beter naarmate mensen meer in staat worden gesteld transities van, naar en op de arbeidsmarkt te maken.⁵

³ Een wetenschappelijke analyse van de rol van informatie en bemiddeling op de arbeidsmarkt is te vinden in: Glebbeek, A.C, A.J.E. Edzes, A. van Bruggen en H. Oosten (1998) Het Beleid van de regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening. In: Sol, E. en A.C. Glebbeek e.a. *Arbeidsvoorziening als onderhandelend bestuur: de positie van derde-belanghebbenden in een tripartite structuur*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

⁴ Een overzicht is te vinden in: De Beer, P. (2004) *Perspectief op de arbeidsmarkt*.

⁵ Zie voor een overzicht van de achtergronden: Muffels, R. (2004) *De transitionele arbeidsmarkt: naar een nieuwe sociale en economische dynamiek*. Utrecht: OSA; Wilthagen, T. (2003) *De overgangelijke arbeidsmarkt en het (on)vergangelijke sociaal recht*. Tilburg: Universiteit van Tilburg; Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new european employment strategy*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.



Figuur 1 Model van de transitionele arbeidsmarkt

Van belang is vooral dat het klassieke arbeidsmarktbeleid – die op één transitie is gericht, namelijk van werkloosheid naar werk en omgekeerd – heeft plaatsgemaakt voor een benadering waarin veel meer bewegingen moeten worden betrokken. De gedachte dat mensen nog maar één en hetzelfde levenspad bewandelen – school, werk, pensioen – is achterhaald. In plaats van alleen de gevolgen van werkloosheid repareren moet beleid ook preventief en activerend zijn.

Modern beleid zou een institutionele infrastructuur moeten ontwerpen, die transitie makkelijker en beter laat aansluiten op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het moet de dynamiek vergroten door de overgangen tussen werk en zorg, werk en opleiding en tussen werk en gedeeltelijke of verlate uittreding te stimuleren en soepeler te laten verlopen. De onlangs geïntroduceerde levensloopbenadering is een voorbeeld van beleid dat op deze ontwikkeling probeert in te spelen.

Het mooiste zou natuurlijk zijn als arbeidsmarktinformatiesystemen ál deze transitie in beeld zouden brengen. Of op z'n minst de knelpunten zouden laten zien. Maar zover zijn we nog niet. Er is hier en daar wel informatie over transitie, maar vaak is die moeilijk toegankelijk, niet consistent in haar definities en beperkt in tijd of detaillering.⁶ Het model van de transitionele arbeidsmarkt dient dan ook vooral de gedachtevorming over beleid; het geeft een indicatie naar welk type transitie kan

⁶ Zie onder meer Muffels, R. (2004) *De transitionele arbeidsmarkt: naar een nieuwe sociale en economische dynamiek*. Utrecht: OSA. Hierin is ook een beschouwing te vinden over de beschikbaarheid van informatie over transitie en lacunes in de data. En dan betreft het ook nog vooral informatie voor de wetenschappelijke kennis over de werking van het model.

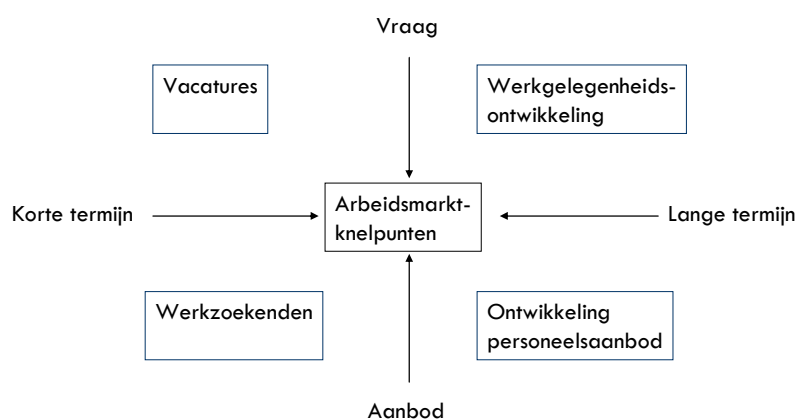
worden gekeken. Zoals al geconstateerd staat op dit moment vooral de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt en de inactieven op de arbeidsmarkt centraal.

2.3 Lange- en kortetermijnvraagstukken

Beleids- en informatievraagstukken omtrent de arbeidsmarkt zijn complex. Dat blijkt al uit onderstaand transitie-model. Neem het – op het oog simpele - onderscheid tussen de korte en lange termijn: wat wordt daar precies onder verstaan? Een werkgever bijvoorbeeld zal spreken van korte termijn als hij met spoed personeel nodig heeft voor bepaalde vacatures. Hij zal het lange termijn noemen wanneer hij naar het personeelsaanbod over enkele jaren kijkt: hoeveel medewerkers gaan over twee jaar met pensioen bijvoorbeeld en hoe groot is het aanbod van afgestudeerden op de arbeidsmarkt?

Een kortetermijnvraagstuk heeft betrekking op de bemiddeling tussen vraag en aanbod: een werkgever met een vacature en een (ingeschreven) werkzoekende bij CWI, gemeente of Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Er bestaat een directe koppeling tussen probleem en oplossing. Gaat het om informatie die betrekking heeft op een langetermijnvraagstuk, dan betreft het vaak beleidsmatige vragen en neemt zij de vorm aan van scenario's, ramingen en prognoses.

In het algemeen zou je kunnen stellen dat bij kortetermijnvraagstukken wordt gerefereerd aan een periode tot een jaar; bij langetermijnvraagstukken aan een jaar of langer.



Figuur 2 Lange- en kortetermijnvraagstukken op de arbeidsmarkt. Bron: CAB, 2002.

Met behulp van kernindicatoren (ofwel basisindicatoren) kunnen de verschillende aspecten van de arbeidsmarkt op de korte en lange termijn worden geschetst (zie

tabel 1). Naast deze basisindicatoren zijn er nog diverse bronnen beschikbaar met andere dan statistische informatie over (regionale) arbeidsmarkten. Daarbij betreft het met name informatie over kwalitatieve aspecten van arbeidsmarktknelpunten (www.scp.nl), of informatie over resultaten van onderzoek (<http://www.minez.nl/beleid>; "Projectzoeker Arbeid").

Tabel 1 Belangrijke indicatoren en bijbehorende databronnen

Indicator	Definitie	Detailtering	Databron
arbeidsaanbod	werkloosheid (NWW-definitie)	per gemeente: <i>geslacht, leeftijd, opleiding, duur, fasering, beroep</i>	CWI (NWW- bestand)
arbeidsvraag	vacatures	per gemeente: <i>arbeidsduur, bedrijfstak, contracttype, beroep</i>	CWI (vacaturebestand)
werkgelegenheid	aantal banen	per gemeente: <i>geslacht, bedrijfstak, werktijd</i>	LISA ('LISA- bestand' - soms alleen tegen betaling)
netto participatiegraad	werkzame beroepsbevolking gedeeld door potentiële beroepsbevolking	per COROP: <i>totaal</i>	CBS (EBB)
werkgelegenheids- functie	banen gedeeld door potentiële beroepsbevolking	per gemeente: <i>totaal</i>	banen: LISA bevolking: CBS

Al deze informatie zegt echter nog niets over de handelings- en beleidsmogelijkheden. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op zowel de korte als de lange termijn worden beïnvloed door een veelheid van factoren, selectieprocessen en voorkeuren van werkgevers en werkzoekenden. Het is juist die veelheid en diversiteit die het moeilijk maken om betrouwbare uitspraken over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te doen en die van arbeidsmarktbeleid een lastige opgave maken. In bijlage 5.3. is een overzicht opgenomen van beïnvloedende factoren.⁷ In bijlage 5.4. staat een overzicht van beleidsterreinen die invloed hebben op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

2.4 Niveaus

Een andere indeling ontstaat wanneer een onderscheid wordt gemaakt in niveaus: lokaal, sectoraal, regionaal en landelijk.

