

matchcare

Alphen aan den Rijn

Rapportage

Regio Rijnstreek

**Analyse van
steekproef onder
inwoners
doelgroep
Participatiewet**

	Matchcare BV
Bezoekadres:	Edisonbaan 14E
	3439 NM Nieuwegein
Postadres:	Postbus 732
	3430 AS Nieuwegein
Telefoon:	030-6029400
Fax:	030-6029429
Internet:	www.matchcare.nl
Copyright:	© Matchcare 2016

Onderzoek naar de loonwaarde-indicatie, participatietrede en ontwikkelpotentieel door een steekproef onder de inwoners behorend tot de doelgroep Participatiewet in de regio Rijnstreek, gemeente Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop, in opdracht van de gemeenten Alphen aan den Rijn.

Matchcare is een bureau voor bestandsanalyse, arbeidsmarktonderzoek en mobiliteit en werkt voor individuen, professionals en organisaties. Matchcare geeft advies aan en maakt instrumenten voor overheden en andere partijen op het brede terrein van werk en inkomen. De missie van Matchcare is het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren.

Projectmanagement en eindredactie: Jolies van Pomeroy

Copyright © Matchcare B.V. – 9 november 2016

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

1	Managementsamenvatting	6
2	Onderzoeksmethode en aanpak	9
2.1	Inleiding	9
2.2	Onderzoeksmethode en aanpak	9
2.3	SZeebra Diagnose en SZelf	9
2.4	Doelgroepen en kaders	10
2.5	Uitnodiging en respons	11
2.6	Resultaat.....	12
2.7	Toelichting per processtap	12
2.7.1	Aanleveren gegevens inwoners	12
2.7.2	De uitnodiging- en bevestigingsbrieven.....	13
2.7.3	De diagnoses uit dossier	13
2.7.4	De diagnosegesprekken	13
2.7.5	Bestand op orde.....	13
3	Algemene bevindingen.....	15
3.1	Verdeling per gemeente.....	15
3.2	De gemeten doelgroepen.....	15
3.3	Verdeling doelgroepen per gemeenten	16
3.4	Algemene bestandskenmerken.....	17
3.5	Nationaliteit.....	18
3.6	De participatieladder.....	19
3.7	Loonwaarde-indicatie	24
4	Zittend bestand	29
4.1	Verdeling gemeten zittend bestand per gemeenten	29
4.2	Participatietrede en ontwikkelpotentieel	29
4.3	Loonwaarde-indicatie	30
4.4	Ontwikkelpotentieel.....	30
4.5	Advies	31
5	Nieuwe instroom.....	32
5.1	Verdeling gemeten nieuwe instroom per gemeenten	32
5.2	Participatietrede en ontwikkelpotentieel	32

5.3	Loonwaarde-indicatie	33
5.4	Ontwikkelpotentieel	33
5.5	Advies	34
6	SW-medewerkers	35
6.1	Verdeling gemeten SW-medewerkers per gemeenten	35
6.2	Participatietrede en ontwikkelpotentieel	35
6.3	Loonwaarde-indicatie	36
6.4	Ontwikkelpotentieel	36
6.5	Advies	37
7	Jongeren	38
7.1	Verdeling gemeten jongeren per gemeenten	38
7.2	Participatietrede en ontwikkelpotentieel	38
7.3	Loonwaarde-indicatie	39
7.4	Ontwikkelpotentieel	39
7.5	Advies	40
8	Statushouders	41
8.1	Verdeling gemeten statushouders per gemeenten	41
8.2	Participatietrede en ontwikkelpotentieel	41
8.3	Loonwaarde-indicatie	42
8.4	Ontwikkelpotentieel	43
8.5	Advies	44
9	Gemeente Alphen aan den Rijn	45
9.1	Doelgroepen	45
9.2	Participatieladder en ontwikkelpotentieel	45
9.3	Loonwaarde-indicatie	46
9.4	Ontwikkelpotentieel en loonwaarde	46
10	Gemeente Kaag en Braassem	48
10.1	Doelgroepen	48
10.2	Participatieladder en ontwikkelpotentieel	48
10.3	Loonwaarde-indicatie	49
10.4	Ontwikkelpotentieel en loonwaarde	49
11	Gemeente Nieuwkoop	50

11.1	Doelgroepen	50
11.2	Participatieladder en ontwikkelpotentieel.....	50
11.3	Loonwaarde-indicatie	51
11.4	Ontwikkelpotentieel en loonwaarde-indicatie.....	51
12	Situatie op de huidige regionale arbeidsmarkt	52
12.1	Algemeen	52
12.2	Trends.....	52
12.3	Verdelingen	55
12.4	Situatie op gemeentelijke arbeidsmarkt	59
12.5	Landelijke overzichten.....	64
13	Bijlage: begrippenoverzicht	67

1 Managementsamenvatting

Voor u ligt de rapportage van een onderzoek naar de loonwaarde-indicatie, participatietrede en ontwikkelpotentieel onder een steekproef van de inwoners behorend tot de doelgroep Participatiewet in de regio Rijnstreek, in opdracht van de gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem.

De aanleiding tot dit onderzoek was de bestuurlijke keuze om opvolging te geven aan de aanbeveling van AEF om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden om inwoners uit de doelgroep Participatiewet naar regulier werk te leiden (beoogd maatschappelijk effect). Het doel van dit onderzoek was om de strategie aan te scherpen waarmee dit beoogd maatschappelijk effect kan worden gerealiseerd (beleidsmatige ambitie). De uitkomsten van deze analyse geven de consultants en het management daarnaast inzicht in de omstandigheden en kansen van hun inwoners.

Deze rapportage is gebaseerd op een analyse van 226 (8%) van de in totaal 2.988 inwoners in de regio Rijnstreek, bestaande uit de gemeente Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag & Braassem, die behoren tot de doelgroep Participatiewet. Het betreft inwoners met een Participatiewet uitkering en medewerkers van het SW-bedrijf met een Wsw-indicatie of nieuw beschut werken indicatie. Er zijn 365 inwoners (12%) van de totale populatie) uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek. Het beoogd aantal diagnoses betrof 300 inwoners, gebaseerd op een inschatting dat voor een representatieve steekproef een analyse gemaakt moet worden van 10% van de totale populatie van 2.988 inwoners uit de Participatiewet doelgroep. Het is mogelijk geweest om binnen de projecttermijn de ruimte voor -ziekte, afwezigheid, no show, te weinig informatie- te laten voor 65 inwoners (18%).

De 226 diagnoses zijn opgebouwd uit analyses op basis van diagnosegesprekken met 139 inwoners (62%) en analyses op basis van ingevulde vragenlijsten van 87 inwoners (38%). Daarnaast hebben we een beperkte informatie van de 139 inwoners (38%) die wel zijn uitgenodigd, maar waarvan het niet is gelukt een diagnose op te stellen (365 inwoners uitgenodigd minus 226 diagnoses), van die inwoners vermelden we de reden waarom een diagnose niet is gelukt. De uitkomsten worden in deze rapportage gepresenteerd en hierna samengevat.

Tijdens de analyse is de **verdien capaciteit, uitgedrukt in percentage loonwaarde-indicatie**, van 226 inwoners gewaardeerd. Van deze 226 inwoners (100%) hebben 34 inwoners (15%) een diagnose met een loonwaarde-indicatie van 80 tot 100 procent van het wettelijk minimumloon. Deze inwoners staan het dichtst bij de arbeidsmarkt. 89 inwoners (39%) heeft een loonwaarde van 60-80%. In totaal hebben dus 123 inwoners (54%) een loonwaarde indicatie van 60-100%. Inwoners uit het zittend bestand komen voor in alle categorieën loonwaarde-indicatie. 47 inwoners (42%) van de 113 inwoners uit het zittend bestand (meer dan 1 jaar een Participatiewet uitkering) hebben een loonwaarde indicatie van 60-80% of 80-100%. Voor 54 inwoners (24%) geldt dat er een loonwaarde-indicatie van 0 tot 20% is vastgesteld. Deze inwoners hebben de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor elke inwoner is een positie op de **participatie-ladder** bepaald. 71 Inwoners (31%) staan op trede 5, betaald werk met ondersteuning. Voor 6 inwoners (3%) geldt dat zij op de trede 1 staan, geïsoleerd leven en niet participeren in de samenleving.

Van 226 inwoners is het **ontwikkelpotentieel** bepaald. Het ontwikkelpotentieel kan negatief of positief beoordeeld worden. Is dit positief dan laat het uitstroompotentieel zien welke trede van de participatieladder de inwoners binnen één jaar na de gestelde diagnose kunnen behalen. Is er geen uitstroompotentieel dan is de verwachting dat die inwoners minimaal een jaar nog op dezelfde trede staan. Het uitstroompotentieel laat zien dat voor 139 inwoners (62%) betaald werk met meer of mindere mate van ondersteuning op termijn bereikbaar moet zijn.

Tijdens de analyse zijn er ook vragen gesteld over de situatie op de **leefgebieden** van de inwoners. Een methode om een toestandsbeeld van een klant in kaart te brengen van de mate van problematiek en complexiteit. 140 inwoners (62%) hebben problemen op medisch gebied, van licht tot ernstig waarvan 39 inwoners zowel lichamelijk als psychisch klachten hebben, 75 inwoners (33%) lichamelijk klachten en 21 inwoners (9%) psychische klachten hebben. Op basis van landelijk vergelijkingsmateriaal is dit bovengemiddeld¹. 38 inwoners (17%) hebben problematische schulden, waarvan 25 een man is en 13 vrouw. 26 inwoners (12%) maken gebruik van een vorm van maatschappelijk werk, wat niet wil zeggen dat er maar 26 inwoners zijn, die hier baat bij hebben. Het aantal inwoners met lichte problemen is in dit onderzoek aanzienlijk hoger. Het percentage met een lichte medische beperking is alleen al 20% (45 inwoners.) Daar komt nog bij schulden, problemen in het wonen en cognitieve beperkingen. Het aantal inwoners met multi-problematiek ligt tevens hoger². Er zijn 38 inwoners (17%) die bijvoorbeeld zowel medische beperkingen ondervinden en problematische schulden hebben.

113 Inwoners (50%) met diagnose komen uit het **zittend bestand**. Deze doelgroep valt langer dan een jaar onder de Participatiewet en is het hoogst vertegenwoordigd in alle drie de gemeenten. 47 inwoners binnen deze doelgroep heeft een loonwaarde-indicatie van 60-100% en is uitstroom naar werk mogelijk.

Er is van 21 inwoners een diagnose gesteld, die korter dan een jaar onder de Participatiewet vallen, die vallen onder de doelgroep **nieuwe instroom**. Er zijn geen diagnoses van deze doelgroep uit de gemeente Nieuwkoop gesteld. 6 inwoners van deze doelgroep hebben een loonwaarde-indicatie van 80-100% en hebben de kortste afstand tot de arbeidsmarkt. De andere inwoners onder deze doelgroep zijn gelijkmatig verdeeld over de andere percentages loonwaarde-indicatie.

Er zijn 28 inwoners (12%) gesproken die vallen onder de doelgroep **statushouders**. Voor 9 van hen is werk op de reguliere arbeidsmarkt binnen één jaar haalbaar. In dit onderzoek geven mannen vaker en meer aan beschikbaar te zijn voor werk dan vrouwen. Landelijk ontvangen vluchtelingen vaker een bijstandsuitkering dan niet-westerse allochtonen en autochtonen. Een cohortstudie van Vluchtelingenwerk laat zien dat 39% van de vluchtelingen uit het cohort afhankelijk is van bijstand. Voor de niet-westerse allochtonen uit dat cohort is het percentage 12%. Voor de autochtonen 2%. Somaliërs zijn het vaakste aangewezen op bijstand (60%), Chinezen het minst vaak (20%). Voor Syriërs, op het moment de grootste vluchtelingengroep, is dat percentage 41%. Voor Eritreeërs, de op één na grootste groep, is het onbekend. Hoe langer vluchtelingen in

¹ Landelijke redt grofweg 80% van de bevolking zichzelf, heeft 15% lichte problemen en 5% complexe multi-problematiek-Divosa-monitor Factsheet: Financiën bijzondere bijstand maart 2016

² Divosa-monitor Factsheet: Financiën bijzondere bijstand maart 2016

Nederland zijn, hoe vaker zij een betaalde baan hebben. Van de vluchtelingen die drie jaar in Nederland zijn, heeft 26% een betaalde baan. Na een verblijfsduur van tien jaar is dat opgelopen tot 50%. Mannen werken vaker dan vrouwen. En een relatief groot deel van de dienstverbanden zijn parttime.³

Het onderzochte bestand van de Regio Rijnstreek bestaat uit 17 jongeren. Drie jongeren hebben een loonwaarde indicatie van 80-100%. Acht jongeren zitten op een indicatie van 60-80%. Landelijk beslaat het aantal jongeren 8% van het Participatiewet uitkeringsbestand⁴. In dit onderzoek is dat percentage 7,5%.

Van 44 SW-medewerkers is een diagnose gesteld. Wij hebben geen diagnose gesteld van SW-medewerkers die uit de gemeente Kaag en Braassem komen. Zeven medewerkers scoren een loonwaarde-indicatie van 80-100%. Bij hen zijn geen of lichte beperkingen geconstateerd, maar omdat zij op de trede betaald werk staan, wegen deze beperkingen minder zwaar in het berekenen van de loonwaarde-indicatie.

Van inwoners uit de gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop hebben wij in totaal 226 diagnoses gesteld. In alle drie gemeenten is de doelgroep zittend bestand het hoogst vertegenwoordigd. Van de 178 inwoners van de gemeente Alphen aan den Rijn, hebben 92 inwoners ontwikkelpotentieel (52%). Van de 28 inwoners van de gemeente Kaag en Braassem, hebben 17 inwoners ontwikkelpotentieel (61%). Van de 20 inwoners van de gemeente Nieuwkoop, hebben 7 inwoners ontwikkelpotentieel (35%).

In het laatste hoofdstuk is voor de Regio Rijnstreek de arbeidsmarkt in kaart gebracht over de periode van 1 juni 2016 t/m 30 september 2016. Van de 2.401 vacatures, werd voor 886 vacatures een middelbaar werk- en denkniveau gevraagd. (37%). In dit onderzoek hebben de meeste, namelijk 62 inwoners, een middelbaar werk- en denkniveau (27%) Het meest passende vakgebied onder de gediagnosticeerde inwoners van de Regio Rijnstreek is gezondheid en welzijn, het betreft 22 inwoners. Er zijn 142 vacatures geteld in de Regio Rijnstreek en vanaf januari 2016 zit er elk kwartaal groei in het aantal vacatures van dit vakgebied. Dit vakgebied komt echter niet voor in de top 5 vakgebieden in deze regio.

Sommige gegevens zijn onbekend en worden ook onder deze noemer meegenomen in de resultaten. Wanneer gegevens onbekend zijn betekent dit, dat ze niet in SZeebra SZelf zijn gevuld en wij die gegevens niet hebben kunnen achterhalen. Het missen van deze gegevens heeft echter geen invloed gehad op de resultaten van de loonwaarde-indicatie, participatietrede en het ontwikkelpotentieel, daarom kunnen de diagnoses van deze inwoners meegeteld worden in het totaal behaalde aantal diagnoses van 226.

³ Divosa-monitor factsheet; In- en uitstroom uit de bijstand 2014

⁴ Buitenspel; De uitvoering voor jongeren in de WW of bijstand | april 2015

2 Onderzoeksmethode en aanpak

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksmethode en aanpak die wij hebben gehanteerd voor de steekproef analyse in de gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop.

2.2 Onderzoeksmethode en aanpak

De analyse is opgebouwd uit individuele klantdiagnoses. Per individuele diagnose maakt de consulent van Matchcare aan de hand van waarneming een waardering van de mogelijkheden en beperkingen van de inwoner. Door de gestructureerde ingevulde vragenlijsten in SZeebra Diagnose en SZeebra SZelf ontstaat een goed beeld van diens situatie. SZeebra Diagnose maakt aan de hand van de informatie profielen over loonwaarde-indicatie, het adviesprofiel, participatietrede en ontwikkelpotentieel.

Van de inwoners die zijn gediagnosticeerd zoomen wij in op de volgende onderzoeksaspecten:

- Participatietrede en het ontwikkelpotentieel
- Verdien capaciteit uitgedrukt in loonwaarde-indicatie
- Bovenstaande aspecten ten opzichte van algemene bestandskenmerken
- Een vergelijking met openbaar op te vragen landelijke gemiddelden

Voor het onderzoeksproces is gebruik gemaakt van de Matchcare methodiek. Deze methodiek bestaat uit de volgende onderdelen:

- Aanleveren van gegevens door Serviceplein van te benaderen of uit te nodigen inwoners.
- Invullen vragenlijst in SZeebra SZelf door inwoners op het gemeentehuis en thuis.
- Telefonisch en schriftelijke uitnodigen en telefonisch en schriftelijk bevestigen van afspraken voor diagnosegesprek.
- Diagnosegesprekken door consulenten van Matchcare met inwoners aan de hand van SZeebra Diagnose onder supervisie van de projectleider/kwaliteitscontroleur.
- Diagnoses maken aan de hand van de informatie in SZeebra SZelf door de consulenten van Matchcare onder supervisie van een projectleider/kwaliteitscontroleur.

2.3 SZeebra Diagnose en SZelf

SZeebra is als diagnose-instrument gericht op doelgroepen binnen de Participatiewet. Via gerichte vragen worden profielen van de inwoners samengesteld, bijvoorbeeld advies werk, activering of zorg en wordt deze getoond op de participatieladder en ingedeeld naar percentages loonwaarde-indicatie. Deze wijze is wetenschappelijk onderbouwd en het instrument wordt continu doorontwikkeld in samenwerking met het werkveld.

De vragenlijsten gaan in op de onderwerpen opleiding en werkervaringen, beschikbaarheid en mobiliteit, belastbaarheid, werkvoorkeuren, motivatie, sociale context en leefgebieden.

SZeebra SZelf is de beveiligde omgeving voor de klant. De inwoners die meedoen aan de steekproef loggen in hun eigen omgeving in en vullen deze met informatie over hun situatie en hun ervaring aan de hand van simpele opdrachten in SZeebra SZelf. Deze informatie kan de consulent vervolgens uitlezen in SZeebra Diagnose. SZeebra SZelf uiterst gebruiksvriendelijk opgebouwd en werkt zeer intuïtief. De werk gerelateerde

testen in SZeebra zoals een competentietest kunnen op verschillende werk- en denkniveaus worden gemaakt; laag, midden en hoog. De vragenlijsten zijn zoveel mogelijk op taalniveau B1 geschreven. Door SZeebra SZelf is het mogelijk de klanten actief deel te laten uitmaken van de steekproef in uw regio en geeft deze manier van samenwerken aanzienlijk veel informatie over een klant, wat de consultants helpt bij het stellen van de diagnoses. Volgens de Matchcare methode worden alle ingevoerde gegevens door de inwoners tijdens een diagnose gesprek met de consultant geverifieerd. In dit project is afgesproken de ingevoerde gegevens van de inwoners als correct aan te nemen.

SZeebra Diagnose is de beveiligde omgeving voor de consultant en belicht alle aspecten van uw klanten, die relevant zijn voor werk en participatie, zoals de persoonlijke situatie, werkervaring, talenten en competenties. Wanneer inwoners de vragenlijsten in SZelf hebben ingevuld, dan is deze direct zichtbaar in SZeebra Diagnose voor de consultant. In SZeebra Diagnose worden de profielen vastgelegd door de consultant, zoals de loonwaarde-indicatie, participatietrede en het ontwikkelpotentieel. SZeebra Diagnose wordt continu doorontwikkeld en het TNO heeft hier, als samenwerkingspartner, een belangrijke rol in. Daarnaast spelen organisaties in het werkveld en de wijzigingen vanuit de overheid een rol in de doorontwikkelingen van SZeebra.

Matchcare is in het bezit van het ISO-27001 certificaat. Op deze manier is de informatiebeveiliging gewaarborgd, met als doel integer, consistent en vertrouwelijk om te gaan met informatie die niet toegankelijk is voor onbevoegden. Al onze medewerkers die bevoegd zijn en toegang hebben om vertrouwelijke informatie in te zien, zijn in het bezit van een VOG en voldoen aan de eisen die de ISO-27001 stelt.

2.4 Doelgroepen en kaders

De onderstaande doelgroepen zijn evenredig uitgenodigd aan de verdeling in het bestand van inwoners met een P-wet uitkering en de SW doelgroep. Alle doelgroepen krijgen in dit onderzoek een apart hoofdstuk. De verschillende SW doelgroepen worden als één doelgroep genomen.

- Zittend bestand > 1 jaar
- Nieuwe instroom < 1 jaar
- Jongeren < 27 jaar
- Statushouders
- SW Individueel gedetacheerd
- SW Groepsdetacheerd
- SW Werken op locatie
- SW Beschermd/intern
- SW Training/test

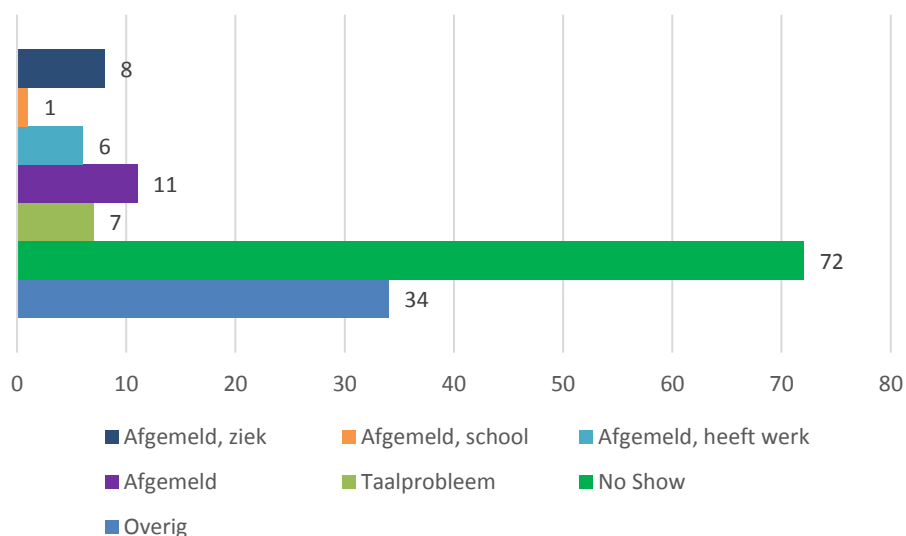
Er zijn in totaal gegevens van 365 inwoners aangeleverd door het Serviceplein namens de drie gemeenten (Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem) in de regio Rijnstreek. Deze inwoners hebben allen per brief het verzoek gekregen in Szeebra SZelf (beveiligde website) gegevens aan te leveren. Zij hebben de mogelijkheid gekregen dit thuis en op het stadskantoor te doen. De verwachting van de gemeenten is dat 200 diagnoses gemaakt kunnen worden vanuit de bestaande informatie in GWS en vanuit de kennis van de

consulenten van de gemeente (diagnoses uit dossier) en dat er 100 diagnosegesprekken met de inwoners gevoerd kunnen worden om het aantal van 300 diagnoses te behalen. De startdatum van de diagnoses uit dossier is 15 september en de startdatum voor de gesprekken is 21 september 2016. De laatste gesprekken vinden plaats op 26 oktober 2016.

2.5 Uitnodiging en respons

365 inwoners zijn per brief uitgenodigd om op het gemeentehuis SZeebra SZelf in te vullen. 45 Inwoners zijn in vier dagen tijd op het gemeentehuis geweest om de vragenlijsten te vullen onder begeleiding van Matchcare. Op twee van die dagen heeft tevens op een ochtend een consulent van de gemeente Alphen aan den Rijn de inwoners ondersteund. De gastvrouw van het Serviceplein heeft deze vier dagen de inwoners begeleid naar de ruimte waar de laptops stonden waar zij de vragenlijsten in SZeebra SZelf konden vullen. 30 Inwoners (8% van 365) hebben thuis ingelogd in SZelf. Ook hebben 31 werknemers van het SW bedrijf in SZelf gegevens ingevoerd. In totaal is er van 87 inwoners, 82% van de mensen die SZeebra SZelf hebben gevuld, een diagnose gesteld. Inwoners die wel de vragenlijsten gevuld hebben, maar waaruit geen diagnose gemaakt kon worden, zijn alsnog uitgenodigd voor een diagnosegesprek.

Van de 365 uitgenodigde inwoners resteerde na de 87 inwoners waarvan een ingevulde vragenlijst voldoende was, nog 278 inwoners om nader te analyseren. Deze 278 inwoners (76% van de totale populatie van 365 inwoners) zijn uitgenodigd voor een gesprek op het stadskantoor in Alphen aan den Rijn, omdat we vanuit de informatie in GWS geen dossierdiagnoses konden stellen. Daarvan zijn 72 inwoners (26%) van de 278 die uitgenodigd zijn, niet komen opdagen voor het gesprek zonder opgave van redenen, wij noemen dit 'no show'. 67 Andere inwoners (24%) hebben zich afgemeld en zijn met opgave van verschillende redenen dus niet op het gesprek gekomen. De meeste afmeldingen werden op de dag van het gesprek of een dag ervoor gedaan. In het overgrote geval waren de redenen van het niet kunnen spreken onbekend of overig zoals pandverbod, meldingen gedrag (45 personen). Andere redenen waren ziekte (8 personen), had reeds werk gevonden (6 personen) of er waren bij aanvang te grote taalproblemen om het gesprek te kunnen voeren (7 personen). In totaal zijn van de 278 uitgenodigde inwoners 139 inwoners (50%) gesproken.



