



Strategische Verkenning B200209

De stille reserve en het MKB

**Verkenning van de betekenis van de stille
reserve voor arbeidsmarktkrapte in het MKB**

drs. G.W. Brummelkamp

drs. H.J. van Driel

Zoetermeer, april 2003

ISBN: 90-371-0891-1

Bestelnummer: B200209

Prijs: € 40,-

Dit onderzoek maakt deel uit van het programmaonderzoek MKB en Ondernemerschap, dat wordt gefinancierd door het Ministerie van Economische Zaken.

Dankwoord

Voor deze studie is gebruikgemaakt van bestaande studies en databestanden. Met name de Enquête Bevoegingsbevolking van het CBS en het vacatureonderzoek van MKB-Nederland hebben veel kwantitatieve informatie opgeleverd. Tevens zijn studies met een meer kwalitatief karakter geraadpleegd. Vervolgens is over de eerste bevindingen verder doorgepraat met een panel van deskundigen. Met hen is gesproken over de mogelijkheden om de inzetbaarheid van de stille reserve en haar toestroom naar de arbeidsmarkt te bevorderen. In het bijzonder is ingegaan op de betekenis van de stille reserve voor het midden- en kleinbedrijf. Aan de paneldiscussie hebben deelgenomen: Anja van der Zwan (Raad voor Werk en Inkomens), Monique Verbraeken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) en Ads Koster (PSW arbeidsmarktadvies). Wij danken de panelleden voor hun medewerking. Zij hebben een waardevolle bijdrage aan deze studie geleverd.

Voor alle informatie over MKB en Ondernemerschap: www.eim.nl/mkb-en-ondernemerschap.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij EIM. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van EIM.

EIM aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with EIM. Quoting of numbers and/or text as an explanation or support in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of EIM.

EIM does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	5
1	Inleiding	9
1.1	Achtergrond	9
1.2	Probleemstelling en onderzoeksvragen	10
1.3	Opzet van het onderzoek	11
1.4	Het bestaan van de stille reserve: theoretisch kader	12
1.5	Leeswijzer	12
2	De stille reserve	13
2.1	Definitie van de stille reserve	13
2.2	Kenmerken stille reserve	15
2.3	Drie groepen uit de stille reserve belicht	18
3	De vraag naar werknemers	31
3.1	Ontwikkelingen werkgelegenheid	31
3.2	Ontwikkelingen werkgelegenheid in het midden- en kleinbedrijf	32
3.3	Waar zit de krapte precies?	33
3.4	Vijf sectoren belicht	35
4	Discrepantie tussen vraag en aanbod	43
4.1	Discrepantie tussen personeelswerving en sollicitatieactiviteiten	43
4.2	Discrepantie tussen werknemerskenmerken en gevraagde kwalificaties	44
4.3	Discrepantie tussen geboden en gevraagde baankenmerken	45
4.4	Discrepantie tussen woonplaats en werkplek	47
4.5	Samenvatting	48
5	Bevorderen van arbeidsparticipatie: de instellingen, de aanpak en de aandachtspunten	51
5.1	De instellingen	51
5.2	De aanpak en de aandachtspunten	53
6	Conclusies	57
7	Literatuur	61

Samenvatting

Onder de Nederlandse beroepsbevolking bevindt zich structureel een omvangrijke groep die niet werkt, dat wel wil, er ook goed toe in staat is, maar uiteindelijk de stap naar de arbeidsmarkt niet zet. Onder deze groep bevindt zich de zogenaamde 'stille reserve'. Hieronder vallen diegenen die niet staan ingeschreven bij het CWI of de gemeentelijke sociale dienst. Deze studie geeft inzicht in de omvang en kenmerken van de stille reserve, de motieven om (niet) te werken en de eventuele belemmeringen en voorwaarden voor arbeidsparticipatie. In de eerste plaats wil de studie hiermee een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van beleid dat gericht is op het inschakelen van de stille reserve. In de tweede plaats wil zij nagaan of deze groep van betekenis kan zijn voor de personeelskrapte die in enkele sectoren van het MKB nog steeds bestaat.

De stille reserve

De stille reserve omvatte in 2001 ongeveer 190.000 personen. In het jaar daarvoor waren dat er 212.000. Binnen deze groep zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Ruim zeventig procent is vrouw, meer dan zestig procent van hen is huisvrouw. De groep huisvrouwen is in het algemeen goed opgeleid. Een groot deel heeft een beroepsopleiding gevolgd in de zorg op lager of middelbaar niveau. De meeste vrouwen geven aan beschikbaar te zijn voor werk op parttime basis. De interesse gaat vooral uit naar werk waar het contact met mensen centraal staat, en dat een beroep doet op hun professionaliteit. Concreet gaat hun interesse uit naar de zorg- en welzijnssector, het onderwijs en in mindere mate naar de zakelijke dienstverlening en de detailhandel.

Een tweede substantiële groep binnen de reserve wordt gevormd door 55-plussers. Er zitten bijna net zoveel vrouwen als mannen in deze groep. De meesten hebben een getemperde motivatie om aan de slag te gaan. Dit kan allereerst worden afgeleid uit de pogingen die worden ondernomen om een baan te vinden. Bijna tachtig procent heeft al langer dan een half jaar niet meer actief gezocht naar werk. Ook geven de meeste ouderen aan niet meer dan 20 uur per week te willen werken. De interesse gaat vooral uit naar werk met een minimale fysieke belasting. Een deel van de 55-plussers staat buiten het arbeidsproces vanwege tastbare obstakels die een hogere leeftijd met zich meebrengen. Minder tastbaar maar zeker niet minder belemmerend is de lage inschatting die veel ouderen maken van de kans op het vinden van een baan.

De derde groep binnen de stille reserve die in deze studie is onderscheiden, wordt gevormd door jongeren met een leeftijd tussen 18 en 25 jaar.

Jongeren onderscheiden zich duidelijk van de rest van de stille reserve. Hoewel zij voldoen aan de selectiecriteria die in deze studie voor stille reserves zijn gehanteerd, is het de vraag of zij als zodanig moeten worden beschouwd. In de eerste plaats woont zestig procent van deze jongeren nog thuis. Ten tweede geldt over het algemeen dat zij niet willen herintreden zoals dat bij de eerder beschreven groepen het geval is. De knelpunten die actueel zijn voor het overgrote deel van de stille reserves, gelden daarmee vaak niet voor jongeren. Veruit de meeste jongeren zijn toetreders. Arbeidsongeschiktheid en andere belemmeringen om de arbeidsmarkt te betreden zijn beperkt. Bovendien is de bereidheid om te werken groot. Meer dan de helft wil fulltime werken. Dit geldt met name voor de mannen: van hen ambieert driekwart een fulltime baan.

De vraag naar werknemers

Op basis van onderzoek van CBS en MKB-Nederland kunnen verschillende sectoren worden onderscheiden die in 2000 en 2001 moeilijk aan personeel konden komen. Dit waren de industrie, bouwnijverheid, detailhandel/groothandel, zakelijke dienstverlening, en de gezondheids- en welzijnszorg. Wanneer de vraag naar medewerkers vanuit het MKB wordt afgezet tegen het aanbod dat wordt gevormd door de stille reserve blijkt dat met name de zorg, de handel en de zakelijke dienstverlening kunnen profiteren van stille reserves. Dit geldt veel minder voor sectoren als de industrie en de bouw.

Discrepanties tussen vraag en aanbod

Ondanks de krapte die in 2000 en 2001 op de arbeidsmarkt bestond, was de omvang van de stille reserve substantieel. Er bestond op de Nederlandse arbeidsmarkt een situatie waarin tegelijkertijd sprake was een overspannen arbeidsmarkt én van een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel. Het aanbod van arbeid en de vraag ernaar ontmoetten elkaar op een of andere manier niet, of in beperkte mate. De geconstateerde mismatch tussen vraag en aanbod is in deze studie beschreven aan de hand van vier discrepanties. Het betreft de discrepanties tussen: wervings- en zoekactiviteit, kwalificaties en werknemerskenmerken, geboden en gevraagde baankenmerken, woonplaats en werkplek. Het vierde hoofdstuk van deze studie besluit met een schema waarin de aard van deze discrepanties is samengevat.

Bevorderen van arbeidsparticipatie

Het beleid om arbeidsparticipatie te bevorderen is breed en komt tot stand op zowel landelijk als lokaal niveau. Hoewel de aandacht voor de stille reserve als afzonderlijke doelgroep beperkt is, wordt wel aandacht besteed aan onderdelen van de reserve zoals herintredende vrouwen, jongeren en ouderen. Hierbij moet worden opgemerkt dat het dan wel voornamelijk gaat om herintreedsters, jongeren en ouderen die staan ingeschreven bij het CWI of de gemeentelijke sociale dienst. Drie discrepanties kunnen worden onderscheiden waar bedrijven en instellingen zich op dienen te oriënteren. Deze hebben betrekking op werving, kwalificaties en baankenmerken.

- Werving: omdat de stille reserve zich niet actief manifesteert op de arbeidsmarkt, en zich ook niet meldt bij de publieke arbeidsbemiddelaars, is specifieke werving onder deze groep lastig. De personeelsadvertentie, die het meest wordt gehanteerd als wervingsmethode, spreekt de stille reserve onvoldoende aan. De formulering van eisen met betrekking tot opleiding en werkervaring weerhoudt met name deze groep ervan om te reageren. Methoden met een meer informele en persoonlijke benadering (bijvoorbeeld via familie en vrienden) zijn effectiever. De bereikbaarheid van het werk en de reisafstand zijn voor een groot deel van de stille reserve een beperkende factor bij hun inschakeling, juist met het oog op bijvoorbeeld zorgtaken. Werving onder stille reserves is dan ook alleen zinvol binnen een betrekkelijk klein geografisch gebied. Uit de geografische spreiding van de stille reserve komt naar voren, dat in gebieden waar bevolking en werkgelegenheid sterk geconcentreerd zijn de stille reserve relatief klein is.
- Kwalificaties: de kwalificaties van de stille reserve voldoen vaak niet precies aan de voorkeurseisen die gelden bij vacatures in het MKB. Zoals eerder is aangegeven, zijn de discrepanties het kleinst bij banen waarvoor een laag opleidingsniveau is vereist en bij banen waarvoor een meer algemene opleiding nodig is. Voor vacatures waarvoor de opleidingseisen meer specifiek zijn, komen stille reserves vaak niet als eerste in aanmerking. Op landelijk en lokaal niveau zijn er door overheden inmiddels initiatieven genomen om het profiel van werkzoekenden beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Naast bijscholing bestaan er verschillende mogelijkheden

om hiaten in opleiding en/of ervaring het hoofd te bieden, zoals functiedifferentiatie en het erkennen van verworven competenties.

- Kenmerken van geboden banen: vrijwel de gehele stille reserve wil in deeltijd werken. Bovendien willen degenen die naast het werk de zorg hebben over een of meer kinderen ook op vaste tijden werken. Voor ouderen geldt bovendien dat zij in beperkte mate fysieke arbeid kunnen verrichten. Werkgevers moeten rekening houden met deze beperkingen van inzetbaarheid van een groot deel van de stille reserve. Vaak zullen werkgevers moeten inspelen op de verantwoordelijkheden die stille reserves als ouder of mantelzorger hebben. Substantiële inschakeling van stille reserves is alleen mogelijk als de geboden banen hieraan aangepast kunnen worden. Het bestaan van voorzieningen zoals mogelijkheden voor zorgverlof, kinderopvang en flexibele contracten is dan ook van groot belang voor de inschakeling van de stille reserve in het MKB.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In de tweede helft van de jaren negentig nam de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt toe. Deze krapte bereikte een hoogtepunt in 2000 en 2001. Veel bedrijven werden erdoor belemmerd in hun groei mogelijkheden. Bij veel ondernemingen ontstond zelfs een dusdanig personeelstekort dat het moeilijk was de bestaande productie en dienstverlening op peil te houden.

De ontstane behoefte aan meer personeel heeft het streven naar de verhoging van arbeidsparticipatie van niet-werkenden een impuls gegeven. Tot aan het midden van de jaren negentig golden vooral twee andere motieven om de arbeidsparticipatie te vergroten. In de eerste plaats heeft arbeidsparticipatie in het teken gestaan van het terugdringen van kosten die samenhangen met de uitkeringen in het kader van onder meer WW, WAO en Bijstandswet. In de tweede plaats acht men arbeidsparticipatie wenselijk vanwege de verschillende positieve effecten die zij kan hebben op het welzijn van mensen. Werken kan bijvoorbeeld bijdragen aan integratie en kan maatschappelijk isolement tegengaan. In dit kader is in de laatste decennia veel aandacht besteed aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen en jongeren. De afgelopen jaren is hier de aandacht voor ouderen, allochtonen en asielzoekers bijgekomen. De ontstane krapte op de arbeidsmarkt heeft het belang van arbeidsparticipatie een extra dimensie gegeven.

Naast overheid en burgers kunnen nu ook werkgevers worden onderscheiden als belanghebbende bij een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.

Het belang van arbeidsparticipatie geldt hiermee niet langer uitsluitend voor degene met een uitkering. De aandacht van beleidsmakers is uitgebreid naar degenen zonder werk, die desondanks geen uitkering genieten. In dit kader zijn recent verschillende initiatieven ontwikkeld voor de activering van niet-uitkeringsgerechtigden.

Binnen de groep mensen zonder baan die daarbij niet financieel afhankelijk zijn van een uitkering, kunnen de zogenoemde 'stille reserves' worden onderscheiden. Tot deze groep behoren mensen die potentie hebben voor de arbeidsmarkt, maar om uiteenlopende redenen buiten het blikveld vallen van werkgevers. Ondanks het gegeven dat stille reserves niet werken, is de wens om dat te doen onder hen wel aanwezig. Bovendien is deze groep daartoe ook (eventueel met aanpassingen) goed in staat. Omdat zij echter financieel niet afhankelijk zijn van werk of uitkering manifesteren zij zich niet of nauwelijks op de arbeidsmarkt. Zij staan bijvoorbeeld niet ingeschreven bij het arbeidsbureau, noch doorlopen zij een traject voor arbeidsbemiddeling. Vanwege een gematigd economisch klimaat was hun arbeidsdeelname niet noodzakelijk. Voor veel mensen uit deze groep was het niet-werken bovendien gemeengoed. Dit gold met name voor huisvrouwen.

In 2001 heeft EIM een onderzoek afgesloten naar krapte op de arbeidsmarkt in het midden- en kleinbedrijf¹. Een van de conclusies is dat het tekort aan personeel in de komende jaren een min of meer structureel probleem dreigt te worden voor het MKB. Met name de uitstroom van de 'babyboomgeneratie' gaat in de komende jaren leiden tot een grotere behoefte aan nieuwe instroom van werknemers. In het onderzoek worden uiteenlopende maatregelen genoemd die kunnen bijdragen aan oplossingen voor

¹ Krapte op de arbeidsmarkt in het MKB, een strategische verkenning, EIM, 2001.

de krapte. De bruikbaarheid en de te verwachten effecten van die maatregelen voor het MKB lopen uiteen, maar in het algemeen hebben bedrijven in het MKB wat minder mogelijkheden om invloed uit te oefenen op kwalitatieve en kwantitatieve tekorten dan grote ondernemingen.

Terugdringen van het ziekteverzuim heeft minder effect in het MKB: het ziekteverzuim is er al een stuk lager. De mogelijkheden om uitstroom naar arbeidsongeschiktheid te voorkomen door aanpassing van functies en taken zijn binnen kleinere bedrijven vaak in mindere mate aanwezig dan bij grote bedrijven.

Het bevorderen van doorstroom door het opleiden van medewerkers is vaker problematisch bij bedrijven in het MKB. Niet alleen zijn de mogelijkheden voor doorstroom en functieverandering kleiner dan bij grote bedrijven, maar de aandacht en tijd voor het opleiden van medewerkers wijkt ook al snel voor maximale directe inzet van personeel in een situatie van een tekort aan capaciteit. Het kortetermijnbelang overstijgt in zo'n situatie het belang op langere termijn, waardoor opleidingsinspanningen vaak minder groot zijn dan wenselijk is.

Het aantrekken van hoger geschoold personeel kost bedrijven in het MKB veel hoofdbrekens. Veel hoger opgeleiden zien het grootbedrijf als een meer aantrekkelijke werkgever wat betreft beloning, ontwikkelingsmogelijkheden en carrièrekansen. Veel bedrijven in het MKB hebben, doordat zij geen landelijke bekendheid en uitstraling hebben, weinig mogelijkheden om ook buiten hun directe omgeving personeel te werven.

Kortom: het MKB is meer afhankelijk van wat zich op de lokale of regionale arbeidsmarkt aanbiedt en van de reeds verworven kwalificaties van dit aanbod. Het zou daarom voor het MKB van groot belang kunnen zijn als dit aanbod zou kunnen worden vergroot en als de mogelijkheden van dit aanbod beter benut zouden kunnen worden. Een belangrijke bron van potentiële werknemers wordt gevormd door de eerder genoemde stille reserves. Het gaat om dat deel van de bevolking dat nu niet, of slechts in beperkte mate, deelneemt aan betaalde arbeid, maar wel (meer) zouden kunnen en willen werken. Over de omvang en kenmerken van deze 'stille reserves' is weinig bekend.

Om beleid te kunnen ontwikkelen dat gericht is op het inschakelen van de 'stille reserve' in het MKB is meer inzicht nodig in de omvang en kenmerken van stille reserves, hun motieven om (niet) te werken en de eventuele belemmeringen en voorwaarden voor arbeidsparticipatie. Dat inzicht is tevens nodig om te kunnen bepalen in hoeverre en onder welke condities de verhoogde inschakeling van deze groepen soelaas zou bieden voor de huidige personeelskrapte in het MKB. In dit onderzoek zullen we op beide aspecten, de stille reserves als arbeidsaanbod en de arbeidsvraag van het MKB, ingaan.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De probleemstelling van het onderzoek is vierledig:

- 1 In hoeverre past de arbeidsvraag vanuit het MKB bij het potentiële aanbod uit de stille reserve wat betreft kenmerken en mogelijkheden?
- 2 In hoeverre kan het MKB de stille reserve benutten bij de oplossing van het tekort aan personeel?
- 3 Hoe kan het MKB de stille reserve bereiken om inschakeling mogelijk te maken?
- 4 Welke beleidsinstrumenten (wervingsinstrumenten, opleidingsinspanningen, ondersteunend beleid, instrumenten, condities) kan het MKB hanteren om inschakeling mogelijk te maken?

Om een gestructureerd zicht te krijgen op deze problematiek worden de bovengestelde vragen beantwoord aan de hand van de volgende deelvragen:

- Welke kenmerken (positie, geslacht, leeftijd, opleiding, arbeidsverleden) hebben de personen die behoren tot de 'stille reserves'?
- In welke mate en op welke wijze proberen zij werk te vinden? (zoekgedrag, zoekactiviteit)
- Welke belemmeringen of voorwaarden zijn er om de stap naar een baan te maken?
- Aan welke kenmerken (type baan, wekelijkse arbeidstijd, arbeidstijdstippen, reistijd, loonniveau) zou een baan moeten voldoen?
- Hoe is de arbeidsvraag vanuit het MKB samengesteld naar kenmerken?
- Waar doen zich knelpunten voor in de vraag naar arbeid in het MKB?
- In hoeverre past de vraag vanuit het MKB bij de geboden kwalificaties en wensen ten aanzien van banen bij het arbeidsaanbod van stille reserves? Zijn eventuele discrepanties te overbruggen?
- In hoeverre zijn stille reserves wat betreft kenmerken geschikt voor de posities in het MKB waar zich knelpunten bevinden?
- Welk aanvullend beleid t.a.v. inpassing van stille reserves is nodig?
- Met welke wervingsactiviteiten kunnen stille reserves het best bereikt worden?

1.3 Opzet van het onderzoek

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen is literatuurstudie uitgevoerd en zijn bestaande bronnen onderzocht op gegevens die betrekking hebben op stille reserves en op de arbeidsvraag vanuit het MKB. Gegevens over stille reserves zijn met name ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De EBB biedt mogelijkheden om de omvang van de stille reserves te bepalen en een aantal kenmerken te achterhalen. In de steekproef van de EBB komen naar schatting rond de 6.500 personen voor die behoren tot de stille reserves. Daarnaast hebben verschillende studies aanvullende informatie verschaft.

De arbeidsvraag uit het MKB is eveneens aan de hand van bestaande bronnen in beeld gebracht, met name op basis van de vacature-enquête van het CBS en het jaarlijkse onderzoek naar de vacaturemarkt in het MKB dat in opdracht van MKB-Nederland wordt uitgevoerd.

Met behulp van de bestaande bronnen bleken niet alle relevante kenmerken van vraag en aanbod te achterhalen. Wel is er een globaal inzicht verkregen in de aard en samenstelling van stille reserves en van de kenmerken van de arbeidsvraag uit het MKB. Op basis van de literatuurstudie zijn de belangrijkste subgroepen die tot de stille reserves bleken te behoren nader beschreven. Vervolgens zijn de kenmerken die uit de analyse van de stille reserves naar voren komen gespiegeld aan de kenmerken van de arbeidsvraag uit het MKB. De resultaten van deze analyse zijn in een bijeenkomst aan deskundigen gepresenteerd. Met hen is verder gepraat over de mogelijkheden om de inzetbaarheid van stille reserves en hun toestroom naar het MKB te bevorderen. In het bijzonder is ingegaan op de betekenis van stille reserves voor de arbeidsmarktknelpunten in het midden- en kleinbedrijf, evenals de mogelijkheden om gericht te werken aan inschakeling van (groepen die behoren tot) de stille reserves.

1.4 Het bestaan van de stille reserve: theoretisch kader

In een tijd waarin veel bedrijven en organisaties wanhopig op zoek zijn naar personeel, lijkt het vreemd dat er nog steeds behoorlijk grote groepen mensen zijn die wel willen werken, en daarmee ook op korte termijn kunnen beginnen, maar uiteindelijk niet de stap naar de arbeidsmarkt (kunnen) zetten. Het bestaan van dergelijke reserves toont aan dat het aanbod van werknemers niet altijd goed aansluit op de vraag naar werknemers. In het rapport 'MKB en krapte op de arbeidsmarkt' is uitgebreid stilgestaan bij discrepanties tussen vraag en aanbod. De verklaring voor het bestaan van stille reserves enerzijds en krapte op de arbeidsmarkt anderzijds kan op een aantal terreinen liggen. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn niet homogeen. De gevraagde werknemers en geboden banen lopen sterk uiteen wat betreft kwalificaties, baankenmerken en de plaats waar vragers en aanbieders zich geografisch bevinden. Deze heterogeniteit van vraag en aanbod betekent dat de arbeidsmarkt kan worden beschouwd als een conglomeraat van deelmarkten, zowel geografisch als wat betreft kwalificaties en baankenmerken. Hierdoor kunnen openstaande vraag en werkzoekend aanbod naast elkaar bestaan zonder dat arbeidsplaatsen worden bezet en passende banen worden gevonden.

