



Utrecht University

*Verwey-
Jonker*
Instituut

Samen aan het Werk

**Een onderzoek naar het generiek arbeidsmarktbeleid in de
gemeente Enschede vanuit het oogpunt van werkgevers**

Lisa Middendorp
Studentnummer: 6142974

Academisch jaar: 2017-2018
Datum: 29 juni 2018

Bestuur en Beleid
Vak: Masterthesis

Begeleider: Barbara Vis
Tweede Lezer: Thomas Schillemans

Inhoud

Voorwoord	4
Samenvatting.....	5
1. Inleiding	6
1.1 Probleemstelling	6
1.2 Doelstelling en vraagstelling	7
1.3 Relevantie	8
1.4 Leeswijzer	9
2. Context arbeidsmarktbeleid	10
2.1 Ontwikkelingen verzorgingsstaat	10
2.2 Uitvoering actief arbeidsmarktbeleid	10
2.3 Arbeidsparticipatie niet-westerse migranten.....	11
2.4 Context van generiekbeleid	13
2.5 Slot.....	14
3. Verwachtingen arbeidsmarktbeleid	15
3.1 Eigen verantwoordelijkheid.....	15
3.2 Generiek beleid.....	16
3.3 Rol werkgevers bij vormgeven arbeidsmarktbeleid.....	17
3.4 Rol werkgevers bij implementatie arbeidsmarktbeleid	18
3.5 Beoordelen effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid	19
3.6 Slot.....	20
4. Methoden.....	22
4.1 Onderzoeksdesign.....	22
4.2 Onderzoekstechnieken	23
4.3 Betrouwbaarheid en Validiteit.....	25
5. Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak	27
5.1 Basiselementen EAA	27
5.2 Doelstellingen EAA.....	28
5.3 Instrumenten EAA.....	29
5.4 Arbeidsmarkt regio Twente.....	30
5.5 EAA volgens werkgevers.....	30
5.6 Slot.....	31
6. Invloed van arbeidsaanpak op praktijk werkgevers	32
6.1 Samenwerking tussen gemeente en werkgevers.....	32
6.2 Verwachtingen	33

6.3 Invloed EAA op handelen werkgevers.....	38
6.4 Slot.....	39
7. Toekomst generieke arbeidsaanpak	41
7.1 Blik op huidige situatie en toekomst	41
7.2 Aandachtspunten voor de gemeente Enschede	42
7.3 Overkoepelende wensen werkgevers	43
7.4 Slot.....	48
8. Conclusies en aanbevelingen.....	49
8.1 Antwoord deelvragen.....	49
8.2 Antwoord hoofdvraag.....	50
8.3 Sterke en zwakke punten onderzoek	51
8.4 Opbrengst voor de praktijk	51
8.5 Opbrengst voor de wetenschap.....	51
8.6 Aanbevelingen	52
Bibliografie	53
Bijlage 1	58
Overzicht documenten.....	
Bijlage 2	59
Overzicht respondenten.....	
Bijlage 3.....	60
Toestemmingsverklaring (informed consent)	
Bijlage 4.....	61
Interviewvragen	
Bijlage 5.....	64
Overzicht codes	
Bijlage 6.....	65
Overzicht instrumenten EAA.....	
Bijlage 7	68
Arbeidsmarktregio's Nederland	

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterscriptie waarmee ik mijn master bestuur en beleid aan de Universiteit Utrecht afrond. Ik ben in september de master aan de USBO gestart, omdat ik behoefte had aan meer praktijk naast wetenschappelijke theorieën. Ik heb tijdens de master onder andere ervaren hoe het is om manager te zijn en een advies te schrijven. Tijdens mijn stage bij het Verwey Jonker Instituut en het schrijven van mijn scriptie heb ik geleerd wetenschappelijk onderzoek te koppelen aan de praktijk. Ik heb dit onderzoek met veel plezier gedaan en veel geleerd op academisch en op persoonlijk vlak. Ik kijk ernaar uit om in september aan de slag te gaan als bestuurskundige bij de Dienst Gezondheid en Jeugd.

Ik wil daarom allereerst mijn begeleider aan de Universiteit Utrecht, Barbara Vis bedanken voor het meedenken en sparren over de juiste richting. Daarnaast wil ik mijn stagebegeleider van het Verwey Jonker Instituut, Marian van der Klein bedanken voor haar tips op professioneel gebied. Uiteraard gaat een groot dankwoord uit naar de gemeente Enschede en respondenten die hun tijd beschikbaar stelden om mijn vragen te beantwoorden. Zonder deze input had mijn onderzoek niet kunnen bestaan. Ook bedank ik mijn studiegenoten Maurid Darwish en Lieke Brand voor hun input en steun. Tot slot wil ik mijn zus Maren Middendorp bedanken voor haar gastvrijheid en gezelligheid in Enschede.

Lisa Middendorp,

Amsterdam, 29 juni 2018

Samenvatting

Doel van dit onderzoek waarvan hier verslag wordt gedaan, is om inzicht te krijgen in welke mate de generieke arbeidsaanpak van niet-westerse migranten van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers in Arbeidsregio Twente. Er is gekozen om dit onderzoek af te bakenen naar de gemeente Enschede, omdat zij een generiek arbeidsmarktbeleid kennen, een variatie in culturele achtergronden van werkzoekenden en de onderzoeker toegang heeft tot de werkgevers in regio Twente door werkzaamheden bij het Verwey Jonker Instituut. Voor de gemeente Enschede kan dit onderzoek een mogelijkheid zijn om inzicht te verkrijgen in hoe de generieke arbeidsmarktaanpak aansluit bij de praktijk van werkgevers om te bepalen of het beleid voldoende aansluit en om indien nodig het arbeidsmarktbeleid aan te passen. Daarnaast laat dit onderzoek zien dat er weinig wetenschappelijke literatuur bekend is over hoe de praktijk van werkgevers aansluit bij een generieke aanpak. Dit onderzoek geeft inzicht in welke factoren volgens werkgevers van belang zijn bij actief arbeidsmarktbeleid.

Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van twee kwalitatieve onderzoeksmethoden: documentanalyse en interviews. Er zijn twaalf interviews gehouden met verschillende werkgevers in Enschede. Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen varieerde de respondenten in: grootte van bedrijf, aandeel niet-westerse migranten in dienst, sector en het bezitten van het Werkpakt keurmerk. Daarnaast zijn er verschillende documenten van de gemeente Enschede, Werkplein Twente en websites van werkgevers (respondenten) geanalyseerd.

De praktijk van werkgevers is beoordeeld aan de hand van de vijf verwachtingen. Deze verwachtingen gaan over de toenemende eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden, de aandacht voor specifieke gevallen in generiek beleid, de rol van werkgevers bij het vormgeven van arbeidsmarktbeleid, de rol van werkgevers bij de implementatie van arbeidsmarktbeleid en de effectiviteit van het beleid volgens werkgevers wat invloed heeft op de inhoud en aard van verbeteringen van het arbeidsmarktbeleid.

Uit de resultaten wordt duidelijk dat de gemeente Enschede in haar beleid aandacht heeft voor werkgevers. De werkgevers hebben hierdoor een beeld van het arbeidsmarktbeleid en zijn over het algemeen positief over de korte lijntjes en het snelle contact, de aandacht voor specifieke gevallen waardoor er een goede match ontstaat tussen werkgever en werkzoekende, de ruimte die de gemeente Enschede biedt aan feedback en wanneer de gemeente Enschede zich flexibel opstelt, door mee te denken met de werkgever en uitzonderingen te maken om aan te kunnen sluiten bij de wensen van de werkgever.

Tot slot de aanbevelingen voor de gemeente Enschede om het arbeidsmarktbeleid beter aan te sluiten bij de wensen van werkgevers, om op deze manier meer mensen aan werk te helpen. De aanbevelingen bestaan uit de volgende aandachtspunten: het bieden van ondersteuning aan de werkzoekende wanneer zij bij de werkgever in dienst zijn, aandacht voor niet-westerse migranten, aandacht voor economische ontwikkelingen om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers en het investeren in onderwijs.

1. Inleiding

'Doorzetters met dromen' is een campagne van Werkplein Twente, een samenwerkingsverband tussen verschillende Twentse gemeenten waaronder Enschede, met als doel werkgevers te informeren over de kansen die er zijn als ze doorzetters aan een baan helpen (RtV Oost, 2017). 'Doorzetters' zijn mensen die vanwege een verstandelijke of lichamelijke beperking een flinke afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Het doel van het Werkplein is om te laten zien dat mensen met een beperking wel degelijk iets kunnen toevoegen aan een bedrijf (RtV Oost, 2017). Het Werkplein zoekt met deze campagne de verbinding met werkgevers om werkzoekende te helpen aan een baan. Deze casus laat zien dat werkgevers en gemeenten samenwerken in het toeleiden van werkzoekende naar werk. Er kunnen aan de hand van deze casus de volgende vragen worden gesteld: Wat is de samenwerking tussen werkgevers en de gemeenten? Wat vinden werkgevers van deze aanpak? Antwoorden op deze vragen worden in dit onderzoek besproken.

In dit hoofdstuk wordt het onderzoek ingeleid. In paragraaf 1.1 wordt de probleemstelling besproken, in paragraaf 1.2 de doelstelling in vraagstelling, in paragraaf 1.3 de relevantie en tot slot in paragraaf 1.4 de leeswijzer.

1.1 Probleemstelling

De vraag die in het onderzoek centraal staat is: *"In welke mate sluit de generieke arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede aan bij de praktijk van werkgevers in arbeidsregio Twente?"* Generiek arbeidsmarktbeleid betreft een aanpak gericht op alle werkzoekenden, er is dus geen bijzondere aandacht voor specifieke groepen zoals mensen met een niet-westerse achtergrond of jongeren (Koning, Vogels, De Lange, 2016). De inzet van generiekbeleid in plaats van doelgroepenbeleid zichtbaar in het hele land (Klaver, Odé, Smit & Witkamp 2016; Ham en Van der Meer 2012). Het onderscheid dat wel wordt gemaakt in de gemeente Enschede betreft de afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente Enschede onderscheidt een groep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, dit zijn mensen die binnen twee jaar uitzicht hebben op een baan en een groep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, die in meer dan twee jaar uitzicht hebben op een baan (Gemeente Enschede, 2017). De generieke arbeidsaanpak is in Enschede een vorm van actief arbeidsmarktbeleid (Gemeente Enschede, 2017). Actief arbeidsmarktbeleid is beleid dat gericht is op het verbeteren van de toegang van werklozen tot de arbeidsmarkt en banen, op baan gerelateerde vaardigheden en op het functioneren van de arbeidsmarkt (Vogels & Van Trier, 2003).

Het onderzoek gaat op zoek naar in welke mate de generieke arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers. De definitie die in dit onderzoek wordt gehanteerd voor de praktijk van werkgevers betreft de mate waarin het generieke arbeidsmarktbeleid aansluit bij de wensen en behoefte van werkgevers. Hier is in de literatuur nog weinig over bekend en er is vanuit het werkveld wel vraag naar (ZonMw, 2017). Dit onderzoek probeert door middel van nieuwe inzichten over de aansluiting van de praktijk van werkgevers bij de generieke arbeidsaanpak voor niet-westerse

migranten een bijdrage te leveren aan de wetenschap, Deze nieuwe inzichten gaan over factoren die volgens werkgevers relevant zijn bij arbeidsmarktbeleid om (niet-westerse migranten) werkzoekenden naar werk toe te leiden. Het oogpunt van werkgevers is relevant, gezien de grote rol van werkgevers bij het vinden van werk. Deze grote rol voor werkgevers ziet ook de gemeente Enschede. Eén van de vier basiselementen van de arbeidsaanpak van de gemeente Enschede is het leggen en behouden van contacten met werkgevers. Dit doen ze onder andere door werkgevers die zich onderscheiden door sociaal ondernemerschap het 'Werkpakt'-keurmerk uit te reiken (Gemeente Enschede, 2015). Er geldt namelijk dat er zonder werkgevers geen werk is (Van der Aa, & Van Berkel, 2017). Het onderzoek richt zich daarbij specifiek op de gemeente Enschede, omdat zij een generiek arbeidsmarktbeleid kennen, een variatie in culturele achtergronden van werkzoekenden en de onderzoeker toegang heeft tot de werkgevers in regio Twente door werkzaamheden bij het Verwey Jonker Instituut. Enschede is een multiculturele stad (Gemeente Enschede, 2008). Zestien procent van de bevolking is van niet-westerse afkomst (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Personen met een niet-westerse migratieachtergrond komen uit een land in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije (Centraal Bureau voor de Statistiek, Z.D.)¹. De groep werkzoekenden met een niet-westerse achtergrond is relatief gezien veel groter, maar liefst 43 % van de werkzoekenden in Enschede kent een niet-westerse migratie achtergrond (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Enschede is niet de enige gemeente in Nederland waar relatief veel mensen met een niet-westerse achtergrond in de bijstand zitten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018). De uitkomsten van het onderzoek kunnen daarom ook relevant zijn voor andere gemeenten in Nederland. Dit geldt in het bijzonder voor gemeenten in Regio Twente, zoals Almelo en Hengelo, aangezien zij dezelfde werkgevers kennen.

1.2 Doelstelling en vraagstelling

Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in welke mate de generieke aanpak voor niet-westerse migranten van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers in Arbeidsregio Twente. Door dit inzicht kan worden bepaald of de generieke arbeidsaanpak aanpassing nodig heeft om meer niet-westerse migranten naar werk te begeleiden. Wanneer je zicht hebt op hoe werkgevers tegenover het huidige arbeidsmarktbeleid staan, biedt dit input voor mogelijke verbeteringen van de huidige arbeidsaanpak of is dit een reden om als best practice te verspreiden onder andere gemeenten

Hoofdvraag:

In welke mate sluit de generieke arbeidsmarkt aanpak van de gemeente Enschede aan bij de praktijk van de werkgevers in Arbeidsregio Twente?

De hoofdvraag kan worden uitgewerkt in drie deelvragen.

Deelvragen:

1. Wat houdt de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede in?

¹ Op grond van sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden personen met een migratieachtergrond uit Indonesië en Japan tot de westerse migratieachtergrond gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin (Centraal Bureau Statistiek, Z.D.)

2. In welke mate heeft de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede invloed op de praktijk van de werkgevers in Arbeidsregio Twente bij de toeleiding van niet-westerse migranten naar werk?
3. Hoe kan de generieke arbeidsaanpak volgens werkgevers in Arbeidsregio Twente worden verbeterd?

De eerste deelvraag maakt inzichtelijk wat de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede is. In de tweede deelvraag wordt ingegaan op wat de invloed is van het beleid van de gemeente Enschede in de praktijk voor werkgevers. Tot slot wordt er in de derde deelvraag door middel van antwoorden op de eerste twee deelvragen aandacht besteed aan mogelijke verbeterpunten voor het beleid. Door deze drie deelvragen te beantwoorden kan inzicht gegeven worden in hoe het generieke beleid aansluit bij de praktijk van werkgevers voor niet-westerse migranten.

1.3 Relevantie

De relevantie van dit onderzoek is tweeledig. Ten eerste is er sprake van een maatschappelijke relevantie en ten tweede een wetenschappelijke relevantie. De maatschappelijke relevantie geldt in het bijzonder voor de gemeente Enschede. Voor de gemeente Enschede kan dit onderzoek inzicht geven in hoe de generieke arbeidsaanpak aansluit bij de praktijk van werkgevers. Met dit inzicht kan de gemeente waar nodig de arbeidsaanpak aanpassen, dat mogelijk bijdraagt aan een daling van het aantal niet-westerse migranten in de bijstand in de gemeente Enschede. Voor niet-westerse migranten kan dit onderzoek de kans op het vinden van een baan vergroten. De gemeente Enschede wil meer mensen aan het werk helpen en de resultaten van het onderzoek kunnen hier waardevol in zijn.

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek betreft een nieuw inzicht in hoe de praktijk van werkgevers aansluit bij de generieke arbeidsaanpak voor niet-westerse migranten. De literatuur suggereert dat beleidsmedewerkers en klantmanagers van gemeenten voldoende ruimte ervaren om in te spelen op de behoefte van niet-westerse migranten (Huijink & Andriessen, 2016). Toch blijkt uit onderzoek dat de arbeidsparticipatie onder niet-westerse migranten lager ligt dan onder mensen met een westerse achtergrond (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016). In het proces waarin niet-westerse migranten door gemeenten begeleid worden naar werk, spelen werkgevers een grote rol. Zonder werkgevers geen werk. Werkgevers zijn de 'poortwachters' naar de arbeidsmarkt (Van der Aa, & Van Berkel, 2017). Het al vroeg in contact brengen van een werkzoekende met een werkgever, biedt een werkgever zicht op iemands mogelijkheden (Van der Aa, Van Dijk, Molegraaf, & Lohman, 2016). Verbinding tussen werkzoekende en werkgever biedt daarnaast kansen voor individuele ontwikkeling in een richting die aansluit bij de vraag van werkgevers (Van der Aa, & Van Berkel, 2017). Wanneer een werkzoekende aansluit op de vraag van werkgevers, wordt de kans op het vinden van een baan vergroot. Gezien de poortwachtersfunctie van werkgevers en het belang van verbinding tussen werkgever en werkzoekende vormen werkgevers een belangrijke speler in het begeleiden van werkzoekenden naar werk.