⁷ Weggemans, J.H. en O. Bulthuis (2002) *Informatievoorziening door het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid: advies over de informatiemethodiek voor een transparante regionale arbeidsmarkt*. Groningen: Centrum voor Arbeid en Beleid.

De behoefte aan arbeidsmarktinformatie hangt onder meer af van:

1. de doelstelling,
2. de tijdshorizon,
3. de handelingsmogelijkheden van een actor of organisatie.

Een manager van een bemiddelingsbureau bijvoorbeeld heeft eerder behoefte aan informatie over de ontwikkeling van vraag en aanbod op korte termijn, terwijl de bestuursvoorzitter van een ROC informatie nodig heeft omtrent de verwachtingen over de arbeidsvraag op lange termijn. Datzelfde onderscheid speelt een rol bij de vraaggerichte werkgeversbenadering. De informatiebehoefte om op operationeel niveau werkgevers snel en 'op maat' te kunnen bedienen is van een andere orde dan de informatiebehoefte op regionaal niveau om beleidsafwegingen te kunnen maken over de kwaliteit van het arbeidsaanbod over een jaar.

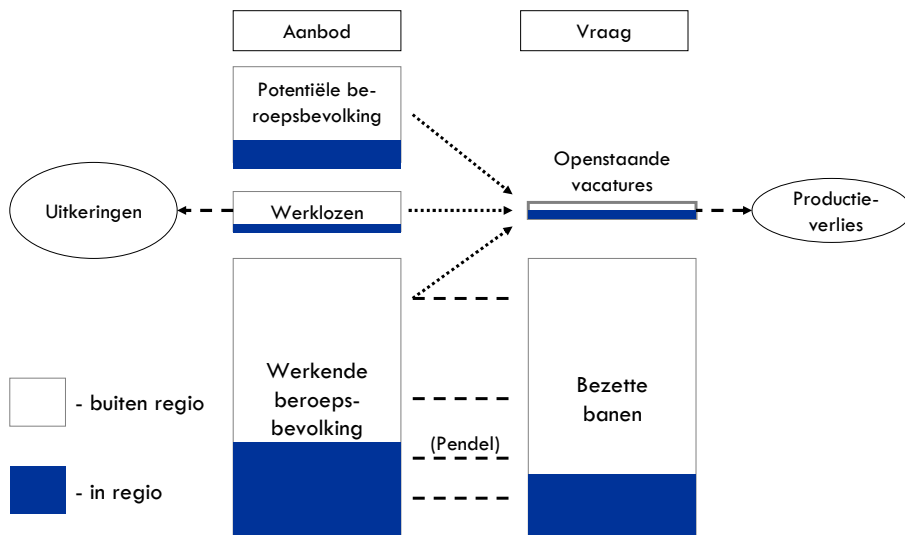
In de praktijk is het dus mogelijk verschillende niveaus te onderscheiden met verschillende gebruikersgroepen:

Niveau	Gebruikersgroep	Termijn	Voorbeeld partijen	Databronnen
landelijk	bestuurders beleidsmakers	strategisch	rijksoverheid CWI, UWV, VNG, werkgevers- en werknemersorganisaties	CPB (MEV), CBS, RWI, CWI
regionaal	bestuurders beleidsmakers	strategisch, tactisch	CWI, UWV, RPA, gemeenten, ROC's, bedrijven en sector- en brancheorganisaties, provincies	Kamers van Koophandel, provincies, CBS, CWI
sectoraal	bestuurders beleidsmakers bemiddelaars	strategisch, tactisch	CWI, UWV, RPA, gemeenten. brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties ROC's, provincies	branches, CBS, CWI
lokaal	bestuurders beleidsmakers bemiddelaars casemanagers	tactisch, operationeel	gemeenten, CWI, UWV, werkgevers-kringen	CWI Suwi-inkijk

2.5 De regionale markt

In het Suwi-ketenprogramma voor 2007 staat de regio centraal. Dat geldt overigens ook voor de visie van de RWI op het arbeidsmarktbeleid. Het is van belang te

beseffen dat de regionale arbeidsmarkt geen gesloten markt is. Banen en vacatures in een willekeurige regio worden voor een deel bezet door personen die buiten de regio wonen. Andersom geldt dat van de (potentiële) beroepsbevolking in Nederland maar een beperkt deel in de eigen regio werkt of zich daar op een baan oriënteert.



Figuur 3: Regionale arbeidsmarkt. Bron: CWI

Regionale arbeidsmarkten zijn niet statisch en niet gesloten. Pendel en migratie zorgen voor dynamiek op de arbeidsmarkt. En dat is maar goed ook. Regionale verschillen in de verhouding tussen vraag en aanbod (oftewel in het functioneren van de arbeidsmarkt) kunnen deels worden opgelost doordat zowel werkgevers als werkzoekenden zich geografisch kunnen verplaatsen; en dat in de praktijk ook doen. Het simpelweg tegenover elkaar zetten van vacatures tegenover de werkzoekenden in een regio doet geen recht aan pendel en migratie. Deze bewegingen gelden overigens niet voor alle beroepen en functies – een en ander hangt samen met de lokale baanmogelijkheden - en evenmin voor alle werkzoekenden; hoger opgeleiden bijvoorbeeld zijn mobieler dan laagopgeleiden.

Uit de waarneming van de expertgroep blijkt de openheid, en vooral de openstelling van de arbeidsmarkt, ook een bron van conflict te zijn. Er zijn gemeenten die de eigen werkgevers en werkgelegenheid afschermen voor uitkeringsgerechtigden van buiten hun gemeentegrenzen. Of die accountmanagers van een andere gemeente verbieden om de werkgevers in hun gemeente te bedienen. Hoewel dit begrijpelijk

is, gaat het ten koste van de werking van de arbeidsmarkt als totaal.⁸ Het is juist ook een van de belangrijkste bestaansgronden van de Regionale Ketenoverleggen of – zo men wil – van ander overleg op regionaal niveau. Door de gemeenteverstijgende dynamiek van de arbeidsmarkt is het nodig dat politieke bestuurders en beleidsmakers verder kijken dan hun eigen lokale omstandigheden. Het vereist politieke wil om alle partijen bij het vraagstuk te betrekken en het coördinerend vermogen van de regio te vergroten.

⁸ Een beschouwing over de problematische sociale dilemma's die regionaal arbeidsmarktbeleid met zich brengen is te vinden in: Dam, M. van en S.A.H. Denters (1993) De effectiviteit van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. *Beleidswetenschap*, 7, 141-157.

3 Bronnen en beschikbaarheid

3.1 Uitgangspunten en knelpunten

Zoals geschetst hangt de vraag naar arbeidsmarktinformatie van verschillende facetten af; er zijn geen kant en klare informatiepakketjes voor degene die arbeidsmarktbeleid wil formuleren of zijn dienstverlening wil verbeteren. Deze constatering leidt tot een aantal uitgangspunten bij het gebruik van arbeidsmarktinformatie.

1. Ervoor zorgen dat er voldoende arbeidsmarktinformatie beschikbaar is en blijft, is een publieke taak. Hierbij moet worden aangetekend dat de overheid vele informatieleveranciers kent en dat hun gegevens niet altijd – soms nauwelijks - op elkaar zijn afgestemd. De problemen gaan vooral om definities (wanneer wordt iemand werkloos genoemd?), de betrouwbaarheid en validiteit van de informatie en de koppeling van informatie aan individuen.
2. Hoe goed arbeidsmarktinformatie ook inzicht geeft in knelpunten, uiteindelijk is het een mens die de match tussen vraag en aanbod tot stand moet brengen. Arbeidsmarktinformatie kan helpen problemen te signaleren en oplossingen te suggereren, maar zij vormt niet de oplossing voor het bemiddelingsvraagstuk op microniveau. Uiteindelijk zal de bemiddelaar samen met de cliënt (werkzoekende en werkgever) tot een vergelijk moeten komen op basis van voorkeuren en mogelijkheden. Bemiddeling is en blijft mensenwerk.
3. Om arbeidsmarktinformatie voor beleid en bemiddeling te gebruiken, is altijd een analyse en vertaling van de gegevens nodig.