De discrepanties tussen vraag en aanbod kunnen op vier gebieden liggen:

- de gevraagde kwalificaties en kenmerken stemmen niet overeen met de kenmerken en kwalificaties van het aanbod;
- de geboden banen (en hun kenmerken) passen niet bij de gewenste banen (en hun kenmerken);
- de plaats van het werk ligt geografisch buiten het gebied waarbinnen werk gezocht wordt door het aanbod;
- de wervingskanalen en -boodschappen en de zoekactiviteiten van werkzoekenden sluiten niet op elkaar aan.

In de analyse zal, voorzover de bronnen dat toelaten, worden ingegaan op de kenmerken die van belang zijn voor het bestaan van discrepanties tussen enerzijds de arbeidsvraag vanuit het MKB en anderzijds het arbeidsaanbod van degenen die behoren tot de stille reserves.

1.5 Leeswijzer

Deze studie bestaat uit vier delen. Het eerste deel (hoofdstuk 2) gaat in op de kenmerken van de stille reserves. Hier wordt de samenstelling van de groep beschreven, waarbij achtereenvolgens onder meer aandacht wordt besteed aan leeftijdsopbouw, opleiding en maatschappelijke positie. In het vervolg van dit deel wordt voor een aantal specifieke groepen binnen de stille reserve nagegaan wat voor mensen het zijn en welke wensen, verwachtingen en eisen zij hebben ten aanzien van werk. Het tweede deel (hoofdstuk 3) van deze studie richt zich op de vraag naar werknemers die momenteel bestaat. In het bijzonder komt daarbij de vraag aan bod die bij het midden- en kleinbedrijf bestaat. Er wordt een overzicht gegeven van sectoren waar de vraag naar personeel groot is. Aangegeven wordt ook op wat voor soort banen de meeste vacatures betrekking hebben. In hoofdstuk 4 worden de stille reserves en de arbeidsmarktcrapte tegenover elkaar gezet. Daarbij wordt inzichtelijk gemaakt op welke aspecten het aanbod van potentiële werknemers niet aansluit op de vraag ernaar. Ten slotte wordt in het laatste hoofdstuk ingegaan op mogelijkheden om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Dit deel besluit met een aantal beleidsaanbevelingen.

2 De stille reserve

In dit hoofdstuk komt de samenstelling van de groep stille reserves aan de orde. In het bijzonder wordt nagegaan wat deze groep kan betekenen voor de arbeidsmarkt. Het hoofdstuk bestaat uit twee delen. In het eerste wordt de stille reserve als geheel beschreven. Achtereenvolgens wordt hierbij aangegeven in welke leeftijdscategorieën stille reserves gevonden kunnen worden, hoe zij hun dagen invullen en welke opleiding zij hebben genoten. In het tweede deel worden de drie belangrijkste groepen binnen de stille reserve verder voor het voetlicht gebracht. Dit zijn huisvrouwen, 55-plussers en jongeren, die respectievelijk vijftig, zeventien en twaalf procent uitmaken van de totale groep. Zij staan om verschillende redenen buiten het arbeidsproces en worden daarom los van elkaar beschreven. Aangegeven wordt hoe deze groepen zich verhouden tot de arbeidsmarkt. Tevens wordt inzichtelijk gemaakt welke barrières er voor hen bestaan op de weg naar de arbeidsmarkt, welke voorwaarden zij stellen aan een baan, en welke eigenschappen deze groepen al dan niet aantrekkelijk maken voor werkgevers. Het eerste deel van dit hoofdstuk is in de eerste plaats gebaseerd op de data die het CBS in het kader van de Enquête Beroeps Bevolking heeft verzameld. In het tweede deel wordt de analyse aangevuld met inzichten die met eerder onderzoek zijn verkregen.

2.1 Definitie van de stille reserve

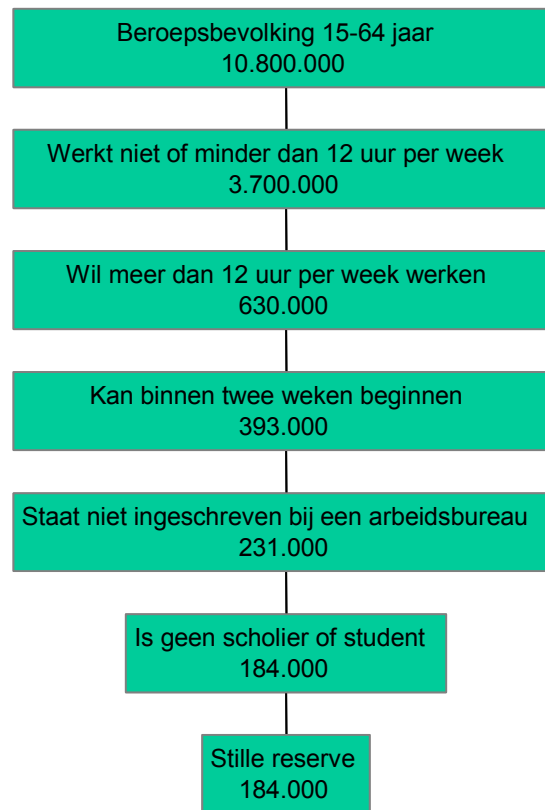
Ieder jaar houdt het CBS een enquête onder de beroepsbevolking. In dit onderzoek wordt aan zo'n 90.000 Nederlanders gevraagd naar hun werksituatie. Dit levert een omvattend beeld op van de Nederlandse beroepsbevolking. Onder meer wordt inzichtelijk gemaakt waar mensen wonen en werken, wat hun gezinssituatie is, hoeveel uren er wekelijks gewerkt wordt en onder welke omstandigheden. Op basis van de eerder gegeven definitie van stille reserves kan met de CBS-data de groep stille reserves worden geselecteerd. Concreet betekent dit dat uit het CBS-bestand een groep is gelicht die voldoet aan de volgende kenmerken:

- is ouder dan 15 jaar en jonger dan 65 jaar,
- verricht geen betaalde arbeid of doet dit minder dan twaalf uur per week,
- wil meer dan twaalf uur per week werken,
- kan binnen twee weken beginnen met werken,
- staat niet ingeschreven bij een arbeidsbureau,
- is geen scholier of student.

Het uitgangspunt bij de selectie is geweest om dat deel van de beroepsbevolking te selecteren dat daadwerkelijk en structureel iets kan betekenen voor de arbeidsmarkt. Behalve naar de motivatie om meer dan twaalf uur per week te werken is daarom ook gekeken of men ook werkelijk hiertoe in staat is (eventueel onder aangepaste omstandigheden). We hebben daarom alleen dat deel van de bevolking opgenomen in de selectie dat binnen twee weken beschikbaar is voor de markt. Voorts zijn scholieren en studenten uit het bestand gehaald. Hoewel deze groep belangrijk is voor de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor bepaalde sectoren van het midden- en kleinbedrijf, sluiten wij ze voor deze studie uit. Van de meeste kan worden verwacht dat hun arbeidsmarktpositie na het voltooien van de opleiding verandert. De kwalificaties die het voltooien van een opleiding met zich meebrengt zal de student voor ander werk in aanmerking doen komen. Zij zijn uiteindelijk niet blijvend beschikbaar voor het werk waarvoor ze tijdens hun opleiding (zonder diploma) in aanmerking komen. Ten slotte zijn degenen uitgesloten

die staan ingeschreven bij het arbeidsbureau. Zoals eerder is aangegeven, richt deze studie zich nadrukkelijk op de groep die niet als werkzoekende staat geregistreerd en daarmee buiten het beleid valt om werklozen te activeren.

figuur 1 Schema voor de berekening van de omvang van de stille reserve voor 2001



Bron: EIM op basis van CBS (EBB).

Zoals uit bovenstaand selectieschema kan worden opgemaakt, behoorde in 2001, 1,7 procent van de totale beroepsbevolking tot de stille reserve. In 2000 was de groep groter. Wanneer dezelfde selectie wordt toegepast op de beroepsbevolking van 2000 komt de omvang van de stille reserve neer op ongeveer 212.000. Dit betekent dat de stille reserve ongeveer vijftien procent in omvang is afgenomen. Een groot deel van deze afname is toe te schrijven aan het vrouwelijke deel van de stille reserves in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar oud (deze groep kromp met 14.400 vrouwen). Tevens is binnen de stille reserve het aantal mannen van 55 jaar of ouder afgenomen. In 2001 waren het er bijna 8.500 minder. In de jongere leeftijdsklasse (15 tot 25 jaar) is een lichte toename waarneembaar. Uit de cijfers kan niet direct een verklaring voor de algehele afname worden afgeleid. Waarschijnlijk is een deel toegetreden tot de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt was in 2000 nog dermate groot dat het voor de genoemde categorieën uit de stille reserve mogelijk was om werk te vinden. De groep kan ook in omvang zijn afgenomen doordat minder mensen een wens hebben om te werken.

2.2 Kenmerken stille reserve

Geslacht

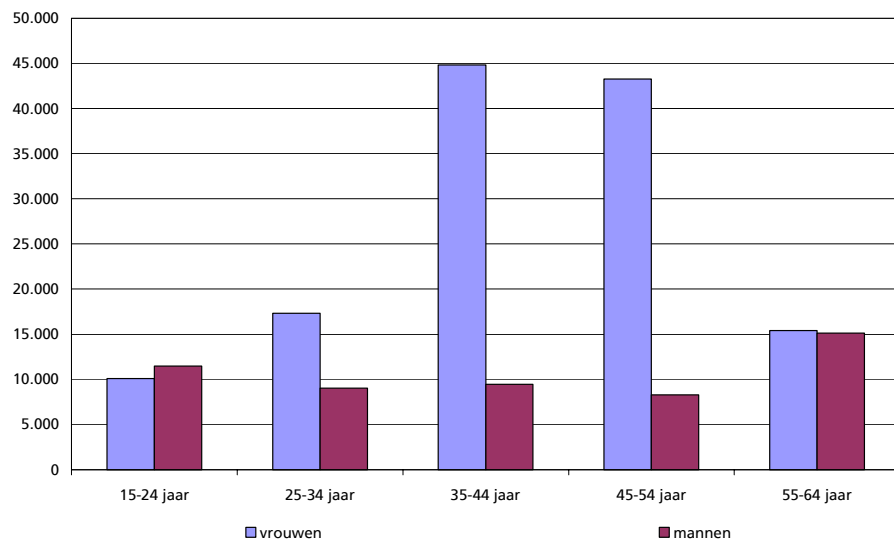
Veruit het grootste deel van de stille reserve is vrouw. Zowel in 2000 als 2001 was iets meer dan zeventig procent van het vrouwelijk geslacht. Hoewel vrouwen in de afgelopen jaren steeds vaker zijn gaan werken, zijn zij nog altijd ondervertegenwoordigd in de werkende beroepsbevolking en oververtegenwoordigd in de niet-actieve beroepsbevolking. In het cluster van de stille reserve is de verdeling mannen-vrouwen nog schever. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat veel niet-werkende mannen actiever op zoek zijn naar een baan en daarom vaker staan ingeschreven bij een arbeidsbureau. Zij vallen daarmee buiten de selectie die in het kader van deze studie is gemaakt. Figuur 2 geeft een overzicht van de man-vrouwverdeling in de groep van stille reserves in 2001.

Leeftijd

Net als de verdeling tussen mannen en vrouwen is de leeftijdsopbouw van de groep scheef. Binnen de groep zijn met name mensen met een leeftijd tussen de 34 en 55 jaar oververtegenwoordigd. Daarbij bestaan opvallende verschillen tussen de leeftijdsopbouw van de groepen vrouwen en mannen. Bijna zeventig procent van de vrouwen is tussen 34 en 55 jaar. Onder de mannen bestaat een veel gelijkmatiger verdeling over de verschillende leeftijdscategorieën. In figuur 2 is een overzicht gegeven.

Voor de ondervertegenwoordiging van jongeren zijn met name twee oorzaken te noemen. Allereerst volgen veel jongeren een opleiding waardoor zij buiten de selectie van deze studie vallen. Ten tweede zijn de arbeidskansen van deze groep doorgaans groot. Jongeren die willen werken vinden meestal ook snel een baan. Zij die langer zoeken staan vaak ingeschreven bij een arbeidsbureau en vallen daardoor buiten het bereik van deze studie. De ondervertegenwoordiging van ouderen is vooral het gevolg van de afname van de bereidheid tot werken naarmate men ouder wordt. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt deze groep afzonderlijk behandeld. Onder meer blijkt daaruit dat vooral gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en een beperkte motivatie ertoe leiden dat ouderen geen werkwens hebben.

figuur 2 Indeling 'stille reserve' naar geslacht en leeftijd (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB, 2001).

Maatschappelijke positie

In het CBS-onderzoek is aan de respondenten gevraagd hun maatschappelijke positie te benoemen. Opvallend in de uitkomsten van de enquête zijn de grote verschillen tussen mannen en vrouwen. Het mannelijke deel van de stille reserve is een totaal andere groep dan het vrouwelijke deel. Veruit de meeste vrouwen geven aan huisvrouw te zijn. Het gaat om ruim zestig procent. Onder de vrouwen bevinden zich vrijwel geen gepensioneerden. Ook is het aantal dat een kleine baan heeft (voor minder dan twaalf uur per week) of vrijwilligerswerk doet beperkt. Van het mannelijke deel van de stille reserves geeft daarentegen nog geen negen procent aan huisman te zijn. Ondanks het feit dat zij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, geven veel mannen aan arbeidsongeschikt te zijn (bijna 25%). Ruim twintig procent omschrijft zijn maatschappelijke positie als werkloos.

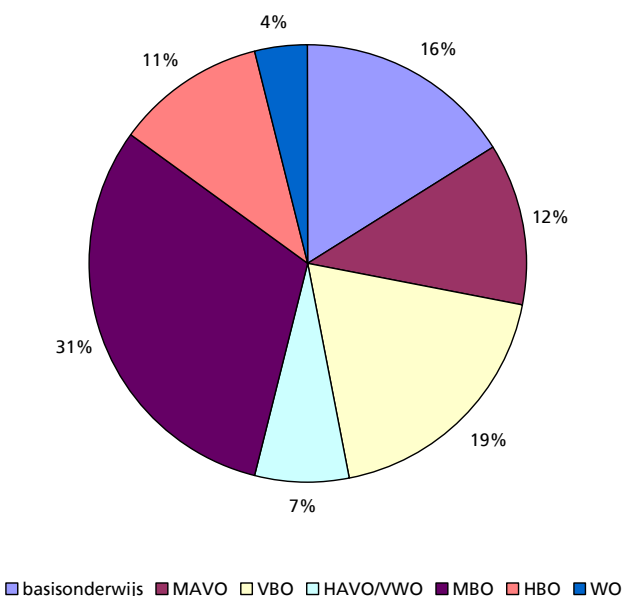
Uit deze vergelijking kan worden opgemaakt dat mannen met andere intenties buiten het arbeidsproces staan dan vrouwen. Vrouwen lijken een duidelijke reden te hebben om niet te werken. Veel vrouwen zijn doende met de zorg voor een partner en (of) kinderen. Bij mannen ontbreekt een dergelijke reden voor hun inactiviteit. Slechts een klein deel geeft aan zorgende taken te vervullen. De meeste mannen hebben gemeen dat de inactiviteit niet hun bestemming is. Voorts valt op dat slechts vier procent van de stille reserve gepensioneerd is. Deze groep bestaat bijna geheel uit mannen.

Tot de stille reserve behoren, zoals eerder gesteld, ook personen die minder dan twaalf uur per week werken. Opvallend is dat aanmerkelijk meer vrouwen een kleine baan hebben dan mannen. Ruim een kwart van de vrouwen heeft een betaalde baan voor minder dan twaalf uur per week. De meeste beschouwen dit als bijbaan, naast hun dagelijkse werkzaamheden als huisvrouw. Deze bijbaan komt vooral voor onder vrouwen in de leeftijdscategorie van 35 tot 45 jaar. Het mannelijke deel van de stille reserve heeft minder bijbanen. Van hen verricht minder dan acht procent betaald werk voor minder dan twaalf uur per week.

Opleiding

Meer dan de helft van de stille reserve heeft een opleiding op middelbaar of hoger niveau. Een derde van de groep heeft een middelbare beroepsopleiding. Als het gaat om het niveau van de genoten opleiding zijn de verschillen tussen het mannelijke en het vrouwelijke deel van de stille reserve beperkt. De verschillen zijn daarentegen groot wat betreft de inhoud van de opleiding. Wat opvalt is dat het vrouwelijke deel dat een beroepsopleiding (VBO, MBO, HBO) heeft gevolgd, dat overwegend heeft gedaan op het terrein van de verzorging. Van alle vrouwen die een VBO-opleiding hebben gevolgd, is driekwart opgeleid voor een beroep in deze sector. Op middelbaar en hoger niveau is dat respectievelijk zestig en vijfenzeventig procent. Hiermee is bijna de helft van alle vrouwen opgeleid voor een baan in de verzorging. Zij maken bijna een derde uit van de totale stille reserve. Onder de mannen is de voorkeur voor een specifieke opleidingsinhoud minder sterk. Op lager niveau zijn mannen die zijn opgeleid in technische beroepen, oververtegenwoordigd. Voor de middelbare en hogere opleidingsniveaus is het beeld gevarieerder. Hier hebben mannen naast technische opleidingen vaak ook economische en verzorgende opleidingen doorlopen.

figuur 3 Opleidingsniveau 'stille reserve' (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Sollicitatieactiviteiten

Ruim de helft van de stille reserve is niet actief op zoek naar werk. Meer dan de helft van de ondervraagde personen die behoren tot de stille reserve heeft aangegeven dat zij reeds een half jaar niet hebben gezocht naar werk. Een derde van de stille reserves heeft in de afgelopen vier weken gezocht naar werk. Opvallend is dat waar het gaat om de frequentie waarmee wordt gezocht het mannelijke deel niet fundamenteel verschilt van het vrouwelijke deel van de stille reserve. De reden van deze inactiviteit is voor mannen wel anders dan voor vrouwen. De meeste vrouwen zijn belast met de zorg voor het huishouden waar een man en vaak ook een of meer kinderen deel van uitmaken. De intensiteit van deze belasting bepaalt in grote mate hun zoekgedrag. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt op deze groep teruggekomen. De inactiviteit van mannen is moeilijker te verklaren. Voor een deel hangt dit samen met de aanwezigheid van relatief veel (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten (een kwart van de mannelijke stille reserve), voor een ander deel met het aantal mannelijke pensionarissen (twaalf procent van de mannen).

Geografische spreiding

De stille reserve is gelijkmatig over Nederland verdeeld. Daarbij zijn er tot op zekere hoogte parallellen zichtbaar met de geografische spreiding van de totale Nederlandse beroepsbevolking. De reserves zijn het grootst in de verstedelijkte gebieden. Bijna een kwart van de stille reserve is geconcentreerd in de vier grootse steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

De grootte van de reserve loopt niet parallel met de omvang van de werkgelegenheid. Vooral in de noordelijke provincies, in Zeeland en in Limburg is sprake van een relatief omvangrijke stille reserve. In de Randstad zijn de reserves juist relatief klein.

tabel 1 Geografische spreiding van stille reserves in 2001

<i>regio</i>	<i>omvang stille reserve</i>	<i>regio</i>	<i>omvang stille reserve</i>
Groningen	10.731 (6%)	Zuidelijk Noord-Holland	18.439 (10%)
Friesland	8.808 (5%)	Rijnstreek	4.365 (2%)
Drenthe	5.862 (3%)	Haaglanden	9.926 (5%)
IJssel-Vecht/Twente	12.551(7%)	Rijnmond	20.191 (11%)
IJssel/Veluwe	9.150 (5%)	Zeeland	4.652 (3%)
Arnhem/Nijmegen	13.100 (7%)	Midden- en West-Brabant	13.646 (7%)
Flevoland	3.962 (2%)	Noordoost-Brabant	5.609 (3%)
Midden-Nederland	12.671 (7%)	Zuidoost-Brabant	7.130 (4%)
Noord-Holland Noord	8.297 (5%)	Limburg	15.099 (8%)
Totaal			184.189

Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

2.3 Drie groepen uit de stille reserve belicht

Uit voorgaande analyse komen in de stille reserve drie groepen duidelijk naar voren. In de eerste plaats valt de grote groep huisvrouwen op. Dit zijn vrouwen die expliciet hebben aangegeven dat hun maatschappelijk positie het best als huisvrouw weer te geven is, en vrouwen die zich weliswaar geen huisvrouw noemen maar toch wel belast zijn met de zorg over partner en een of meerdere kinderen. Een tweede substantiële groep wordt gevormd door 55-plussers. Deze groep is aanmerkelijk gevarieerder in haar samenstelling. Naast oudere huisvrouwen vallen hieronder ook gepensioneerden, werklozen en arbeidsongeschikten. Ondanks deze gevarieerdheid kent deze groep overeenkomsten als gekeken wordt naar de redenen waarom zij niet werken en de barrières die zij hebben bij het vinden van passend werk. Ten slotte wordt in dit hoofdstuk de groep jongeren in de leeftijd van vijftien tot vierentwintig jaar apart belicht.