2.6 Resultaat

Het beoogd resultaat was om een diagnose te stellen van 300 inwoners, waarvan er 200 vanuit de bestaande dossiervorming gesteld konden worden en waarvan 100 inwoners gesproken zouden worden. Van 87 inwoners hebben wij via de gegevens in SZeebra SZelf een diagnose kunnen stellen. De resterende 278 inwoners zijn opgeroepen voor een gesprek. 139 inwoners zijn daadwerkelijk gesproken en daarvan hebben wij een diagnose kunnen stellen. Uiteindelijk is van 226 inwoners (75% van de doelstelling) een diagnose gesteld. Het niet behalen van het beoogd resultaat kent een aantal redenen:

- De dossiervorming van de inwoners was niet afdoende van om 200 inwoners diagnoses te stellen.
- Het hoog aantal no shows in de eerste ronde uitnodiging brieven, waar geen verplichting in stond vermeld om mee te doen aan het onderzoek.
- Het beëindigen door SWA van de onderzoeken onder SW-medewerkers (13 minder dan beoogd)
- Mogelijk verouderde adresgegevens.
- Late afmeldingen van inwoners, die niet meer op een andere dag en tijd ingepland konden worden.
- Er was geen mogelijkheid voor uitloop in het project om afmeldingen op een andere dag en tijdstip als nog te spreken.

De representatieve verdeling in verhouding tot de samenstelling van het Participatiewet bestand is daarmee niet gehandhaafd:

- Van de groep zittend bestand is een goed beeld gevormd. Deze groep behelst 50% van de 226 diagnoses.
- De groep nieuwe instroom telt minder diagnoses dan de doelstelling, hier is een minder goed beeld van verkregen. Ondanks dit zijn er inwoners waarvan we adviseren, die nader te bekijken.
- Van de subgroepen SW-medewerkers is geen representatief beeld, daarom zijn deze groepen als één genomen. Er zijn 13 te weinig diagnoses gesteld om een betrouwbaar beeld te verkrijgen. Vanuit de gemeente Kaag en Braassem is geen enkele SW medewerkers gediagnosticeerd.
- In de doelgroep jongeren is een te lage opkomst geweest. De doelgroep jongeren hebben wij hierdoor niet goed in beeld kunnen brengen.
- Van de groep statushouders en zittend bestand is een goed beeld gevormd.
- De verdeelsleutel 80% uit Alphen aan den Rijn, 10% uit Kaag en Braassem en 10% uit Nieuwkoop is wel gehandhaafd gebleven op één procent verschil na. Per doelgroep is er echter geen representatief beeld te krijgen wanneer de gemeenten Nieuwkoop en Kaag en Braassem los van de Regio Rijnstreek onder de loep genomen worden.

2.7 Toelichting per processtap

2.7.1 Aanleveren gegevens inwoners

Van 365 inwoners zijn gegevens aangeleverd. Niet alle gegevens konden worden geïmporteerd in SZeebra omdat de aanlevertermijn verstreken was. Gegevens van ongeveer 60 personen zijn niet geïmporteerd. Deze personen zijn als nog in SZeebra ingevoerd tijdens de dagen dat inwoners op het gemeentehuis hun gegevens in SZelf invoerden en tijdens de gesprekken. Alle 365 inwoners zijn uitgenodigd om mee te doen om de vragenlijsten in te voeren.

2.7.2 De uitnodiging- en bevestigingsbrieven

In de eerste reeks brieven voor gesprekken is er geen aanwezigheidsverplichting afgegeven. De no show is in de eerste twee weken van de gesprekken hierdoor erg hoog geweest, ver onder de 50%. In een bestandsanalyse met mogelijkheid voor uitloop in tijd, wordt standaard rekening gehouden met 25% no show. In de tweede reeks brieven is de uitnodigingstekst aangepast en meer verplichtend geworden, waardoor de opkomst hoger is geworden. Naast een uitnodigingsbrief zijn inwoners waarvan het telefoonnummer opgegeven was en in gebruik was, gebeld om uit te nodigen. Een dag voor de afspraak zijn deze inwoners nogmaals gebeld ter herinnering van de afspraak die volgende dag.

2.7.3 De diagnoses uit dossier

Van de inwoners die in SZeebra SZelf gegevens hebben aangeleverd zijn 87 diagnoses gemaakt. Hiervoor is ook gebruik gemaakt van gegevens in GWS waar de consultants toegang tot hadden. Dit heeft weinig tot geen aanvullingen opgeleverd op de informatie die al in SZelf stond. Op de werkvloer is duidelijk geworden dat GWS niet structureel en consistent wordt gevuld. Met name de velden over leefgebieden worden niet altijd ingevuld. Ook is het voor een aantal medewerkers van de gemeente Alphen aan den Rijn onduidelijk wat wel en niet geregistreerd moet worden. Voor een aantal diagnoses (ongeveer 15) was het noodzakelijk de inwoner te spreken voor aanvullende informatie. Dat is in ongeveer 50% van de gevallen niet gelukt, omdat er geen of een foutief telefoonnummer geregistreerd stond. Ook is in vijf gevallen een consultant van de gemeente benaderd voor meer informatie, dit leverde wel genoeg informatie op, omdat de consultants van de gemeentes over informatie beschikken, die niet in GWS staat.

2.7.4 De diagnosegesprekken

De diagnosegesprekken vonden plaats in gespreksruimten op het stadskantoor van Alphen aan den Rijn met de consultants van Matchcare. Inwoners konden tijdens het gesprek meekijken op het beeldscherm. De faciliteiten zijn goed geregeld. Een overzicht van de geplande gesprekken is per dag aan de gastvrouw overhandigd en zij heeft de inwoners goed begeleid naar de juiste consultant van Matchcare. Soms was het ietwat hectisch, omdat er op twee dagen dubbele afspraken waren ingepland. Ondanks dat hebben we alle mensen die kwamen (behalve die met te grote taalproblemen) kunnen spreken. Er is een hoog aantal no shows geweest, een aantal mensen zijn zelfs tot twee keer toe niet op komen dagen. Van de no shows is niet duidelijk of het adres waar de uitnodiging naar toe is verstuurd niet juist was, of dat dit een andere reden heeft. Het is de moeite waard een nadere analyse te plegen op de no shows, om de klant te kennen en om onrechtmatig gebruik van uitkeringen te voorkomen. In de regel geldt dat minimaal 2% van de no shows als gevolg heeft dat de uitkering wordt gestopt, omdat de uitkering niet rechtmatig is. Consultants van de gemeente zijn uitgenodigd om mee te kijken met een gesprek, hiervan is geen gebruik gemaakt. Het is de moeite waard hierover verder in gesprek te gaan met consultants van de gemeentes.

2.7.5 Bestand op orde

De rapportages per diagnose zijn na afronding van de diagnosegesprekken overgedragen aan de gemeente Alphen aan den Rijn. Professionals van de gemeenten in de Regio Rijnstreek kunnen deze dossiers inzien met als doel informatie in te winnen en vervolgstappen te kunnen ondernemen. Te vinden in de individuele rapporten zijn alle ingevulde vragen met eventuele opmerkingen of adviezen van de consultants van Matchcare, de participatietreden en het ontwikkelpotentieel, de loonwaarde-indicatie en het adviesprofiel.

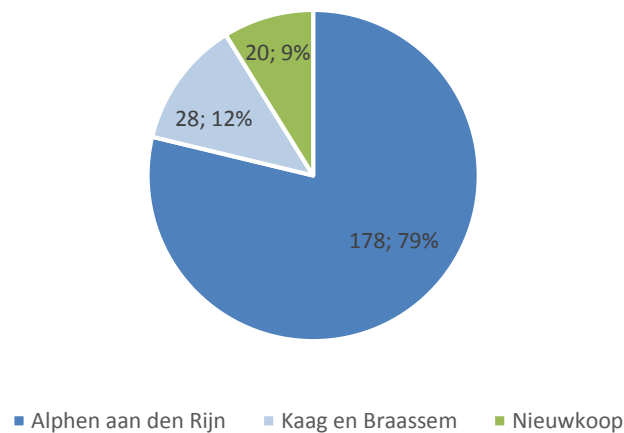
De uitkomst van de competentietest en de werkvoorkeurentest is tevens in het rapport opgenomen, wanneer wij deze hebben afgenomen met de inwoner.

3 Algemene bevindingen

Tijdens het project zijn in totaal 226 diagnoses gemaakt. In dit hoofdstuk laten we algemene bestandskenmerken zien en tonen we diverse doelgroepen.

3.1 Verdeling per gemeente

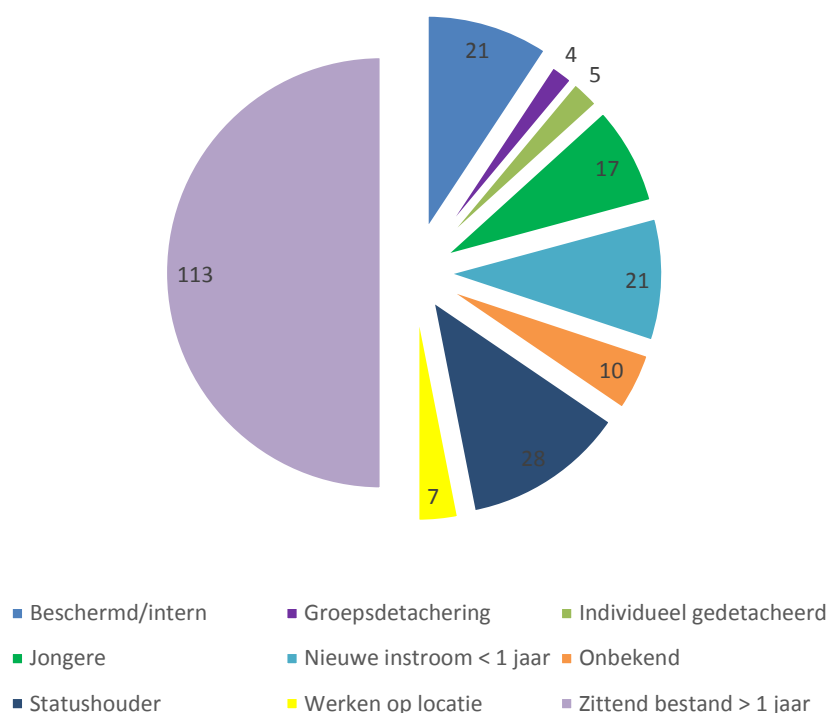
De gewenste verdeling van diagnoses van inwoners per gemeente in de Regio Rijnstreek is, 10% uit de gemeente Kaag en Braassem, 10% uit de gemeente Nieuwkoop en 80% uit de gemeente Alphen aan den Rijn. Onderstaande grafiek toont aan dat dit ongeveer behaald is. 79% van de inwoners komt uit de gemeente Alphen aan den Rijn, 9% uit de gemeente Nieuwkoop en 12% uit de gemeente Kaag en Braassem.



Invoer van inwoners in de gemeenten Regio Rijnstreek

3.2 De gemeten doelgroepen

Verschillende doelgroepen zijn benaderd. In de volgende grafiek is te zien hoeveel van welke doelgroep er een diagnose is gemaakt. Er mist een doelgroep, namelijk training/test. Deze inwoners waren niet beschikbaar op het SW bedrijf waar de gesprekken met de medewerkers van het SWA plaats vonden.

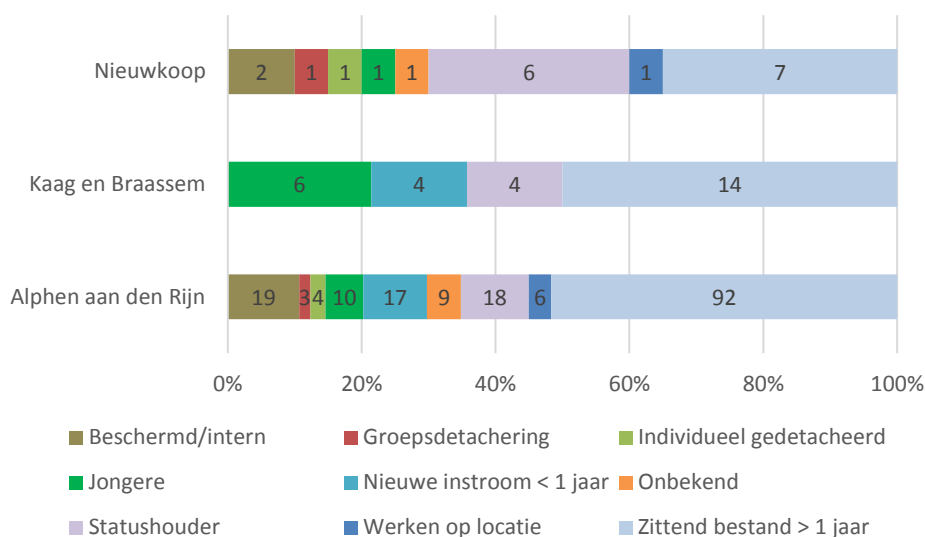


Diagnoses van de verschillende doelgroepen

Verreweg de meest gesproken doelgroep is het zittend bestand: 113 inwoners (50%). Deze groep inwoners vallen langer dan een jaar onder de Participatiewet. De doelgroepen beschermd/intern, onbekend (werknemers die niet op de uit te nodigen lijst stonden maar wel een diagnose hebben gekregen), groepsdetachering, werken op locatie en individueel gedetacheerd zijn de mensen die bij SWA werken met ondersteuning. Onder de groep statushouders bevinden zich acht jongeren, deze zijn bewust meegenomen in de doelgroep statushouders en niet in de doelgroep jongeren.

3.3 Verdeling doelgroepen per gemeenten

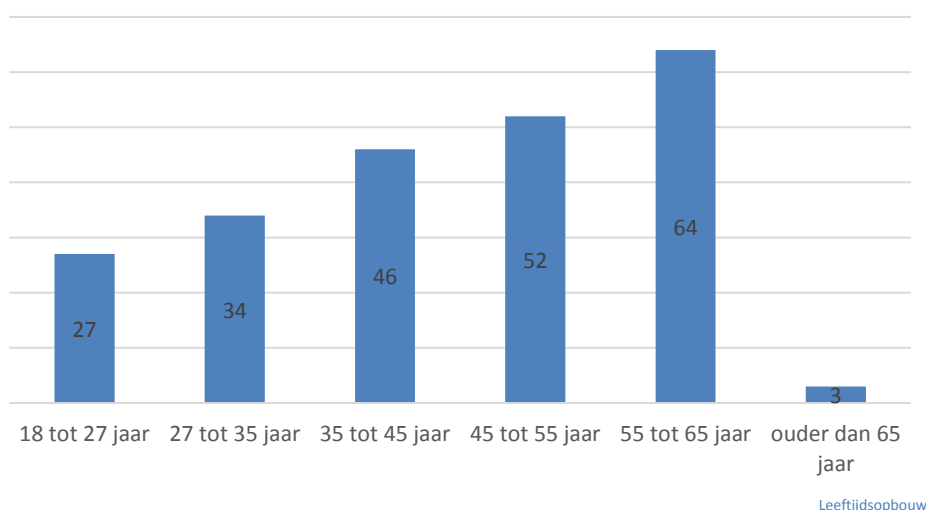
Uit de drie gemeenten zijn van verschillende doelgroepen inwoners opgeroepen. De volgende grafiek toont aan hoe de diagnoses van die doelgroepen daadwerkelijk zijn verdeeld over de gemeenten.



Doelgroepen per gemeente

3.4 Algemene bestandskenmerken

De gemiddelde leeftijd van het onderzochte bestand is 44,6 jaar. Daarmee is het onderzochte deelbestand iets jonger dan het landelijke gemiddelde leeftijd van mensen met een Participatiewet uitkering. De landelijk gemiddelde leeftijd is tussen 45 en 55 jaar⁵. De jongste klant die deelgenomen heeft aan het onderzoek was 18 jaar, de oudste 65. De grootste groep zit in de leeftijd tussen de 55 en 65 jaar oud. De ervaring leert dat 45-plussers die de bijstand instromen, over het algemeen langdurig afhankelijk blijven van de regeling.⁶ Dit is in dit onderzoek de grootste groep.



Leeftijdsopbouw

⁵ Divosa-monitor factsheet; In- en uitstroom uit de bijstand 2014

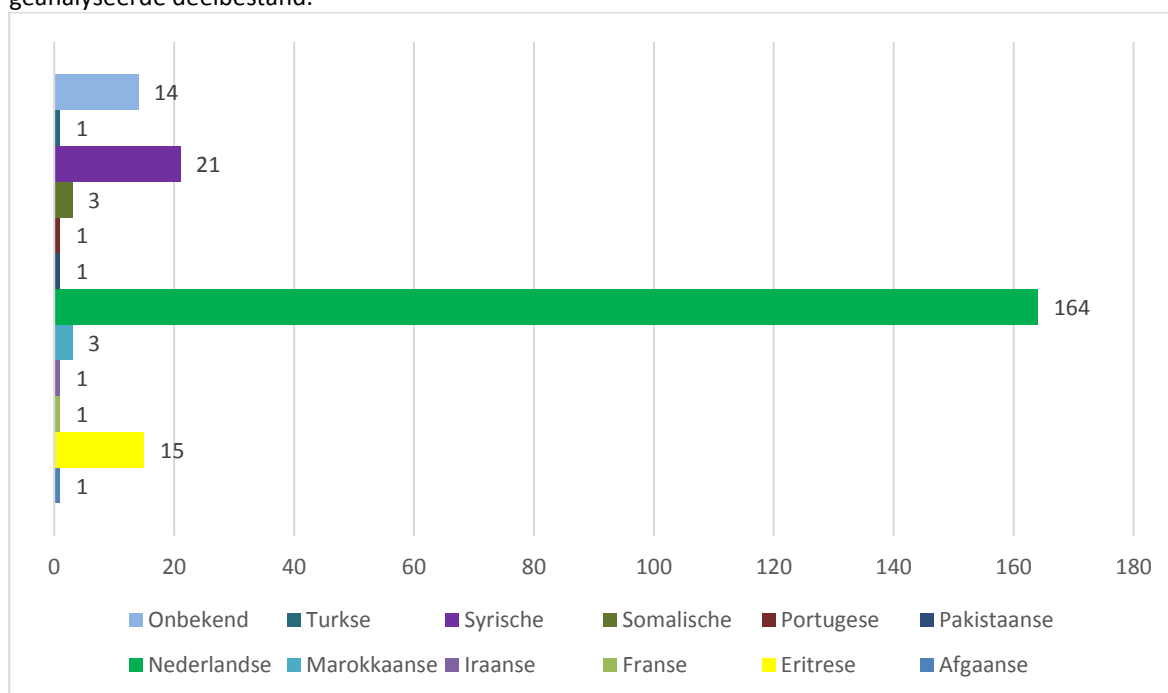
⁶ Divosa-monitor factsheet; In- en uitstroom uit de bijstand 2014

Geslacht

We hebben van 99 vrouwen en 127 mannen een diagnoses kunnen maken. Landelijk hebben meer vrouwen dan mannen een bijstandsuitkering.⁷

3.5 Nationaliteit

In de onderzochte populatie zijn 11 verschillende nationaliteiten aangetroffen. Het grootste deel heeft de Nederlandse nationaliteit. Andere veelvoorkomende landen van herkomst zijn Eritrea en Syrië. Van 14 inwoners is de nationaliteit onbekend. Dit heeft te maken met dat niet iedere deelnemer in SZeebra SZelf de vragenlijst compleet heeft ingevuld. Van deze inwoners was het wel mogelijk om ondanks dat, wel een diagnose te maken. De volgende grafiek geeft de verdeling weer van de nationaliteiten onder het geanalyseerde deelbestand.



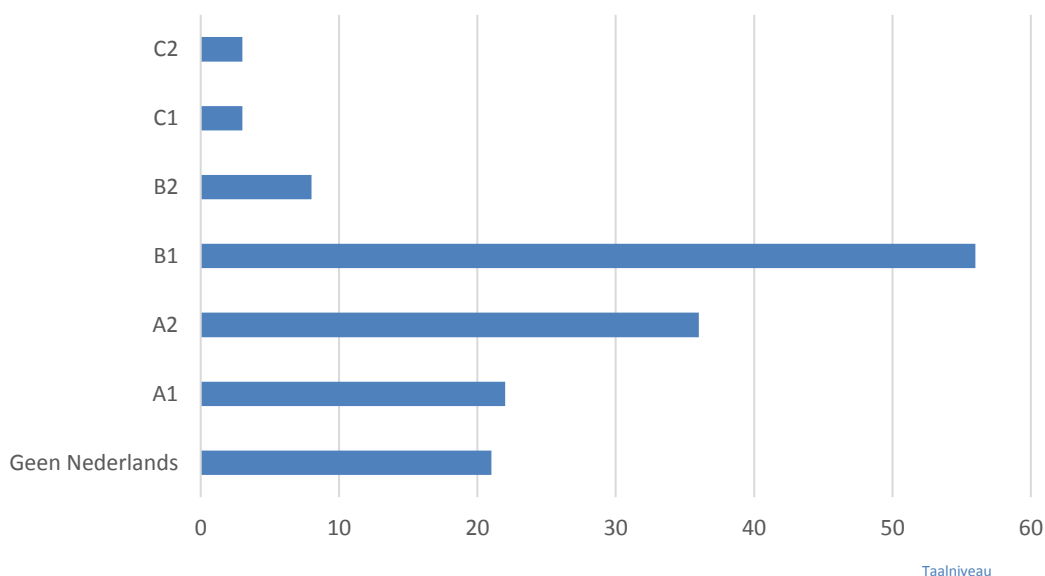
Nationaliteiten

Taal

In een aantal gevallen is de beheersing van de Nederlandse taal niet voldoende en belemmerend richting werk. Dit geldt met name voor inwoners van niet-Nederlandse afkomst. Het Referentiekader⁸ beschrijft een Europese schaal van taalvaardigheid in zes niveaus voor de beheersing van diverse vaardigheden, zoals luisteren, spreken en schrijven. Er zijn drie niveaus (A, B en C) en ieder niveau is weer onderverdeeld in twee sub niveaus (1 en 2). A is voor de basisgebruiker (beginner), B is voor de zelfstandige gebruiker (gevorderde) en C is voor de vaardige gebruiker (zeer gevorderde).

⁷ <http://statline.cbs.nl/>

⁸ Adviesraad Diversiteit en Integratie Gemeente Amsterdam – Het belang van Taal



Uit onderzoek blijkt dat inwoners met een taalniveau geen Nederlands of taalniveau A een slechtere uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben. Zelfs voor eenvoudig werk, wordt toch vaak een redelijke beheersing van de Nederlandse taal verwacht. Er zijn voor werkzoekenden met taalniveau A2 weinig mogelijkheden om werkervaring op te doen via een stage. Dat geldt voor werkzoekenden van alle opleidingsniveaus, ook voor de hoogopgeleide vluchtelingen.⁹ Van 77 inwoners (34% van 226) is de Nederlandse taal de moedertaal. In de grafiek zijn de taalniveaus opgenomen van inwoners waarvan Nederlandse de tweede taal is. Het grootste deel van de inwoners die niet de Nederlandse taal spreken is statushouders of heeft een andere nationaliteit. Twee inwoners hebben de Nederlandse nationaliteit en spreken geen Nederlands. Van de statushouders die geen Nederlands spreken, gaan (nu of in de toekomst) de meeste van hen naar een Nederlandse taal cursus. De grootste groep beheerst taal op niveau B1. Dit is op landelijk niveau tevens de grootste groep. Ongeveer 95% van de bevolking begrijpt teksten die op taalniveau B1 zijn geschreven.¹⁰ In dit onderzoek zijn relatief veel statushouders en werknemers van het SW bedrijf gesproken, daarom is het percentage hier lager.

3.6 De participatieladder

Voor elke klant is een positie op de participatieladder bepaald. De participatieladder is een instrument dat de deelname-graad aan de samenleving monitort. Het geeft dus niet de kans op een vergrote zelfredzaamheid weer, maar meer de deelname aan maatschappelijke activiteiten. Eerst volgt een uitleg met samenvatting per participatietrede.

Trede 1: Geïsoleerd levend

De inwoners die vallen binnen de trede geïsoleerd levend hebben niet of nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten en beperken zich daarbuiten tot functionele contacten (winkelpersoneel, hulpverleners, buschauffeurs, etc.). Van de geanalyseerde inwoners vallen 6 inwoners (3%) in het profiel geïsoleerd levend.

⁹ Adviesraad Diversiteit en Integratie Gemeente Amsterdam – Het belang van Taal

¹⁰ www.communicatierijk.nl

Inwoners die geïsoleerd leven komen voor in alle leeftijdsgroepen. Kenmerkend voor deze groep inwoners is dat er sprake is van bovenmatig veel belemmeringen.

Trede 2: Sociale contacten buitenshuis

De inwoners op de trede sociale contacten buitenshuis hebben minimaal één keer per week fysiek contact met mensen die geen huisgenoten zijn. Deze contacten hebben geen georganiseerd karakter. De contacten beperken zich niet alleen tot functioneel contact. Van de onderzochte populatie staan 70 inwoners (31%), op deze trede. Deze trede komt het meeste voor bij ouderen vanaf 55 jaar. De kans op werk in deze groep is normaliter lager dan bij hogere treden, maar een stuk hoger dan bij lagere treden. Zo heeft niet iedereen behoefte om in groepsverband activiteiten te ondernemen en doet een deel dit liever met vrienden, kennissen of familie. Inwoners op deze trede, kunnen daarom vaak meer dan één trede groeien, indien er ontwikkelpotentieel aanwezig is.

Trede 3: Deelname aan georganiseerde activiteiten

Inwoners die deelnemen aan georganiseerde activiteiten doen dit binnen verenigingen of een opleiding. Er is geen sprake van een (vrijwillig) werkverband. Zij nemen wel minimaal eens per week deel aan die activiteit waarbij zij fysiek in contact komen met anderen. Van de gesproken inwoners zitten 47 mensen (21%) op deze trede. Voor 139 inwoners (62%) geldt dat op een perspectief richting betaald werk met of zonder ondersteuning te verwachten is. De adviesprofielen die hier bij horen zijn veelal: hierbij arbeidstoeleiding en arbeidsactivering.

