

# Kansrijke functies voor oudere werknemers met functionele beperkingen

Vraaggerichte re-integratie oudere werknemers met functionele beperkingen

Onderzoek uitgevoerd met subsidie van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

ECORYS Nederland BV

Boukje Cuelenaere  
Johan Siegert  
Etienne van Nuland

Rotterdam, 15 mei 2009

---



ECORYS Nederland BV

Postbus 4175

3006 AD Rotterdam

Watermanweg 44

3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00

F 010 453 07 68

E [netherlands@ecorys.com](mailto:netherlands@ecorys.com)

W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)

K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid

T 010 453 88 05

F 010 453 88 34



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>9</b>
0.1 Vraaggerichte re-integratie	9
0.2 Kansrijke functies	9
0.3 Ondersteuning bij bemiddeling	10
<b>1 Inleiding</b>	<b>11</b>
1.1 Doelstelling	11
1.2 Opzet en verloop project	12
1.3 Leeswijzer	12
<b>2 Bestandsanalyse re-integratie oudere werkzoekenden met functionele beperkingen.</b>	<b>13</b>
2.1 Inleiding	13
2.2 Kansrijke sectoren	13
2.2.1 UWV-bestand	14
2.2.2 ABU-bestand	16
2.2.3 CWI-bestand	19
2.2.4 Kansrijke sectoren	20
2.3 Kansrijke functies	21
2.4 Tekortberoepen	22
2.4.1 Tekortberoepen geïdentificeerd	22
2.4.2 Tekortberoepen beoordeeld door intermediairs en werkgevers	25
2.4.3 Conclusie	28
2.5 Expertbijeenkomst en interviews	28
<b>3 Ondersteuning bij bemiddeling doelgroep</b>	<b>30</b>
3.1 Aanpak ondersteuning	30
3.2 Beeldvorming	30
3.3 Benodigde acties	32
<b>Bijlage 1 Baanvinders afkomstig uit dezelfde SV-sector</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage 2 Individuele kenmerken van (arbeidsongeschikte) werkzoekenden</b>	<b>39</b>
02.1 Samenhang achtergrondkenmerken en werk vinden	39
02.2 Achtergrondkenmerken van uitzendkrachten	42
02.3 Achtergrondkenmerken van oudere werkzoekenden	44



# Voorwoord

In 2007 is met subsidie van UWV het onderzoek naar kansrijke functies voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking gestart. Voor dit onderzoek heeft UWV data ter beschikking gesteld en op verzoek aanvullende analyses uitgevoerd. Hiervoor willen wij UWV en in het bijzonder de medewerkers van UWV Kenniscentrum hartelijk bedanken. Verder is gebruik gemaakt van bestanden die ECORS reeds had verkregen ten behoeve van onderzoek voor CWI en de ABU. CWI en de ABU hebben toestemming gegeven de bestanden voor dit onderzoek te gebruiken. Wij zijn ABU en CWI hiervoor zeer erkentelijk. Naast de bestandanalyses zijn interviews afgenomen met werkgevers, bemiddelaars en experts. Wij willen hierbij ook de gelegenheid nemen alle geïnterviewden hartelijk te bedanken voor hun tijd en hun belangstelling voor het onderzoek. Tot slot danken wij UWV voor de mogelijkheden die wij kregen om met subsidie dit onderzoek uit te voeren.

Bij dit rapport hoort het tweede product van dit onderzoek: een set sheets voor een workshop rond dit thema en aanvullend materiaal over de werkgeversbenadering.

Wij hopen dat de resultaten hun weg vinden naar de bemiddelaars en dat zij hiermee gestimuleerd worden de geschikte vacatures op te sporen en de oudere werkzoekenden bij de concrete baan te zoeken.

Rotterdam, april 2009

Boukje Cuelenaere, ECORYS  
Dorinde Brands, LEEFTijd





# Samenvatting

## 0.1 Vraaggerichte re-integratie

Het doel van dit onderzoek was het vergroten van de kansen op werk voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking. Daarbij was het uitgangspunt dat de vraag naar werk door ouderen (al dan niet met een functionele beperking) de ingang voor succesvolle re-integratie is. Een groot deel van de re-integratieactiviteiten voor ouderen, maar ook voor andere doelgroepen, is aanbodgericht. In dit onderzoek is expliciet de focus op de vraagzijde gericht. Met behulp van verschillende bestanden is geanalyseerd waar ouderen met of zonder functionele beperking werk kunnen vinden. Van deze functies is nagegaan of het om een functie gaat waaraan een tekort bestaat op de arbeidsmarkt. Deze functies zijn besproken met werkgevers uit de betrokken sectoren en met intermediairs omdat het van belang is dat betrokken partijen zich in de bevindingen herkennen. Op basis van de resultaten is een workshop ontwikkeld voor bemiddelaars. Het materiaal voor de workshop is afzonderlijk van deze rapportage beschikbaar.

## 0.2 Kansrijke functies

De kansen voor ouderen met een functionele beperking op de arbeidsmarkt zijn klein. Van de ruim 400.000 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (met een arbeidsongeschiktheidsuitkering) van 45 jaar en ouder was een jaar later (eind 2005) slechts 1,2% aan het werk. De gezondheidszorg en de uitzendbranche bleken deze ouderen het meeste werk te bieden. Binnen het uitzendwerk ging het om de sectoren metaal, transport, overige zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg. Om na te gaan om welke functies het binnen de sectoren overige zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur, onderwijs, gezondheidszorg en de bredere sector industrie<sup>1</sup> gaat is het bestand van het CWI vacature onderzoek gebruikt. Op basis hiervan zijn de volgende 10 kansrijke functies voor oudere werkzoekenden geïdentificeerd.

---

<sup>1</sup> De sector industrie is gebruikt ter vervanging van de sectoren metaal en transport omdat deze niet apart te onderscheiden waren in het bestand dat we hiervoor gebruikten.

Administratief medewerker
Afdelingshoofd / manager
Beleidsmedewerker
Chauffeur
Docent
Productiemedewerker / magazijnmedewerker
Schoonmaker
Secretaresse / receptioniste
Verkoopmedewerker (meerderheid in winkels)
Verzorgende

Van deze kansrijke functies is nagegaan waar er meer dan gemiddelde krapte voorkomt en daaruit resulteerden 3 tekortfuncties:

- verkoopmedewerker
- chauffeur
- verzorgende

Gegeven de arbeidsmarkt voor hbo-ers is daar door ons de functie van docent in het basisonderwijs aan toe gevoegd.

Gesprekken met de werkgevers en bemiddelaars wezen echter uit dat kansrijkheid meer invloed heeft op de baanvindkans van oudere werkzoekenden met een functionele beperking dan de mate van krapte in die functie. Dit betekent dat vraaggerichte re-integratie voor oudere werkzoekenden zich op kansrijke functies in kansrijke sectoren dient te richten. Als kansrijke sectoren zijn de overheid, de overige zakelijke dienstverlening en de industrie naar voren gekomen. Daarbinnen zijn drie functies op basis van de bestandanalyses en de ervaringen van de experts als kansrijk aan te merken:

- productiemedewerker / magazijnmedewerker(ook heftruckchauffeur),
- secretaresse / receptioniste,
- administratief medewerker

Daarnaast zijn de functies beveiligingsmedewerker en klusjesman te specifiek om op basis van de bestanden geïdentificeerd te kunnen worden. Gegeven de ervaringen van de experts is het zinvol bij bemiddeling ook deze functies op het netvlies te hebben.

### 0.3 Ondersteuning bij bemiddeling

Om oudere werkzoekenden met een functionele beperking met behulp van vraaggerichte re-integratie te bemiddelen is zowel kennis nodig als zicht op de benodigde acties die daarvoor ondernomen moeten worden. De kennis richt zich op de regionale arbeidsmarkt: welke werkgevers in de kansrijke sectoren zijn er in de regio en welke van deze werkgevers hebben met enige regelmaat vacatures in de kansrijke functies. Deze werkgevers zijn aan te merken als de target-werkgevers om intensief contact mee te onderhouden. Voor geslaagde vraaggerichte bemiddeling is het naast het vroegtijdig signaleren van geschikte vacatures nodig om ook de kandidaten te begeleiden. De begeleiding van de kandidaten dient gericht te zijn op hun eigen beeld en presentatie van zichzelf als potentiële werknemer met kwaliteiten in plaats van een werkzoekende met beperkingen.

# 1 Inleiding

## 1.1 Doelstelling

Dit onderzoek naar kansrijke functies voor oudere werknemers met functionele beperkingen is in 2007 door UWV gesubsidieerd onder het thema *Bevordering arbeidsparticipatie oudere langdurig zieken en WAO-ers*. UWV gaf aan dat dit thema als doel had de arbeidsperspectieven te onderzoeken van ouderen die langdurig ziek zijn en (ex) WAO-ers, en om te onderzoeken in hoeverre er mogelijkheden zijn om deze te verhogen. In dit onderzoek gaan wij in op de mogelijkheden die een vraaggerichte benadering van re-integratie van oudere werknemers met een functionele beperking biedt.

Het uitgangspunt van dit onderzoek is dat oudere werknemers, al dan niet met een functionele beperking, werk vinden, zij het niet in die mate die vanuit het oogpunt van arbeidsparticipatie wenselijk zou zijn. De functies en sectoren waar deze werknemers nu al aan het werk komen, geven een goede indicatie van de richting waar concrete mogelijkheden voor oudere werknemers aanwezig zijn. In de praktijk blijken sommige sectoren voor bepaalde functies ook graag oudere, ervaren werknemers in te zetten. Daarbij spelen vaak de kwaliteiten en competenties van veel oudere werknemers een doorslaggevende rol. Voorbeelden daarvan zijn de servicegerichtheid en geduld waarvan werkgevers aangeven dat zij dit vaker bij ouderen aantreffen. Uitgaande van de sectoren en de functies waar ouderen nu al werk vinden en waar zodoende mogelijk meer ouderen werk kunnen vinden, is verder nagegaan in welke van deze functies tekorten voorkomen. Als derde stap ging de aandacht uit naar de methodiek die gebruikt kan worden bij bemiddeling van ouderen naar kansrijke functies

De doelstelling van dit onderzoek is als volgt:

Het ondersteunen van oudere werknemers met een functionele beperking bij arbeidsparticipatie via vraaggerichte re-integratie naar kansrijke functies.

Om de doelstelling te realiseren zijn in dit onderzoek de volgende vragen beantwoord:

In welke (sub)sectoren en daarbinnen in welke functies is er behoefte aan ervaren, oudere werknemers bij wie een vlekje geen bezwaar is?

Welke ondersteuning is vervolgens nodig om de match tussen vraag (werkgever) en aanbod (oudere, gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer), zo mogelijk duurzaam, tot stand te brengen?

Voor de beantwoording van deze vragen is gebruik gemaakt van bestandsanalyses en van interviews met betrokken werkgevers en gespecialiseerde bemiddelaars. Voor de vraag naar de benodigde ondersteuning is gebruik gemaakt van een expertmeeting, van aanvullende deskresearch. In twee workshops zijn deze inzichten tenslotte aangescherpt.