2.3.1 *Huisvrouwen*

Ruim zestig procent van de vrouwen die deel uitmaken van de stille reserve geeft aan huisvrouw te zijn. De groep huisvrouwen maakt daarmee 45 procent uit van de gehele stille reserve. Waarschijnlijk is deze groep nog groter. Veel vrouwen die zich geen huisvrouw noemen hebben namelijk de zorg over een partner en vaak ook over een of meerdere kinderen. Deze vrouwen noemen zichzelf geen huisvrouw omdat zij naast het vervullen van zorgtaken werken voor minder dan twaalf uur. Hiernaast is er een groep die vrijwilligerswerk verricht en zich daarom vrijwilliger noemt in plaats van huisvrouw. Opvallend is dat er binnen de stille reserve een oververtegenwoordiging is van huisvrouwen tussen 35 en 55 jaar. Het zijn vaak moeders met schoolgaande kinderen. Eerder is al aangegeven dat dit deels komt omdat jongere vrouwen (jonger dan 35) die willen werken vaak ook snel werk vinden. Een andere reden voor ondervertegenwoordiging in de stille reserve is dat jonge moeders vaker jongere en daarmee zorgintensievere kinderen hebben. Zij zijn hierdoor vaak niet op korte termijn beschikbaar voor de markt, en vallen daarmee buiten de voor deze studie gemaakte selectie. De ondervertegenwoordiging van oudere vrouwen (in de leeftijd van 55 tot 65 jaar) is terug te voeren op de relatief hoge arbeidsongeschiktheidsgraad onder deze groep. Veel van deze vrouwen kunnen niet tot de stille reserve worden gerekend omdat zij niet in staat zijn om te

werken, of omdat zij zich daartoe niet in staat voelen. De wil om te werken is voor een belangrijk deel afhankelijk van hoe men de eigen kansen op werk inschat. Met name oudere vrouwen die al geruime tijd niet hebben gewerkt schatten hun kansen laag in en geven daarom aan niet te willen werken. In de volgende paragraaf komt deze groep uitgebreider aan de orde.

Recent zijn twee studies uitgevoerd die een bijdrage leveren aan de beeldvorming over de groep vrouwen die niet werken maar dat wel willen. Het Bossche PSW-arbeidsmarktadvies heeft in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Brabantse Ontwikkelingsmaatschappij onderzoek uitgevoerd naar de stille reserve. PSW heeft in drie zuidelijke regio's met 550 personen uit de stille reserves gesprekken gevoerd. In beginsel richtte dit onderzoek zich niet uitsluitend op vrouwen, maar uiteindelijk zijn de door hen ondervraagde personen vrijwel allemaal vrouwen geweest in de leeftijdscategorie van 25 tot 55 jaar. De uitkomsten van dit onderzoek zijn daarom vooral van toepassing voor de groep vrouwen die in deze paragraaf wordt bekeken.

Naast PSW heeft B&A Groep in opdracht van het Ministerie van SZW onderzoek verricht. De onderzoekers van dit bureau hebben niet tot doel gehad de kenmerken van stille reserves te belichten, maar zij richtten zich in de eerste plaats op (potentiële) herintredende vrouwen. Omdat de door B&A bekeken groep belangrijke overeenkomsten vertoont met de hier beschreven groep vrouwen, worden ook deze uitkomsten hier meegenomen.

Arbeidsverleden

De meeste vrouwen die behoren tot de stille reserve hebben een arbeidsverleden. Het arbeidsverleden van deze groep is gevarieerd. Desondanks hebben de meeste vrouwen gewerkt in de van oudsher typische vrouwenberoepen. Dit zijn met name administratieve beroepen, werk in het onderwijs, de detailhandel en de zorg. Uit het B&A-onderzoek komt naar voren dat de meeste vrouwen weer willen terugkeren in het werk dat zij eerder hebben gedaan. PSW merkt daarbij op dat de wil om terug te keren vooral aanwezig is bij degenen die in de zorg hebben gewerkt. Vrouwen die eerder in een winkel hebben gewerkt of als administratieve kracht, willen vaak wel terugkeren maar stellen daaraan voorwaarden.

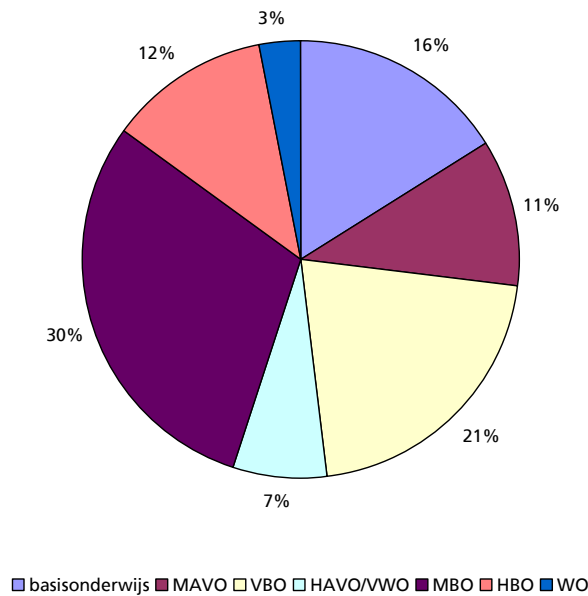
Voorts blijkt dat veel vrouwen niet zijn uitgetreden omdat het werken niet beviel. Het stoppen met werken heeft veelal niets te maken gehad met fysieke beperkingen of een gebrek aan motivatie. De redenen hielden vooral verband met privé-omstandigheden, die in bijna alle gevallen betrekking hadden op het krijgen van kinderen.

Opleiding

Ruim zestig procent van de huisvrouwen heeft een beroepsopleiding genoten (op lager, middelbaar of hoger niveau). Net als bij de gehele groep van stille reserves zijn de opleidingen in de zorg oververtegenwoordigd. Ruim veertig procent van deze groep vrouwen heeft een beroepsopleiding om in de zorg te werken. In 2000 betrof het ruim 51.000 vrouwen.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de aard van de opleiding in de groep vrouwen met de tijd verschuift. Vooral onder de oudere vrouwen bevinden zich veel mensen met een beroepsopleiding in de zorg. In de populatie jongere vrouwen (15 -25 jaar) is de opleiding aanmerkelijk gevarieerder. Opvallend bij deze groep is dat er ook veel wordt gekozen voor technische beroepen. Hieruit kan worden opgemaakt dat de kwaliteiten van de groep vrouwen in de stille reserves door de jaren heen gaan verschuiven.

figuur 4 Opleidingsniveau van huisvrouwen uit de stille reserve (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Uit het B&A-onderzoek komt naar voren dat veel vrouwen behoefte hebben aan bijscholing. Volgens de onderzoekers bestaat de behoefte vooral bij vrouwen die een baan in de administratieve sector ambiëren. De bereidheid onder vrouwen om een opleiding te doen is groot: met name heeft men interesse in kortlopende en praktijkgerichte cursussen. De nadruk ligt daarbij op de behoefte aan computer- en softwaretrainingen.

Bereidheid om te werken

De beschikbaarheid voor werk is onder vrouwen in de eerste plaats afhankelijk van leeftijd. Over het algemeen geldt dat naarmate men ouder wordt, de bereidheid om te werken afneemt. Hierbij komen steeds twee redenen naar voren. Allereerst gaat een hogere leeftijd vaak gepaard met (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Veel oudere vrouwen die willen werken geven aan voor een beperkt aantal uren beschikbaar te zijn. Bovendien willen zij werk met een minimale fysieke belasting. Een tweede reden voor beperkte beschikbaarheid is de betrekkelijk lange tijd dat oudere vrouwen al buiten het arbeidsproces staan. Veel van deze vrouwen achten hun kennis en ervaring gedateerd. De bereidheid om te werken is voor een deel afhankelijk van de inschatting die men maakt van hun kans op de arbeidsmarkt. Oudere vrouwen schatten hun kansen lager in.

Een tweede factor die van invloed is op de beschikbaarheid, is het gezinsinkomen. Hoewel deze factor aanzienlijk minder van betekenis is dan de leeftijd, blijkt dat de ambitie van vrouwen om te gaan werken regelmatig samenhangt met economische motieven. PSW constateert in haar onderzoek dat het niet zozeer de hoogte van het inkomen is die van invloed is op de werkwillegheid, het is vooral de tevredenheid over het inkomen die bepalend is. Vooral mensen die ontevreden zijn over het inkomen zijn bereid te gaan werken, maar dan wel meestal onder voorwaarden.

Weinig vrouwen in de leeftijdscategorie van 35 tot 55 jaar zijn op zoek naar een full-time baan. Nog geen vijf procent wil fulltime (veertig uur per week) werken. Bijna negentig procent van deze vrouwen zoekt een baan voor maximaal vijfentwintig uur per week. In tabel 2 is een overzicht weergegeven. De werkwens van jongere vrouwen

week. In tabel 2 is een overzicht weergegeven. De werkwens van jongere vrouwen (15 - 34 jaar) is aanmerkelijk groter. Meer dan een kwart zegt op zoekt te zijn naar een full-time baan.

tabel 2 Gewenst aantal arbeidsuren (2001)

<i>uren dat men per week wil werken</i>	
tussen 12 en 19 uur	47%
tussen 19 en 25 uur	42%
meer dan 25 uur	11%

Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Wat voor werk willen zij?

De belangrijkste reden voor stille reserves om te gaan werken, is de behoefte aan sociale contacten. PSW arbeidsmarktadvies voegt daaraan toe dat stille reserves die openstaan voor werk, teamspelers zijn, enthousiast zijn, flexibel zijn, en werken vanuit een sociale bewogenheid en betrokkenheid; bovendien zouden zij doorgaans relevante levenservaring meebrengen. In het verlengde hiervan wordt vastgesteld dat de betreffende vrouwen in de eerste plaats op zoek zijn naar werk waarin het contact met mensen centraal staat. In het bijzonder gaat de interesse uit naar beroepen in de zorg en het onderwijs. Het beeld dat B&A schetst is gevarieerder. Volgens dit onderzoeksbureau zouden herintredende vrouwen in betrekkelijk groten getale ook geïnteresseerd zijn in administratief werk en werk in de detailhandel. Verschillen in uitkomsten van beide onderzoeken zijn er waarschijnlijk in gelegen dat men een andere vraagstelling heeft gehanteerd. PSW heeft gevraagd naar het beroep dat men zou willen vervullen. B&A is nagegaan of men was uitgekeken op het werk dat men in het verleden heeft gedaan. De B&A-onderzoekers constateren dat het werk dat vrouwen in het verleden hebben gedaan erg gevarieerd is, en dat veruit de meesten niet zijn gestopt uit onvrede. De beide onderzoeken in acht nemende kan worden gesteld dat vrouwen in eerste instantie een voorkeur hebben voor banen in de zorg en het onderwijs, maar dat zij administratieve banen en banen in de detailhandel niet uitsluiten. Banen die door PSW expliciet als impopulair bij vrouwen worden benoemd zijn banen in techniek en bouw, in een fabriek, en het werken in de transportsector, magazijn en groothandel. Met name de banen die getypeerd kunnen worden als 'mannelijk', zijn weinig in trek.

Kenmerkend voor vrouwen uit de stille reserve in de leeftijd van 25 tot 55 jaar is dat zij niet zomaar op zoek zijn naar een baan. Veruit de meeste zitten op vrijwillige basis zonder werk. Voor de meeste vrouwen geldt dat het ontbreken van werk niet betekent dat het hun ontbreekt aan een zinnige dagbesteding. Ook zijn de meeste vrouwen in financieel opzicht niet gedwongen om te gaan werken. Voor veruit de meeste vrouwen geldt dat zij een partner hebben die kostwinner is. Voor hen geldt dan ook dat zij aan het werk niet alleen voorwaarden verbinden die verband houden met salarïering, werktijden en secundaire arbeidsvoorwaarden etc. Veel vrouwen stellen ook meer kwalitatieve eisen aan het werk. De meeste vrouwen willen niet zonder meer een deel van hun tijd afstaan in ruil voor salaris. Voor hen moet werk iets toevoegen aan de kwaliteit van het leven. Bovendien moeten ze er iets van zichzelf in kwijt kunnen. Werk wordt door veel van deze vrouwen gezien als een mogelijkheid tot zelfontplooiing. Zij worden vooral aangesproken door banen waar een beroep wordt gedaan op ervaring die in de privé-situatie is opgedaan, en waarbij hun leeftijd als positief kenmerk wordt opgevat. Voorts geven veel vrouwen aan dat zij het belangrijk vinden om zelfstandig te kunnen opereren, en dat in het werk professionaliteit centraal staat. Tevens wordt vooral werk

geambieerd waarin de kwaliteit van contact met collega's en derden een belangrijke factor is. Werk waarin deze elementen naar voren komen en waarvan veel vrouwen hebben aangegeven het aantrekkelijk te vinden, is werk in de gezondheidszorg en het onderwijs.

De genoemde inhoudelijke eisen die gesteld worden aan werk nemen niet weg dat ook veel waarde wordt gehecht aan meer concrete arbeidsvoorwaarden. Hoewel het niet de meerderheid is, is het toch een substantieel deel van de stille reserve dat aangeeft dat salaris een belangrijke drijfveer is om weer aan de slag te gaan. Voor veel gezinnen is het een bittere noodzaak dat de vrouw weer gaat werken om bij te dragen in de kosten van het huishouden. Een andere concrete voorwaarde betreft de werktijden. Vrijwel alle vrouwen zijn op zoek naar parttime werk met regelmatige werktijden, en mogelijkheden om werktijden aan te passen aan zorgtaken. Voorts hebben veel vrouwen aangegeven niet 's avonds of op afroep te willen werken.

Zoekgedrag

In deze studie is bij het definiëren van de groep nadrukkelijk gelet op de beschikbaarheid voor werk en de wil om te werken. Voor deze studie is een groep geselecteerd met een duidelijke ambitie om te werken. Desondanks blijken veel vrouwen die behoren tot de stille reserve zich terughoudend te manifesteren op de arbeidsmarkt. In de volgende paragraaf zal verder worden ingegaan op deze terughoudendheid. Eerst wordt hier kort ingegaan op het zoekgedrag. Het blijkt dat ondanks de wil om te gaan werken de helft van de vrouwen (tussen de 25 en 55) in het afgelopen half jaar niet actief heeft gezocht naar werk. Slechts een derde van deze groep geeft aan in de afgelopen vier weken gezocht te hebben. Tabel 3 geeft een overzicht. Een reden voor het beperkte zoeken ligt waarschijnlijk in het feit dat veel vrouwen met een wat hogere leeftijd hun kansen klein inschatten. Zij hebben sneller de neiging te denken dat zij toch het werk niet zullen vinden dat zij willen doen. De sollicitatieactiviteiten van jongeren zijn dan ook beduidend intensiever. In de leeftijdscategorie van 15 tot 24 jaar heeft meer dan helft in de afgelopen vier weken actief gezocht.

tabel 3 zoekgedrag huisvrouwen die behoren tot de stille reserve (2001)

<i>zoekgedrag</i>	
heeft afgelopen vier weken gezocht	35%
heeft afgelopen vier weken niet gezocht maar wel in het afgelopen half jaar	16%
heeft in het afgelopen half jaar niet gezocht	49%

Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Barrières bij het vinden van werk

Uit de beperkte zoekactiviteiten van het merendeel van de stille reserves kan onder meer worden opgemaakt dat vrouwen ondanks de wens om te gaan werken zich terughoudend opstellen. Bij een groot deel van de huisvrouwen is een zekere tweeslachtigheid waarneembaar. De terughoudendheid kan deels worden verklaard door feitelijke barrières die het moeilijk maken om een geschikte baan te vinden. Er bestaan echter ook minder tastbare zaken die de gang naar de arbeidsmarkt belemmeren. Het gaat hier met name om subjectieve drempels.

Veruit de belangrijkste tastbare barrière bij het vinden van een baan is de verantwoordelijkheid voor de zorg van een huishouden waar ook, in de meeste gevallen, kinderen deel van uitmaken. Eerder is al aangegeven dat naarmate de intensiteit van zorgtaken afneemt de beschikbaarheid voor de markt toeneemt. Uit de

afneemt de beschikbaarheid voor de markt toeneemt. Uit de CBS-data blijkt dat vooral vrouwen met jongere kinderen die nog niet leerplichtig zijn, minder beschikbaar zijn. Het B&A-onderzoek bevestigt dit beeld. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de tijden dat moeders beschikbaar zijn voor werk vrijwel synchroon lopen met de schooltijden. Zo geven moeders vrijwel zonder uitzondering aan dat zij woensdagmiddag, wanneer de kinderen thuis zijn, niet beschikbaar zijn voor werk buitenshuis. De meest genoemde voorwaarden die vrouwen dan ook stellen aan werk is dat het parttime is, en dat de tijden regelmatig maar flexibel zijn.

Minder tastbare barrières komen vooral voort uit het gevoel dat het niet mogelijk is om een geschikte en passende baan te vinden. Kenmerkend voor de vrouwen uit de stille reserve is dat zij niet zonder meer elke baan acceptabel vinden. Zij hebben duidelijke voorwaarden. Een daarvan is dat de baan aansluit bij het niveau dat zij eertijds hadden. Zo bestaat er weinig tot geen belangstelling voor ongeschoolde arbeid zoals bijvoorbeeld schoonmaakwerk, werk in de horeca en het toerisme. Het dilemma dat voor veel vrouwen geldt is dat zij willen werken op hun oude niveau maar tegelijkertijd hun kansen op dit niveau laag inschatten. Vanwege leeftijd, het gebrek aan recente werkervaring en de soms gedateerde opleiding bestaat bij velen het idee dat het zoeken naar werk geen zin heeft. De meeste stille reserves zijn hierdoor terughoudend in hun zoekgedrag. Werk waarvoor geen kwalificaties vereist zijn wil men niet; solliciteren voor werk op een gepast niveau durft men niet. Onder de groep vrouwen wier kansen het grootst zijn om werk te vinden op een passend niveau - dit zijn de 15- tot 25-jarigen - is de zoekactiviteit dan ook een stuk intensiever, dit in tegenstelling tot oudere vrouwen in de leeftijd van 55-64 jaar.

2.3.2 55-plussers

De vergrijzing en de druk die dat meebrengt voor pensioenen en sociale zekerheid hebben een groei van arbeidsparticipatie door ouderen noodzakelijk gemaakt. Hiernaast heeft de krapte op de arbeidsmarkt ertoe geleid dat een groter beroep op ouderen wordt gedaan. In dit verband is recent de ontheffing van de sollicitatieplicht voor 57,5-plussers heroverwogen. Behalve vanwege deze economische motieven wordt arbeidsdeelname ook wenselijk geacht vanwege zingeving en maatschappelijke betrokkenheid. De arbeidsparticipatie van ouderen is de afgelopen jaren gestaag toegenomen. De economische ontwikkeling en de krapte op de arbeidsmarkt hebben de kansen van oudere werkzoekenden vergroot. Research voor Beleid heeft in de afgelopen jaren onderzoek gedaan naar de werkgelegenheid onder ouderen. Het bureau concludeert daaruit dat de kansen op de arbeidsmarkt voor ouderen in de afgelopen jaren aanzienlijk zijn toegenomen in vergelijking met het begin van de jaren negentig. Dit beeld wordt enigszins bevestigd met de afname van de groep ouderen binnen de stille reserve. Toch is deze afname beperkt gebleven. Het passieve zoekgedrag, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het beperkte aantal uren dat men per week beschikbaar is, zorgen ervoor dat de stap naar de arbeidsmarkt vaak niet wordt gezet. De omvang van de groep zal hierdoor redelijk stabiel blijven.

Opvallend aan de groep 55-plussers binnen de stille reserve is, dat mannen en vrouwen hierin gelijk vertegenwoordigd zijn. Er zitten bijna net zoveel vrouwen als mannen in deze groep. Voorts onderscheidt deze groep zich van de rest van de stille reserve vanwege een sterk getemperde motivatie om aan de slag te gaan. Dit kan allereerst worden afgeleid uit de pogingen die worden ondernomen om een baan te vinden. Bijna tachtig procent heeft al langer dan een half jaar niet meer actief gezocht naar werk. Ook geven de meeste ouderen aan niet meer dan 20 uur per week te willen werken. De 55-plussers zijn een passieve groep, dit blijkt ook uit het aantal van hen dat reeds een

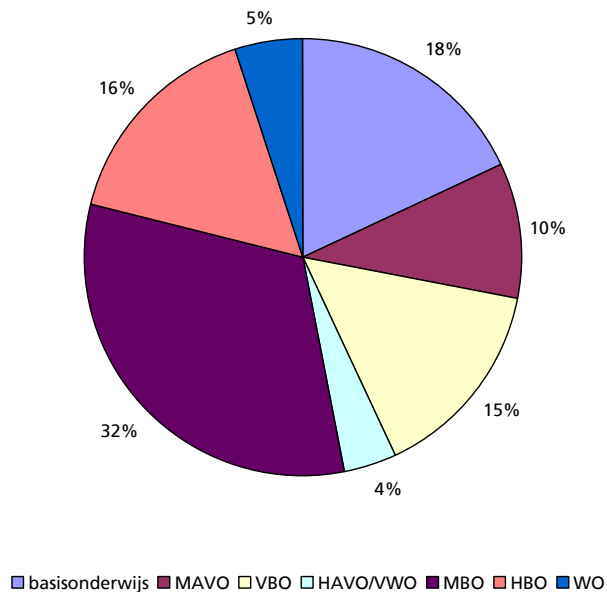
bijbaan heeft voor minder dan twaalf uur per week. Slechts tweeënhalf procent heeft zo'n bijbaan.

Ondanks de vergrijzing zijn er geen aanwijzingen dat het aantal ouderen toeneemt die gerekend kunnen worden tot de stille reserves. In 1999 waren er meer dan 31.000 ouderen. In 2001 waren dit er minder, toen telde de stille reserve ruim 30.000 55-plussers. Dat de omvang van deze groep geen gelijke tred houdt met de demografische ontwikkeling, kan deels worden verklaard door de krappe arbeidsmarkt in 2000 en 2001. De krapte noopte bedrijven ouderen langer vast te houden. Anderzijds stellen ouderen zich niet snel opnieuw beschikbaar voor werk. Veel niet-werkende 55-plussers hebben geen behoefte meer aan werk, of achten zichzelf hiertoe niet meer in staat.

Opleiding

Ten aanzien van het opleidingsniveau verschilt de groep 55-plussers weinig van de totale groep stille reserves. Van de 55-plussers heeft het merendeel een middelbare of hogere opleiding. Research voor Beleid constateert dat onder ouderen het percentage van mensen met een lagere opleiding in de afgelopen jaren is afgenomen.

figuur 5 Opleidingsniveau 55-plussers uit de stille reserve (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Maatschappelijke positie

Van de mannelijke 55-plussers geeft ruim veertig procent aan met pensioen te zijn. Hiernaast kent deze groep een substantieel aantal arbeidsongeschikten (15%) en werklozen (13%). Hiermee verschilt de aard van deze groep aanzienlijk van het vrouwelijke deel. Van de vrouwelijke 55-plussers geeft bijna de helft aan huisvrouw te zijn. Het beeld dat voor de gehele groep stille reserves is geschetst is hiermee deels ook van toepassing op de 55-plussers. Mannen staan om andere redenen buiten het arbeidsproces dan vrouwen.