3.2 Zes informatiebehoeften

Aan de hand van onder meer de voorgaande indelingen kunnen zes verschillende informatiebehoeften worden gedefinieerd. In bijlage 5.2. en 5.6. zijn hier de beschikbare informatiebronnen aan toegevoegd.

a. De behoefte aan inzicht in de werking van de arbeidsmarkt

Er bestaat een algemene behoefte aan inzicht in de werking van de (regionale) arbeidsmarkt. Relevante onderwerpen en factoren die van invloed zijn op vraag en aanbod op de korte en lange termijn zijn in het vorige hoofdstuk benoemd (zie ook 5.3. en 5.4.);

b. De behoefte aan inzicht in toekomstperspectieven en prognoses

Voorals bijleging voor de langere termijn is inzicht in toekomstige ontwikkelingen en prognoses onontbeerlijk. Aan de informatie over bijvoorbeeld de ontwikkeling van werkgelegenheid en arbeidsaanbod kleven echter bezwaren. Iedere uitspraak over de toekomst gaat uit van aannames. Toekomstprognoses en ramingen moeten dus altijd met de nodige

voorzichtigheid worden gebruikt.

Soort toekomstperspectief	Bron:
landelijke ramingen en toekomstprognoses	CPB (Macro-Economische Verkenningen) CWI (ramingen arbeidsmarkt)
regionale ramingen en toekomstprognoses	CWI (regionale arbeidsmarktprognoses)
ramingen onderwijs – arbeidsmarkt	Researchcentrum voor Onderwijs Arbeidsmarkt
demografische ontwikkelingen	NIDI

c. De behoefte aan informatie over de vraag naar arbeid

Voor de korte termijn is er vaak behoefte aan gedetailleerde informatie over de vraag naar arbeid, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht. Die informatie is nodig om bijvoorbeeld een marktwerkingsplan te kunnen opstellen of te kunnen vaststellen welke scholing moet worden ingekocht voor werkloze werkzoekenden.

Vraag naar arbeid	Bron:
werkgelegenheid en vestigingenregister	LISA (www.lisa.nl)
vacatureinformatie	CWI (www.werk.nl)
sectorinformatie	Kamer van Koophandel (www.kvk.nl); brancheorganisaties, COLO (Vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven) www.colo.nl

d. De behoefte aan informatie over het aanbod van arbeid

Voor de korte termijn is er eveneens behoefte aan gedetailleerde informatie over het aanbod van arbeid, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht. Bijvoorbeeld om re-integratie- en scholingsplannen op te stellen of vast te stellen welke scholing wordt ingekocht voor werkloze werkzoekenden.

Aanbod van arbeid	Bron:
niet-werkende werkzoekenden	CWI (www.werk.nl)
werkloze beroepsbevolking	CBS (statline.cbs.nl)
uitkeringsgerechtigden (WWB, WIA, WW)	CBS (statline.cbs.nl)
beroepsonderwijs	COLO (www.colo.nl) BKWI, Suwi-inkijk

e. De behoefte aan inzicht in de relatie tussen gevraagde en aangeboden competenties van personeel

In de bemiddelingspraktijk bestaat een behoefte aan inzicht in de relatie tussen de gevraagde en aangeboden competenties van personeel. Werkgevers selecteren personeel immers niet alleen op leeftijd, geslacht en etniciteit. Ze kijken ook naar iemands houding, leermogelijkheden en communicatieve vaardigheden bijvoorbeeld. Van zowel de werkgeversvraag als het personeelsaanbod zou daarom veel meer informatie bekend moeten zijn dan nu het geval is.

De informatie over deze competenties staat nog in de kinderschoenen. CWI is onlangs begonnen met Competentie Test Centra (CTC's), waarin competenties van werkzoekenden (en aanbod) in kaart worden gebracht. Deze informatie is echter nog niet systematisch beschikbaar.

f. De behoefte aan informatie over de relatie tussen beleid en uitvoering

Er bestaat ook behoefte aan informatie – vaak management- en sturingsinformatie – over de relatie tussen beleid en uitvoering. Wanneer als beleidsdoelstelling is geformuleerd dat het aantal moeilijk vervulbare vacatures moet worden gehalveerd, hoe moet dit dan worden vertaald in uitvoeringsacties? En hoe kan na enige tijd worden gemeten of de doelstelling is gerealiseerd?

Het gaat hier dus om twee processen. Voor de vertaling van beleid naar uitvoeringsacties is creativiteit nodig. Voor het meten van de resultaten in de praktijk is geen uniforme oplossing te geven. Wel kan worden geadviseerd om beleidsdoelstellingen 'SMART' op te stellen. Beleidsdoelstellingen moeten dan voldoen aan vijf voorwaarden; ze moeten Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden zijn. Hoe meer aan deze voorwaarden wordt voldaan, hoe eenvoudiger het is om na te gaan of en in hoeverre een doelstelling is gerealiseerd.

3.3 Een stappenplan

Voorbeeld: een beleidsambtenaar van een regionaal arbeidsmarktplatform houdt zich bezig met de afstemming van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt op de lange termijn. Zijn werk draagt eraan bij om de uitvoerende organisaties zoals gemeenten, CWI en ROC's bewust te maken van hun gemeenschappelijke belangen en om hun activiteiten (bijvoorbeeld de inkoop van scholingstrajecten) beter af te stemmen op de langetermijndoelstellingen. Deze beleidsambtenaar heeft vooral behoefte aan inzicht in de werking van de arbeidsmarkt (informatiebehoefte a.) en in toekomstprognoses (informatiebehoefte b.).

Nog een voorbeeld: een gemeentelijke inkoper van re-integratietrajecten kijkt niet naar ontwikkelingen op de lange termijn, maar is juist geïnteresseerd in de kenmerken

van 'zijn' uitkeringsgerechtigden en de knelpunten die werkgevers (op korte termijn) ervaren. Zijn doel is een match tot stand te brengen of een geschikt activeringstraject voor de cliënt te starten. Deze inkoper heeft vooral behoefte aan inzicht in kenmerken van aanbod en vraag (informatiebehoefte c. en d.) en aan inzicht in gevraagde en beschikbare competenties van personeel (informatiebehoefte e.).

De voorbeelden laten zien dat informatiebehoeften aan elkaar gerelateerd, maar ook verschillend van karakter zijn. Om te bepalen welke arbeidsmarktinformatie nodig is en waar deze kan worden gevonden, is het aan te raden drie stappen te doorlopen:

1. Bepaal de informatiebehoefte. Beantwoord eerst vragen als: wat wil ik weten, wat is het probleem, welk doel streef ik na? Bepaal daarna de informatiebehoefte met behulp van:
 - a. de indeling in zes behoeften (zie 3.2.), óf:
 - b. de indeling in korte- en langetermijnvraagstukken.
2. Bepaal het aggregatieniveau. Beantwoord de vraag waar de informatie een uitspraak over moet doen. Over een gemeente, regio of heel Nederland of over een bepaalde sector of branche? In het algemeen geldt: hoe hoger het aggregatieniveau, hoe meer informatie er beschikbaar is. Tegelijkertijd is de beschikbare informatie vaak weer te weinig specifiek voor één individuele gemeente en biedt daardoor te weinig houvast.
3. Raadpleeg de bijlagen 5.3 en 5.6. Daaruit valt af te leiden wat de beïnvloedende factoren zijn en welke informatie in welke bronnen beschikbaar is.

Gaat het om een eerste oriëntatie op de lokale of regionale arbeidsmarkt, dan is het raadzaam de marktwerkingplannen van de dichtstbijzijnde CWI-vestiging te raadplegen.

4 Vraaggerichte werkgeversbenadering

4.1 Wat is een vraaggerichte werkgeversbenadering?

De vraaggerichte werkgeversbenadering is een verzamelterm voor alle inspanningen die de vraag van werkgever(s) leidend laten zijn bij beleidsvorming en dienstverlening. In de veelheid van initiatieven is een tweetal invalshoeken te onderscheiden.