## 1.2 Opzet en verloop project

Dit onderzoek bestond uit drie onderdelen:

1. Met behulp van bestandsanalyse een inventarisatie maken van kansrijke functies voor ouderen (met functionele beperkingen) waar ook vraag naar is. Voor de analyses is gebruik gemaakt van bestanden van UWV, CWI en de ABU.
2. Voor de geïdentificeerde kansrijke functies bij betrokken werkgevers nagaan welke kwalificaties voor deze functies gevraagd worden en welke belemmeringen werkgevers ervaren bij het werven enerzijds en bij het aannemen van ouderen met een functiebeperking anderzijds.
3. Opstellen van handreiking, mede op basis van aanvullende interviews met bemiddelaars.

### *Van handreiking naar workshop*

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode oktober 2007 – oktober 2008. Gedurende het onderzoek bleek in de contacten met de experts en de professionals van CWI en UWV dat er geen behoefte is aan een concrete, papieren handreiking. Er worden vanuit het ministerie van SZW en vanuit CWI verschillende projecten uitgevoerd om de noodzaak tot en de mogelijkheden van re-integratie van oudere werkzoekenden onder de aandacht te brengen. Deze projecten leveren ook stappenplannen, handreikingen e.d. op. De professional heeft meer behoefte aan persoonlijke scholing op het thema vraaggerichte re-integratie dan aan het volgende informatieblad. Naar aanleiding hiervan heeft dit project geen concrete handreiking op papier opgeleverd maar basismateriaal voor een workshop rond dit thema. De workshop is op de conferentie Talent 45+ op 12 november 2008 twee keer verzorgd door twee consultants van het onderzoeksteam van ECORYS en LEEFTijd. De inhoudelijke beantwoording van de onderzoeksvraag naar de benodigde ondersteuning om de om de match tussen vraag (werkgever) en aanbod (oudere, gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer), zo mogelijk duurzaam, tot stand te brengen is op basis van dit materiaal beantwoord.

## 1.3 Leeswijzer

De hoofdmoot van dit rapport wordt gevormd door hoofdstuk 2 met de resultaten van de bestandsanalyses waarmee kansrijke functies worden geïdentificeerd. Daarnaast zijn de ervaringen van de betrokken werkgevers opgenomen op grond waarvan de selectie kansrijke functies is bijgesteld. Hoofdstuk 3 gaat in op de benodigde ondersteuning bij het tot stand brengen van de match tussen de vraag van de werkgever en het aanbod van de oudere werknemer met functionele beperkingen. In de bijlagen zijn de achtergrondkenmerken van de oudere werkzoekenden met functionele beperkingen en de samenhang met re-integratiemogelijkheden opgenomen.

## 2 Bestandsanalyse re-integratie oudere werkzoekenden met functionele beperkingen.

### 2.1 Inleiding

Om die functies te analyseren waarin er vraag is naar ouderen met een functionele beperking, zijn analyses in twee stappen uitgevoerd:

1. Identificeren van sectoren en functies waar ouderen (al dan niet met een functionele beperking) werk vinden. Dit zijn de kansrijke functies.
2. Analyseren of er in deze sectoren sprake is van tekortfuncties waarvoor de vraag meer dan gemiddeld is. Deze functies hebben we aangeduid als tekortfuncties.

In schema ziet de analyse er als volgt uit.

#### Kader 2.1 Analyse kansrijke functies

Kansrijke sectoren → Kansrijke functies → Tekortfuncties

In 2.2 is aangegeven wat de kansrijke sectoren zijn met behulp van analyse van bestanden van UWV, CWI en de ABU. Gegeven de relatief grote rol die de uitzendbranche speelt bij de bemiddeling van ouderen is een aanvullende analyse van gegevens van deze branche gemaakt op basis van een bestand van de ABU.

### 2.2 Kansrijke sectoren

Op basis van gegevens van het UWV, CWI en de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) heeft ECORYS een aantal analyses verricht waarmee kansrijke sectoren, kansrijke functies en tekortfuncties voor oudere werkzoekenden met functionele beperkingen in kaart zijn gebracht.

Op basis van gegevens van het UWV is in kaart gebracht in welke sectoren (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten van 45 tot 65 jaar werk vinden. Daar blijkt dat relatief veel ouderen via de uitzendbranche aan het werk komen. Door gebruik van data van de ABU is

onderzocht in welke sectoren oudere werknemers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten via uitzendwerk instromen. Met data van CWI en het onderzoek vacatures in Nederland 2007<sup>2</sup> is vervolgens vastgesteld in welke sectoren vacatures vervuld worden door oudere werknemers. Vervolgens is na vaststelling van de kansrijke sectoren onderzocht om welke functies het gaat, dus in welke functies oudere werknemers werk vinden.

Na het vaststellen van kansrijke sectoren en daarbinnen van de kansrijke functies is bepaald in welke van deze functies er tekorten zijn op de arbeidsmarkt, dus waar moeilijk vervulbare vacatures zijn. Deze functies noemen we tekortfuncties.

## 2.2.1 UWV-bestand

### *Inleiding*

Op basis van gegevens van uitkeringsgerechtigden van het UWV heeft ECORYS een analyse verricht waarmee kansrijke sectoren voor oudere werkzoekenden met functionele beperkingen in kaart zijn gebracht. In verband met de wijzigingen in de loondoorbetalingsperiode en de wetwijzigingen in de WAO kon alleen gebruik gemaakt worden van het bestand over 2005. Van de ruim 435.000 personen tussen de 45 en 65 jaar die in december 2004 een volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ of Wajong) genoten, verrichtten 5.100 mensen (1,2%) exact één jaar later (december 2005) betaald werk. In deze paragraaf wordt beschreven in welke sectoren deze oudere (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten werk gevonden hebben. Sectoren waar absoluut gezien veel oudere (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten werk hebben gevonden, zijn aangemerkt als kansrijk.<sup>3</sup> Na het vaststellen van deze kansrijke sectoren is onderzocht welke factoren van invloed zijn op de re-integratie van de oudere (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

### *Sectoren waar ouderen met een functionele beperking werk vinden*

In Tabel 2.1 is de absolute verdeling weergegeven van sectoren waarin 5.100 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten een baan vinden. De tabel is uitgesplitst naar mannen (3.194) en vrouwen (1.906). Tussen 2004 en 2005 vonden 5.100 oudere werkzoekenden met een functionele beperking werk in 63 sectoren. Er zijn 78 personen die werk vonden in twee sectoren.

De meeste oudere (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vonden werk via:

- uitzendbureaus (16%) en in de
- gezondheidszorg (14%)

In het vervolg laten we zien in welke sectoren ouderen via uitzendbureaus werk vinden. In de gezondheidszorg vinden met name (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte vrouwen een

<sup>2</sup> CWI / ECORYS (2007) *Vacatures in Nederland 2007*.

<sup>3</sup> Doordat alleen naar het absolute en niet naar het relatieve aantal (t.o.v. andere werkhervatters) werkhervatters is gekeken, gaat het hier uitsluitend om de grotere sectoren. Omdat het beschikbare bestand alleen de gegevens van de 45-;ussers bevatte, was het niet mogelijk de baanvindkansen van de ouderen per sector te vergelijken met de kansen van de gehele populatie met functionele beperkingen. r

baan. Maar liefst 28 procent van de gere-integreerde vrouwen vond werk in de gezondheidszorg.

Daarnaast vinden veel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten werk in de

- detailhandel (396; 8%),
- zakelijke dienstverlening<sup>4</sup> II of III (381; 7%),
- werk en re-integratieprogramma's (369; 7%),
- transport (taxi / ambulancevervoer, 181 en overig goederenvervoer, 181; samen 7%)
- Reiniging (246; 5%)

Binnen de sector transport valt het op dat vooral mannen werk vinden in deze sector. Van de baanvinders in deze sector is 91 procent man en 9 procent vrouw. In de reiniging vinden (relatief) veel vrouwen werk.

---

<sup>4</sup> Zakelijke dienstverlening I omvat: Kantoren van advocaten, procureurs, notarissen, deurwaarders, accountants, belastingconsulenten en octroobureaus.

Zakelijke dienstverlening II omvat: bureaus in: reclame en advies, marketing en PR, efficiency en economisch advies, ingenieurs en architecten, software ontwikkeling en expertisebureaus.

Zakelijke dienstverlening III omvat: effecthandelaren, administratieve en trust kantoren, effectendepots, stamboekverenigingen, tussenpersonen bank- en verzekeringswezen, administratiekantoren, beheersmaatschappijen, ziekenhuisverplegingsverenigingen, journalistiek, nieuws- en persbureaus, verenigingskantoren, tolken en translateurs, recherchebureaus, incassobureaus, exploitatie onroerend goed, beheren en onderhouden van woningen door ingevolge de woningwet toegelaten woningcorporaties en publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties.

Tabel 2.1 (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikten ouder dan 45 jaar die binnen een jaar werk vinden,, naar sector (2004-2005), absoluut en %, N=5.100

Sector waarin werk is gevonden	Percentage	Absoluut	Mannen	Vrouwen
Uitzendbedrijven	15,5	804	521	283
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	14,2	734	198	548
Detailhandel en ambachten	7,6	396	217	179
Werk en (re)integratie	7,1	369	262	107
Reiniging	4,8	246	96	150
Horeca algemeen	4,3	221	146	76
Zakelijke dienstverlening II	3,8	199	123	76
Metaal- en technische bedrijfstakken	3,8	198	183	15
Zakelijke dienstverlening III	3,5	182	114	68
Taxi- en ambulancevervoer	3,5	181	158	23
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	3,5	181	171	10
Banken	3,2	168	116	52
Groothandel <sup>5</sup> II	2,9	149	125	27
Bouwbedrijf	2,8	145	142	3
Agrarisch bedrijf	2,2	115	88	27
Overheid, onderwijs en wetenschappen	1,8	92	38	54
Grootwinkelbedrijf	1,8	91	32	59
Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	1,4	73	50	23
Culturele instellingen	1,3	68	50	18
Groothandel I	1,2	60	50	10
Overige sectoren	9,5	490	355	135
<b>Totaal (N= 5.100 - 1.2%)</b>	<b>100</b>	<b>5.178</b>	<b>3.235</b>	<b>1.943</b>
Arbeidsongeschikten die geen baan vinden		431.542	237.428	194.114

Bron: Data UWV (2004 - 2005), bewerking ECORYS

## 2.2.2 ABU-bestand

### *Inleiding*

De analyse van het UWV bestand laat zien dat 15,5 procent van de 5.100 baanvinders werk vindt via een uitzendbureau. Op basis van gegevens uit het Instroomonderzoek Uitzendkrachten 2006, dat ECORYS tweejaarlijks uitvoert in opdracht van de ABU, is verder onderzocht in welke sectoren oudere werknemers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten instromen via uitzendbureaus. Daarbij is nagegaan of de instroom in de sectoren verschilt naar leeftijd en naar geslacht en of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten in andere sectoren instromen dan de overige groep uitzendkrachten. Tenslotte is geanalyseerd of deze twee groepen, ouderen met en zonder (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering, verschillen naar een aantal achtergrondkenmerken.

<sup>5</sup> Groothandel I omvat: groothandel in bouwmaterialen, technische producten en metalen en bandengroothandel  
Groothandel II omvat: overige groothandel (exclusief groothandel in vlees/slachtafval en hout), tussenpersonen t.b.v. de handel, coöperatieve aan- en verkoopverenigingen, fruitpachtersbedrijf en veilingen op het gebied van het land- en tuinbouwbedrijf, alsmede eiermijnen.