Waar werken ouderen en waar willen zij werken?

Van de groep ouderen binnen de stille reserve kan niet precies worden vastgesteld in wat voor soort bedrijven zij willen werken. Vanwege de beperkte omvang van deze

groep is de prioriteit van onderzoek ernaar gering, en bovendien maakt de beperkte omvang onderzoek naar beroepsvoorkeuren moeilijk. Wel kunnen de sectoren die aantrekkelijk kunnen zijn voor ouderen worden benaderd. Het SCP heeft in zijn 'Rapportage ouderen 2001' een overzicht gegeven van de arbeidsparticipatie van ouderen in verschillende bedrijfssectoren. Sectoren waar de meeste ouderen werken zijn de energie- en waterleidingbedrijven en het onderwijs. Andere bedrijfsklassen met veel ouderen zijn uitgeverijen, sociale werkplaatsen, en onderzoeksinstellingen. Sectoren met de minste ouderen zijn de horeca (slechts 9% van de werknemers is ouder dan 50 jaar), bedrijven in de ICT-sector, de handel en de zakelijke dienstverlening. Het SCP schrijft de vergrijzing in de genoemde sectoren vooral toe aan een beperkte doorstroom van personeel. In bepaalde sectoren zoals het onderwijs en de gezondheids- en welzijnszorg blijven werknemers over het algemeen lang in dienst.

tabel 4 Aandeel van 50-64-jarigen in de werkgelegenheid per bedrijfstak

<i>bedrijfstak of -klasse</i>	<i>1994</i>	<i>1999</i>
energie- en waterleidingbedrijven	29,4	35,4
onderwijs	20,7	28,2
- basis- en speciaal onderwijs	17,4	20,8
- voortgezet onderwijs	25,2	36,4
- hoger onderwijs	20,5	28,7
landbouw en visserij	25,3	23,8
openbaar bestuur	13,2	22,3
industrie	15,6	18,5
- waarvan uitgeverijen	15,4	25,1
cultuur en overige dienstverlening	14,4	18,4
bouwnijverheid	14,4	18,3
gezondheids- en welzijnszorg	11,5	17,2
vervoer en communicatie	13,1	16,9
financiële instellingen	13,1	15
zakelijke dienstverlening	12,3	14,5
- computerservice en ICT	4,3	5,4
- onderzoeksinstellingen	18,7	25,9
handel	13,2	14,5
horeca	8,4	8,9

Bron: CBS, SCP bewerking.

Het CPB verwacht dat er bij de energie- en waterleidingbedrijven in de komende jaren een zeer grote uitroom van ouderen zal plaatsvinden. Ook de landbouw en visserij zal naar verwachting met een groot vertrek van oudere werkenden te maken hebben, al past hierbij de kanttekening dat boeren relatief vaak ook na hun 65e nog doorwerken. In de overige sectoren belooft het vertrek van ouderen in de komende vijf jaar naar

verwachting minder dan 10%. De industrie en het onderwijs zullen verhoudingsgewijs nog vrij veel ouder personeel zien vertrekken.¹

Research voor Beleid heeft de voorkeuren van werkzoekende ouderen bekeken en komt tot een indeling in drie categorieën. Als eerste zijn er de ouderen met een voorkeur voor fysieke beroepen. Dit zijn beroepen die gekenmerkt worden door een zekere lichamelijke belasting, zoals bijvoorbeeld het werk in de bouw. Onder de tweede groep vallen ouderen die werk prefereren waar de lichamelijke belasting minimaal is; het gaat hier bijvoorbeeld om administratief werk. De derde categorie zijn ouderen die geen specifieke voorkeur hebben voor fysieke of non-fysieke arbeid. Het onderzoeksbureau vermeldt dat het aantal ouderen die behoren tot de eerste categorie in de afgelopen jaren is afgenomen. Een toename is vooral waarneembaar onder ouderen die geen specifieke voorkeur hebben. Desalniettemin constateren de onderzoekers dat mensen uit deze laatste groep uiteindelijk vaker een baan vinden in de fysiek belastende beroepen.

Hoe zoekt men?

Eerder is reeds aangegeven dat het zoekgedrag van ouderen binnen de stille reserve passief is. Degenen die wel actief zijn, solliciteren in veruit de meeste gevallen naar aanleiding van een advertentie. In dit opzicht verschilt deze specifieke groep niet van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Wel wordt de conventionele personeelsadvertentie als wervingskanaal steeds minder gebruikt. Behalve via advertenties wordt ook vaak via bemiddelingsbureau gezocht. Veel ouderen benutten daarnaast ook informele contacten met familie of vrienden bij het zoeken naar werk. In de afgelopen jaren is het zoeken via internet toegenomen, maar het gebruik ervan is nog beperkt.

Barrières

In de studies die de afgelopen jaren zijn verricht naar de positie van ouderen op de arbeidsmarkt worden uiteenlopende redenen genoemd voor de beperkte participatiegraad. Ten eerste hebben deze betrekking op feitelijke obstakels die een hogere leeftijd met zich meebrengt. Anderzijds spelen vooroordelen en een beperkte inschatting van de kansen op een baan de ouderen parten. Ouderen zijn hierdoor vaker dan jongeren beperkt beschikbaar en voor bepaalde sectoren ook minder geschikt.

De beperkte beschikbaarheid komt voor een belangrijk deel voort uit de huishoudelijke taken die veel ouderen binnen de stille reserve nog te vervullen hebben. Een kwart van deze groep geeft aan als huisvrouw of huisman de zorg te hebben voor partner en een of meerdere kinderen. De barrières die deze groep ondervindt zijn vergelijkbaar met die van de groep vrouwen tussen de 25 en 54 jaar die in voorgaande paragraaf zijn behandeld. De beperkte beschikbaarheid wordt anderzijds vaak veroorzaakt door gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Hoewel men zich wel in staat acht te werken, sluiten veel ouderen bepaalde beroepen uit vanwege lichamelijke beperkingen. Behalve dat zij zeggen feitelijk ongeschikt te zijn, Bovendien geven veel ouderen vanwege deze beperkingen aan minder te kunnen werken. Behalve dat zij zeggen feitelijk ongeschikt te zijn, menen veel ouderen dat werk hun gezondheid niet ten goede komt².

Naast de beperkte beschikbaarheid speelt de geringe motivatie bij veel ouderen een rol. Het ziet er naar uit dat een groot deel van de ouderen binnen de stille reserve weliswaar aangeeft te willen werken, maar daartoe beperkt gemotiveerd is. Allereerst blijkt dit uit

¹ CPB, Rapportage Ouderen, 2000, p. 50.

² Nyfer, Ouderen aan de slag, 2002.

het passieve zoekgedrag. Ten tweede blijkt dit uit het beperkte aantal uren dat men per week wil werken. De beperkte motivatie hangt voor een deel ook samen met de inschatting van de kans op werk. Ouderen schatten hun kans lager in dan jongeren vanwege gedateerdheid van opleiding en soms ook vanwege het aantal jaren dat men alweer buiten het arbeidsproces staat.

Naast de beschikbaarheid, geschiktheid en motivatie van ouderen zelf, hebben werkgevers vaak een voorkeur voor jongere werknemers. In de eerste plaats is dit ingegeven door het feit dat oudere werknemers vaak te duur zijn. In vrijwel alle CAO's leiden extra dienstjaren tot extra beloning. Nyfer plaatst hierbij echter een kanttekening. Het instituut geeft aan dat werknemers pas duur worden als tegenover een hogere beloning geen hogere productiviteit staat. De productiviteit neemt weliswaar af op hogere leeftijd, maar niet vanaf het veertigste of vijftigste jaar zoals vaak wordt verondersteld, maar pas echt op hoge leeftijd¹.

Uit onderzoek van Research voor Beleid komt naar voren dat ouderen hun kansen op de arbeidsmarkt over het algemeen beperkt inschatten. Dit wordt in de eerste plaats ingegeven door het salaris. Hiernaast hebben ouderen vaker een gedateerde opleiding. Bovendien hebben ouderen uit de stille reserve al langere tijd niet meer gewerkt. Hierdoor beschikken zij vaak onvoldoende over de kennis en vaardigheden die nu vereist zijn als gevolg van de veranderingen in de inhoud van het werk en de invoering van nieuwe techniek.

2.3.3 *Jongeren*

Tot 2001 is de werkloosheid onder jongeren sterk gedaald. Jongeren hebben volop geprofiteerd van de gunstige arbeidsmarkt. In 1999 kende Nederland zelfs de laagste jeugdwerkloosheid binnen de EU. Daar waar aan het begin van de jaren negentig nog één op de tien jongeren werkloos was, zat in 1999 nog maar een op de vijftientig jongeren zonder werk. De jeugdwerkloosheid zal naar verwachting niet sterk meer dalen, in de eerste plaats vanwege de afvlakking van de economische groei en de daaruit voortvloeiende stagnerende werkgelegenheid. Voor een ander deel kan de omvang van de jeugdwerkloosheid niet sterk meer dalen vanwege het structurele verschijnsel van frictiewerkloosheid. Dit komt vooral voor onder schoolverlaters. De jongeren die in deze studie onder de stille reserve vallen, vormen een substantieel deel van het totale aantal jongeren dat zonder werk zit.

Jongeren onderscheiden zich duidelijk van de rest van de stille reserve. Hoewel zij voldoen aan de selectiecriteria die in deze studie voor stille reserves zijn gehanteerd, is het de vraag of zij als zodanig moeten worden beschouwd. In de eerste plaats woont zestig procent van deze jongeren nog thuis. Ten tweede geldt over het algemeen dat zij niet willen herintreden zoals dat bij de eerder beschreven groepen het geval is. De knelpunten die actueel zijn voor het overgrote deel van de stille reserves, gelden daarmee vaak niet voor jongeren. Veruit de meeste jongeren zijn toetreders. Arbeidsongeschiktheid en andere belemmeringen om de arbeidsmarkt te betreden zijn beperkt. Bovendien is de bereidheid om te werken groot. Meer dan de helft wil fulltime werken, dat wil zeggen meer dan 36 uur per week. Dit geldt met name voor de mannen: van hen ambiert driekwart een fulltime baan.

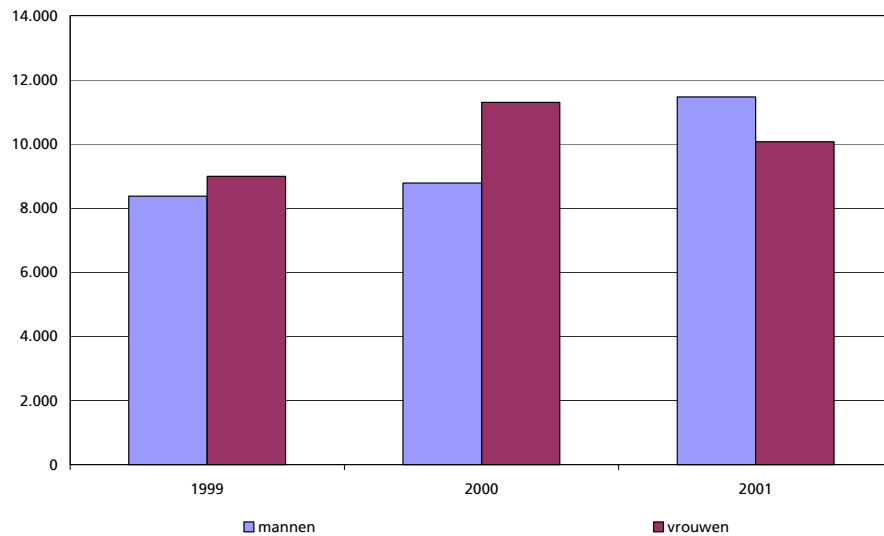
Voor drie groepen van jongeren is het vinden van een (gepaste) baan een structureel probleem. In de eerste plaats zijn dat degenen die een zorgtaak hebben en daardoor

¹ Nyfer, Ouderen aan de slag, 2002.

beperkt beschikbaar zijn. Ten tweede zijn dit jongeren met een handicap die hen voor werk gedeeltelijk arbeidsongeschikt maakt. Ten slotte bestaat er een groep die niet meer op school zit, werkloos is en zich helemaal niet aanbiedt. Voor deze laatste jongeren is de kans reëel dat zij in de samenleving tussen wal en schip vallen.

In de voor deze studie geselecteerde stille reserve bevonden zich in 2001 zo'n 21.500 jongeren. Het ging om 11.500 mannen en 10.000 vrouwen. Sinds 1999 is de groep jongeren binnen de stille reserve iets toegenomen. In figuur 6 is de omvang van deze groep voor drie achtereenvolgende jaren weergegeven.

figuur 6 Ontwikkeling van de omvang van jonge stille reserves (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Tussen de mannen en vrouwen bestaan opvallende verschillen. Jongens wonen nog aanzienlijk vaker bij hun ouders thuis. Slechts acht procent van de mannen vormt samen met een partner, al dan niet met een of meerdere kinderen, een zelfstandig huishouden. Meisjes wonen aanzienlijk vaker samen. Van hen vormt zestig procent een eigen huishouden met partner en/of kinderen. Van de meisjes geeft een derde aan huisvrouw te zijn, van de jongens is nog geen procent huisman. Dat vrouwen over het algemeen minder uren beschikbaar zijn voor werk zal hiermee samenhangen. Daar waar driekwart van de mannen een baan zoekt voor meer dan 36 uur per week, is van de vrouwen iets meer dan veertig procent in voor een fulltime baan.

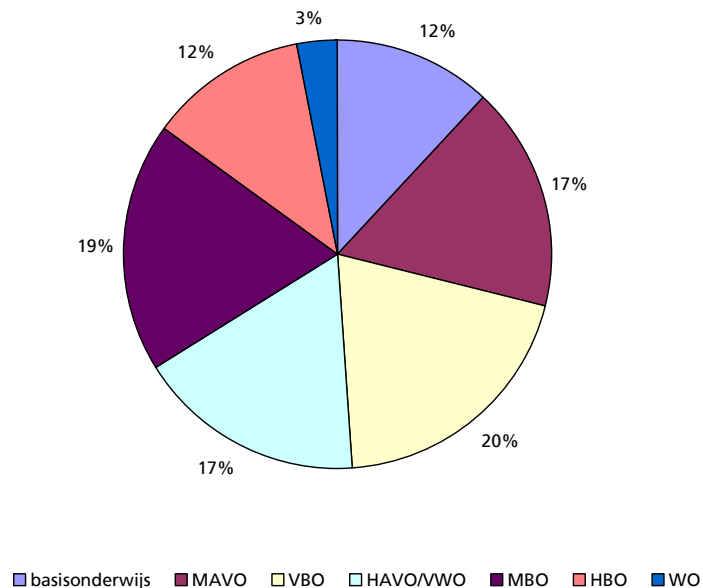
Opleiding

Er bestaat een directe samenhang tussen werkloosheid en opleiding. De werkloosheid onder jongeren daalt naarmate hun opleiding hoger is. Jonge mensen met een diploma in het hoger secundair onderwijs participeren vaker op de arbeidsmarkt dan mensen zonder dergelijke startkwalificatie¹. In vergelijking met de overige groepen binnen de stille reserves zijn jongeren goed opgeleid. Het opleidingsniveau van de meeste jongeren zal dan ook geen belemmering zijn bij het vinden van werk.

¹ Ministerie SZW, 2001.

Vergeleken met oudere generaties is de opleidingskeuze van jongeren gevarieerd en minder bepaald door het geslacht. Zo zijn jonge vrouwen meer dan ooit opgeleid voor technische en economische beroepen. Zij concentreren zich aanzienlijk minder op de zorgsector dan hun moeders.

figuur 7 Opleidingsniveau jonge stille reserves (2001)



Bron: EIM op basis van CBS (EBB 2001).

Zoekgedrag

Meer dan de helft van de jongeren is actief op zoek naar werk. Het hoge aantal jongeren dat zich *niet* manifesteert op de markt zal vooral worden veroorzaakt door de jongsten onder de 15- tot 24-jarigen. Uit de CBS-data komt naar voren dat een derde van de jongeren al een half jaar niet heeft gesolliciteerd. Het lijkt aannemelijk dat deze groep nog nooit heeft gesolliciteerd. Veel jongeren zijn nog thuiswonend en zullen zich ondanks een bijbaan nog niet echt onderdeel van de beroepsbevolking voelen.

3 De vraag naar werknemers

In dit hoofdstuk wordt de vraag naar werknemers in het midden- en kleinbedrijf nader bekeken. Het hoofdstuk bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt in het kort een overzicht gegeven van de Nederlandse economische ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar, waarbij specifiek wordt ingegaan op de werkgelegenheid en de krapte op de arbeidsmarkt. Het tweede deel spitst zich verder toe op het midden- en kleinbedrijf. Ingegaan wordt op de kenmerken van de werkgelegenheid in deze sector. Hierbij wordt een overzicht gegeven van de arbeidsmarktsituatie in de verschillende branches van het midden- en kleinbedrijf. In het derde deel wordt ingezoomd op de branches waar de vraag naar werknemers het grootst is. Per branche wordt aangegeven voor met name welke functies personeel wordt gezocht, welke opleiding wordt gevraagd en in welke regio's de vraag zich vooral voordoet.

3.1 Ontwikkelingen werkgelegenheid

De afname in de economische groei die het afgelopen jaar is ingezet, heeft met vertraging effect op de werkgelegenheid. De groei van de afgelopen jaren zet zich naar verwachting voort, maar zal aanzienlijk worden afgevlakt. Het CPB voorspelt een groei van de werkgelegenheid van 0,5% in de jaren 2002 en 2003. Omdat men voor dezelfde periode een toename verwacht van het arbeidsaanbod zal de werkloosheid groeien tot 4,5% in 2003. Het CPB verwacht dat dit niveau tot 4,5% beperkt zal blijven vanwege de nog immer bestaande krapte op de arbeidsmarkt¹.

Men verwacht dat het arbeidsaanbod de komende jaren verder toeneemt. In de eerste plaats verwacht men dat de bevolking in de beroepsgeschikte leeftijden verder groeit. Naast autonome demografische ontwikkelingen zullen ook in de komende jaren buitenlandse werknemers toetreden tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze groei zal enigszins worden afgevlakt door de vergrijzing. In de tweede plaats zal het aanbod groeien vanwege toename van de arbeidsparticipatie. Dit zal deels het gevolg zijn van het beleid dat de afgelopen jaren is gevoerd. Het gaat met name om beleid inzake arbeidsongeschiktheid en bijstand, alsmede om de effecten van het nieuwe belastingstelsel. Daarnaast verwacht men dat, net als in voorgaande jaren, het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt verder zal toenemen.

Zoals het zich laat aanzien zal de arbeidsmarkt in de komende jaren voor bepaalde sectoren krap blijven, onder meer vanwege het gegeven dat niet alle geregistreerde werklozen zich in de praktijk aanbieden op de arbeidsmarkt. Het aantal personen dat in 2001 beschikbaar was voor de arbeidsmarkt en actief op zoek was naar werk bedroeg 248.000. Het totale aantal uitkeringsgerechtigden in het kader van de Werkloosheids- en Bijstandswet was met 576.000 aanzienlijk hoger.

Het CPB constateert in het Centraal Economisch Plan, dat het huidige arbeidsaanbod niet goed aansluit op de openstaande vacatures. Het CPB geeft aan dat er in verhouding tot de arbeidsvraag veel mensen zijn met een algemene opleiding (basis, MAVO, HAVO, VWO). Vacatures waarvoor een algemene opleiding vereist is, zijn makkelijker te

¹ Centraal Economisch Plan 2002, Centraal Planbureau.

vervullen dan vacatures waarvoor een vakopleiding, een hogere opleiding of universitaire achtergrond wordt gevraagd. Zowel in de periode dat er sprake was van een ruim arbeidsaanbod als in een situatie van krapte, moeten werkgevers daarom meer moeite doen om mensen met een beroepsopleiding of een hogere opleiding te werven.

3.2 Ontwikkelingen werkgelegenheid in het midden- en kleinbedrijf

EIM heeft op basis van CPB-berekeningen een prognose gemaakt van de werkgelegenheidsontwikkeling in het midden- en kleinbedrijf. Deze prognose laat voor 2002 een stilstand zien in de groei van werkgelegenheid en een lichte toename (0,25%) in het jaar daarop.

tabel 5 Prognose volumeontwikkeling productie en werkgelegenheid in arbeidsjaren (in %), 2002-2003

	<i>productie</i>		<i>werkgelegenheid</i>	
	<i>2002</i>	<i>2003</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
MKB	1,50	2,75	0,00	0,25
grootbedrijf	1,25	2,75	-0,25	-0,25
totaal particuliere bedrijven	1,25	2,75	0,00	0,00
overige sectoren	2,25	2,00	1,75	1,00
totaal	1,50	2,50	0,50	0,50

Bron: EIM, Ondernemen in 2003.

De krapte op de arbeidsmarkt voor het midden- en kleinbedrijf was in de afgelopen jaren een heet hangijzer. Verwacht wordt dat dit ook in de komende jaren zo zal zijn. MKB-Nederland geeft op basis van het NIPO-vacatureonderzoek aan dat de lagere economische groei weliswaar leidt tot een verruiming van de arbeidsmarkt, maar dat de problemen met het werven van personeel voorlopig niet zijn opgelost. Ook de komende jaren zullen verschillende sectoren moeite blijven hebben met het vinden van personeel.

Het midden- en kleinbedrijf is een belangrijke werkgever in Nederland. Het aandeel dat de sector heeft in het totale aantal Nederlandse vacatures is dan ook omvangrijk. In de afgelopen vier jaar was zestig procent van de vacatures in het particuliere bedrijfsleven afkomstig uit het midden- en kleinbedrijf.

tabel 6 Aantal vacatures bij particuliere bedrijven (x 1.000)

	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>2001</i>
bedrijven met minder dan 100 werknemers	75,3	97,2	113,5	110,9
bedrijven met 100 of meer werknemers	48,1	60,5	74,2	70,8
totaal	123,4	157,7	187,7	181,7

Bron: CBS (vacature-enquête).