In de literatuur is dus wel bekend hoe de gemeenteambtenaren aankijken tegen het generieke arbeidsmarktbeleid voor niet-westerse migranten, maar niet hoe de praktijk van werkgevers zich verhoudt tot een generieke aanpak. Gezien de belangrijke functie van werkgevers in het toeleiden van werkzoekenden naar werk is dit perspectief wel relevant. Door inzicht te verkrijgen in welke mate de generieke aanpak aansluit bij de praktijk van werkgevers kan een nieuw inzicht worden verkregen in de factoren die volgens werkgevers van belang zijn bij een generieke arbeidsmarktaanpak. Deze factoren van werkgevers doen er toe aangezien werkgevers de mensen zijn die de werkzoekende een baan aan kunnen bieden. De factoren die volgens werkgevers van belang zijn voor arbeidsmarktbeleid kunnen bijdragen aan de theorie over arbeidsmarktbeleid.

De gemeente Enschede geeft haar arbeidsmarktbeleid generiek vorm voor de werkzoekenden in Enschede. Dit generieke beleid geldt niet voor de werkzoekenden in andere steden in Nederland. Iedere gemeente geeft haar eigen arbeidsmarktbeleid vorm op een manier die past bij de gemeente (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016; Adelmeijer, Schenderlingen, Heekelaar, Oostveen & Beerepoot, 2015). Het vormgeven van beleid op gemeente niveau gebeurt niet alleen op het gebied van arbeid, dit gebeurt ook op andere terreinen van sociaal beleid zoals de WMO. De WMO is gedecentraliseerd (Van der Veer, Schalk & Gilsing, 2011). Over deze decentralisatie en het organiseren van passende zorg dicht bij de burger is veel geschreven. De WMO kent veel persoonsgerichte maatwerk benadering (Van der Veer, Schalk & Gilsing, 2011). Op het gebied van generiek arbeidsmarktbeleid in één specifieke stad is nog niet veel bekend. Dit geldt in het bijzonder voor het perspectief van de werkgevers op het arbeidsmarktbeleid. In dit onderzoek wordt er geprobeerd inzicht te verkrijgen in hoe het generieke arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede uitpakt voor de werkgevers in de regio.

1.4 Leeswijzer

De opbouw van deze scriptie heeft als doel de bevindingen en achterliggende keuzes te rapporteren. Elk hoofdstuk werkt toe naar een conclusie, die antwoord geeft op de hoofdvraag. In het volgende hoofdstuk wordt de context geschetst van het arbeidsmarktbeleid waarbinnen het onderzoek plaatsvindt. In hoofdstuk drie volgt literatuur ten aanzien van verwachtingen over arbeidsmarktbeleid. In hoofdstuk vier wordt de gebruikte onderzoeksmethoden toegelicht. In de daarop volgende drie hoofdstukken worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd. In hoofdstuk vijf wordt de Enschedese Arbeidsaanpak besproken. De gemeente Enschede heeft in haar beleid aandacht voor de werkgever gezien de belangrijke rol van werkgevers bij het toeleiden van werkzoekenden naar werk. In hoofdstuk zes wordt ingegaan op de invloed van de arbeidsaanpak op de praktijk van werkgevers. Hier wordt duidelijk dat de arbeidsaanpak van de gemeente Enschede invloed heeft op de mate van samenwerking met werkgevers. In hoofdstuk zeven wordt de toekomst van de generieke arbeidsaanpak besproken. Wat werkt wel volgens werkgevers en wat werkt niet? Na de onderzoeksresultaten wordt in hoofdstuk acht; de conclusie, antwoord gegeven op de hoofdvraag. Er wordt afgesloten met een discussie waarin wordt gereflecteerd op de aanpak en het proces en er worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

2. Context arbeidsmarktbeleid

In dit hoofdstuk wordt de context geschetst van het arbeidsmarktbeleid waarbinnen het onderzoek plaatsvindt. In paragraaf 2.1 worden er ontwikkelingen in de verzorgingsstaat besproken, in paragraaf 2.2 de uitvoering van actief arbeidsmarkt behandelt, in paragraaf 2.3 de arbeidsparticipatie van niet-westerse migranten, in paragraaf 2.4 de context van generiek beleid en in paragraaf 2.5 het slot.

2.1 Ontwikkelingen verzorgingsstaat

De verzorgingsstaat is onderhevig aan continue verandering (Gilbert, 2002). In Nederland werd in het midden van de jaren zeventig gedacht dat de verzorgingsstaat nagenoeg af was (De Gier, 2007). Op dat moment was er sprake van vrijwel volledige wettelijke dekking door collectieve bescherming van inkomens- en gezondheidsrisico's in de samenleving. Door een aantal ontwikkelingen zoals vergrijzing, individualisering en immigratie bleek de verzorgingsstaat minder passend dan van te voren gedacht (Kremer, 2013; De Gier, 2007). Mede door deze ontwikkeling heeft de Nederlandse verzorgingsstaat in de jaren negentig een omslag gemaakt van een overwegend passieve inkomen herverdelende verzorgingsstaat naar een meer activerende verzorgingsstaat (De Gier, 2007).

De ontwikkeling in de verzorgingsstaat zie je ook terug in het arbeidsmarktbeleid in Nederland, namelijk een ontwikkeling van een focus op passief arbeidsmarktbeleid naar een focus op actief arbeidsmarktbeleid (Vogels & van Trier, 2003). Het passieve arbeidsmarktbeleid betreft de verstrekking van werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de uitkeringen voor vervroegde uittreding (Vogels & van Trier, 2003). Actief arbeidsmarktbeleid is gericht op het verbeteren van de toegang van werklozen tot de arbeidsmarkt en banen, op baan gerelateerde vaardigheden en op het functioneren van de arbeidsmarkt (Vogels & van Trier, 2003). Het functioneren van de arbeidsmarkt heeft betrekking op de uitgaven van inkomensoverdrachten, dit zijn werkloosheidsuitkeringen en pensioenen (Grubb & Maritn, 2001). Overheden kunnen verschillende typen actief arbeidsmarktbeleid inzetten zoals arbeidsbemiddeling gericht op het verbeteren van het zoeken naar werk, het stimuleren van zoekinspanningen met bijvoorbeeld uitkeringssancties, loonkostensubsidies om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een werkzoekende in dienst te nemen, trainingen en scholingen en het creëren van gesubsidieerde banen (Van Vliet, 2016). Deze vormen van actief arbeidsmarktbeleid worden in toenemende mate ingezet in Nederlandse gemeenten (Centraal Planbureau, 2016). In dit onderzoek wordt er gekeken naar hoe het actief arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede met bijbehorende instrumenten aansluit bij de praktijk van werkgevers.

2.2 Uitvoering actief arbeidsmarktbeleid

De uitvoering van actief arbeidsmarktbeleid in Nederland voor mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet en voor werkzoekenden zonder recht op uitkering is belegd bij gemeenten (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016; Adelmeijer, Schenderlingen, Heekelaar, Oostveen & Beerepoot, 2015). Het doel van een actief arbeidsmarktbeleid is om werkzoekenden en andere kansarme groepen van de

bevolking aan het werk te helpen en aan een baan. Dit vereist in het bijzonder: ervoor zorgen dat mensen de motivatie en prikkels hebben om werk te zoeken, hun inzetbaarheid vergroten en hen helpen bij het vinden van een baan, uitbreiding van de werkgelegenheid voor werkzoekenden en mensen buiten de beroepsbevolking en het beheren van de implementatie van het actief arbeidsmarktbeleid via efficiënte arbeidsmarktregelingen (OECD, Z.D.).

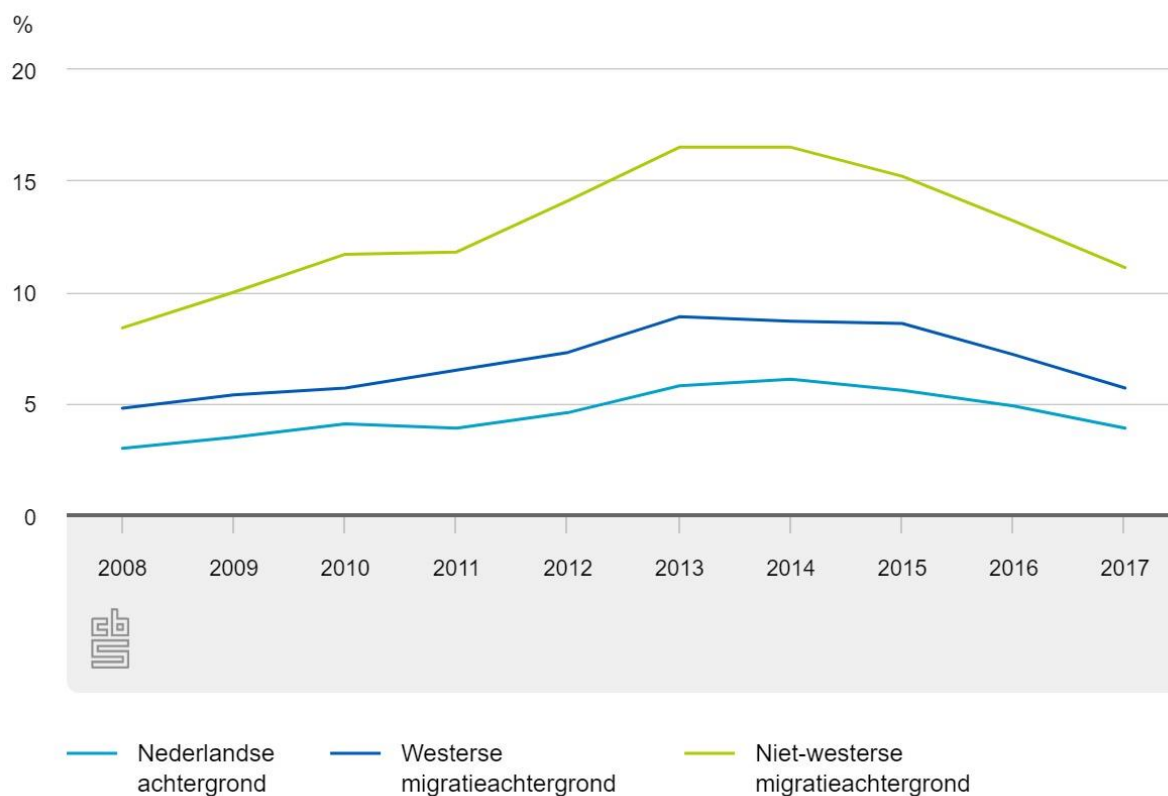
Tussen Nederlandse gemeenten bestaan verschillen in actief arbeidsbeleid door beleidsvrijheid (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016). In sommige gemeenten ligt de nadruk meer op gelijke behandeling en in andere gemeenten is meer oog voor gelijke uitkomsten. Wanneer 'gelijke uitkomsten' het oogmerk van een gemeente is, lijkt deze zich meer te richten op kwetsbare groepen en meer aandacht te hebben voor antidiscriminatiebeleid (Wittebrood & Andriessen, 2014). In praktijk blijken er ook verschillen te bestaan binnen gemeenten (Inspectie SZW, 2017). Er bestaat namelijk een discretionaire ruimte, dit is een ruimte waarin professionals de vrijheid krijgen om beleid naar eigen inzichten uit te voeren (Weatherley & Lipsky, 1977). In praktijk betekent dit dat een klantmanager, een professional die bijstandsgerechtigde begeleidt, de ruimte krijgt om op basis van eigen opvattingen invulling te geven aan de uitvoering (Inspectie SZW, 2017). Dit houdt in dat de keuze om meer nadruk te leggen op ondersteuning of de handhaving van de arbeidsverplichtingen, die beide gericht zijn op het vinden van werk, bij de klantmanager ligt. Klantmanagers maken hier verschillende keuzes in. Dat heeft onder meer te maken met het belang dat wordt gehecht aan de relatie met de klant en de verschillende effecten die worden verwacht van handhaving (Inspectie SZW, 2017).

De discretionaire ruimte bij de klantmanager wordt zichtbaar in het volgende voorbeeld. In een synthesestudie van Klaver et.al. (2006) merkt één van de klantmanagers op dat zij bij werkzoekenden met een migrantenachtergrond vaker een jobhunter inzet om 'huivering bij werkgevers' weg te nemen dan bij werkzoekenden met een Nederlandse achtergrond (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016). De gemeente lijkt door te kiezen in welke mate ondersteuning mogelijk is ook te bepalen op welke manier werkgevers de niet-westerse migranten in beeld hebben. De uitvoering van het actieve arbeidsmarktbeleid door een klantmanager heeft dus mogelijk invloed op hoe werkgevers niet-westerse migranten in beeld hebben. Wanneer een klantmanager actief een werkzoekende in beeld probeert te krijgen bij werkgevers is de kans groter dat deze werkzoekende een baan vindt. Hieruit wordt duidelijk hoe belangrijk afstemming tussen werkgever en gemeente is om een werkzoekende aan een baan te helpen. In dit onderzoek wordt er gekeken naar hoe de werkgever het actieve arbeidsmarktbeleid ervaart in praktijk, gezien hun cruciale rol in het proces van een werkzoekende naar werk.

2.3 Arbeidsparticipatie niet-westerse migranten

De arbeidsparticipatie onder migrantengroepen ligt substantieel lager dan onder niet migranten groepen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017).

Werkloosheid naar migratieachtergrond



Figuur 1: Werkloosheid naar migratieachtergrond (bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017)

Tussen juni 2016 en juni 2017 nam het aantal mensen met een bijstandsuitkering in Nederland toe naar 472 duizend. Ruim de helft, 239 duizend, bestaat uit niet-westerse migranten (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Iets meer dan de helft van het verschil in werkloosheid tussen de gehele groep niet-westerse migranten en de groep met een westerse achtergrond kan worden toegeschreven aan verschillen in demografische en sociaaleconomische kenmerken (Huijink & Andriessen, 2016). Mogelijke verklaringen voor de resterende verschillen zijn arbeidsoriëntatie, sollicitatievaardigheden, soft skills en sociale netwerken (Huijink & Andriessen, 2016). Daarnaast heeft discriminatie van niet-westerse migranten door werkgevers een negatief effect op de kans op het vinden van een baan (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016). Dit kan enerzijds te maken hebben met negatieve beeldvorming over bepaalde migrantengroepen, maar hoeft lang niet altijd harde vormen van uitsluiting te betreffen. Vaak hebben werkgevers een voorkeur voor werknemers die op hen lijken en passen binnen de bestaande cultuur (Huijink & Andriessen, 2016; Van Gerven, Ramcharan, Hamaker & De Vries, 2010). Personen die niet in dit profiel passen, worden buitengesloten of maken in elk geval minder kans op een baan. Uit onderzoek blijkt dat in tijden van economische tegenspoed de positie van niet-westerse migranten extra onder druk komt te staan. Werkgevers hebben in tijden van laagconjunctuur meer te kiezen en herkomst telt dan zwaarder mee (Huijink & Andriessen, 2016; Andriessen, Dagevos, Nievers & Boog, 2007). Daarnaast hebben 1 op de 3 werkenden met een niet-westerse achtergrond een flexibel contract tegenover 1 op de 5 werkenden met een Nederlandse achtergrond (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Flexwerkers zijn kwetsbaarder op de arbeidsmarkt dan mensen met een vaste baan. Dit kan

meespelen bij het feit dat de economische tegenspoed meer effect heeft op niet-westerse migranten dan op mensen met een westerse achtergrond en dus een grotere kans hebben om hun baan te verliezen in tijden van economische tegenspoed (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016).

Het verschil in de aantallen werkzoekenden tussen niet-westerse migranten en mensen met een westerse achtergrond valt dus deels te verklaren door keuzes van werkgevers door onder andere contractvorm, maar ook afwijzing door discriminatie, negatieve beeldvorming of een voorkeur voor mensen die op hen lijken. In dit onderzoek wordt er onderzocht in welke mate het beleid van de gemeente aansluit op de praktijk van werkgevers. Hiermee kan inzichtelijk worden hoe werkgevers tegenover niet-westerse migranten staan en welke rol de gemeente hierin inneemt.

2.4 Context van generiekbeleid

De lage arbeidsparticipatie suggereert dat de groep niet-westerse migranten een specifieke arbeidsaanpak nodig heeft. Echter, heeft de overheid onder het motto 'niet afkomst, maar de toekomst telt' vanaf het begin van de jaren 2000 geleidelijk aan afstand genomen van een doelgroepenbeleid en is er ingezet op eigen verantwoordelijkheid en de inzet van generiekbeleid (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016; Ham en Van der Meer 2012). Uit een eerder onderzoek van Klaver et al. (2016) komt naar voren dat gemeenten binnen het generieke re-integratiebeleid voldoende mogelijkheden zien om werkzoekenden met een migratieachtergrond naar werk te begeleiden. Het probleemgerichte generieke beleid dat aansluit bij de behoeften van de individuele werkzoekende, biedt volgens de geïnterviewde beleidsmedewerkers en klantmanagers voldoende handvatten om taalproblemen, cultuurverschillen en discriminatie aan de orde te stellen (Klaver, Odé, Smit, & Witkamp, 2016). Het uitgangspunt van probleemgericht generiek beleid is niet de etnische herkomst van cliënten, maar de behoefte aan een voorziening (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2001).