### *Sectoren waar relatief veel ouderen via uitzendwerk werken*

Om te achterhalen in welke sectoren verhoudingsgewijs veel uitzendkrachten van 45 jaar en ouder instromen, is in Tabel 2.2 een overzicht van de procentuele verdeling van instroom per sector gegeven. De verdeling is weergegeven voor uitzendkrachten van 45 jaar en ouder en voor het totale bestand van uitzendkrachten. Door de percentages in de kolom voor werknemers van 45 jaar en ouder te vergelijken met de totaalkolom, is het mogelijk om de sectoren te identificeren waar ouderen relatief vaker dan andere uitzendkrachten werk vinden en die dus kansrijk zijn voor ouderen. Hierbij is uitgegaan van een verschil van 1 procentpunt. Uit de tabel blijkt dat de volgende sectoren relatief kansrijk zijn voor uitzendkrachten van 45 jaar en ouder:

- metaal
- transport
- overige zakelijke dienstverlening
- openbaar bestuur
- onderwijs
- gezondheidszorg

De tabel laat verder zien dat de verdeling van 45-plussers over de verschillende sectoren niet heel sterk afwijkt van de totale verdeling. Er zijn ook een aantal sectoren waarin 45-plussers zijn ondervertegenwoordigd. De volgende sectoren kunnen op basis hiervan als minder kansrijk voor oudere uitzendkrachten worden aangemerkt:

- detailhandel
- groothandel
- financiële dienstverlening
- horeca
- post en telecom

### *Mannen en vrouwen*

Het is mogelijk om Tabel 2.2 verder uit te splitsen naar mannen en vrouwen. Deze uitsplitsing is gemaakt, maar niet in een tabel opgenomen. Vergeleken met alle mannelijke uitzendkrachten komen mannen van 45 jaar en ouder vaker terecht in de sectoren metaal, overige industrie, transport, openbaar bestuur en onderwijs.<sup>6</sup> Het verschil is vooral groot in de sectoren metaal en transport (ruim 4 procentpunt verschil). Vrouwen van 45 en ouder vinden vergeleken met alle vrouwelijke uitzendkrachten vaker werk in de metaal, het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg. Het verschil is het grootst in de zorgsector (3,3 procentpunt).

---

<sup>6</sup> We spreken van een verschil wanneer het aandeel oudere mannen of vrouwen dat werk vindt in een sector 1 procentpunt hoger of lager ligt dan het aandeel van alle mannelijke of vrouwelijke uitzendkrachten dat werk vindt in die sector.

Tabel 2.2 Plaatsing uitzendkrachten 45 jaar en ouder, naar sector (2006)

	45 jaar en ouder n=1756	Totaal (alle leeftijden) n=15230
Overig	17,3%	19,0%
<b>Openbaar bestuur (overheid)</b>	<b>9,3%</b>	<b>7,1%</b>
<b>Overige zakelijke dienstverlening</b>	<b>8,8%</b>	<b>7,7%</b>
<b>Gezondheidszorg</b>	<b>8,0%</b>	<b>5,2%</b>
<b>Transport</b>	<b>7,6%</b>	<b>6,4%</b>
<b>Metaalindustrie</b>	<b>6,8%</b>	<b>4,3%</b>
Overige industrie	6,8%	6,2%
Financiële dienstverlening	5,1%	8,5%
Post en telecom	5,0%	6,6%
<b>Onderwijs</b>	<b>4,7%</b>	<b>2,3%</b>
Horeca	4,2%	5,7%
Voeding en genotmiddelenindustrie	3,9%	4,3%
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	2,6%	2,6%
Groothandel	2,3%	3,6%
Chemische industrie	2,2%	1,9%
Automatisering	1,9%	2,8%
Landbouw en visserij	1,3%	1,4%
Detailhandel	1,0%	2,3%
Weet niet / Zegt niet	0,9%	2,0%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron: Data ABU, bewerking ECORYS

### *Uitstroom uit de WAO naar uitzendwerk*

De respondenten van het *Instroomonderzoek* is gevraagd naar hun situatie direct voorafgaand aan het vinden van de uitzendbaan. Een klein percentage van de uitzendkrachten heeft aangegeven uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid te zijn ingestroomd in werk. Deze groep uitzendkrachten is vergeleken met de overige uitzendkrachten. Uitzendkrachten jonger dan 45 jaar zijn hierbij buiten beschouwing gelaten. Uit deze analyse blijkt dat in sommige sectoren meer uitzendkrachten zijn ingestroomd uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid dan in andere sectoren. Tabel 2.3 geeft weer in welke sectoren relatief veel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten werk hebben gevonden. In vijf sectoren is deze groep uitzendkrachten kansrijk. Het gaat om de sectoren:

- overige industrie
- bouwnijverheid en installatiebedrijven
- voeding- en genotmiddelenindustrie
- groothandel
- horeca
- gezondheidszorg

Er zijn ook een aantal sectoren waar relatief weinig oudere uitzendkrachten instromen uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De sector post en telecom en de

sector transport bieden volgens de analyse weinig kansen aan deze groep uitzendkrachten. Transport is dus wel een kansrijke sector voor oudere mannelijke uitzendkrachten, maar niet als zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn. Voor de horeca geldt juist het omgekeerde: oudere uitzendkrachten hebben daar minder kansen dan gemiddeld, maar de gedeeltelijk arbeidsongeschikte uitzendkrachten hebben meer kans dan de gemiddelde oudere uitzendkracht. Tot slot is het belangrijk om op te merken dat het aantal uitzendkrachten van 45 jaar en ouder afkomstig uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid dat in de analyse is opgenomen, onvoldoende is om betrouwbare statistische uitspraken te doen over verschillen naar sector.

Tabel 2.3 De verdeling van oudere uitzendkrachten over sectoren, uitgesplitst naar oudere uitzendkrachten die al dan niet zijn ingestroomd uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

	Uitzendkrachten afkomstig uit situatie van (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) n=176	Overige uitzendkrachten n=15054	Totaal
Weet niet / Zegt niet	0,0%	1,0%	0,9%
Landbouw en visserij	1,9%	1,3%	1,3%
<b>Voeding en genotmiddelenindustrie</b>	<b>5,5%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,9%</b>
Chemische industrie	2,0%	2,2%	2,2%
Metaalindustrie	6,0%	6,9%	6,8%
<b>Overige industrie</b>	<b>10,9%</b>	<b>6,7%</b>	<b>6,8%</b>
<b>Bouwnijverheid en installatiebedrijven</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,5%</b>	<b>2,6%</b>
Detailhandel	0,0%	1,0%	1,0%
<b>Groothandel</b>	<b>5,9%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,3%</b>
<b>Horeca</b>	<b>13,3%</b>	<b>3,9%</b>	<b>4,2%</b>
Transport	2,9%	7,8%	7,6%
Post en telecom	1,8%	5,1%	5,0%
Financiële dienstverlening	2,9%	5,1%	5,1%
Automatisering	2,6%	1,9%	1,9%
Overige zakelijke dienstverlening	6,5%	8,9%	8,8%
Openbaar bestuur (overheid)	9,5%	9,3%	9,3%
Onderwijs	5,1%	4,7%	4,7%
<b>Gezondheidszorg</b>	<b>15,7%</b>	<b>7,8%</b>	<b>8,0%</b>
Overig	3,8%	17,7%	17,3%
<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron: ABU, bewerking ECORYS

### 2.2.3 CWI-bestand

In het vacatureonderzoek dat voor CWI wordt uitgevoerd, wordt een andere leeftijds aanduiding in 3 categorieën gehanteerd, waarbij 40 jaar en 55 jaar de grenzen zijn. Het onderscheid dat we tot nu toe maakten in werknemers ouder en jonger dan 45 jaar kan hier niet gebruikt worden. Van alle vacatures die in 2005 door het CWI zijn

vervuld, zijn 165.000 vacatures vervuld door werkzoekenden ouder dan 40 jaar. Tabel 2.4 laat zien dat dit slechts 16 procent van de vacatures betreft, 15 procent van alle vacatures is vervuld door een werkzoekende van 40 tot en met 54 jaar en slechts 1 procent is vervuld door een werkzoekende van 55 jaar of ouder. Het grootste deel van de vacatures die in dat jaar zijn ontstaan, 84 procent, is door werkzoekenden jonger dan 40 vervuld. De kans van niet-werkende werkzoekenden op een baan neemt sterk af naarmate iemand ouder is. De kans op een baan voor werkloze 55-plussers is zeer klein. Per eind juni 2005 zijn er bijna 127.000 niet-werkende werkzoekenden van 55 jaar en ouder bij CWI ingeschreven. In 2005 zijn 7.300 personen zonder baan van 55 jaar en ouder (6%) aangenomen. Het beeld voor niet-werkende werkzoekenden van 40 jaar en ouder is vergelijkbaar, maar minder scherp.

De oudere werkzoekenden vinden via CWI in absolute termen vooral werk in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de handel en horeca en in relatieve termen (d.i. ten opzichte van andere werkzoekenden) vooral bij de overheid en in mindere mate in de industrie.

Tabel 2.4 Vervulde vacatures in sectoren naar leeftijd (N=1.007.000)

Sector	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal (alle leeftijden)
Agrarisch	4%	3%	4%
Industrie	9%	10%	7%
Bouw	5%	8%	5%
Handel, Horeca	27%	11%	26%
Zakelijke diensten	36%	31%	40%
Overheid	15%	31%	13%
Overige diensten	4%	6%	5%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal rijpercentage	15%	1%	100%

Bron: CWI 2005, bewerking ECORYS

### 2.2.4 Kansrijke sectoren

In dit hoofdstuk is een analyse verricht op basis van bestanden van UWV, de ABU en het CWI. Van de 435.000 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten van 45 jaar en ouder vindt in 2005 1.2 procent een baan. De meesten vinden werk via een uitzendbureau, in de gezondheidszorg (vooral vrouwen), in de detailhandel, via een werk- en re-integratieprogramma of in de transportsector (vooral mannen). Degenen die via uitzendbureaus werk vinden doen dat vooral in de metaalindustrie, de transport, het openbaar bestuur, het onderwijs, de gezondheidszorg en de overige zakelijke dienstverlening.

De oudere werkzoekenden vinden via CWI vaak werk in de zakelijke dienstverlening, bij de overheid en in de handel en horeca. Vergeleken met de sectoren waar werkzoekenden van alle leeftijden werk vinden, zijn de kansen voor ouderen groter in de industrie en bij de overheid.

Het resultaat van de analyse van de bestanden van UWV, de ABU en het CWI is dat oudere (arbeidsongeschikte) werkzoekenden vooral werk vinden in:

- de gezondheidszorg,
- het onderwijs
- het openbaar bestuur
- transport
- industrie
- overige zakelijke dienstverlening

Van deze zes sectoren worden de gezondheidszorgen openbaar bestuur door de meeste bronnen ondersteund en wordt de sector transport door enkele bronnen ondersteund. Met deze kansrijke sectoren als uitgangspunt is met behulp van het CWI-bestand onderzocht in welke functies de werkzoekenden in deze kansrijke sectoren werk vinden.