Arbeidsmarktbeleid gericht op de vraagzijde van de arbeidsmarkt

Gemeenten, ROC's en andere organisaties die bij re-integratie zijn betrokken, krijgen vaak het verwijt dat ze meer kijken naar het aanbod van werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden dan naar de behoeften van werkgevers. Zo worden mensen geschoold in beroepen waar de arbeidsmarkt eigenlijk niet op zit te wachten of worden werkzoekenden op re-integratietrajecten gezet die wel aansluiten bij hun wensen maar die geen rekening houden met de kansen op de arbeidsmarkt. In tijden van grote werkloosheid is dit begrijpelijk, maar als de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt, is een dergelijke aanpak minder opportuun.

Een vraaggerichte werkgeversbenadering kan eruit bestaan de knelpunten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt op te lossen. Daarvoor moeten vragen worden beantwoord als: hoe ziet de (regionale) werkgelegenheidsstructuur eruit, in welke sectoren vallen knelpunten in de personele voorziening te verwachten, hoe zit het met ontgroening en vergrijzing in sectoren en branches, hoe kunnen scholingsinspanningen aansluiten op de uitbreidings- en vervangingsbehoefte van bedrijven? De vraagstelling moet leiden tot een beleidsmatig antwoord op de problemen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zou het partijen (gemeenten, ROC's, CWI's) bij elkaar moeten brengen vanuit een gemeenschappelijk streven.

Arbeidsmarktinformatie heeft hier tot doel om (huidige en toekomstige) knelpunten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt (vacaturevervulling en werkgelegenheidsontwikkeling) in beeld te brengen. Een inventarisatie van beïnvloedende factoren is opgenomen in bijlage 5.3.

Vraaggerichte werkgeversbenadering als dienstverleningsconcept

Er is nog een andere invalshoek te onderscheiden: de vraaggerichte werkgeversbenadering als dienstverleningsconcept. Het gaat hier om het directe, één-op-één contact tussen bemiddelaars en bedrijven met het doel om kortetermijnvraagstukken van een individuele werkgever op te lossen.

In het recent geformuleerde gemeenschappelijk dienstverleningsconcept van het AKO – Suwi-partijen steunt een vraaggerichte werkgelegenheidsbenadering op een markt- of marketingplan, dat is gebaseerd op een arbeidsmarktanalyse en een activiteitenplan. Een goede arbeidsmarktanalyse is het startpunt voor de gemeenschappelijke werkgeversbenadering.

Die steunt verder steunt op drie pijlers⁹:

- i. de klantbehoefte staat voorop;
- ii. de meerwaarde voor de klant-werkgever staat centraal;
- iii. dienstverlening staat voorop in plaats van de beschikbare instrumenten.

Voor wat betreft het gebruik van arbeidsmarktinformatie moet bij de werkgeversbenadering als dienstverleningsconcept een onderscheid worden gemaakt in:

1. informatie die de marktwerking stuurt. Deze is nodig om vast te stellen welke werkgevers het eerst in aanmerking komen voor dienstverlening;
2. informatie als 'product' voor de werkgever. De informatie van CWI en gemeenten bijvoorbeeld kan werkgevers in staat stellen zich te vergelijken met andere werkgevers. Dit kan voor hen van grote waarde zijn en dus een belangrijk dienstverleningsproduct.

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van soorten informatie waaraan behoefte bestaat.

Informatie voor marktwerking	Informatie als product in de dienstverlening
vervullingsquote in sectoren-branches	benchmarkinformatie; hoe doet mijn bedrijf het in relatie tot vergelijkbare bedrijven op het terrein van: - personeel (in-, door en uitstroom) - scholing - arbeidsvoorwaarden - arbeidsomstandigheden
marktbereik in sectoren-branches	
U/V-quote in sectoren-branches	
verwachte personele knelpunten in sectoren-branches	
(het gaat bij marktwerking niet alleen om statische informatie, maar vooral om de dynamiek in tijd)	branche-sectorinformatie: -

4.2 Modellen

In bijlage 5.5. is een aantal voorbeelden opgenomen van pilots rondom de vraaggerichte werkgeversbenadering. Bijna alle voorbeelden laten een mix zien van bovenstaande invalshoeken, zij het dat in het merendeel van de gevallen het accent op de één-op-één-dienstverlening ligt.

Het is dus goed om je van te voren te realiseren wat het doel is van de werkgeversbenadering die wordt nagestreefd. Ook hier geldt dat het doel van de benadering de informatiebehoefte sterk bepaalt. Het stappenplan in paragraaf 3.3. kan hier behulpzaam zijn.

⁹ Projectgroep werkgeversbenadering (2006). *The chain of excellence: gemeenschappelijk dienstverleningsconcept werkgeversbenadering.*

4.3 Tot slot

Natuurlijk is niet alle informatie waaraan behoefte bestaat, ook beschikbaar. Hoewel het verstandig is dat te accepteren, past het ook om ervoor te pleiten dat de beschikbare kennis en observaties in de regio met ketenpartners en betrokken partijen worden gedeeld en vastgelegd. Het verdient vooral ook aanbeveling deze informatie naast de beschikbare kwantitatieve arbeidsmarktinformatie te scharen. Op deze manier kunnen lacunes in de arbeidsmarktinformatie worden opgevuld met eigen indrukken en inschattingen van de problemen in de lokale en regionale situatie.

5 Bijlagen

5.1 Samenstelling Expertgroep Arbeidsmarktinformatie

Volledige naam	Functie	Organisatie
P. Stoks	manager afdeling Arbeidsmarktkennis en advies	CWI
Drs. J.A.M. Janssens	hoofd adviesteam AKA	CWI
Ir. C.H. Jacobi	hoofd kennisteam Arbeidsmarkt	CWI
Drs. S.C.M. Iking	beleidsmedewerker arbeidsmarkt CWI Oost-Nederland	CWI
Drs. J.M.M. Duijvestein	districtsmanagement CWI Zuid-Oost Nederland, beleidsplanning / hoofd afd. arbeidsmarktadvies	CWI
P.J. Hilbers	kennisadviseur	UWV
A. Broeren	medewerkers Regio Noord-West	UWV
A. Wortman	beleidsmedewerker	Raad voor Werk en Inkomen
T. Jansen	secretaris	Landelijk overleg Regionale Platforms arbeidsmarktbeleid
H. van Alebeek	adviseur	Divosa
D. Schuur	adviseur	Reko Noord-Nederland
P. Bulteman	adviseur	RAAK-Tiel
Ing. M. Moes	adviseur	Centrum voor Arbeid en Beleid
Drs. A.J.E. Edzes	adviseur	Centrum voor Arbeid en Beleid

5.2 Matrix informatiebronnen

Arbeidsmarkt informatiebehoefte	Soort gegevens	Leverende organisaties partners en organisaties	Aggregatieniveau	Actualiteit
De behoefte aan inzicht in de werking van de arbeidsmarkt	kennis	CPB, OECD, OSA, universiteiten	internationaal, hoog	wisselend
De behoefte aan (inzicht in) toekomstperspectieven en prognoses	prognoses van economische groei prognoses van werkgelegenheid, werkloosheid, (beroeps)bevolking prognoses onderwijs	CPB, CWI, ROA	landelijk regionaal	1 á 2 keer per jaar
De behoefte aan gedetailleerde informatie over de vraag naar arbeid	standcijfers - stroomcijfers vacaturegegevens vestigings- en werkgelegenheidscijfers	CWI, CBS, LISA, branches	land/regio/gemeente beroep/opleiding/sector	maandelijks
De behoefte aan gedetailleerde informatie over het aanbod van arbeid	standcijfers – stroomcijfers NWW uitkeringsgerechtigden onderwijs	CWI, CBS, gemeenten, COLO	land/regio/gemeente beroep/opleiding uitkering	maandelijks
De behoefte aan inzicht in de relatie tussen de gevraagde en aangeboden competenties van personeel	In ontwikkeling	CWI	-	-
De behoefte aan informatie over de relaties tussen beleid en uitvoering	-	-	-	-

5.3 Matrix beïnvloedende factoren op vraag en aanbod op de korte en lange termijn (zowel manipuleerbaar als niet-manipuleerbaar)

Bron: Weggemans, J.H. en O. Bulthuis (2002) *Informatievoorziening door het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid: advies over de informatiemethodiek voor een transparante regionale arbeidsmarkt*. Groningen: Centrum voor Arbeid en Beleid.

