

DEELRAPPORT 1

DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND

DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO RIJNMOND

Een verkenning van de regionale arbeidsmarkt ten behoeve
van de reïntegratie van gehandicapten

juni 1992

C.A.M. Mul
C.W.J. Wevers

INHOUD	pagina
1. INLEIDING	1
1.1 Doel en motivatie	1
1.2 De reikwijdte van de analyse	2
1.3 Indeling van de notitie	3
2. ENIGE ALGEMENE GEGEVENS	5
2.1 Vraag en aanbod van arbeid in de regio Rijnmond	5
2.2 Het functioneren van de arbeidsmarkt in Rotterdam	6
2.3 Samenvatting en conclusie	8
3. WELKE BEDRIJFSTAKKEN ZIJN VOOR REÏNTEGRATIE GESCHIKT?	10
3.1 Inleiding	10
3.2 Het aanbod van vacatures per bedrijfstak	10
3.3 De aard van de arbeidsvraag: de beoordelingsmethode	11
3.4 De aard van de arbeidsvraag: de resultaten	13
3.5 Samenvatting	15
4. WELKE BEROEPEN ZIJN GESCHIKT?	17
4.1 Inleiding	17
4.2 De resultaten	17
4.3 Samenvatting	19
5. DISCUSSIE	21
5.1 De vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt	21
5.2 Geschikte bedrijfsklassen	22
LITERATUUR	25
BIJLAGEN	27

1 INLEIDING

1.1 Doel en motivatie

In deze notitie worden de resultaten beschreven van een analyse van gegevens over de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond.

Doelstelling van de analyse is verkenning van de regionale arbeidsmarkt met het oog op reïntegratiemogelijkheden voor gehandicapten. De verkenning is primair gericht op het opsporen van branches en beroepen/functies die geschikt zijn voor reïntegratie van gehandicapten.

Aan het begrip gehandicapten wordt in deze notitie een brede betekenis toegekend: zowel vroeggehandicapten als bijvoorbeeld personen met een arbeidsongeschiktheidsregeling worden met deze term aangeduid. Deze toepassing komt overeen met de wijze waarop het begrip ingevuld wordt in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.

Uit literatuuronderzoek blijkt dat het niet zo eenvoudig is om aan te geven wanneer arbeidssituaties voor gehandicapten geschikt zijn en waarom dat zo is. Er is met name weinig inzicht in welke kenmerken van de werksituatie (organisatie en individuele werkplek) bepalend zijn voor de arbeidsdeelname van gehandicapten. Wel is bekend dat landelijk gezien het aandeel gehandicapte werknemers verschilt per bedrijfstak.

Onderzoek maakt bovendien duidelijk dat de reïntegratiekans van gehandicapten mede wordt bepaald door hun positie op de arbeidsmarkt zoals die op klassieke wijze afgeleid kan worden van een aantal persoonskenmerken: leeftijd, opleiding en arbeidsverleden.

Het is daarom geëigend en zinvol om reïntegratie van gehandicapten als een arbeidsmarktvragestuk op te vatten.

Bij de analyse van de arbeidsmarktgegevens hebben twee vragen centraal gestaan. Deze vragen betreffen enerzijds de omvang van de arbeidsvraag en anderzijds de aard van de arbeidsvraag. Onderzocht is hoe groot in de regio Rijnmond de vraag naar arbeidskrachten is en of aan deze vraag voldaan kan worden. Het is aannemelijk dat bij een grote arbeidsvraag en een krappe arbeidsmarkt de kansen voor moeilijk bemiddelbare groepen, waartoe onder andere gehandicapten behoren, stijgen.

De aard van de arbeidsvraag wordt op twee manieren bepaald. Ten eerste wordt deze afgeleid uit de kenmerken van de werknemers die onlangs in dienst getreden zijn (de instromers). Dit wordt zowel per bedrijfstak als per functie uitgezocht. Deze gegevens worden vergeleken met de (verwachte) kenmerken van de gehandicaptenpopulatie. Indien er overeenkomst bestaat tussen beide sets van gegevens kan worden gesteld dat de betreffende bedrijfstak of functie werkgelegenheid biedt voor dat deel van de arbeidsmarkt waartoe ook de meeste gehandicapten behoren. De branche (functie) wordt in dat geval als perspectiefrijk aangemerkt.

Ten tweede wordt bekeken of er tussen branches en beroepen/functies verschillen zijn in de mate waarin nieuwe werknemers arbeidszekerheid geboden is. Uiteraard wordt een branche c.q. beroep met weinig arbeidszekerheid als minder geschikt voor reïntegratie beschouwd.

1.2 De reikwijdte van de analyse

Het geanalyseerde materiaal is afkomstig van het Arbeidsbureau Rotterdam en van de provincie Zuid-Holland (Dienst Welzijn, Economie en Bestuur).

De gegevens van het Arbeidsbureau zijn het resultaat van een uitstroomonderzoek onder succesvolle werkzoekenden in 1990. Tevens zijn gegevens beschikbaar over de arbeidsmarktpositie van werklozen die in 1989 werk hebben gevonden. Deze gegevens leveren informatie over zowel de omvang als de aard van de werkgelegenheid in diverse bedrijfstakken en beroepen.

De provincie Zuid-Holland heeft van 9 RBA-rayons (toen nog GAB-rayons geheten; zie bijlage 1 voor een overzichtskaartje) informatie verzameld over het aanbod van vacatures in de periode mei '89 tot en met april '90. Deze informatie is afkomstig van de jaarlijkse werkgelegenheidsenquête die landelijk is opgezet. Op basis van deze gegevens kan een indruk verkregen worden van de verhouding tussen vraag en aanbod van diverse regionale arbeidsmarkten.

De reikwijdte van de analyse is echter beperkt. Dit heeft te maken met de aard van het beschikbare materiaal.

De werkgelegenheidsenquête is behalve in de grootstedelijke regio Rijnmond afgenomen in meest kleinere rayons waar de arbeidsmarkt zowel wat betreft vraag als aanbod anders is opgebouwd. Dit vermindert de onderlinge vergelijkbaarheid van de rayons. Daarnaast wordt bij de werkgelegenheids-enquête een andere indeling van bedrijfsklassen en van beroepsgroepen gehanteerd dan in het onderzoek van het Arbeidsbureau Rotterdam. Dit bemoeilijkt directe koppeling van de gegevens van beide bronnen.

De gegevens van het Arbeidsbureau hebben alleen betrekking op het rayon Rotterdam, niet op de regio als geheel. Bovendien hebben deze gegevens alleen betrekking op de personen die werk gevonden hebben en die (daaraan voorafgaand) stonden ingeschreven bij het Arbeidsbureau; gegevens over de verhouding(en) ten opzichte van de personen die ingeschreven stonden en die geen werk gevonden hebben, zijn niet voorhanden. Evenmin is te achterhalen welk deel van het totale aanbod van vacatures in Rotterdam vervuld is door de uitstromers van het Arbeidsbureau. Een andere beperking is dat de gegevens in hoofdzaak betrekking hebben op 1990; ontwikkelingen in de tijd kunnen niet goed in de beschouwing betrokken worden. Ten slotte is ons van de cijfers van het Arbeidsbureau de betrouwbaarheid niet bekend. (Zo is bijvoorbeeld de omvang van de non-response onbekend.)

Toch is bestudering van het materiaal om verschillende redenen zinvol. Ingeschrevenen van een arbeidsbureau behoren tot de minder kansrijke op de arbeidsmarkt; zij zijn in dit opzicht dus vergelijkbaar met gehandicapten.