## 2.3 Kansrijke functies

In het vacatureonderzoek van CWI dat door ECORYS is uitgevoerd zijn werkgevers niet alleen gevraagd naar het aantal vervulde vacatures, maar ook naar de functie van de vervulde vacatures. Werkgevers hebben 1.444 keer een functie genoemd van een vacature die vervuld was door een oudere werkzoekende. Binnen de hierboven beschreven kansrijke sectoren (openbaar bestuur (overheid), gezondheidszorg, onderwijs, overige zakelijke dienstverlening en industrie) is onderzocht welke functies het meest voorkomen onder de vacatures die vervuld zijn door werkzoekenden van 40 jaar of ouder.<sup>7</sup> Hierbij is uitgegaan van de absolute aantallen.<sup>8</sup>

Tabel 2.5 Meest voorkomende vacatures vervuld door werkzoekende van 40 jaar of ouder (n=1.444)

Sector	Functie
Overheid (openbaar bestuur)	Beleidsmedewerker Afdelingshoofd Administratief medewerker
Onderwijs	Docent
Gezondheidszorg	Verzorgende
Zakelijke dienstverlening	Chauffeur Interieur verzorger Secretaresse / receptioniste Administratief medewerker
Industrie	Productiemedewerker / magazijnmedewerker Afdelingshoofd/manager Verkoopmedewerker Administratief medewerker

<sup>7</sup> De sector transport is niet apart onderscheiden in deze CWI-database en maakt zowel onderdeel uit van de industrie als van de zakelijke dienstverlening. De analyse in tabel 2.5 laat zien dat in de zakelijke dienstverlening wel de functie van chauffeur wordt genoemd, maar dat in de industrie geen transportfuncties worden genoemd.

<sup>8</sup> Het gaat hier om sectoren waarin relatief veel oudere (en gedeeltelijk arbeidsongeschikte) werkzoekenden werk vinden. Binnen deze relatief kansrijke sectoren is vervolgens in absolute termen gekeken waar deze mensen werk vinden.

Deze analyse heeft als nadeel dat niet-gevulde vacatures niet worden meegenomen in deze analyse en dus niet in beeld zijn. In de metaalindustrie worden vooral veel vacatures vervuld door administratieve- en productiemedewerkers op mbo niveau en op een hoger niveau door afdelingshoofden en managers. We zagen hier weinig technische vacatures die vervuld zijn. Dit kan een gevolg zijn van moeilijk vervulbare vacatures voor technisch personeel. Dit onderzoek gaat uit van kansrijke functies en niet van moeilijk vervulbare vacatures. Tabel 2.6 geeft de top tien van kansrijke functies op basis van vervulde vacatures door personen van 40 jaar en ouder. Gegeven het CWI bestand dat voor deze analyse beschikbaar is, gaat het om functies voor de brede groep van werkzoekenden van 40 jaar en ouder en niet om de smallere doelgroep van dit onderzoek: oudere en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werkzoekenden van 45 jaar en ouder. De kansrijke functies die we in tabel 2.6 aanduiden zijn zodoende als een indicatie voor de kansrijke functies voor de oudere en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werkzoekenden van 45 jaar en ouder te beschouwen.

Tabel 2.6 Kansrijke functies voor werkzoekenden van 40 jaar en ouder (N=1.444) op basis van vervulde vacatures in 2005 (alfabetische volgorde)

	Kansrijke Functies
1	Administratief medewerker
2	Afdelingshoofd / manager
3	Beleidsmedewerker
4	Chauffeur
5	Docent
6	Productiemedewerker / magazijnmedewerker
7	Schoonmaker
8	Secretaresse / receptioniste
9	Verkoopmedewerker (meerderheid in winkels)
10	Verzorgende

Bron: CWI-bestand – bewerking ECORYS

Bij de selectie van deze kansrijke functies is geen rekening gehouden met het gevraagde opleidingsniveau. Van de functie afdelingshoofd/manager is duidelijk dat dit binnen de kansrijke sector overheid een functie is waar werkzoekenden van 40 jaar en ouder aan de slag kunnen, maar dat dit tegelijkertijd slechts weggelegd is voor de groep hoger opgeleiden daarbinnen.

## 2.4 Tekortberoepen

### 2.4.1 Tekortberoepen geïdentificeerd

Voor de tien functies die als kansrijk zijn aangemerkt, is door middel van informatie van het CWI nagegaan in hoeverre er tekorten op de arbeidsmarkt zijn. Het is van belang dat degenen die bij de re-integratie van oudere arbeidsongeschikten betrokken zijn zelf deze informatie kunnen actualiseren. Deze paragraaf beschrijft hoe de verhouding van vacatures ten opzichte van het aantal niet-werkende werkzoekenden per functie kan

worden achterhaald. Tenslotte gaan we voor de tien geïdentificeerde functies na in hoeverre er sprake is van krapte op de huidige arbeidsmarkt.

Het is van belang om hier aan te tekenen dat van de niet-werkende werkzoekenden slechts een deel is ingeschreven bij het CWI en dat niet alle openstaande vacatures bij het CWI worden gemeld. Het is met name zo dat vacatures voor hoger opgeleiden bij het CWI ondervertegenwoordigd zijn. De verhouding openstaande vacatures ten opzichte van het aantal werkzoekenden is daardoor geen betrouwbare indicator voor functies op hbo-niveau en hoger.

### *Krapte-indicator*

Het CWI heeft een krapte-indicator ontwikkeld, waarmee voor functies tot en met mbo-niveau snel kan worden nagegaan hoe ruim of krap de arbeidsmarkt is. De krapte-indicator kan worden geraadpleegd via:

[http://62.58.132.172/panorama/Krapte\\_Indicator\\_2007.asp](http://62.58.132.172/panorama/Krapte_Indicator_2007.asp)

Op de website worden automatisch de meest recente gegevens geselecteerd. Eventueel is het mogelijk om gegevens van een minder recente maand of jaar te raadplegen. In het beginscherm staat een lijst met beroepsgroepen waaruit gekozen kan worden. Per beroepsgroep wordt het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurende niet-werkende werkzoekenden weergegeven<sup>9</sup>. Het quotiënt van deze twee cijfers vormt een indicatie voor de krapte op de arbeidsmarkt voor de gehele functiegroep. Deze indicator en typering ervan is naast de cijfers over vacatures en werkzoekenden weergegeven.

"De krapte-indicator wordt als volgt berekend: 'het aantal bij CWI openstaande vacatures' (V) gedeeld door 'het aantal niet-werkende werkzoekenden dat korter dan zes maanden ingeschreven staat' (A). De som van V + A moet, vanwege de representativiteit, minimaal twintig waarnemingen omvatten. Voor de kraptebepaling (V gedeeld door A) van de arbeidsmarkt worden verder de volgende normen gehanteerd:

- zeer ruim (0 - 0,24)
- ruim (0,25 - 0,39)
- gemiddeld (0,40 - 0,54)
- krap (0,55 - 0,69)
- zeer krap (0,70 en hoger)"

Door met de muis op een functiegroep te dubbelklikken, wordt een nieuw venster geopend. Door hier te kiezen voor de dimensie beroep, kan worden ingezoomd op de individuele beroepen binnen de functiegroep. Het resultaat hiervan is een lijst van beroepen en een indicatie van krapte per beroep binnen de functiegroep. Het is overigens ook mogelijk om te kiezen voor de dimensie regio, waarmee een uitsplitsing naar RPA-regio kan worden gemaakt.

Naast het gebruik van de krapte-indicator kan ook handmatig een vergelijking van vacatures en werkzoekenden per beroep of selectie van beroepen gemaakt worden. Het

---

<sup>9</sup> Er wordt alleen rekening gehouden met kortdurend nww-ers omdat van langdurig werkzoekenden wordt verwacht dat zij ook buiten hun eigen beroep werk zoeken..

maken van een eigen selectie beroepen werkt niet optimaal via de website van de krapte-indicator. Ook is de krapte-indicator niet beschikbaar voor beroepen van hbo- of universitair niveau. Indien gewenst kan handmatig worden berekend hoe krap of ruim de arbeidsmarkt voor een (groep) beroepen is. Via de onderstaande link naar een tweede website van het CWI kan het aantal openstaande vacatures worden achterhaald:

[http://62.58.132.172/panorama/vacatures\\_2007.asp](http://62.58.132.172/panorama/vacatures_2007.asp)

Het aantal kortdurend werkzoekenden kan ook via een CWI-website worden bepaald:

[http://62.58.132.172/panorama/werkzoekenden\\_2007.asp](http://62.58.132.172/panorama/werkzoekenden_2007.asp)

Voor de vergelijkbaarheid met de krapte-indicator is het zaak om hier een selectie van kortdurend werkzoekenden te maken. Dit kan met behulp van de knop 'werkloosheidsduur'. Met een klik op de knop kunnen werkzoekenden die zes maanden of korter staan ingeschreven, worden geselecteerd.

Voor de tien kansrijke functies die in de vorige paragraaf zijn geïdentificeerd, is nagegaan of er al dan niet krapte is volgens actuele arbeidsmarkt cijfers.

Tabel 2.7 Het aantal openstaande vacatures en niet-werkende werkzoekenden per kansrijke functie en bijbehorende krapte-indicatie, 2007

Kansrijke Functies	Openstaande vacatures	NWW kortdurend	Krapte-indicatie	Typering
Chauffeur	3015	3403	0,89	Zeer krap
Verzorgenden	2976	4564	0,65	Krap
Verkoopmedewerkers (meerderheid in winkels)	4039	6420	0,63	Krap
Schoonmaak	2237	6314	0,35	Ruim
Secretaresse / receptioniste	175	592	0,30	Ruim
Administratief medewerker	1808	6763	0,27	Ruim
Productiemedewerker / magazijnmedewerker	3024	12513	0,24	Zeer ruim
Afdelingshoofd / management *	219	1013	0,22	Zeer ruim
Docent *	528	2630	0,20	Zeer ruim
Beleidsmedewerker **	-	-	-	-

\* Deze functies betreffen beroepen op hbo-niveau of hoger. Aangezien vacatures voor beroepen van dit niveau naar verhouding weinig worden aangemeld, is de krapte-indicatie niet betrouwbaar.

\*\* De functie beleidsmedewerker bevat een te grote groep beroepen voor een selectie. Ook gaat het om beroepen van hbo-niveau of hoger.

Bron: CWI, november 2007, bewerking ECORYS

Van de tien geïdentificeerde functies is de verhouding tussen openstaande vacatures en niet-werkende werkzoekenden het grootst voor chauffeurs.<sup>10</sup> Volgens de typologie van

<sup>10</sup> Het is aannemelijk dat de krapte indicator voor deze functie in 2009 is veranderd onder invloed van de economische crisis.



het CWI is de arbeidsmarkt zeer krap voor dit beroep. De vraag naar verzorgenden en verkoopmedewerkers is eveneens groot. Deze twee beroepen kunnen volgens de typologie als krap worden aangemerkt. De arbeidsmarkt is voor de overige kansrijke functies niet krap. De verhouding vacatures in relatie tot het aantal werkzoekenden is volgens CWI-cijfers van november 2007 dusdanig dat de arbeidsmarkt juist ruim is voor deze functies. Dit geldt ook voor de functie van administratief medewerker, ook al is deze functie in drie van de vier kansrijke sectoren een kansrijke functie (zie pagina 18). Dit hangt echter samen met de breedte van de functiebenaming en het feit dat deze functie veel voorkomt.