Beïnvloedende factoren Vacatures	Beïnvloedende factoren Werkzoekenden	Beïnvloedende factoren Werkgelegenheidsontwikkeling	Beïnvloedende factoren Arbeidsaanbod
<p>1. behoefte aan personeel op korte termijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • omzetgroei • vertrek personeel • (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid • kortstondige personeelsuitval (ziekteverzuim) 	<p>1. behoefte aan nieuw personeel op korte termijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertrek personeel • (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid • kortstondige personeelsuitval (ziekteverzuim) 	<p>1. verwachte uitbreidingsbehoefte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • economische groei, omzetgroei • werkgelegenheidsgroei 	<p>1. verwachte vraag naar arbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • economische groei • werkgelegenheidsgroei • vergrijzing van de beroepsbevolking • (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid • (vrijwillig) vertrek van werknemers (beroepsmobiliteit, ontslag) • kortstondige personeelsuitval (ziekteverzuim) • technologische ontwikkeling/automatisering
<p>2. aard van de werkzaamheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inhoud van het werk • uitdaging in het werk 	<p>2. voorkeuren van werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opleidingsniveau • vaardigheden • ervaring • leeftijd • geslacht • etniciteit 	<p>2. verwachte vervangingsbehoefte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vergrijzing van de beroepsbevolking • (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid • (vrijwillig) vertrek van werknemers (beroepsmobiliteit, ontslag) • kortstondige personeelsuitval (ziekteverzuim) 	<p>2. preferenties van werkgevers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opleidingsniveau • vaardigheden • leeftijd • geslacht • houding ten opzichte van specifieke doelgroepen zoals arbeidsgehandicapten, langdurig werklozen en minderheden

<p>3. primaire arbeidsvoorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hoogte salaris • arbeidsduur • arbeidstijden • werkzekerheid 	<p>3. preferenties van werkzoekenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aansluiting functieniveau op competentieniveau (diploma's, referenties en werkervaringen) • aard van het werk • primaire arbeidsvoorwaarden • secundaire arbeidsvoorwaarden • arbeidsomstandigheden • voorkeur voor flexibele contracten • woon-werk afstand • vervoersmogelijkheden 	<p>3. arbeidsproductiviteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • technologische ontwikkeling/automatisering 	<p>3. preferenties van beroepsbevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aansluiting functieniveau op competentieniveau (diploma's, referenties en werkervaringen) • aard van het werk • primaire arbeidsvoorwaarden • secundaire arbeidsvoorwaarden • arbeidsomstandigheden
<p>4. secundaire arbeidsvoorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pensioenregelingen • winstregelingen (toeslagen, aandelen, e.d.) • functiewaardering • ontwikkelmogelijkheden • kinderopvang • carrièreperspectief/loopbaanmogelijkheid en • aanbod cursussen/opleidingen 	<p>4. competenties van werkzoekenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • leeftijd • opleidingsniveau • vaardigheden • werkervaring • omscholingsmogelijkheden • leefsituatie • gezondheid • arbeidsritme 	<p>4. arbeidsomstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysieke belasting • mentale belasting • kans op lichamelijke aandoeningen 	<p>4. competenties beroepsbevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • opleidingsniveau • vaardigheden • werkervaring • omscholingsmogelijkheden
<p>5. arbeidsomstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysieke belasting • mentale belasting • kans op lichamelijke aandoeningen • werknemersverantwoordelijkheid (risico op het maken van bedrijfsfouten) 	<p>5. belemmeringen voor het vinden of behouden van een baan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • teleurstelling over instanties/werkgevers • bureaucratie met betrekking tot re-integratietrajecten • gebrek aan afstemming bij instanties • geografische binding • verdringingseffecten (hoger opgeleiden verdringen de lager opgeleiden op de arbeidsmarkt) 	<p>5. imago van de sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beeld van de aard van de werkzaamheden • beeld van de primaire arbeidsvoorwaarden van een sector • beeld van de secundaire arbeidsvoorwaarden van een sector • beeld van de arbeidsomstandigheden van een sector • beeld van de sector bij familie, vrienden, e.d. 	<p>5. mogelijke belemmeringen voor beroepsbevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vroeg willen stoppen met werken • verdeling werk en zorgtaken • meer vrije tijd willen • langdurige werkloosheid • slechte gezondheidssituatie • geringe sociale vaardigheden • slechte arbeidsmotivatie • niet willen verhuizen • lange reistijden • verdringingseffecten (hoger opgeleiden verdringen de lager opgeleiden op de arbeidsmarkt)

<p>6. imago van de sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beeld van de aard van de werkzaamheden • beeld van de primaire arbeidsvoorwaarden van een sector • beeld van de secundaire arbeidsvoorwaarden van een sector • beeld van de arbeidsomstandigheden van een sector • beeld van de sector bij familie, vrienden, e.d. 		<p>6. aanbod vanuit het onderwijs op de langere termijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aantal scholieren/studenten dat op lange termijn studie afrondt • trends in de instroom in studies • trends in opleidingsniveau scholieren/studenten • omscholingsmogelijkheden 	
<p>7. uitstroom vanuit het onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aantal scholieren/studenten dat op korte termijn studie afrondt • uitval onder scholieren/studenten • scholingsniveau scholieren/studenten • vaardigheden scholieren/studenten 		<p>7. beroepsbevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aantal op lange termijn beschikbare werklozen • aanbod van herintreders op lange termijn • omvang stille reserve • beschikbaarheid van stille reserve op lange termijn • arbeidsparticipatie vrouwen • arbeidsparticipatie allochtonen • arbeidsparticipatie arbeidsgehandicapten • arbeidsparticipatie niet-uitkeringsgerechtigden • scholingsniveau arbeidsaanbod • vaardigheden arbeidsaanbod 	

<p>8. arbeidsaanbod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aantal op korte termijn beschikbare werklozen • aanbod van herintreders op korte termijn • omvang stille reserve • beschikbaarheid van stille reserve op korte termijn • scholingsniveau arbeidsaanbod • vaardigheden arbeidsaanbod 		<p>8. economische positie regio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • infrastructuur van de regio (wegen, investeringsklimaat, etc.) • aantal nieuwe bedrijfsvestigingen • imago van de regio 	
<p>9. pendel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • omvang inkomende en uitgaande (internationale) pendel • aanwezig arbeidsaanbod in omliggende regio's en buurlanden 			

5.4 Alternatieven en interventies

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt benadrukt dat het speelveld voor bestuurders en beleidsmakers vele malen groter is dan de traditionele aspecten van vraag en aanbod. Een overzicht van invalshoeken staan in het onderstaande model weergegeven. Dit model gaat er vanuit dat vragers en aanbieders op de arbeidsmarkt elkaar moeten kunnen vinden (er moet een match ontstaan) en dat zij het eens worden over de prijs (het loon). Maar zowel vragers als aanbieders hebben alternatieven: afhankelijk van hun geïnformeerdheid kunnen ze alternatieve wegen bewandelen dan wel investeren in kwaliteit.¹⁰

Regie voeren betekent dan de mate waarin er coördinatie plaatsvindt over de verschillende deelmarkten (de arbeidsmarkt, de onderwijsmarkt, de technologiemarkt, de zorgmarkt etc.).