Daar komt bij dat de arbeidsmarkt een verre van statisch gegeven is: er doen zich met name aan de vraagzijde in hoog tempo veranderingen voor. Deze veranderingen betreffen zowel de omvang van de werkgelegenheid als de arbeidsinhoud en de daarvoor benodigde kwalificaties. Het is daarom van belang dat bij de opzet van reïntegratietrajecten zo goed mogelijk de ontwikkelingen in de vraagzijde van de arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Gegevens over de regionale arbeidsmarkt zijn echter schaars; de rapportages van het Arbeidsbureau en van de provincie zijn enkele van de weinige beschikbare bronnen die geraadpleegd kunnen worden.

Dit alles betekent dat deze analyse alleen tot globale uitspraken kan leiden. De in deze notitie gepresenteerde conclusies zijn dan ook van voorlopige en indicatieve aard.

1.3 Indeling van de notitie

De volgende onderwerpen komen in deze notitie aan bod. Eerst worden enige algemene gegevens omtrent de arbeidsmarkt in Rotterdam en omgeving besproken. Daarna wordt behandeld welke bedrijfstakken geschikt zijn om reïntegratie-activiteiten op te richten. Ten slotte wordt besproken welke beroepen perspectief kunnen bieden voor reïntegratie.

In februari 1992 zijn de resultaten van deze analyse besproken met een stafmedewerker van het Arbeidsbureau Rotterdam. De strekking van het rapport werd volledig onderschreven, op onderdelen is aanvullend commentaar geleverd. Een kort weergave van dit gesprek is opgenomen in bijlage 3.

2 ENIGE ALGEMENE GEGEVENS

2.1 Vraag en aanbod van arbeid in de regio Rijnmond

Hoe verhouden vraag en aanbod van arbeid zich in de regio Rijnmond en hoe verhouden deze grootheden zich in andere regio's in Zuid-Holland? Onderstaande tabel geeft antwoord op deze vragen. De tabel is gebaseerd op de uitkomsten van het werkgelegenheidsonderzoek van de provincie Zuid-holland en biedt een overzicht van het totale aanbod aan vacatures en van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in Zuid-Holland. De rayons Nieuwe Waterweg-Noord, Rotterdam en Spijkenisse, die tezamen het verzorgingsgebied van het op te richten Arbeidsexploratiecentrum vormen, staan bovenaan. Daaronder staan de gegevens van de overige in de werkgelegenheidsenquête opgenomen GAB-rayons.

Tabel 1 Vraag en aanbod van arbeid en het aantal moeilijk vervulbare vacatures per GAB-rayon

	Totaal vacatures 89-90	Moeilijk vervulbare vac. 89-90	Totaal werkzame personen	Vac. als perc. tot. werkz. pers.	Vac. moeilijk als perc. tot. vac.
Nieuwe Waterweg Noord	6.326	1.549	52.669	12,0	24,5
Rotterdam	30.134	6.313	288.096	10,4	20,9
Spijkenisse	5.272	1.595	48.902	10,8	30,3
Leiden	14.799	4.672	107.180	13,8	31,6
Alphen a/d Rijn	4.026	1.054	27.878	14,4	26,2
Gouda	8.097	2.500	62.092	13,0	30,9
Delft*	7.378	2.681	51.439	14,3	36,3
Dordrecht**	7.168	2.211	58.010	12,4	30,8
Gorinchem	4.849	1.412	38.739	12,5	29,1
Zuid-Holland	88.027	23.988	742.050	11,9	27,3

* exclusief de gemeente Delft

** exclusief de gemeente Dordrecht

Bron: Provincie Zuid-Holland, WEB

In absolute zin is het aanbod van vacatures in Rotterdam verreweg het grootst. Echter, het totale aanbod van vacatures in de rayons Rotterdam en Spijkenisse ligt ten opzichte van het totale aantal werkende personen in deze regio's onder het provinciale gemiddelde: de vraag naar arbeid is hier relatief aan de lage kant.

Voorts blijkt uit de tabel dat volgens opgave van de arbeidsorganisaties ca. 27% van alle vacatures moeilijk vervulbaar zijn geweest. Voor Rotterdam ligt dit percentage duidelijk lager, namelijk 20%.

Deze gegevens duiden erop dat in Rijnmond en dan met name in Rotterdam, de arbeidsmarkt relatief ruim is: dit verdraagt zich minder goed met de reïntegratiekansen van gehandicapten.

In tabel 2 staat aangegeven in hoeverre men in de bedrijven van mening is dat het ontbreken van opleidingskwalificaties (kolom 1) dan wel een gebrek aan ervaring (kolom 2) een rol spelen bij het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures.

Tabel 2 De mate waarin opleiding en ervaring een rol spelen bij het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures (0 = geen invloed, 4 = veel invloed)

	opleiding	ervaring
Nieuwe Waterweg-Noord	1,98	2,55
Rotterdam	1,95	2,49
Spijkenisse	1,94	2,58
Leiden	1,77	2,02
Alphen a/d Rijn	1,36	1,77
Gouda	1,50	1,94
Delft	1,32	1,81
Dordrecht	1,62	2,20
Gorinchem	1,68	2,15
Zuid-Holland	1,73	2,20

Bron: Provincie Zuid-Holland, WEB

Het valt op dat in de rayons Nieuwe Waterweg-Noord, Rotterdam en Spijkenisse beide factoren als een groter knelpunt worden gezien dan in de overige rayons. Wellicht kan hieruit worden afgeleid dat (met name) in Rotterdam de arbeidsmarkt wat afgeroomd is: er zijn verhoudingsgewijs minder vacatures die problemen opleveren maar het gaat hier mogelijk om arbeidsplaatsen die gemiddeld genomen wat moeilijker te bezetten zijn dan elders. Mogelijk gaat het hier om arbeidsplaatsen waarvoor hogere of meer specifieke kwalificaties vereist zijn. Een andere mogelijke verklaring is dat de kwalificaties van de beroepsbevolking in het rayon Rotterdam gemiddeld lager zijn dan elders.

2.2 Het functioneren van de arbeidsmarkt in Rotterdam

Over de werking van de arbeidsmarkt in rayon Rotterdam kunnen de gegevens van het Arbeidsbureau enig inzicht verschaffen. Helaas hebben wij niet de beschikking over soortgelijke informatie met betrekking tot de andere rayons in de regio.

In tabel 3 staat aangegeven welke instanties en/of personen als hulpbronnen (aannemekanalen) hebben gefungeerd voor hen die in 1990 werk hebben gevonden. Uit deze tabel blijkt dat het

arbeidsbureau in ca. 15 % van de gevallen bemiddeld heeft. Dit percentage ligt voor de langdurig werklozen (langer dan 1 jaar ingeschreven) iets lager. Voor hen vormden kennissen een meer belangrijke hulpbron om weer aan de slag te komen.

Tabel 3 De relatie tussen aannamekanaal en de inschrijvingsduur, uitgedrukt in percentages

	Duur inschrijving					Totaal aanname kanaal
	< half jaar	½ tot 1 jaar	1 tot 2 jaar	2 tot 3 jaar	> 3 jaar	
Advertentie	22,3	22,7	19,8	14,5	14,4	20,1
Arbeidsbureau	16,5	15,7	14,2	10,3	14,1	15,2
Uitzendbureau	14,0	14,5	15,5	17,7	13,4	14,5
Kennissen	13,5	13,7	19,5	23,0	16,9	15,7
Open sollicitatie	14,8	16,0	11,8	14,7	8,2	13,5
Overig	18,0	16,1	18,0	19,3	30,8	19,9
Onbekend	0,9	1,4	1,2	,5	2,1	1,2
Tot.(sub)populatie	1.136	384	342	208	387	2457
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Arbeidsbureau Rotterdam, Marketing

Bij een steekproef van ruim 3.000 personen die in 1989 werk hebben gevonden, is het Arbeidsbureau nagegaan hoe het met hun arbeidsmarktsituatie gesteld is, een half jaar en een jaar na de datum van indiensttreding. In tabel 4 zijn enige resultaten van dit onderzoek weergegeven.