De kansrijke tekortberoepen zijn:

- Chauffeur
- Verkoopmedewerker
- Verzorgende

Daarnaast hebben we de functie ‘docent’ in onze nadere analyses opgenomen omdat dit wel een kansrijke functie bleek en de krapte-indicator slechts tot functies op mbo-niveau informatief is. Wij hebben deze functie op voorhand niet uitgesloten, hoewel het de vraag is of deze hogere functie relevant is voor de doelgroep van werkzoekenden van 45 jaar en ouder met een functionele beperking.

#### 2.4.2 Tekortberoepen beoordeeld door intermediairs en werkgevers

Voor dit onderzoek zijn drie intermediairs geïnterviewd die gespecialiseerd zijn in het bemiddelen van oudere werkzoekenden of in het bemiddelen van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de richting van tekortberoep. Daarnaast is gesproken met zes personeelsadviseurs in de sectoren van de tekortberoepen. Het betrof werkgevers van chauffeurs, verzorgenden, telefonische verkoopmedewerkers en docenten. In deze interviews is met de werkgevers en intermediairs gesproken over:

- Motieven en belemmeringen van werkgevers bij het aannemen van oudere werkzoekenden in kansrijke tekortberoepen in het algemeen en specifiek in een situatie van arbeidsongeschiktheid.
- Competenties van oudere werknemers
- Voorzieningen en vergoedingen bij het aannemen van werkzoekenden met een functionele beperking

##### *Motieven werkgevers*

De geïnterviewde werkgevers gaven unaniem aan dat het belangrijk is dat sollicitanten open zijn over beperkingen. Werkgevers van de kansrijke tekortberoepen geven aan dat zij inderdaad oudere werknemers in dienst hebben en oudere werkzoekenden ook aannemen. Krapte op de arbeidsmarkt speelt daarbij wel een rol, de voorkeur gaat vaak uit naar een andere leeftijdscategorie, die ondervertegenwoordigd is in het bedrijf. Verder geven de personeelsadviseurs aan dat een financiële prikkel bij het aannemen van arbeidsongeschikten interessant kan zijn, maar dat dit geen reden is om iemand aan te nemen. Werkzoekenden moeten beschikken over de juiste diploma's en / of competenties.

De motieven voor het aannemen van oudere werkzoekenden of voor het aannemen van werknemers met een functionele beperking kunnen verschillen. Tabel 2.8 bevat het overzicht van de motieven en van de ervaren belemmeringen die betrekking hebben op het aannemen van oudere werkzoekenden.

Tabel 2.8 Motieven en belemmeringen bij het aannemen van oudere werkzoekenden naar tekortberoepen

Werkgever van tekortberoep	Motieven aannemen van oudere werkzoekende	Belemmeringen aannemen van oudere werkzoekenden
Chauffeur (groepsreizen)	Krappe arbeidsmarkt Minder ziekmeldingen	Werkzoekenden ouder dan 62 jaar worden niet aangenomen, i.v.m. opleidingskosten
Verkoopmedewerker (telefonisch)	Krappe arbeidsmarkt Meer luistervaardig Meer communicatief inzicht Flexibel inzetbaar	Minder productkennis
Verzorgende (verzorgingshuis)	Krappe arbeidsmarkt Meer geduld Meer affiniteit met de doelgroep Flexibel inzetbaar	Lichamelijk zwaar beroep Extra verlof voor 55+ ers
Docent (po en mbo)	Krappe arbeidsmarkt Vaker 32 uur of meer beschikbaar Meer specifieke competenties: klassieke talen	Voorkeur voor middengroep 30 – 45 jaar (nu ondervetegenwoordigd in personeelsbestand)

Werkgevers is ook gevraagd naar motieven en belemmeringen bij het aannemen van arbeidsongeschikte werkzoekenden. In tabel 2.9 zijn deze motieven en belemmeringen weergegeven uitgesplitst naar tekortberoepen.

Tabel 2.9 Motieven en belemmeringen bij het aannemen van werkzoekenden vanuit een situatie van arbeidsongeschiktheid naar tekortberoepen

Werkgever van tekortberoep	Motieven aannemen werkzoekenden met ao uitkering	Belemmeringen aannemen van werkzoekenden met ao uitkering
Chauffeur (groepsreizen)	Krappe arbeidsmarkt Medische en psychologische keuring is doorslaggevend, niet het ao-verleden	
Verkoopmedewerker (telefonisch)	Krappe arbeidsmarkt Financiële prikkel is interessant	Snelle bemiddeling is noodzakelijk, daarom: liever een uitzendbureau dan re-integratiebureau
Verzorgende (verzorgingshuis)	Krappe arbeidsmarkt	Oorzaak ao belangrijk: Klachten bewegingsapparaat (ivm fysieke belasting bij het beroep) Recent psychische klachten (zware problematiek van de doelgroep)
Docent (po en mbo)	Psychische klachten in de privésfeer (bijv. echtscheiding) of lichamelijke beperking is niet een belemmering	Oorzaak ao belangrijk: Psychisch werkgerelateerde klachten Recente werkervaring is belangrijk Ervaring met zij instromers met onvoldoende competenties

Naast werkgevers hebben we drie intermediairs geïnterviewd. We hebben gesproken met een re-integratiebedrijf in de logistieke sector (chauffeurs) en een uitzendbureau dat oudere werkzoekenden bemiddelt en een bemiddelaar naar het onderwijs. Alle drie hebben zij ervaringen met het bemiddelen van arbeidsongeschikte oudere werkzoekenden. Deze interviews bevestigen de bevindingen uit de gesprekken met de werkgevers. Bovendien vallen een aantal zaken in het bijzonder op:

- Onderwijsinstellingen worden als terughoudend beschouwd door intermediairs bij het aannemen van zij-instromers omdat zij-instromers doorgaans hoge salariseisen hebben.
- Werkzoekende chauffeurs met zware rugklachten zijn moeilijk bemiddelbaar.
- Positieve eigenschappen van oudere werknemers worden benadrukt, ze zijn flexibel inzetbaar (bijvoorbeeld geen noodzaak om vrij te zijn in de schoolvakanties), ze melden zich niet vaak ziek, het zijn geen jobhoppers, hebben veel kennis en kunnen die kennis overdragen.

Tot slot valt op dat werkgevers en intermediairs wel weten dat er mogelijkheden zijn voor vergoedingen en voorzieningen bij het aannemen van mensen met functionele beperkingen, maar dat de inhoud en details van de regelingen vaak onbekend zijn. De belangrijkste reden die daarvoor gegeven wordt is dat het teveel moeite kost om zich daarin te verdiepen, omdat de regelingen te vaak wijzigen. Een uitzendbureau benadrukt de expertise van de werkzoekende en besteedt bewust geen aandacht aan dergelijke voorzieningen, om geen nadruk te leggen op functionele beperkingen.

### 2.4.3 Conclusie

Uit de interviews met werkgevers en intermediairs blijkt dat de door ons gesignaleerde kansrijke tekortfuncties inderdaad kansrijk zijn voor oudere werkzoekenden. De meeste geïnterviewde werkgevers geven echter ook aan dat zij terughoudend zijn in het aannemen van werkzoekenden vanuit een situatie van arbeidsongeschiktheid. Voor een deel kan dit veroorzaakt worden doordat in de selectie van de kansrijke tekortfuncties de mogelijkheden voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten niet meegenomen konden worden. Wel waren de functies die geselecteerd werden kernfuncties in de sectoren waar oudere werkzoekenden met een functionele beperking werk vinden. Redenen voor de terughoudendheid in het aannemen van werkzoekenden met een functionele beperking liggen in de beperkte mogelijkheden voor snelle bemiddeling of in de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. De complexiteit van re-integratie van oudere werkzoekenden met functionele beperkingen speelt dus een grote rol en is niet alleen op te lossen door uit te gaan van vraaggerichte re-integratie. Overeind blijft echter dat er sectoren en beroepen zijn die kansrijker zijn dan andere. In de door ons vastgestelde kansrijke functies re-integreren oudere werkzoekenden vaker dan in andere functies. We hebben daarom onze uitkomsten voorgelegd aan een aantal deskundigen op dit gebied.

## 2.5 Expertbijeenkomst en interviews

### *Toch geen handreiking*

Na deze inventarisatie van kansrijke functies is een expertbijeenkomst georganiseerd en zijn enkele aanvullende interviews met sleutelfiguren gehouden met als doel de inhoud en de vorm van de handreiking te bespreken. Al snel bleek dat er geen behoefte bestond aan een handreiking op zich maar dat de informatie over vraaggerichte re-integratie en kansrijke functies wel relevant was en toegankelijk moest zijn

### *Kansrijke functies volgens de experts*

Aan de expertbijeenkomst hebben betrokkenen van uitzendbureau Oudstanding en UWV deelgenomen (een arbeidsdeskundige en een re-integratiecoach). Daarnaast zijn expertinterviews gehouden met Peter Stoks van CWI 45 plus en Dick Schuur van het , AKO kernteam.

De deskundigen herkenden de door ons gevonden kansrijke functies. Zelf zouden zij echter niet uit gaan van de kansrijke tekortfuncties: chauffeur, verzorgende, verkoopmedewerker en docent. Hiervoor zijn per functie een aantal redenen genoemd.

Verkoopmedewerkers en met name telefonische verkopers krijgen vaak een laag salaris en hebben daarnaast bonusregelingen. Het werken met targets is vaak niet geschikt voor oudere werkzoekenden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ze hebben moeite om de targets te realiseren of ervaren teveel druk. Oudstanding kent callcentres die werken zonder targets en werknemers in vaste dienst nemen (inbound).

De functie van verzorgende is mentaal en fysiek zwaar. Patiënten moeten vaak worden opgetild. Er is veel sprake van sociale problematiek en bewoners van verzorgingshuizen zitten in de laatste levensfase waardoor medewerkers regelmatig met de dood worden

geconfronteerd. Dit maakt het beroep een zwaar beroep. Voor gekwalificeerde medewerkers (met mbo-niveau 4) biedt deze functie kansen, mits de functionele beperkingen dit niet in de weg staan.

Chauffeurs kunnen indien zij medisch zijn goedgekeurd volgens de deskundigen inderdaad goed bemiddeld worden naar de logistieke sector. Het komt volgens hen echter vaak voor dat chauffeurs die arbeidsongeschikt raken nooit meer medisch goedgekeurd worden voor de functie van chauffeur.

Betrokkenen hebben weinig ervaring met het bemiddelen van docenten. Een enkele keer lukt het om iemand als zij-instromer naar het ROC te bemiddelen, maar dan in de functie van praktijkbegeleider, bijvoorbeeld leerlingen leren lassen in de praktijkruimte.

Volgens de deskundigen zijn de volgende functies het meest kansrijk voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking:

- productiemedewerker / magazijnmedewerker (ook heftruckchauffeur),
- secretaresse / receptioniste,
- administratief medewerker
- beveiligingsmedewerker
- klusjesman in representatieve omgeving, bijvoorbeeld hotels

### *Conclusie*

De confrontatie van de selectie van kansrijke (tekort)functies met de ervaringen van de experts, leert dat het tekort op de arbeidsmarkt nauwelijks een rol speelt bij de kansrijkheid van functies voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking. Van de vijf door de experts geïdentificeerde kansrijke functies, lieten de bestandsanalyses drie functies ook als kansrijk zien, namelijk:

- productiemedewerker / magazijnmedewerker (ook heftruckchauffeur),
- secretaresse / receptioniste,
- administratief medewerker

Deze veelvoorkomende functies zijn als kansrijk voor de doelgroep aan te merken. Daarnaast zijn de functies beveiligingsmedewerker en klusjesman kansrijk volgens de experts maar zijn te specifiek om op basis van de bestanden geïdentificeerd te worden. Gegeven de ervaringen van de experts is het zinvol bij bemiddeling ook deze functies op het netvlies te hebben.