Ondanks het feit dat beleidsmedewerkers en klantmanagers in het generieke arbeidsmarktbeleid voldoende mogelijkheden zien om niet-westerse migranten aan het werk te krijgen, is evenredigheid op het gebied van werkgelegenheid ver weg (Huijink & Andriessen, 2016; Benedictus & Buevink, 2007). Er blijft namelijk een verschil in het aantal werkzoekenden tussen mensen met een westerse en mensen met een niet-westerse achtergrond. Dit zou verklaard kunnen worden door een andere belangrijke speler in het proces van een werkzoekende naar werk, namelijk de werkgever. Naast klantmanagers en beleidsmedewerkers van gemeenten spelen namelijk ook werkgevers een belangrijke rol bij het toeleiden van werkzoekenden naar werk. Uitvoerders die werkzoekenden begeleiden en activeren, moeten rekening houden met de wensen en mogelijkheden van werkgevers (Van der Aa, 2017). Ze moeten samenwerken met andere professionals en hebben te maken met sturing op hun werk vanuit beleid en organisatie. Er spelen hierbij vaak tegengestelde belangen van overheidsbeleid, werklozen en werkgevers (Van der Aa, 2017). Het overheidsbelang is vaak het realiseren van snelle uitstroom naar willekeurig werk. In bepaalde gevallen zal – afhankelijk van de wijze waarop activeringsbeleid lokaal invulling krijgt- de optimale route voor de werkgever en de werkzoekende anders lopen dan de route die overheidsbeleid prefereert. Hierbij zit de werkloze in een zwakke positie, gezien de uitkering die hij

ontvangt, de verplichtingen die daarbij horen en het risico op sancties als hij door de overheid geprefereerde route niet wil volgen. De werkgever kan zich simpelweg afwenden van de overheid als de samenwerking niet de gewenste kwaliteit van werknemers oplevert. De werkloze kan dit niet. Waar deze spanning zich voordoet, stelt dit hoge eisen aan de professional om deze verschillende belangen toch te kunnen herenigen (Van der Aa, 2017; Polstra, 2010).

In dit onderzoek wordt er door te kijken in welke mate de praktijk van werkgevers aansluit bij het actief arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede inzichtelijk welke rol de werkgever neemt ten opzichte van de gemeente en in welke mate de belangen van de werkgever anders zijn dan van de overheid. Door deze inzichten kan er eventueel een betere afstemming plaats vinden tussen deze twee. Wat een positief effect kan hebben op een werkzoekende in zijn of haar zoektocht naar een baan.

2.5 Slot

Gemeenten zijn in Nederland verantwoordelijk voor het uitvoeren van actief arbeidsmarktbeleid. Er bestaat variatie in de uitvoering van deze verantwoordelijkheid doordat gemeenten verschillend invulling geven aan deze verantwoordelijkheid en klantmanagers discretionaire ruimte kennen. Algemeen kan gesteld worden dat de arbeidsparticipatie onder niet-westerse groepen lager ligt dan bij mensen met een westerse afkomst. Dit verschil kan niet volledig verklaard worden met demografische en sociaaleconomische kenmerken. Mogelijke verklaringen voor dit verschil zijn arbeidsoriëntatie, sollicitatievaardigheden, soft skills, sociale netwerken, discriminatie werkgevers en flexibele contracten. Ondanks het verschil tussen het aantal werkzoekenden met een niet-westerse achtergrond en een westerse achtergrond voeren Nederlandse gemeenten voornamelijk generiek beleid. Uit eerder onderzoek is bekend dat beleidsmedewerkers en klantmanagers binnen een generieke aanpak voldoende mogelijkheden zien om niet-westerse migranten aan het werk te krijgen. In dit onderzoek wordt er gekeken naar hoe werkgevers hier tegen overstaan, omdat werkgevers naast gemeente en werkzoekenden een cruciale rol spelen bij de toeleiding van werkzoekenden naar werk.

3. Verwachtingen arbeidsmarktbeleid

In dit hoofdstuk wordt er bestaande literatuur op het gebied van arbeidsmarktbeleid besproken die relevant is voor het beantwoorden van de hoofdvraag: *“In welke mate sluit de generieke arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede aan bij de praktijk van de werkgevers in Arbeidsregio Twente?”* In paragraaf 3.1 wordt de toenemende eigen verantwoordelijkheid behandeld, in paragraaf 3.2 generiek beleid, in paragraaf 3.3 de rol van werkgevers bij het vormgeven van arbeidsmarktbeleid, in paragraaf 3.4 de rol van werkgevers bij de implementatie van arbeidsmarktbeleid, in paragraaf 3.5 wordt ingegaan op hoe actief arbeidsmarkt beleid beoordeeld kan worden en in paragraaf 3.6 het slot.

3.1 Eigen verantwoordelijkheid

Deelname aan de arbeidsmarkt is, meer dan in het verleden, de sleutel voor bestaanszekerheid voor iedereen geworden. Er vallen twee zaken op aan deze ontwikkeling (De Gier, 2007). Ten eerste heeft de overheid getracht de afhankelijkheid van burgers en werknemers van collectieve regelingen substantieel te verminderen door voormalige staatsverantwoordelijkheid te delegeren naar werkgevers, werknemers, niet-gouvernementele organisaties, burgers en gemeenten. Door bevoegdheden naar lagere niveaus te delegeren, wordt de eigen verantwoordelijkheid van burgers bevorderd (Veldheer, Jonker, Vrooman, & Van Noije, 2012). Ten tweede is in het bijzonder het stelsel van werk en inkomen veel meer in het teken te komen te staan van activering ten behoeve van de arbeidsmarkt (De Gier, 2007). Hoewel deze ontwikkeling vaak wordt geportretteerd als een noodzakelijke reactie op hoge niveaus van structurele werkloosheid zijn dergelijke veranderingen meer dan alleen een technische aanpassing van verzorgingsstaatprogramma's aan een veranderend economisch klimaat (Cox, 1998). Deze ontwikkeling vertegenwoordigt ook nieuwe ideeën over de doelen van openbaar beleid en de sociale rechten van burgerschap (Cox, 1998). Dit beroep op eigen verantwoordelijkheid vormt een antwoord op de burgerschapscrisis met als kenmerk de vervaging van normen en waarden (Veldheer, Jonker, Vrooman, & Van Noije, 2012).

De nadruk op eigen verantwoordelijkheid en activering brengt hoge verwachtingen ten aanzien van de burger met zich mee. Deze verwachtingen gelden ook voor de werkzoekenden in de gemeente Enschede. De vraag is of deze verwachting voor de groep werkzoekenden niet te hoog is. Werkzoekenden vallen namelijk onder de groep die de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (2017) als extra kwetsbaar voor de redzaamheidsparadox ziet. Dit houdt in dat de grote nadruk op eigen verantwoordelijkheid de zelfredzaamheid van burgers juist verkleint (WRR, 2017). Deze paradox wordt ondersteund door klachten van de Nationale Ombudsman waarin duidelijk wordt dat mensen overvraagd worden (Hindriks, 2017). Terwijl keuzevrijheid een ideaal is dat vrijwel iedereen onderschrijft, kan echter ook mentale belasting en keuzestress met zich meebrengen (Raad voor maatschappelijke Ontwikkeling, 2014). Dit speelt nog sterker op het moment dat een individu, al dan niet door eigen toedoen met gezondheidsproblemen of schulden te maken krijgt of zijn baan verliest (WRR, 2017). Werkzoekenden zijn dus extra kwetsbaar aangezien zij geen baan hebben en in sommige

gevallen gezondheidsproblemen of schulden hebben. Voor niet-westerse migranten geldt dat de economische zelfstandigheid aanzienlijk lager ligt dan die van mensen met een Nederlandse achtergrond (Huijink & Gijberts & Dagevos, 2014). Dit maakt niet-westerse migranten kwetsbaar voor de redzaamheidsparadox.

Verwachting 1: De heersende verwachting van grote eigen verantwoordelijkheid en activering past niet bij de groep van werkzoekenden en in het bijzonder voor de groep niet-westerse migranten.

In dit onderzoek wordt onderzocht in welke mate werkgevers deze toenemende druk op eigen verantwoordelijkheid en activering bij werkzoekenden herkennen. En welke gevolgen dit heeft voor werkzoekenden, in het bijzonder voor niet-westerse migranten. Deze gevolgen hebben mogelijk invloed op hoe werkgevers aankijken tegen de generieke arbeidsmarktaanpak ten opzichte van de praktijk.

3.2 Generiek beleid²

Zoals in paragraaf 2.1 gesteld krijgt de burger door nieuwe vormen van arbeidsmarktbeleid meer eigen verantwoordelijkheid en verandert de betekenis van burgerschap. De burgers aan wie de overheid meer eigen verantwoordelijkheid en een nieuwe vorm van burgerschap vraagt kennen onderlinge verschillen. In generiek beleid zoals, het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede, wordt er zoals eerder aangegeven alleen onderscheid gemaakt tussen het verschil in korte en lange afstand tot de arbeidsmarkt. Het verschil dat gemaakt wordt in beleid gaat over een verschil tussen sociale groepen op basis van ervaringen, interesses of behoeften (Taylor, 1998). In de literatuur wordt dit verschil meestal verbonden aan een kritiek op universaliteit. Universaliteit betreft het gemeenschappelijke tussen mensen (Anttonen & Sipilä, 2015). De kritiek op universaliteit neemt gewoonlijk een van de twee standpunten aan: dat universaliteit niet kan omgaan met het verschil (Hilyard & Watson, 1996), of dat universaliteit in de eerste plaats nooit universeel is geweest, gebruikmakend van universele criteria die niettemin specifiek discriminerend zijn voor groepen (Williams, 1992). Oftewel dat generiekbeleid niet kan omgaan met verschillen tussen groepen of dat generiekbeleid nooit generiek kan zijn aangezien criteria in generiek beleid altijd onderscheidt zullen maken tussen groepen. Deze twee opvattingen kunnen tot verschillende conclusies leiden: ten eerste dat universaliteit in welke vorm dan ook een vals project is, en ten tweede dat er een universeel proces kan zijn waardoor verschillen legitiem beoordeeld kunnen worden en het onderscheid expliciet wordt (Taylor, 1998).

Voor Thompson & Hoggett (1996) is het punt van universaliteit juist om een onpartijdige standaard te stellen tussen verschillende personen en groepen. Zij zien differentie als de kern van universalisme, in die zin dat de onderliggende waardebasis er een is van tolerantie, of van het bieden van kaders voor groepen om naast elkaar te bestaan. Selectieve en speciale programma's zijn daarom niet

² Gebruik gemaakt van paper uit vak burgerschap en verantwoordelijkheden voorbij de staat (2018).

noodzakelijkerwijs in strijd met universele principes. Ze hebben juist de neiging om een verbintenis tot universele gelijkheid te weerspiegelen.

Op abstract niveau is universaliteit een onafhankelijke maatregel om te oordelen tussen verschillende gevallen, en impliceert particularisme dat normatieve universele criteria eisen dat verschillen worden erkend (Taylor, 1998). Hoewel universaliteit en particularisme uit verschillende posities zijn ontstaan, komen ze samen op dezelfde plek. Doordat universaliteit aan de ene kant een redelijke standaard tracht te bieden voor het behandelen van bepaalde gevallen, en aan de andere kant particularisme zijn morele kracht ontleent aan een onderliggend universalisme (Taylor, 1998).

Een particularistische nadruk in beleid op een bepaalde doelgroep hoeft dus niet in strijd te zijn met het nastreven van universele principes (Taylor, 1998). Bij het proberen te reageren op de lokale en niet universele context, is particularisme gebaseerd op het idee dat de beginselen van rechtvaardigheid de lokale waarden moeten weerspiegelen. Deze bewering is echter gebaseerd op een universeel principe (Imrie, 2004).

Het generieke arbeidsmarktbeleid in de gemeente Enschede is universeel georganiseerd aangezien zij geen onderscheid maken in groepen. Dit betekent dat wanneer de gemeente open staat voor verschillen tussen specifieke gevallen het generieke beleid voldoende aan zou moeten sluiten bij niet-westerse migranten. Het is voor de gemeente Enschede van belang om het generieke beleid te laten werken voor iedereen, dit kunnen zij door open te staan voor verschillen tussen specifieke gevallen, apart beleid voor verschillende groepen is dan niet nodig. Kortom: voor een specifieke groep maakt het voor het resultaat niet uit of er generiek beleid is of doelgroepenbeleid, het draait om de uitvoering van het beleid.

Verwachting 2: Wanneer de gemeente Enschede met generiek arbeidsmarktbeleid wel open blijft staan voor verschillen tussen specifieke gevallen, sluit het beleid voldoende aan bij niet-westerse migranten, waardoor voldoende niet-westerse migranten aan het werk komen.

In dit onderzoek wordt er gekeken hoe werkgevers de houding van de gemeente Enschede ten opzichte van specifieke gevallen ervaart; in welke mate wordt er open gestaan voor specifieke groepen? Deze houding heeft mogelijk effect op hoe werkgevers aankijken tegen de generieke arbeidsmarktaanpak ten opzichte van de praktijk.

3.3 Rol werkgevers bij vormgeven arbeidsmarktbeleid

Het arbeidsmarktbeleid dat is gebaseerd op universele dan wel particularistische principes komt niet vanzelf tot stand. Over het algemeen is de politiek economische organisatie van werkgevers van grote invloed op de ontwikkeling van het hedendaagse sociale beleid (Swank & Martin, 2001). Nationale werkgeversorganisaties organiseren namelijk steun voor sociaal beleid tussen bedrijven en beïnvloeden hiermee de uitkomsten van sociaal beleid. Concreet betekent dit dat door centralisatie van nationale werkgeversassociaties, de aanwezigheid van collega's in werkgeversgroepen en het niveau van

economische samenwerking tussen bedrijven de steun van ondernemers voor sociaal beleid verhoogd wordt, en daarmee ook de sociale zekerheid. De werkgeversorganisatie heeft dus invloed op de ontwikkeling en de onderlinge samenwerking van werknemers, de centralisatie van collectieve onderhandelingen en andere functies die zijn gekoppeld aan sociale corporatistische stelsels die het politiek belang en arbeidsverhoudingen vertegenwoordigen (Swank & Martin, 2001). Echter krijgen werkgevers niet altijd alles wat ze willen; regeringen hebben de mogelijkheid om onder sommige omstandigheden beleid aan te nemen ondanks de bezwaren van bedrijven (Pierson & Hacker, 2002).

Uit de literatuur wordt duidelijk dat werkgevers in verschillende mate deelnemen aan het vormen van arbeidsmarktbeleid, wat mogelijk effect heeft op de effectiviteit van beleid (Pierson & Hacker, 2002; Martin & Swank, 2004). In het onderzoek wordt dit meegenomen. Er wordt in eerste instantie gekeken naar wat de invloed van werkgevers in de gemeente is geweest bij het vormen van beleid. Om daarna te kijken naar hoe werkgevers het beleid vinden aansluiten bij de praktijk en in welke mate het wel of niet vormen van beleid hierop van invloed is geweest.

Verwachting 3: Wanneer werkgevers invloed hebben bij het vormgeven van beleid heeft dit positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.

In dit onderzoek wordt er onderzocht wat de gewenste en daadwerkelijke invloed van werkgevers is bij de vormgeving van beleid. De mate waarin werkgevers invloed willen en de daadwerkelijke invloed van werkgevers is mogelijk van invloed op hoe werkgevers aankijken tegen de generieke arbeidmarktaanpak ten opzichte van de praktijk.

3.4 Rol werkgevers bij implementatie arbeidsmarktbeleid

Naast het vormgeven van beleid kunnen werkgevers ook een rol spelen bij de implementatie van beleid. Er worden bij de implementatie van beleid twee rollen voor werkgevers onderscheiden, namelijk een rol als klant of als coproductent (Van der Aa & Van Berkel, 2014). Wanneer de werkgever een rol als klant bekleedt wordt de publieke dienstverlener een soort van service 'bedrijf' (Van der Aa & Van Berkel, 2014). Wanneer de werkgever de rol van coproductent aanneemt is de samenwerking gebaseerd op gedeelde lokale problemen en kansen, wederzijdse belangen en duidelijke prikkels. De focus ligt niet alleen op de eisen van de werkgevers, maar nadrukkelijk ook op de doelstelling om werklozen te ondersteunen bij het vinden van een baan. In deze rol worden werkgevers niet alleen 'onderhouden' maar spelen zelf ook een actievere rol in het ontwerp en de uitvoering van het beleid (Van der Aa & Van Berkel, 2014; McQuad, Lindsay & Greig, 2005) Een coproductie kan bestaan uit een actieve deelname van werkgevers in de selectie van werklozen, bijvoorbeeld door deel te nemen aan vergaderingen gericht op het verstrekken van informatie aan de werklozen en het houden van persoonlijke interviews met potentiële kandidaten (Van der Aa & Van Berkel, 2014). Daarnaast kan een coproductie bestaan uit werkgevers die zijn of haar werkvoorwaarden aanpast om de kans op succesvolle werkplekken voor werklozen te vergroten. Tot slot kan coproductie ook zichtbaar worden in de periode na plaatsing in de

vorm van tijdelijke trainingen en begeleiding door werkgevers aangeboden aan de nieuwe werknemers om werk gerelateerde vaardigheden en certificaten te verwerven.