Figuur 4: Arbeidsmarkt in ruime zin. Bron: Glebbeek et al, 1998

¹⁰ Glebbeek, A.C., A.J.E. Edzes, A. van Bruggen en H. Oosten (1998) Het Beleid van de regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening. In: Sol, E. en A.C. Glebbeek e.a. *Arbeidsvoorziening als onderhandelend bestuur: de positie van derde-belanghebbenden in een tripartiete structuur*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

5.5 Voorbeelden van vraaggerichte werkgeversbenaderingen

Transferpunt Arbeidsmarkt Zoetermeer (TAZ)	
doel	structurele samenwerking op het terrein van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt om daarmee werkloosheid te voorkomen en terugkeer naar de arbeidsmarkt te bevorderen
doelgroep	drieduizend ondernemingen cliënten uit de bestanden van CWI, gemeente Zoetermeer en UWV
partners	gemeente Zoetermeer, CWI, UWV RPA Haaglanden
organisatie	één projectmanager en vijf medewerkers
instrumenten	collegiale in- en uitleenactiviteiten verzamelen van (latente) vacatures matching van vacatures met kandidaten begeleiden en plaatsen van kandidaten projecten met het bedrijfsleven
juridische structuur	Stichting TAZ en Stichting CIU
arbeidsmarktinformatie	TAZ geeft aan te hebben bijgedragen aan meer kennis over de arbeidsmarkt bij de partners. Op welke wijze blijft onduidelijk. Wel signaleert men dat het nog beter kan.

Werkplein Zuid Limburg	
doel	vraaggerichte bediening van de werkgevers in de regio Zuid-Limburg op het terrein van personeelsvoorziening
doelgroep	werkgevers met (in principe) meer dan tien vacatures (grote bedrijven)
partners	CWI, gemeenten en UWV in Zuid-Limburg
organisatie	projectleider stuurt drie gemengd samengestelde teams aan
instrumenten	vacaturevervulling re-integratieprojecten per branche
arbeidsmarktinformatie	AKA-gegevens CWI worden gebruikt. Verder aandacht voor ontwikkelingen op brancheniveau (o.a. leeftijdsbewust personeelsbeleid, vervangingsvraag, opbouw personeelsbestand). Knelpunt met betrekking tot arbeidsmarktinformatie zit in het gebruik: hoe zet ik de beschikbare informatie om naar toepasbare projecten en andere aanpakken?

Vacature Service Amsterdam (VSA)	
doel	het ontwikkelen van één centraal punt waar werkgevers en branches terecht kunnen met al hun vacaturemeldingen en van waaruit zij pro-actief worden benaderd het creëren van betere re-integratiekansen voor werkzoekenden
doelgroep	werkgevers werkzoekenden
partners	CWI en gemeente

organisatie	VSA hangt organisatorisch onder de DWI. Er is één projectmanager en drie teammanagers die leiding geven aan drie brancheteams.
instrumenten	bestaande bemiddelings- en re-integratie-instrumenten van CWI en gemeente op het terrein van vacaturewerving, vacaturevervulling en informatie en advies
arbeidsmarktinformatie	<p>signalering van (toekomstige) discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Terugkoppeling van deze informatie naar ketenpartners. De informatie wordt gebruikt voor de vormgeving van re-integratieprojecten en de organisatie van bijscholing</p> <p>binnengekomen vacatures worden gescreend op geschiktheid voor de doelgroep. Indien vacatures niet geschikt zijn voor de doelgroep worden ze overgedragen aan het CWI.</p>

Werkgevers Adviespunt Rivierenland	
doel	het aanpakken van knelpunten en kansen op het gebied van met name personeelsvoorziening, scholing, arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en subsidieregelingen
doelgroep	werkgevers in Rivierenland
partners	CWI, gemeente Tiel, LANDER, UWV, ROCRivor
organisatie	projectleider en teammanager van het adviesteam (ca. dertien adviseurs)
instrumenten	bundeling en optimalisatie van instrumenten: ondersteuning, advies, kennis en informatie rond personeelsbeleid, scholingsbeleid, arbeidsmarktontwikkelingen, arbeidsomstandigheden, kennisbank
arbeidsmarktinformatie	Rivierenland beschikt over een arbeidsmarktcontactfunctionaris in het bedrijvenloket van het BVG. Daar is de kennis van de arbeidsmarkt belegd. Recente informatie rond de arbeidsmarkt, personeelsbeleid, scholing, arbo en subsidiemogelijkheden voor medewerkers en werkgevers, worden binnen het werkgevers adviespunt Rivierenland middels een kennisbank ter beschikking gesteld

Werkgevers serviceloket Ede	
doel	betere bediening van werkgevers op het gebied van bemiddeling, vacaturevervulling, nazorg en scholing/opleiding. Tevens zal de dienstverlening zich richten op het voorkomen van werkloosheid
doelgroep	werkgevers in de gemeente Ede en Wageningen
partners	CWI, UWV, ROC WSW-bedrijf Permar en de gemeenten Ede en Wageningen
organisatie	tweehoofdige leiding op een gezamenlijk loket dat bemand wordt met acht fte. Het uitgangspunt is dat de directe inhoudelijke aansturing zal plaatsvinden door een gezamenlijk geworven en aangestelde manager
instrumenten	integratie van instrumenten vanuit de gemeente en CWI, UWV, ROC en Permar
arbeidsmarktinformatie	arbeidsmarktinformatie wordt gebruikt om werkgevers sectoraal te benaderen

5.6 Indicatoren en beschikbaarheid en kwaliteit bronnen¹¹

In deze bijlage worden indicatoren en de beschikbare databronnen voor (regionale) arbeidsmarkten toegelicht. Allereerst zal een beschrijving worden gegeven van indicatoren en beschikbare bronnen, waarna in twee tabellen een groslijst van indicatoren en bijbehorende bronnen wordt weergegeven. In tabel 1 wordt een opsomming gegeven van belangrijke bronnen. In tabel 2 is een samenvattend overzicht van producten van CWI weergegeven.

Van de beschikbare gegevens zijn de informatiebronnen van CWI geschikt voor een beschrijving van de regionale arbeidsmarkt en een eerste inventarisatie van de relevantie van arbeidsmarktkenpunten. Hiervoor komen regelmatig nieuwe bronnen beschikbaar. Veel van deze informatie is te vinden op de internetsite www.werk.nl. Met name de Regionale Arbeidsmarktprognose en de Districtsrapportage bieden een goede ingang voor inzicht in regionale arbeidsmarktontwikkelingen. In het NWW-bestand van CWI staan zeer gedetailleerde gegevens over werklozen, of, zoals CWI ze definieert: niet-werkende werkzoekenden (NWW).¹² In het vacaturebestand van CWI staat detailinformatie over vacatures.

Gegevens in het NWW-bestand zijn in principe per gemeente beschikbaar. Deze gegevens bevatten een groot aantal kenmerken van de werkzoekende: geslacht, leeftijd, beroep, werkloosheidsduur, opleidingsniveau, fasering (tot eind 2006, daarna rouwing). Vacatures zijn ook beschikbaar op gemeenteniveau. De kenmerken van de vacatures zijn: beroep, arbeidsduur (uren per week), bedrijfstak, contractsoort. De gegevens zijn op geaggregeerd (gemeente-)niveau beschikbaar via www.werk.nl en op persoons- of gevalsniveau via Suwi-inkijk.

Het NWW-bestand komt tot stand door tellingen van ingeschreven niet-werkende werkzoekenden bij CWI. Dit betekent dat deze cijfers geen onbetrouwbaarheidsmarges kennen zoals bij indicatoren die op basis van steekproeven tot stand komen het geval is. Deze marges zijn vooral lastig als het gaat om beperkte ruimtelijke schaal, zoals kleine, dunbevolkte gemeenten. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van het NWW-bestand. Nadeel van de tellingen is dat bestanden kunnen vervuilen wanneer werklozen zich niet bij CWI uitschrijven als ze een baan hebben gevonden. Door voor inschrijvingen een termijn te stellen en cliënten te vragen om een herinschrijving houdt CWI de bestandsvervuiling tot een minimum beperkt.