Tabel 4 De samenhang tussen persoonskenmerken en de kans opnieuw werkloos te worden

	Arbeidsmarktsituatie na ½ en 1 jaar				
	Niet meer werkloos	Na ½ jaar werkloos, maar niet na 1 jaar	Na 1 jaar werkloos, maar niet na ½ jaar	Na een ½ en na 1 jaar werkloos	Totaal
Totaal	82,6%	5,9%	5,2%	6,2%	100% n=3.157
Opleidingsniveau:					
< LBO	75,5	7,9	6,0	10,6	850
LBO/MAVO	82,4	6,1	5,4	6,0	1.162
MBO/HAVO/WVO	85,3	5,1	5,0	4,6	700
HBO	91,6	2,9	4,2	1,3	239
Universitair	93,3	3,3	2,8	,6	180
Duur inschrijving:					
< half jaar	84,3	6,2	5,0	4,5	1.590
½ - 1 jaar	82,1	6,6	6,0	5,4	502
1 - 2 jaar	81,5	5,8	4,1	8,6	464
2 - 3 jaar	76,9	7,3	8,1	7,7	234
> 3 jaar	81,5	3,3	4,6	10,6	367

Vervolg tabel 4 De samenhang tussen persoonskenmerken en de kans opnieuw werkloos te worden

Arbeidsmarktsituatie na ½ en 1 jaar					
	Niet meer werkloos	Na ½ jaar werkloos, maar niet na 1 jaar	Na 1 jaar werkloos, maar niet na ½ jaar	Na een ½ en na 1 jaar werkloos	Totaal
Leeftijd:					
< 23 jaar	83,4	6,3	5,1	5,2	1.060
23-35 jaar	83,1	5,5	4,8	6,7	1.405
36-50 jaar	80,5	6,9	5,6	7,0	610
> 50 jaar	81,7	1,2	12,2	4,9	82

Zoals uit de tabel blijkt is er een samenhang tussen het opleidingsniveau en de arbeidsmarktsituatie: hoe meer opleiding men heeft des te groter is de kans dat men de baan behouden heeft. Bij diegenen van wie het opleidingsniveau onder LBO ligt, is een relatief groot aantal binnen een jaar opnieuw werkloos geworden (24.5%). Voor academici is die kans bijna 4 keer zo klein.

De duur van de werkloosheid en de leeftijd van de betrokkenen bleken daarentegen in zeer geringe mate samen te hangen met de kans op bestending van de (een) werkkring. Bovendien is die samenhang minder consistent. Alleen personen die 2-3 jaar werkloos zijn geweest zijn duidelijk vaker opnieuw werkloos (geworden). Merkwaardig genoeg geldt dit niet voor personen die langer dan 3 jaar werkloos waren voordat ze in 1989 een baan vonden. Ook het effect van leeftijd op de kans dat men werk behoudt is zeer gering. De instromers ouder dan 50 jaar vertonen een iets afwijkend patroon: de kans dat zij tussen een half jaar en 1 jaar na indiensttreding weer werkloos worden is bijna 2,5 keer zo groot in vergelijking met de instromers jonger dan 50 jaar.

2.3 Samenvatting en conclusie

De vraag naar arbeid in de regio Rijnmond is in verhouding tot het arbeidsaanbod relatief beperkt en vervulling van vacatures levert in Rotterdam relatief weinig problemen. Vacatures die wel langer openstaan betreffen mogelijk arbeidsplaatsen waarvoor meer specifieke kwalificaties vereist zijn. Het is ook mogelijk dat het kwalificatieniveau van de plaatselijke beroepsbevolking relatief laag is. De arbeidsmarkt is dus vrij ruim, maar knelpunten in de vervulling van sommige vacatures doen zich sterker gelden dan in andere rayons.

De kans om binnen 1,5 jaar opnieuw werkloos te worden hangt in Rotterdam duidelijk samen met het opleidingsniveau maar niet of slechts in geringe mate met de duur van de werkloosheidsperiode en met de leeftijd.

Het Arbeidsbureau heeft minder vaak bemiddeld voor de uitstromers die langer dan 1 jaar werkloos zijn geweest.

Uit deze gegevens worden de volgende conclusies getrokken. De arbeidsmarkt in de Rijnmond is vrij ruim. De reïntegratiekansen van gehandicapten liggen daarom vooral in die segmenten van de arbeidsmarkt waar knelpunten het meest voorkomen. Om in die segmenten een arbeidsplaats te verwerven is een voldoende hoog kwalificatieniveau vereist: scholing inclusief het opdoen van praktijkervaring vormen dan noodzakelijke ingrediënten van een reïntegratietrajecten. Voorwaarde daarbij is dat integratietrajecten heel gericht, dat wil zeggen afgestemd op de knelpunten in de arbeidsmarkt, ontwikkeld worden.

3 WELKE BEDRIJFSTAKKEN ZIJN VOOR REÏNTEGRATIE GESCHIKT?

3.1 Inleiding

Om te bepalen of een bedrijfstak geschikt zou kunnen zijn voor reïntegratie van gehandicapten worden, zoals in de inleiding is aangekondigd, per bedrijfstak twee aspecten van de arbeidsvraag onderzocht: de omvang en de aard van de arbeidsvraag. De omvang van de arbeidsvraag kan het best beoordeeld worden op basis van de gegevens van de werkgelegenheidsenquête. De resultaten worden beschreven in paragraaf 3.2.

De aard van de arbeidsvraag zal afgeleid worden van de kenmerken van nieuwe werknemers in een bedrijfstak. Hiervoor zijn alleen gegevens van het Arbeidsbureau beschikbaar. Beoordeling van de bedrijfstakken op dit aspect heeft dus alleen betrekking op de situatie in het RBA-rayon Rotterdam. De wijze waarop de beoordeling tot stand is gekomen, wordt toegelicht in paragraaf 3.3, de resultaten worden gepresenteerd in de daarop volgende paragraaf.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting van de uitkomsten en conclusies over de mogelijkheden die verschillende bedrijfstakken bieden voor gehandicapten.

3.2 Het aanbod van vacatures per bedrijfstak

Uit de (hier niet weergegeven) resultaten van de provinciale werkgelegenheidsenquête blijkt dat sommige bedrijfstakken in de drie betrokken GAB-rayons Rotterdam, Nieuwe Waterweg-Noord en Spijkenisse weliswaar veel vacatures hadden in het afgelopen jaar, maar dat deze over het algemeen makkelijk vervuld konden worden. Bedrijfstakken die naar verhouding veel problemen hebben om aan nieuwe medewerkers te komen, hebben veelal een veel kleiner aantal vacatures. Wanneer we de arbeidsvraag bedrijfstaksgewijs analyseren blijkt dat er sprake is van ofwel een geringe arbeidsvraag, ofwel een (relatief) ruime arbeidsmarkt.

Dit betekent dat de bedrijfstakken niet onderscheiden kunnen worden op basis van de (relatieve) grootte van de arbeidsvraag: afgemeten aan kwantitatieve aspecten van de arbeidsvraag zullen de kansen op reïntegratie in de verschillende bedrijfstakken elkaar niet veel ontlopen.

3.3 De aard van de arbeidsvraag: de beoordelingsmethode

De aard van de arbeidsvraag zal beoordeeld worden aan de hand van twee typen gegevens. Ten eerste wordt per bedrijfstak nagegaan hoe de groep nieuwe medewerkers (de instroom in 1990) is samengesteld. Ten tweede wordt nagegaan hoe het gesteld is met de arbeidszekerheid van werknemers die in 1989 in de verschillende bedrijfstakken in dienst zijn getreden.

Kenmerken van nieuwe werknemers

Op basis van de gegevens van het arbeidsbureau kan voor elke bedrijfstak worden vastgesteld wat de kenmerken zijn van de werknemers die in 1990 in dienst zijn getreden. Het geheel van deze gegevens vormen een karakteristiek van de ingestroomde werknemers. Deze karakteristiek wordt het instroomprofiel van een bedrijfstak genoemd.