Kwalitatieve empirische gegevens tonen aan dat werkgevers verschillende motieven hebben om betrokken te raken: nieuwe werknemers aannemen, kosten verlagen of sociale verantwoordelijkheid nemen (Van der Aa & Van Berkel, 2014). Het lijkt erop dat de actieve betrokkenheid van werkgevers als coproducten hun bereidheid vergroot om flexibeler te zijn met betrekking tot hun eisen en leidt tot grotere tevredenheid over de resultaten (Van der Aa & Van Berkel, 2014; Sissons & Green, 2017).

Verwachting 4: Wanneer werkgevers als coproductent fungeren heeft dit een positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.

In dit onderzoek wordt er onderzocht wat de gewenste en daadwerkelijk rol (klant of coproductent) van werkgevers is bij de implementatie van beleid. De mate waarin werkgevers invloed willen en de daadwerkelijke invloed tijdens de implementatie is mogelijk van invloed op hoe werkgevers handelen en aankijken tegen de generieke arbeidsmarktaanpak ten opzichten van de praktijk.

3.5 Beoordelen effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid

Op de vraag in welke mate actief arbeidsmarktbeleid effectief is, heerst nog veel onduidelijkheid. In de literatuur over actief arbeidsmarktbeleid is echter wel veel geschreven over effectiviteitsstudies. Zo stellen Vogels en van Trier (2003) dat er maar weinig bekend is over de effectiviteit van verschillende arbeidsmarktinstrumenten. Terwijl van Vliet (2016) ruim tien jaar later van mening is dat er juist veel onderzoek is geweest, dit is veelal micro-econometrisch evaluatieonderzoek naar een specifieke beleidsmaatregel in een bepaald land. De Beer & Wielers (2003) veronderstellen dat in evaluaties van afzonderlijke maatregelen slechts zelden een significant positief effect gevonden is. Ook op macroniveau is er weinig overtuigend bewijsmateriaal dat landen die relatief veel uitgeven aan actief arbeidsmarktbeleid beter presteren dan landen die hieraan minder uitgeven (De Beer & Wielers, 2003). De onduidelijkheid over de effectiviteit van arbeidsmarktbeleid wordt versterkt doordat het vaak een procyclisch karakter lijkt te hebben. In tijden waarin de arbeidsmarkt krap is, zijn er volop middelen beschikbaar om kwetsbare groepen in te schakelen in het arbeidsproces, terwijl de beschikbare middelen snel teruglopen als de arbeidsmarkt ruimer wordt (De Beer & Wielers, 2003). Ook de Koning (2005) stelt dat actief arbeidsmarkt beleid, maar weinig effectief is. De effecten zouden vergroot kunnen worden als preciezer bekend zou zijn welke instrumenten het beste werken bij welke doelgroepen. Het Centraal Planbureau (2016) heeft ook ideeën over onderzoeken naar de effectiviteit van actief arbeidsmarkt beleid. Zij stellen dat meer experimenteel opgezet onderzoek en gedegen evaluaties kunnen helpen om inzichten in de werking en effectiviteit van de verschillende vormen van actief arbeidsmarktbeleid te vergroten en vervolgens gebruikt kunnen worden om bewezen effectief beleid in te zetten (Centraal Planbureau, 2016).

Om de effectiviteit van instrumenten binnen het actief arbeidsmarktbeleid te meten zijn er idealiter een behandel- een controlegroep nodig, die niet anders van elkaar verschillen dan op toepassing van het

instrument. In de praktijk doet deze situatie zich zelden op een natuurlijke manier voor (Centraal Planbureau, 2016). Daarnaast is onderzoek naar effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid gebaat bij eenduidigheid van doelstellingen, ook dit blijkt niet altijd voorhanden te zijn (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2001). Hieruit wordt duidelijk dat het onderzoeken van de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid uiterst lastig is.

Aangezien Nederland vele miljoenen euro's investeert in re-integratie en activering van werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en niet-uitkeringsgerechtigden werd het organiseren van een evaluatieprotocol door het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid als belangrijk geacht (De Vos, Zwinkels, Heyma, & van Klaveren, 2008). Het protocol is uitgevoerd door het SEO Economische Onderzoek en TNO en reikt methoden aan om de netto-effectiviteit van het activerend arbeidsmarktbeleid beter te kunnen vaststellen (De Vos, Zwinkels, Heyma, & van Klaveren, 2008). Dat wil zeggen de mate waarin individuele cliënten aan het werk zijn gekomen dankzij de inzet van beleid. Voor dit onderzoek is het niet noodzakelijk en haalbaar om de gehele methoden toe te passen, wel wordt in dit onderzoek het belang van beleidsdoelen meegenomen. Het protocol stelt dat om te beoordelen of de inzet van middelen effectief is geweest er gekeken dient te worden naar de beleidsdoelen (De Vos, Zwinkels, Heyma, & van Klaveren, 2008). In dit onderzoek wordt er gefocust op het beleidsdoel van de gemeente Enschede wat zich richt op de uitstroom naar werk, zo regulier mogelijk; In welke mate lukt het de gemeente Enschede meer mensen aan het werk te helpen?

Verwachting 5: Wanneer werkgevers het beleid van de gemeente Enschede als effectief beschouwen, heeft dit een positieve invloed op de samenwerking met de gemeente.

In dit onderzoek wordt er aan de hand van ervaringen van werkgevers onderzocht in welke mate zij het beleid van de gemeente Enschede effectief achten in het uitstromen van werkzoekenden naar werk. In welke mate werkgevers het beleid effectief achten, heeft mogelijk invloed op de samenwerking met de gemeente. Als een werkgever een positief beeld heeft van het arbeidsmarktbeleid wil men energie steken in het gezamenlijke doel waardoor het beleid effectiever wordt en het beeld positiever (Schoemaker, 2015). Een werkgever zal het beleid op deze manier sneller aan vinden sluiten bij de praktijk. Als het beeld van het beleid niet goed is, zal een werkgever minder energie steken in de samenwerking en heeft de werkgever een slechter beeld bij de effectiviteit van het beleid en de daarmee samenhangende aansluiting bij de praktijk. Het beeld heeft uiteraard invloed op de inhoud en aard van mogelijke verbeteringen van het arbeidsmarktbeleid die de werkgevers ziet.

3.6 Slot

In dit hoofdstuk is de ontwikkeling naar meer verantwoordelijkheid en activering binnen actief arbeidsmarktbeleid besproken. Actief arbeidsmarktbeleid kent een particularistische nadruk of is gebaseerd op universele principes. Voor een specifieke groep maakt de keuze tussen particularisme en universaliteit voor het resultaat niet uit, het draait om de uitvoering van het beleid. Beleid komt in sommige gevallen mede tot stand door werkgevers. Ook kunnen werkgevers een rol hebben bij de

implementatie van beleid. De rol van werkgevers bij het vormen van beleid heeft mogelijk invloed op de effectiviteit van beleid. De ervaren effectiviteit van beleid heeft mogelijk positief effect op de samenwerking tussen werkgever en gemeente. In tabel 1 hieronder staan de verwachtingen uit dit hoofdstuk onder elkaar weergegeven.

Verwachting	Toelichting
1	De heersende verwachting van grote eigen verantwoordelijkheid en activering past niet bij de groep van werkzoekenden en in het bijzonder voor de groep niet-westerse migranten
2	Wanneer de gemeente Enschede met generiek arbeidsmarktbeleid wel open blijft staan voor verschillen tussen specifieke gevallen sluit het beleid voldoende aan bij niet-westerse migranten, waardoor voldoende niet-westerse migranten aan het werk komen.
3	Wanneer werkgevers invloed hebben bij het vormgeven van beleid heeft dit positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.
4	Wanneer werkgevers als coproducent fungeren heeft dit een positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.
5	Wanneer werkgevers het beleid van de gemeente Enschede als effectief beschouwen heeft dit een positieve invloed op de samenwerking met de gemeente

Tabel 1: Verwachtingen

4. Methoden

In voorgaande hoofdstukken is literatuur over arbeidsmarktbeleid besproken. In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe de drie deelvragen beantwoord worden. De drie vragen luiden als volgt: *“Wat houdt de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede in?”*, *“In welke mate heeft de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede invloed op de praktijk van de werkgevers in Arbeidsregio Twente bij de toeleiding van niet-westerse migranten naar werk?”* en *“Hoe kan de generieke arbeidsaanpak volgens werkgevers in Arbeidsregio Twente worden verbeterd?”* In paragraaf 4.1. wordt het onderzoeksdesign besproken, in paragraaf 4.2 de onderzoekstechnieken en in paragraaf 4.3 de betrouwbaarheid en validiteit.

4.1 Onderzoeksdesign

In dit onderzoek wordt gekeken naar in welke mate het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers voor niet-westerse migranten. Er wordt geprobeerd de complexiteit van de werkelijkheid van werkgevers te onthullen. Om dit te doen is er gekozen voor kwalitatieve onderzoeksmethoden. Kwalitatief onderzoek betreft alle vormen van onderzoek die zijn gericht op het verzamelen en interpreteren van talig materiaal om op basis daarvan uitspraken te doen over een (sociaal) verschijnsel in de werkelijkheid (Bleijenberg, 2013). Kwalitatief onderzoek concentreert zich op natuurlijk voorkomende, gewone gebeurtenissen in een natuurlijke omgeving waardoor een beeld ontstaat over hoe de werkelijkheid eruit ziet. Daarnaast richt kwalitatief onderzoek zich op het onthullen van complexiteit. Kwalitatieve data biedt rijke beschrijvingen die levendig zijn, in de context van de werkelijkheid (Amaratunga, Baldry, Sarshar & Newton, 2002).

De aard van het onderzoeksontwerp is beschrijvend. Bij beschrijvend onderzoek ligt volgens Saunders, Lewis & Thornhill (2012) de nadruk op het verkrijgen van een nauwkeurig beeld van gebeurtenissen, personen of situaties. In dit onderzoek wordt geprobeerd een nauwkeurig beeld te schetsen van de mate waarin het actief arbeidsmarkt beleid van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers. Op basis van deze beschrijvingen kunnen er uitspraken gedaan worden over de verwachtingen geformuleerd in hoofdstuk drie en kan inzichtelijk worden gemaakt welke aspecten van het arbeidsmarktbeleid wel en niet werken.

De gekozen onderzoeksstrategie voor dit onderzoek is een casestudie. Een casestudie is een gedetailleerde en intensieve analyse van één enkele case (Bryman, 2012). Een casestudie wordt gebruikt wanneer een rijk begrip wordt gewenst van de context van het onderzoek (Saunders, et al., 2012). In dit onderzoek wordt gezocht naar een vernieuwend inzicht door een rijk begrip van het generieke arbeidsmarktbeleid voor werkgevers bloot te leggen. Een vernieuwend inzicht is relevant gezien de belangrijke functie van werkgevers voor werkzoekende richting werk en aangezien er in de literatuur niets bekend is hoe werkgevers tegenover een generieke arbeidsmarktaanpak staan. Ook kunnen de resultaten waar nodig gebruikt worden om het beleid te verbeteren. De case voor dit onderzoek is de gemeente Enschede, vanwege een generieke arbeidsmarktbeleid, variatie in culturele

achtergronden bij werkzoekenden, relatief veel werkzoekende met een niet-westerse achtergrond en de toegang van de onderzoeker. Er is gekozen voor een enkelvoudige casestudie omdat de gemeente Enschede een typische case is (Saunders et.al., 2012). Dit houdt in dat Enschede illustrerend is voor andere gemeenten aangezien er in Nederland veel gemeenten zijn waar een generiek arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd en er relatief veel werkzoekenden een niet-westerse achtergrond hebben (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2018)

Verder kent het onderzoek geen ontwikkeling over de tijd heen, er wordt maar op één moment gemeten, dit is een cross-sectioneel onderzoek (Saunders, et al., 2012). Het onderzoek is namelijk opzoek naar de huidige stand van zaken wat betreft de mate waarin het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede overeen komt met de praktijk van werkgevers.

4.2 Onderzoekstechnieken

De kwalitatieve onderzoekstechnieken voor dit onderzoek zijn: documentanalyse en diepte-interviews. Het gebruik van documentanalyse kan waardevol zijn omdat zij niet-reactief is. Dat houdt in dat deze niet aangepast kan worden om de uitkomst van het onderzoek te beïnvloeden, waardoor de validiteit van de data vergroot wordt (Bryman, 2012). In dit onderzoek worden beleidsstukken, notities en andere documenten gebruikt, gepubliceerd door de gemeente Enschede, Werkplein Twente, websites werkgevers (respondenten). Deze documenten helpen een beeld te vormen over de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede en vormen het uitgangspunt van het onderzoek. Zie bijlage 1 voor de gebruikte documenten. Er wordt bij het analyseren van de documenten geprobeerd een voorlopig antwoord te geven op de deelvragen door aandacht te geven aan de verwachtingen uit hoofdstuk drie. Deze verwachtingen gaan over: eigen verantwoordelijkheid, aandacht voor specifieke gevallen, rol werkgevers bij vormgeven van beleid, rol werkgevers bij implementatie van beleid en effectiviteit van de EAA. Aan de hand van deze verwachtingen zijn er in de verschillende codes toegekend aan stukken tekst. Deze codes komen overeen met de codes die gebruikt zijn voor de interviews. Zie bijlage 5 voor een overzicht van codes die zijn gebruikt. De informatie uit de verschillende documenten kan later worden aangevuld door interviews, om een beeld te krijgen van de praktijk van werkgevers en tot een volledig antwoord op de onderzoeksvraag te komen. Alle documenten die in dit onderzoek worden gebruikt voldoen aan de eisen die Bryman (2012) stelt: de stukken zijn leesbaar, in het oog van de onderzoeker relevant, niet specifiek geschreven voor het onderzoek en behouden gebleven zodat het geanalyseerd kan worden. De documenten zijn relevant omdat zij inzicht geven in het beleid van de gemeente Enschede ten aanzien van arbeid.

Naast documentanalyse wordt er in dit onderzoek ook gebruik gemaakt van interviews. Interviews zijn een manier om inzicht te verkrijgen in hoe mensen betekenis geven aan onderwerpen, gebeurtenissen en ervaringen (Bryman, 2012). Dit is voor het onderzoek relevant aangezien er onderzocht wordt hoe werkgevers kijken naar de arbeidsmarkt aanpak in Enschede. Er wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Een semigestructureerd interview is volgens Bryman (2012) een interview waarin de onderzoeker een lijst van vragen of specifieke topiclijst heeft opgesteld en er nog

veel ruimte is om in te spelen op de respondent. In dit onderzoek wordt door middel van semigestructureerde interviews inzicht verkregen in de interpretaties en ervaringen van respondenten over het generieke arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede. Dit door vragen te stellen over wat een werkgever ziet en ervaart ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid. Uitgewerkte vragen zijn te vinden in bijlage 4. Deze vragen zijn niet allemaal letterlijk gesteld, maar vormen wel de basis van het gesprek. Er worden voor de semigestructureerde interviews in dit onderzoek werkgevers geselecteerd uit Werkregio Twente. Aangezien de arbeidsaanpak van de gemeente Enschede zich niet alleen richt op werkgevers uit de gemeente Enschede maar op werkgevers uit de gehele arbeidsmarktregio Twente. Het onderzoek maakt gebruik van een doelgerichte steekproef, dit is een bijzondere vorm van een selecte steekproef. Steekproefeenheden worden bewust uitgekozen, waarbij de onderzoeksvraag de keuze bepaalt (Baarda, Bakker, van der Hulst, Fischer, Julsing, van Vianen en de Goede, 2012). Er is gekozen voor een doelgerichte steekproef omdat er voor dit onderzoek maar een klein aantal werkgevers wordt onderzocht en het daarom van belang is dat alle geselecteerde respondenten waardevolle informatie opleveren (Saunders et al., 2012). Het aantal respondenten hangt af van het verzadigingspunt. Het verzadigingspunt is bereikt wanneer er in vijf interviews geen nieuwe relevante informatie meer wordt aangetroffen (Smaling, 2016). Het verzadigingspunt wordt verwacht tussen de 10 à 15 interviews. Aangezien er zoals eerder aangegeven nog weinig bekend is over hoe werkgevers aankijken tegen het arbeidsmarktbeleid en de gemeente Enschede samenwerkt met veel verschillende werkgevers is er voor gekozen om een diverse groep werkgevers te interviewen. Om een zo volledig en breed mogelijk beeld te krijgen is er voor dit onderzoek gekozen om werkgevers variërend in grootte van bedrijf, aandeel niet-westerse mensen in dienst, sector en het bezitten van het Werkpakt keurmerk van de gemeente Enschede te benaderen. De grootte van het bedrijf aangezien dit invloed kan hebben op de mate waarin een werkgever samenwerkt met de gemeente. Het aandeel niet-westerse migranten in een bedrijf zegt iets over in welke mate het een bedrijf al is gelukt om niet-westerse mensen in dienst te nemen. De sector is erg bepalend voor de werkzaamheden van een organisatie en kan daarom invloed hebben op de samenwerking met de gemeente. Tot slot het Werkpakt keurmerk. Het Werkpakt keurmerk van de gemeente Enschede ontvangt een werkgever wanneer zij zich nadrukkelijk onderscheid door sociaal ondernemerschap (Enschede, Z.D). Ook dit kan invloed hebben op de samenwerking met de gemeente. Door verschillende werkgevers te benaderen verwacht het onderzoek een zo volledig en breed mogelijk beeld te schetsen van de praktijk van werkgevers. Door de werkzaamheden van de onderzoeker bij het Verwey Jonker Instituut is het gelukt om een diverse groep werkgevers te interviewen. Zie bijlage 2 voor een overzicht van de respondenten. Voordat de interviewvragen gesteld kunnen worden is er nadrukkelijk toestemming nodig van de respondent gezien de Algemene Verordening Gegevensbescherming die per 25 mei 2018 van kracht is gegaan (EU GDPR, 2018). De respondent dient geïnformeerd te worden over wat er met de verkregen informatie gebeurt, dit is *informed consent* (Boeije, 2008). Het *informed consent* formulier wat in dit onderzoek werd gebruikt is bijgevoegd in bijlage 3. Wanneer het formulier getekend is kan worden gestart met het interview. Op basis van de onderzoeksvragen en de literatuur behandeld in hoofdstuk drie is onderstaande topiclijst opgesteld.