Trede 4: Onbetaald werk

Tijdens het onderzoek waren er 32 inwoners (14%) actief met onbetaald werk. Dat wil zeggen dat zij geen regulier arbeidscontract hebben. Wel voeren zij taken uit en kunnen zij daarbij verantwoordelijkheden hebben naar anderen. Hierbij hebben zij minimaal eens per week fysiek contact met anderen bij het uitvoeren van het onbetaalde werk. Bij 22 inwoners zou groei richting werk mogelijk moeten zijn, maar wel in de meeste gevallen met ondersteuning.

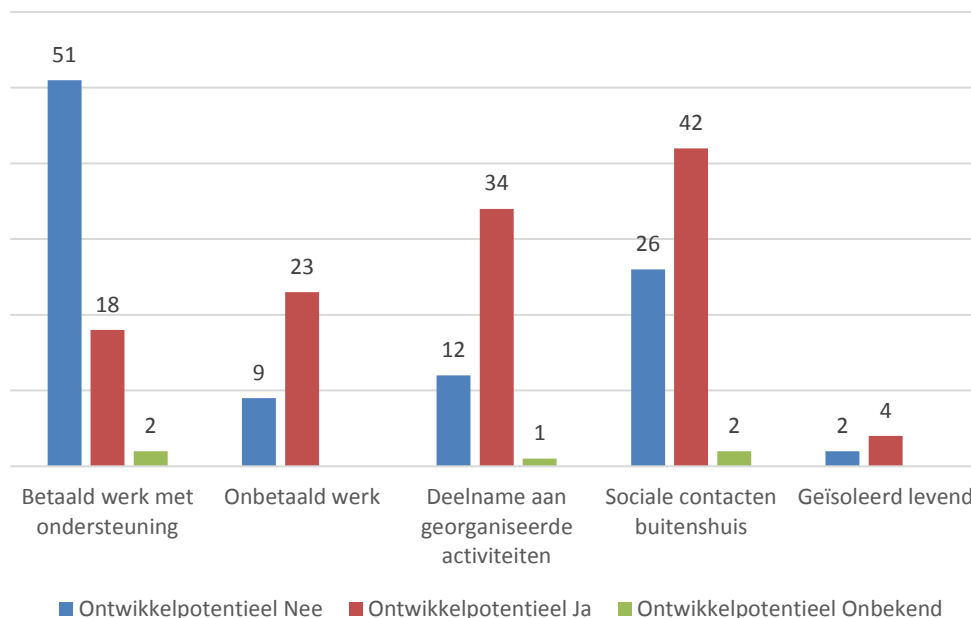
Trede 5: Betaald werk met ondersteuning

Inwoners op deze participatietrede hebben een arbeidscontract met een werkgever of zijn zelfstandig. Ze ontvangen nog wel bijstand of andere ondersteuning vanuit de gemeente. 71 Inwoners (31%) staan op deze trede, daarvan is de meerderheid aangesteld bij het SW bedrijf. 10 Inwoners (14%) op deze trede (hebben een startkwalificatie, de overige 61 (86%) niet.

Trede 6: Betaald werk

Mensen uit deze trede hebben een arbeidscontract met een werkgever of zijn zelfstandig. Zij ontvangen geen aanvullende uitkering van gemeente of andere uitkeringsinstantie. Zij worden niet door anderen dan leidinggevenden of collega's begeleid bij het uitvoeren van het werk en maken geen gebruik van WSW of gemeentelijke participatie-instrumenten. Van de onderzochte populatie staan er geen inwoners op deze trede. Inwoners die een uitnodiging hadden gekregen en al werk hadden gevonden, hebben zich veelal afgemeld. Een aantal no shows kunnen ook inwoners zijn, die al op trede betaald werk staan.

In de volgende grafiek is per trede zichtbaar hoeveel inwoners binnen een jaar ontwikkelpotentieel hebben, hoeveel niet en bij hoeveel inwoners dit onbekend is. Onbekend wil zeggen dat deze informatie niet geregistreerd kon worden. Het gaat hierbij om inwoners, die in SZelf hun gegevens hebben aangeleverd, maar waarvan niet goed genoeg beeld is verkregen over het ontwikkelpotentieel.



Positie op de participatieladder en het ontwikkelpotentieel

Voor een groot aantal inwoners wordt groei op de participatieladder gewaardeerd, dat betekent dat er ontwikkelpotentieel aanwezig is. Bij 121 van de geanalyseerde inwoners (54%) is binnen 12 maanden groei op de participatieladder mogelijk. Dit vergt wel een inspanning en investering. Als er geen begeleiding wordt gegeven is de kans op het behalen van een volgende trede een stuk kleiner. Het landelijke beeld is dat 31% van het totale P-wet bestand, de uitstroomstap naar werk betreedt.¹¹ Van de inwoners die nu op de trede sociale contacten buitenshuis staan is een groot deel statushouder. Deze doelgroep is op dit moment de Nederlandse taal aan het leren en de verwachting is dat wanneer het Nederlandse taalniveau op minstens A2 komt, zij snel sprongen maken op de participatieladder en de kansen tot werk ook direct stijgen.

Positie	Onbekend	Geen ontwikkelpotentieel	Ontwikkelpotentieel	Totaal	Groei %	Landelijk %
Betaald werk met ondersteuning	2	51	18	71	25,35%	70%
Onbetaald werk	0	9	23	32	71,88%	60%
Deelname aan georganiseerde activiteiten	1	12	34	47	72,34%	69%
Sociale contacten buitenshuis	2	26	42	70	60,00%	63%
Geïsoleerd levend	0	2	4	6	66,67%	66%
Totaal	5	100	121	226	53,54%	67%

Groei op de participatieladder

¹¹ Divosa-monitor factsheet; In- en uitstroom uit de bijstand 2014

In de vorige tabel nemen wij in de laatste kolom de gemiddelde groei mee van de gegevens in onze database en hieronder tonen wij de percentages van gemiddelde participatietreden in onze database. De gemiddelden in onze database zijn gebaseerd op een evenredig aantal kleine, middelgrote en grote gemeenten. Wij hebben in totaal 30 gemeenten die gebruik maken van SZeebra. Het beeld uit onze database ziet er als volgt uit:

Participatietrede	Percentage Landelijk	Percentage Landelijk
Betaald werk met ondersteuning	8%	31%
Onbetaald werk	13%	14%
Deelname aan georganiseerde activiteiten	34%	21%
Sociale contacten buitenshuis	37%	31%
Geïsoleerd levend	8%	3%

Er kunnen diverse factoren spelen waardoor de Regio Rijnstreek afwijkt van ons gemiddelde. De meest waarschijnlijke is dat van een klein deel van de Regio een diagnose is gesteld, terwijl het percentage gediagnosticeerde inwoners in andere gemeenten hoger ligt.

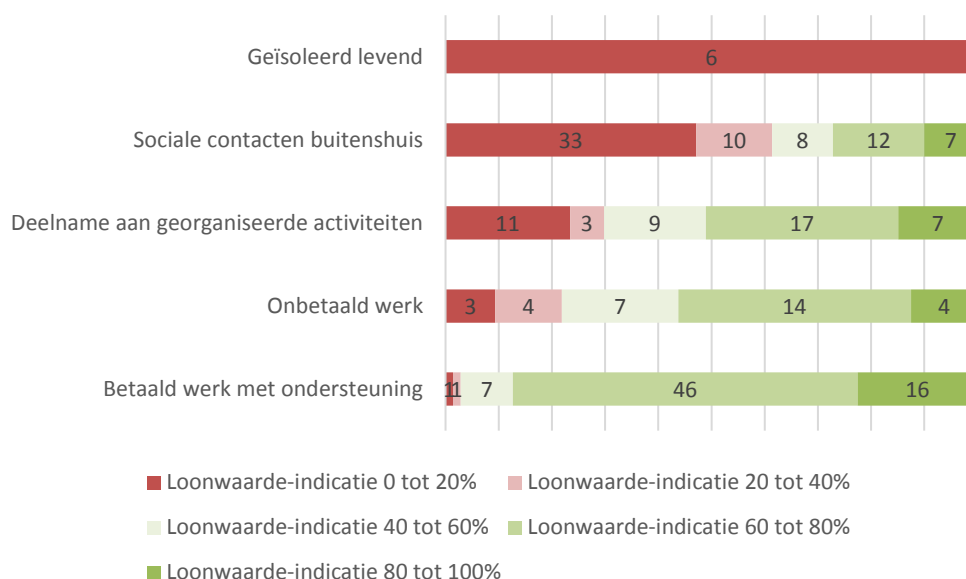
Groei naar werk

Van de 121 inwoners waarvoor groei op de participatieladder geïndiceerd is, gaat het in 42 gevallen (34%) om sociale contacten buitenshuis. De volgende stap kan zijn, deelname aan georganiseerde activiteiten, onbetaald werk, betaald werk met ondersteuning en ook uitstroom naar betaald werk. Inwoners kunnen in een aantal gevallen meer dan één trede omhoog groeien binnen een jaar.

Participatieladder ten opzichte van de loonwaarde-indicatie

Van 226 inwoners is de loonwaarde-indicatie bepaald. De loonwaarde-indicatie is een inschatting van de loonwaarde op het moment dat iemand weer regulier aan het werk gaat. Het betreft hier dus niet de loonwaarde, die kan alleen gemeten worden in de situatie waarin daadwerkelijk gewerkt wordt, oftewel bij de werkgever op de werkvloer. In de volgende grafiek wordt gepresenteerd welke participatietreden passen bij welke indicatie van de loonwaarde. Alle inwoners op participatietrede geïsoleerd leven, hebben een loonwaarde-indicatie van 0-20%. Bij het SW bedrijf is één persoon gewaardeerd op een loonwaarde van 0-20%, het betreft de trede betaald werk met ondersteuning.

Van de meerderheid van de 71 inwoners (31% van 226) die betaald werk met ondersteuning kunnen doen (trede 5) hebben 46 inwoners (65%) een loonwaarde-indicatie gekregen van 60-80% en 16 inwoners (23%) een loonwaarde-indicatie gekregen van 80-100%. Het totale overzicht ziet er als volgt uit:



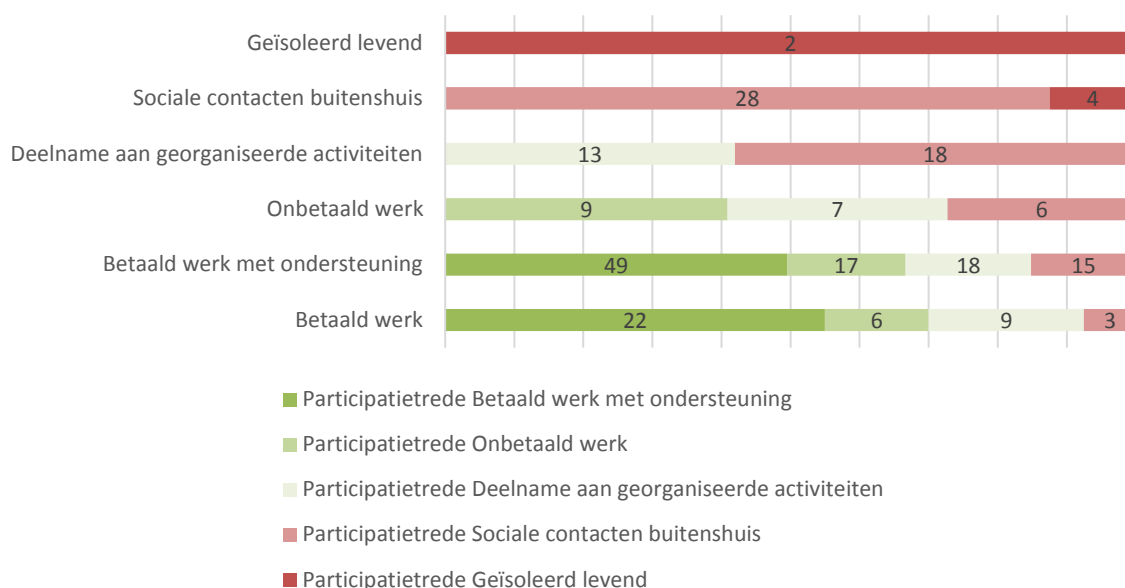
Positie op de participatieladder vs loonwaarde-indicatie

loonwaarde-indicatie		trede 5	%	trede 4	%	trede 3	%	trede 2	%	trede 1	%
80-100%	34	16	23%	4	13%	7	15%	7	10%	0	0%
60-80%	89	46	65%	14	44%	17	36%	12	17%	0	0%
40-60%	31	7	10%	7	22%	9	19%	8	11%	0	0%
20-40%	18	1	1%	4	13%	3	6%	10	14%	0	0%
0-20%	54	1	1%	3	9%	11	23%	33	47%	6	100%
Totaal	226	71		32		47		70		6	

Participatieladder ten opzichte van ontwikkelpotentieel

Van de inwoners waarvan we de plek op de participatieladder hebben gemeten en die ontwikkelpotentieel hebben binnen een jaar, is ook gewaardeerd op welke trede zij binnen dat jaar kunnen staan. Van iemand die op de trede sociale activiteiten staat en ontwikkelpotentieel heeft, kan het ontwikkelpotentieel bijvoorbeeld vrijwilligerswerk zijn. Ook is het mogelijk meerdere stappen tegelijk te maken op de ladder.

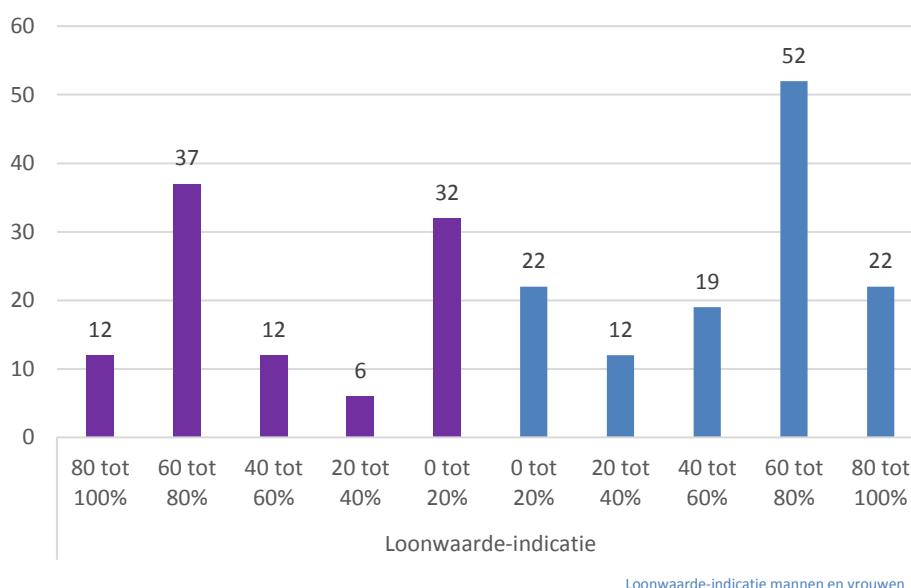
Van de 47 onderzochte inwoners die werkzaam zijn bij het SW bedrijf (21%), is op vier medewerker na, geen sprake van ontwikkelpotentieel. Dat wil niet zeggen dat er geen mogelijkheden zijn voor andere vormen van betaald werk met ondersteuning, dan hetgeen waar zij nu op ingedeeld zijn. Die vraag is alleen niet meegenomen in dit onderzoek. In totaal hebben 22 inwoners op de participatietrede betaald werk met ondersteuning ontwikkelpotentieel naar betaald werk. (10% van 226)



Positie op de participatieladder vs ontwikkelpotentieel

3.7 Loonwaarde-indicatie

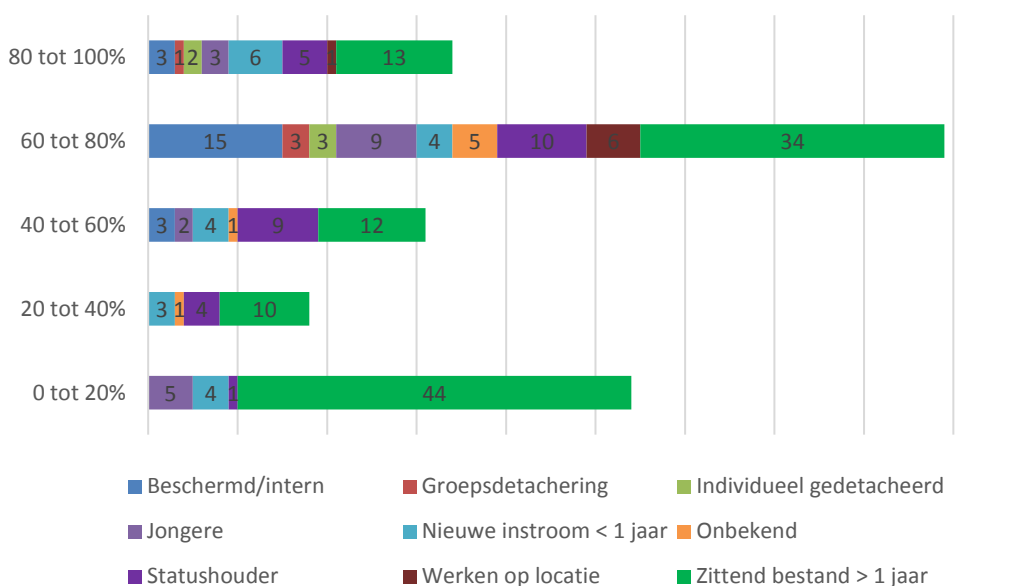
De verdien capaciteit oftewel de loonwaarde van een inwoner wordt gemeten tijdens het werken in een reguliere functie. De loonwaarde-indicatie is een inschatting van het percentage loonwaarde die iemand zou hebben bij de aanvang in een reguliere functie. De resultaten in dit onderzoek gaan over de loonwaarde-indicatie. Hiertoe worden leefgebieden, ervaringskenmerken en competenties in kaart gebracht. De uitkomst is in een bandbreedte waarbinnen de werknemer qua loonwaarde zou kunnen vallen als hij/zij bij een werkgever bemiddeld wordt. De loonwaarde-indicatie zegt iets over de verwachte loonwaarde op het moment van de plaatsing van een medewerker op een werkplek. Mensen die langere tijd niet hebben gewerkt, daarvan zal automatisch de loonwaarde-indicatie lager zijn dan mensen met een recente arbeidsgeschiedenis. Mensen met problemen met de gezondheid worden ook op een lagere loonwaarde-indicatie gewaardeerd dan gezonde inwoners. Echter, dat wil niet zeggen dat met een goed passende functie iemand vlot de 100% loonwaarde kan behalen. Tijdens de inwerkperiode zal pas blijken hoe lang een loonwaarde-indicatie stand houdt en hoe snel of minder snel een loonwaarde stijgt. De daadwerkelijke meting daarvan zal altijd op de werkvloer dienen te geschieden.



Bij elke geanalyseerde inwoner is een loonwaarde-indicatie vastgesteld. De vorige grafiek toont aan dat de meeste vrouwen (15% van 226) (paars) en mannen (23% van 226) (blauw) een loonwaarde-indicatie hebben van 60-80%. Dat is logisch gezien de meeste inwoners langer dan een jaar in het bestand zitten, een groot deel SW-medewerkers is en bovendien er een relatief grote groep statushouders is gesproken. Des te langer iemand niet werkt, des te lager de inschatting van de loonwaarde wordt. De inwoners in de categorie 0 tot 20% vallen grotendeels binnen het adviesprofiel dat zorg/hulpverlening adviseert.

Loonwaarde-indicatie per doelgroep

Inwoners uit het zittend bestand komen voor in alle categorieën loonwaarde-indicatie. 47 inwoners (42%) van de 113 inwoners uit het zittend bestand (langer dan 1 jaar een Participatiewet uitkering) hebben een loonwaarde indicatie van 60-80% of 80-100%. De meeste inwoners met een loonwaarde van 0-20% bestaat uit het zittende bestand, namelijk 44 (20%) inwoners die langer dan een jaar onder de Participatiewet vallen, maar er zijn ook 13 van deze inwoners (6% van 226) die een loonwaarde-indicatie krijgen van 80-100%. Bij deze inwoners is ons advies om ze nader te laten bekijken door de consultants van de gemeenten.

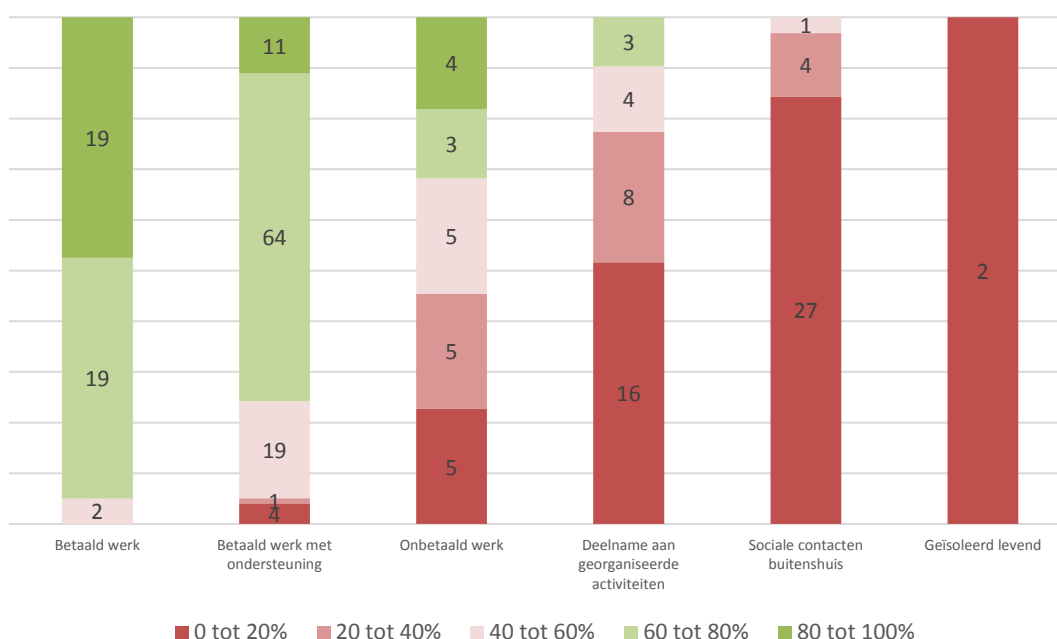


Loonwaarde-indicatie per doelgroep

De nieuwe instroom, inwoners die korter dan een jaar in de uitkering zitten, zijn redelijke gelijkmatig verdeeld. Een aantal medewerkers van het SW bedrijf wordt ook gewaardeerd op 80-100% loonwaarde. Dit komt omdat in de diagnose geen zware medische, psychische of cognitieve beperking geconstateerd zijn en deze inwoners op de trede betaald werk met ondersteuning staan. Het kan wel zijn dat zij lichte beperkingen hebben en omdat de doelgroep aan het werk is, tellen deze beperkingen minder mee in de schatting van de loonwaarde-indicatie.

Loonwaarde-indicatie ten opzichte van het ontwikkelpotentieel

De volgende grafiek toont het ontwikkelpotentieel van de inwoners met verschillende loonwaarde-indicaties. Van de zes mensen die op de trede geïsoleerd leven staan, is er van twee geen ontwikkelpotentieel, en zij hebben een loonwaarde van 0-20%. Twee inwoners hebben een loonwaarde-indicatie van 40-60% en is verwacht dat zij toch naar werk kunnen doorstromen binnen een jaar. Dit kan betekenen dat zij niet fulltime aan de slag kunnen, maar wel kunnen werken zonder ondersteuning. Een andere reden kan zijn dat een statushouder binnen een jaar de Nederlandse taal goed beheerst en de cursus daarvoor dan ook is afgerond. De loonwaarde-indicatie zal dan direct stijgen.



Loonwaarde-indicatie vs. ontwikkelpotentieel

Een duidelijke stijging van de loonwaarde is zichtbaar op het moment dat we dit afzetten tegen het uitstroomprofiel. Dat niet iedereen in het uitstroomprofiel werk (m.b.v. re-integratie) op 80 tot 100 procent scoort, heeft veelal te maken met een gebrek aan kwalificatie of werkervaring. Deze inwoners kunnen wel aan de slag maar hebben een achterstand ten opzichte van een reguliere werknemer.

Mensen met een loonwaarde-indicatie tussen de 0 en 40 % en met meerdere beperkingen op medisch gebied hebben zelden recent een medische keuring ondergaan. Deze inwoners zijn dan officieel niet vrijgesteld en niet deels of geheel afgekeurd. Er is dus van inwoners die vrijstelling hebben gekregen om te solliciteren, niet bekend of zij toch nog deels aan het werk kunnen of vrijwilligerswerk kunnen verrichten. Uit eerdere bestandsanalyses is bekend dat inwoners die weer deels gaan werken of vrijwilligerswerk verrichten, dicht bij de samenleving komen te staan en eventuele problemen op andere leefgebieden verminderen. Er zijn geen gegevens bekend over de landelijk gemiddelde loonwaarde-indicaties, omdat er geen landelijk beleid is deze indicatie te maken. Wel tonen wij percentages van gemiddelde loonwaarde-indicaties in onze database. De gemiddelden in onze database zijn gebaseerd op een evenredig aantal kleine, middelgrote en grote gemeenten. Wij hebben in totaal 30 gemeenten die gebruik maken van SZeebra. Het beeld uit onze database ziet er als volgt uit:

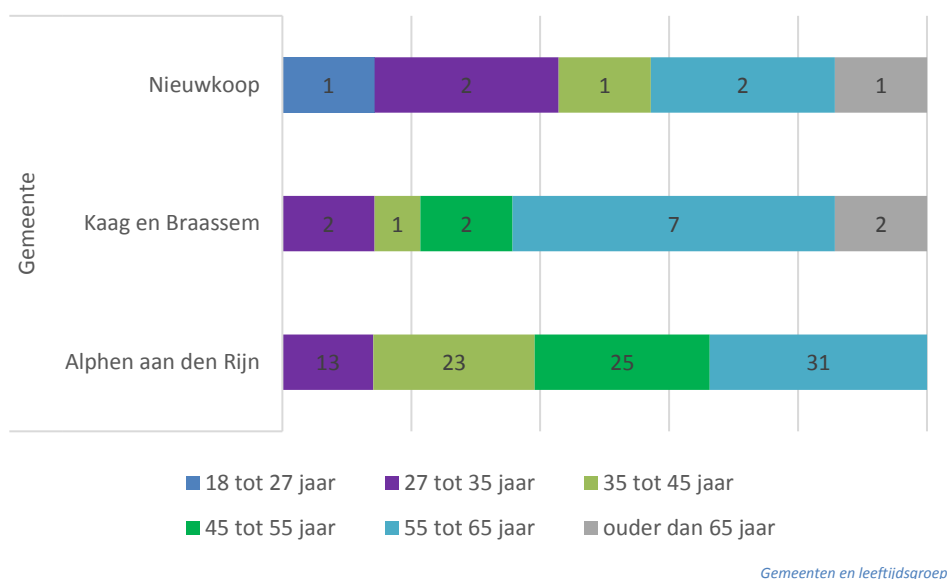
Loonwaarde-indicatie	Percentage Landelijk	Percentage Regio Rijnstreek
0 tot 20%	19%	24%
20 tot 40%	3%	8%
40 tot 60%	32%	14%
60 tot 80%	10%	39%
80 tot 100%	36%	15%

Er kunnen diverse factoren spelen waardoor de Regio Rijnstreek afwijkt van het gemiddelde. De meest waarschijnlijke is dat van een klein deel van de Regio een diagnose is gesteld, terwijl het percentage gediagnosticeerde inwoners in andere gemeenten hoger ligt.