In het profiel worden de volgende kenmerken opgenomen:

1. de omvang van de instroom;
2. de relatie tussen de inschrijvingsduur als werkloze en de instroom;
3. de relatie tussen leeftijd en omvang van de instroom;
4. de relatie tussen opleidingsniveau en omvang van de instroom.

Uit literatuuronderzoek komt naar voren dat veruit de grootste groep gehandicapten, namelijk de AAW/WAO-uitkeringsgerechtigden, vaak geruime tijd zonder werk zijn, relatief oud en relatief laag opgeleid zijn. Deze kenmerken kunnen beschouwd worden als een globale karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie.

Gesteld wordt dat branches waarvan het instroomprofiel overeenkomsten vertoont met de kenmerken van gehandicapten in principe geschikt zijn voor reïntegratie.

Uitgaande van de hierboven geschetste karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie ziet het instroomprofiel van een voor arbeidsreïntegratie geschikte bedrijfstak er als volgt uit:

1. De omvang van de instroom is groot;
2. Het aandeel instromers die lang werkloos zijn geweest, is relatief groot;
3. Het aandeel oudere instromers is relatief groot;
4. Het aandeel laag opgeleide instromers is relatief groot.

De formulering van deze criteria vloeit voort uit een globale karakteristiek van de totale gehandicaptenpopulatie. Het is echter mogelijk dat de groep gehandicapten die werkelijk weer aan het werk willen wat betreft de genoemde kenmerken afwijkt. Het regionale onderzoek onder werknemers die minimaal 6 maanden arbeidsongeschikt zijn, levert aanwijzingen dat dit inderdaad zo is. In dat onderzoek komt naar voren dat de uitkeringsgerechtigden die weer aan het werk willen hoger opgeleid zijn dan uitkeringsgerechtigden in het algemeen. Hiermee zal in de navolgende analyse rekening worden gehouden.

Om het instroomprofiel van een bedrijfstak te beoordelen is de volgende procedure gehanteerd. Voor de drie eerstgenoemde kenmerken is een kritische waarde vastgesteld. Vervolgens is berekend hoeveel procent van alle personen in het uitstroomonderzoek boven deze waarden uitkomen. Dezelfde percentages zijn ook berekend voor elke bedrijfstak afzonderlijk. Het bedrijfstakpercentage wordt vervolgens vergeleken met het gemiddelde percentage voor de gehele populatie werkvinders. Een branche wordt als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage dit populatiegemiddelde overschrijdt. Een voorbeeld: de kritische waarde voor het kenmerk leeftijd wordt op 35 jaar gesteld. Het aantal personen in de gehele populatie dat ouder is dan 35 jaar bedraagt ca. 26%. Indien het aandeel instromers in een bepaalde bedrijfstak boven de 35 jaar, meer dan 26% van alle instromers in die bedrijfstak worden er relatief meer ouderen aangenomen. Zo'n bedrijfstak wordt (op dit punt) als geschikt voor reïntegratie aangemerkt.

Voor het kenmerk opleiding is in verband met de uiteenlopende scholingsgraad van de gehandicaptenpopulatie een iets andere procedure gevolgd. Er is voor dit kenmerk geen kritische waarde gekozen. In plaats daarvan zijn van drie opeenvolgende opleidingsniveaus de instroompercentages berekend.

In de bijlagen (tabel 1) worden per bedrijfstak alle relevante instroompercentages gerapporteerd.

Arbeidszekerheid

Bedrijfstakken verschillen in de mate waarin zij instromers arbeidszekerheid bieden. Dat kan worden afgeleid uit de gegevens over het aandeel instromers dat een vast arbeidscontract heeft gekregen en over het percentage instromers in 1989 dat sindsdien niet meer/niet opnieuw werkloos is geweest.

Zoals gezegd worden bedrijfstakken die relatief veel arbeidszekerheid bieden, als meer geschikt voor reïntegratie beoordeeld.

Om de arbeidszekerheid van bedrijfstakken te beoordelen is dezelfde methode gebruikt die voor de constructie van de instroomprofielen is toegepast. In de bijlagen (tabel 2) staan de relevante percentages vermeld.

3.4 De aard van de arbeidsvraag: de resultaten

In tabel 5 wordt van vijftien bedrijfstakken het instroomprofiel en de arbeidszekerheid in kaart gebracht. (Zie de bijlage voor de beschrijving van de kenmerken en een toelichting op de constructie van de tabel).

De vijftien bedrijfstakken zijn op basis van het aantal instromers geselecteerd uit een groep van 48 bedrijfstakken welke door het arbeidsbureau onderscheiden worden. De geselecteerde branches zijn samen goed voor 75% van de instroom in 1990.

In de eerste kolom wordt het aantal instromers in 1990 vermeld. In de volgende kolommen wordt per kenmerk met plus of min aangeven of de betreffende bedrijfstak boven of onder het regionale gemiddelde uitkomt. Het kenmerk opleidingsniveau is opgesplitst in twee kolommen: het aandeel instromers met een LBO/MAVO opleiding en het aandeel instromers met een opleidingsniveau dat daar onder ligt.

Het instroomprofiel wordt in de eerste vijf kolommen weergegeven. De gegevens over de arbeidszekerheid staan in de laatste twee kolommen vermeld.

Tabel 5 Instroomprofielen en arbeidszekerheid van bedrijfstakken in Rotterdam

	Instroomprofiel				Arbeidszekerheid*		
	Aantal instromers in 1990	Aandeel langdurig werklozen (> 1 jr.)	Aandeel instromers onder 35 jr.	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers vast contract	Aandeel instromers niet meer werkloos
Detailhandel	225	-	-	-	+	+	-
Openbaar Bestuur	221	+	+	+	-	-	+
Bouwnijverheid	216	-	+	+	+	+	- **
Zakelijke Dienstverlening	195	-	-	-	-	+	+
Groothandel	182	-	-	+	+	-	+
Gezondheidszorg	140	-	-	-	-	-	+
Maatsch. Dienstverlening	115	+	+	-	+	+	- **
Overige Dienstverlening	101	+	+	+	-	-	-
Onderwijs	95	+	+	-	-	-	+
Horeca	85	+	+	+	+	+	+
Wegvervoer	78	-	-	-	+	+	-
Bouwinstallatie	71	-	-	-	+	+	- **
Metaalproducten	60	+	+	+	+	-	-
Voeding/Genot	56	+	+	+	-	-	-
Zeevaart	52	-	-	-	+	-	+ **
Totaal instr. 1990	2.453						
Aandeel in gehele populatie		38%	26%	27%	34%	63%	83%

* gebaseerd op steekproef instromers 1989

** gebaseerd op iets afwijkende branche-indeling

Uit tabel 5 blijkt dat de instroomprofielen duidelijke verschillen tussen bedrijfsklassen laten zien: van de vijftien profielen zijn er 7 die overwegend uit positieve scores bestaan, 6 profielen zijn voornamelijk uit negatieve scores opgebouwd en de profielen van twee bedrijfsklassen nemen een tussenpositie in.

Wanneer men er van uitgaat dat een bedrijfstak met een overwegend "positief" instroomprofiel (3 of 4 "plussen") geschikt is voor reïntegratie van gehandicapten dan gaat het in Rotterdam om de volgende sectoren:

- Openbaar Bestuur;
- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke dienstverlening;
- Overige dienstverlening;
- Horeca;
- Metaalproducten;
- Voeding/genotsmiddelenindustrie.

Voor de sector Maatschappelijke Dienstverlening geldt een beperking wat betreft het opleidingsniveau: een relatief groot deel van de instromers had minimaal een LBO-diploma.