- Introductie: persoonlijk, organisatie, arbeidsmarkt Twente, samenwerking gemeente
- Arbeidsaanpak Gemeente Enschede/Werkplein Twente: nadruk op eigen verantwoordelijkheden, rol werkgevers bij beleid, houding ten opzichten van specifieke gevallen en effectiviteit
- Visie op huidige situatie en toekomst

De interviews zijn letterlijk uitgetypt en op basis van de verwachtingen uit hoofdstuk drie zijn deze gecodeerd met het programma Atlas.ti. Om te beginnen zijn er a-priori codes aangemaakt. Deze codes zijn te vinden in bijlage 5. Om vervolgens in comments toe te lichten wat de verschillende codes betekenen. Om de data te reduceren is de data gegroepeerd aan de hand van verschillende families. Zo zijn bijvoorbeeld de a-priori codes: beleid; ervaringen, samenwerking gemeente: contact en samenwerking met gemeenten samengevoegd tot de familie EAA volgens werkgevers. Deze families vormen overkoepelende begrippen voor de verschillende codes. Op deze manier is de data geanalyseerd aan de hand van een logisch systeem. De informatie uit de interviews geven samen met de data uit de documentanalyse antwoord op de deelvragen.

4.3 Betrouwbaarheid en Validiteit

Volgens Saunders et al. (2012) verhoogt de validiteit de kwaliteit van het onderzoek. Validiteit houdt in dat wat er gemeten wordt ook is wat er gemeten moet worden. Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen interne en externe validiteit (Saunders, et al., 2012). Interne validiteit gaat over of de onafhankelijke variabele de afhankelijke variabele wel echt beïnvloedt en of dat deze causale relatie kunstmatig tot stand is gekomen. De externe validiteit gaat over in hoeverre de resultaten van onderzoek zijn te generaliseren. Aangezien het gaat om een kwalitatief onderzoek is de externe validiteit minder van toepassing. Er wordt echter wel verwacht dat het onderzoek extern valide is. Guba en Lincoln (1985) hebben hiervoor een kwalitatieve eis opgesteld. Deze eis houdt in dat door een goede *thick description* te maken andere onderzoekers kunnen inschatten hoe toepasbaar de bevindingen uit de ene context zijn op de andere context. Een *thick description* verwijst naar een gedetailleerde beschrijving waarin de onderzoeker de patronen van culturele en sociale relaties expliciet maakt en in de context plaatst (Holloway, 1997). Door gedurende het onderzoek op te schrijven wat de bevindingen en interpretaties van de onderzoeker waren is aan deze eis voldaan. De onderzoeker verwacht dat de resultaten van dit onderzoek vernieuwende inzichten kunnen geven in andere gemeenten in Nederland. Deze vernieuwende inzichten gelden in het bijzonder voor gemeenten in de Regio Twente aangezien zij dezelfde werkgevers kennen. Verder onderzoek is nodig om te onderzoeken of er andere factoren van invloed zijn die het generaliseren van de uitkomsten in de rest van Nederland belemmeren. Naast externe validiteit hebben Guba en Lincoln (1985) ook een alternatieve kwaliteitseis voor interne validiteit opgesteld. Deze eis betreft de verwachting dat de onderzoeker weet wat hij meet door een lange aanwezigheid in het veld, triangulatie of het checken van bevindingen met respondenten. Triangulatie is de toepassing van meerdere methoden (Saunders et al., 2012). In dit onderzoek wordt aan beide eisen voldaan. Ondanks dat de onderzoeker slechts gedurende een beperkte tijd in het veld is en er geen spraken is van triangulatie, wordt er toch aan de interne validiteit voldaan door een extra check

waarbij de respondenten is gevraagd of de weergave van de resultaten correct is weergegeven door de onderzoeker. De resultaten zijn ook besproken met werkgevers tijdens een werkgeversbijeenkomst georganiseerd door het Verwey Jonker Instituut en het Werkplein en doorgenomen met een onderzoeker van het Verwey Jonker Instituut. Daarnaast maakt de onderzoeker een gedetailleerde beschrijving waardoor bepaalde interpretaties en keuzes transparant en navolgbaar zijn.

Betrouwbaarheid houdt in dat het meetinstrument solide is. Het gaat over de vraag in hoeverre het meetinstrument dezelfde resultaten zou opleveren wanneer deze herhaald zou worden in een andere situatie of door een andere onderzoeker (Saunders et al., 2012). Volgens Guba en Lincoln (1985) kan de betrouwbaarheid en de nauwkeurigheid van kwalitatief onderzoek gewaarborgd worden door *auditing* en controle *peers*. *Auditing* houdt in dat alle fasen van het onderzoek nauwkeurig worden geregistreerd. In dit onderzoek is nauwkeurig gedocumenteerd hoe het onderzoek is uitgevoerd en zijn de fasen van het onderzoek vastgelegd. Daarnaast is er regelmatig gesproken over de voortgang van het onderzoek met medewerkers van het Verwey Jonker Instituut en de scriptiebegeleider en medestudenten van de Universiteit Utrecht. Hiermee is de betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd.

5. Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de eerste deelvraag “*Wat houdt de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede in?*” In paragraaf 5.1 worden de basiselementen van de Enschedese Arbeidsaanpak (hierna: EAA) besproken, in paragraaf 5.2 de doelstellingen, in paragraaf 5.3 de instrumenten, in paragraaf 5.4 Werkplein Twente, in paragraaf 5.5 wordt ingegaan op de EAA vanuit de praktijk van werkgevers en in paragraaf 5.6 het slot.

5.1 Basiselementen EAA

De gemeente Enschede heeft op basis van ervaringen van de afgelopen jaren met de EAA en de eerste ervaringen met de participatiewet vier basiselementen opgesteld voor een succesvolle EAA (Gemeente Enschede, 2015). Deze basiselementen laten zien wat de gemeente Enschede belangrijk vindt ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid. Eén van deze elementen van de gemeente Enschede richt zich specifiek op werkgevers. Hieruit wordt duidelijk dat de gemeente Enschede het belang van werkgevers ziet bij het toeleiden van werkzoekenden richting werk. Ook een tweede basiselement van de EAA betreft de werkgevers: de gemeente Enschede wil namelijk een integrale aanpak realiseren waar werkgevers onderdeel van zijn. Hieronder de vier basiselementen toegelicht.

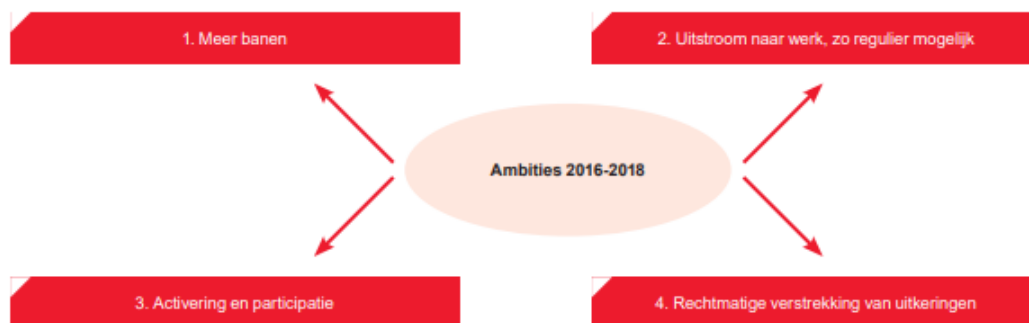
1. **Werkgevers op kop:** De gemeente Enschede wil de economie versterken door nieuwe bedrijven aan te trekken en daarmee extra werkgelegenheid te creëren. Daarnaast willen zij bestaande bedrijven behouden. Ondernemers die zich onderscheiden door sociaal ondernemerschap krijgen het ‘Werkpakt’-keurmerk van de gemeente Enschede. ‘Werkpakt’-ondernemers onderkennen de talenten van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, bieden hen perspectief en vertalen dit in succesvol en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het idee van de gemeente Enschede is dat deze ondernemers elkaar enthousiasmeren, waardoor het aantal ondernemers met het keurmerk groeit. In dit onderzoek worden werkgevers met en zonder Werkpakt-keurmerk geïnterviewd om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de praktijk van werkgevers (Gemeente Enschede, 2015).
2. **Integrale aanpak:** De gemeente Enschede ziet de EAA niet als iets wat op zich zelf staat maar als integrale aanpak binnen het sociaal domein. Dit komt mede door de transitie in het sociale domein waardoor de gemeente verantwoordelijk is voor het hele spectrum van werk tot dagbesteding. Daarnaast verlangt de nieuwe participatiewet samenwerking in Twente. Deze samenwerking geeft de gemeente Enschede onder andere vorm door de werkgeversbenadering en een uniform instrumentarium. De gemeente Enschede wil met de werkgeversbenadering werkgevers gecoördineerd benaderen door ze een optimaal pakket aan diensten te verlenen dat herkenbaar en eenduidig is voor werkgevers. Door het inrichten van deze effectieve samenwerking wil de gemeente een bijdrage leveren aan werkzoekenden door hen te ondersteunen bij het vinden van werk bij werkgevers die open staan voor deze groep (Samen voor de Klant, 2014). In dit onderzoek wordt gekeken in welke mate werkgevers deze effectieve samenwerking aan vinden sluiten bij de praktijk.

3. Zelfredzaamheid en participatie: De gemeente Enschede wil dat iedereen naar vermogen werkt, zo regulier mogelijk. Er wordt daarom een beroep gedaan op de zelfredzaamheid en eigen kracht van mensen. Waar nodig worden mensen ondersteund en geholpen om te laten participeren op de arbeidsmarkt. De inzet van deze ondersteuning hangt af van de mate waarin iemand zelfredzaam is (Gemeente Enschede, 2015). In dit onderzoek wordt er gekeken of werkgevers het idee hebben dat de gemeente Enschede in praktijk voldoende aandacht heeft voor werkzoekenden die niet zelfredzaam zijn en extra ondersteuning nodig hebben.
4. Innovatieve ontwikkelingen: De gemeente Enschede wil ruimte bieden aan innovatieve ontwikkelingen om de aanpak te verbeteren. Momenteel zijn zij bezig met de digitale dienstverlening en de inzet van marktpartijen bij de EAA. Reden voor digitalisering is mede de inzet van meer capaciteit voor persoonlijke aandacht. Door administratieve processen verregaand te digitaliseren kunnen medewerkers van de gemeente immers meer tijd investeren in werkzoekenden (Gemeente Enschede, 2017). Belangrijke voorwaarde voor de digitalisering is het organiseren van een vangnet voor digibeten. Ook wordt in dit onderzoek gekeken naar in welke mate deze aanpak waarin gewerkt wordt aan digitalisering en persoonlijke aandacht aansluit op de praktijk van werkgevers.

5.2 Doelstellingen EAA

De arbeidsmarktaanpak van de Gemeente Enschede kent vier doelstellingen (Gemeente Enschede, 2015). De doelstellingen zijn weergegeven in figuur 2.

De Enschedese Arbeidsmarktaanpak kent vier doelstellingen.



Figuur 2: Vier doelstellingen van de Enschedese Arbeidsmarktaanpak (bron: Gemeente Enschede, 2015)

Aan de hand van de verschillende doelstellingen heeft de gemeente Enschede concrete beoogde resultaten geformuleerd voor de periode 2016-2018. Deze staan hieronder toegelicht (Gemeente Enschede, 2015).

1. Meer banen: In drie jaar tijd wil de gemeente minimaal vijf nieuwe bedrijven gevestigd hebben van buiten de regio Twente. De gemeente verwacht dat deze nieuwe bedrijven tenminste 150

arbeidsplaatsen op gaan leveren, waardoor een deel van de werkzoekenden een baan vindt (Gemeente Enschede, 2015).

2. Uitstroom naar werk, zo regulier mogelijk: De gemeente Enschede wil jaarlijks 750 werkzoekenden helpen aan een baan (Gemeente Enschede, 2015).
3. Activering en participatie: De voorlopige schatting van de gemeente is dat ongeveer 75 procent van de werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt maatschappelijk actief is, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk. De gemeente streeft ernaar dit percentage te handhaven en zo mogelijk te verhogen. Dit vanuit de optiek dat maatschappelijk actief zijn de kans op het vinden van werk vergroot en het een positief effect heeft op het welbevinden van de werkzoekenden (Gemeente Enschede, 2015).
4. Rechtmatige verstrekking van uitkeringen: De gemeente Enschede heeft via periodieke herbeoordeling regelmatig contact met de werkzoekenden. De gemeente verwacht met het jaarlijks spreken van circa 3550 werkzoekenden een structurele kostenbesparing op de uitkeringen te realiseren van circa 1,8 miljoen (Gemeente Enschede, 2015)

Ook hier zie je de rol van werkgevers terugkomen in de EAA. Zo zijn werkgevers cruciaal bij het creëren van meer banen en de uitstroom naar werk.

5.3 Instrumenten EAA

In bijlage 6 staat een overzicht met de verschillende instrumenten van de Enschedese arbeidsmarktaanpak. De gemeente Enschede maakt een onderscheid in de inzet van instrumenten bij mensen met een korte en lange afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeente Enschede maakt geen verschil in instrumenten als het gaat over verschillende culturele achtergronden. Terwijl de praktijk hier misschien wel om vraagt, gezien het relatief grote aantal mensen met een niet-westerse achtergrond in de bijstand.

Uit het overzicht met instrumenten wordt duidelijk dat de gemeente Enschede een variatie aan instrumenten kent. Een aantal van deze instrumenten zijn gericht op het trainen van vaardigheden zoals sollicitatievaardigheden. Werkzoekenden kunnen door de gemeente sollicitatietrainingen aangeboden krijgen. Respondent 10 zegt daar tijdens het interview het volgende over:

Ook ik doe dat wel eens voor de gemeente dan ben ik een testmodum voor een cliënt van hun. Dat is een sollicitatiegesprek met mij (Respondent 10).

Hieruit wordt duidelijk dat werkzoekenden kunnen oefenen met solliciteren bij een werkgever. Andere instrumenten zijn onder andere gericht op het oriënteren naar een passende baan zoals een banenmarkt. Respondent 9 schetst tijdens het interview een beeld uit de dagelijkse praktijk. Door de actie van de gemeente waarbij de werkzoekende werd begeleid naar de banenmarkt, heeft deze werkzoekende zich kunnen oriënteren op een baan en is hij/zij weer een stap dichterbij werk. Wanneer het lukt een werkzoekende te koppelen aan een werkgever gebeurt dit in sommige gevallen tijdelijk met behoud van uitkering, dit is een proefplaatsing. In verschillende interviews komt deze proefplaatsing terug zoals bij respondent 3.

Doordat ze bijvoorbeeld 3 of 6 maanden met behoud van een uitkering mogen werken weet je ook van deze medewerker wat zijn of haar kwaliteiten zijn en dan kun je hier op verder gaan, en dan neem je daar in die periode de tijd voor en op het moment dat die proefplaatsing verloopt heb jij gewoon je medewerker gekneed naar waar jij het wil hebben (Respondent 3).

Hieruit wordt duidelijk dat een proefplaatsing een belangrijke functie kan vervullen voor een werkgever, namelijk een goede match tussen werkzoekende en werkgever.