Uit het jaarlijkse onderzoek dat EIM uitvoert naar het midden- en kleinbedrijf blijkt dat veel ondernemers zich in hun groei belemmerd voelen als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de ondervraagde ondernemers heeft voor het jaar 2000 aangegeven zich belemmerd te voelen in de groei.

3.3 Waar zit de krapte precies?

Twee instituten onderzoeken periodiek de stand van zaken op de Nederlandse vacatuemarkt. Het CBS onderzoekt per kwartaal de markt door 27.000 particuliere bedrijven en 4.000 overheidsinstellingen te enquêteren. Dit onderzoek is gericht op het snel verkrijgen van informatie over de ontwikkeling van het aantal vacatures. Er wordt gevraagd naar aantallen openstaande, vervulde en ontstane vacatures. Ieder jaar wordt het derde kwartaalonderzoek uitgebreid met vragen over de aard en inhoud van de vacatures. Er wordt per vacature onder meer gevraagd naar de inhoud van het werk, het vereiste opleidingsniveau, de duur dat de vacature openstaat, of het gaat om een leidinggevende functie etc.

Naast het CBS voert MKB-Nederland in samenwerking met het NIPO onderzoek uit. Dit onderzoek concentreert zich op de vacatures in het midden- en kleinbedrijf. Behalve dat inzicht wordt verkregen in de algemene ontwikkeling op de MKB-vacatuemarkt, wordt ingegaan op moeilijk vervulbare vacatures en de positie van allochtonen op de markt. Elk jaar wordt op basis van het onderzoek een top-tien opgesteld van MKB-sectoren met de meeste vacatures en de sectoren met de moeilijkst vervulbare vacatures.

In het CBS-onderzoek wordt per vacature nagegaan of deze als moeilijk vervulbaar kan worden beschouwd. Dit is een subjectief begrip. Het geeft een globaal inzicht in de krapte van de markt. Uit de CBS-data kan worden afgeleid dat in de afgelopen jaren ongeveer de helft van het aantal vacatures als moeilijk vervulbaar kan worden beschouwd. In 1998 werd van 45% van de vacatures gezegd dat ze moeilijk vervulbaar waren; in het jaar daarop was dat 54%. In de twee jaar daarop is dit weer wat gedaald naar 51%.

tabel 7 Moeilijk vervulbare vacatures uitgesplitst naar beroepsniveaus (x 1.000)*

	1998	1999	2000	2001
elementaire beroepen	4	7,8	8,6	7,4
lagere beroepen	15,4	26	27,3	21,3
middelbare beroepen	20,5	31,2	32,9	33,2
hogere beroepen	10,6	12,7	13,5	12,6
wetenschappelijke beroepen	2,1	3,6	4	4,3
onbekend	0	4,5	0,3	0,1
totaal	52,6	85,8	86,6	78,9

* Deze vacatures zijn afkomstig uit zowel het particuliere bedrijfsleven als de non-profitsector.

Bron: CBS (vacature-enquête)

Uit tabel 7 blijkt dat de lagere en middelbare beroepen de grootste aantallen moeilijk vervulbare vacatures tellen.

Spreading van vacatures over bedrijfssectoren

Het CBS hanteert in zijn onderzoek verschillende indelingen van bedrijven en instellingen. In tabel 8 is een van deze indelingen als uitgangspunt genomen. Bedrijven en instellingen zijn hier in 14 sectoren ondergebracht.

Deze indeling geeft niet voor alle knelpunten op de arbeidsmarkt een even goed beeld. Niet elk cluster van bedrijven is even homogeen. De sector 'horeca' kent een grotere homogeniteit in bedrijfstypen dan de sector 'zakelijke dienstverlening'. In deze laatste sector valt een grote verscheidenheid aan bedrijven zoals schoonmaakbedrijven, archi-

tectenbureaus en ICT-bedrijven. De arbeidsvraag uit deze bedrijven is zeer verschillend. In het volgende zullen enkele van deze sectoren nader tegen het licht worden gehouden.

tabel 8 Openstaande vacatures (x 1.000) met daarbij het percentage moeilijk vervulbare vacatures

<i>bedrijfsklasse (indeling CBS-SBI 1993)</i>	<i>1999</i>		<i>2000</i>		<i>2001</i>	
landbouw en visserij	2,3	70%	2,8	64%	2,7	70%
delfstoffenwinning	0,1	0%	0,2	50%	0,1	100%
industrie	23,6	54%	25,3	52%	20	50%
energie- en waterbedrijven	0,3	33%	0,4	0%	0,4	25%
bouwnijverheid	14,6	78%	16,8	75%	14,5	72%
handel	30	53%	31,3	58%	26,6	45%
horeca	6,8	51%	7,1	55%	8,4	42%
vervoer en communicatie	15	53%	12,4	36%	7,8	38%
financiële instellingen	5,7	61%	5,8	43%	5,9	46%
zakelijke dienstverlening	35,7	51%	41,8	44%	39,2	49%
openbaar bestuur	0,8	50%	0,6	50%	0,3	33%
onderwijs	1	40%	1,2	67%	1,9	74%
gezondheids- en welzijnszorg	15,4	44%	17,4	48%	21,1	53%
cultuur/overige dienstverlening	6,1	48%	6,3	43%	7,2	43%
totaal	157,4	54%	169,4	51%	156,1	51%

Bron: EIM op basis van CBS (vacature-enquête).

De sectoren die uit tabel 8 naar voren komen als sectoren met grote aantallen vacatures zijn de industrie, bouwnijverheid, handel, zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Voor deze sectoren geldt dat het aantal vacatures dat openstaat groot is en dat het percentage moeilijk vervulbare vacatures eveneens groot is.

De knelpunten in de vraag naar arbeid in het midden- en kleinbedrijf worden beschreven in het onderzoek van MKB-Nederland / NIPO. Het volgende schema geeft de meest voorkomende en relatief moeilijkst vervulbare vacatures in het MKB in de periode juli 2001-juni 2002.

Top-tien van meest voorkomende vacatures in het midden- en kleinbedrijf volgens MKB-Nederland/NIPO-onderzoek.

1. Verkoop- en commerciële functies in de non-fooddetailhandel, er is vooral vraag naar functies waarvoor een VMBO-opleiding gevraagd wordt
2. Administratieve en ondersteunende functies in de zakelijke dienstverlening, het gaat hier vooral om functies op MBO-niveau (economisch/administratief)
3. Horecafuncties
4. Technische en ICT-functies in de zakelijke dienstverlening op HBO-niveau
5. Verkoop- en commerciële functies in de zakelijke dienstverlening op MBO-niveau
6. Verkoop- en commerciële functies in de fooddetailhandel waarvoor een MBO-opleiding wordt gevraagd

7. Diverse functies in de non-fooddetailhandel waarvoor een VMBO/MBO-opleiding wordt gevraagd
8. Productiefuncties in de industrie voor mensen met een technische MBO-opleiding
9. Verkoop- en commerciële functies in de groothandel op MBO-niveau
10. Logistieke functies in het transport zonder specifieke beroepsopleidingseisen.

Bron: MKB-Nederland, 2002.

Top-tien van moeilijk vervulbare vacatures in het midden- en kleinbedrijf volgens MKB-Nederland/NIPO-onderzoek.

1. Administratieve en ondersteunende functies in de zakelijke dienstverlening. Het gaat hier met name om functies waarvoor een economische of administratieve opleiding op middelbaar niveau vereist is.
2. Uiteenlopende functies in de 'non-fooddetailhandel' (de verkoop- en commerciële functies niet meegerekend) met uiteenlopende opleidingseisen.
3. Technische en ICT-functies in de zakelijke dienstverlening, waarbij met name behoefte is aan personeel met een hogere beroepsopleiding.
4. Verkoop- en commerciële functies in de zakelijke dienstverlening waarbij een middelbare beroepsopleiding gevraagd wordt.
5. Technische en ambachtelijke functies in de bouw waarvoor een middelbare beroepsopleiding wordt gevraagd.
6. Technische functies in de industrie waarvoor vooral een middelbare beroepsopleiding is vereist.
7. Productiefuncties in de bouw op MBO-niveau.
8. Verkoop en commerciële functies in de non-fooddetailhandel. Het gaat hier met name om functies op VMBO-niveau.
9. Productiefuncties in de industrie waarvoor een technische middelbare beroepsopleiding nodig is.
10. Verkoop- en commerciële functies in de groothandel op MBO-niveau.

Bron: MKB-Nederland, 2002.

3.4 Vijf sectoren belicht

Op basis van de CBS-vacature-enquête en het MKB-vacatureonderzoek kunnen vijf sectoren worden onderscheiden waarin veel vacatures bestaan die bovendien vaak ook moeilijk te vervullen zijn. Uit het CBS-onderzoek komen de volgende sectoren naar voren: industrie, bouw, handel, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnzorg. Deels loopt deze inventarisatie gelijk aan de bevindingen van MKB-Nederland. Uit dit laatste onderzoek komen de detailhandel, zakelijke dienstverlening, horeca, industrie en bouw naar voren. Verschillen tussen beide onderzoeken bestaan omdat MKB-Nederland zich concentreert op het midden- en kleinbedrijf. De CBS-data hebben betrekking op het totale aantal vacatures bij het totale bedrijfsleven en de non-profitsector. In deze paragraaf worden de resultaten van beide onderzoeken met elkaar gecombineerd. Achtereenvolgens komen aan de orde: industrie, bouw, detailhandel, groothandel, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnzorg.

3.4.1 Industrie

De sector industrie is breed. Een grote gevarieerdheid aan bedrijven wordt hiertoe gerekend. Het zijn in de eerste plaats de bedrijven die halffabrikaten produceren. Tevens vallen onder deze sector bedrijven die betrokken zijn bij de fabricage van eindproduc-

ten. Onder de eerste groep bedrijven vallen onder meer de metaal-, de hout- en de papierindustrie. In de tweede groep vallen onder meer de auto-industrie, meubelproducten en drukkerijen.

In vergelijking met andere sectoren hebben industriële bedrijven de afgelopen jaren veel vacatures gehad. Ruim twaalf procent van alle vacatures in 2001 stond open in de industrie. In voorgaande jaren was dit aandeel nog hoger. In 1998 nam deze sector meer dan vijftien procent voor zijn rekening. Ook in het onderzoek van MKB-Nederland en NIPO komt de industrie naar voren als sector met betrekkelijk veel vacatures. Omdat de onderzoekers zich uitsluitend richten op het midden- en kleinbedrijf is de door hen gemeten vraag naar arbeid aanzienlijk lager. Volgens hen stond van alle MKB-vacatures in 2001/2002, vier procent open in de industrie. De meeste hadden betrekking op technische en productiefuncties.

De krapte zal geen grote beperkingen hebben opgeleverd, omdat deze betrekkelijk gelijk over verschillende regio's gespreid is geweest. Ook zijn in tegenstelling tot in andere sectoren de verschillen tussen landelijke gebieden en de steden beperkt. De werkgelegenheid is eerder een afgeleide van de aanwezigheid van enkele grote bedrijven dan van populatiedichtheid. Dit wordt bevestigd door het grote aantal vacatures in Zuidoost-Brabant. In deze regio stonden de afgelopen vier jaar meer vacatures open dan in de regio's rond Amsterdam en Rotterdam. Dit beeld zal overigens aanzienlijk verschuiven wanneer het toegespitst wordt op het midden- en kleinbedrijf.

De vraag naar personeel in de industrie is in de afgelopen jaren eerst sterk gestegen en vervolgens gedaald. In de periode 1995-1999 is het aantal vacatures meer dan verdubbeld. In 2001 is deze stijging omgeslagen: in dit jaar waren er ruim 4.500 vacatures minder dan in 2000.

De ontwikkelingen in de regio's lopen over het algemeen parallel met het landelijke beeld, zij het dat de fluctuaties hier minder sterk zijn geweest. Uitzondering hierop is de Rijnmond-regio die vanaf 1998 in vier achtereenvolgende jaren een lichte groei had van het aantal vacatures. Net als in voorgaande jaren was in 2001 het aantal beschikbare banen het kleinst in de noordelijke provincies. In 2001 waren er in Drenthe, Flevoland en Groningen respectievelijk 200, 300 en 400 banen beschikbaar. De fluctuatie in beschikbaarheid van banen is de afgelopen jaren het grootst geweest in Zuidoost-Brabant. Na een stijging van het aantal vacatures tot 5.000 in 1999, daalde het aantal tot 2.300 in 2001. Hiermee wordt het beeld bevestigd dat de werkgelegenheid hier voor een belangrijk deel afhankelijk is van enkele grote bedrijven.

3.4.2 *Bouwnijverheid*

Binnen de bouwnijverheid worden drie typen bedrijven onderscheiden. Allereerst zijn er de bouwbedrijven: deze zijn wat betreft arbeidsplaatsen de grootste van deze sector (ruim 50% van alle banen). Voorts onderscheidt men in de sector de installatiebedrijven, die goed zijn voor ongeveer 30% van de banen. De overige bedrijven houden zich bezig met afwerking. De bouwnijverheid onderscheidt zich van andere sectoren door de oververtegenwoordiging van mannen. Hoewel het aantal vrouwen jaarlijks gestaag toeneemt, was in 2000 nog geen 8% van het werknemersbestand vrouw.

De werkgelegenheid is de afgelopen jaren in deze sector goed geweest. De sector is sinds 1995 sterk gegroeid. Deze groei is sinds 2000 aan het afnemen. In 2001 was er sinds jaren een daling waarneembaar in het aantal openstaande vacatures. Onderzoek dat door MKB-Nederland en NIPO is uitgevoerd geeft hetzelfde beeld. Uit dit onderzoek

- dat zich heeft gericht op bedrijven met minder dan 100 medewerkers - komt naar voren dat het absolute aantal vacatures in de bouw het afgelopen jaar sterk is gedaald. Ook daalde het aantal bedrijven die personeel zoeken. Volgens de prognoses van MKB-Nederland zal deze daling zich in 2002 en 2003 verder voortzetten.

Desondanks heeft de sector nog steeds een groot aandeel (ongeveer 10%) in het totaal van openstaande vacatures. Opvallend is hierbij dat werkgevers vaak aangeven dat vacatures moeilijk te vervullen zijn. Uit CBS-cijfers blijkt dat ruim 70% van de vacatures moeilijk te vervullen is. Voor kleine en middelgrote bedrijven is dit zelfs nog hoger. De MKB/NIPO-onderzoekers berekenden dat maar liefst 82% van de vacatures moeilijk te vervullen is, en bovendien voorspellen zij dat dit de komende jaren niet zal veranderen. Zij geven aan dat toekomstige moeilijk vervulbare vacatures meer dan gemiddeld kunnen worden verwacht in de bouw.

De meeste regio's hebben tussen 10.000 en 20.000 banen in de bouwnijverheid. Uitschieters zijn de regio's rond Rotterdam (48.500 banen in 2000), Amsterdam (34.800 banen), Utrecht (37.100 banen), Arnhem/Nijmegen (30.800) en Enschede/Hengelo (31.800). In deze regio's staan ook de meeste vacatures uit. Flevoland heeft het minste aantal banen in de bouwnijverheid.

3.4.3 *Detailhandel*

De detailhandel is een sector met veel vacatures. Er werken veel jongeren, er zijn veel parttime banen en de arbeidsmobiliteit onder deze categorieën is relatief groot. In de top-tien van sectoren met de meeste vacatures die jaarlijks door MKB-Nederland en NIPO wordt samengesteld staat de detailhandel al enige jaren bovenaan. Dat geldt ook voor het afgelopen jaar (juli 2001-juni 2002). Opvallend is dat het aantal vacatures in het laatste jaar redelijk stabiel is gebleven. De afgenomen groei van de economie en de consumptie heeft met vertraging en in beperkte mate effect gehad op de werkgelegenheid in deze sector. Wel constateert het Hoofdbedrijfschap Detailhandel in 2001, dat steeds meer detaillisten moeite hebben met het vinden van personeel. De detailhandel kan bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt niet altijd goed concurreren met andere sectoren.

Vrouwelijke werknemers zijn in de detailhandel in het algemeen oververtegenwoordigd. Al enige jaren is meer dan 60% vrouw. Er werken relatief veel vrouwen in de levensmiddelensector, in modewinkels en in winkels voor huishoudelijke artikelen en speelgoed¹.

Voorts onderscheidt de detailhandel zich van andere sectoren door het grote aantal parttimers. Bijna de helft van de werknemers werkt parttime. Een kwart werkt zelfs minder dan 20 uur per week. De 610.000 werknemers in de detailhandel vervulden in 2001 gezamenlijk 399.800 fulltime arbeidsplaatsen. Gemiddeld werken werknemers in de detailhandel 66% van een volledige werkweek². Vergeleken met het overige particuliere bedrijfsleven is dit uitzonderlijk. Daarnaast werken veel mensen (ongeveer 20%) op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst.

De sector onderscheidt zich ook van de andere sectoren door de lage leeftijd van werknemers. Bijna de helft van de werknemers is jonger dan 25 jaar. De gemiddelde leeftijd is de afgelopen jaren iets toegenomen door de instroom van oudere werknemers. Veel van de jongeren werken in deeltijd. Zij combineren hun werk met een opleiding. Veel

¹ HBD, Arbeidsmarkt in de detailhandel 2001.

² HBD, Arbeidsmarkt in de detailhandel 2001, p. 7.

jongeren verlaten de sector zodra zij hun opleiding hebben afgerond. Met name in de afgelopen jaren hebben detaillisten moeite met het werven van schoolverlaters met een middelbare beroepsopleiding.

De meest gevraagde functie in de detailhandel is die van verkoopmedewerker. In 2001 had 57% van de vacatures op deze functie betrekking. In 2001 gaat het voor de totale detailhandel om 71.400 nieuwe verkoopmedewerkers. Daarnaast is de detailhandel in 2001 op zoek naar 8.400 magazijnmedewerkers en vakkenvullers, 7.700 caissières, 6.300 bedrijfsleiders, 6.000 ondersteunende medewerkers en 4.900 ambachtslieden¹. Voor veruit de meeste functies is een lagere of middelbare beroepsopleiding vereist. Er werken vooral veel middelbaar opgeleiden. Volgens CBS-cijfers zou in de afgelopen jaren ongeveer 44% een beroepsopleiding hebben genoten. Opvallend laag is het aantal HBO'ers en academici (respectievelijk 6% en 1% van de werknemers).

De geografische spreiding van de werkgelegenheid binnen de detailhandel hangt direct samen met de bevolkingsdichtheid. Dit geldt ook voor het aantal vacatures. In de grote steden staan de meeste vacatures open.

3.4.4 *Groothandel*

Een andere handelssector die aandacht verdient, is de groothandel. Hoewel de krapte er minder groot is, is deze sector op veel punten vergelijkbaar met de detailhandel. Het opleidingsniveau en de geografische spreiding zijn ongeveer hetzelfde. Net als in de detailhandel is het aantal vacatures tot 2000 licht gestegen. In 2001 is een afname waarneembaar. Een onmiskenbaar verschil met de detailhandel is dat er vooral mannen werken. Over de verschillende groothandelstypen gemeten is meer dan 70% man. In de automobielbranche is dit zelfs meer dan 80%.

Veel vacatures die in de groothandel openstaan hebben betrekking op de functie van verkoper. Men is daarbij met name op zoek naar mensen die een middelbare beroepsopleiding hebben.

3.4.5 *Zakelijke dienstverlening*

De werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening is in de afgelopen periode ieder jaar toegenomen. Na een betrekkelijk sterke stijging tot 2000, is recent een afname van de groei waarneembaar. Dit is met name veroorzaakt in de terugloop in de ICT-dienstverlening en de uitzendbranche. Uit onderzoek van het CBS en MKB-Nederland/NIPO blijkt echter dat er in 2001 nog steeds veel vacatures zijn in de zakelijke dienstverlening en dat veel van deze vacatures bovendien moeilijk vervulbaar zijn. De knelpunten doen zich met name voor in de verstedelijkte gebieden. In de regio's rond Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Arnhem/Nijmegen zijn beduidend meer vacatures dan in de rest van Nederland. Het is echter onduidelijk hoe de werkgelegenheid zich in deze steden verder zal ontwikkelen. Het beeld is dermate gevarieerd dat het moeilijk is om trends te onderscheiden. Zo bestaan er bijvoorbeeld opvallende verschillen tussen regio's. Over de periode waarin in Rotterdam het aantal vacatures steeg (van 4.200 vacatures in 2000 naar 5.900 vacatures in 2001), is het aantal vacatures in Amsterdam gedaald (van 8.200 vacatures in 2000 naar 6.000 vacatures in 2001).

De sector zakelijke dienstverlening is dermate breed dat uitspraken over de sector als geheel niet representatief zijn voor de bedrijfstakken die eronder vallen. Bedrijven die als zakelijke dienstverleners worden aangemerkt zijn onder meer makelaars, schoonmaakbedrijven, uitzendbureaus en juridische dienstverleners. Daar waar bepaalde bedrijfstakken de afgelopen jaren een sterke groei doormaakten, hebben andere te maken

¹ Uit: HBD, Arbeidsmarkt in de detailhandel 2001, p. 21.

gehad met een krimpende markt en werkgelegenheid. Zo kende de economische en juridische dienstverlening een sterke groei in 2000, terwijl in ditzelfde jaar de werkgelegenheid in de uitzendbranche sterk is afgenomen. Om een zo goed mogelijk beeld te geven zullen wij hier de sector zakelijke dienstverlening daarom opsplitsen. Bij het beschrijven van de afzonderlijke bedrijfstakken zullen wij ons beperken tot de branches die het meest relevant zijn voor de stille reserve.

Uitzendbranche

Het volume van het uitzendwerk is de afgelopen jaren afgenomen. Dit wordt vooral toegeschreven aan de afname van de economische groei en de introductie van de Flexwet. Ondanks de afname is de betekenis van deze branche voor de werkgelegenheid groot. In 2000 waren er gemiddeld een kwart miljoen uitzendbanen. Hoewel uitzendkrachten behoren tot de zakelijke dienstverleners, werkt het grootste deel (ongeveer 40%) in de sector van de industrie. Een derde van de uitzendkrachten verricht administratieve werkzaamheden in uiteenlopende bedrijfstakken en overheidsinstellingen. Daarnaast werkt 10% als technisch medewerker. Ten opzichte van andere sectoren is de arbeidsparticipatie van vrouwen in de uitzendsector opvallend. In de afgelopen jaren was elk jaar rond 50% van het aantal uitzendkrachten vrouw. Dit kan met name worden verklaard door de mogelijkheden die uitzendbureaus bieden om parttime en op flexibele basis te werken.