De arbeidszekerheid die deze sectoren bieden verschilt; met name bij het Openbaar Bestuur, de Metaal en de Voedings/Genotsmiddelenindustrie kregen nieuwe werknemers (veel) minder vaak een vast contract.

Bedrijfstakken waarvan het instroomprofiel sterk afwijkt van de populatie gehandicapten (maximaal 1 "plus") en dus minder geschikt voor reïntegratie, zijn:

- Detailhandel;
- Zakelijke Dienstverlening;
- Gezondheidszorg;
- Wegvervoer;
- Bouwinstallatie;
- Zeevaart.

Maar bij een drietal sectoren van deze groep - Detailhandel, Zakelijke Dienstverlening, Wegvervoer - steekt de arbeidszekerheid juist gunstig af ten opzichte van de overige branches.

De Groothandel en het Onderwijs nemen een tussenpositie in. Het profiel van het Onderwijs is, afgezien van de hoge opleidingseisen, gunstig. De Groothandel werpt ten aanzien van het opleidingsniveau juist geen barrière op en bovendien is de omvang van de instroom in deze sector groot. Echter ten aanzien van de overige kenmerken is het profiel van deze sector ongunstig.

3.5 Samenvatting

Maatgevend voor de geschiktheid van bedrijfsklassen voor reïntegratie van gehandicapten in de regio Rijnmond is de gelijkenis tussen enerzijds het instroomprofiel van de bedrijfstak en anderzijds de samenstelling van de gehandicaptenpopulatie. De mate waarin bedrijfstakken arbeidszekerheid bieden is het additionele criterium voor de geschiktheidsbeoordeling. Er zijn vier bedrijfsklassen die aan beide criteria voldoen:

- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke Dienstverlening;
- Overige Dienstverlening;
- Horeca.

Drie branches voldoen alleen aan het eerste criterium. Het zijn:

- Openbaar Bestuur;
- Metaalprodukten;
- Voedings/genotsmiddelenindustrie.

4 WELKE BEROEPEN ZIJN GESCHIKT?

4.1 Inleiding

Om de geschiktheid van beroepen vast te stellen is een methode gebruikt die analoog is aan die welke gebruikt is bij de bepaling van de geschiktheid van bedrijfstakken. Per beroepsgroep zullen zowel de omvang als de aard van de arbeidsvraag beschreven worden.

4.2 De resultaten

De resultaten van de analyse staan vermeld in tabel 6. In deze tabel zijn alleen die beroepsgroepen opgenomen waarvan het aantal instromers in 1990 minimaal 10 was.

De kenmerken die in deze instroomprofielen zijn opgenomen zijn achtereenvolgens:

- het absolute aantal instromers in 1990;
- het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de periode mei '89 - april '90;
- het aandeel instromers dat langer dan 1 jaar werkloos is geweest;
- het opleidingsniveau, opgesplitst in drie niveaus (minder dan LBO, LBO/MAVO, meer dan MAVO).

Informatie over het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is als enige kenmerk afgeleid uit de resultaten van de provinciale werkgelegenheidsenquête, de overige gegevens zijn afkomstig van het Arbeidsbureau Rotterdam.

Gegevens over de leeftijd van de instromers in diverse beroepen zijn helaas niet voorhanden.

Tabel 6 Instroomprofielen van beroepsgroepen (instroom > 10 personen)

	Aandeel instromers in 1990	Aandeel moeilijke vacatures	Aandeel langdurig werklozen	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers hoger MAVO
Tuinders/personeel	35	-	+	+	-	
Tuinleden	13	-	+	+	-	-
Technici	11	+	-		-	+
Bankwerkers	11	+	+	-	+	
Plaatwerkers	20	+	-	+	+	-
Lassers	35	+	+	+	-	-

Vervolg tabel 6 Instroomprofielen van beroepsgroepen (instroom > 10 personen)

	Aandeel instromers in 1990	Aandeel moeilijke vacatures	Aandeel langdurig werklozen	Aandeel instromers lager LBO	Aandeel instromers LBO/MAVO	Aandeel instromers hoger MAVO
Pijpmoniteurs	22	+	-	-	+	
Auto/motormonteurs	14	-	-	-	+	
Sterkstroombonteur	30	+	-	-	+	
zwakstroombonteur	13	+	-	-	+	-
metaalschilders	11	-	+	+	-	
Metaal ongeschoold	14	-	+	+	-	
Tekenaars	10	-	-	-	-	+
Bouwtimmerlieden	57	+	-	-	+	-
Metselaars	14	+	+	+	+	
Opperlieden	17	-	-	+	-	-
Huisschilders	54	+	+	+	+	
Reinigingsarbeiders	71	+	+	+	-	-
Prod. pers. chem. ind.	15	-	+	+	-	-
Expl.- en bedrijfsleiders	11	-	+	+	-	-
Koks	12	+	-	+	+	-
Bar- en counterpersoneel	20	+	+	+	+	-
Kelners	22	+	+	+	+	-
Huispersoneel	10	+	+	+	-	-
Handelstussenpersonen	29	+	-	-	+	+
Handelspersoneel	193	+	-	-	+	+
Secretarissen	51	-	-	-	-	+
Bankpersoneel	10	-	-	-	+	+
Kassiers	19	+	-	+	+	-
Boekhouders	15	+	+	-	-	+
Typisten en stenografen	19	+	+	-	+	-
Adm. assistenten	315	+	-	-	+	+
Computer personeel	54	+	+	-	-	+
Accountants	12	-	-	-	-	+
Werkvoorbereiders	14	-	-	-	-	+
Juristen	15	-	+	-	-	+
Arbeidsvoorzieningsambt.	10	-	-	-	-	+
Docenten	11	+	+	-	-	+
Onderwijzers	43	+	-	-	-	+
Onderwijshulpers.	22	-	+	+	+	
Artsen	19	+	-	-	-	+
Medische assistenten	27	-	-	-	-	+
Verpleegsters	25	+	-	-	-	+
Maatsch. werkenden	31	-	+	-	-	+
Verzorgend personeel	60	+	+	-	+	-
Chauffeurs	55	+	-	+	+	-
Havenwerkers	12	-	+	+	+	
Bedr. telefoniste/telexiste	17	-	-	-	+	-
Leidinggevend personeel	57	-	+	-	-	+
Hulparbeiders	61	-	+	+	-	-
Inpakkers	16	-	+	+	-	
Magazijnpersoneel	59	-	+	+	+	-
Transp. pers. (intern)	14	+	+	+	+	
Bewakers	30	-	+	+	-	-
Ongeschoold	21	-	+	+	-	-
Totaal			37,8%	27,5%	37,0%	35,5%

De instroom in 1990 was veruit het grootst bij de Administratief assistenten (315) en het Handelspersoneel (193) en het percentage moeilijk vervulbare vacatures lag bij deze beroepen boven het regionale gemiddelde. De instroomprofielen van deze categorieën zijn afgezet tegen de globale karakteristiek van de gehandicaptenpopulatie niet uitgesproken gunstig: de ingestroomde werknemers zijn relatief kort werkloos geweest en hebben meestal minimaal een LBO-diploma.

In tien beroepsgroepen varieerde de instroom tussen 51 en 71 personen. Bij zes van deze beroepen waren de vacatures moeilijk vervulbaar, te weten:

Reinigingsarbeiders, Verzorgend personeel, Bouwtimmerlieden, Chauffeurs, Huisschilders en Computerpersoneel. De instroomprofielen van deze groepen zijn bovendien gunstig al gelden voor een aantal beroepen wel opleidingseisen.

De categorie Magazijnpersoneel heeft relatief weinig moeilijk vervulbare vacatures maar kent voor het overige een positief instroomprofiel.