4 Zittend bestand

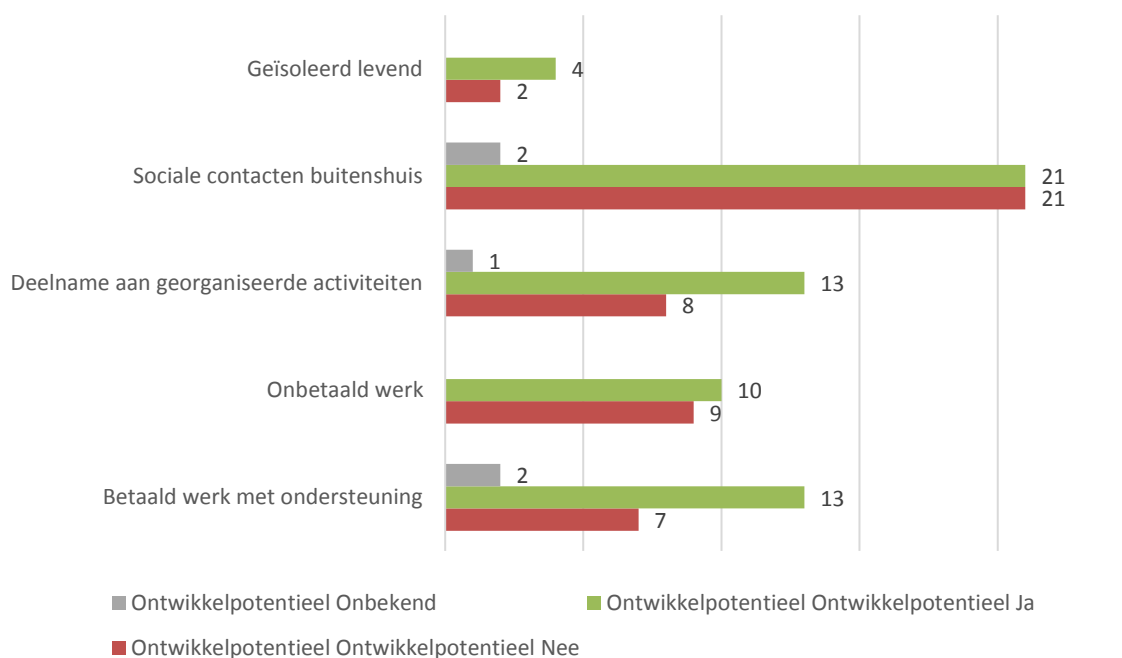
4.1 Verdeling gemeten zittend bestand per gemeenten

Er zijn in totaal diagnoses gemaakt van 113 inwoners van het zittend bestand (50% van 226 gediagnosticeerde inwoners). In de gemeente Nieuwkoop is één jongere die het kenmerk zittend bestand heeft gekregen. De grootste leeftijdsgroep groep van het zittend bestand is in alle gemeenten 55-65 jaar (40 inwoners, 35%). Deze groep valt langer dan een jaar onder de Participatiewet, wat betekent dat deze groep meer moeite krijgt met het terugkeren op de arbeidsmarkt. Ten eerste zitten zij al langer in het bestand en ten tweede zijn zij ouder dan 55 jaar. Hoewel dat laatste op de arbeidsmarkt geen reden mag zijn voor afwijzing van een sollicitant, gebeurt dit helaas toch nog vaak.



4.2 Participatietrede en ontwikkelpotentieel

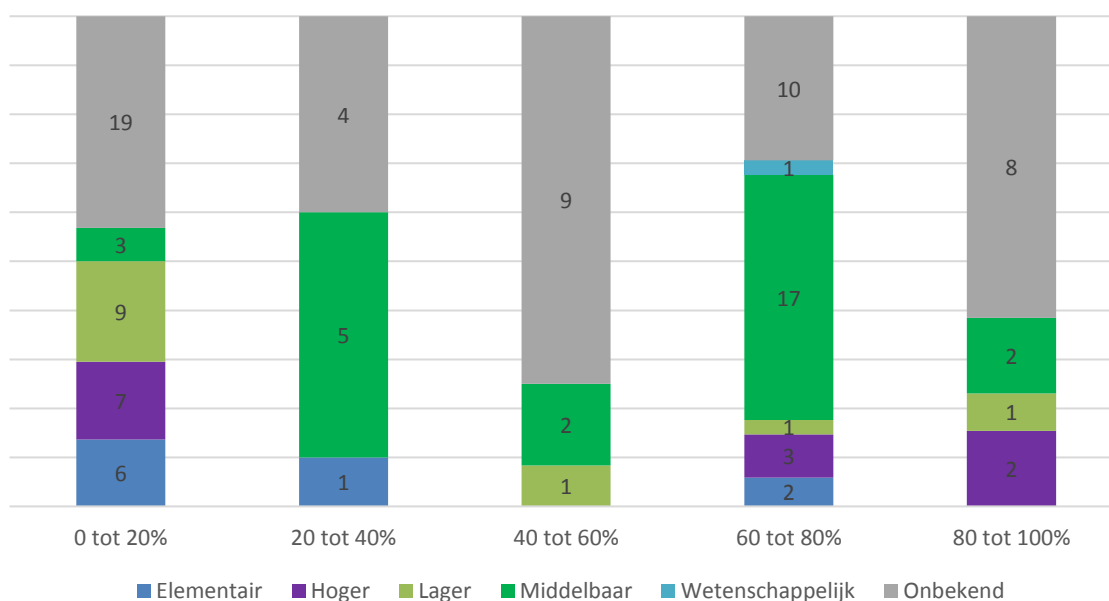
De volgende grafiek geeft weer welke inwoners uit het zittend bestand wel en niet ontwikkelpotentieel hebben ten opzichte van de participatietrede waarop zij nu zich bevinden. Zes van de gediagnosticeerde inwoners (5% van deze doelgroep, 3% van 226) uit deze doelgroep zit op de trede geïsoleerd leven. Bij twee van die inwoners is er binnen een jaar geen ontwikkelpotentieel. 13 Inwoners (10% van de doelgroep) die nu betaald werk met ondersteuning verrichten, hebben ontwikkelpotentieel naar betaald werk, en 13 inwoners (10% van de doelgroep) kunnen doorstromen vanuit de trede deelname aan georganiseerde activiteiten. 90 (80% van de doelgroep) Van deze inwoners hebben geen startkwalificatie, 23 (20% van de doelgroep) wel. 81 Inwoners in het zittend bestand heeft medische beperkingen (72% van de doelgroep) en 9 inwoners hebben een mantelzorgtaak (8% van de doelgroep).



Participatietrede en ontwikkelingspotentieel

4.3 Loonwaarde-indicatie

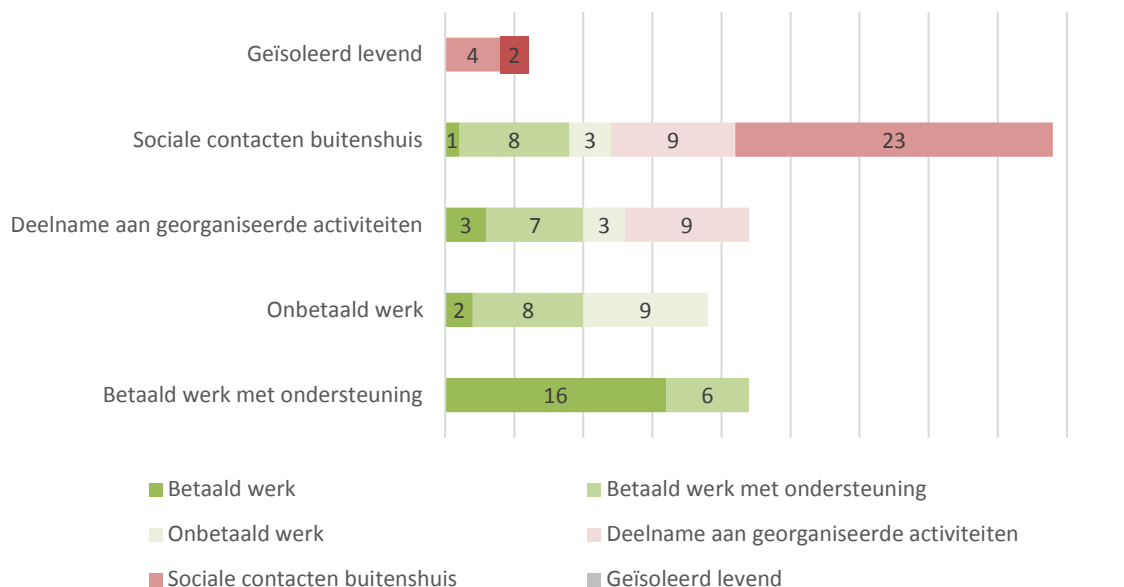
47 inwoners van het zittend bestand hebben een loonwaarde-indicatie tussen 60 en 100% (42% van de doelgroep) en 19 inwoners daarvan hebben middelbaar werk –en denkniveau (40%) 54 Inwoners hebben een loonwaarde-indicatie tussen de 0 en 40% (48% van de doelgroep), 7 personen (13%) van die groep hebben een elementair werk –en denkniveau en 7 een hoger werk –en denkniveau (13%).



Loonwaarde-indicatie en werk –en denkniveau

4.4 Ontwikkelpotentieel

Van de groep zittend bestand is ook bekeken wat het ontwikkelingspotentieel is, vanaf de plek op de participatietrede. De volgende grafiek toont op welke participatietrede inwoners van deze doelgroep zitten en wat het ontwikkelingspotentieel is.



Participatietrede en ontwikkelpotentieel

23 van de 44 inwoners die op de trede sociale contacten buitenshuis staan hebben geen ontwikkelpotentieel (52%). Dit kan te maken hebben met de medische beperkingen. 22 (20% van de doelgroep) inwoners onder het zittend bestand hebben uitstroommogelijkheden voor betaald werk. Daarvan hebben 16 inwoners (73%) geen startkwalificatie, zes inwoners wel (27%).

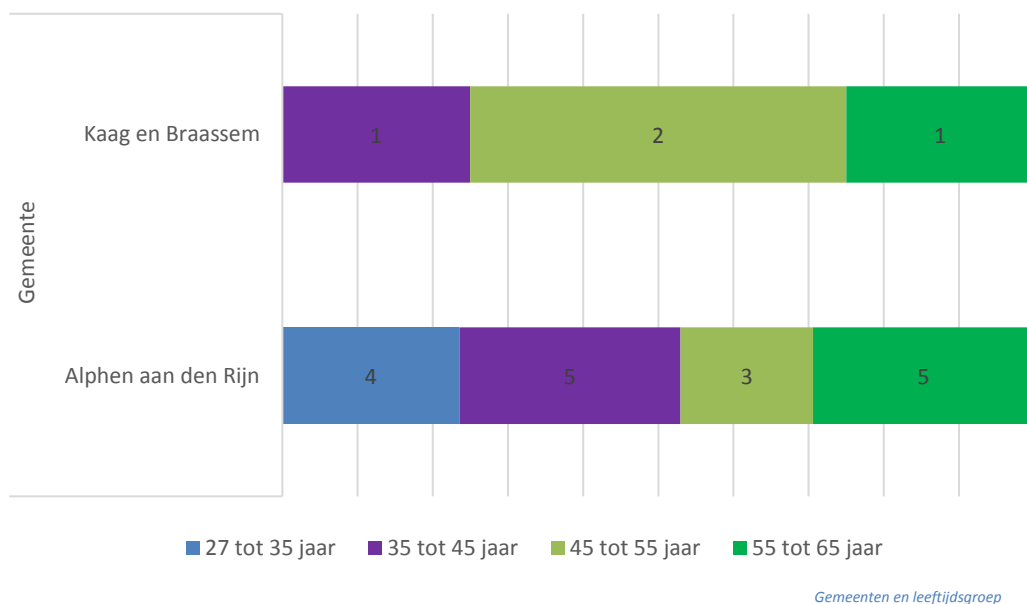
4.5 Advies

In verhouding zijn er veel inwoners uit de doelgroep zittend bestand gediagnosticeerd. De inwoners die ontwikkelpotentieel hebben om door te stromen op de participatieladder, kunnen met behulp van ondersteuning hierop groeien. De 22 inwoners die potentie hebben tot betaald werk, adviseren wij nader te onderzoeken. Zij kunnen met of zonder ondersteuning van een consultant van de gemeente binnen een jaar aan de slag en uitstromen uit het bestand. Ook de groep van 29 inwoners die mogelijk dit jaar door kan stromen naar betaald werk met ondersteuning, adviseren wij nader te bekijken en ondersteuning te bieden op de weg naar werk.

5 Nieuwe instroom

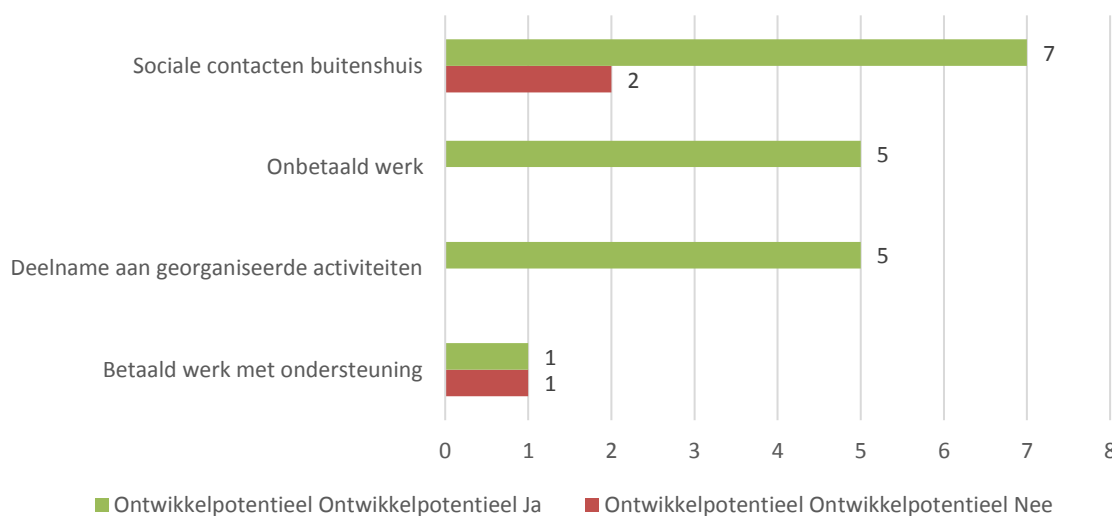
5.1 Verdeling gemeten nieuwe instroom per gemeenten

Er zijn in totaal diagnoses gemaakt van 21 inwoners van het zittend bestand (9% van 226 gediagnosticeerde inwoners). We hebben geen diagnose kunnen maken van nieuwe instroom uit de gemeente Nieuwkoop. De gemeente Alphen aan den Rijn heeft de meeste diversiteit in leeftijdsgroepen binnen de doelgroep. Er is een lage opkomst geweest binnen deze doelgroep. De opkomst is te laag geweest om een goed beeld te krijgen van deze doelgroep.



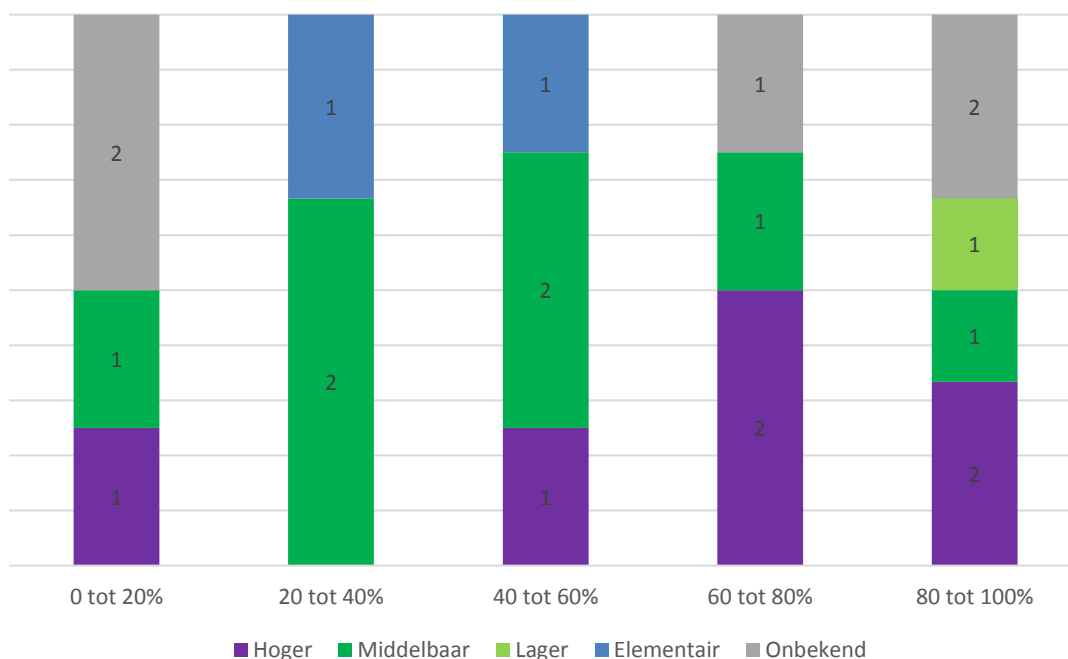
5.2 Participatietrede en ontwikkelpotentieel

De volgende grafiek geeft weer welke inwoners van de nieuwe instroom wel en niet ontwikkelpotentieel hebben ten opzichte van de participatietrede waarop zij nu zich bevinden. Er zijn geen inwoners die op de trede geïsoleerd leven staan. 18 Inwoners (86%) hebben ontwikkelpotentieel en 3 inwoners van deze doelgroep niet (14%). 9 van deze inwoners hebben een startkwalificatie (43%). 12 Inwoners (57%) hebben een medische beperking.



5.3 Loonwaarde-indicatie

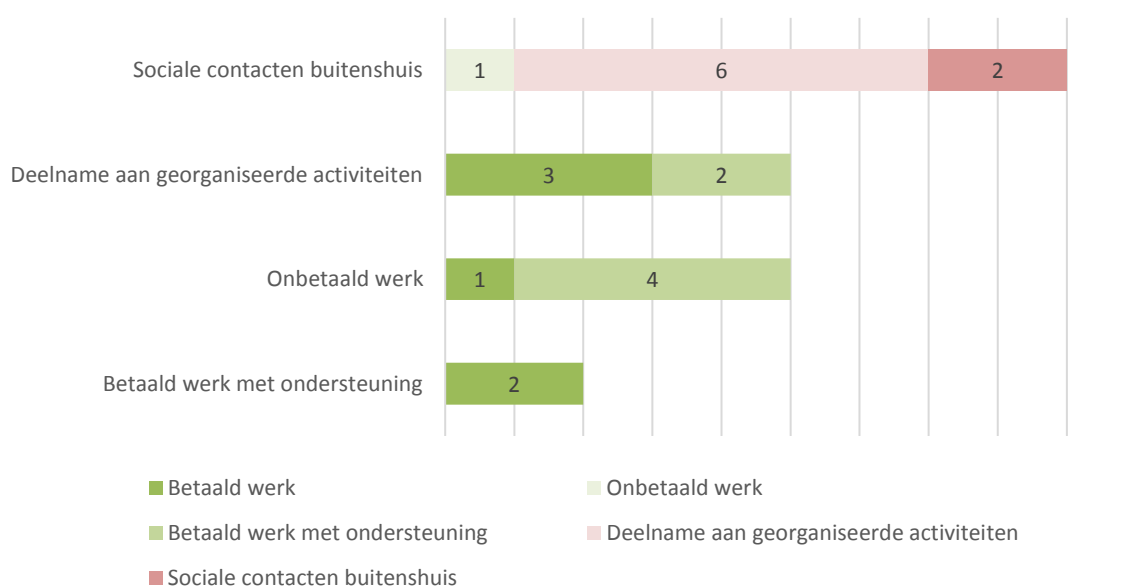
10 Inwoners van het zittend bestand hebben een loonwaarde-indicatie tussen 60 en 100% (48% van de doelgroep) en 4 inwoners daarvan hebben hoger werk –en denkniveau (40%). 7 Inwoners hebben een loonwaarde-indicatie tussen de 0 en 40% (33%), 3 personen (42%) van die groep hebben een middelbaar werk –en denkniveau.



Loonwaarde-indicatie en werk –en denkniveau

5.4 Ontwikkelpotentieel

Van de groep nieuwe instroom is ook bekeken wat het ontwikkelpotentieel is, vanaf de plek op de participatietrede. De volgende grafiek toont op welke participatietrede inwoners van deze doelgroep zitten en wat het ontwikkelpotentieel is.



Participatie trede en ontwikkelpotentieel

Zes personen (29%) die op de drede sociale contacten buitenshuis staan, hebben potentie om door te stromen naar sociale activiteiten. Zes personen (29%) hebben potentie naar betaald werk en kunnen uitstromen uit het bestand. Er zijn ook zes personen die kunnen doorstromen naar betaald werk met ondersteuning. (29%) Daarvan hebben 16 inwoners (73%) geen startkwalificatie, zes inwoners wel (27%).

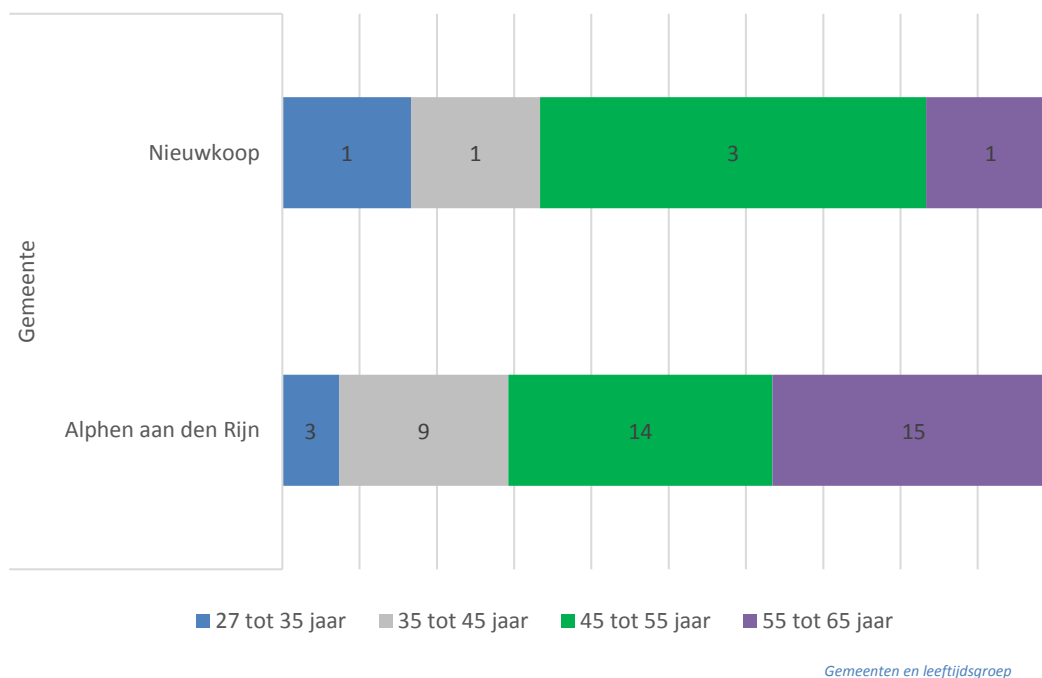
5.5 Advies

Om een scherp beeld te krijgen van de doelgroep nieuwe instroom zijn meer diagnoses nodig. De 21 diagnose die van deze doelgroep zijn gesteld zijn niet voldoende. Wel is er informatie over inwoners in deze doelgroep die naar werk of werk met ondersteuning kunnen doorgroeien. Ons advies is deze groep hierin ondersteuning te bieden. Om meer te weten te komen over deze doelgroep, is het advies meer inwoners te analyseren. Des te korter mensen onder de Participatiewet vallen, des te groter de kans op uitstroom.