Kansrijke functies voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking zijn zodoende veelvoorkomende functies in de sectoren overheid, overige zakelijke dienstverlening en industrie.

## 3 Ondersteuning bij bemiddeling doelgroep

### 3.1 Aanpak ondersteuning

Na het vaststellen van de kansrijke functies ging het in dit onderzoek om de vraag welke ondersteuning vervolgens nodig is om de match tussen vraag (werkgever) en aanbod (oudere, gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer) tot stand te brengen. Deze vraag diende concrete inzichten te leveren waar bemiddelaars mee aan de slag kunnen. Voor de beantwoording van deze vraag is gebruik gemaakt van de expertmeeting en van aanvullende deskresearch. Op basis van de resultaten van de analyse van de kansrijke functies en deze inzichten is een workshop ontwikkeld voor bemiddelaars van UWV en CWI (UWV Werkbedrijf). Deze workshop is twee keer gegeven op de conferentie Talent 45+ in november 2008. De aanpak van de ondersteuning die in dit hoofdstuk is weergegeven bevat de weerslag van deze bronnen (expertmeeting en deskresearch) geïntegreerd met de ervaringen van de workshops. De ondersteuning bestaat uit twee onderdelen: het bewust maken van beeldvorming bij bemiddelaars zelf en een set acties om vraaggerichte re-integratie van oudere werkzoekenden met een functionele beperking te realiseren.

### 3.2 Beeldvorming

#### *Beeldvorming bij drie actoren*

Vraaggerichte re-integratie van een bepaalde doelgroep veronderstelt vraag naar deze werkzoekenden. Werkgevers zijn niet op zoek naar werkzoekenden, maar werkgevers zoeken personeel. Vraaggerichte re-integratie vraagt van alle drie betrokken partijen dat de doelgroep, oudere werkzoekenden met een functionele beperking, als (potentieel) personeel beschouwd en benaderd wordt. Zowel de werkgevers als de bemiddelaars dienen deze groep werkzoekenden als potentieel personeel te beschouwen. Daarnaast is van essentieel belang dat ook de werkzoekenden zelf zichzelf als zodanig zien. Voor een succesvolle re-integratie is allereerst noodzakelijk dat bemiddelaars deze overtuiging hebben. In een aantal gevallen is het vervolgens noodzakelijk dat bemiddelaars de betreffende werkzoekenden van hun eigen potentieel als personeel overtuigen. Vervolgens kunnen bemiddelaar en kandidaat de werkgever in deze vanzelfsprekendheid meenemen. Het bemiddelingsproces door middel van vraaggerichte re-integratie voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking (doelgroep) ziet er dan als volgt uit.

1. Bemiddelaar ziet doelgroep als potentieel personeel.

2. Bemiddelaar ondersteunt kandidaat uit doelgroep in diens/haar overtuiging dat hij/zij potentieel personeel is. Hiervoor is een adequate analyse van de competenties van de kandidaat onmisbaar.
3. Bemiddelaar en kandidaat uit doelgroep benaderen werkgever *naar aanleiding van vraag van werkgever* waarbij zij de geschiktheid van de kandidaat met overtuiging uitdragen (nadat deze door de bemiddelaar zo goed mogelijk is vastgesteld).
4. Bemiddelaar en kandidaat uit doelgroep nemen eventuele drempels bij werkgever weg in de vorm van beelden over oudere werkzoekenden met een functionele beperking door te wijzen op potentieel van deze kandidaat voor de gevraagde functie.

Hoewel de feitelijke vraaggerichte re-integratie vanaf stap 3 aan de orde is, zijn de eerste twee stappen een noodzakelijke voorwaarde voor het welslagen van stap 3 en 4, waarbij een adequate analyse van de competenties van de kandidaat essentieel is.

#### *Attitude van bemiddelaars zelf cruciaal*

Door hun werk waarin de aanbodgerichte benadering jarenlang centraal stond, zijn bemiddelaars bij uitstek degenen die zich bewust zijn van de beperkingen van de doelgroep. Een deel van hun professionele werk bestaat dan ook uit het aantonen dat ondanks de beperkingen iemand een goede kandidaat kan zijn. Hoewel het inzicht ‘kijken naar mogelijkheden van een kandidaat in plaats van naar beperkingen’ al enige tijd binnen bemiddeling en re-integratie gebezigd wordt, lijkt er bij bemiddelaars juist door het contact met de werkzoekenden een focus op beperkingen te zijn ontwikkeld die zich niet eenvoudig laat ombuigen. Zowel in de expertmeeting, maar zeker ook in de workshops was de aanbodbenadering het uitgangspunt. In de expertmeeting wezen de deelnemers op deze drempel voor vraaggerichte re-integratie en in de workshops beantwoorden de deelnemers bijna consequent de vragen en opdrachten vanuit het aanbodperspectief.

In dit aanbodperspectief speelt een set stereotype beelden over oudere werkzoekenden, al dan niet met een functionele beperking, een rol.

Stereotype beelden over oudere werkzoekenden, al dan niet met een functionele beperking:

- Minder productief
- Hoger verzuim
- Minder flexibel
- Kennisachterstand
- Hogere kosten

Om een verandering in beeldvorming bij bemiddelaars teweeg te brengen is het nodig dat zij zich zelf bewust worden van hun eigen beelden over de werkzoekenden die zij bemiddelen. Daarbij is het van belang het stereotype denken te doorbreken: stereotypen zijn veronderstelde kenmerken van een groep en zijn irrelevant voor de bemiddeling van het concrete individu. Om de kenmerken (en dus het potentieel) van het individu te leren kennen is gericht vragen naar kwaliteiten noodzakelijk. In een vraaggerichte benadering ligt de nadruk op die kwaliteiten die concreet door de werkgevers gevraagd worden. Deze verandering in beeldvorming bij bemiddelaars van UWV Werkbedrijf kan goed met gebruik van intercollegiale overdracht en intervisie ondersteund worden. Zowel in de

expertmeeting als in de workshops bleek dat een deel van de bemiddelaars reeds bewust deze omslag in denken gemaakt hebben, maar dat ook een deel nog veel minder idee heeft van hun eigen rol in vraaggericht werken en in het centraal stellen van de kwaliteiten van de kandidaat. Collega's kunnen in een gerichte collegiale overdracht of intervisie op dit vlak veel van elkaar leren.

#### *Bemiddelaars beïnvloeden beeld van werkzoekenden zelf*

Deze verandering in beeldvorming bij de bemiddelaars zelf is des te noodzakelijker omdat oudere werkzoekenden met een functionele beperking zelf vaak ook in hun beperkingen zijn gaan geloven en nauwelijks meer zicht hebben op hun kwaliteiten. Een kandidaat die zichzelf als beperkt beschouwd zal door een werkgever niet snel als potentieel personeel beschouwd worden. Het is aan de bemiddelaar, al dan niet met behulp van een aanbodgericht traject, om de werkzoekende te overtuigen van zijn of haar kwaliteiten als potentieel personeel waar vraag naar is.

### 3.3 Benodigde acties

Om de doelgroep oudere werkzoekenden met een functionele beperking vraaggericht te re-integreren zijn specifieke kennis en gerichte acties nodig.

#### *Kennis nodig*

In de expertmeeting, in de workshops en in eerdere projecten gericht op bemiddeling van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt is naar voren gekomen dat kennis op drie terreinen nodig is.

- Kennis van de aard van de werkgelegenheid in de regionale arbeidsmarkt
- Kennis van cijfers van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt
- Kennis van de arbeidsvraag van individuele werkgevers

De kennis van de regionale arbeidsmarkt betreft vooral kwalitatieve kennis: welke werkgelegenheid biedt de regio, welke opleidingsrichting en welk opleidingsniveau worden gevraagd. Daarbij is het voor vraaggerichte re-integratie van deze doelgroep nodig de kansrijke sectoren overheid, overige zakelijke dienstverlening en industrie goed in beeld te hebben, ook als deze slechts een beperkt deel van de werkgelegenheid in de regio vormen. Een belangrijk instrument voor inzicht in de regionale arbeidsmarkt zijn de regionale platforms arbeidsmarktbeleid (rpa). Op de website van de rpa's is ook arbeidsmarktinformatie over de regio voorhanden.

De kennis van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt is via de website van CWI (UWV Werkbedrijf) goed te ontsluiten. Via [www.werk.nl](http://www.werk.nl) → UWV Werkbedrijf → arbeidsmarktinformatie → statistische informatie is het mogelijk om per regio (provincie, gemeente of rpa-regio) de vacatures en het aanbod van werkzoekenden te analyseren.

De kennis van de regionale arbeidsmarkt en van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt is alleen te benutten wanneer de bemiddelaar ook de betreffende werkgevers kent. De investering in contacten met werkgevers kan gericht gebeuren aan de hand van de kansrijke sectoren en de openstaande vacatures in de kansrijke functies. De analyse



van de regionale arbeidsmarkt in combinatie met de analyse die we hier presenteerden van de kansrijke sectoren en functies voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking, leert bij welke werkgevers de meeste kansen zijn om een geschikte vraag (vraag naar personeel uit de doelgroep) te signaleren. Om succesvolle vraaggerichte re-integratie te realiseren is het nodig in het contact met deze werkgevers te investeren. Samenwerking met (gespecialiseerde) uitzendbureaus kan de kansen op succesvolle vraaggerichte re-integratie voor oudere werkzoekenden met een functionele beperking ook verhogen.

### *Juiste acties nodig*

Om de vraaggerichte match tussen werkgever en de oudere werkzoekenden met een functionele beperking ook te realiseren is het vervolgens nodig de volgende activiteiten te ondernemen.

- Actief contact onderhouden met werkgevers in de kansrijke sectoren (in het bijzonder overheid, overige zakelijke dienstverlening en industrie).
- Open oor en ogen houden voor de hier geïdentificeerde kansrijke functies en de vraag naar kansrijke functies snel signaleren.
- Snel en met zo min mogelijk administratieve belasting de werkgever een potentiële werknemer (afkomstig uit de doelgroep) presenteren met de nadruk op de kwaliteiten van de werknemer voor deze functie
- De kandidaat ondersteunen in een op kwaliteiten gerichte houding en op een attitude van een werknemer en niet die van een werkzoekende
- Wanneer de werkgever de kandidaat vanwege zijn of haar kwaliteiten interessant vindt voor de functie, kunnen ondersteunende instrumenten als ‘extra’ onder de aandacht gebracht worden. De werkgever kiest immers niet voor de kandidaat vanwege het re-integratie-instrument, maar een proefplaatsing of een instrument gericht op vermindering van het financiële risico van de werkgever kan wel het laatste duwtje geven dat de werkgever nodig heeft om voor deze kandidaat te kiezen.