Werk.nl van CWI is een combinatie van vacatures die bij CWI zijn aangemeld en vacatures die werkgevers zelf melden. De aangemelde vacatures dekken naar schatting ongeveer 20 à 30 procent van alle vacatures. Als daar een aantal andere bronnen aan worden toegevoegd (zoals personeelsadvertenties), is de dekking ongeveer 60 procent.

¹¹ Bron: Weggemans, J.H. en O. Bulthuis (2002) *Informatievoorziening door het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid: advies over de informatiemethodiek voor een transparante regionale arbeidsmarkt*. Groningen: Centrum voor Arbeid en Beleid.

¹² Er zijn verschillende werkloosheidsdefinities: de werkloze beroepsbevolking (WLB), geregistreeerde werkloosheid (GWL), aantallen werkloosheidsuitkeringen (WW en Abw).

Een belangrijke bron is het zogeheten LISA-bestand. Dit is een samenvoeging van de vestigingsregisters, die elke provincie bijhoudt van alle bedrijven binnen haar grenzen. Hierin worden werkgelegenheidsgegevens bijgehouden: het aantal banen per bedrijfsvestiging, de locatie van de vestiging (op postcodeniveau), het geslacht van degene die de arbeidsplaats bezet, de arbeidsduur per week en (soms) het type contract (vast/uitzend). Deze enquête wordt jaarlijks gehouden en komt met ongeveer een jaar vertraging beschikbaar. Gegevens zijn per gemeente beschikbaar (op postcodeniveau komt de geheimhouding in gevaar). Afhankelijk van de relatie tussen LISA en de vragende organisatie (bijvoorbeeld gemeente) zijn de gegevens óf gratis óf er moet voor worden betaald.

Een andere bron is de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Het nadeel van de enquête is dat de gegevens niet per gemeente beschikbaar zijn, maar op COROP-niveau. Dat kan in de praktijk betekenen dat een RPA-gebied slechts ten dele wordt 'gedekt'. Een ander nadeel is dat de EBB een relatief beperkte steekproef is. Daardoor kan de onzekerheidsmarge voor met name dunbevolkte COROP-gebieden voor problemen zorgen. Het gaat bij die problemen overigens vooral om werkloosheidscijfers (volgens WLB en GWL)¹³.

Indicatoren uit de EBB die een adequate beschrijving van de arbeidsmarkt in een RPA-gebied kunnen geven, zijn: de potentiële beroepsbevolking, de beroepsbevolking en de werkzame beroepsbevolking. Het gaat hier om gegevens van personen die in het betreffende COROP-gebied wonen en niet noodzakelijkerwijs daar ook werken. Met andere woorden: het is heel wel mogelijk dat personen die tot de werkzame beroepsbevolking van COROP-regio A behoren, in feite een baan vervullen in COROP-regio B. Er wordt dus geen rekening gehouden met pendel.

Met behulp van enkele indicatoren kunnen overzichten die regionale arbeidsmarkten op een vergelijkbare manier beschrijven, namelijk in termen van bruto en netto participatiegraad. De bruto participatiegraad geeft de verhouding tussen de beroepsbevolking en de potentiële beroepsbevolking weer. Oftewel: het aantal personen met een baan of zoekende naar een baan, als percentage van alle mensen die zouden kunnen werken. Een lage waarde geeft aan dat in een regio relatief veel personen 'buiten de arbeidsmarkt' staan. De netto participatiegraad is de verhouding tussen de werkzame en de potentiële beroepsbevolking. Oftewel: het aantal personen dat een baan heeft, als percentage van alle mensen die zouden kunnen werken. Een lage waarde geeft aan dat in een regio relatief veel mensen hetzij naar werk zoeken, hetzij buiten de arbeidsmarkt staan. De netto participatiegraad is derhalve een goede indicator voor de 'gezondheid' van de arbeidsmarkt.

Een alternatief voor de netto participatiegraad dat tevens rekening houdt met de locatie van de arbeidsplaats (en dus pendel), is de zogenaamde werkgelegenheidsfunctie. Als locatie geldt hier de gemeente. De

¹³ Het wordt overigens wel een probleem als gegevens uit de EBB naar geslacht en leeftijd worden genomen. Echter voor een adequate beschrijving van de stand van zaken zijn totalen afdoende.

werkgelegenheidsfunctie is de verhouding tussen het aantal banen en de potentiële beroepsbevolking. Oftewel: het aantal banen als percentage van alle mensen die een baan zouden kunnen bezetten. Dit zegt ook iets over de centrumfunctie van de gemeente.

Nadeel van de bruto c.q. netto participatiegraad is dat er niet per gemeente gegevens beschikbaar zijn, maar alleen per COROP-regio. De werkgelegenheidsfunctie is wel per gemeente beschikbaar omdat zowel de banen uit het vestigingsregister (LISA) als de gegevens over de bevolking naar leeftijd per gemeente beschikbaar zijn. Deze laatste zijn dan niet afkomstig uit de EBB, maar uit de bevolkingsstatistieken van het CBS. Dit is een veel betrouwbaarder bron dan de EBB. Uit deze bevolkingsstatistieken zijn bijvoorbeeld ook migratiecijfers per gemeente te halen.¹⁴

Tabel 1: Beschikbaarheid en kwaliteit informatiebronnen

Variabele	Detailering kenmerken	Databron	Frequentie	Kwaliteit
niet-werkende werkzoekenden	beroep, geslacht, leeftijd, opleiding, gemeente, duur, fasering/routing	CWI NWW-bestand	maandelijks	hoog: enige 'vervuiling'
werkende werkzoekenden	beroep, geslacht, leeftijd, opleiding, gemeente, duur	CWI NWW-bestand	maandelijks	geringe dekking
niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (niet via internet)	beroep, geslacht, leeftijd, opleiding, gemeente, duur	CWI NWW-bestand	maandelijks	geringe dekking
openstaande vacatures (evt. ook aangemelde en vervulde vacatures)	beroep, bedrijfstak, arbeidsduur, type, gemeente (evt. COROP)	CWI vacaturebestand	maandelijks	hoog
ingediende vacatures	beroep, bedrijfstak, arbeidsduur, type, gemeente (evt. COROP)	CWI vacaturebestand	maandelijks	hoog
werkende baanzoekers ('baanwisselaars')	geslacht, leeftijd, opleiding, sector, alleen op provincieniveau	CBS Enquête Beroepsbevolking (EBB)	jaarlijks	retrospectief: lege cellen
schoolverlaters	opleidingsniveau (t/m mbo) en – richting, provincie ROA-gegevens (zie www.fdewb.unimaas.nl/roa/)	CBS, Statline ROA-data niet regionaal, niet vrij beschikbaar	jaarlijks	onbekend
werkenden, werkzoekenden, NUG, etc.	OSA Arbeidsaanbodpanel	zie verderop		
ontstane vacatures (prognose)	(deel) provincie, bedrijfstak, opleiding	NEI, TNO e.a. i.o van CWI	jaarlijks	onbekend
werkzame personen	geslacht, leeftijd, opleiding	CBS, EBB	jaarlijks	redelijk: steekproef

¹⁴ We gaan er hier van uit dat het niet tot de taken van het RPA behoort om bevolkingsstatistieken van het RPA-gebied te verzamelen, dus op migratie en dergelijke gegevens wordt hier niet nader ingegaan.

banen	geslacht, duur, postcode	LISA-bestand	jaarlijks	hoog: telling
beroepsbevolking	geslacht, COROP, prov.	CBS, EBB	jaarlijks	redelijk: steekproef
potentiële beroepsbevolking	geslacht, COROP, prov.	CBS, EBB	jaarlijks	redelijk: steekproef