6 SW-medewerkers

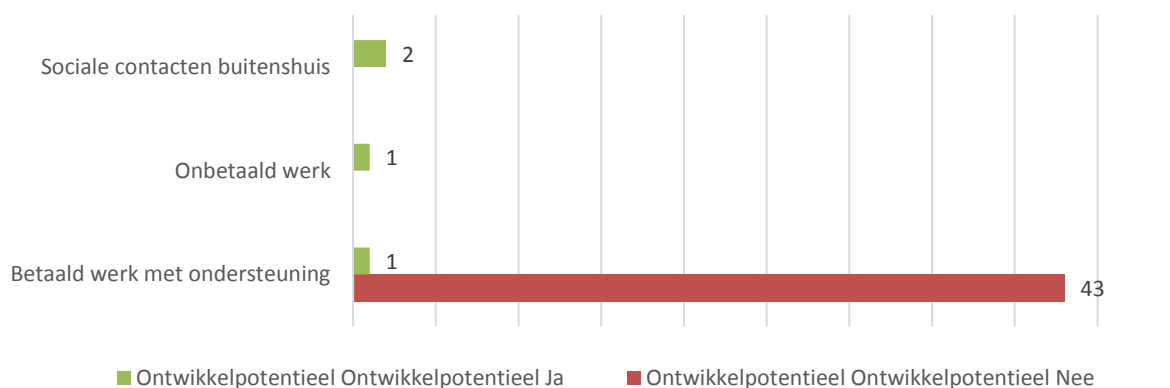
6.1 Verdeling gemeten SW-medewerkers per gemeenten

Er zijn in totaal diagnoses gemaakt van 47 SW-medewerkers in het bestand (21% van 226 gediagnosticeerde inwoners) die in verschillende contracten werken. Omdat er 13 te weinig diagnoses zijn gesteld, hebben wij alle contractvormen binnen de SWA samengevoegd tot de doelgroep SW-medewerkers. We hebben geen diagnose kunnen maken van deze doelgroep uit de gemeente Kaag en Braassem. De opkomst is te laag geweest om een goed beeld te krijgen van deze doelgroep.



6.2 Participatietrede en ontwikkelpotentieel

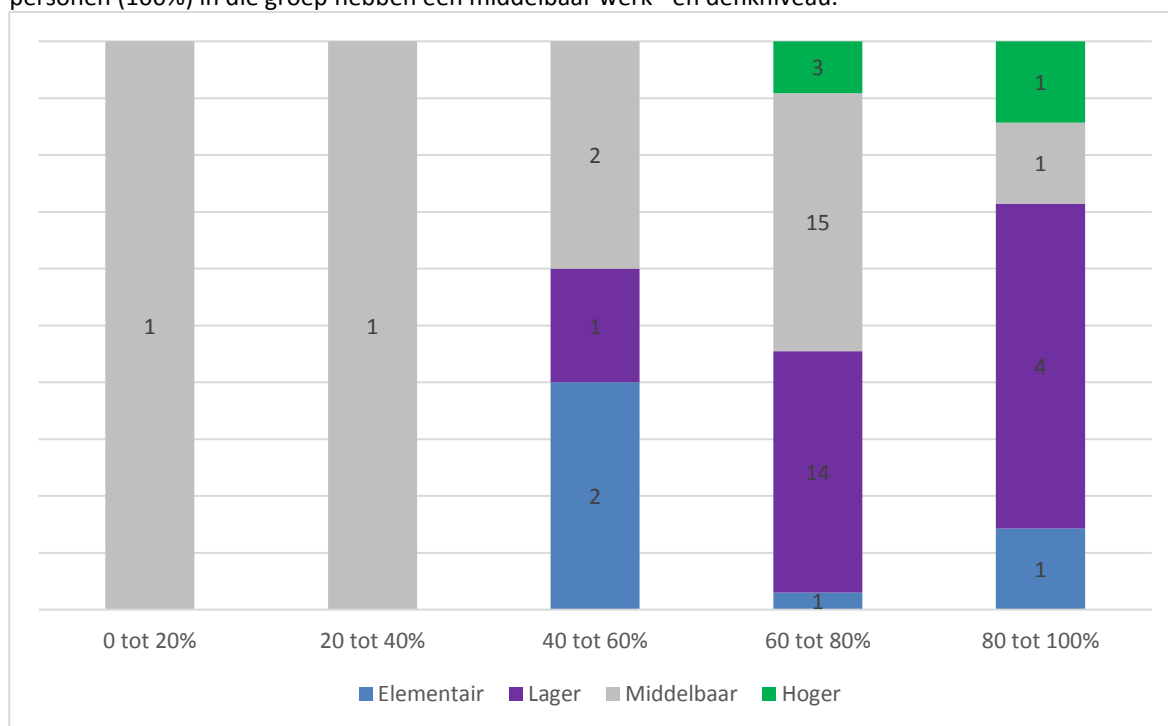
De volgende grafiek geeft weer welke inwoners van de SW-medewerkers wel en niet ontwikkelpotentieel hebben ten opzichte van de participatietrede waarop zij nu zich bevinden. Er zijn drie SW-medewerkers die ontwikkelpotentieel hebben (6%), een daarvan naar betaald werk. We hebben 3 mensen gesproken die niet op betaald werk met ondersteuning staan, één deed vrijwilligerswerk bij het SW bedrijf en van de andere twee op de trede sociale contacten buitenshuis is het onduidelijk wat zij bij het SW bedrijf deden. 6 Van deze inwoners hebben een startkwalificatie (13%). 31 medewerkers (66%) hebben een medische beperking. Twee van de SW-medewerkers zitten op de trede sociale contacten buitenshuis. Dit strookt niet met de werkelijkheid (zij zijn immers werkzaam bij het SW bedrijf). Deze twee medewerkers hebben in SZelf hun gegevens aangeleverd, maar we konden de informatie achteraf niet verifiëren, daarom blijft dit op deze wijze in de volgende grafiek staan.



Participatietrede en ontwikkelpotentieel

6.3 Loonwaarde-indicatie

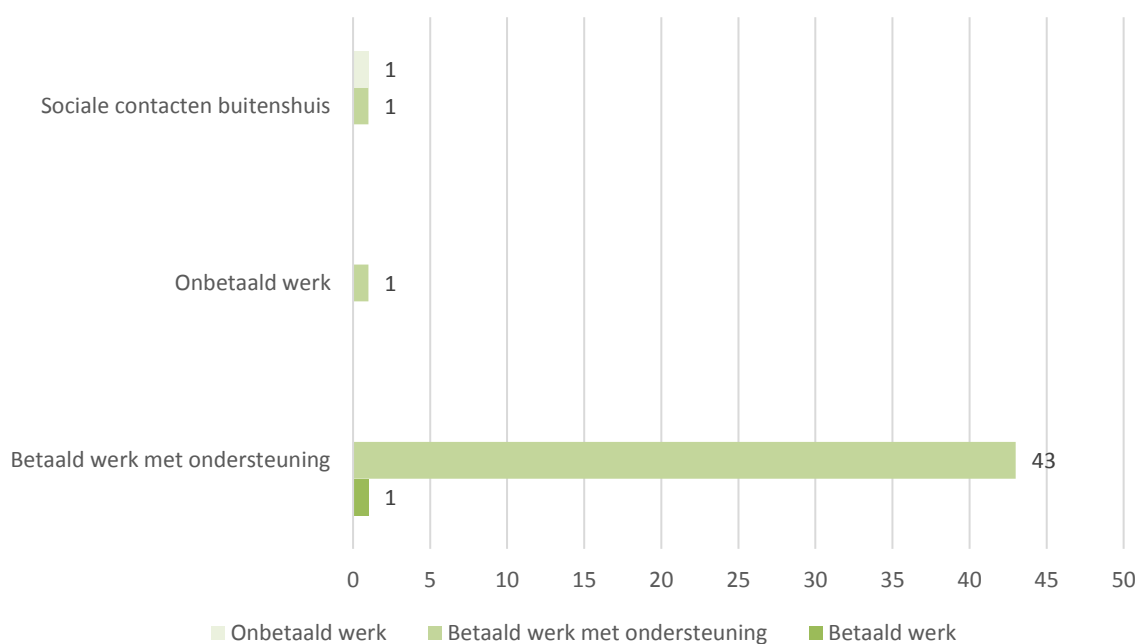
7 SW-medewerkers hebben een loonwaarde-indicatie tussen 80 en 100% (15%) en 4 daarvan hebben lager werk –en denkniveau (57%). 2 Medewerkers hebben een loonwaarde-indicatie tussen de 0 en 40% (4%), twee personen (100%) in die groep hebben een middelbaar werk –en denkniveau.



Loonwaarde-indicatie en werk –en denkniveau

6.4 Ontwikkelpotentieel

Van de groep SW-medewerkers is ook bekeken wat het ontwikkelpotentieel is, vanaf de plek op de participatietrede. De volgende grafiek toont op welke participatietrede inwoners van deze doelgroep zitten en wat het ontwikkelpotentieel is.



Participatietrede en ontwikkelpotentieel

Eén persoon (2%) heeft potentie om binnen een jaar door te stromen naar betaald werk. 43 medewerkers die op betaald werk met ondersteuning staan niet (98%).

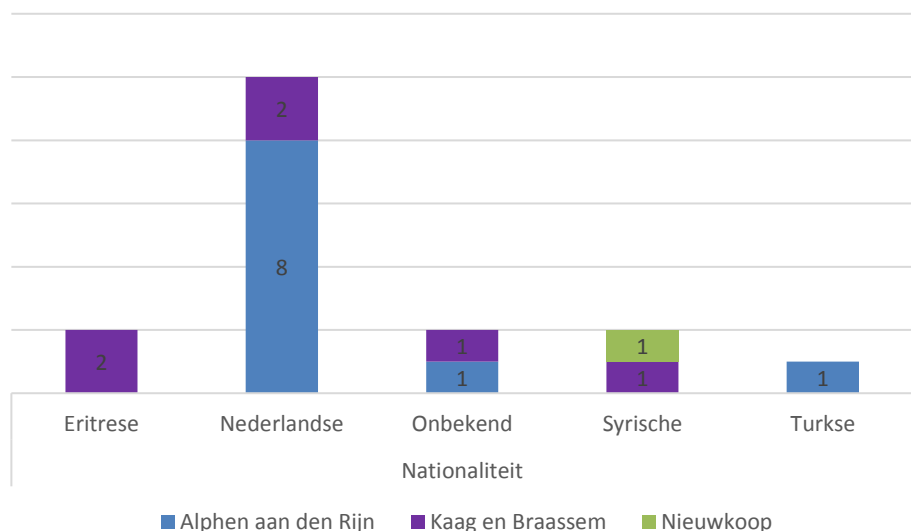
6.5 Advies

Om een scherp beeld te krijgen van de doelgroep SW-medewerkers zijn meer diagnoses nodig. De 47 diagnoses zijn niet voldoende. Om meer te weten te komen over deze doelgroep, is het advies meer medewerkers te analyseren. De gesprekken dienen dan tijdig worden aangekondigd en uitgelegd aan de doelgroep, om te voorkomen dat er misverstanden ontstaan. Over de ene persoon die door kan stromen naar werk luidt het advies uiteraard, deze nader te bekijken en indien nodig ondersteuning te bieden met het zoeken naar betaald werk zonder ondersteuning.

7 Jongeren

7.1 Verdeling gemeten jongeren per gemeenten

Er zijn in totaal diagnoses gemaakt van 17 jongeren (8% van 226 gediagnosticeerde inwoners). Jongeren met de afkomst Eritrea en Syrië, stonden niet op de lijst van de statushouders, daarom zijn deze meegenomen als jongere. Er zijn ook jongeren die op de lijst statushouders stonden en die zijn niet meegenomen met de jongeren.



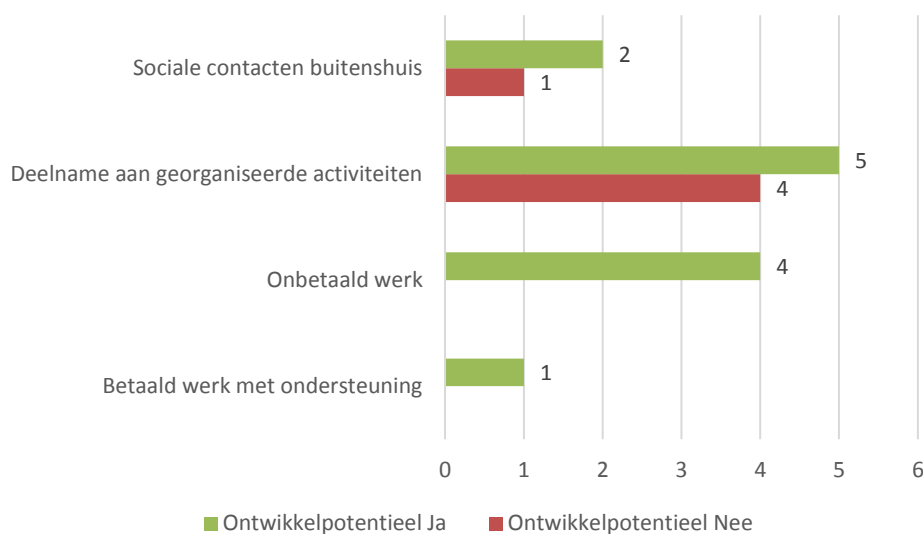
Jongeren per gemeente en nationaliteit

De hoogste opkomst van de jongeren is afkomstig uit de gemeente Alphen aan den Rijn, daarvan hebben de acht jongeren de Nederlandse nationaliteit. Uit de gemeente Kaag en Braassem zijn de meest verschillende nationaliteiten gekomen. Uit de gemeente Nieuwkoop komt alleen een Syrische jongere.

7.2 Participatietrede en ontwikkelpotentieel

De volgende grafiek geeft weer welke jongeren wel en niet ontwikkelpotentieel hebben ten opzichte van de participatietrede waarop zij nu zich bevinden. Geen van de gediagnosticeerde jongeren zit op de trede geïsoleerd leven. Bij vijf jongeren (29% van de doelgroep) is er binnen een jaar geen ontwikkelpotentieel. Twee van de jongeren die gesproken zijn, zijn in afwachting van een indicatie voor het doelgroepenregister. Vier (23% van de doelgroep) van de jongeren heeft een startkwalificatie, de anderen niet. Van de jongeren zijn vier vrouwen gediagnosticeerd. Zes (35% van de doelgroep) van de jongeren heeft geen fysieke of psychische beperking. Vijf jongeren (29%) geven aan een ernstige beperking te hebben op deze gebieden. Twee van de jongeren hebben problematische schulden. Het landelijke gemiddelde van jongeren met schulden ligt een stuk hoger.¹²

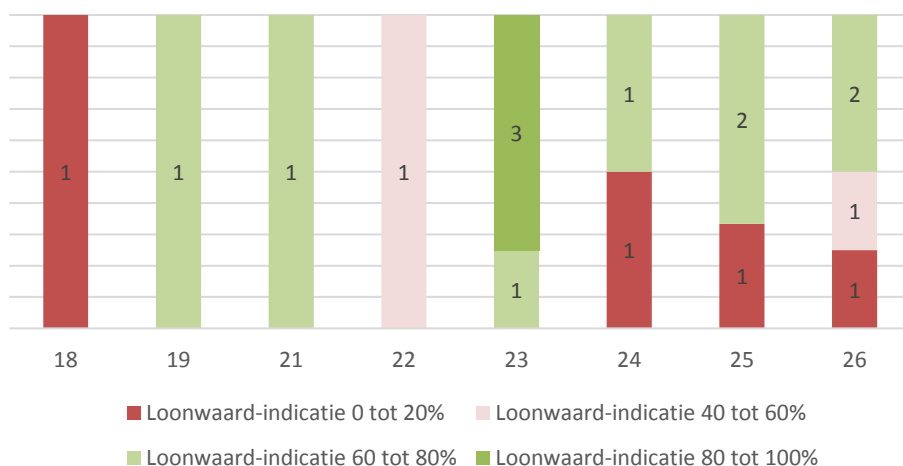
¹² www.Nibud.nl



Jongeren participatie trede vs ontwikkelpotentieel

7.3 Loonwaarde-indicatie

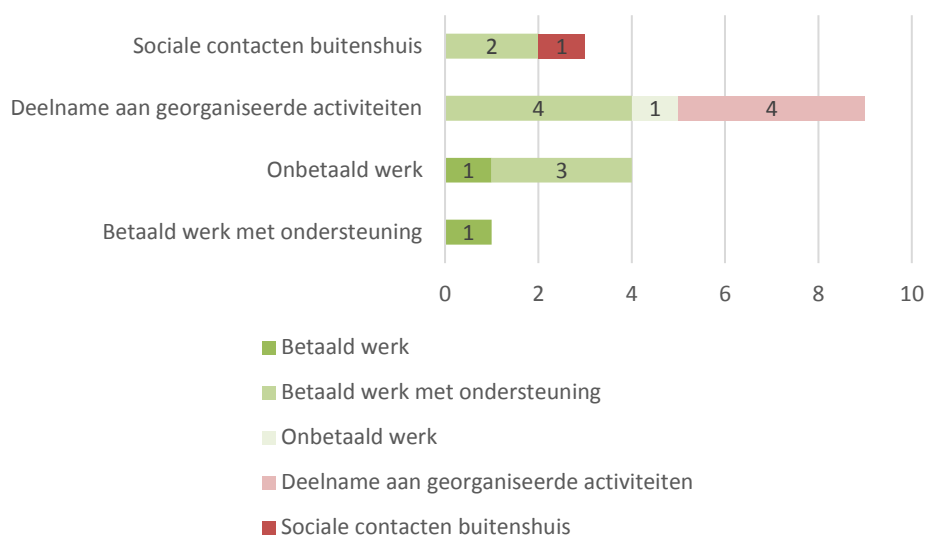
8 jongeren (47% van de doelgroep) hebben een loonwaarde-indicatie van 60-80%. Dit kan veel al te maken hebben met het gebrek aan ervaring of opleiding, de meeste jongeren hebben immers geen startkwalificatie.



Jongeren loonwaarde-indicatie per leeftijd

7.4 Ontwikkelpotentieel

Van de jongeren is ook bekeken wat het ontwikkelpotentieel is. De volgende grafiek toont op welke participatietrede de jongeren zitten en wat het ontwikkelpotentieel is.



Jongeren trede en ontwikkelpotentieel

Twee jongeren hebben uitstroommogelijkheden naar betaald werk, één daarvan heeft een startkwalificatie en de ander heeft al werkervaring opgedaan.

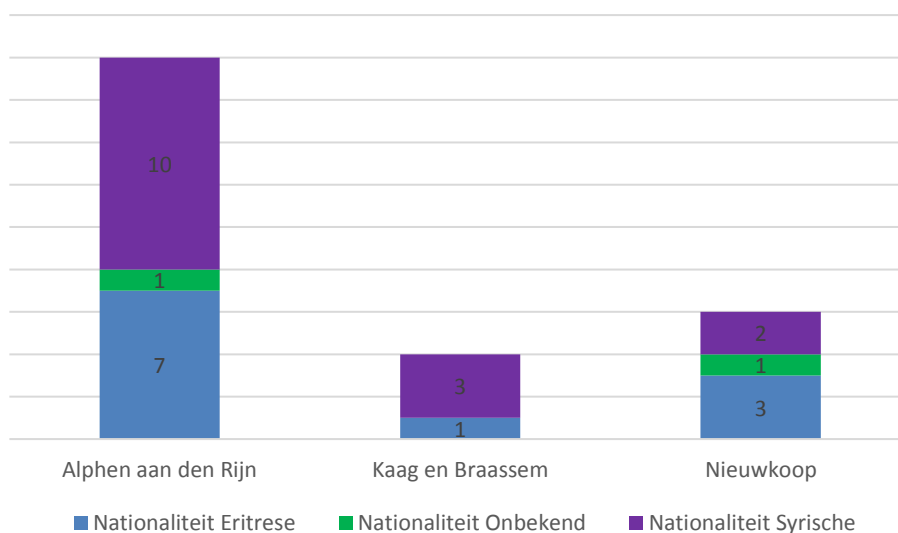
7.5 Advies

In verhouding zijn er weinig jongeren gediagnosticeerd. De jongeren zonder startkwalificatie, kunnen deze mogelijk als nog behalen. Hierdoor stijgt de loonwaarde-indicatie en is er meer perspectief om door te groeien op de participatieladder. Om een beter beeld te krijgen van de jongeren die afhankelijk zijn van een P-wet uitkering in de Regio Rijnstreek is het aan te raden een groter deel van deze doelgroep te diagnosticeren.

8 Statushouders

8.1 Verdeling gemeten statushouders per gemeenten

Van de 33 statushouders die uitgenodigd zijn, zijn er van 28 een diagnose gemaakt (12% van 226). Van deze doelgroep is de opkomst extreem hoog vergeleken met het gemiddelde. Bij de statushouders waarvan wij geen diagnose hebben kunnen maken, is de reden het vaakst dat er een te groot taalprobleem is. Veel statushouders hebben een tolk meegenomen naar de gesprekken en bij het invoeren van SZeebra SZelf.

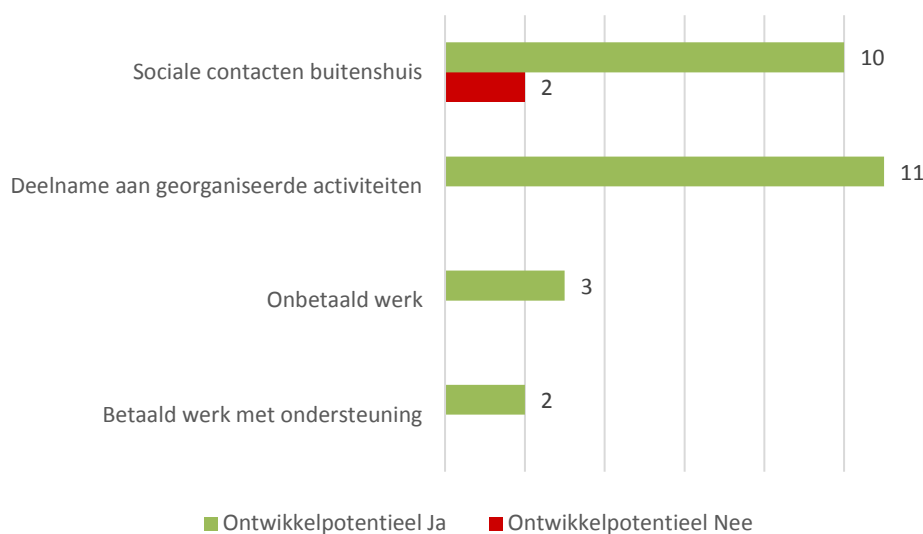


Statushouders, gemeente en nationaliteit

De nationaliteit is Eritrees en Syrisch, wat uiteraard kenmerkend is voor de tijd waarin we leven. Zeven van de statushouders heeft een opleiding op hoger niveau gevolgd (25% van de doelgroep). De meeste hebben deze niet af kunnen maken in verband met de situatie in hun thuisland. Eén van de statushouders is in aanraking geweest met justitie. 20 Statushouders (69% van de doelgroep) geven aan 40 uur per week beschikbaar te zijn voor werk.

8.2 Participatietrede en ontwikkelpotentieel

Van alle 28 statushouders is de participatietrede en het ontwikkelpotentieel vastgesteld. De onderstaande grafiek geeft dit weer.

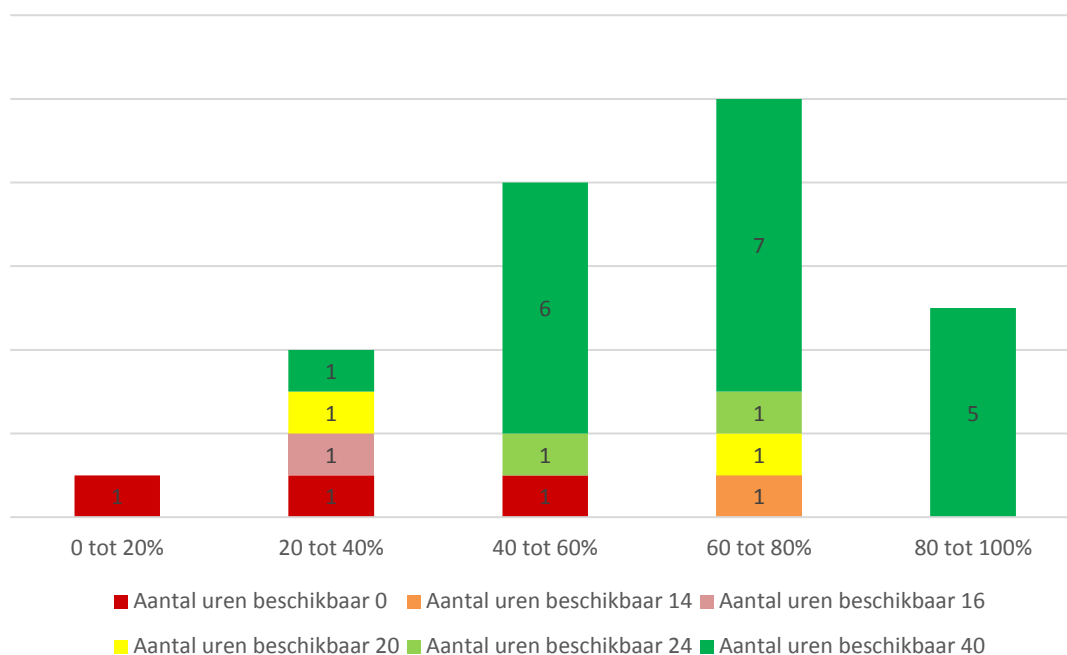


Statushouders, participatietrede en ontwikkelingspotentieel

12 Statushouders hebben sociale contacten buitenshuis (44% van de doelgroep). Dit contact is veelal met taalgenoten zoals, familie en in de sociale kring. Deze groep heeft al taallessen, waar zij vier dagdelen per week mee bezig zijn. Bij een aantal gaat deze cursus binnenkort van start. 11 Statushouders (41% van de doelgroep) doen mee aan sociaal georganiseerde activiteiten en vier (15% van de doelgroep) doen vrijwilligerswerk. De vier statushouders die gesproken zijn, vinden het ook fijn om vrijwilligerswerk te kunnen doen. Twee statushouders hebben een deeltijd baan met ondersteuning.