In dit proces is het actief contact onderhouden met de werkgever de belangrijkste activiteit en vaardigheid. Om dit contact succesvol te onderhouden is het nodig dat de bemiddelaar de vraag van de werkgever proactief onderzoekt en leert kennen. Idealiter leidt dit tot de situatie waarin de bemiddelaar de kandidaat al beschikbaar heeft voor de werkgever op het moment dat de vacature ontstaat. Door het contact met de werkgever te richten op de kansrijke functies en door kennis te hebben van de gang van zaken in het bedrijf ontstaat vroegtijdig zicht op mogelijke (tijdelijke) vacatures. De bemiddelaar kan zich vertrouwd maken met het personeelsverloop (bijvoorbeeld in verband met zwangerschap, verhuizing of pensionering) en de vraag naar personeel in verband met bijvoorbeeld uitbreiding of extra werk binnen een bepaald segment, om zo potentiële vacatures te signaleren. Hier kan de bemiddelaar vervolgens met een geschikte kandidaat (afkomstig uit de doelgroep) op in spelen.



# Bijlage 1 Baanvinders afkomstig uit dezelfde SV-sector

Tabel 0.1 baanvinders afkomstig uit dezelfde sv-sector

Sectoren	Aantal personen dat werk vind in de sector	Aantal personen afkomstig uit dezelfde sector	% personen afkomstig uit dezelfde sector
Vervoer KLM	6	6	100
Overheid, openbare nutsbedrijven	1	1	100
Suikerverwerkende industrie	10	9	90
Banken	168	143	85
Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	52	43	83
Voedingsindustrie	19	15	79
Grootwinkelbedrijf	91	68	75
Schildersbedrijf	22	16	73
Bouwbedrijf	145	101	70
Metaalindustrie	16	11	69
Slagers overig	6	4	67
Stukadoorsbedrijf	9	5	56
Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	746	375	50
Visserij	2	1	50
Verzekeringswezen en ziekenfondsen	12	6	50
Havenclassificeerders	2	1	50
Dakdekkersbedrijf	2	1	50
Steen-, cement-, glas- en keramische industrie	7	3	43
Openbaar vervoer	5	2	40
Reiniging	246	96	39
Metaal- en technische bedrijfstakingen	198	71	36
Overheid, overige instellingen	14	5	36
Chemische industrie	12	4	33

Bakkerijen	21	7	33
Groothandel II	152	48	32
Overheid, onderwijs en wetenschappen	92	28	30
Overig goederenvervoer te land en in de lucht	181	50	28
Grafische industrie	11	3	27
Havenbedrijven	16	4	25
Elektrotechnische industrie	4	1	25
Horeca algemeen	222	54	24
Algemene industrie	17	4	24
Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen	73	15	21
Groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	5	1	20
Slagersbedrijven	11	2	18
Zakelijke dienstverlening III	182	33	18
Zakelijke dienstverlening I	17	3	18
Uitgeverij	17	3	18
Agrarisch bedrijf	115	20	17
Binnenscheepvaart	12	2	17
Zakelijke dienstverlening II	199	27	14
Uitzendbedrijven	804	106	13
Detailhandel en ambachten	396	52	13
Culturele instellingen	68	8	12
Meubel- en orgelbouwindustrie	9	1	11
Groothandel I	60	6	10
Overige takken van bedrijf en beroep	31	3	10
Besloten busvervoer	22	2	9
Vervoer Posterijen	37	3	8
Taxi- en ambulancevervoer	181	12	7
Bewakingsondernemingen	33	1	3
Werk en (re)integratie	369	2	1
Overige sectoren	30	0	0
<b>Totaal</b>	<b>5178</b>	<b>1488</b>	<b>29</b>

Opvallend is dat in enkele kleine sectoren (boven in de tabel) een groot aandeel baanvinders afkomstig is uit dezelfde sector, zoals bij het vervoer met KLM en de suikerverwerkende industrie. Waarschijnlijk beschikken mensen die in deze sector werkzaam zijn geweest over een specifieke expertise waardoor zij in dezelfde sector werk

vinden. Het kan ook zijn dat ze door de specifieke expertise minder mobiel zijn op de arbeidsmarkt, minder kansen hebben in andere sectoren. Hetzelfde zien we bij enkele grotere sectoren zoals het bankwezen en bouwbedrijven.

Net zo opvallend zien we onderin de tabel sectoren die open staan voor werkzoekenden uit andere sectoren. Bijvoorbeeld de taxi- en ambulance sector en detailhandel en ambachten. Bijna vanzelfsprekend bevinden zich hier ook de uitzendbureaus, zij kunnen natuurlijk werkzoekenden zelf ook alsnog naar een sector bemiddelen waar ze voorheen werkzaam waren. Er zijn ook een aantal kleine sectoren die open staan voor werkzoekenden uit andere sectoren, zoals bewakingsondernemingen.



## Bijlage 2 Individuele kenmerken van (arbeidsongeschikte) werkzoekenden

### 02.1 Samenhang achtergrondkenmerken en werk vinden

In deze bijlage is nagegaan welke individuele kenmerken van mensen ouder dan 45 jaar met een arbeidsongeschiktheidsuitkering samenhangen met het vinden van werk. Daarvoor gebruiken we het in hoofdstuk 2 besproken bestand van UWV. Dit bestand bevat achtergrondkenmerken van meer dan 435.000 arbeidsongeschikte senioren in 2004, waarvan 5.100 na een jaar werk vinden.

Tabel 02.2 laat zien dat de oudste groep (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten zowel in relatieve als absolute zin minder vaak re-integreert dan jongere ouderen. Het leeftijdseffect is zo sterk dat de kans op re-integratie niet lineair afneemt maar vanaf 45 jaar in elke periode van 5 jaar (bijna) halveert.

Tabel 02.1 Re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten ouder dan 45 jaar uitgesplitst naar leeftijd en uitkeringsduur (2005)

Kenmerk	Categorie	Percentage baanvinders	Baanvinders in absolute aantalen	Percentage
leeftijdverdeling	45 tot 49 jaar	2,6%	1.742	34%
	50 tot 54 jaar	1,6%	1.358	27%
	55 tot 59 jaar	0,9%	1.226	24%
	60 tot 65 jaar	0,5%	774	15%
	Totaal		1,2%	5.100
Uitkeringsduur	minder dan 1 jaar	1,3%	16	0,3%
	1 tot 3 jaar	4,2%	778	15,3%
	3 tot 5 jaar	2,9%	1.167	22,9%
	5 tot 10 jaar	1,4%	1.553	30,5%
	meer dan 10 jaar	0,6%	1.586	31,1%
	Totaal		1,2%	5.100

Vervolgens zijn de baanvinders in tabel 02.2 uitgesplitst naar geslacht en naar uitkering.

Tabel 02.2. Re-integratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten ouder dan 45 jaar uitgesplitst naar geslacht en uitkering

Kenmerk	Categorie	% baanvinders binnen het achtergrond kenmerk	Baanvinders in absolute aantalen	Verdeling over alle uitkerings-gerechtigden eind 2004	Verdeling binnen baanvinders (45 plus))
Geslacht	Mannen	1,3%	3.194	55%	63%
	Vrouwen	1,0%	1.906	45%	37%
	Totaal	1,2%	5.100	100%	100%
Uitkering	WAO	1,3	4.657	83,5	91,3
	Wajong	0,2	77	7,3	1,5
	WAZ	0,9	366	9,2	7,2
	WAO en Wajong	0%	0	0,03	0%
	WAO en WAZ	0%	0	0,01	0%
	Totaal	1,2	5.100	100,00	100,0

*Meeste kansen op re-integratie voor de jongere mannelijke senioren met een korte uitkeringsduur die in het verleden fulltime werkten*

Onder de ruim 435.000 ouderen die eind 2004 een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden bevinden zich meer mannen (55%) dan vrouwen (45%). Een jaar later hebben 5.100 personen werk gevonden, waarvan 63 procent mannen en 37 procent vrouwen. Oudere mannen lijken dus op het eerste gezicht meer kans te hebben om te re-integreren dan oudere vrouwen. Met behulp van multivariate regressie is geanalyseerd of dergelijke verbanden ook worden gevonden wanneer we controleren voor andere persoonlijke kenmerken. Tabel 02.3 bevat de resultaten van een logistische regressie analyse waarbij de invloed van verschillende persoonlijke kenmerken op de re-integratiekansen van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten getoetst wordt.

Tabel 02.3 Regressieanalyse: kenmerken die van invloed zijn op het vinden van werk vanuit een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering

Kenmerk	Nagelkerke R <sup>2</sup> = 0.092	Kans op re-integratie	B
Mannen		+	0.447
Leeftijd		-	-0.100
Uitkeringsduur		-	-0.591
Arbeidsverleden met fulltime baan		+	0.252
Regio:	Flevoland	+	0.323
	Gelderland	+	0.224
	Overige Provincies	0	
	Buitenland	-	-1.535
Soort uitkering	WAO	+	0.696
	WAZ	0	0
	Wajong	-	-1.008

\* statistische gegevens in bijlage 2



Tabel 02.4 Statistische gegevens binaire logistische regressie analyse (bij tabel 02.3)

	-2 Log likelihood		Cox & Snell R Square		Nagelkerk e R Square		
	50603,146		0,011		0,092		
	Variabele	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
	Geslacht (referentie =mannen)	0,447	0,031	213,480	1	0,000	1,563
	Provincie (referentie =limburg)			42,590	11	0,000	
	Groningen	-0,024	0,090	0,072	1	0,788	0,976
	Friesland	0,078	0,089	0,777	1	0,378	1,082
	Drenthe	0,043	0,092	0,221	1	0,638	1,044
	Overijssel	0,113	0,072	2,469	1	0,116	1,119
	Flevoland	0,323	0,094	11,953	1	0,001	1,382
	Gelderland	0,224	0,061	13,422	1	0,000	1,251
	Utrecht	0,024	0,074	0,106	1	0,744	1,024
	Noord Holland	0,054	0,058	0,875	1	0,350	1,056
	Zuid Holland	-0,052	0,059	0,776	1	0,378	0,949
	Zeeland	-0,007	0,114	0,004	1	0,951	0,993
	Noord Brabant	0,045	0,059	0,574	1	0,449	1,046
	Buitenland	-1,535	0,140	120,080	1	0,000	0,216
	Uitkering (referentie = WAZ)			356,677	2	0,000	
	WAO	0,696	0,058	144,504	1	0,000	2,006
	Wajong	-1,008	0,131	59,516	1	0,000	0,365
	Uitkeringsd uur	-0,591	0,014	1875,379	1	0,000	0,554
	Leeftijd	-0,100	0,003	1423,347	1	0,000	0,905
	Fulltime baan	0,252	0,040	40,727	1	0,000	1,287
	Constant	2,411	0,159	229,881	1	0,000	11,142

In tabel 02.3 is te zien dat mannen meer kans hebben om te re-integreren dan vrouwen. Leeftijd en uitkeringsduur hebben een negatieve invloed op de re-integratiekansen. Hoe langer een oudere werkzoekende een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, des te lager de kans op het vinden van werk. Daarnaast is te zien dat oudere arbeidsongeschikten die in het verleden fulltime werkten vaker een baan vinden dan oudere arbeidsongeschikten die in het verleden een parttime baan hadden. (De omvang van de parttime baan is niet van invloed op de re-integratiekansen van oudere arbeidsongeschikten). Daarnaast zijn er

enkele regionale verschillen in re-integratiekansen van oudere arbeidsongeschikten gevonden. In Flevoland en Gelderland vonden oudere arbeidsongeschikten vaker werk dan in andere provincies. Tot slot zijn er verschillen tussen de uitkeringen en de kans op re-integratie in een dienstverband: senioren met een WAO uitkering re-integreren vaker in een dienstverband dan senioren met een WAZ uitkering. Het is onbekend of de WAZ-uitkeringsgerechtigden op andere wijze re-integreren, door bijvoorbeeld weer een eigen zaak te starten. Senioren met een Wajong uitkering re-integreren minder vaak dan ouderen met een WAZ uitkering. Dat laatste was ook te verwachten omdat senioren met een Wajong uitkering al vanaf het 17<sup>e</sup> levensjaar een structurele functiebeperking hebben.