5.4 Arbeidsmarkt regio Twente

De gemeente Enschede voert niet in haar eentje beleid. Ze werken samen met omliggende gemeenten die tot dezelfde arbeidsmarktregio behoren. In Nederland kennen we 35 arbeidsmarktregio's van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. In bijlage 7 worden deze 35 arbeidsmarktregio's weergegeven. Aanleiding voor de indeling is de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen. In deze wet is onder meer vastgesteld dat er één aanspreekpunt komt voor werkgevers in de arbeidsmarktregio, er één registratiesysteem is van vacatures en werkzoekenden, en dat er per regio een arbeidsmarktagenda gedeeld en samenwerkingsafspraken gemaakt worden. Onder Arbeidsmarktregio Twente vallen de volgende gemeenten: Almelo, Dinkelland, Haaksbergen, Hengelo, Losser, Rijssen-Holten, Twenterand, Borne, Enschede, Hellendoorn, Hof van Twente, Oldenzaal, Tubbergen en Wierden (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, Z.D.). In Twente is Werkplein Twente de regionale organisatie die de samenwerking van de 14 Twentse gemeenten ondersteunt bij het oplossen van knelpunten. Ook dragen zij bij aan het versterken van duurzame werkgelegenheid. Concreet stimuleert en ondersteunt Werkplein Twente regionale projecten. Daarnaast faciliteren zij het overleg van gemeenten over werk en inkomen. Dit doen zij ook voor andere arbeidsmarktpartijen (overheid, onderwijs en werkgevers) als het gaat om arbeidsmarktstukken en het uitvoeren van beleid (Regio Twente, Z.D.).

5.5 EAA volgens werkgevers

Uit de interviews blijkt dat merendeel van de werkgevers het idee heeft dat zij kennis hebben van het Enschedese beleid. Allemaal hebben zij zicht op wat er gebeurt tussen hun organisatie en de gemeente op het gebied van werkzoekenden begeleiden naar werk. Gezien de belangrijke functie van werkgevers in het toeleiden van werkzoekenden naar werk is het nuttig om inzicht te verkrijgen in hoe werkgevers deze samenwerking op het gebied van arbeid met de gemeente Enschede ervaren, om hieruit lessen uit te leren voor de toekomst. Zo merkt respondent 1 het volgende op;

Wat ik zie is dat ze nog zoekende zijn. Dat is wat ik nog heel erg zie. Ze staan wel open voor de mening van ondernemers. Dat vind ik heel prettig. Ze zeggen bijvoorbeeld: 'Goh, denk gerust mee en kom met ideeën (Respondent 1).

Uit de interviews komt ook naar voren dat er werkgevers kritisch zijn over het beleid van de gemeente zo zegt respondent 3 het volgende;

Ik ben wel iemand die denkt van beleid is mooi dat je dat schrijft. En dat je dat wil uitvoeren in een pilot, maar ik mis wel het stukje empathische dat ze ook zien wat ze te bieden hebben en of dat in praktijk werkt. Daar hebben ze natuurlijk wel hun mensen voor. Maar we komen er heel vaak pas laat achter dat er beleid is dat niet werkt, omdat er een stukje mist tussen de beleidsbepaler en uitvoerder (Respondent 3).

Hieruit wordt duidelijk dat werkgevers een beeld hebben van de beleidsuitvoering van de gemeente Enschede wat betreft arbeidstoeleiding. Het beeld van werkgevers is wisselend; aan de ene kant wordt er aangegeven dat de gemeente de mening van werkgevers belangrijk acht en hier voor open staat aan de andere kant wordt er ook door werkgevers aangegeven dat het beleid van de gemeente in sommige gevallen te ver van de praktijk afstaat. In de volgende twee hoofdstukken wordt de praktijk van werkgevers uitgebreider besproken, onder andere aan de hand van de verwachtingen opgesteld in hoofdstuk twee.

5.6 Slot

De EAA kent de volgende vier basiselementen: Werkgevers op kop, integrale aanpak, zelfredzaamheid en participatie en innovatieve ontwikkelingen. In de eerste twee basiselementen spelen werkgevers een grote rol. Werkgevers spelen ook een rol bij de doelstellingen van de EAA. Die luiden als volgt: Meer banen, uitstroom naar werk zo regulier mogelijk, activering en participatie en rechtmatige verstrekking van uitkeringen. De instrumenten die de gemeente Enschede inzet variëren van sollicitatietraining tot proefplaatsing. De inzet van instrumenten hangt af van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende. De gemeente Enschede werkt niet alleen, zij werken samen met andere gemeentes in de regio en vormen samen Werkplein Twente. Werkplein Twente stimuleert en ondersteunt regionale projecten en faciliteert overleg van gemeenten over werk en inkomen. Dit doen zij ook met andere arbeidsmarktpartijen (overheid, onderwijs en werkgevers) als het gaat om arbeidsmarkt vraagstukken en het uitvoeren van beleid. Uit de interviews met werkgevers wordt duidelijk dat zij een beeld hebben van het EAA beleid. Zo wordt er aangegeven dat de gemeente openstaat voor perspectieven van werkgevers, maar wordt ook gezegd dat het beleid niet altijd aansluit bij de praktijk.

6. Invloed van arbeidsaanpak op praktijk werkgevers

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de tweede deelvraag “In welke mate heeft de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede invloed op de praktijk van de werkgevers in Arbeidsregio Twente bij de toeleiding van niet-westerse migranten naar werk?” In paragraaf 6.1 wordt de samenwerking tussen gemeente en werkgevers besproken. In paragraaf 6.2 wordt er ingegaan op de verschillende verwachtingen opgesteld in hoofdstuk 3. In paragraaf 6.3 wordt besproken hoe werkgevers aankijken tegen de invloed van de EAA op hun organisatie. Ter afsluiting in paragraaf 6.4 het slot.

6.1 Samenwerking tussen gemeente en werkgevers

Uit de documenten van de gemeente Enschede en websites van werkgevers blijkt dat werkgevers en de gemeente verschillende samenwerkingen kennen. Dit komt ook naar voren tijdens de interviews met werkgevers. Merendeel van de werkgevers heeft contact met de gemeente over het vervullen van vacatures door werkzoekenden. Respondent 1 legt uit hoe dit er bij zijn of haar organisatie uit ziet.

We hebben eigenlijk één arbeidsdeskundige die aan ons is gelinkt. Die komt elke maandag en daar bespreken we de vacatures mee. Hij zorgt er voor dat we mensen aangeleverd krijgen (Respondent 1).

De regelmaat waarmee er contact is en het aantal vacatures dat wordt vervuld door werkzoekenden verschilt per organisatie. Het contact dat werkgevers hebben met de gemeente Enschede wordt door vrijwel alle werkgevers als positief ervaren. Grote organisaties die met meerdere gemeentes contact hebben over de toeleiding van werkzoekenden naar werk geven zelfs aan dat Enschede in vergelijking met andere gemeentes het goed doet. Respondent 2 zegt daar het volgende over.

Heel goed. Ik zit natuurlijk bij veel gemeentes, omdat ik een grote organisatie ben. De gemeente Enschede is daarin echt wel een voorbeeld. Je ziet dat ze bij de gemeente Enschede actief zijn om contacten te zoeken en verbinding met bedrijven te leggen om samen naar initiatieven te kijken en mee te denken. Zo heb ik bijvoorbeeld regelmatig contact met de wethouder. De lijntjes zijn gewoon heel kort. Ik vind dat ze heel vooruitstrevend zijn. Ik werk altijd graag samen met de gemeente Enschede ten opzichte van andere gemeentes (Respondent 2).

Naast het vervullen van vacatures zijn er ook werkgevers die samenwerken met de gemeente om werkzoekenden, ‘uit de kaartenbak’; zoals deze veelvuldig wordt genoemd door werkgevers en gemeente, op te leiden. Door de inspanningen van de werkgever en investering van de gemeente is een werkzoekende na het voltooien van een opleiding makkelijker te helpen aan een baan.

Door het beleid en bijbehorende samenwerking op het gebied van vacatures en opleiding voor bedrijven lukt het de gemeente Enschede bij werkgevers die hier open voor staan (in sommige

gevallen) om vacatures bij werkgevers te vervullen door werkzoekenden en/of werkzoekenden een interne opleiding aan te bieden. Waardoor zij naar afloop van de opleiding makkelijker te plaatsen zijn.

6.2 Verwachtingen

Aan de hand van literatuur zijn in hoofdstuk twee onderstaande verwachtingen opgesteld (tabel 2). Op basis van interviews met verschillende werkgevers in Enschede wordt in deze paragraaf de praktijk van werkgevers besproken door middel van deze verwachtingen.

Verwachting	Toelichting
1	De heersende verwachting van grote eigen verantwoordelijkheid en activering past niet bij de groep van werkzoekenden en in het bijzonder voor de groep niet-westerse migranten
2	Wanneer de gemeente Enschede met generiek arbeidsmarktbeleid wel open blijft staan voor verschillen tussen specifieke gevallen sluit het beleid voldoende aan bij niet-westerse migranten, waardoor voldoende niet-westerse migranten aan het werk komen.
3	Wanneer werkgevers invloed hebben bij het vormgeven van beleid heeft dit positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.
4	Wanneer werkgevers als coproductent fungeren heeft dit een positief effect op de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid om niet-westerse migranten naar werk te begeleiden.
5	Wanneer werkgevers het beleid van de gemeente Enschede als effectief beschouwen heeft dit een positieve invloed op de samenwerking met de gemeente

Tabel 2: Verwachtingen

Verwachting 1 Eigen verantwoordelijkheid

Werkgevers denken verschillend over de toenemende eigen verantwoordelijkheid voor werkzoekenden. Een aantal werkgevers zien dat er iets is veranderd in de verwachtingen ten aanzien van werkzoekenden. Respondent 1 zegt hier het volgende over:

Ze werden heel erg bij de hand genomen en gezegd van goh we regelen dat wel voor je en dat is er nu echt wel af. Ze moeten nu heel veel dingen zelf doen en daar loopt het ook wel eens mis dat ze niet weten wat ze moeten doen en dan kunnen ze daar wel weer begeleiding voor krijgen denk ik. Maar ik merk wel dat ze veel meer zelfstandig moeten zijn en dat er ook veel meer wordt gezegd van "ja, je moet gewoon werken" (Respondent 1).

Een groter aantal werkgevers ziet dat werkzoekenden tegen muren oplopen en door het bomen het bos niet meer zien. Respondent 12 geeft aan dat zij zelfs iemand in dienst hebben genomen om

werkzoekenden te ondersteunen. Het is voor een werkzoekende namelijk lastig om het systeem te begrijpen door onder andere het juridische taal gebruik. Respondent 6 zegt hier het volgende over:

Er zijn genoeg mensen die daar wel bij helpen. Maar dan moeten ze wel die stappen maken, het is wel aan hun zelf om die afspraak te maken bij de gemeente, werkplein, stadsbank en bij wie dan ook. En dan moet je wel weer je weg weten te vinden van waar je moet zijn. "Ik heb nu dit probleem met de huur van mijn huis, ja... moet ik dan naar de woningbouw, de stadsbank of naar de gemeente?" Dat weten ze vaak niet. Wij proberen ze daar dan wel in te helpen. Ik weet niet hoe dat bij andere werkgevers gaat. Ik hoop dat ze dat ook doen. Mensen lopen te zwemmen van "goh welke Instantie moet ik naar toe?" (Respondent 6).

Hieruit wordt duidelijk dat werkgevers naast het bieden van werk ook een rol kunnen spelen in het privéleven van een werkzoekende tijdens zijn of haar nieuwe baan door hen te ondersteunen door bijvoorbeeld benodigde contacten te leggen tussen werkzoekenden en instanties. Deze ondersteuning kan ten goede komen aan het leven van de werkzoekende wat positief effect kan hebben op werk.

Er wordt echter verschillend gedacht over de mate waarin het ondersteunen van een werkzoekende in de privésfeer een taak is van een werkgever. Respondent 9 zegt daar het volgende over.

Daar hebben we het ook met de gemeente over gehad. Van ja die hulp kan ook vanuit jullie komen. Denk eens mee met die jongens want die snappen het gewoon echt niet (Respondent 9).

Wanneer een werkgever ervoor kiest om een werkzoekende te helpen in de bureaucratische systemen kost dit voor een werkgever natuurlijk tijd. Zonder deze hulp kan het gebeuren dat een werkzoekende in de problemen raakt, in de vorm van onder andere schulden, waardoor hij/zij verder van werk komt te staan.

Uit deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat een groot deel van de werkgevers ervaring heeft met werkzoekenden die moeite hebben met bureaucratische systemen. Er worden dingen verwacht van werkzoekenden waar zij niet altijd alleen toe in staat zijn. In een aantal gevallen proberen werkgevers hierin bij te springen en het gat op te vullen. Dit gat ontstaat mede door het beleid van de gemeente, wat niet altijd voldoende gebruiksvriendelijk is voor werkzoekenden. Het beleid van de gemeente Enschede kan er dus in sommige gevallen voor zorgen dat er bij de werkgever extra werkzaamheden ontstaan, namelijk het ondersteunen van werkzoekende in de privésfeer.

Verwachting 2 aandacht individuele gevallen

Werkgevers hebben het idee dat de gemeente iedereen hetzelfde behandelt en dat zij geen onderscheid maken tussen groepen. Ook heeft merendeel van de werkgevers de ervaring dat de gemeente goed op de hoogte is van wie zij als organisatie in dienst willen hebben.

Ze maken die selectie door altijd eerst goed door te vragen van wat zoeken we. En ik merk wel bij de gemeente Enschede in ieder geval. Dat ze ook wel out-of the box denken en dat het ook belangrijk is dat je mensen die niet de juiste achtergrond hebben omschoolt. Dus die mensen hebben niet de praktijkervaring, maar wel de omscholing gehad. Ze denken daar heel erg in mee (Respondent 5).

Doordat de gemeente Enschede een zo goed mogelijke match tussen werkgever en werkzoekende probeert te maken, verdiepen zij zich in beide partijen en zijn ze op de hoogte van wat een persoon kan en wil. In die zin maakt de gemeente Enschede dus wel onderscheid tussen personen. De één is bijvoorbeeld wel geschikt om te werken in de zorg en een ander niet. Dit hangt volgens respondent 8 onder andere af van of iemand om kan gaan met een kwetsbare doelgroep.

Het beleid van de gemeente Enschede richt zich dus op het creëren van een passende match tussen werkzoekende en werkgever, dit doen zij door op de hoogte te zijn van waar een werkgever naar op zoek is en wat een werkzoekende kan en wil. Hieruit zou je kunnen concluderen dat de gemeente Enschede met haar generieke beleid wel open staat voor verschillen tussen specifieke gevallen. Aangezien zij onderscheid maken tussen werkzoekenden die wel of niet geschikt zijn voor een vacature bij een werkgever. Logisch gevolg hiervan zou zijn dat er met dit beleid ook voldoende niet-westerse migranten aan het werk zouden moeten komen. Toch blijkt uit cijfers van onder ander het CBS dat dit niet het geval is (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Werkgevers hebben een aantal ideeën over waar dit vandaan komt. Ten eerste geeft een enkele werkgever aan dat zij het idee hebben dat er werkgevers in de regio zijn die onderscheid maken op basis van afkomst. Sommige werkgevers gebruiken dit onderscheid om niet te kiezen voor de niet-westerse werkzoekenden. Er is hier sprake van discriminatie (Centraal Bureau voor de Statistiek, Z.D).

We hebben hier iemand gehad. Volgens mij kwam hij uit Marokko, ergens die kant op. Zijn naam was volgens mij Abdoela Mohammed. Keurige vent en hbo afgestudeerd, maar ja dan zie je toch echt dat als zijn naam onder een CV staat. Dan ga je al. Dat is zijn probleem. Hij is hier geweest en heeft bij ons meegeholpen. Hij was gewoon drie keer slimmer dan de rest die aan het werk was. Hij zat op het niveau van kantoorpersoneel. Hij heeft bij ons dan ook al snel de werkvloer verlaten en op kantoor meegeholpen (Respondent 6).

Hieruit wordt duidelijk dat er door sommige werkgevers onderscheid wordt, gemaakt op basis van (niet-westerse) afkomst, maar dat er ook werkgevers zijn die mensen met een niet-westerse achtergrond wel een kans bieden. Er zijn zelfs organisaties die gericht werven op verschillende achtergronden. Dit gebeurt voornamelijk in de zorg. Aangezien zij in steeds grotere mate te maken hebben met cliënten met een niet-westerse achtergrond (Respondent 3 & 8).

Ten tweede geven vrijwel alle werkgevers aan dat het beheersen van de Nederlandse taal essentieel is om bij hun organisatie te werken. Werkgevers die ervaring hebben met werknemers die niet de Nederlandse taal beheersten ervaarden dit als lastig (Respondent 2, 10 & 11).

Ook zijn er werkgevers die het idee hebben dat hun huidige personeel niet open staat voor mensen met een niet-westerse migratie achtergrond (Respondent 7 & 9). Dit kan komen doordat zij onbekend zijn

met mensen met een niet-westerse achtergrond (Respondent 9). Maar ook omdat zij slechte ervaringen hebben met mensen met een niet-westerse achtergrond (Respondent 7).

Tot slot geeft respondent 7 aan dat de mentaliteit van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond verschilt met die van mensen met een westerse achtergrond. Zo kijken mensen met een niet-westerse achtergrond anders naar vrouwen.

Verwachting 3 rol werkgever bij vormgeven beleid

Uit de interviews wordt duidelijk dat werkgevers niet het idee hebben dat zij een rol spelen in het bedenken en schrijven van beleid. Werkgevers hebben voor de gemeente Enschede dus geen rol bij het vormgeven van beleid. Wel voelen werkgevers zich vrij en geroepen om vragen te stellen en feedback te geven aan de gemeente over wat ze doen. Hier luistert de gemeente naar. Wat de gemeente er verder mee doet is voor de werkgevers onduidelijk. Het grootste deel van de werkgevers heeft ook niet persé behoefte aan deze terugkoppeling, de gemeente mag zelf beslissen wat zij hier mee doet.