8.3 Loonwaarde-indicatie

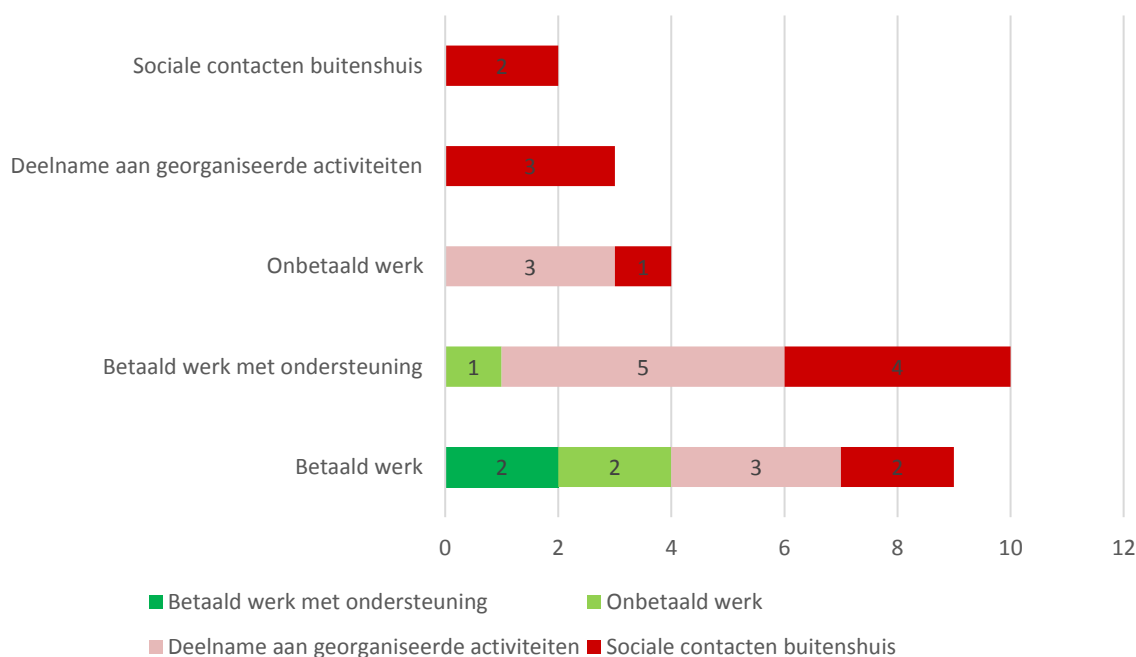
Van 28 statushouders is tevens de loonwaarde-indicatie gemeten. De volgende grafiek geeft dit weer. Alle statushouders met een loonwaarde-indicatie van 80-100%, 5 stuks, geven aan 40 uur per week beschikbaar te zijn voor werk. Statushouders die minder uren aangeven, hebben of beperkingen bij het werken, gaan nog naar school of hun partner gaat naar school en/of zij hebben een zorgplicht voor kinderen.



Statushouders, loonwaarde-indicatie en beschikbaarheid

8.4 Ontwikkelpotentieel

Geen van de statushouders bevindt zich op de trede geïsoleerd leven. Van de vier treden waar zij zich wel op bevinden heeft van alle treden een deel ontwikkelpotentieel naar betaald werk. Acht van de onderzochte statushouders geeft aan interesse te hebben in het vakgebied installatie, reparatie en onderhoud. De vakgebieden Gezondheidszorg en Recht, arbeid en maatschappij hebben een gedeelde tweede plek met beide drie geïnteresseerde statushouders.



Statushouders, ontwikkelpotentieel

8.5 Advies

Veel statushouders staan op de trede sociale contacten buitenhuis. Zij zijn dan bijna alleen met Nederlands sprekende inwoners op de taalcursus die zij volgen en bij de dagelijkse buitenhuize activiteiten. Veel statushouders spreken wel beetje Engels. Aan te raden is de statushouders die op deze trede staan, te activeren naar deelname aan georganiseerde activiteiten of vrijwilligerswerk. Oud-statushouders die wij hebben gesproken tijdens deze analyse geven aan hier veel baat bij te hebben gehad bij de integratie en het leren spreken van de Nederlandse taal. De statushouders die een hoge loonwaarde-indicatie hebben, kunnen naar verwachting met lichte ondersteuning vanuit de gemeenten al binnen een half jaar betaald werk gaan doen. De meeste statushouders zijn erg gemotiveerd om door te stromen op de participatieladder. Doordat de taalcursus vier dagdelen in een week beslaat, blijft er voor die doelgroep echter weinig ruimte over om andere activiteiten te ontplooiën, wel is dit aan te raden.

Van 1 naar 5 gewenste tot niet gewenste vormen van vrijwilligerswerk onder statushouders.

1. Het onderhouden van de sportvereniging.
2. Helpen bij evenementen als een buurtfeest.
3. Koffie schenken in een zorginstelling.
4. Dieren voeren op de kinderboerderij.
5. Struiken snoeien in stadsparken

Redenen voor het niet willen verrichten van vrijwilligerswerk:

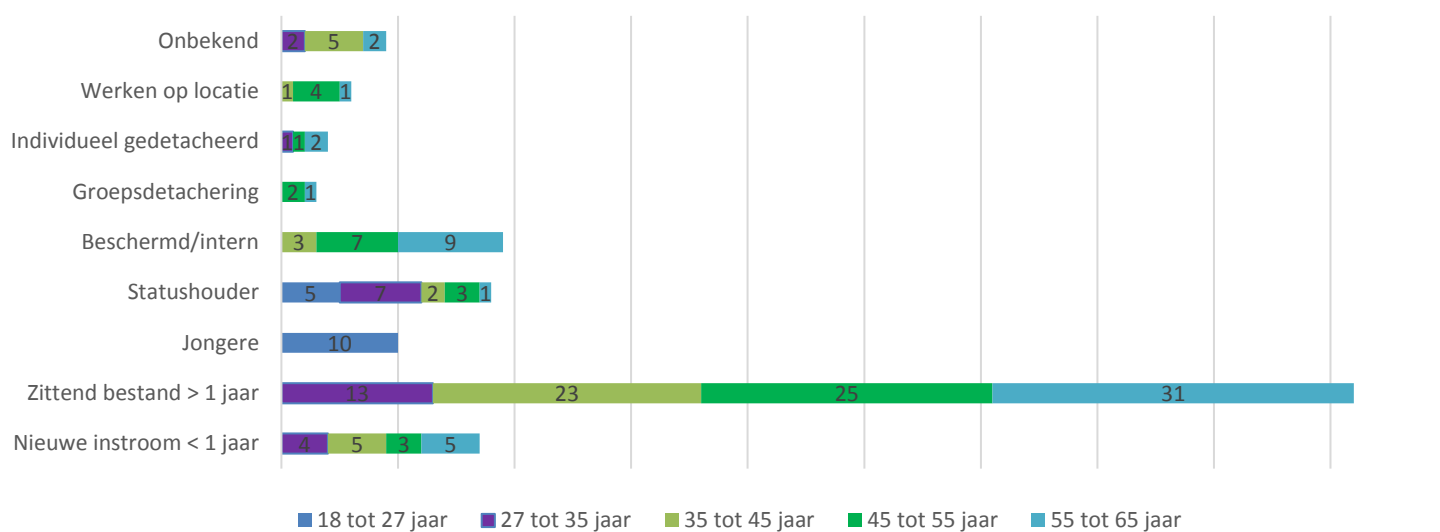
Top 3 van de voorgelegde antwoorden	Spontaan gegeven antwoorden
<ul style="list-style-type: none"> Ik beheers de Nederlandse taal nog onvoldoende Ik vind het teveel gedoe om vrijwilligerswerk te regelen voor mezelf Ik weet (toch) niet wat ik kan doen 	<ul style="list-style-type: none"> Ziekte of het ervaren van een depressie Zwangerschap of het hebben van kinderen Geld verdienen is belangrijker Reiskosten die niet vergoed worden

Bron: Rapportage - Onderzoek onder asielzoekers en statushouders – 2016

9 Gemeente Alphen aan den Rijn

9.1 Doelgroepen

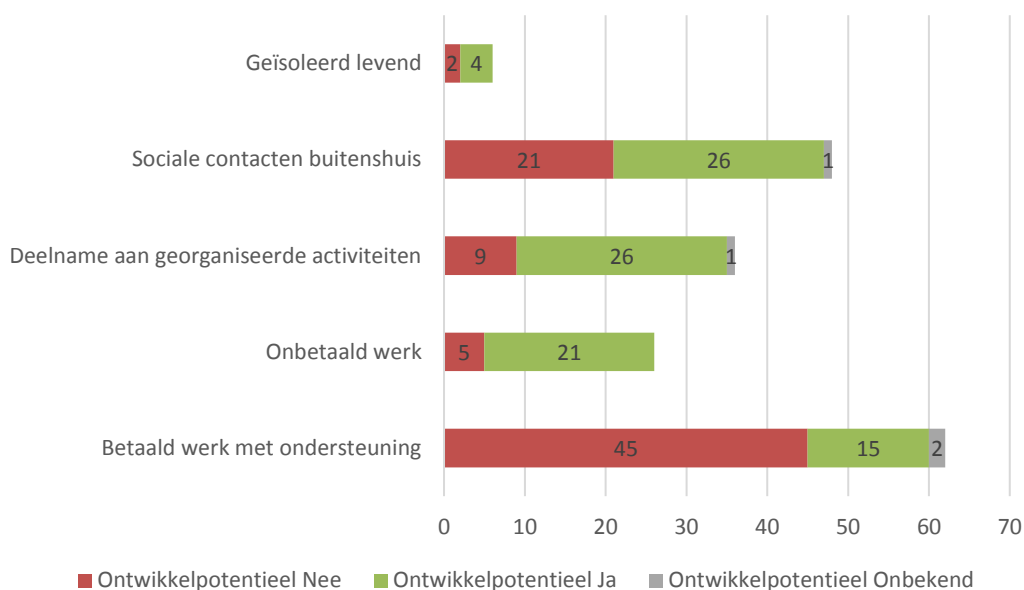
In totaal zijn van 178 inwoners (79% van 226) uit Alphen aan den Rijn een diagnose gesteld. 92 Inwoners (52% van de doelgroep) van de gemeente Alphen aan den Rijn komen uit het zittende bestand. 31 inwoners daarvan zijn tussen de 55 en 65 jaar (33%). Deze leeftijdsgroep is de grootste groep in het geanalyseerde deelbestand in de gemeente Alphen aan den Rijn. 15 Inwoners zijn jongeren (8% van de gemeente), waarvan 5 onder de statushouders groep vallen. Er zijn geen jongere bij het SW bedrijf gesproken die uit deze gemeente komen.



Alphen aan den Rijn, doelgroepen en leeftijdsgroepen

9.2 Participatieladder en ontwikkelpotentieel

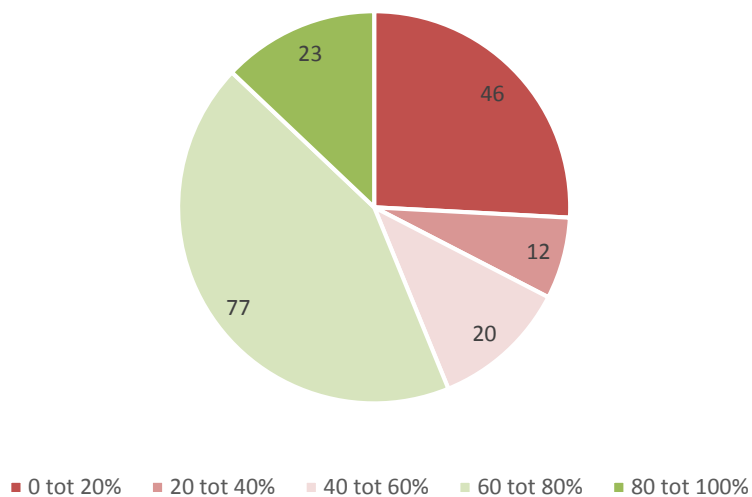
De volgende grafiek geeft de participatietrede weer en of er wel een niet ontwikkelpotentieel aanwezig is in de gemeente Alphen aan den Rijn. Inwoners die deelnemen aan georganiseerde activiteiten hebben, daarvan hebben 26 inwoners ontwikkelpotentieel. In de groep onbetaald werk is dat deel ook aanzienlijk hoog.



Alphen aan den Rijn, participatieladder ontwikkelpotentieel

9.3 Loonwaarde-indicatie

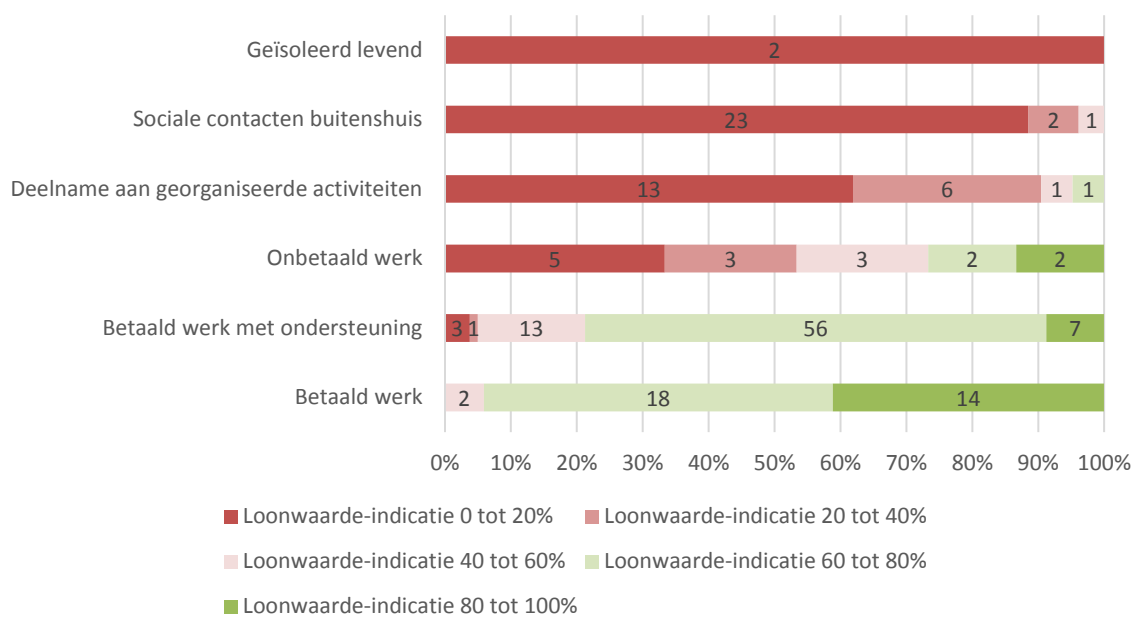
77 Gediagnosticeerde inwoners van de gemeente Alphen aan den Rijn hebben een loonwaarde-indicatie van 60-80%. (43% van de gemeente) 23 Inwoners hebben een loonwaarde-indicatie van 80-100% (13% van de gemeente) Deze twee doelgroepen zijn de moeite waard om nader te bekijken door de gemeente in het kader van het activeren naar werk.



Alphen aan den Rijn, loonwaarde-indicatie

9.4 Ontwikkelpotentieel en loonwaarde

Van 18 inwoners met een loonwaarde-indicatie van 60-80% is het ontwikkelpotentieel binnen een jaar betaald werk. (10% van de gemeente) Twee inwoners met dat potentieel hebben een loonwaarde van 40-60%. 34 Inwoners hebben de potentie voor betaald werk. 23 Inwoners met een loonwaarde-indicatie van 0-20% hebben ontwikkelpotentieel tot sociale contacten buitenshuis.

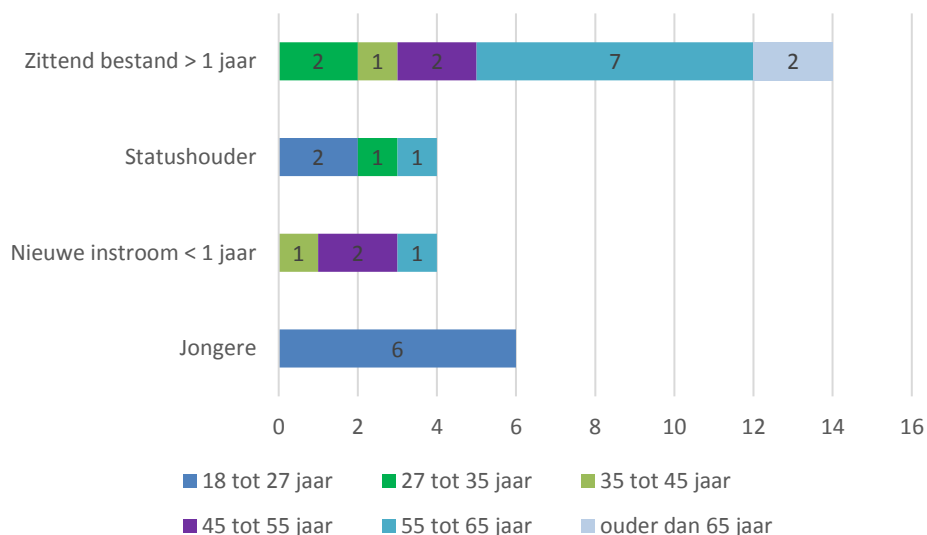


Alphen aan den Rijn, loonwaarde-indicatie en ontwikkelpotentieel

10 Gemeente Kaag en Braassem

10.1 Doelgroepen

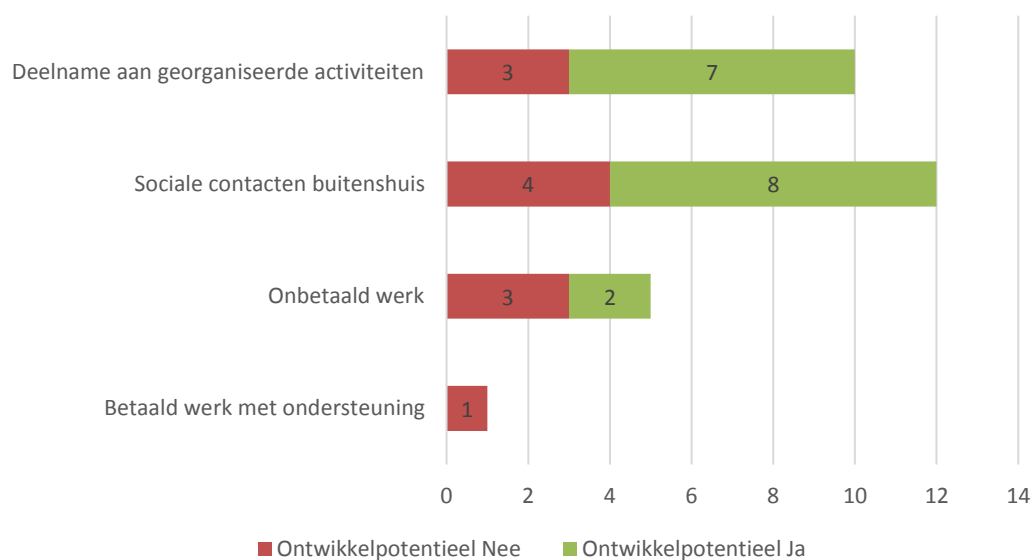
In de gemeente Kaag en Braassem zijn 28 inwoners gesproken (12% van 226) en ook hier komen de meeste inwoners uit het zittende bestand. De meeste inwoners die gediagnosticeerd zijn, zijn tussen de 55 en 65 jaar. Er zijn geen werknemers van het SW bedrijf gediagnosticeerd.



Kaag en Braassem doelgroep en leeftijdsgroep

10.2 Participatieladder en ontwikkelpotentieel

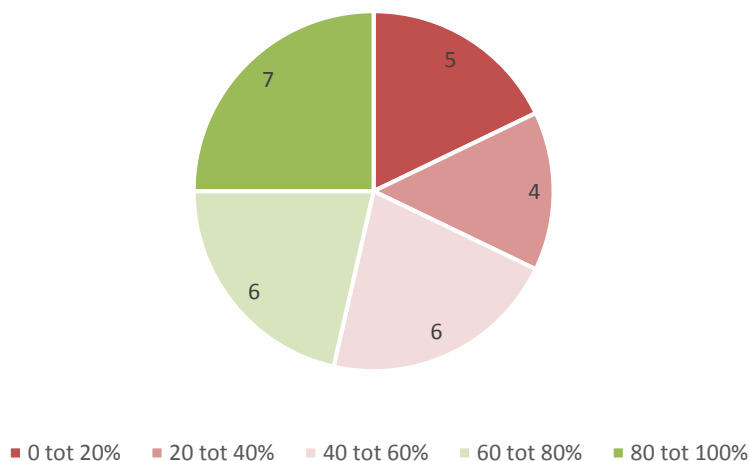
De volgende grafiek geeft de participatietrede weer en of er wel een niet ontwikkelpotentieel aanwezig is in de gemeente Kaag en Braassem. Inwoners die deelnemen aan georganiseerde activiteiten hebben, daarvan hebben zeven inwoners ontwikkelpotentieel. In de groep sociale contacten buitenshuis is dat deel ook aanzienlijk hoog.



Kaag en Braassem, participatieladder ontwikkelpotentieel

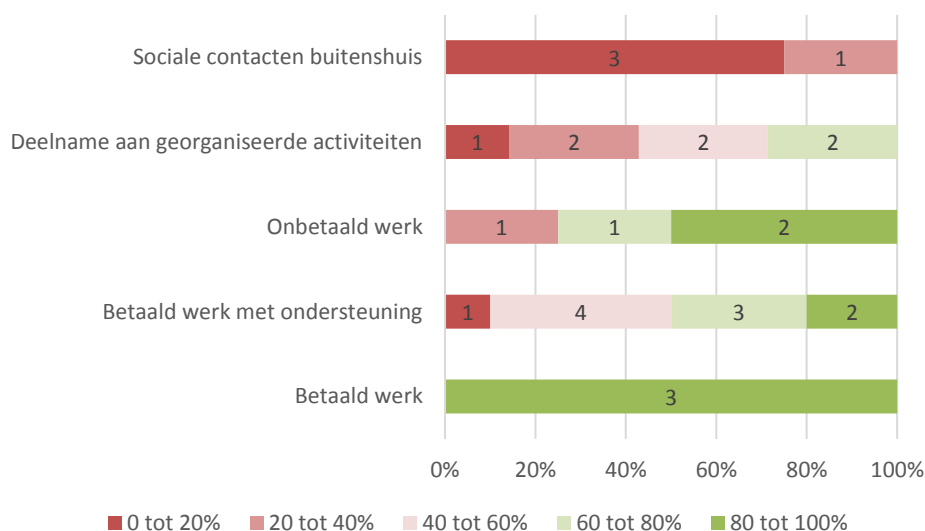
10.3 Loonwaarde-indicatie

6 Gediagnosticeerde inwoners van de gemeente Kaag en Braassem hebben een loonwaarde-indicatie van 60-80%. (21% van de gemeente) 7 Inwoners hebben een loonwaarde-indicatie van 80-100% (25% van de gemeente). Deze twee doelgroepen zijn de moeite waard om nader te bekijken door de gemeente in het kader van het activeren naar werk.



10.4 Ontwikkelpotentieel en loonwaarde

Van drie inwoners met een loonwaarde-indicatie van 80-100% is het ontwikkelpotentieel binnen een jaar betaald werk. Bij 4 andere inwoners met die indicatie is dat dit jaar nog niet het geval. Inwoners met andere loonwaarde-indicaties hebben geen ontwikkelpotentieel voor betaald werk. 10 Inwoners hebben de potentie voor betaald werk met ondersteuning.

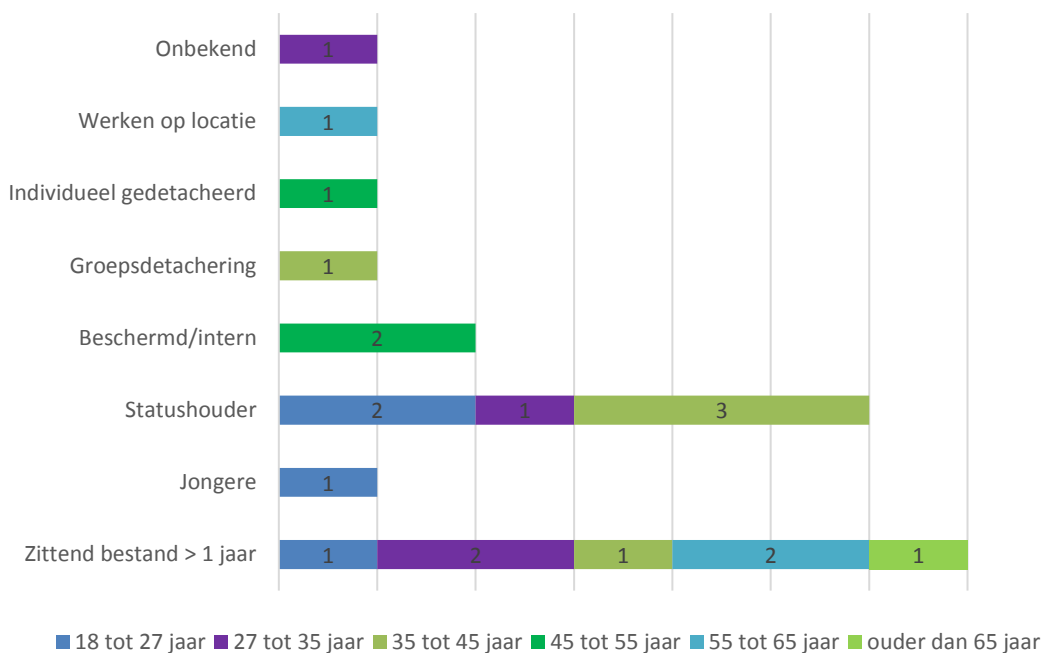


Kaag en Braassem, loonwaarde-indicatie en ontwikkelpotentieel

11 Gemeente Nieuwkoop

11.1 Doelgroepen

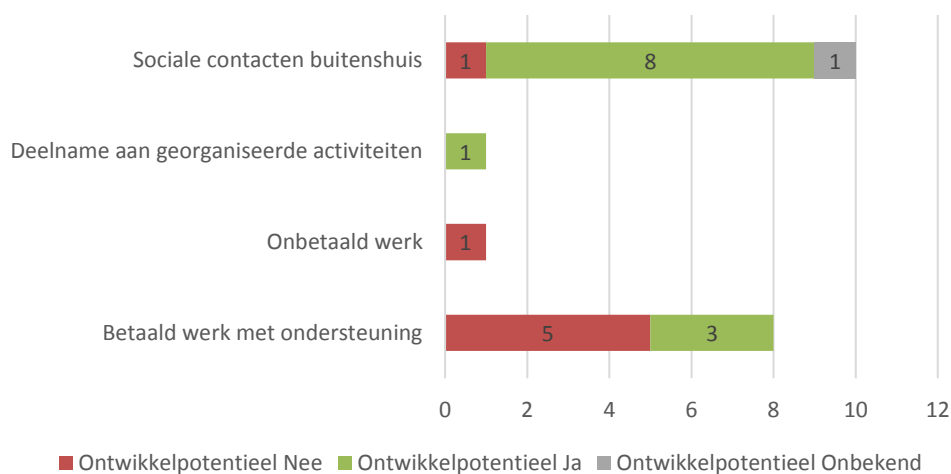
In de gemeente Nieuwkoop zijn 20 inwoners gesproken (9% van 226). Ook hier zijn de meeste inwoners gesproken van het zittende bestand, namelijk 7. 5 inwoners die gediagnosticeerd zijn, zijn tussen de 35 en 45 jaar (25% van de gemeente.) Er zijn vijf werknemers van het SW bedrijf gediagnosticeerd. Ook hebben uit deze gemeente relatief veel statushouders meegedaan aan het onderzoek.