## 02.2 Achtergrondkenmerken van uitzendkrachten

Van de uitzendkrachten die aan het onderzoek hebben deelgenomen, zijn naast leeftijd en situatie voorafgaand aan het vinden van een uitzendbaan, nog tal van andere kenmerken bekend. Achtergrondkenmerken als geslacht, etniciteit en opleiding zijn in het onderzoek opgenomen. Ook kennen we een aantal kenmerken van de gevonden uitzendbaan en de reden voor het zoeken van uitzendwerk. Tabel 02.5 geeft weer welke verschillen in deze kenmerken bestaan tussen uitzendkrachten die uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid komen en overige uitzendkrachten.

De totaalkolom geeft de verdeling van uitzendkrachten over de verschillende categorieën van een kenmerk. Uit de totaalkolom blijkt bijvoorbeeld dat bijna de helft van de uitzendkrachten (48%) jonger is dan 25 jaar. Van de uitzendkrachten die zijn ingestroomd uit (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, is slechts 15 procent jonger dan 25 jaar. In de oudste leeftijdscategorie is deze groep juist oververtegenwoordigd. Deze leeftijdscategorie omvat 30 procent van de uitzendkrachten die voorheen (deels) arbeidsongeschikt waren, terwijl slechts 12 procent van het totaal aantal uitzendkrachten in deze leeftijdsgroep valt.

Eenzelfde vergelijking, nu voor verschillen naar geslacht, laat zien dat vrouwen naar verhouding vaker instromen in werk uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid dan mannen. Dit verschil is statistisch niet significant. Opvallend is dat in het ABU-bestand minder allochtone uitzendkrachten zijn opgenomen die daarvoor (deels) arbeidsongeschikt waren, dan op basis van het totale percentage allochtonen verwacht mag worden. Een Chi-kwadraattoets toont aan dat dit verschil significant is. Er is ook een significant verschil naar opleiding. Uitzendkrachten die zijn ingestroomd vanuit een situatie van arbeidsongeschiktheid, zijn vaker laagopgeleid en minder vaak hoogopgeleid dan op basis van de totale verdeling verwacht mag worden.

Tabel 02.5 Uitzendkrachten naar verschillende kenmerken, uitgesplitst naar uitzendkrachten die al dan niet zijn ingestroomd uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

Kenmerk	Categorie	Uitzendkrachten afkomstig uit situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid	Overige uitzendkrachten	Totaal
Leeftijd	tot en met 24	15%	49%	48%
	25-34	25%	26%	26%
	35-44	29%	14%	15%
	45 en ouder	30%	11%	12%
Geslacht	Man	51%	54%	54%
	Vrouw	49%	46%	46%
Etniciteit	Autochtoon	92%	86%	86%
	Allochtoon	8%	14%	14%
	Laag	38%	28%	28%
Opleidingsniveau	Midden	45%	49%	49%
	Hoog	17%	23%	23%
	Vakantiewerk	3%	19%	18%
	Tijdelijk werk	15%	24%	24%
Reden uitzendwerk	Doe altijd uitzendwerk	2%	4%	4%
	Om via uitzendbaan vast werk te vinden	64%	36%	37%
Fase-indeling	Fase A	98%	93%	94%
	Fase B/C	2%	7%	6%
Naar vast werk gezocht?	Ja	79%	65%	65%
	Nee	21%	35%	35%
Vaste baan gevonden?	Ja	27%	35%	35%
	Nee	73%	65%	65%
Bedrijfsgrootte	1 tot en met 9 werknemers	8%	9%	9%
	10 tot en met 49 werknemers	23%	19%	19%
	50 tot en met 99 werknemers	10%	12%	12%
	100 tot en met 499 werknemers	25%	23%	24%
	500 of meer werknemers	30%	26%	26%
Gemiddelde duur van de werkweek	0-11 uur per week	6%	11%	11%
	12-20 uur per week	9%	10%	10%
	21-35 uur per week	36%	27%	27%
	36 uur per week of meer	49%	52%	52%
	Korter dan of precies een maand	17%	16%	16%
	1-2 maanden	13%	12%	12%
	2-3 maanden	12%	13%	13%
Totale uitzendduur	3-4 maanden	14%	10%	10%
	4-5 maanden	9%	7%	7%
	5-6 maanden	6%	3%	3%
	Precies 6 maanden	3%	6%	6%
	Meer dan 6 maanden	27%	33%	33%

Voor veel uitzendkrachten die zijn ingestroomd vanuit arbeidsongeschiktheid, is het vinden van een vaste baan de reden om uitzendwerk te gaan doen. Deze groep geeft ook vaker aan naar vast werk te hebben gezocht (79%). Op de vraag of ook een vaste baan is gevonden, geeft naar verhouding een klein deel van deze groep een bevestigend antwoord. Slechts 27 procent geeft aan een vaste baan te vinden, terwijl in totaal 35 procent van de uitzendkrachten in het bestand vast werk vindt. De duur van de uitzendbaan van deze groep uitzendkrachten is relatief kort. Dit blijkt uit de verdeling naar fase en uit de totale uitzendduur. Er is geen significant verschil naar bedrijfsgrootte. Uitzendkrachten die instromen uit een situatie van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vinden niet vaker een baan in bijvoorbeeld het kleinbedrijf of juist in grotere ondernemingen.

### 02.3 Achtergrondkenmerken van oudere werkzoekenden

In tabel 02.6 zijn achtergrondkenmerken van vacatures die door oudere werkzoekenden in 2005 zijn vervuld uitgesplitst naar leeftijd. Van de vervulde vacatures is het volgende bekend: de bedrijfsgrootte, opleidingsniveau, gevraagde werkervaring, de looptijd en de omvang van het dienstverband, functiegroep, wervingskanaal en aannamekanaal. Van de werkzoekende die de vacature vervuld heeft, is bekend of deze vooraf werk had.

In tabel 02.6 is te zien dat oudere werkzoekenden in alle bedrijfsgrootteklassen vacatures vervullen. Relatief vinden oudere werkzoekenden veelal werk in kleinere bedrijven tot en met 19 werknemers. De meeste vacatures worden vervuld door werkzoekenden met mbo-niveau. Er zijn weinig verschillen in opleidingsniveau tussen de oudere werkzoekenden en het totaal aantal werkzoekenden. De jongste groep tot 25 jaar is vaker laag opgeleid, een deel daarvan is wellicht nog in opleiding.

Oudere werknemers van 40 tot 54 jaar hadden in 2005 relatief vaak een baan voorafgaand aan het vervullen van een vacature. Voor de vacatures die zij vervuld hebben, was ook vaak werkervaring vereist. Opvallend is het hoge percentage oudere werknemers ouder dan 55 jaar dat voorafgaand aan het vervullen van de vacature geen werk heeft. Dat geldt ook voor personen jonger dan 25 jaar. Dit is echter minder opmerkelijk, omdat zij vaker voor het eerst een baan aangaan.

Bij het vergelijken van dienstverbanden valt op dat oudere werkzoekenden meer parttime vacatures voor onbepaalde tijd vervullen dan jongere werkzoekenden. Werkzoekenden tussen 40 en 55 jaar vervullen veelal administratieve en commerciële vacatures. Werkzoekenden ouder dan 55 jaar vervullen relatief veel vacatures voor transport en overig personeel. Deze groep werkzoekenden is echter erg klein, werkzoekenden ouder dan 55 jaar vervullen slechts 1 procent van de vacatures.

Er zijn geen grote verschillen in wervingskanalen die worden gebruikt om oudere en jongere werkzoekenden te benaderen. Oudere werkzoekenden worden net zoveel geworven via internet als jongere werknemers. Ook bij het aannamekanaal zijn geen opmerkelijke verschillen te zien, de verschillen tussen oudere en jongere werknemers zijn klein.

Tabel 02.6 Kenmerken van vervulde vacatures in 2005 en werkzoekenden bij CWI uitgesplitst naar leeftijd

Kenmerk	Categorie	Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal 15 t/m 65 jaar
Bedrijfsgrootte	2 t/m 19 werknemers	45%	26%	37%	40%	33%
	20 t/m 99 werknemers	28%	29%	25%	22%	28%
	100 werknemers of meer	28%	45%	37%	37%	39%
Opleidingsniveau	Geen opleiding of basisonderwijs	27%	10%	16%	17%	16%
	Vmbo	24%	14%	13%	13%	17%
	Havo / Vwo	3%	2%	5%	0%	2%
	Mbo	32%	41%	44%	44%	39%
	Hbo / Wo	15%	33%	23%	25%	26%
Werkervaring vereist	Ja	46%	76%	79%	64%	67%
	Nee	54%	24%	21%	36%	33%
Werkzoekende had een baan	Ja	35%	70%	64%	38%	58%
	Nee	65%	30%	36%	62%	42%
Dienstverband: looptijd	Vast (onbepaalde tijd)	13%	18%	24%	44%	18%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	62%	70%	64%	40%	66%
	Tijdelijk	25%	12%	12%	15%	16%
Dienstverband: aantal uren	Minder dan 12 uur	15%	3%	7%	24%	8%
	12 tot 32 uur	26%	13%	26%	34%	19%
	32 uur of meer	60%	83%	67%	43%	73%
Functiegroep	Agrarisch personeel	4%	3%	2%	2%	3%
	Productiepersoneel	8%	8%	7%	2%	8%
	Technisch en bouwpersoneel	12%	17%	16%	12%	15%
	Transportpersoneel	3%	6%	5%	25%	5%
	Winkelpersoneel	15%	4%	7%	3%	8%
	Horecapersoneel	19%	6%	6%	3%	10%
	Administratief en commercieel personeel	15%	29%	31%	15%	24%
	Verzorging en (para)medisch personeel	5%	6%	6%	8%	6%
	Onderwijzend personeel	2%	2%	3%	4%	2%
	Overig personeel	16%	19%	17%	25%	18%

Wervingskanaal	Advertentie	19%	24%	24%	14%	23%
	CWI	14%	13%	14%	12%	14%
	Internet	15%	19%	19%	21%	18%
	Overig	52%	44%	43%	53%	46%
Aannamekanaal	Advertentie	18%	29%	29%	9%	25%
	CWI	7%	7%	11%	6%	8%
	Internet	9%	10%	6%	14%	9%
	Overig	65%	53%	53%	71%	57%
Totaal		100%	100%	100%	100%	100%
	Leeftijdsverdeling	32%	52%	15%	1%	100%

Bron: CWI bestand vacatureonderzoek 2006 – Analyse ECORYS