In de tabel is een groot aantal beroepsgroepen opgenomen dat een geringe instroom had. Volstaan wordt met de vaststelling dat ca. 13 beroepen uit deze groep een gunstig instroomprofiel hebben. Het zijn o.a. beroepen uit de Metaal, in de Horeca, uit de Administratieve sector en uit de Handel.

4.3 Samenvatting

De aard van de arbeidsvraag van de beroepsgroepen die in 1990 de grootste instroom hadden (Administratief assistenten en Handelspersoneel) sluit niet volledig aan bij de kwalificaties van gehandicapten.

Er zijn zes beroepsgroepen geïdentificeerd waarvan de aard van de werkgelegenheid beter aansluit op de kenmerken van de gehandicaptenpopulatie. De omvang van de werkgelegenheid is echter beduidend minder, maar de vacatures in deze beroepsgroepen zijn in de periode mei '89- april '90 relatief moeilijk vervulbaar geweest.

Voor gehandicapten die minimaal een LBO/MAVO diploma hebben, bieden de volgende functiegroepen het beste perspectief:

- Administratief assistenten;
- Handelspersoneel;
- Verzorgend personeel;
- Bouwtimmerlieden;

- Computerpersoneel.

De omvang van de werkgelegenheid voor personen die niet aan deze opleidingseisen kunnen voldoen is, afgemeten aan instroomgegevens, beduidend minder. De beste mogelijkheden voor deze groep doen zich waarschijnlijk voor in de volgende beroepsgroepen:

- Reinigingsarbeiders;

- Chauffeurs;

- Huisschilders;

- Magazijnpersoneel.

5 DISCUSSIE

5.1 De vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt

Met het oog op de ontwikkeling van een Arbeidsexploratiecentrum in de regio Rijnmond is onderzocht welke bedrijfsklassen en welke beroepsgroepen in het licht van de verhoudingen op de plaatselijke arbeidsmarkt het meeste perspectief bieden voor (her)intrede van gehandicapten in het arbeidsproces.

Dit onderzoek is gebaseerd op gegevens die verzameld zijn door het Rotterdamse Arbeidsbureau en door de provincie Zuid-Holland. Op deze wijze kan tevens worden nagegaan in hoeverre de betreffende bronnen een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van plannen in de regio om de reïntegratie van gehandicapten te realiseren.

In hoofdstuk 2 is geconcludeerd dat in algemene zin de werkgelegenheid in de regio relatief gering is en dat dat met name geldt voor het RBA-rayon Rotterdam. Een overschot aan arbeidskrachten is nadelig voor personen met een zwakkere arbeidsmarktpositie. Dit betreft o.a. gehandicapten. Hier staat tegenover dat in Rotterdam de knelpunten in de vervulling van de vacatures, die 20% van alle vacatures betreffen, zich waarschijnlijk sterker doen gelden dan elders. De reïntegratiekansen van gehandicapten in Rotterdam e.o. zijn daarom vooral gelegen in die sectoren/beroepen waar problemen worden ondervonden in de vacaturevervulling.

Voorgaande schets van de situatie op de plaatselijke arbeidsmarkt onderstreept dat het van groot belang is om bij de opzet van reïntegratieplannen rekening te houden met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Aangezien de arbeidsmarkt voortdurend in beweging is zullen de gegevens regelmatig geactualiseerd dienen te worden.

Het door het Arbeidsbureau verzamelde materiaal vormt een van de weinige beschikbare informatiebronnen over de regionale arbeidsmarkt. Samenwerking en verdere afstemming van activiteiten tussen het Arbeidsexploratiecentrum en het Arbeidsbureau ligt mede hierom ook voor de toekomst in de lijn der verwachting.

5.2 Geschikte bedrijfsklassen

Dit onderzoek heeft geresulteerd in de selectie van een aantal bedrijfsklassen die vanuit arbeidsmarktoverwegingen het meest perspectief lijken te bieden voor reïntegratie van gehandicapten. Het zijn:

- Bouwnijverheid;
- Maatschappelijke Dienstverlening;
- Overige Dienstverlening;
- Horeca.

Drie sectoren zijn eveneens perspectiefrijk, maar bieden een geringere arbeidszekerheid:

- Openbaar bestuur;
- Metaalprodukten;
- Voedings/genotsmiddelenindustrie.

Aan deze opsomming worden nog twee sectoren toegevoegd. Ten eerste is dat het Onderwijs. Deze branche is perspectiefrijk voor hoger opgeleiden. Ten tweede is dat de Detailhandel. De arbeidsvraag in deze sector was in 1990 het grootst en lijkt daarom voor mensen met minimaal een LBO-diploma mogelijkheden te bieden. Bij de beoordeling van de bedrijfstakken is er in het voorgaande vanuit gegaan dat gehandicapten (AAW/WAO-uitkeringsgerechtigden) relatief laag opgeleid zijn. Uit de enquête, gehouden onder werknemers in de regio Rijnmond die minimaal 6 maanden arbeidsongeschikt zijn, blijkt dat de wens om weer aan de slag te gaan met name voorkomt bij hen die een zeker opleidingsniveau hebben. Daarom mag worden aangenomen dat voor de gehandicapten in de regio Rijnmond die willen reïntegreren in het arbeidsproces het Onderwijs en de Detailhandel perspectiefrijke branches zijn.

Ter afsluiting van deze analyse worden nog enkele opmerkingen gemaakt. De analyse van gegevens over de arbeidsmarkt in de regio Rijnmond heeft geresulteerd in de aanwijzing van bedrijfstakken en van beroepsgroepen die perspectief bieden voor de reïntegratie van gehandicapten. Men dient deze resultaten echter niet al te absoluut te hanteren: ook andere overwegingen dan louter werkgelegenheidsargumenten dienen in de beoordeling van bedrijfstakken betrokken te worden. De analyse van de arbeidsmarktgegevens heeft bijvoorbeeld geleid tot de aanwijzing van de Bouwnijverheid als een voor reïntegratie geschikte bedrijfstak. Maar het is een bekend feit dat de gezondheidssituatie van de werkers in de bouw onder druk staat: het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WAO is groot. Anderzijds kan de situatie binnen een branche van bedrijf tot bedrijf sterk verschillen. Uit een representatief onderzoek naar de mogelijkheden van reïntegratie van

gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de bouw bleek dat in kleinere bedrijven meer plaatsingsmogelijkheden zijn dan in grotere. Naast de bedrijfsgrootte zijn nog enkele andere organisatiekenmerken geïdentificeerd die samenhangen met de arbeidsmogelijkheden voor gehandicapten. Dit alles illustreert de stellingname dat de identificatie van sectoren op basis van arbeidsmarktoverwegingen niet afdoende is voor het ontwerp van reïntegratieactiviteiten. Ook andere sectorspecifieke informatie dient in ogenschouw te worden genomen.

Maar niet alleen het verzamelen van gegevens over de bedrijfstak is afdoende: men moet ook bedacht zijn op bedrijfsgebonden verschillen binnen de sector. Dit betekent dat het onderhouden van directe, intensieve contacten met arbeidsorganisaties over de mogelijkheid van plaatsingen van gehandicapten voor een succesvol verloop van de reïntegratie-activiteiten van groot belang is. Deze analyse geeft op bedrijfstakniveau aan welke arbeidsorganisaties op zinvolle wijze benaderd kunnen worden in het kader van de verdere voorbereiding van een Arbeidsexploratiecentrum. Daarmee is tevens een praktische bijdrage geleverd aan de volgende stappen op weg naar de realisatie van het Arbeidsexploratiecentrum in de regio Rijnmond.