Nieuwkoop doelgroepen leeftijdsgroepen

11.2 Participatieladder en ontwikkelpotentieel

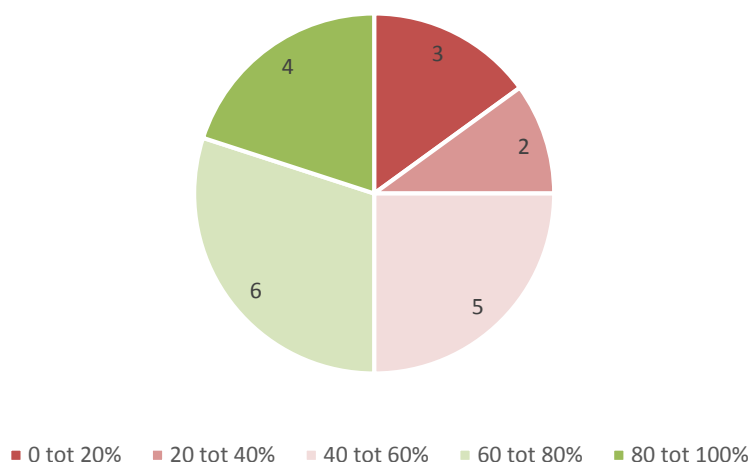
De volgende grafiek geeft de participatietrede weer en of er wel een niet ontwikkelpotentieel aanwezig is in de gemeente Nieuwkoop. Inwoners die contacten buitenshuis hebben, daarvan hebben acht inwoners ontwikkelpotentieel (40% van de gemeente). Drie daarvan zijn statushouders. In de groep betaald werk met ondersteuning hebben drie inwoners ontwikkelpotentieel.



Nieuwkoop participatietrede ontwikkelpotentieel

11.3 Loonwaarde-indicatie

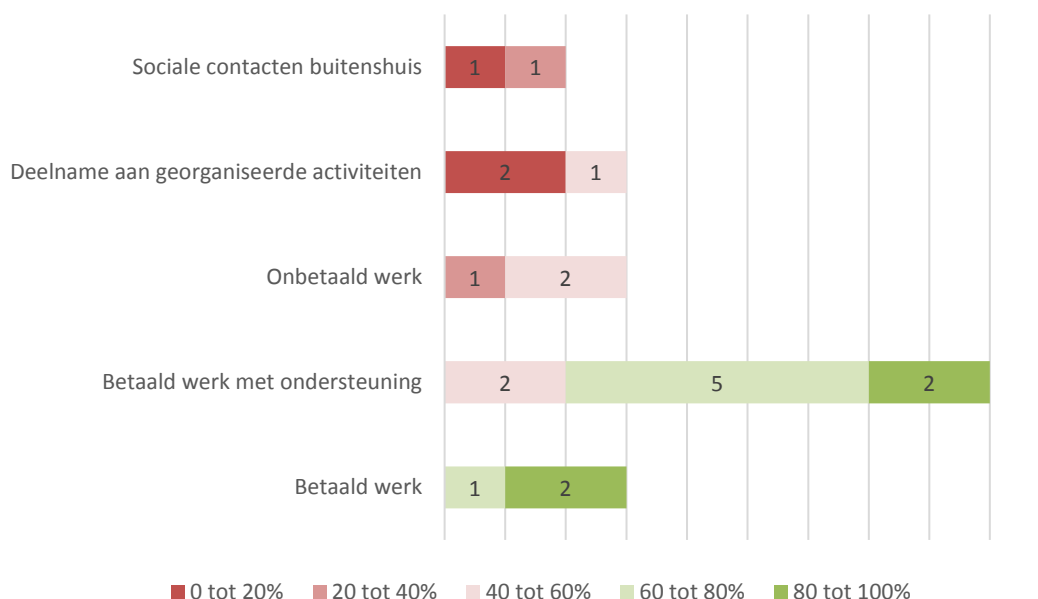
6 Gediagnosticeerde inwoners van de gemeente Kaag en Braassem hebben een loonwaarde-indicatie van 60-80% (30% van de gemeente) 5 Inwoners hebben een loonwaarde-indicatie van 80-100% (25% van de gemeente). Wij adviseren deze twee doelgroepen nader te bekijken in het kader van het activeren naar werk.



Nieuwkoop participatietrede ontwikkelpotentieel

11.4 Ontwikkelpotentieel en loonwaarde-indicatie

Van twee inwoners met een loonwaarde-indicatie van 80-100% is het ontwikkelpotentieel binnen een jaar betaald werk. Bij twee andere inwoners met die indicatie is dat dit jaar nog niet het geval. Eén Inwoner met loonwaarde-indicatie 60-80% heeft ook ontwikkelpotentieel voor betaald werk. 9 Inwoners hebben de potentie voor betaald werk met ondersteuning.



Nieuwkoop ontwikkelpotentieel en loonwaarde-indicatie

12 Situatie op de huidige regionale arbeidsmarkt

- Regio: gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop
- Trends per kwartaal, tweede kwartaal 2015 t/m derde kwartaal 2016
- Verdelingen derde kwartaal 2016

12.1 Algemeen

Wij hebben de arbeidsmarktcijfers in de Regio Rijnstreek van het derde kwartaal 2016 geanalyseerd. Het gaat onder andere om daadwerkelijke cijfers van vacatures, trendcijfers per vakgebied, trends per gemeente en meer. Deze cijfers kunnen worden afgezet tegen het P-wet bestand van de Regio Rijnstreek, om te bepalen wat de opnamecapaciteit is in deze regio.

De opnamecapaciteit van werkzoekenden die vallen onder de Participatiewet in de regio Rijnstreek lijkt op het eerste gezicht voldoende om inwoners die willen en kunnen uitstromen naar werk, te voorzien van een baan in de regio. Omdat niet het volledige P-wet bestand is geanalyseerd, is het complete plaatje niet duidelijk. Er is daarnaast van 54 inwoners niet geregistreerd wat voor hen het best passende vakgebied is en 72 inwoners heeft hun werk- en denkniveau niet ingevuld, deze informatie was ook niet via GWS te achterhalen. Dit maakt het lastig een goede waardering te geven van de opnamecapaciteit in de Regio Rijnstreek.

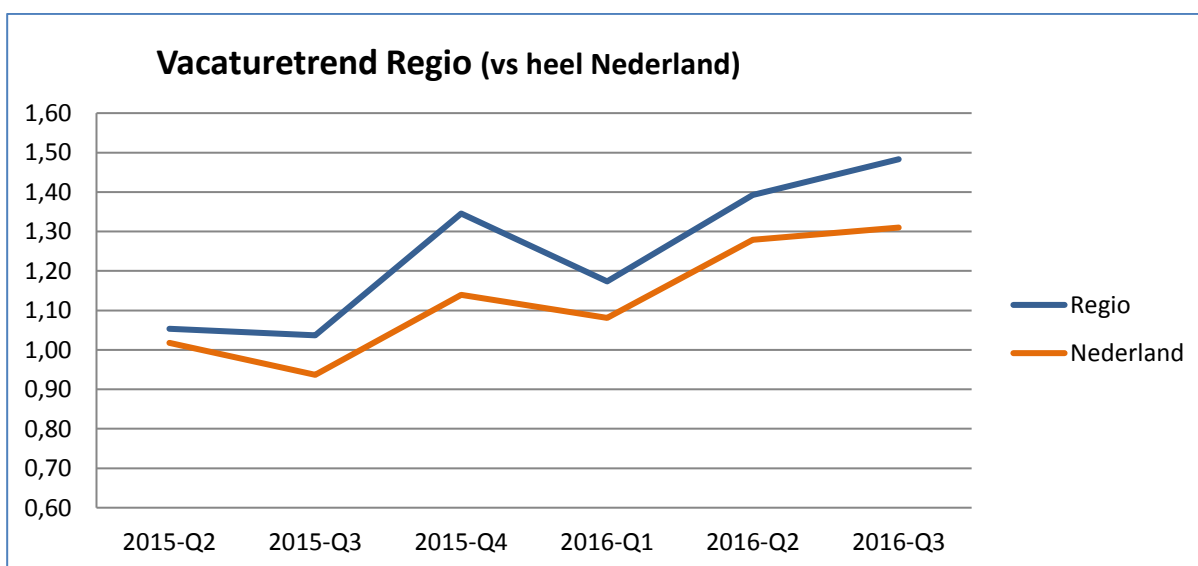
In de diagnosegesprekken op het gemeentehuis is alle deze informatie wel vastgelegd. Daarom kunnen wij nog wel een aantal bijzonderheden noemen in dit hoofdstuk.

12.2 Trends

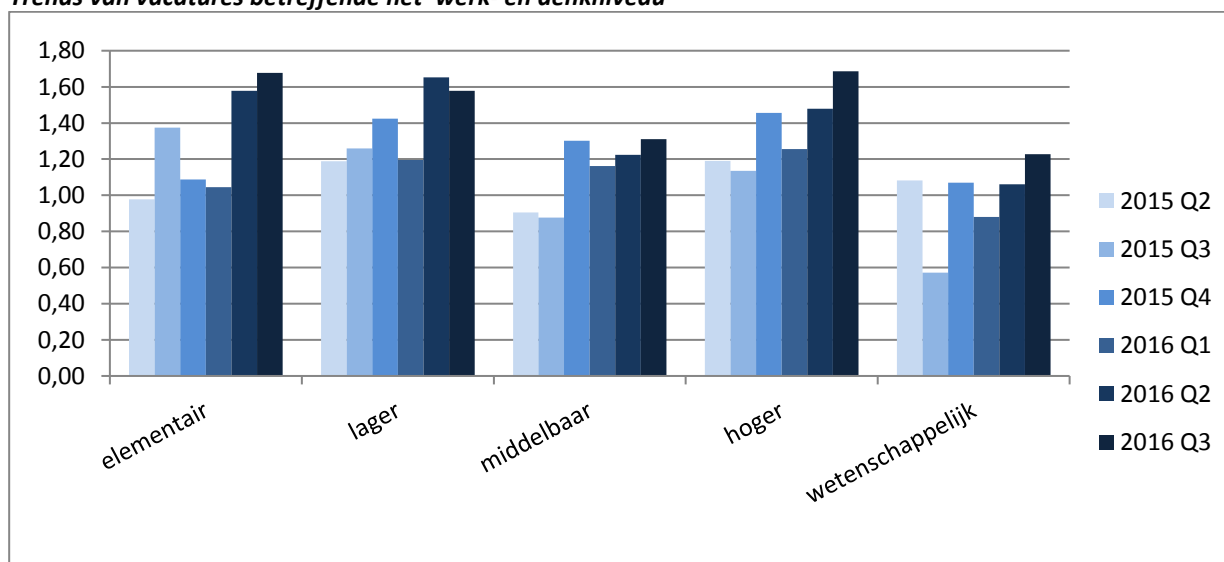
Alle indexcijfers (trends) per kwartaal zijn gerelateerd aan het eerste kwartaal van 2015. Het volume in die periode is op 1.00 gesteld en alle andere perioden worden hiermee vergeleken. De trends worden weergegeven t/m het laatste volledige kwartaal, in dit geval het derde kwartaal van 2016.

Trend op alle online vacatures in de regio (vs Nederland)

Vacaturepeil per kwartaal	2015-Q2	2015-Q3	2015-Q4	2016-Q1	2016-Q2	2016-Q3
Regio	1.05	1.04	1.35	1.17	1.39	1.48
<i>Nederland</i>	1.02	0.94	1.14	1.08	1.28	1.31



Trends van vacatures betreffende het werk- en denkniveau

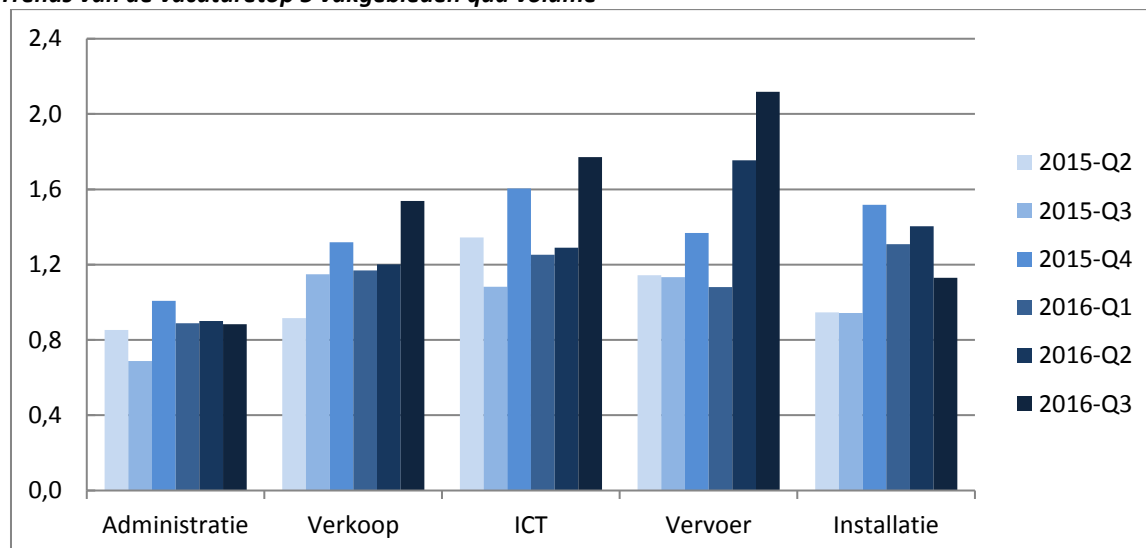


Trends in vacatures per vakgebied in de regio

jaar / kwartaal	2015			2016		
Vakgebied	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
Administratie en klantenservice	0.9	0.7	1.0	0.9	0.9	0.9
Arbeid en maatschappij	1.2	1.1	1.4	1.1	1.4	4.3
Beleid en bestuur	1.2	0.9	1.1	1.3	1.7	1.3
Beveiliging, politie en defensie	2.1	0.7	1.2	0.8	3.5	4.1
Bouw	1.2	1.5	1.8	1.4	1.8	1.6
Communicatie en marketing	1.2	1.1	1.1	1.0	1.7	1.8
Gezondheidszorg en welzijn	1.1	0.9	1.3	1.2	1.6	1.8
Horeca	1.1	1.2	0.8	1.2	0.8	1.8
Informatie- en communicatietechnologie	1.3	1.1	1.6	1.3	1.3	1.8
Inkoop en magazijnbeheer	1.0	1.3	1.5	1.1	1.8	1.6
Installatie, reparatie en onderhoud	0.9	0.9	1.5	1.3	1.4	1.1

Kunst, cultuur en media	0.8	1.2	1.7	0.9	2.3	1.4
Landbouw, veeteelt en visserij	0.8	0.8	0.9	1.4	1.3	0.9
Natuur- en milieuwetenschappen	0.4	0.4	1.2	1.2	2.0	2.3
Onderwijs, opleiding en training	3.2	2.1	2.9	3.4	3.9	2.4
Persoonlijke dienstverlening	1.3	1.4	2.8	2.4	0.4	0.8
Productie	1.3	1.5	1.9	1.3	1.6	1.7
Recht	1.3	1.1	3.6	0.4	2.0	3.4
Recreatie, sport en toerisme	0.3	0.4	0.8	2.1	2.0	2.9
Schoonmaak en beheer	0.7	1.1	0.9	1.0	1.3	0.8
Technologie	0.8	0.8	1.0	0.8	1.1	0.9
Verkoop en handel	0.9	1.1	1.3	1.2	1.2	1.5
Vervoer en transport	1.1	1.1	1.4	1.1	1.8	2.1
Verzekeringen en financiën	0.6	0.6	0.9	0.7	0.7	1.0

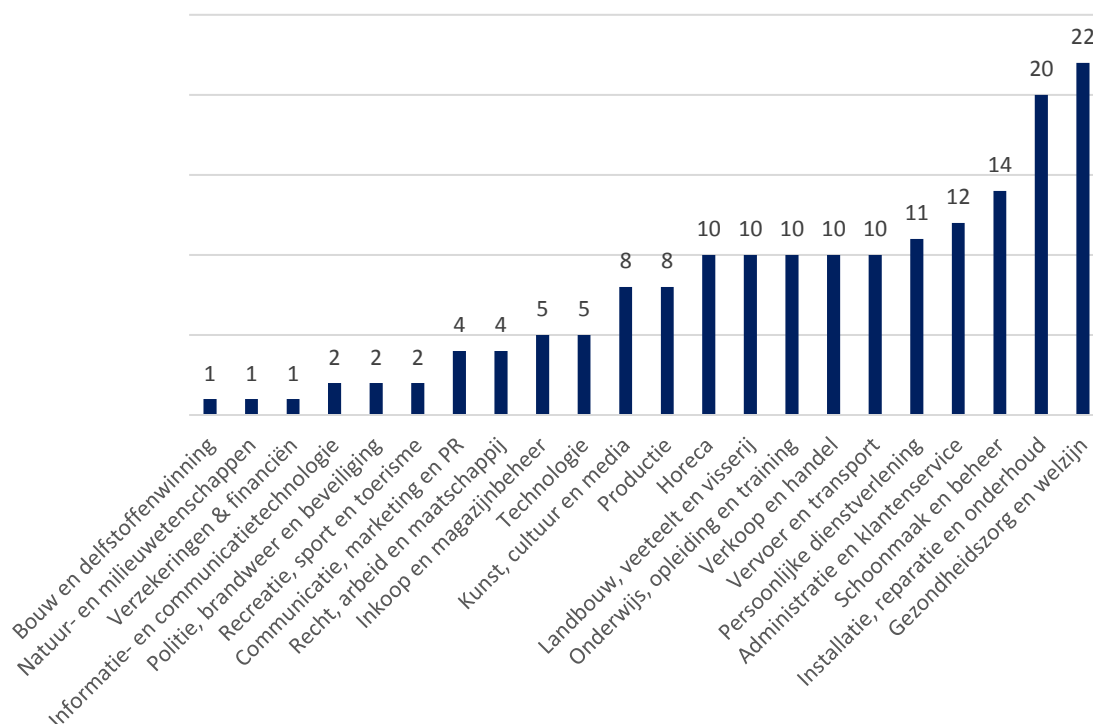
Trends van de vacaturetop 5 vakgebieden qua volume



Vakgebieden van inwoners steekproef Regio Rijnstreek

Van 54 inwoners is best passende vakgebied niet geregistreerd. Het meest voorkomende vakgebied in de Regio Rijnstreek is gezondheidszorg en welzijn. Vanaf januari 2016 is er een stijging van vacatures in dit vakgebied, dat is voordeling. Vervoer en transport scoort in deze Regio het hoogst qua vacatures en ook is daar is interesse voor, 10 inwoners hebben aangegeven dat dit het best passende vakgebied voor hen is. ICT komt qua vacatureaanbod en de groei daarvan op de tweede plek, echter er zijn maar twee inwoners van de Regio Rijnstreek die aangeven dat dit het beste passende vakgebied is. In het vakgebied ICT is er op dit moment in het huidige geanalyseerde bestand geen goede match. Dat kan de maken hebben met het missen van een opleiding of werkervaring en interesse. Er is een landelijk sectorplan ICT beschikbaar, wij raden aan deze te bestuderen.

Er zijn 20 inwoners die het vakgebied installatie, reparatie en onderhoud hebben aangemerkt als passend. Het aantal vacatures in dit vakgebied is het afgelopen kwartalen echter flink gedaald, dat is iets om goed in de gaten te houden. Toch worden er hier nog genoeg banen aangeboden voor deze geanalyseerde groep inwoners. Of dat voor het complete P-wet bestand geldt is niet duidelijk.



12.3 Verdelingen

Verdeling van vacatures in het derde kwartaal van 2016 per plaats

Locatie	Aantal Q3	%
Alphen aan den Rijn	1566	65.2%
Zwammerdam	182	7.6%
Boskoop	112	4.7%
Roelofarendsveen	99	4.1%
Hazerswoude Dorp	91	3.8%
Ter Aar	71	3.0%
Nieuwkoop	63	2.6%
Leimuideren	40	1.7%
Nieuwveen	31	1.3%
Benthuizen	27	1.1%
Kaag	25	1.0%
Koudekerk aan den Rijn	23	1.0%
Woubrugge	17	0.7%
Oude Wetering	14	0.6%
Hazerswoude Rijndijk	11	0.5%
Hoogmade	6	0.2%
Zevenhoven	6	0.2%
Aarlanderveen	5	0.2%
Nieuwe Wetering	3	0.1%
Rijpwetering	3	0.1%

Rijnsaterwoude	3	0.1%
Woerdense Verlaat	2	0.1%
Oud-Ade	1	0.0%
Totaal	2401	100.0%

Verdeling van de vacatures over werk- en denkniveau en vakgebied, derde kwartaal van 2016

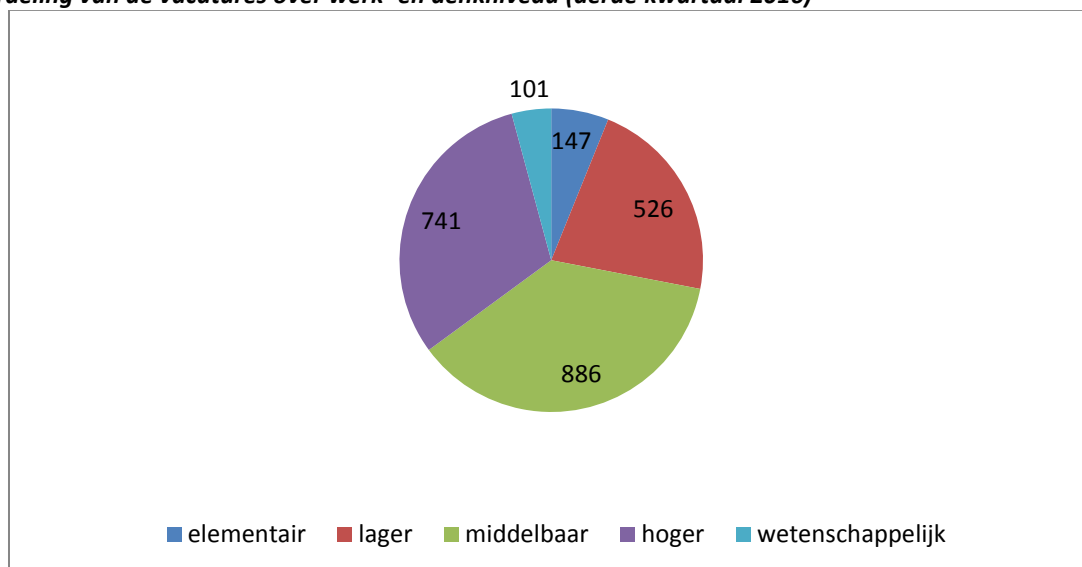
Vakgebied	Niveau					Totaal Q3	Vakgebied %
	Elementair	Lager	MBO	Hoger	WO		
Administratie en klantenservice	0	7	204	39	0	250	10%
Arbeid en maatschappij	0	0	51	124	1	176	7%
Beleid en bestuur	0	0	2	36	8	46	2%
Beveiliging, politie en defensie	0	10	0	0	1	11	0%
Bouw	8	88	54	6	0	156	6%
Communicatie en marketing	0	1	2	49	9	61	3%
Gezondheidszorg en welzijn	0	13	59	50	20	142	6%
Horeca	15	24	15	2	0	56	2%
Informatie-communicatietechnologie	0	0	14	200	0	214	9%
Inkoop en magazijnbeheer	17	24	60	17	0	118	5%
Installatie, reparatie en onderhoud	0	39	151	5	0	195	8%
Kunst, cultuur en media	0	0	5	16	0	21	1%
Landbouw, veeteelt en visserij	0	41	2	0	0	43	2%
Natuur- en milieuwetenschappen	0	0	0	2	4	6	0%
Onderwijs, opleiding en training	0	0	0	65	5	70	3%
Persoonlijke dienstverlening	0	1	1	0	0	2	0%
Productie	10	96	70	11	1	188	8%
Recht	0	0	0	0	9	9	0%
Recreatie, sport en toerisme	0	6	12	0	1	19	1%
Schoonmaak en beheer	31	4	1	1	0	37	2%
Technologie	0	0	25	43	6	74	3%
Verkoop en handel	9	20	154	54	0	237	10%
Vervoer en transport	57	152	2	0	0	211	9%
Verzekeringen en financiën	0	0	2	21	36	59	2%
Totaal Q3	147	526	886	741	101	2401	100%
Niveau %	6%	22%	37%	31%	4%	100%	