Variabele	Detailtering	Databron	Frequentie	Kwaliteit
participatiegraad (bruto, netto)	geslacht	zelf te berekenen		
werkloosheid	Zie CWI, NWW-bestand, maar ook WLB en GWL: geslacht, duur, leeftijd, opleiding	CBS, EBB	jaarlijks	redelijk: steekproef
uitkeringsgerechtigden	1.Abw: geslacht, gemeente	1. CBS, Statline	jaarlijks	goed, gemeentelijke cijfers via SZW Gged: telling
	2.WW/WAO/WAZ/Wajong: geslacht, leeftijd, duur, gemeente	2. UWV, WW- en AO-bestand	jaarlijks	
NUG-ers	landelijk	CBS, Sociaal-economische dynamiek	fragmentarisch	steekproef EBB
bevolking/pendel/migratie	bevolking: geslacht, leeftijd, gemeente pendel: alleen aantallen migratie: geslacht, leeftijd, gemeente	CBS, bevolkingsstat SBG CBS, EBB CBS, bevolkingsstat SBG Ook: NIDI (www.nidi.nl)	allen: jaarlijks	bevolkingsstatistiek. Hoge dekking; EBB steekproef
beloning	lonen+soc.lasten: sector, COROP (nominaal)	CBS, Reg.Econ. Jaarcijfers (REJ)	jaarlijks (vertraging)	hoog: grote steekproef (EWL)
arbeidsvolume	werknemers: fte, sector, COROP	CBS, REJ	jaarlijks (vertraging)	hoog: idem
gewerkte uren	sectoren	CBS, Arbeidsrek.	jaarlijks	hoog: idem
loon(kosten) per uur	sectoren, COROP (nom.)	zelf berekenen	Jaarlijks (vertraging)	hoog: idem
uitkeringshoogte	afhankelijk van diverse factoren (niet eenduidig)	SZW		
arbeidsduur (keuze)	niet uit bestaande bron			
arbeidstijden	niet uit bestaande bron			
inhoud werkzaamheden (imago)	niet uit bestaande bron			
productie/toegevoegde waarde	per COROP, per sector (reëel)	CBS, REJ	jaarlijks (vertraging)	hoog: idem.
arbeidsproductiviteit	per COROP, per sector (reëel)	zelf te bepalen uit REJ-cijfers	jaarlijks (vertraging)	hoog: idem.

Variabele	Detailtering	Databron	Frequentie	Kwaliteit
investeringen	per COROP, naar sector of naar type investeringsgoed (nominaal)	CBS, REJ	jaarlijks (vertraging)	hoog: idem.
omzet bedrijven marktsectoren	omzetgroei (reëel)	KvK, ERBO	jaarlijks	redelijk (alleen marktsector)
export bedrijven marktsectoren	exportgroei (reëel)	KvK, ERBO	jaarlijks	redelijk (alleen marktsector)
werkgelegenheid marktsectoren	werkgelegenheidsgroei	KvK, ERBO	jaarlijks	redelijk (alleen marktsector)
winstverwachting bedrijven	idem	KvK, ERBO	jaarlijks	Redelijk (alleen

				marktsector)
innovatie	diverse indicatoren per sector, alleen per provincie	CBS, Innov.enquête	tweejaarlijks (vertraging!)	Alleen MKB
arbeidsvoorwaarden	diverse looncomponenten (CAO, Incidenteel, etc.); alleen nationaal	SZW, AVO-bestanden	jaarlijks	Alleen loongegevens redelijk
inkomen per hoofd (koopkracht)	per gemeente: zeer gedetailleerd, o.a. per inwoner, huishouden, type inkomen (waaronder uitkeringen)	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks (vertraging)	veel lege cellen
maatschappelijke instellingen, waaronder kinderopvang	per gemeente (kinderopvang, bejaardenoorden, etc.)	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks (vertraging)	onbekend
onderwijs (scholen en leerlingen)	per gemeente, geslacht, schooltype, niveau, etc.	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks (vertraging?)	veel lege cellen
woningmarkt	gedetailleerd woningenbestand per gemeente	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks	onbekend
criminaliteit (imago)	per gemeente, type misdrijf (veel details)	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks	onbekend
cultuur en vrijetijdsbesteding	per gemeente, veel details	CBS, SBG (Statline)	jaarlijks (vertraging)	onbekend

Variabele	Detailtering	Databron	Frequentie	Kwaliteit
OSA-bestanden				
i.h.a. niet regionaal beschikbaar				
Zie http://osa.kub.nl/				
Klik: databestanden (NIWI / OSA)				
Hierop o.a. info over:				
arbeid en zorg, arbeidsmarkt en gezin, zwart werken, etc. Incl. uitgebreide beschrijving van beschikbare variabelen	alleen nationaal beschikbaar (wellicht op verzoek naar provincie of landsdeel)	NIWI (zie OSA-site)	eenmalig (gedateerd)	onbekend
OSA aanbodpanel	info over diverse categorieën arbeidsaanbod (waaronder NUG). Niet naar regio (wellicht wel op verzoek)	OSA in principe niet vrij	tweejaarlijks	onbekend
OSA vraagpanel	info over arbeidsplaatsen, arbeidsvraag, personeelsbestand etc. van bedrijven naar sector, type technologie, etc. Niet naar regio (wellicht wel op verzoek)	OSA in principe niet vrij	tweejaarlijks	onbekend
OSA verplegenden/ verzorgenden bestand	urenbeslissing (voor werk) verplegenden en verzorgenden in de zorg in Nederland veel details, waaronder regio	OSA in principe niet vrij	tweejaarlijks	onbekend
OSA zorg & welzijn bestand	arbeidsmonitor zorg & welzijn veel details, waaronder regio	OSA in principe niet vrij	tweejaarlijks	onbekend

Tabel 2 Producten CWI

Producten 2006	Inhoud	Bronnen	freq.
Actuele arbeidsmarkt			
Nieuwsflits	meest recente stand en mutaties NWW en geregistreerde vacatures	registratie CWI	maandelijks
Internet-Olap	interactieve internettoepassing op www.werk.nl ; o.a. overzichten per RPA en gemeente	registratie CWI	maandelijks
Kansverkenner	uitstroomperspectieven per beroepsgroep; opgenomen op www.werk.nl	registratie CWI	actualisering per kwartaal
kerncijfers	kerncijfers NWW en vacatures, o.a. per provincie en gemeente	registratie CWI	2 x per jaar
Arbeidsmarktjournaal	achtergrond artikelen arbeidsmarkt	arbeidsmarktonderzoek	
diversen	vacatureonderzoeken		jaarlijks
Prognoses			
arbeidsmarktprognoses	ramingen arbeidsmarkt per regio	SEOR, Bureau Louter, CWI	1 x per jaar
producten onderwijs arbeidsmarkt	landelijke aansluiting onderwijs en beroep	ROA	1 x per jaar
districtsrapportage--> arbeidsmarktprognoses	arbeidsmarktprofiel per RPA-gebied	CWI	1 x per jaar

5.7 Lijst met afkortingen

ABW	Algemene Bijstands Wet
AVO	Aanvullend Voorzieningengebruik Onderzoek
BKWI	Bureau Keteninformatie Werk en Inkomen
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
COLO	Vereniging van Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
COROP	Cooördinatiecommissie Regionaal Onderzoekprogramma
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
EBB	Enquête Beroepsbevolking
ERBO	Enquête Regionale Bedrijfsontwikkeling
EWL	Enquête werkgelegenheid en lonen
FME-CWM	Werkgeversorganisatie voor de metaalsector
GWL	Geregistreerde Werkloosheid
KvK	Kamer van Koophandel
LISA	Landelijk Informatie Systeem Arbeidsplaatsen
MEV	Macro-Economische Verkenning
MKB	midden- en kleinbedrijf
NIDI	Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute
NIWI	Nederlands Instituut voor Wetenschappelijke Informatiediensten
NWW	Niet-werkende werkzoekenden
O&O-fonds	Opleidings- en Ontwikkelingsfonds
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OSA	Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek
REJ	Regionaal-Economische Jaarcijfers
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RPA	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid

RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SBG	Statistisch Bestand Nederlandse gemeenten
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VNO NCW	ondernemingsorganisatie
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidverzekering zelfstandigen
WLB	Werkloze Beroepsbevolking
WW	Werkloosheidswet