LITERATUUR

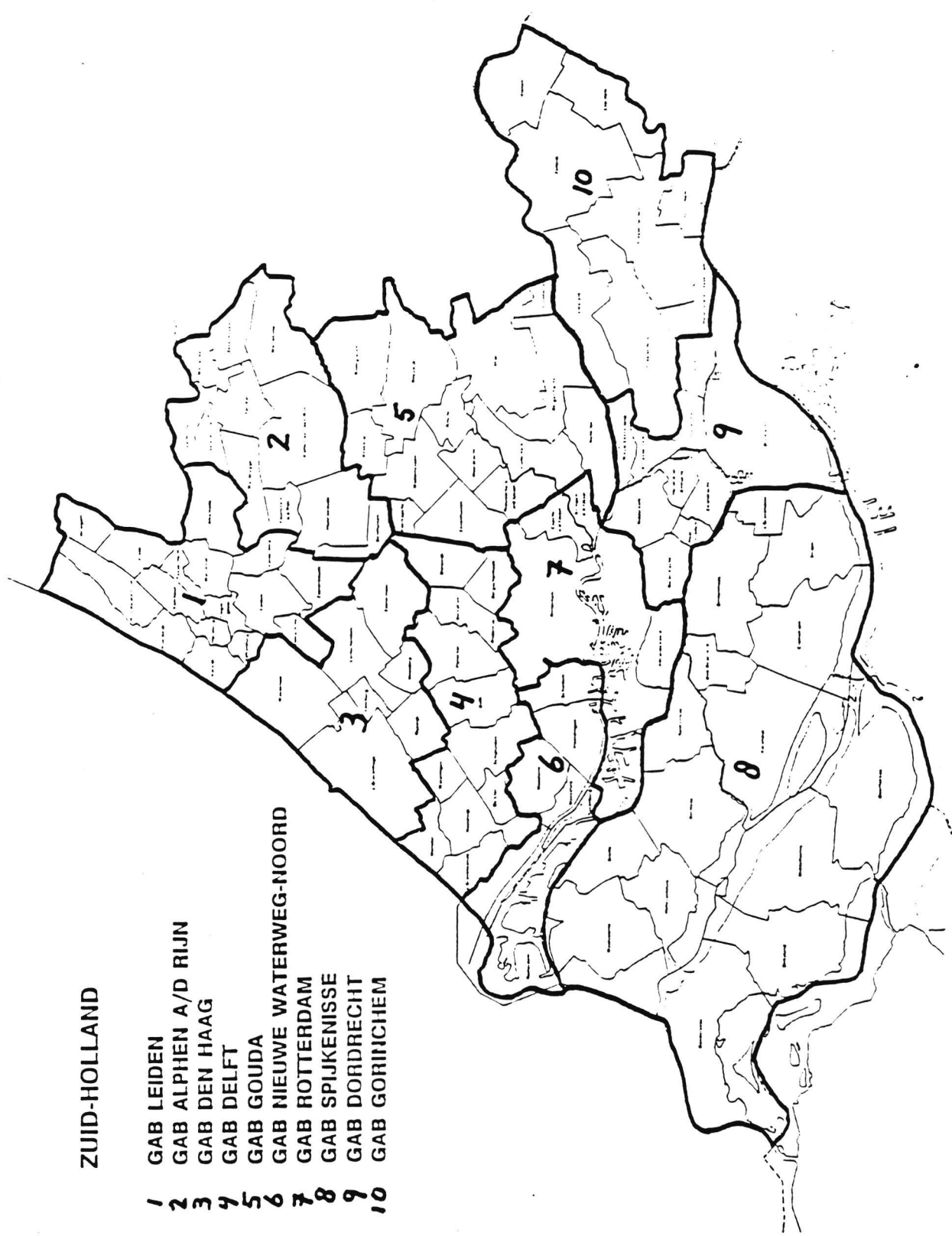
Met de neus op de feiten en met het oog op de toekomst. Ambtelijke werkgroep werkgelegenheid/werkloosheid van het Overlegorgaan Rijnmondgemeenten, 1990.

BIJLAGEN

	pagina
BIJLAGE 1 De rayons van de provinciale werkgelegenheidsenquête	29
BIJLAGE 2 De beoordeling van de bedrijfstakken	33
BIJLAGE 3 Enige achtergrondformatie	39

BIJLAGE 1

De rayons van de provinciale werkgelegenheidsenquête



BIJLAGE 2

De beoordeling van de bedrijfstakken

Instroomprofiel

Om het instroomprofiel van een bedrijfstak te beoordelen is per kenmerk het percentage instromers in een bepaalde bedrijfstak vergeleken met het gemiddelde percentage voor de gehele populatie werkvinders. Een branche wordt als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage dit populatiegemiddelde overschrijdt. In paragraaf 3.4, tabel 5 zijn de uitkomsten van de vergelijking tussen het relatieve instroompercentage en het populatiegemiddelde weergegeven. Een overschrijding van het populatiegemiddelde door het bedrijfstakpercentage is aangegeven met een 'plus' (+), een lagere waarde van het bedrijfstakpercentage wordt gerepresenteerd door een 'min'(-). In tabel 1 staan de instroompercentages en de populatiegemiddelden (laatste regel) vermeld.

Van 48 bedrijfsklassen is **de omvang van de instroom** in 1990 per bedrijfstak bekend. Alleen bedrijfstakken waarvan de instroom hoger ligt dan het gemiddelde instroompercentage worden in deze analyse betrokken. Concreet betekent dit dat het instroompercentage groter moet zijn dan $100:48 = 2,1\%$. Deze drempel levert een selectie van vijftien bedrijfsklassen op, die samen meer dan 75% van de totale instroom in 1990 voor hun rekening nemen. In de tabel is van deze 15 bedrijfsklassen in de eerste twee kolommen het absolute aantal instromers en het instroompercentage weergegeven.

In de derde kolom is aangegeven wat het percentage is van het subtotaal werkvinders in een bepaalde bedrijfstak dat **minstens 1 jaar werkloos** is geweest.

Tabel 1 Instroompercentages van bedrijfstakken: profielkenmerken

	Aantal instromers in 1990	Percentage van totale instroom	Aandeel instroom > 1 jr. werkl.	Aandeel instroom > 35 jr.	Aandeel onder LBO	Aandeel LBO/MAVO	Aandeel boven MAVO
Detailhandel	225	9,1	21	17	16	51	27
Openbaar Bestuur	221	9,0	63	43	38	28	31
Bouwnijverheid	216	8,8	32	35	44	38	14
Zakelijke Dienstverlening	195	7,9	35	19	7	28	59
Groothandel	182	7,4	32	20	28	38	33
Gezondheidszorg	140	5,7	38	25	14	26	56
Maatsch. Dienstverlening	115	4,7	48	30	27	38	32
Overige Dienstverlening	101	4,1	43	35	61	30	7
Onderwijs	95	3,9	49	38	6	15	77
Horeca	85	3,4	43	31	38	37	24
Wegvervoer	78	3,2	29	25	22	48	26
Bouwinstallatie	71	2,9	21	18	20	58	19
Metaalproducten	60	2,4	57	40	43	41	16
Voeding/Genot	56	2,3	47	29	41	32	23
Zeevaart	52	2,1	25	20	12	44	40
Aandeel in gehele populatie n =	2.453	2,1%	38%	26%	27%	36%	34%

Een branche wordt op dit kenmerk als positief beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage groter is dan dat op basis van de getalsmatige verhouding in de gehele populatie werkvinders verwacht kon worden. De verwachte waarde is 38%.

In de vierde kolom staat het percentage vermeld van het subtotaal werkvinders dat **ouder is dan 35 jaar**. Ook voor dit kenmerk geldt dat een branche als positief wordt beoordeeld, indien het relatieve instroompercentage groter is dan het populatiegemiddelde: ca.26%.

In de laatste drie kolommen is de relatie tussen opleidingsniveau en omvang van de instroom in de tabellen opgenomen: het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **onder LBO-niveau** (kolom 5), het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **met LBO/MAVO-niveau** (kolom 6) en het percentage van het subtotaal aantal werkvinders **boven MAVO-niveau** (kolom 7). De branche wordt als positief beoordeeld als de relatieve instroom van de twee eerst genoemde opleidingscategorieën hoger ligt dan in de totale populatie werkvinders. Deze instroompercentages bedragen respectievelijk 27 en 36%. (De verwachtingswaarde voor de categorie 'meer dan MAVO' bedraagt 34%.)