Juridische en economische dienstverlening

Onder deze sector vallen onder meer advocaten, accountants, economische en marktadviesbureaus en belastingconsulenten. De betekenis van deze dienstverlening voor de Nederlandse werkgelegenheid is in de afgelopen jaren toegenomen. De werkgelegenheid in deze branches is sinds 1993 ieder jaar gestegen. In 1993 telde men hier ruim 130.000 banen, in 2001 is dit aantal gestegen tot bijna 230.000. Dit is ongeveer 20% van het totale aantal banen in de zakelijke dienstverlening. Bovendien blijken vrouwen steeds meer tot deze branches toe te treden. In 2000 werd bijna de helft van de banen bezet door een vrouw. De werkgelegenheid is vooral geconcentreerd in de vier grootste steden, vooral in Amsterdam. Amsterdam is goed voor een vijfde van alle banen in de economische en juridische dienstverlening. In dit segment van de arbeidsmarkt is men vooral op zoek naar mensen met een hogere beroepsopleiding en mensen met een academische achtergrond.

Schoonmaakbedrijven

De werkgelegenheid in de schoonmaaksector volgt de laatste jaren het economisch klimaat. De groei in deze sector loopt parallel aan de werkgelegenheids groei in de afgelopen jaren. De sector onderscheidt zich door de van oudsher hoge participatiegraad van vrouwen. In 2000 was 65% van de werknemers vrouw. Net als de andere sectoren in de zakelijke dienstverlening is de werkgelegenheid in de schoonmaakbranche het hoogst in de vier grootste steden. Het opleidingsniveau waar werkgevers om vragen is over het algemeen laag.

Computer- en informatietechnologie

De werkgelegenheid in deze branche is in de afgelopen tien jaar haast explosief gestegen. In 1993 ging het om 40.000 banen, terwijl dit aantal in 2001 tot 121.000 is opgelopen. Het aantal vacatures in deze sector neemt sinds 2000 echter af; daarnaast wordt een afname van werkgelegenheid verwacht. De werkgelegenheid in deze branche kent een sterke geografische concentratie in de regio's Utrecht en Amsterdam. Daarnaast is de werkgelegenheid voor een aanzienlijk deel (ongeveer een derde) geconcentreerd bij

een beperkt aantal grote ondernemingen (met meer dan 100 werknemers). Voorts wordt veel werk in deze sector verricht door eenmansbedrijfjes. Over 2000 telde het CBS er hiervan 8.655. De sector onderscheidt zich voorts door de oververtegenwoordiging van mannen. Maar liefst 80% van het personeel is man.

MKB-Nederland geeft in zijn laatste rapportage over de arbeidsmarkt in het midden- en kleinbedrijf (periode juni 2001-juli 2002) aan dat het aantal vacatures in de ICT-branche ten opzichte van andere sectoren nog steeds hoog is. De onderzoekers schatten dat zo'n 6% van alle vacatures functies in de ICT-branche betreft. Veel van de openstaande vacatures werden in de afgelopen periode door werkgevers als moeilijk vervulbaar beschouwd. De krapte heeft vooral betrekking op functies op HBO-niveau. De krapte op de ICT-markt kan worden gerelativeerd. De CBS-statistieken laten na de sterke groei tot 2000, in 2001 een afvlakking van die groei zien. Hoewel specifieke cijfers over het verloop van de werkgelegenheid in 2002 nog niet voorhanden zijn, is het aannemelijk dat afname van de groei dit jaar verder zal doorzetten. Wellicht zal de groei zelfs omslaan in een terugloop van werkgelegenheid.

3.4.6 *Gezondheids- en welzijnszorg*

De omvang van de gezondheids- en welzijnszorg is in Nederland de afgelopen jaren steeds toegenomen. Meer mensen zijn er gebruik van gaan maken en meer mensen zijn ervoor gaan werken. De sector omvat een veelheid aan diensten. Een veelgebruikt onderscheid is dat tussen 'care' en 'cure'. Onder de eerste categorie vallen de zorginstellingen die zich primair richten op het genezen, zoals ziekenhuizen. De 'care'-instellingen hebben een meer zorgende taak. Hieronder vallen bijvoorbeeld verzorgingstehuizen, instellingen voor thuiszorg en kinderdagverblijven. Vooral in deze laatste groep van instellingen zijn de ontwikkelingen volgens het Ministerie van VWS spectaculair geweest. Dit is het gevolg van de introductie van marktwerking in de zorg en de sterke stijging in de vraag ernaar. In het verlengde hiervan is het aantal particuliere zorgaanbieders fors gestegen. Omdat het hier gaat om een betrekkelijk nieuwe sector in het midden- en kleinbedrijf, is er door de verschillende onderzoeksinstituten nog niet expliciet onderzoek naar gedaan. In de cijfers die het CBS over de zorg publiceert wordt nog geen onderscheid gemaakt tussen particuliere en publieke zorgverleners. Tot nu toe heeft MKB-Nederland in zijn vacature-enquête de zorg buiten beschouwing gelaten, maar er zijn voornemens om hier verandering in te brengen.

Verpleeghuizen

De Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) heeft in 2000 onderzoek verricht bij verpleegtehuizen om daar het personeelstekort te inventariseren. De inspectie constateerde dat mede door het hoge ziekteverzuim onder verplegend personeel verschillende verpleegtehuizen hun kwaliteitsnormen niet kunnen halen. Andere instellingen zagen zich gedwongen een deel van de bedden onbezet te laten. De krapte manifesteert zich vooral in de zomermaanden. In veel verpleegtehuizen wordt nagedacht over de verbetering van de secundaire arbeidsvoorwaarden - zoals kinderopvang en flexibele werktijden - om het werk aantrekkelijker te maken. De IGZ gaat verder en stelt dat gezien de ernst en het structurele karakter van de problematiek, een integraal (delta)plan voor een adequate personeelsvoorziening in de ouderenzorg (verpleeghuis-, verzorgingshuis- en thuiszorg) zeer nodig is¹.

¹ Zorgen in de zomer, Inspectie voor de Gezondheidszorg.

Thuiszorg

De verleners van thuiszorg zijn voornamelijk grote instellingen met meer dan 250 werknemers. In 2000 werkte 70% van alle zorgverleners bij zo'n grote instelling. 20% werkte bij een instelling met tussen 50 en 250 werknemers. De overige tien procent deed dat bij kleinere instellingen.

In het algemeen kan gesteld worden dat gezien de situatie op de arbeidsmarkt ook voor de thuiszorg het risico bestaat dat de beschikbaarheid en toegankelijkheid van de zorg belemmerd worden door tekort aan personeel. Indien wegens personeelsgebrek en/of vakantieperiode een intramurale instelling tot voortijdig ontslag van cliënten en/of sluiting van afdelingen overgaat, wordt een extra druk op de capaciteit van de thuiszorg gelegd. Meer dan de helft van de instellingen geeft aan (begin 2001) dat er een knelpunt bestaat ten aanzien van de personele situatie. Aangegeven wordt dat door personeelsgebrek de afgesproken/berekende productie niet geleverd kan worden en onderproductie ontstaat¹.

3.4.7 *Samenvatting*

De hier besproken sectoren en branches laten zien dat er een grote diversiteit is tussen de sectoren wat betreft de aard van de vraag naar arbeid en wat betreft het relatieve belang van het MKB in een sector. Voorzover het gaat om het arbeidsaanbod dat behoort tot de stille reserves lijkt het erop dat vooral het MKB in de handel, de dienstverlening en de zorg zou kunnen profiteren van stille reserves. Voor sectoren als de industrie en de bouw lijkt dit veel minder het geval te zijn.

- In de industrie is de werkgelegenheid eerst sterk gestegen, maar in de laatste jaren weer gedaald. Nog steeds kent deze sector veel vacatures. De industriële sector kent veel bedrijven waar meer dan 100 personen werken. Het MKB in deze sector neemt vier procent van alle openstaande vacatures voor zijn rekening.
- Ondanks de daling die in 2001 is ingezet, zijn er in de bouwnijverheid nog veel vacatures. Werkgevers in deze branche geven aan dat 82% van de vacatures moeilijk te vervullen is. De meeste banen staan bekend als typische mannenbanen (o.a. vanwege fysieke belasting). De vraag naar arbeidskrachten is vooral groot in en rond de grotere steden. Vooral in de Rijnmond is er krapte.
- De detailhandel heeft altijd al veel vacatures gehad. Er werken vooral veel vrouwen en jongeren. De meeste werknemers werken parttime. De sector lijkt met de krapte op de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren moeilijk te kunnen concurreren met andere sectoren. Met name is het moeilijk om personeel te werven met een afgeronde MBO-opleiding. In de grote steden is de vraag naar personeel het grootst.
- Hoewel de groothandel in vergelijking met de detailhandel een mannenbranche is, zijn er tussen beide sectoren duidelijke overeenkomsten. De vraag gaat vooral uit naar verkoopmedewerkers met een middelbare beroepsopleiding. Net als bij de detailhandel is de vraag naar personeel in de grote steden het grootst.
- Het aantal uitzendbanen is in de afgelopen twee jaar teruggelopen. Desondanks is de werkgelegenheid hier nog aanzienlijk. Vooral in de stedelijke gebieden is veel uitzendwerk. Veel uitzendwerk wordt verricht in de industriële sector. Hiernaast worden veel krachten ingezet voor administratieve en ondersteunende functies. Mannen en vrouwen zijn ongeveer in gelijke mate vertegenwoordigd.
- Op dit moment is onduidelijk hoe de werkgelegenheid zich in de ICT-sector op korte termijn gaat ontwikkelen. De grootste krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel ligt in ieder geval achter ons. Daar waar personeel nodig is, zijn meestal

¹ Het algemeen toezicht op de thuiszorg, mei 2000-juli 2001, Inspectie voor de Gezondheidszorg.

werkervaring en een HBO-opleiding vereist. Vrouwen blijken zich minder tot deze sector aangetrokken te voelen. Zij vormen slechts 20% van het personeelsbestand. Mogelijkheden voor (potentiële) werknemers in deze branche doen zich vooral voor rond de vier grootste steden. Een groot deel van het werk is geconcentreerd bij een kleine groep grote bedrijven.

- Daar waar in veel sectoren de krapte in de afgelopen twee jaar aan het afnemen is, blijft deze in de gezondheids- en welzijnssector groot. Verschillende instellingen geven zelfs aan dat de kwaliteit van hun zorgverlening erdoor gevaar loopt. De zorgsector is nu nog vooral een sector die genomineerd wordt door grote instellingen met meer dan 100 medewerkers. Verwacht wordt dat in de toekomst meer kleinere bedrijven zich op de zorgmarkt gaan begeven. Voor een groot deel van de stille reserve lijkt de zorg gepast werk te kunnen bieden.

4 Discrepantie tussen vraag en aanbod

Ondanks de krapte die in 2000 en 2001 op de arbeidsmarkt bestond, was de omvang van de stille reserve substantieel. Er bestond op de Nederlandse arbeidsmarkt een situatie waarin tegelijkertijd sprake was een overspannen arbeidsmarkt én van een omvangrijk onbenut arbeidspotentieel. Het aanbod van arbeid en de vraag ernaar ontmoetten elkaar op de een of andere manier niet, of in beperkte mate.

Wat blijkt uit de voorgaande analyses is dat in 2001 ruim 180.000 mensen wilden werken, daartoe in staat waren, maar het toch niet deden. Het overgrote deel hiervan was goed gekwalificeerd in die zin dat zij een beroepsopleiding hadden genoten of een algemene opleiding op middelbaar of hoger niveau. Veel mensen waren opgeleid om te werken in de zorg. Ook bleek een deel van deze groep zich actief op de arbeidsmarkt aan te bieden. Tegelijkertijd bestond aan werkgeverszijde in uiteenlopende sectoren behoefte aan extra personeel. Voor enkele sectoren was deze zo groot dat bedrijven belemmerd werden in hun functioneren en groei. De behoefte aan personeel was vooral erg groot bij zorginstellingen.

In dit hoofdstuk wordt dit gebrek aan aansluiting nader bekeken. Er wordt gezocht naar een verklaring voor het feit dat vraag en aanbod niet op elkaar aansluiten. De vraag die centraal staat is hoe het mogelijk is dat stille reserves en krapte op de arbeidsmarkt naast elkaar kunnen bestaan. Hierbij worden de eerder gepresenteerde inzichten over de stille reserves en de krapte op de arbeidsmarkt van het midden- en kleinbedrijf als basis genomen. De geconstateerde discrepantie tussen vraag en aanbod zal worden beschreven aan de hand van het in het eerste hoofdstuk gepresenteerde model. Ervan uitgaande dat hier sprake is van een meervoudige discrepantie, wordt hier achtereenvolgens ingegaan op de discrepantie tussen:

- wervings- en zoekactiviteit,
- kwalificaties en werknemerskenmerken,
- geboden en gevraagde baankenmerken,
- woonplaats en werkplek.

4.1 Discrepantie tussen personeelswerwing en sollicitatieactiviteiten

Uit voorgaande analyse van de stille reserve is naar voren gekomen dat meer dan de helft van de stille reserves niet actief (meer) solliciteert. Een groot deel heeft aangegeven in het afgelopen jaar niet actief gezocht te hebben naar een baan. Stille reserves nemen daarmee vooral een afwachtende houding aan. Dit beeld wordt enigszins bevestigd door het gegeven dat men vaak op zoek is naar een bijbaan (voor minder dan 25 uur per week). Men lijkt te wachten tot een passende baan 'voorbijkomt'. De baan moet iets toevoegen aan de huidige levensomstandigheden. De motivatie om te werken is niet zo sterk dat men bereid is om een minder leuke of minder passende baan te accepteren. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt hier nog op teruggekomen.

Terughoudendheid blijkt ook uit het feit dat deze groep niet is ingeschreven bij een arbeidsbureau of anderszins actieve arbeidsbemiddeling heeft ingeschakeld.

De afwachtende houding geldt overigens vooral voor vrouwen in de leeftijd tussen 25 en 54 jaar. Mannen zijn, voorzover zij niet arbeidsongeschikt of gepensioneerd zijn, actiever op zoek. Hoewel zij zich niet hebben ingeschreven bij een arbeidsbureau blijkt dat

ruim zeventig procent actief op zoek is. In mindere mate geldt hetzelfde voor mannen en vrouwen in de leeftijdsklasse van 15 tot 24 jaar.

Een veelgebruikte manier waarop het midden- en kleinbedrijf aan personeel probeert te komen is het plaatsen van personeelsadvertenties. Uit het onderzoek van MKB-Nederland en NIPO blijkt dat van de MKB-ondernemers bijna vijftig procent werft via advertenties. Een kwart van de bedrijven werft vaak ook via familie, vrienden en personeel. Hiernaast blijken bedrijven regelmatig gebruik te maken van de diensten van uitzendbureaus. Soms wordt personeelsgebrek opgevuld door het aantrekken van personeel van andere afdelingen binnen hetzelfde bedrijf. In vergelijking met de zojuist genoemde wervingskanalen is het arbeidsbureau minder in trek bij werkgevers. In 2001 heeft veertien procent van het midden- en kleinbedrijf van het arbeidsbureau gebruik gemaakt. Weinig bedrijven maken bij werving gebruik van internet (9%)¹. Vaak maken bedrijven van een of twee van bovengenoemde wervingsmethoden gebruik.

De wijze van werven van de meeste MKB-ondernemers sluit niet goed aan op het zoekgedrag van stille reserves. Het merendeel van de reserves heeft een afwachterende houding. Zij wachten vaak op een baan die toevallig langskomt. Deze groep solliciteert alleen op advertenties die zij toevallig zien staan of waarop ze door anderen attent gemaakt worden. Waarschijnlijk leiden vooral contacten met een werkgever via kennissen, familie of vrienden tot activiteit. Door de afwachterende houding van deze groep bereiken werkgevers via de genoemde wervingskanalen de stille reserves slechts in beperkte mate. Slechts een deel van de groep wordt aangesproken of voelt zich aangesproken.

4.2 Discrepantie tussen werknemerskenmerken en gevraagde kwalificaties

Een tweede knelpunt dat wij hier onderscheiden, heeft betrekking op het verschil tussen de kwalificatie-eisen van werkgevers en datgene wat stille reserves te bieden hebben. De eisen die werkgevers stellen aan personeel verschillen sterk per branche. In het voorgaande hoofdstuk zijn de eisen al in de beschrijving van de verschillende branches aan de orde gekomen. Door de gevarieerdheid in eisen die werkgevers stellen kan niet eenduidig worden aangegeven hoe groot de betekenis van de stille reserve is voor het verminderen van de krapte. In de arbeidsvraag kan een onderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor hoge en functies waarvoor lage opleidingseisen worden gesteld. Tevens verschillen functies van elkaar in de mate waarin een specifieke, op de functie toegesneden opleiding is vereist. Zo gelden voor veel vacatures in de ICT-dienstverlening zowel hoge als specifieke opleidingseisen. In de detailhandel daarentegen zijn de eisen vaak laag en algemeen van aard. Het volgende schema geeft een overzicht van hoe de opleidingseisen in de verschillende sectoren van elkaar verschillen.

	Specifieke opleidingseisen	Algemene opleidingseisen
Hoge opleidings-eisen	o.a. ICT-dienstverlening, juridische en economische dienstverlening, gespecialiseerde zorg	o.a. administratief ondersteunende functies en commerciële functies in de zakelijke dienstverlening
Lage opleidingseisen	o.a. ambachtelijke functies in de bouwrijverheid en industrie, zorg	o.a. diverse functies in de detailhandel, groothandel, schoonmaakbedrijven en zorg

¹ MKB-Nederland, Vacaturemarkt MKB 2002.

Tegenover de variëteit aan opleidingseisen die worden gesteld door werkgevers bestaat onder de stille reserve een diversiteit aan gevolgde opleidingen. De stille reserves zijn in het algemeen goed opgeleid. Slechts zestien procent heeft een opleiding die beperkt is gebleven tot de lagere school/basisschool. De helft van de reserve heeft een beroepsopleiding afgerond op lager of middelbaar niveau.

Voor de functies waarvoor specifieke en hogere opleidingseisen gelden, kan de stille reserve weinig betekenen. Voor deze functies geldt doorgaans dat recente werkervaring belangrijk is. Zoals in het voorgaande schema is aangegeven, vallen bijvoorbeeld veel ICT-functies onder deze categorie. De snelheid waarmee ontwikkelingen in deze branche zich voltrekken, maakt het moeilijk om tot deze sector toe te treden wanneer men enige tijd buiten de arbeidsmarkt heeft gestaan. Bovendien is de krapte op de arbeidsmarkt voor ICT-personeel grotendeels verdwenen. Werkgevers zijn sinds kort weer beter in staat om bij personeelswerving te selecteren op basis van relevante werkervaring en opleiding. Werkgevers zullen daarom niet snel meer een beroep doen op stille reserves die doorgaans beperkte kennis en werkervaring bezitten. Tot op zekere hoogte geldt hetzelfde voor gespecialiseerde functies in de zorg. Hoewel hier nog steeds sprake is van krapte, komen stille reserves niet voor deze functies in aanmerking omdat hun opleiding gedateerd is, of omdat zij de benodigde specifieke werkervaring ontberen. De stille reserve heeft vooral potentie voor beroepen waarvoor de eisen ten aanzien van werkervaring en opleiding meer algemeen van aard zijn. Binnen de reserve is potentie voor beroepen op zowel hoger als lager niveau. Vijftien procent van de stille reserves heeft een functie op HBO- of universitair niveau en lijkt daarmee van betekenis te kunnen zijn voor die beroepen waar niet specifieke werkervaring vereist is maar vooral het denkniveau relevant is. Voor deze beroepen is meestal wel enige bijscholing vereist. Dit geldt onder andere voor administratieve beroepen waar de afgelopen jaren het werken met computers en gespecialiseerde software een grote vlucht heeft genomen.

Voor veel banen is de discrepantie tussen gevraagde en geboden kwalificaties niet aanwezig. Dit zijn de banen waar het belang van een opleiding beperkt is en waarbij vooral algemene opleidingseisen gelden. In uiteenlopende sectoren komen dergelijke banen voor. In het voorgaande hoofdstuk zijn enkele sectoren beschreven die last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt en daardoor in principe mogelijkheden bieden voor stille reserves. In dit kader is de werkgelegenheid in de detailhandel, de groothandel, de uitzendbranche en de zorg nader beschreven. Voor ongeschoolde banen spelen echter weer andere discrepanties een rol. Een grote groep stille reserves lijkt niet gemotiveerd om ongeschoold werk te doen. In de volgende paragraaf wordt hier verder op ingegaan.

De mismatch van geboden en gevraagde kwalificaties betekent dat inschakeling van stille reserves voor een deel gepaard zal moeten gaan met investeren in de kwalificaties van stille reserves. De vraag is dan of werkgevers en degenen die behoren tot de stille reserve ook bereid zijn om deze investeringen te doen. Juist voor het midden- en kleinbedrijf is dit vermoedelijk een probleem. De kosten voor opleiding en bijscholing zijn aanzienlijk en pas bij een langer durend dienstverband levert deze investering voor het bedrijf een redelijk rendement op.

4.3 Discrepantie tussen geboden en gevraagde baankenmerken

Het bestaan van de stille reserve kan met name worden verklaard met een derde discrepantie: de discrepantie tussen gevraagde en geboden baankenmerken. In het derde hoofdstuk is naar voren gekomen dat stille reserves verschillende voorwaarden stellen

aan een baan. Deze voorwaarden laten zich onderscheiden in arbeidsvoorwaarden en voorwaarden die samenhangen met de inhoud van het werk.

Werktijden

Een belangrijke barrière voor veel stille reserves is dat zij een combinatie van eisen stellen aan werktijden. Veruit de meeste reserves zijn uitsluitend geïnteresseerd in parttime werk, vaak voor minder dan twintig uur per week. Daarnaast willen de meesten regelmatige werktijden, zodat werk en privé-taken goed kunnen worden afgestemd en gepland. Ten derde wordt veel belang gehecht aan flexibiliteit. Werktijden moeten zonder veel moeite kunnen worden aangepast aan acute privé-omstandigheden. Deze combinatie van eisen bestaat vooral onder huisvrouwen. Ouderen hechten vooral aan de eerste twee eisen. Zij zoeken deeltijdwerk met regelmatige werktijden. Werken op afroepbasis, in ploegdiensten of 's avonds en 's nachts, is geen optie voor veruit het grootste deel van de stille reserve.