De 20 meest gevraagde beroepsgroepen in het derde kwartaal van 2016

Beroepsgroep (top 20)	Aantal Q3	%
Sociaal, maatschappelijk, agogisch werkers	141	5.9%
Programmeurs	123	5.1%
Verkopers	117	4.9%
Monteurs industriële machines	98	4.1%

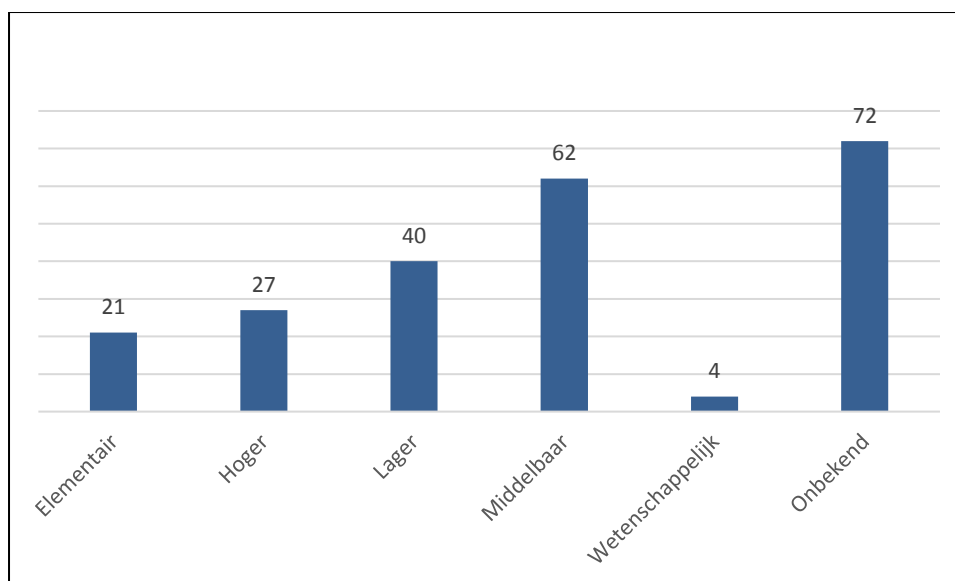
Administratief medewerkers	93	3.9%
Koeriers en bezorgers	67	2.8%
Chauffeurs goederenvervoer	67	2.8%
Samenstellers, -bouwers en monteurs	63	2.6%
Financieel-administratief medewerkers	61	2.5%
Afwerkers bouw	59	2.5%
Medewerkers laden en lossen	56	2.3%
Administratief magazijnmedewerkers	55	2.3%
Uitvoerders en projectleiders bouw	46	1.9%
Systeem- en applicatiebeheerders	38	1.6%
Verpleegkundigen	36	1.5%
Productiemedewerkers	35	1.5%
Monteurs auto's en bedrijfswagens	33	1.4%
Vertegenwoordigers artikelen en producten	31	1.3%
Betonwerkers, bouwvakkers en dakdekkers bouw	30	1.2%
Accountmanagers	30	1.2%
Subtotaal	1279	53.3%
>> overige	1122	46.7%
Totaal	2401	100.0%

Verdeling van de vacatures over werk- en denkniveau (derde kwartaal 2016)



Werk en denkniveau van inwoners steekproef Regio Rijnstreek

De grootste groep van 62 inwoners hebben een middelbaar werk- en denkniveau. Hier zijn tevens de meeste vacatures voor in de Regio Rijnstreek. Inwoners met middelbaar werk –en denkniveau met een loonwaarde-indicatie vanaf 60% met ontwikkelpotentieel betaald werk, kunnen zeer waarschijnlijk met wat ondersteuning, snel aan een vacature gematcht worden. Er zijn 741 vacatures waarvoor hoger niveau gevraagd wordt, in het onderzochte bestand hebben 27 inwoners een hoger werk en denkniveau, dat is 12% van de 226 gediagnosticeerde. In de trends van werk –en denkniveau is er een stijging op alle niveaus te zien, de afgelopen kwartalen, behalve op vacatures waarvoor een laag werk -en denkniveau gevraagd wordt.



Aanbieders van de meeste vacatures in deze regio en periode, opgedeeld in werkgevers die zelf werven en intermediairs

Werkgevers (top 20)	Aantal
Iipse de Bruggen	47
Sandd	32
ActiVite	19
Dirk	18
Kluwer	15
Zeeman	15
Hoogvliet	14
ThuislinQ	14
PostNL	11
Van der Valk hotels	10
DekaMarkt	7
SKDC	7
Wijdezorg	7

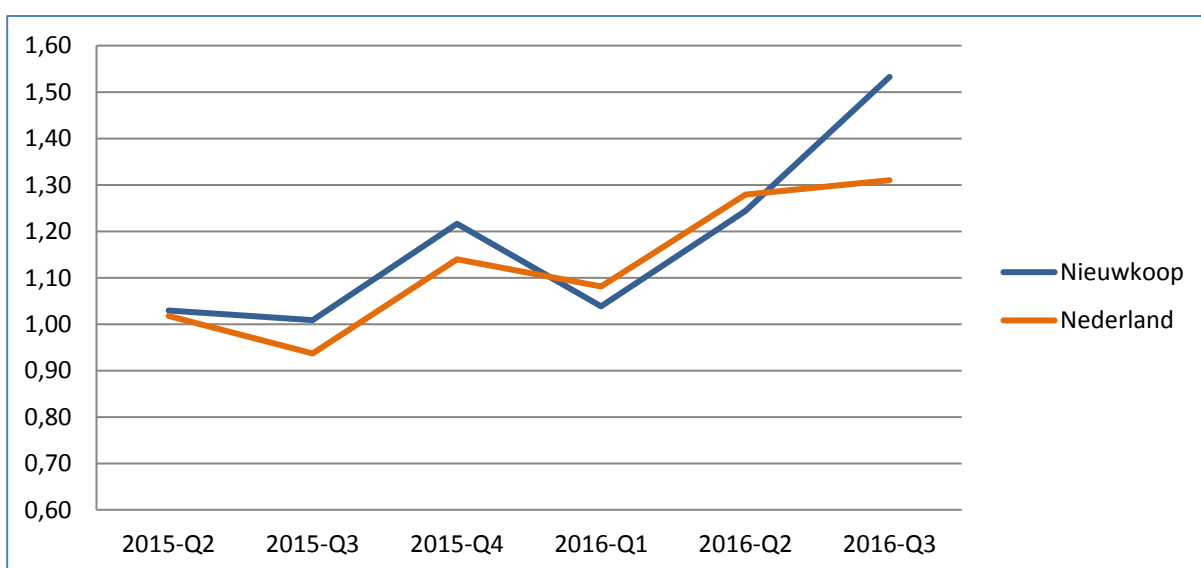
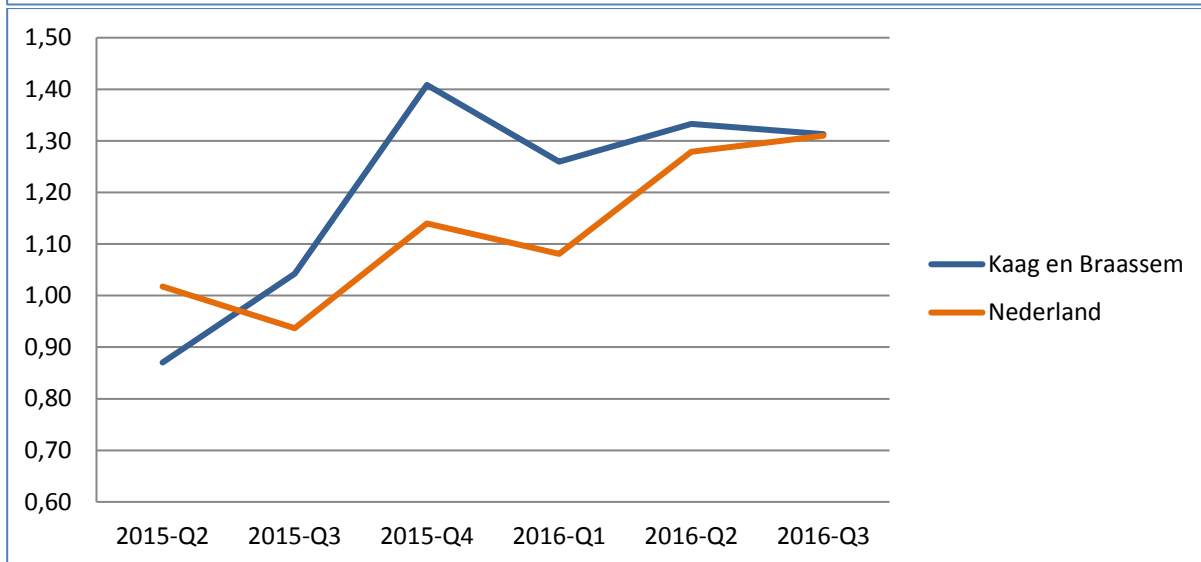
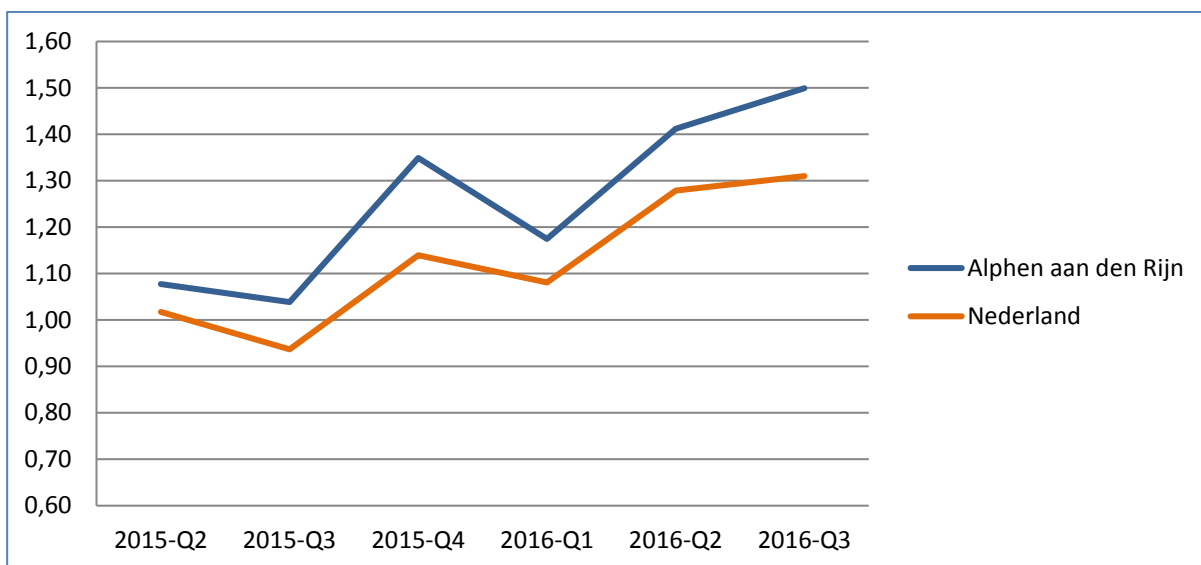
Intermediairs (top 20)	Aantal
Unique Uitzendbureau	90
Randstad	79
Tempo-Team	75
Ruimbaan Uitzendbureau	57
Luba Uitzendbureau	56
Regiodienst	50
Antenna	49
V-nom	45
BAS Netwerk	42
WROEGEL	36
Carrière Uitzendbureau	34
YoungCapital	31
Start People	29

CSG Groene Hart	6	CareerValue	28
Zitmaxx Wonen	6	WR Werving.Selectie.Consultancy	25
Ashram College	5	Rousch	21
B+B Vakmedianet	5	WerkgeversServicepunt Holland Rijnstreek	18
Comandi	5	The School Factory	16
EHFacilitair	5	Synsel Personeelsdiensten	15
Gemiva-SVG Groep	5	Olympia Uitzendbureau	14

Subsectoren	Aantal Q3	%
Holdings (geen financiële), concerndiensten binnen eigen concern en managementadviesing	166	6.9%
Detailhandel (niet in auto's)	137	5.7%
Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)	89	3.7%
Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting	61	2.5%
Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen)	50	2.1%
Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting	48	2.0%
Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadviesing en administratie	46	1.9%
Onderwijs	46	1.9%
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie	37	1.5%
Post en koeriers	32	1.3%
Gezondheidszorg	27	1.1%
Vervoer over land	21	0.9%
Facility management, reiniging en landschapsverzorging	18	0.7%
Architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies; keuring en controle	17	0.7%
Subtotaal	795	33.1%
<i>Arbeidsbemiddeling / onbekend</i>	<i>1046</i>	<i>43.6%</i>
<i>Overige</i>	<i>560</i>	<i>23.3%</i>
Totaal	2401	100%

12.4 Situatie op gemeentelijke arbeidsmarkt

Onderstaande grafieken geven de groei in vacatures weer ten opzichte van de gemiddelde landelijke groei in vacatures.



Onderstaande tabellen geven het aantal vacatures weer in Q3 per vakgebied per gemeente.

Alphen aan den Rijn	Niveau						
Vakgebied	Elementair	Lager	MBO	Hoger	WO	Totaal Q3	Vakgebied %
Administratie en klantenservice	0	7	179	34	0	220	11%
Arbeid en maatschappij	0	0	49	115	1	165	8%
Beleid en bestuur	0	0	2	31	6	39	2%
Beveiliging, politie en defensie	0	10	0	0	1	11	1%
Bouw	7	70	45	5	0	127	6%
Communicatie en marketing	0	1	2	41	9	53	3%
Gezondheidszorg en welzijn	0	10	40	34	19	103	5%
Horeca	11	17	9	2	0	39	2%
Informatie-communicatietechnologie en	0	0	13	184	0	197	10%
Inkoop en magazijnbeheer	12	23	47	9	0	91	5%
Installatie, reparatie en onderhoud	0	28	128	3	0	159	8%
Kunst, cultuur en media	0	0	5	9	0	14	1%
Landbouw, veeteelt en visserij	0	40	2	0	0	42	2%
Natuur- en milieuwetenschappen	0	0	0	2	3	5	0%
Onderwijs, opleiding en training	0	0	0	60	5	65	3%
Persoonlijke dienstverlening	0	0	1	0	0	1	0%
Productie	10	76	57	8	0	151	7%
Recht	0	0	0	0	8	8	0%
Recreatie, sport en toerisme	0	5	9	0	1	15	1%
Schoonmaak en beheer	22	3	1	1	0	27	1%
Technologie	0	0	22	38	5	65	3%
Verkoop en handel	9	12	133	48	0	202	10%
Vervoer en transport	52	113	2	0	0	167	8%
Verzekeringen en financiën	0	0	2	16	33	51	3%
Totaal Q3	123	415	748	640	91	2017	100%
Niveau %	6%	21%	37%	32%	5%	100%	

Kaag en Braassem	Niveau						
Vakgebied	Elementair	Lager	MBO	Hoger	WO	Totaal Q3	Vakgebied %
Administratie en klantenservice	0	0	15	5	0	20	9%
Arbeid en maatschappij	0	0	0	3	0	3	1%
Beleid en bestuur	0	0	0	3	2	5	2%
Bouw	0	5	6	0	0	11	5%
Communicatie en marketing	0	0	0	6	0	6	3%
Gezondheidszorg en welzijn	0	3	10	11	0	24	11%
Horeca	0	6	3	0	0	9	4%
Informatie-communicatietechnologie en	0	0	1	13	0	14	7%
Inkoop en magazijnbeheer	1	0	7	0	0	8	4%

Installatie, reparatie en onderhoud	0	11	16	0	0	27	13%
Landbouw, veeteelt en visserij	0	1	0	0	0	1	0%
Onderwijs, opleiding en training	0	0	0	3	0	3	1%
Productie	0	8	10	3	0	21	10%
Recreatie, sport en toerisme	0	0	1	0	0	1	0%
Schoonmaak en beheer	4	1	0	0	0	5	2%
Technologie	0	0	3	3	0	6	3%
Verkoop en handel	0	3	9	2	0	14	7%
Vervoer en transport	4	24	0	0	0	28	13%
Verzekeringen en financiën	0	0	0	2	3	5	2%
Totaal Q3	9	62	81	54	5	211	100%
Niveau %	4%	29%	38%	26%	2%	100%	

Nieuwkoop	Niveau						
Vakgebied	Elementair	Lager	MBO	Hoger	WO	Totaal Q3	Vakgebied %
Administratie en klantenservice	0	0	10	0	0	10	6%
Arbeid en maatschappij	0	0	2	6	0	8	5%
Beleid en bestuur	0	0	0	2	0	2	1%
Bouw	1	13	3	1	0	18	10%
Communicatie en marketing	0	0	0	2	0	2	1%
Gezondheidszorg en welzijn	0	0	9	5	1	15	9%
Horeca	4	1	3	0	0	8	5%
Informatie-communicatietechnologie	0	0	0	3	0	3	2%
Inkoop en magazijnbeheer	4	1	6	8	0	19	11%
Installatie, reparatie en onderhoud	0	0	7	2	0	9	5%
Kunst, cultuur en media	0	0	0	7	0	7	4%
Natuur- en milieuwetenschappen	0	0	0	0	1	1	1%
Onderwijs, opleiding en training	0	0	0	2	0	2	1%
Persoonlijke dienstverlening	0	1	0	0	0	1	1%
Productie	0	12	3	0	1	16	9%
Recht	0	0	0	0	1	1	1%
Recreatie, sport en toerisme	0	1	2	0	0	3	2%
Schoonmaak en beheer	5	0	0	0	0	5	3%
Technologie	0	0	0	2	1	3	2%
Verkoop en handel	0	5	12	4	0	21	12%
Vervoer en transport	1	15	0	0	0	16	9%
Verzekeringen en financiën	0	0	0	3	0	3	2%
Totaal Q3	14	34	57	44	5	173	100%
Niveau %	8%	20%	33%	25%	3%	100%	

Onderstaande tabellen geven de beroepsgroep top 20 weer per gemeente.

Alphen aan den Rijn		
Beroepsgroep (top 20)	Aantal Q3	%
Sociaal, maatschappelijk, agogisch werkers	134	6.6%
Programmeurs	113	5.6%
Verkopers	96	4.8%
Monteurs industriële machines	86	4.3%
Administratief medewerkers	76	3.8%
Chauffeurs goederenvervoer	58	2.9%
Financieel-administratief medewerkers	54	2.7%
Samenstellers, -bouwers en monteurs	54	2.7%
Medewerkers laden en lossen	51	2.5%
Afwerkers bouw	50	2.5%
Administratief magazijnmedewerkers	44	2.2%
Koeriers en bezorgers	40	2.0%
Uitvoerders en projectleiders bouw	39	1.9%
Systeem- en applicatiebeheerders	37	1.8%
Consultants en specialisten IT	29	1.4%
Vertegenwoordigers artikelen en producten	28	1.4%
Accountmanagers	27	1.3%
Personeel en arbeid deskundigen	26	1.3%
Productiemedewerkers	26	1.3%
Agrarisch medewerkers	25	1.2%
Subtotaal	1093	54.2%
>> overige	924	45.8%
Totaal	2017	100.0%

Kaag en Braassem		
Beroepsgroep (top 20)	Aantal Q3	%
Koeriers en bezorgers	16	7.6%
Verkopers	11	5.2%
Administratief medewerkers	10	4.7%
Monteurs industriële machines	10	4.7%
Verpleegkundigen	9	4.3%
Koks en andere voedselbereiders	8	3.8%
Programmeurs	8	3.8%
Monteurs auto's en bedrijfswagens	7	3.3%
Samenstellers, -bouwers en monteurs	7	3.3%
Administratief magazijnmedewerkers	6	2.8%
Managers communicatie en marketing	6	2.8%
Verzorgenden	6	2.8%
Financieel-administratief medewerkers	5	2.4%
Hoofden administratie en klantenservice	5	2.4%
Chauffeurs goederenvervoer	5	2.4%

Installateurs en loodgieters bouw	4	1.9%
Machinaal houtbewerkers	4	1.9%
Managers productie	4	1.9%
Medewerkers laden en lossen	4	1.9%
Hoofden automatisering	3	1.4%
Subtotaal	138	65.4%
>> overige	73	34.6%
Totaal	211	100.0%

Nieuwkoop		
Beroepsgroep (top 20)	Aantal Q3	%
Koeriers en bezorgers	11	6.4%
Verkopers	10	5.8%
Hoofden inkoop en magazijnbeheer	8	4.6%
Afwerkers bouw	7	4.0%
Administratief medewerkers	7	4.0%
Productiemedewerkers	7	4.0%
Sociaal, maatschappelijk, agogisch werkers	7	4.0%
Administratief magazijnmedewerkers	5	2.9%
Betonwerkers, bouwvakkers en dakdekkers bouw	5	2.9%
Hulpen gezondheidszorg en welzijn	5	2.9%
Chauffeurs goederenvervoer	4	2.3%
Koks en andere voedselbereiders	4	2.3%
Magazijnmedewerkers en vakkenvullers	4	2.3%
Medewerkers bediening	4	2.3%
Schoonmakers interieurverzorging	4	2.3%
Uitvoerders en projectleiders bouw	4	2.3%
Verpleegkundigen	4	2.3%
Illustrators en vormgevers (2d)	3	1.7%
Journalisten en redacteurs	3	1.7%
Managers verkoop	3	1.7%
Subtotaal	109	63.0%
>> overige	64	37.0%
Totaal	173	100.0%

12.5 Landelijke overzichten

Onderstaande tabel geeft het landelijke aantal vacatures per vakgebied en opleidingsniveau weer.

	Niveau						
Vakgebied	Basis	Lager	MBO	Hoger	WO	Totaal Q3	Vakgebied %
Administratie en klantenservice	78	1868	43725	7082	30	52783	13%

Arbeid en maatschappij	0	0	1367	9804	84	11255	3%
Beleid en bestuur	0	0	306	12130	2335	14771	4%
Beveiliging, politie en defensie	11	1299	711	90	34	2145	1%
Bouw	1325	15886	8171	1404	0	26786	7%
Communicatie en marketing	12	1061	338	7912	829	10152	3%
Gezondheidszorg en welzijn	14	1525	10546	10383	5450	27918	7%
Horeca	4879	2206	2661	623	0	10369	3%
ICT	0	0	2843	38884	341	42068	10%
Inkoop en magazijnbeheer	1085	3839	9850	3254	0	18028	4%
Installatie, reparatie en onderhoud	1	6065	23439	671	0	30176	8%
Kunst, cultuur en media	58	172	818	3050	35	4133	1%
Landbouw, veeteelt en visserij	7	2732	375	262	242	3618	1%
Natuur- en milieuwetenschappen	0	0	587	555	630	1772	0%
Onderwijs, opleiding en training	0	1	489	7356	1869	9715	2%
Persoonlijke dienstverlening	6	110	562	10	0	688	0%
Productie	1041	21138	12008	994	542	35723	9%
Recht	0	0	151	519	1615	2285	1%
Recreatie, sport en toerisme	14	436	976	25	8	1459	0%
Schoonmaak en beheer	6956	1279	290	200	0	8725	2%
Technologie	0	11	5607	12781	3990	22389	6%
Verkoop en handel	446	1520	18201	12130	0	32297	8%
Vervoer en transport	7899	12240	715	139	24	21017	5%
Verzekeringen & financiën	0	0	1737	3949	6243	11929	3%
Totaal Q3	23832	73388	146473	134207	24301	402201	100%
Niveau %	6%	18%	36%	33%	6%	100%	

Onderstaande tabel geeft de landelijke top 20 beroepsgroepen weer.

Beroepsgroep (top 20)	Aantal Q3	%
Programmeurs	20840	10.7%
Administratief medewerkers	15092	7.7%
Monteurs industriële machines	14666	7.5%
Medewerkers klantenservice	12032	6.2%
Verkopers	11524	5.9%
Financieel-administratief medewerkers	10713	5.5%
Afwerkers bouw	9683	5.0%
Productiemedewerkers	9581	4.9%
Samenstellers, -bouwers en monteurs	9151	4.7%
Accountmanagers	8374	4.3%
Administratief magazijnmedewerkers	8328	4.3%
Verpleegkundigen	8215	4.2%
Algemeen directeuren	8110	4.2%

Medewerkers laden en lossen	7991	4.1%
Systeem- en applicatiebeheerders	7882	4.0%
Uitvoerders en projectleiders bouw	7626	3.9%
Personeel en arbeid deskundigen	6542	3.4%
Consultants en specialisten IT	6467	3.3%
Chauffeurs goederenvervoer	6454	3.3%
Ingenieurs, constructeurs en technici elektro	5723	2.9%
Subtotaal	194994	48.48%
>> overige	207207	51.52%
Totaal	402201	100.00%

13 Bijlage: begrippenoverzicht

In dit document worden begrippen en vaktermen gebruikt. Voor de volledigheid verduidelijken wij een aantal begrippen en termen.

- Arbeidspotentieel: De potentie die iemand heeft op de arbeidsmarkt.
- Ontwikkelpotentieel: De potentie die iemand heeft om binnen een jaar op de participatietrede door te stromen/ontwikkelen.
- Loonwaarde-indicatie: De verwachte startloonwaarde van een persoon, die zich op de reguliere arbeidsmarkt gaat begeven.
- Verdien capaciteit: Het verdienvermogen in een reguliere baan, in dit rapport uitgedrukt in loonwaarde-indicatie.
- Participatietrede: OP welke trede iemand zich bevindt op de participatieladder, de mate van participatie in de maatschappij.
- Adviesprofiel: Het vervolg advies dat SZeebra geeft over inwoners.
- Leefgebieden: leefgebieden zijn, maatschappij, gezondheid, wonen & financiën, gezin & omgeving en sociaal functioneren.