Arbeidszekerheid

Om de arbeidszekerheid van bedrijfstakken te beoordelen is dezelfde methode gebruikt. In tabel 2 wordt respectievelijk aangegeven: het percentage instromers met een vast contract en het percentage instromers dat sinds de indiensttreding niet meer werkloos is geweest. De populatiegemiddelden van deze kenmerken bedragen respectievelijk 62,9% en 82,6%. Opgemerkt wordt dat deze gegevens betrekking hebben op een andere populatie. Het gaat hier om een steekproef van werklozen die in 1989 werk hebben gevonden.

Tabel 2 Instroompercentages van bedrijfstakken: arbeidszekerheid

Bedrijfstakken	Aandeel instroom '89 vast contract	Aandeel instroom '89 niet meer werkloos
Detailhandel	75,7	79,9
Openbaar Bestuur	39,0	86,0
Bouwnijverheid	73,2	77,6
Zakelijke Dienstverlening	70,5	88,9
Groothandel	58,5	85,2
Gezondheidszorg	56,6	90,2
Maatsch. Dienstverlening	70,2	85,0
Overige Dienstverlening	61,4	80,8
Onderwijs	48,8	90,3
Horeca	73,4	83,1
Wegvervoer	74,1	82,1
Bouwinstallatie	66,2	77,6
Metaalprodukten	59,1	77,7
Voeding/Genot	54,1	75,0
Zeevaart	56,1	88,3
Aandeel in gehele populatie	62,9%	82,6%

BIJLAGE 3
Enige achtergrondinformatie

1. Inleiding

De resultaten van de arbeidsmarktanalyse zijn op 19 februari 1992 besproken met mevrouw G.J. Frietman, stafmedewerker van het Arbeidsbureau Rotterdam. Mevrouw Frietman is onder meer belast met de coördinatie van het gehandicaptenbeleid van het RBA Rijnmond.

De stafmedewerker onderschrijft de strekking van het rapport. Op onderdelen heeft zij zinvolle aanvullingen gegeven en daarnaast is in het gesprek meer in het algemeen doelstelling en werkwijze van het Arbeidsbureau Rotterdam toegelicht.

De inhoud van het gesprek wordt als achtergrondinformatie in deze bijlage kort weergegeven.

2. Doelstelling en werkwijze van het Arbeidsbureau Rotterdam

Het Regionale Bestuur van de Arbeidsvoorziening heeft gehandicapten niet als prioriteitsgroep genoemd in het jaarplan voor 1992. Doelgroepen waar arbeidsbureau's zich wel op dienen te richten zijn: langdurig werklozen, jongeren, herintredende vrouwen en allochtonen.

Dit betekent echter niet dat individuele gehandicapten die bij een arbeidsbureau aankloppen niet geholpen worden.

De Arbeidsvoorziening in de regio Rijnmond wordt thans gereorganiseerd. Uitgangspunt daarbij vormt de splitsing van het dienstenpakket in:

1. Basisdienstverlening: basale voorzieningen die voor iedereen (werkgevers, werknemers) toegankelijk zijn zoals de banenkrant, de sollicitantenkrant en het informatiecentrum.
2. Specifieke dienstverlening die bestaat uit twee soorten diensten:
 - a. Werving en scholing voor bepaalde (typen) vacatures.
 - b. Werkcentra. Dit is een experiment van het RBA en de dienst SoZaWE, onder verantwoordelijkheid van het RBA. Werkcentra zijn kleinschalig van opzet en gevestigd in de wijk. De werkzaamheden worden geheel afgestemd op de situatie in de betreffende wijk. De taak van de werkcentra is toeleiding van langdurig werklozen naar de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Concreet betekent dit meestal bemiddeling van werkzoekenden naar trajecten toe plus begeleiding op afstand.

Belangrijkste doelstelling van het RBA Rijnmond is om te voorkomen dat de groep langdurig werklozen in omvang verder toeneemt. Men gaat ervan uit dat de nieuwe organisatievorm een belangrijke bijdrage zal leveren aan dit doel.

Volgens opgave van het Arbeidsbureau Rotterdam zijn er jaarlijks ca. 60.000 vacatures in de regio Rijnmond. Eénderde daarvan wordt via bemiddeling van het Arbeidsbureau vervuld. In 1991 bestond het werkzoekendenbestand uit 66.916 personen, waarvan eveneens ongeveer eenderde van allochtone afkomst is. Ruim 25.000 personen zijn (zeer) laag geschoold (minder dan LBO). Deze groep wordt als zeer moeilijk bemiddelbaar beschouwd (zie ook paragraaf 3).

Het Arbeidsbureau ontwikkelt in samenwerking met een groot aantal instanties een veelheid aan beroeps- of functiegerichte opleidingen. Dit gebeurt op slagvaardige wijze: binnen 1 tot 3 maanden na het principe-besluit worden nieuwe scholingstrajecten tot stand gebracht. De opleidingen worden zowel door bestaande instituten als in eigen beheer gegeven. Het komt voor dat bijvoorbeeld de GMD plaatsen "koopt" in deze scholingsprojecten voor de eigen populatie.

Door de afdeling FEAZ van het Arbeidsbureau worden de opleidingen geëvalueerd. Over het algemeen is het percentage cursisten dat na afloop van de scholing werk vindt behoorlijk hoog, al zijn er op dit punt grote verschillen tussen de projecten.

3. Kanttekeningen bij de onderzoeksresultaten

In paragraaf 2.1 wordt geconcludeerd dat de arbeidsmarkt met name in Rotterdam wellicht afgeroomd is. Deze veronderstelling wordt door mevrouw Frietman bevestigd. Een groot deel van de (langdurig) werklozen in de Rotterdam is niet of zeer laag opgeleid, mist (bruikbare) werkervaring en is vaak van allochtone afkomst waardoor er vaak taalproblemen zijn. Dit zijn allemaal kenmerken die de kansen op de arbeidsmarkt sterk verminderen. Het is een groep die door het Arbeidsbureau niet meer bereikt wordt. Vooral voor deze groep zijn de eerder genoemde Werkcentra ingesteld.

Door demografische ontwikkelingen wordt een verdere afname van de kwalificaties van de beroepsbevolking verwacht. Dit staat in schril contrast met ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de regio die erop wijzen dat steeds meer laagwaardige arbeid verdwijnt.

(Zie ook het rapport "Met de neus op de feiten en met het oog op de toekomst" van de Ambtelijke werkgroep werkgelegenheid/werkloosheid van het Overlegorgaan Rijnmondgemeenten. In dit

rapport wordt op heldere en bondige wijze de problematiek van werkgelegenheid en werkloosheid van de gemeenten in de Rijnmondregio geanalyseerd).

Bedrijfstakingen met een substantiële vraag naar arbeidskrachten zijn:

Beveiliging

Vervoer

Detailhandel

Schoonmaakbranche

Grafische industrie

Door het Arbeidsbureau worden voor deze sectoren projecten georganiseerd.

Mevrouw Frietman wijst erop dat in sommige braches de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden niet optimaal zijn. Dit kan er mede oorzaak van zijn dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn. Dit betekent dat een strategie voor reïntegratie van gehandicapten die gebaseerd is op de knelpunten van de arbeidsmarkt een zeker risico met zich meebrengt. Juist voor mensen met een aandoening is het van belang dat het werk en de werkomstandigheden van aanvaardbare kwaliteit zijn. Deze overwegingen zouden betrokken moeten worden bij de keuze van bedrijven c.q. van bedrijfstakingen in het kader van de ontwikkeling van reïntegratietrajecten.