Salariëring

Voor het grootste deel van de stille reserve vormt de hoogte van het salaris geen obstakel. De motivatie om weer te willen werken komt in beperkte mate voort uit de behoefte om het (gezins)inkomen te vergroten. De voorwaarden die de stille reserves stellen aan salaris zijn daarom minder stringent dan de zojuist beschreven condities die men stelt aan werktijden. Toch is salaris een barrière voor werkgevers. Deze hanteren vaak het argument dat oudere werknemers te duur zijn.

Fysieke belasting en imago

Voor veel stille reserves geldt dat zij niet geïnteresseerd zijn in een baan waarbij fysieke belasting vaak voorkomt. In dit verband wordt ook wel onderscheid gemaakt tussen 'blauweboordenbanen' die fysiek belastend zijn en 'witteboordenbanen' waarbij de fysieke belasting minimaal is. Over het algemeen geldt dat naarmate men ouder wordt, men zich minder beschikbaar stelt voor het eerste type baan. De betekenis van de stille reserve voor dit soort werk is klein, aangezien in deze groep de hogere leeftijdscategorieën zijn oververtegenwoordigd. Driekwart is ouder dan vijfendertig jaar. In het verlengde van de fysieke belasting bepaalt het imago van werk de aantrekkingskracht op de stille reserve. Voor de meeste fysieke banen geldt dat zij bekendstaan als typische mannenberoepen. Deze banen zijn vanwege lichamelijke belasting niet alleen onaantrekkelijk voor ouderen, maar vanwege het imago ook voor vrouwen vaak geen optie. Dit betekent dat de stille reserve slechts in zeer beperkte mate iets kan betekenen voor de bouwrijverheid, de industrie, de transportsector en schoonmaakbedrijven.

Werkinhoud

Een grote barrière bij het vinden van een baan heeft betrekking op de inhoud ervan. Het grootste deel van de stille reserve is kritisch. Het is een groep die wat betreft inkomen niet afhankelijk is van werk en zich daarom een kritische en selectieve houding kan veroorloven. Werk wordt voor de meesten pas aanvaardbaar wanneer het aansluit op opleidingsniveau en werkervaring. Bovendien moet het werk zinvol zijn en moet het een beroep doen op de professionaliteit van de werknemer. In hoeverre passen deze inhoudelijke eisen van stille reserves bij de banen die in het midden- en kleinbedrijf beschikbaar zijn? Voorzover de krapte op de MKB-arbeidsmarkt betrekking heeft op ongeschoold en fysiek werk lijkt de aansluiting moeilijk tot stand te brengen. Voorzover het werk wel voldoet aan de eisen die door stille reserves worden gesteld, botst het met eisen die vanuit werkgevers worden gesteld. Werkgevers zijn met het vervullen van vacatures op niveau vaak terughoudend met het aannemen van per-

soneel dat langere tijd buiten het arbeidsproces heeft gestaan. Aan de andere kant bestaat bij de stille reserves, ondanks de inhoudelijke wensen, terughoudendheid bij het solliciteren naar banen op niveau. De gedateerdheid van werkervaring en opleiding zien zij als een belemmering om terug te keren op het niveau waarop zij eens hebben gefunctioneerd. Men schat de kansen op het krijgen van een gepaste baan doorgaans laag in, wat vaak leidt tot een passieve zoekhouding. Veel stille reserves zijn overigens wel bereid een praktijkgerichte opleiding te volgen om beter aan te sluiten bij de eisen van de door hen gewenste baan. Dit geldt met name voor mensen die een baan in de administratieve dienstverlening ambiëren.

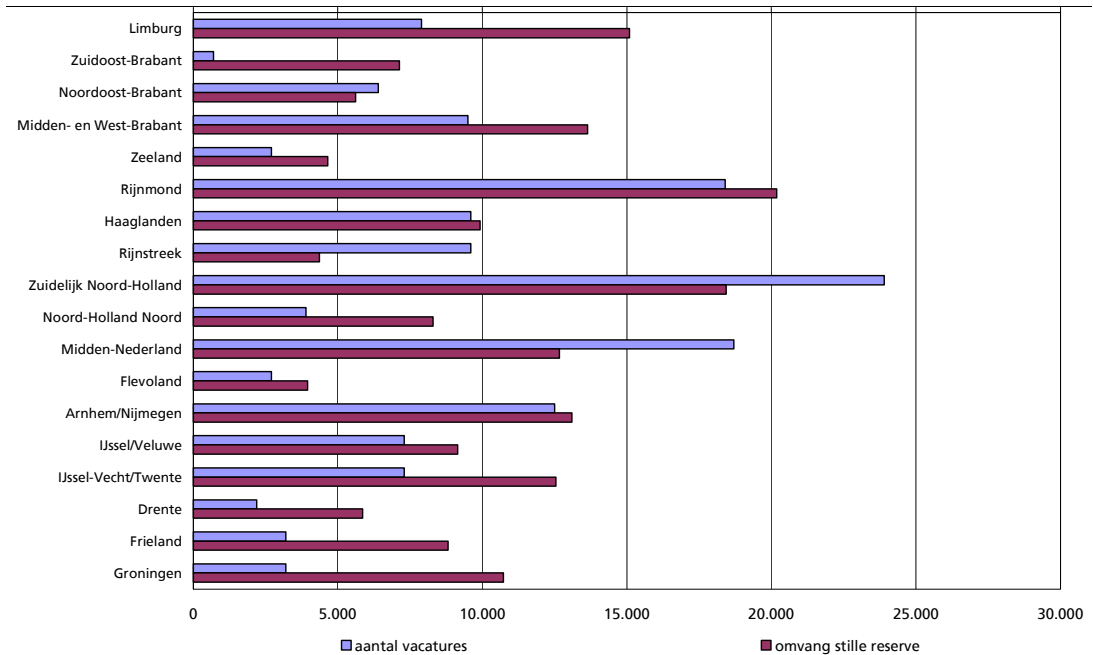
4.4 Discrepantie tussen woonplaats en werkplek

Ook de discrepantie tussen woonplaats en werkplek vormt een barrière bij de koppeling van stille reserves aan de vraag naar werknemers.

Wanneer het aantal vacatures in een regio wordt vergeleken met de omvang van de stille reserve in datzelfde gebied, ontstaat het beeld dat in figuur 8 is weergegeven. Tussen de regio's bestaan duidelijke verschillen in de mate waarin vraag en aanbod op elkaar aansluiten. In de minder verstedelijkte gebieden in het noorden en zuiden van het land is de stille reserve aanzienlijk groter dan het aantal aangeboden banen. Dit is met name het geval in Groningen, Friesland, Zuidoost-Brabant en Limburg. In de drie centraal in Nederland gelegen verstedelijkte gebieden is dit beeld omgekeerd. Hier overtreft het aantal vacatures het aantal stille reserves. Het gaat hier om de gebieden rond Amsterdam, Leiden en Utrecht.

De verhouding tussen het aantal vacatures en de omvang van de stille reserve in een bepaald gebied wordt kennelijk in sterke mate beïnvloed door de verstedelijking van dat gebied. Over het algemeen geldt dat hoe groter de concentratie van bevolking en werkgelegenheid in een regio is, hoe geringer de relatieve omvang van de stille reserves in verhouding tot het aantal vacatures. Kennelijk heeft een grotere concentratie van bevolking en werkgelegenheid tot gevolg dat ook de groepen die tot de stille reserves behoren gemakkelijker aan het werk komen.

figuur 8 Omvang stille reserve versus omvang vacatureaanbod per regio in 2001



Bron: EIM op basis van CBS (vacature-enquête 2001 & EBB 2001).

4.5 Samenvatting

In tabel 9 zijn de discrepanties tussen de vraag uit het MKB en het aanbod van stille reserves samengevat. De belangrijkste punten waarop vraag en aanbod niet goed op elkaar aansluiten zijn hierin opgenomen.

tabel 9 Vraag- en aanbodkarakteristieken

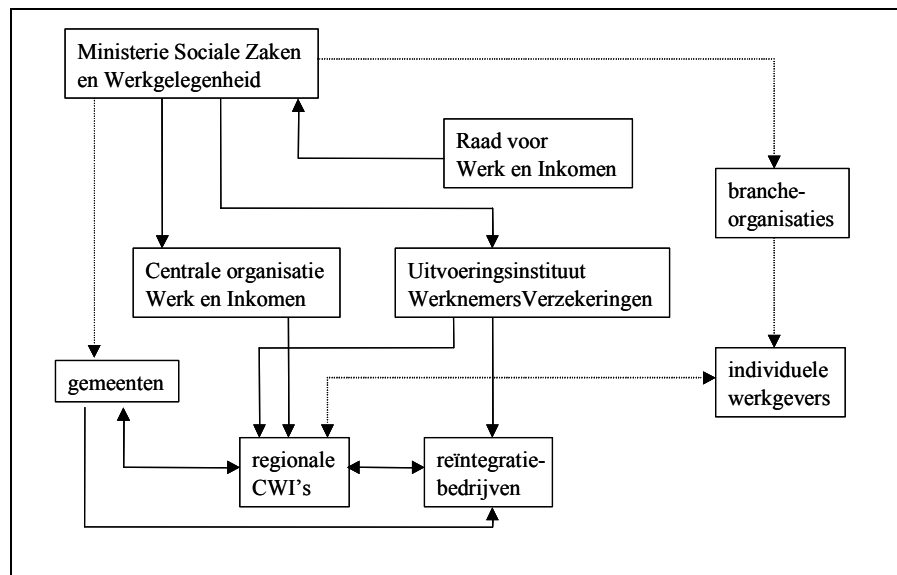
VRAAG (MKB)	AANBOD (STILLE RESERVE)
Wervingsgedrag	Zoekgedrag
<ul style="list-style-type: none"> - Voert vaak geen beleid dat gericht is op het werven van specifieke groepen zoals de stille reserve - Stelt hoge en restrictieve eisen aan het profiel van de gewenste werknemer - Werft vooral met personeelsadvertenties, en vaak ook via het CWI 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoekt vaak niet actief, heeft een afwachtende houding - Zoekt banen op niveau, maar schat de kansen voor die banen laag in omdat niet voldaan kan worden aan de eisen - Heeft voorkeur voor informele kanalen en een persoonlijke benadering, zoekt per definitie niet via het CWI
Gevraagde kwalificaties	Geboden kwalificaties
<ul style="list-style-type: none"> - Zoekt vooral personeel dat direct inzetbaar is. Heeft voorkeur voor personeel waarin verder niet geïnvesteerd hoeft te worden 	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft deels verouderde kwalificaties waardoor bijscholing vaak nodig is; heeft daarentegen vaak ook extra kwalificaties op grond van leeftijd en levenservaring

VRAAG (MKB)	AANBOD (STILLE RESERVE)
<ul style="list-style-type: none"> - Heeft voorkeur voor jongere werknemers - Hecht belang aan recente werkervaring - Heeft geen of een beperkt budget beschikbaar voor opleiding van personeel - Heeft soms specifieke opleidingseisen - Hecht belang aan motivatie, flexibiliteit en aanpassing aan het werk 	<ul style="list-style-type: none"> - Is over het algemeen ouder - Heeft geen recente beroepservaring - Is vaak bereid tot het volgen van een opleiding - Is vooral inzetbaar voor banen waarvoor algemene opleidingseisen gelden - Is inhoudelijk gemotiveerd
Geboden baankenmerken	Gevraagde baankenmerken
<ul style="list-style-type: none"> - Heeft vaak behoefte aan fulltime krachten - Heeft behoefte aan personeel dat flexibel is en dat werktijden aanpast aan de behoefte van de werkgever - Biedt deels om 'mannenbanen' - Zoekt vaak ook mensen voor uitvoerend en ongeschoold werk 	<ul style="list-style-type: none"> - Wil vooral parttime (20 -24 uur) werken - Wil werk waarbij de tijden regelmatig zijn die bovendien kunnen worden aangepast aan persoonlijke situatie - Zoekt naar banen met elementen 'zorg', 'contacten met mensen', - Zoekt werk dat past bij opleidingsniveau
Geografische plaats	Geografische plaats
<ul style="list-style-type: none"> - Heeft aantrekkingskracht in beperkt geografisch gebied 	<ul style="list-style-type: none"> - Wil beperkte reistijd en reisafstand, goede bereikbaarheid werkplek

5 Bevorderen van arbeidsparticipatie: de instellingen, de aanpak en de aandachtspunten

5.1 De instellingen

Reïntegratie en het verhogen van arbeidsparticipatie hebben in de afgelopen jaren een toenemende belangstelling gekregen van overheden, sociale partners en brancheorganisaties. Veel beleid en activiteiten van deze instellingen zijn erop gericht het potentiële aanbod van werknemers en de vraag ernaar op de arbeidsmarkt dichterbij elkaar te brengen. Er is sprake van een netwerk van instellingen die actief zijn op het terrein van reïntegratie en arbeidsparticipatie. Hier wordt kort ingegaan op de verantwoordelijkheden van de belangrijkste spelers: het Ministerie van SZW, Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI), gemeenten, brancheorganisaties en individuele werkgevers. In onderstaande figuur zijn de onderlinge relaties tussen deze instellingen in beeld gebracht.



Ministerie van SZW

Voor het Ministerie van SZW is arbeidsparticipatie een belangrijk thema. In dit kader zijn uiteenlopende beleidsinitiatieven ontwikkeld. Een belangrijk terrein binnen het participatiebeleid is het bevorderen van de toestroom van vrouwen, minderheden, jongeren en ouderen tot de arbeidsmarkt. Behalve op het terugdringen van de afhankelijkheid van een uitkering is het beleid er expliciet op gericht om de achterstandspositie van deze groepen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het ministerie wil met zijn beleid daarom ook groepen bereiken die geen uitkering genieten. De reikwijdte van het beleid is breed. Naast het bewust maken van deze groepen van de mogelijkheden die zij hebben op de arbeidsmarkt en de voordelen die het werken met zich meebrengt, zijn ook praktische handreikingen ontwikkeld voor deze groepen om de drempel in hun gang naar de arbeidsmarkt zo laag mogelijk te houden. Het ministerie heeft in de afgelopen jaren met gemeenten, CWI, werkgevers en brancheorganisatie convenanten afgesloten. Met deze convenanten worden zij gebonden aan inspanningen om de toestroom van bepaalde groepen tot de arbeidsmarkt te stimuleren. Zaken die in deze convenanten zijn

vastgelegd hebben onder meer betrekking op intenties om minderheden en vrouwen aan te nemen, op kinderopvang en op mogelijkheden tot het volgen van cursussen.

Centra voor Werk en Inkomen

De Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) is verantwoordelijk voor openbare arbeidsbemiddeling. Het is een zelfstandig bestuursorgaan dat wordt gefinancierd door de overheid en uit heffingen op werkgevers en werknemers. De uitvoering van de bemiddeling is op lokaal niveau neergelegd bij de Centra voor Werk en Inkomen (CWI's). De CWI's zijn een belangrijke schakel tussen uitkeringsgerechtigden (zoals WW'ers en WAO'ers) en werkgevers. De openbare arbeidsbemiddeling is met de komst van de centra resultaatgerichter en actiever geworden. Hoewel de doelgroep van de centra niet beperkt is tot uitkeringsgerechtigden, maken weinig mensen zonder uitkering gebruik van deze dienstverlening. Ook stille reserves maken bij het zoeken van een baan beperkt gebruik van het CWI.

Gemeenten

Ook gemeenten kunnen een rol spelen bij het stimuleren van arbeidsparticipatie van bepaalde groepen. Ten aanzien van de arbeidsparticipatie van niet-uitkeringsgerechtigden, hebben gemeenten wettelijk vastgestelde taken. Hiernaast hebben zij in het kader van de uitvoering van enkele socialezekerheidswetten vaak al een instrumentarium ontwikkeld om mensen naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Hierbij kan met name worden gedacht aan de uitvoering van de WIW waarin gemeenten een rol spelen in het creëren van gesubsidieerde arbeidsplaatsen. Tevens kunnen gemeenten een bijdrage leveren aan het verbeteren van voorzieningen die drempels op de weg naar de arbeidsmarkt kunnen verlagen. Er zijn bijvoorbeeld mogelijkheden om in het kader van het jeugdbeleid de kinderopvang en buitenschoolse opvang te verbeteren.

Reïntegratiebedrijven

Reïntegratiebedrijven spelen een sleutelrol in het bevorderen van arbeidsparticipatie. Deze bedrijven opereren in de eerste plaats in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea). Deze wet verplicht werkgevers en hun organisaties en werknemersvakbonden om de gelijke kansen van arbeidsgehandicapten zo veel mogelijk te bevorderen. De wet stelt UWV, gemeenten en CWI's verantwoordelijk voor reïntegratie. Deze maken daarbij vervolgens gebruik van commerciële reïntegratiebedrijven. Omdat de stille reserve niet staat ingeschreven bij UWV, gemeenten en CWI's is de expliciete aandacht voor deze groepen bij de reïntegratiebedrijven beperkt. Wel werken deze bedrijven met groepen die vergelijkbaar zijn met de stille reserve, zoals herintredende huisvrouwen.

Brancheorganisaties

De krapte op de arbeidsmarkt die in de tweede helft van de jaren negentig begon toe te nemen heeft ertoe geleid dat brancheorganisaties zich actiever zijn gaan bezighouden met de arbeidsmarkt. In eerste instantie is veel aandacht besteed aan het verbeteren van het imago van bedrijfssectoren. Inmiddels zijn uiteenlopende campagnes gevoerd ter promotie van onder meer de zorg, de detailhandel en de schoonmaakbranche. In toenemende mate is men daarnaast ook gaan kijken naar de mogelijkheden om werknemers te werven onder groepen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt. Vanwege de gemeenschappelijke belangen van overheid en brancheorganisatie is het voor het ministerie mogelijk geweest met de brancheorganisaties samen te werken. Zoals eerder al is aangegeven, is deze samenwerking onder meer vastgelegd in convenanten. Een voorbeeld van publiek-private samenwerking gericht op het midden-

en kleinbedrijf is het Servicepunt MKB. Dit initiatief komt voort uit samenwerking tussen MKB-Nederland, Ministerie van SZW en CWI.

Individuele werkgevers

De Raad voor Werk en Inkomen voert in het kader van de reïntegratiemonitor periodiek onderzoek uit naar de inzet van bedrijven om mensen uit bepaalde groepen te werven. Hieruit blijkt dat reïntegratiebeleid vrijwel uitsluitend wordt gevoerd door het grootbedrijf. Hoewel kleinere bedrijven profijt kunnen hebben van deze bijzondere groepen, besteden ze er niet specifiek aandacht aan. Individuele werkgevers in het MKB richten zich bij het werven van personeel zelden speciaal tot groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Met name voor het kleinbedrijf geldt dat de schaal van de bedrijfsvoering te klein is om er bij de werving een doelgroepenbeleid op na te houden.

5.2 De aanpak en de aandachtspunten

Het beleid om arbeidsparticipatie te bevorderen is breed en komt tot stand op zowel landelijk als lokaal niveau. Hoewel de aandacht voor de stille reserve als afzonderlijke doelgroep beperkt is, wordt wel aandacht besteed aan onderdelen van de reserve zoals herintredende vrouwen, jongeren en ouderen. Hierbij moet worden opgemerkt dat het dan wel voornamelijk gaat om herintreedsters, jongeren en ouderen die staan ingeschreven bij het CWI of de gemeentelijke sociale dienst. In de volgende paragrafen wordt een inventarisatie gemaakt van beleid en activiteiten die een bijdrage kunnen leveren aan de arbeidsparticipatie van de stille reserve. Naast een beschrijving van beleid dat reeds is ontwikkeld, wordt vooruitgelopen op de beantwoording van de vraag hoe de stille reserve gestimuleerd kan worden en hoe instellingen en bedrijven daaraan kunnen bijdragen.

5.2.1 Aanpak van discrepanties tussen zoeken en werven

Om bepaalde groepen potentiële werknemers in contact te brengen met werkgevers is uitgebreide wetgeving en beleid ontwikkeld. Veel instellingen hebben een verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden. In de praktijk gaat de aandacht in de eerste plaats uit naar de eerste groep. Arbeidsbemiddeling ten behoeve van de stille reserve heeft minder prioriteit. Tegelijkertijd zoekt het grootse deel van de stille reserve niet actief naar werk, de groep manifesteert zich nauwelijks op de markt. Bovendien houden werkgevers uit het MKB er vrijwel geen wervingsbeleid op na dat specifiek gericht is op de stille reserve. Beleid dat specifiek gericht is op werving en arbeidsbemiddeling van de stille reserves is beperkt. Op basis van de kenmerken van stille reserves kunnen de volgende aandachtspunten worden onderscheiden ten behoeve van de versterking van het werven onder deze groep.

- Werving via informele kanalen blijkt effectief om mensen die behoren tot de stille reserve te benaderen. Zoals eerder is aangegeven, heeft het overgrote deel van de reserve een afwachtende houding. Werving via familie en kennissen is actiever en directer. Bovendien kan het voor veel reserves koudwatervrees wegnemen wanneer zij gevraagd worden in plaats van zichzelf actief aan te bieden.
- Het meest gebruikte wervingskanaal voor werkgevers is de personeelsadvertentie. In deze advertentie wordt vaak de nadruk gelegd op de kwalificaties en eisen die aan de kandidaat worden gesteld. Voor de meeste profielen geldt dat stille reserves er niet aan voldoen. Zij zijn vaak ouder, hebben een gedateerde opleiding en het ontbreekt hen vaak aan recente werkervaring. Werving onder de groep stille reserves kan effectiever worden wanneer werkgevers in het stellen van eisen minder expliciet zijn.