Ik vind het alleen belangrijk dat ik mijn terugkoppelingen doe, zodat zij daar in ieder geval iets mee zouden kunnen doen als ze dat willen. Voor de rest hoef ik daar niet actief bij (Respondent 2).

Zoals in hoofdstuk vijf naar voren kwam is het aantrekken en behouden van werkgevers onderdeel van de EAA. Het is dan ook niet alleen zo dat de werkgever vertelt en de gemeente luistert. Tijdens de interviews werd namelijk duidelijk dat een aantal werkgevers ervaring heeft met de gemeente Enschede die actief aan werkgevers vraagt waar zij tegenaanlopen en hoe werkgevers bepaalde zaken aanpakken waar de gemeente van kan leren (Respondent 1, 9 & 10)

Wanneer de gemeente ergens tegenaanloopt wordt er dus in sommige gevallen actief feedback gevraagd aan werkgevers. Andersom geven werkgevers bij de gemeente aan wanneer zij ergens tegen aanlopen of niet begrijpen waarom dingen zo geregeld zijn. Dit zorgt ervoor dat er in sommige gevallen uitzonderingen worden gemaakt en het beleid van de gemeente beter aansluit bij de wensen van werkgevers. Het maken van uitzonderingen komt naar voren in het volgende citaat.

Vaak kunnen ze zich daar wel in vinden. Het is allemaal wel heel economische, het heeft allemaal met geld te maken. Je merkt dat het met subsidies en budgetten moeilijker is. Uiteindelijk wordt het beleid dan wel bijgesteld of in ieder geval kan bijvoorbeeld onze contactpersoon van de gemeente zich wel vinden in onze werkvisie, omdat het resultaat oplevert. Dan wordt er eigenlijk een soort van nieuw plan gemaakt tussen de gemeente en onze organisatie voor meer succes (Respondent 4)

Hieruit wordt duidelijk dat wanneer de gemeente Enschede aansluit op de wensen van de werkgever de praktijk en het beleid dichterbij elkaar komt wat de arbeidstoeleiding van werkzoekende ten goede komt.

Verwachting 4 rol werkgever bij implementatie beleid

Ondanks dat uit de interviews naar voren komt dat werkgevers niet het idee hebben een rol te spelen bij het bedenken en schrijven van beleid, hebben veel werkgevers wel de rol van coproductent. Een werkgever heeft zoals in hoofdstuk drie aangegeven de rol van coproductent wanneer de samenwerking met de gemeente niet alleen is gebaseerd op de eisen van de werkgever, maar nadrukkelijk ook op de doelstelling om werklozen te ondersteunen bij het vinden van een baan. Dit zie je duidelijk terug bij respondent 6 die samen met andere logistiek bedrijven in de buurt, het ROC en de gemeente werkzoekenden opleidt met als doel om na afronding van de opleiding een passende baan te vinden voor de werkzoekenden. Ook werkgevers die actief deelnemen in de selectie van werklozen door bijvoorbeeld een persoonlijk interview te houden met potentiële kandidaten of het verstrekken van informatie aan werkzoekenden vervullen de rol van coproductent. Verschillende werkgevers doen dit door het houden van sollicitatiegesprekken en/of door deelname aan banenmarkten waarin werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten en informatie uit kunnen wisselen. Ook zijn er werkgevers die wanneer zij een werkzoekende in dienst hebben genomen training en begeleiding op het gebied van werk gerelateerde vaardigheden bieden aan werknemers. Respondent 2 geeft tijdens het interview aan dat er in hun organisatie taalondersteuning wordt geboden aan mensen die dat nodig hebben.

We hebben daarin ook samenwerkingen met taalinstututen en we kennen ook het systeem taalmaatje. Dat betekent dat we mensen hebben opgeleid in onze organisatie tot buddy en taalcoach. Als wij dan iemand hebben die minder goed de Nederlandse taal spreekt dan kan die dus aan een taalbuddy gekoppeld worden om de Nederlandse taal beter te leren (Respondent 2).

Hieruit wordt duidelijk dat werkgevers in Enschede zelf op eigen wijze manieren zoeken en inzetten om werkzoekenden te ondersteunen en helpen aan passend werk. Hiermee vervullen deze werkgevers de rol van coproductent.

Verwachting 5 effectiviteit arbeidsmarktbeleid

Uit de interviews met werkgevers wordt duidelijk dat de helft van de werkgevers een positief beeld heeft over de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede. Dit komt naar voren in het volgende citaat.

Ja. Ik denk wel dat doordat de gemeente Enschede heel actief is met de verbinding en door te laten zien dat ze ook wel echt willen helpen, mee denken en het goed willen doen. Denk ik dat zij daardoor meer mensen plaatsen dan bepaalde andere gemeentes die wat mij betreft wat

meer achterover leunen. Ik heb het idee als ik het afzet tegen andere regio's of andere gemeentes dat zij het wel goed doen (Respondent 2)

Niet alle werkgevers hebben het idee dat de goede resultaten komen door de inspanningen van de gemeente. Respondent 1 is van mening dat het te maken heeft met de groei van de arbeidsmarkt. Er zijn meer vacatures waardoor er meer mensen aan het werk kunnen worden geholpen.

Respondent 7 ziet net als respondent 1 de grote rol van de economie voor de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede. Respondent 7 is namelijk van mening dat het beleid van de gemeente Enschede zich teveel focust op de korte termijn; het beleid richt zich op de vraag van nu, terwijl hier niet op in te spelen valt aangezien scholing tijd nodig heeft. De gemeente zou zich meer moeten focussen op de toekomst en daar op inspelen. Op deze manier sluit vraag en aanbod op elkaar aan.

Ook respondent 3 is kritisch over de effectiviteit van het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede. Deze respondent komt uit de zorgsector waar veel wordt bezuinigd. Zij is van mening dat bezuinigingen en het organiseren van projecten op vrijwillige basis niet samengaat met mensen aan het werk helpen en uit de uitkering halen.

Tot slot zijn ook respondent 5, 11 en 12 van mening dat het beleid van de gemeente Enschede niet voldoende effectief is. Respondent 5 heeft samen met andere organisaties uit de buurt een eigen initiatief opgezet om werkzoekenden aan een baan te helpen. Dit eigen initiatief geeft aan dat de gemeente Enschede met haar beleid hier onvoldoende in voorziet. Respondent 11 en 12 zijn van mening dat de gemeente Enschede sneller kan handelen, waardoor er meer kan gebeuren en het beleid effectiever wordt.

Hieruit wordt duidelijk dat een werkgever gebaat is bij effectief beleid, aangezien zij vacatures hebben die gevuld moeten worden. Wanneer een werkgever een positief beeld heeft bij de effectiviteit van beleid zijn zij tevreden over de gang van zaken. Echter zijn niet alle werkgevers tevreden over de effectiviteit. De gemeente Enschede kan hier nog stappen in zetten.

6.3 Invloed EAA op handelen werkgevers

Tijdens de interviews geven werkgevers aan dat een belangrijke reden voor een samenwerking met de gemeente de bijdrage aan de maatschappij betreft. Een aantal werkgevers geeft aan dat het maatschappelijk verantwoord ondernemen zo'n grote rol in de organisatie speelt en/of onderdeel is van de organisatievisie waardoor zij, ook als de gemeente geen rol zou spelen in het begeleiden van werkzoekende naar werk, de werkgever deze rol wil blijven spelen. Andere werkgevers geven aan dat het om een win-win situatie moet gaan. Aangezien de gemeente er ook belang bij heeft. Zij zouden wanneer de gemeente zou stoppen met de huidige ondersteuning bij werkzoekende, minder snel zelf deze rol overnemen. Respondent 3 zegt daar het volgende over.

Kijk als ze zouden zeggen: “nee ze mogen niet werken met behoud van uitkering”. Weet ik niet of ik wel heel snel ja zou zeggen. Je weet namelijk niet wat je in huis haalt. Je weet niet wat er in die rugzakjes zit. Doordat je nu bijvoorbeeld drie of zes maanden met behoud van een uitkering mag werken weet je van deze medewerkers wat hun kwaliteiten zijn en waar je verder mee kan. Daar neem je die periode de tijd voor en op het moment dat die proefplaatsing verloopt heb je de medewerker gekneed naar waar jij het hebben wil (Respondent 3).

Hieruit wordt duidelijk dat er voor een werkgever risico's kleven aan het in dienst nemen van een werkzoekende. Doordat de gemeente Enschede werkgevers in sommige gevallen de tijd geeft om mensen in te werken zonder dat zij loon hoeven uit te keren wordt het risico voor een werkgever verkleind waardoor een werkgever sneller kiest voor het in dienst nemen van een werkzoekende. Door het inzetten van soortgelijke instrumenten door de gemeente krijgt de werkzoekende sneller een kans en komt hij/zij op deze manier dichterbij werk.

Respondent 2 geeft aan dat de snelheid van een gemeente ook heel belangrijk is bij het wel of niet samenwerken met een gemeente. Doordat de gemeente Enschede volgens respondent 2 snel handelt lukt het de organisatie een werkzoekende in dienst te nemen. Hieruit wordt duidelijk dat het beleid van de gemeente Enschede voor een aantal werkgevers bepalend is om aan de slag te gaan met mensen uit de kaartenbak.

Het beleid van de gemeente Enschede is voor een groot aantal werkgevers van grote invloed op het in dienst nemen van werkzoekende. Doordat de gemeente Enschede snel handelt, in vergelijking met andere gemeenten, en instrumenten inzet waardoor werkgevers het risico durven te nemen zetten een aantal gemeenten de stap om werkzoekende in dienst te nemen, dit zouden ze zonder de gemeente niet doen. Dit geldt echter niet voor alle werkgevers, werkgevers waarvan het maatschappelijk ondernemen een grote rol speelt binnen de visie van de organisatie zullen ook zonder gemeente aan de slag gaan met werkzoekenden. Kortom wanneer de gemeente Enschede haar huidige beleid niet zou uitvoeren zullen er minder werkgevers mensen uit de kaartenbak in dienst nemen. Welke aspecten volgens werkgevers uit het arbeidsmarktbeleid belangrijk worden geacht volgt in hoofdstuk zeven.

6.4 Slot

In dit hoofdstuk is de samenwerking tussen werkgevers en de gemeente Enschede besproken. Werkgevers en gemeente hebben wisselende samenwerkingen, dit kan op het gebied van vacatures en/of opleiden. Wanneer werkgevers werkzoekenden in dienst hebben herkennen zij in wisselende mate de eigen verantwoordelijkheid die werkzoekenden hebben en de moeite die zij hebben met het bureaucratisch systeem van de gemeente. In sommige gevallen helpen werkgevers hierbij. Wanneer werkgevers op zoek zijn naar werkzoekenden om vacatures te vervullen ervaren zij een gemeente die op de hoogte is van wat een werkgever zoekt en wat een werkzoekende kan en wil. Dit zorgt ervoor dat er in de meeste gevallen een juiste match ontstaat. Om deze match te maken, kijkt de gemeente naar verschillen tussen personen, zij staat dus open voor specifieke gevallen. De gemeente Enschede maakt

echter geen onderscheid tussen culturele achtergronden. Dit kan verklaren waarom er relatief veel mensen met een niet-westerse achtergrond opzoek zijn naar werk. Werkgevers hebben een aantal ideeën over waarom het mensen met een niet-westerse achtergrond niet lukt een passende baan te vinden. Deze redenen zijn: discriminatie door andere werkgevers, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, huidig personeel dat niet open staat voor deze groep en/of mentaliteit die verschilt met mensen met een westerse achtergrond. Wanneer de gemeente ergens tegenaan loopt wordt er in sommige gevallen actief feedback gevraagd aan werkgevers en andersom geven werkgevers feedback aan de gemeente. De praktijk en beleid komen op deze manier dichtbij elkaar. Daarnaast hebben werkgevers die zich inzetten om werkzoekenden te ondersteunen en helpen aan passend werk de rol van coproductant. Over de effectiviteit van beleid wordt door werkgevers wisselend gedacht. Wanneer een werkgever een goed beeld heeft van de effectiviteit betekent dit ook dat hij/zij tevreden is over het handelen van de gemeente. Tot slot is het beleid van de gemeente Enschede voor een groot aantal werkgevers van grote invloed, aangezien zij zonder het beleid van de gemeente niet in staat zouden zijn om werkzoekenden in dienst te nemen.

7. Toekomst generieke arbeidsaanpak

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de derde deelvraag “Hoe kan de generieke arbeidsaanpak volgens werkgevers in arbeidsregio Twente worden verbeterd?” In paragraaf 7.1 wordt de blik van werkgevers op de huidige situatie en de toekomst besproken wat betreft de verhoudingen tussen werkgevers en de gemeente. In paragraaf 7.2 komen een aantal aandachtspunten naar voren op basis van eerdere verwachtingen. In paragraaf 7.3 wordt een overzicht gegeven van de wensen van werkgevers en in paragraaf 7.4 het slot.

7.1 Blik op huidige situatie en toekomst

Werkgevers zijn over het algemeen positief over de huidige samenwerking met de gemeente Enschede.

Ja, ik denk dat de huidige situatie oké is, we hebben gewoon heel goed contact. We laten ook echt wel van ons horen als we denken dat het anders kan en ik denk dat de huidige situatie gewoon prima is. Ik zou niet echt weten wat er veranderd zou moeten worden om het beter te krijgen, behalve dan dat ik graag betere mensen aangeleverd zou willen krijgen, maar daar kan de gemeente gewoon niet zo heel veel aan doen. Zij moeten het ook doen met de mensen die zij hebben (Respondent 1).

Ondanks dat vrijwel alle werkgevers tevreden zijn over de huidige situatie zijn werkgevers ook van mening dat er in de toekomst dingen zijn die veranderd moeten worden en/of anders aangepakt zouden kunnen worden. Deze veranderingen gaan over: het blijven en/of meer inzetten op het contact met werkgevers, investeren in onderwijs in verschillende sectoren en met praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs, rekening houden met de bewegende arbeidsmarkt, aandacht voor mensen met een niet-westerse achtergrond.

Ten eerste zien werkgevers het belang in van een nauwe samenwerking met de gemeente. Een aantal werkgevers verwacht zelfs dat zij de gemeente steeds harder nodig gaat hebben aangezien de arbeidsmarkt steeds krappere wordt (Respondent 2, 3 & 5). Wanneer de gemeente Enschede deze verbinding zoekt met bedrijven brengt dit begrip en draagvlak (Respondent 5).

Ten tweede is een aantal werkgevers van mening dat er nog winst te behalen valt op het gebied van onderwijs. Dit kan onder andere door contacten en nauwer samen te werken met praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (respondent 9). Op deze manier ben je er eerder bij en voorkom je dat er een groep in de kaartenbak beland (Respondent 4). Dit kan door bedrijven in dezelfde sector bij elkaar te brengen en samen een opleiding aan te bieden (Respondent 11). Deze samenwerking gebeurt al binnen de logistieke sector en is erg succesvol (Respondent 6). In de zorg is er op het moment veel vraag naar geschoold personeel, wanneer de gemeente deze opleiding faciliteert krijgen deze mensen sneller een baan (Respondent 8).

Ten derde moet de gemeente Enschede volgens een aantal werkgevers meer aandacht hebben voor de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt op lange termijn (Respondent 7 & 11). Op deze manier wordt er ingespeeld op de vraag van werkgevers. Zo is er op het moment een tekort aan zorgpersoneel met een

opleiding van niveau 4 of 5 (Respondent 8 & 11). Op het moment kan de gemeente Enschede niet aan deze vraag voldoen, omdat het niet werd voorzien, werkgevers hadden dit graag anders gezien.

Tot slot zijn respondent 9, 11 en 12 van mening dat niet-westerse migranten mogelijk een uitkomst kunnen bieden bij het oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt. Respondent 12 is van mening dat mensen uit bijvoorbeeld Syrië heel goed passen in de textiel sector en andere ambachtelijke beroepen. Ook respondent 9 en 11 verwachten dat mensen met een niet-westerse organisatie goed passen bij hun organisatie. Maar op het moment werken er nog maar weinig mensen met een niet-westerse achtergrond in de organisaties van respondent 9 en 11. Respondent 9 heeft het idee dat dit mede komt doordat mensen met een niet-westerse achtergrond werken in het groen zien als niet sexy. Daarnaast staat een deel van het huidige personeel niet open voor deze groep. Ook respondent 11 denkt dat mensen met een niet-westerse achtergrond niet kiezen voor de sector zorg, omdat dit voor hun weinig aanzien heeft. Daarnaast heeft respondent 11 het idee dat mensen met een niet-westerse achtergrond een voorkeur hebben voor organisaties waar veel mensen van dezelfde afkomst werken en waar zorg wordt verleent aan mensen met deze zelfde afkomst. Aangezien er relatief veel mensen met een niet-westerse achtergrond in de bijstand zitten zou dit met hulp van de gemeente eventueel een antwoord kunnen zijn op het tekort aan instroom in deze sector.