- Werkgevers moeten beter bekend worden met het potentieel dat de stille reserve herbergt. De onbekendheid met de groepen uit de stille reserves kan ertoe leiden dat de werkgever in eerste instantie de potentie niet ziet. Werkgevers uit het MKB zullen in eerste instantie niet altijd bereid zijn in te gaan op de eisen die stille reserves vaak hebben ten aanzien van een baan. De flexibiliteit die de reserves vaak willen, strookt vaak niet met datgene wat de werkgever voor ogen heeft. Indien werkgevers vooraf beter op de hoogte zijn van de mogelijkheden van de stille reserves en de eisen die zij vaak *moeten* stellen, kan dat afhoudendheid van werkgevers voorkomen.
- Werkgevers in het MKB zijn bij hun werving vaak van oudsher gericht op bepaalde groepen. Voor hen kan de stille reserve een groep zijn waarmee zij nog geen ervaring hebben. Voor veel ondernemers zal het ongewoon zijn om bijvoorbeeld herintreedsters of ouderen in dienst te nemen. Het CWI speelt op dit moment al een rol in de voorlichting van ondernemers over de potentie van bepaalde groepen niet-actieven.
- Lokale overheden en CWI's zijn verantwoordelijk voor de openbare arbeidsbemiddeling. In sommige gemeenten richten ze zich ook op mensen zonder uitkering. Inmiddels zijn verschillende lessen geleerd voor de verhoging van de effectiviteit ervan. Belangrijk bij bemiddeling is dat die laagdrempelig is, en bovendien moeten de activiteiten zeer concreet zijn. Inmiddels zijn verschillende best practices bekend, zoals banenmarkten en campagnes waarbij mensen op straat worden aangesproken.

5.2.2 *Aanpak van discrepanties tussen geboden en gevraagde kwalificaties*

De kwalificaties van de stille reserves voldoen vaak niet precies aan de voorkeurseisen die gelden bij vacatures in het MKB. Zoals eerder is aangegeven, zijn de discrepanties het kleinst bij banen waarvoor een laag opleidingsniveau is vereist en bij banen waarvoor meer algemene opleiding nodig is. Voor vacatures waarvoor de opleidingseisen meer specifiek zijn, komen stille reserves vaak niet als eerste in aanmerking omdat hun opleiding niet precies aansluit of gedateerd is. Op landelijk en lokaal niveau zijn er door overheden inmiddels initiatieven genomen om het profiel van werkzoekenden beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Om de kloof tussen werknemerskenmerken en gevraagde kwalificaties te verkleinen bestaan de volgende initiatieven.

- Functiedifferentiatie: in bepaalde sectoren bestaat functiedifferentiatie waarbij het werk wordt verdeeld over functies waarvoor een specifieke opleiding nodig is en functies waarvoor de eisen minder specifiek zijn. Door deze differentiatie is het mogelijk mensen aan te trekken die niet direct beschikken over een specifiek diploma. Zij kunnen instromen op eenvoudig werk en kunnen later eventueel doorstromen nadat zij werkervaring hebben opgedaan en bijscholing hebben ontvangen. In de zorg wordt al gewerkt met een dergelijk systeem.
- Erkennen van verworven competenties: het Ministerie van SZW is al enige tijd bezig met het opzetten van een systeem waarbij competenties die op een andere manier dan via opleiding zijn verworven, worden erkend. Met het Erkennen van Verworven Competenties (EVC) wil men kwalificaties die voortkomen uit andere ervaringen dan die samenhangen met betaalde arbeid, in kaart brengen en waarderen. Als vervolg op de ontwikkeling van EVC moet gewerkt worden aan het vergroten van de erkenning ervoor onder (MKB-)ondernemers.

- Het landelijke beleid is er in de eerste plaats op gericht om groepen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt bewust te maken van hun mogelijkheden. Voor veel mensen geldt dat zij wel willen werken, maar niet direct een overzicht hebben van wat zij kunnen betekenen voor werkgevers. Het Ministerie van SZW heeft zich daarom tot doel gesteld de voorlichting aan mensen uit deze groepen te verbeteren. Hiernaast kent het beleid ook elementen die erop gericht zijn de groepen beter toe te rusten met vaardigheden en kennis. In dit kader zijn er bijvoorbeeld voor allochtonen trajecten ontwikkeld waarbij zij zich kunnen bekwamen in onder meer de Nederlandse taal. Het ministerie zou zich behalve op deze groepen in de toekomst ook specifiek kunnen richten op de stille reserve.
- Van de instrumenten die bij gemeenten zijn ontwikkeld zijn er verschillende gericht op bijscholing. Hieronder vallen onder meer specifiek voor vrouwen ontwikkelde cursussen. In cursussen als 'Bijstandsmoeders aan de slag' of 'Vrouwen in perspectief' wordt door middel van gesprekken getracht vrouwen hun zelfvertrouwen te laten herwinnen en een toekomstperspectief van werk of scholing te bieden.¹ Nagegaan moet worden of er mogelijkheden zijn om naast uitkeringsgerechtigden ook mensen uit de stille reserve te laten deelnemen aan dergelijke cursussen.

5.2.3 *Aanpak van discrepanties tussen geboden en gevraagde baankenmerken*

Vrijwel de gehele stille reserve wil in deeltijd werken. Bovendien willen degenen die naast het werk de zorg hebben over een of meerdere kinderen ook op vaste tijden werken. Voor ouderen geldt bovendien dat zij in beperkte mate fysieke arbeid kunnen verrichten. Werkgevers moeten rekening houden met de beperkingen van een groot deel van de stille reserve. Vaak zullen werkgevers moeten inspelen op de verantwoordelijkheden die stille reserves als ouder of mantelzorger hebben. Substantiële inschakeling van stille reserves is alleen mogelijk als de geboden banen hieraan aangepast kunnen worden. Inmiddels bestaan er verschillende voorzieningen waaraan werkgevers, werknemers en overheid gezamenlijk bijdragen.

- Het uitbreiden van kinderopvangplaatsen is een van de speerpunten van het Ministerie van SZW. De verantwoordelijkheid voor voldoende kinderopvang wordt gedeeld door het ministerie, de werkgevers en de ouders. In de afgelopen jaren is het aantal plaatsen sterk gestegen. Desondanks overstijgt de vraag naar plaatsen nog steeds het aanbod. Veel grote bedrijven hebben eigen voorzieningen voor kinderopvang gecreëerd. In het MKB is dit vanwege de beperkte schaal niet op dezelfde manier mogelijk. Uit enkele praktijkvoorbeelden blijkt echter dat kleinere ondernemingen door samenwerking ook tot een gewenst voorzieningenniveau kunnen komen. Mogelijkheden van samenwerking moeten beter worden benut.
- Behalve dat het aantal plaatsen uitgebreid moet worden, moet kinderopvang ook betaalbaar worden. In de afgelopen jaren heeft het ministerie met verschillende branches convenanten gesloten waarin onder meer bepalingen zijn opgenomen over tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. Onlangs heeft het ministerie een convenant afgesloten met MKB-Nederland. De komende tijd moet blijken hoe deze afspraken in de praktijk uitwerken.

¹ B&A Groep, Potentiële herintreedsters onder de loep genomen, Den Haag, 2001.

- In enkele grote bedrijven wordt inmiddels gewerkt met zogenaamde moedercontracten. Met deze voorziening tracht men vrouwen die werk met zorg moeten combineren aan te trekken. De moedercontracten voorzien in vaste werktijden waarbij de werktijden zijn aangepast aan de schooltijden van kinderen. In het MKB zijn dergelijke voorzieningen slechts beperkt ingevoerd. Mogelijkheden om werktijden aan te passen aan zorgtaken zijn er wel, maar deze zijn vaak niet vastgelegd in personeelsbeleid.
- Het in dienst nemen van stille reserves vergt van werkgevers vaak extra aandacht. Zo dienen de geboden banen mogelijkheden te bieden voor begeleiding, scholing en ontwikkeling. Coaching en het houden van functioneringsgesprekken kunnen aangegrepen worden om na te gaan of de werkomstandigheden (bijvoorbeeld fysieke belasting) en functieontwikkeling nog wel aansluiten op de verwachtingen en toekomstwensen van de werknemer.

6 Conclusies

Nederland kende aan het einde van de jaren negentig een groeiende krapte op de arbeidsmarkt. Deze bereikte een hoogtepunt in de jaren 2000 en 2001. Verschillende sectoren hadden in deze tijd moeite om aan voldoende geschikt personeel te komen. Ondanks deze krapte bevond zich onder de Nederlandse beroepsbevolking een substantieel aantal mensen dat niet werkte, dat wel wilde en daartoe ook goed in staat was. In deze studie is deze groep mensen (voorzover niet ingeschreven bij arbeidsbureau/CWI) nader bestudeerd. Inzicht wordt gegeven in de omvang en kenmerken van de stille reserve, de motieven om (niet) te werken en de eventuele belemmeringen en voorwaarden voor arbeidsparticipatie. In de eerste plaats wil deze studie een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van beleid dat gericht is op het inschakelen van de stille reserve. In de tweede plaats is nagegaan of deze groep van betekenis kan zijn voor de personeelskrapte die in enkele sectoren van het MKB nog steeds bestaat. In de studie hebben vier vragen centraal gestaan. Op basis van voorgaande analyses worden deze hier achtereenvolgens beantwoord.

Past de arbeidsvraag vanuit het MKB bij het potentiële aanbod uit stille reserves wat betreft hun kenmerken en mogelijkheden? Kan het MKB stille reserves benutten bij de oplossing van het tekort aan personeel?

De sectoren die aan het eind van de jaren negentig de grootse krapte kenden waren de bouwnijverheid, industrie, detailhandel, zakelijke dienstverlening, en de welzijns- en gezondheidszorg. De krapte in de bouw en de industrie heeft voor een belangrijk deel betrekking op beroepen die bekendstaan als typische mannenberoepen, onder meer vanwege de fysieke aard van het werk. Dit gegeven vormt een belangrijke mismatch tussen de vraag naar werknemers en de stille reserve. Het karakter van het werk past voor een deel niet bij datgene waarnaar het grootse deel van de stille reserve op zoek is. Mogelijkheden tot koppeling van vraag en aanbod doen zich wel voor in de welzijnssector en gezondheidszorg en in mindere mate in de zakelijke dienstverlening en detailhandel. Met name de eerste twee sectoren kennen een haast structureel personeelstekort, terwijl een substantieel deel van de reserve specifiek voor werk in deze sectoren is opgeleid. Een kwart van de stille reserve heeft een beroepsopleiding in de zorg gevolgd. Het gaat voornamelijk om vrouwen. De meesten beschikken behalve over een opleiding bovendien over enige jaren werkervaring. Veel van hen zijn destijds niet uit onvrede gestopt met werken, en sluiten in de toekomst het werken in de welzijns- en gezondheidszorg niet uit. Een belemmering voor toetreding van de stille reserve tot deze sectoren wordt gevormd door de specifieke opleidingseisen die voor veel functies gelden. De opleiding van veel stille reserves is gedateerd of niet precies toegesneden op vacante functies. Om toch gebruik te maken van deze groep zal in deze sectoren aandacht besteed moeten worden aan bijscholing en werkbegeleiding. Daarnaast kan functiedifferentiatie bijdragen aan de inzet van de stille reserve. Functiedifferentiatie houdt in dat mensen in eerste instantie worden ingezet voor eenvoudig werk om vervolgens later door te stromen naar hogere functies.

Een sector die de stille reserve minder aanspreekt maar toch van deze groep gebruik kan maken, is de detailhandel. Problemen met betrekking tot opleidingseisen zijn hier beperkt. De eisen zijn over het algemeen niet hoog, noch specifiek. Wat deze sector minder aantrekkelijk maakt voor de stille reserve zijn het imago en de beperkte door-groeimogelijkheden. De financiële noodzaak om te gaan werken ontbreekt bij een

groot deel van de stille reserve. Dit maakt de groep kritisch. Men verlangt vaak dat werk bepaalde ontplooiingsmogelijkheden biedt.

Voor de zakelijke dienstverlening kunnen ten slotte minder eenduidige conclusies worden getrokken. Deze sector omvat een grote variëteit aan diensten. De ambities binnen de stille reserve om te werken voor een uitzendbureau of schoonmaakbedrijf zijn beperkt. Daarnaast heeft de groep slechts een marginale betekenis voor beroepen in de economische, juridische en ICT-dienstverlening, vanwege de hoge eisen ten aanzien van opleiding en werkervaring. Wel sluit de interesse van de stille reserve goed aan bij deze sector als het gaat om administratieve en ondersteunende functies.

Hoe kan het MKB stille reserves bereiken om inschakeling mogelijk te maken? Welke beleidsinstrumenten (wervingsinstrumenten, opleidingsinspanningen, ondersteunend beleid, instrumenten, condities) kan het MKB hanteren om inschakeling mogelijk te maken?

Het MKB houdt er in het algemeen geen doelgroepenbeleid op na. Uit de reïntegratiemonitor komt naar voren dat veel kleinere ondernemers vrijwel nooit in het bijzonder werven onder specifieke groepen. Om verschillende redenen laten zij zich ervan weerhouden. In de eerste plaats zullen ondernemers in hun directe omgeving weinig mensen tegenkomen die behoren tot de stille reserve. Omdat slechts enkele procenten van de beroepsbevolking hiertoe behoren, is de kans klein dat een ondernemer een stille reserve treft. In de tweede plaats is men vaak niet bekend met stille reserves. Men zoekt vaak mensen met een profiel dat vergelijkbaar is met het zittende werknemersbestand. Het blikveld van zoekende werkgevers wordt daardoor vaak beperkt. Hierdoor komt het voor dat men in eerste instantie geen werknemer ziet in bijvoorbeeld een huisvrouw of een 55-plusser. Een derde reden van een beperkt doelgroepenbeleid is het gevolg van kleinschaligheid bij veel ondernemingen. Voor deze bedrijven is ondersteuning van nieuwe werknemers in de vorm van scholing, begeleiding en functiedifferentiatie beperkt mogelijk.

Toch kunnen ondernemers uit bepaalde sectoren baat hebben bij een gerichte werving. Dit geldt met name in tijden met een krappe arbeidsmarkt. Hierboven is de potentie van de stille reserve voor de detailhandel, zakelijke dienstverlening, welzijnssector en gezondheidszorg reeds besproken. Ondanks het belang van deze sectoren zal de bevordering van arbeidsparticipatie van de stille reserve vooral afhangen van overheidsinstellingen (Ministerie van SZW, gemeenten en CWI's). Deze instellingen richten zich vaak niet op de stille reserve als afzonderlijke doelgroep, maar wel op vergelijkbare groepen. Zo wordt al langere tijd gewerkt aan de bevordering van arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen, jongeren en ouderen. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar hen die staan ingeschreven bij CWI's of de gemeentelijke sociale diensten. Minder prioriteit wordt gegeven aan hen die niet staan ingeschreven. De beleidsinstrumenten die gehanteerd kunnen worden om de stille reserve aan betaalde arbeid te helpen, zijn voor een belangrijk deel hetzelfde als voor herintreedsters, ouderen en jongeren die wel staan ingeschreven. Alleen moet voor de reserve extra aandacht besteed worden aan het bereiken en benaderen van deze groep.

Met de krappe arbeidsmarkt zoals die in 2000 en 2001 bestond, en zoals die in de gezondheidszorg en welzijnssector nog steeds bestaat, kunnen bedrijven meer gebruikmaken van de potentie die besloten ligt in de stille reserve. Daartoe moeten zij zich oriënteren op de discrepanties die bestaan tussen hun vraag naar medewerkers en datgene wat de reserve te bieden heeft. Drie discrepanties kunnen worden onderscheiden

waar bedrijven en instellingen zich op dienen te oriënteren. Deze hebben betrekking op werving, kwalificaties en baankenmerken.

- Werving: omdat de stille reserve zich niet actief manifesteert op de arbeidsmarkt, en zich ook niet meldt bij de publieke arbeidsbemiddelaars, is specifieke werving onder deze groep lastig. De personeelsadvertentie, die het meest wordt gehanteerd als wervingsmethode, spreekt de stille reserve onvoldoende aan. De formulering van eisen met betrekking tot opleiding en werkervaring weerhoudt deze groep ervan om te reageren. Methoden met een meer informele en persoonlijke benadering (bijvoorbeeld via familie en vrienden) zijn effectiever. De bereikbaarheid van het werk en de reisafstand zijn voor een groot deel van de stille reserve een beperkende factor, juist met het oog op bijvoorbeeld zorgtaken. Werving onder stille reserves is dan ook alleen zinvol binnen een betrekkelijk klein geografisch gebied. Uit de geografische spreiding van de stille reserve komt naar voren dat in gebieden waar bevolking en werkgelegenheid sterk geconcentreerd zijn de stille reserve relatief klein is.
- Kwalificaties: de kwalificaties van de stille reserves voldoen vaak niet precies aan de voorkeurseisen die gelden bij vacatures in het MKB. Zoals eerder is aangegeven, zijn de discrepanties het kleinst bij banen waarvoor een laag opleidingsniveau is vereist en bij banen waarvoor een meer algemene opleiding nodig is. Voor vacatures waarvoor de opleidingseisen meer specifiek zijn, komen stille reserves vaak niet als eerste in aanmerking. Op landelijk en lokaal niveau zijn er door overheden inmiddels initiatieven genomen om het profiel van werkzoekenden beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Naast bijscholing bestaan er verschillende mogelijkheden om hiaten in opleiding en/of ervaring het hoofd te bieden, zoals functiedifferentiatie en het erkennen van verworven competenties.
- Kenmerken van Geboden banen: Vrijwel de gehele stille reserve wil in deeltijd werken. Bovendien willen degenen die naast het werk de zorg hebben over een of meer kinderen ook op vaste tijden werken. Voor ouderen geldt bovendien dat zij in beperkte mate fysieke arbeid kunnen verrichten. Werkgevers moeten rekening houden met deze beperkingen van inzetbaarheid van een groot deel van de stille reserve. Vaak zullen werkgevers moeten inspelen op de verantwoordelijkheden die stille reserves als ouder of mantelzorger hebben. Substantiële inschakeling van stille reserves is alleen mogelijk als de geboden banen hieraan aangepast kunnen worden. Het bestaan van voorzieningen zoals mogelijkheden voor zorgverlof, kinderopvang en flexibele contracten is dan ook van groot belang voor de inschakeling van de stille reserve in het MKB.

7 Literatuur

Brouwer, P., M.H.H. van Lin en W.S. Zwinkels, *Inzetten op inzetbaarheid*, Employability in organisaties, OSA, Tilburg, 2001.

Centraal Planbureau, *Macro-economische verkenningen 2003*, Den Haag, september 2002.

Delft, A. van, *Vacaturemarkt MKB 2002*, Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Delft, september 2002.

Driel, H.J. van, M. Jansen en W.S. Zwinkels, *MKB en krapte op de arbeidsmarkt*, Onderliggende mismatches en hun oplossingen, EIM, Zoetermeer, maart 2001.

EIM, *Kleinschalig Ondernemen 2003*, Structuur en ontwikkeling van het Nederlandse MKB, Zoetermeer, juni 2002.

FNV Vrouwensecretariaat, *Terug van weggeweest*, een onderzoek naar de positie van herintreedsters op de arbeidsmarkt, Stichting FNV-pers, Amsterdam, oktober 2000.

Grip, A., A. Jacobs en J.D. Vlasblom, *De inzet van niet-direct inzetbaar arbeidsaanbod bij knelpunten op de arbeidsmarkt*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht, mei 1999.

Heerma van Voss G.J.J., *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Boom Juridische uitgevers, Den Haag, 2002.

Hof, S., en J.M. Wildeboer Schut, *Arbeid*, in: *De sociale staat van Nederland 2001*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, 2001

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Arbeidsmarkt in de detailhandel 2001*, Den Haag, 2001.

Koster, A., en E. Houben, *Stille reserves over de streep*, Achtergrondinformatie en praktijkvoorbeelden, PSW Arbeidsmarktadvies, 's-Hertogenbosch, juni 2002.

Noordam, F.M., *Inleiding Socialezekerheidsrecht*, Kluwer, Deventer, 1998.

Plooi, P., R.P. Kop en D.H. Grijpstra, *Ouderen op de arbeidsmarkt*, Resultaten van aanvullende analyse op het Hoe Zoeken Werkzoekenden?-bestand, Research voor Beleid, Leiden, september 2001.

PSW-Arbeidsmarktadvies, *Succesvol integreren en begeleiden van 'stille reserves'*, Handleiding voor direct leidinggevenden in de zorg over het begeleiden van herintredende (allochtone) vrouwen, ouderen en nieuwkomers, 's-Hertogenbosch, november 2001.

Sipkes, L., J. Burgert, C. Kolar en H. van Toorn, *(Potentiële) herintreedsters onder de loep genomen*, B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies bv, Den Haag, september 2001.

Taskforce ouderen en arbeid, *Liever honing dan azijn*, tussenrapportage 1, Den Haag, april 2002.

De resultaten van het Programma MKB en Ondernemerschap worden in drie reeksen gepubliceerd, te weten: Research Reports, Strategische Verkenningen en Publieksrapportages. De meest recente rapporten staan (downloadable) op: www.eim.nl/mkb-en-ondernemerschap.

Recente Strategische Verkenningen

B200208	8-4-2003	Hightech starters: Waarheden en Mythes
B200207	3-4-2003	De beslissende ondernemer in het MKB
B200206	14-2-2003	Commitment or control?
B200205	14-1-2003	Innovation in service firms explored: what how and why?
B200204	3-10-2002	Naar een systematische meting van de duurzaamheidprestaties van het MKB
B200203	10-9-2002	Metten van informatieverlevingskosten
B200202	3-9-2002	Effective knowledge transfer to SMEs
B200201	1-8-2002	Vrijheid, ongelijkheid en ondernemerschap
B200107	3-6-2002	'Nieuw' ondernemerschap in de kennis- en netwerkeconomie
B200106	30-5-2002	Spin-off start-ups in the Netherlands
B200105	15-5-2002	Organisatietypen in het MKB
B200104	7-5-2002	Een warmer vestigingsklimaat voor het MKB?
B200103	26-3-2002	Human Resource Management within small and medium-sized firms
B200102	18-3-2002	Oudere werknemers in het MKB
B200101	1-3-2002	Information obligations in the policy chains of the Dutch constitutional state
B200005	18-4-2001	MKB en krapte op de arbeidsmarkt
B200004	6-3-2001	Family business in the Dutch SME-sector
B200003	26-2-2001	Exits
B200002	17-1-2001	Changes in social security legislation: impact on SME behaviour
B200001	14-8-2000	Information obligations in the Dutch constitutional state
B199904	4-5-2000	SMEs in regional industry clusters