Uit al deze ideeën van werkgevers over de toekomst wordt duidelijk dat de samenwerking tussen gemeente en werkgevers cruciaal is en dat er nog meer winst te behalen valt.

7.2 Aandachtspunten voor de gemeente Enschede

Uit de verwachtingen in hoofdstuk drie en de resultaten in hoofdstuk zes vloeien een aantal aandachtspunten voort de inrichting van het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede.

Ten eerste zorgt het beleid van de gemeente Enschede in sommige gevallen ervoor dat er bij de werkgever extra werkzaamheden ontstaan, namelijk het ondersteunen van werkzoekenden in de privésfeer. Werkgevers zien het belang van deze hulp in, maar zien dit echter niet in alle gevallen als taak van een werkgever. Er bestaat hier een hiaat tussen het beleid van de gemeente en de praktijk van werkgevers. Werkgevers, gemeente Enschede en de groep werkzoekenden willen allemaal dat een werkzoekende een passende baan vindt. Om dit te bereiken heeft een werkzoekende in sommige gevallen ondersteuning nodig in de privésfeer, werkgevers kunnen hier iets in betekenen, maar verwachten ook dat de gemeente Enschede hierin soms net een stapje extra zet.

Ten tweede lukt het de gemeente Enschede niet om voldoende mensen met een niet-westerse achtergrond aan het werk te krijgen, blijkt uit de cijfers van het CBS, ondanks dat zij aandacht hebben voor specifieke gevallen. Werkgevers die voor dit onderzoek geïnterviewd zijn, staan over het algemeen wel open voor mensen met een niet-westerse achtergrond wanneer zij de Nederlandse taal beheersen. Het lukt deze werkgevers echter niet allemaal om mensen met een niet-westerse achtergrond ook daadwerkelijk in dienst te nemen. Werkgevers hebben verschillende ideeën over de oorzaken van het grote aandeel mensen met een niet-westerse achtergrond in de bijstand, namelijk: discriminatie van

(andere) werkgevers, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, andere mentaliteit dan dat zij gewend zijn en/of het huidige personeel staat niet open voor deze groep. Om meer mensen met een niet-westerse achtergrond aan het werk te krijgen zou de gemeente Enschede meer aandacht kunnen besteden aan onder meer; bestrijden van het ten onrechte onderscheiden en niet selecteren van mensen met een niet-westerse achtergrond door werkgevers en werkgevers helpen met het open stellen van het huidige personeel voor deze doelgroep.

Ten derde kan het beleid van de gemeente Enschede nog stappen zetten op het gebied van effectiviteit wat betreft het aantal vervulde vacatures. Dit kan de gemeente Enschede doen door (nog meer) in te spelen op de behoefte van werkgevers. De economie speelt een grote rol op de arbeidsmarktbeleid, het bepaald voor een groot deel de hoeveelheid vraag en aanbod in verschillende sectoren. Om als gemeente te voldoen aan de praktijk en de wensen van werkgevers zou het beleid hier meer aandacht aan kunnen besteden.

7.3 Overkoepelende wensen werkgevers

Uit de interviews komt naar voren dat werkgevers een goed beeld hebben van wat de gemeente Enschede doet in samenwerking met hun organisatie om werkzoekenden naar werk te begeleiden. In verschillende mate hebben de werkgevers ook een beeld van het beleid van de gemeente Enschede ten aanzien van arbeid. Het beeld dat werkgevers hebben van de samenwerking met de gemeente en het arbeidsmarktbeleid verschilt. Zo zijn er zoals eerder aangegeven respondenten die de samenwerking met de gemeente Enschede beter vinden dan met andere gemeenten (Respondent 2,4 & 9). Ook zijn er werkgevers minder positief en zijn er de hierboven genoemde aandachtspunten. In deze paragraaf worden de verschillende meningen van werkgevers samengevoegd tot acht overkoepelende wensen van werkgevers.

Ten eerste geven vrijwel alle respondenten aan dat zij het contact met de gemeente Enschede als prettig ervaren. Werkgevers hebben een eigen contactpersoon bij de gemeente Enschede met wie zij snel in contact kunnen komen wanneer dit nodig is. Respondent 1 en 2 geven tijdens het interview nadrukkelijk aan dat zij de lijnen als kort ervaren met de gemeente Enschede. Werkgevers vinden het snelle contact en korte lijntjes belangrijk en vinden het vervelend wanneer zij lang op een reactie moeten wachten. Een aantal werkgevers geeft dan ook aan dat ze als ondernemer geen tijd hebben om te wachten. Werkgevers wensen korte lijntjes waarin snel contact mogelijk is met de gemeente.

1	Korte lijntjes	Werkgever ervaart het als prettig wanneer zij snel en makkelijk contact kunnen maken met de gemeente.
---	----------------	---

Daarnaast wensen werkgevers ondersteuning van de gemeente aan werkzoekende die dit nodig hebben. Deze wens heeft te maken met verwachting 1 over eigen verantwoordelijkheid geformuleerd in hoofdstuk 3. Op het moment vervullen werkgevers in verschillende mate ondersteuning aan de werkzoekende over onder andere bij het beantwoorden van brieven en aanvragen van toeslagen. Werkgevers zien het belang van deze ondersteuning, aangezien niet alle werkzoekenden in staat zijn dit zelfstandig te doen. Echter biedt de huidige ondersteuning van de gemeente Enschede niet voor alle werkzoekenden voldoende ondersteuning. Een aantal werkgevers neemt daarom deze taak zelf op zich, dit kost de werkgever tijd en geld en zien zij niet persé als hun taak. Werkgevers zouden graag extra ondersteuning zien van de gemeente Enschede voor werkzoekenden die hier behoeften aan hebben.

2	(voldoende) ondersteuning werkzoekenden bieden	Sommige werkzoekenden hebben (extra) ondersteuning nodig. Werkgevers kunnen hier iets in betekenen, maar gemeentes kunnen hier ook ondersteuning bieden.
---	--	--

Verder zien werkgevers graag een goede match tussen werkzoekende en werkgever. Merendeel van de werkgevers heeft het idee dat de gemeente Enschede dit lukt, mede doordat zij goed op te hoogte zijn van wat werkgevers willen. Om de wensen van werkgevers aan te laten sluiten op wat een werkzoekende kan en wil moet de gemeente Enschede ook op de hoogte zijn van de kwaliteiten van een werkzoekenden. De gemeente Enschede moet dus om een juiste match te kunnen maken, tussen werkzoekende en werkgever, aandacht hebben voor specifieke gevallen. Dit heeft te maken met verwachting 2 over aandacht specifieke gevallen geformuleerd in hoofdstuk 3. De gemeente moet weten wie zij voor zich hebben om de match met de werkgever te kunnen maken.

3	Aandacht voor specifieke gevallen	Aandacht voor specifieke gevallen is nodig om een juiste match te maken tussen werkgever en werkzoekende.
---	-----------------------------------	---

Ook geven een aantal werkgevers aan dat zij weinig mensen met een niet-westerse achtergrond in dienst hebben en zijn er werkgevers die nadrukkelijk zeggen dat zij graag niet-westerse migranten in dienst zouden willen nemen (Respondent 9, 11 & 12). Deze drie respondenten geven aan dat zij verwachten dat mensen met een niet-westerse achtergrond goed in de organisatie passen, maar dat het hun tot nu toe niet voldoende lukt om deze groep te bereiken. Werkgevers hebben niet het idee dat de gemeente Enschede hier nu specifieke aandacht voor heeft, wanneer zij dit wel zouden doen heeft dit mogelijk invloed op het aantal niet-westerse migranten aan het werk. Werkgevers wensen aandacht van de gemeente Enschede voor niet-westerse migranten om op deze manier passend personeel te vinden.

4	Bijzondere aandacht voor niet-westerse migranten	Een deel van de niet-westerse migranten komt niet via het reguliere beleid aan een baan. Gemeenten moeten hier aandacht voor hebben en actief naar handelen.
---	--	--

Verder geven werkgevers aan dat zij zich vrij voelen om feedback te geven aan de gemeente Enschede. Het geven van feedback heeft te maken met de rol van werkgevers op het beleid zoals omschreven bij verwachting 3 in hoofdstuk 3. Door feedback te geven krijgt de gemeente Enschede een beter beeld van hoe het beleid in praktijk uitpakt en is de gemeente vrij om hier iets mee te doen. Daarnaast dient de feedback en vragen die werkgevers stellen aan de gemeente Enschede voor de werkgevers als een manier om het systeem van de gemeente beter te begrijpen. Werkgevers geven tijdens de interviews verschillende keren aan dat zij niet zo goed weten wat de gemeente precies kan en hoe druk ze het hebben. Een aantal werkgevers geven aan dat zij hierover het gesprek zijn aangegaan met de gemeente Enschede wat maakt dat zij elkaar beter begrijpen. Respondent 1 zegt hier het volgende over.

Uiteindelijk zitten we dan wel met z'n vieren aan tafel gisteren, om te kijken van hoe kunnen we dat dan het beste stroomlijnen en hoe is het, het werkbaarst voor iedereen. En dat is natuurlijk wel heel prettig. Dat is waar de lijnen toch wat korter worden gemaakt. Doordat je dan daadwerkelijk met diegene om tafel zit, die dat ook uit moet gaan voeren. En die dan ook zegt ja dat is heel leuk bedacht, maar dat kan niet, want dit en dit en dit zit er bij ons nog achter. Dus ik vind wel dat de gemeente dat heel goed doet. En dat ze daar ook open voor staan, het duurt soms even (Respondent 1).

Naast de wens van snel contact en korte lijntjes komt hier ook in terug dat werkgevers het geven van feedback als prettig ervaren en hier ook het gesprek over willen voeren om het systeem beter te begrijpen.

5	Ruimte bieden voor feedback	Werkgevers willen vragen kunnen stellen over beleid en feedback kunnen geven over zaken die ze tegenkomen.
---	-----------------------------	--

Als zesde wens geven werkgevers aan dat zij graag zien dat het aanbod van de gemeente Enschede beter aansluit op de vraag van de werkgever. Wanneer vraag en aanbod op elkaar aansluiten heeft dit natuurlijk een positief effect op het aantal werkzoekenden dat werk vindt. De mate waarin werkgevers van mening zijn dat het de gemeente lukt om te voldoen aan de vraag van werkgevers heeft te maken met de ervaren effectiviteit van beleid, zoals geformuleerd in verwachting 5 in hoofdstuk 3. Sommige werkgevers hebben het idee dat de gemeente Enschede hier nog een stap in kan zetten. Zo zijn werkgevers uit de zorg hard op zoek naar verzorgenden met niveau 3,4 of 5. Echter zitten deze mensen vrijwel niet in de kaartenbak van de gemeente. Zorgorganisaties zijn bang dat er mede hierdoor tekorten in zorgpersoneel ontstaan.

6	Inspelen op economische ontwikkeling om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers	Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is grotendeels afhankelijk van economische ontwikkelingen, werkgevers wensen dat de gemeente hier op inspeelt.
---	--	---

Een manier om deze tekorten van personeel te voorkomen is het tijdig opleiden van mensen uit de kaartenbak voor een sector waar de vraag naar personeel groot is. Dit vormt dan ook de zevende wens van werkgevers. In sommige sectoren zijn er al samenwerkingen tussen organisaties, scholen en de gemeente, zoals de zorg en logistiek. Werkgevers die door middel van opleiding ondersteuning bieden aan werkzoekende vervullen een rol van coproducent zoals geformuleerd in verwachting 4 in hoofdstuk 3.

7	Investeren in onderwijs	Wanneer gemeentes actief werkzoekenden opleiden of contacten organiseren tussen scholen en werkgevers worden mensen sneller naar werk toegeleid en kan in sommige gevallen zelfs voorkomen worden dat hij/zij in de kaartenbak beland.
---	-------------------------	--

Tot slot geven werkgevers aan dat zij graag een gemeente zien die flexibel is en out of the box kan denken, oftewel af en toe van de vaste regels en beleid af kan wijken en mee kan bewegen met de wensen van werkgever en/of werkzoekende. Werkgevers hebben verschillende ideeën over de mate waarin de gemeente Enschede dit doet.

Ik merk wel dat het beleid wat de gemeente moet maken, dat ze dat proberen aan te passen aan de eisen en de wensen van de ondernemers en de werkgevers waar ze het uiteindelijk dan ook van moeten hebben. Ze doen echt hun best. Alleen zij worden ook gebonden aan regels, dat is logisch dat hebben we allemaal (Respondent 1).

Hieruit wordt duidelijk dat deze respondent het idee heeft de gemeente Enschede haar best doet om flexibel te zijn om op deze manier aan de wensen van de werkgevers te kunnen voldoen, wat de werkzoekenden ten goede komt. Echter is de gemeente Enschede gebonden aan regels, en zijn zij niet totaal vrij en flexibel om zich hier aan, aan te passen. Er zijn dan ook werkgevers die het idee hebben dat de gemeente te weinig flexibel is mede door deze regels. Respondent 12 zegt daar het volgende over.

Wij wilde haar aannemen, maar dat was volgens de gemeente gewoon niet mogelijk. Want dat past dan niet binnen de wet- en regelgeving en dan houdt het op. En toen hadden we geluk dat die Lesbos actie ontstond en dat we daardoor ruimte hadden om haar uiteindelijk een contract aan te bieden. Maar dat soort dingen storen we ons echt wel ontzettend aan en dat heeft er eigenlijk ook wel voor gezorgd dat we zo min mogelijk proberen afhankelijk te zijn van de gemeente (Respondent 12)

Voor beide werkgevers geldt dat zij een gemeente wensen die zich flexibel opstelt en kan mee bewegen met de wensen van werkgevers om op deze manier werkzoekende naar werk te helpen.

8	Flexibel (out of the box) handelen	Werkgevers ervaren het als prettig wanneer de gemeente mee kan bewegen in de wensen van werkgevers. In sommige gevallen komen er hierdoor out-of-the box projecten tot stand.
---	------------------------------------	---

In tabel 3 hieronder een overzicht van de acht wensen van werkgevers met toelichting.

	Overkoepelende wensen werkgevers	Toelichting
1	Korte Lijntjes	Werkgever ervaart het als prettig wanneer zij snel en makkelijk contact kunnen maken met de gemeente.
2	(voldoende) ondersteuning werkzoekenden bieden	Sommige werkzoekenden hebben (extra) ondersteuning nodig. Werkgevers kunnen hier iets in betekenen, maar gemeentes kunnen hier ook ondersteuning bieden.
3	Aandacht voor specifieke gevallen	Aandacht voor specifieke gevallen is nodig om een juiste match te maken tussen werkgever en werkzoekende.
4	Bijzondere aandacht voor niet-westerse migranten	Een deel van de niet-westerse migranten komt niet via het reguliere beleid aan een baan. Gemeenten moeten hier aandacht voor hebben en actief naar handelen.
5	Ruimte bieden voor feedback	Werkgevers willen vragen kunnen stellen over beleid en feedback kunnen geven over zaken die ze tegenkomen.
6	Inspelen op economische ontwikkeling om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers	Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is grotendeels afhankelijk van economische ontwikkelingen werkgevers wensen dat de gemeente hier op inspeelt
7	Investeren in onderwijs	Wanneer gemeentes actief werkzoekenden opleiden of contacten organiseren tussen scholen en werkgevers worden mensen sneller naar werk toegeleid en kan in sommige gevallen zelfs voorkomen worden dat hij/zij in de kaartenbak beland.
8	Flexibel (out of the box) handelen	Werkgevers ervaren het als prettig wanneer de gemeente mee kan bewegen in de wensen van werkgevers. In sommige gevallen komen er hierdoor out-of-the box projecten tot stand.

Tabel 3: Overkoepelende wensen werkgevers

7.4 Slot

In dit hoofdstuk is er gekeken naar hoe werkgevers de huidige samenwerking met de gemeente Enschede ervaren en hoe zij naar de toekomst kijken. Over het algemeen kijken werkgevers positief naar de huidige situatie en verwachten zij dat er in de toekomst voor een aantal zaken meer aandacht zou moeten komen, namelijk: de samenwerking tussen gemeente en werkgevers, samenwerking met onderwijs, ontwikkelingen vraag en aanbod arbeidsmarkt en aandacht voor niet-westerse migranten. Op basis van de eerdere resultaten uit hoofdstuk zes en verwachtingen uit hoofdstuk twee zijn er ook een aantal aandachtspunten opgesteld, namelijk: ondersteuning werkzoekenden, speciale aandacht niet-westerse migranten en actief inspelen op de behoefte van werkgevers door vooruit te zien op economische ontwikkelingen. Tot slot zijn er acht overkoepelende wensen van werkgevers benoemd: korte lijntjes, (voldoende) ondersteuning werkzoekende bieden, aandacht voor specifieke gevallen, bijzondere aandacht niet-westerse migranten, ruimte voor feedback bieden, inspelen op economische ontwikkelingen om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers, investeren onderwijs en flexibiliteit.

8. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt er in paragraaf 8.1 antwoord gegeven op de drie deelvragen om in paragraaf 8.2 tot een antwoord op de hoofdvraag te komen. In paragraaf 8.3 worden de sterke en zwakke punten van het onderzoek toegelicht, in paragraaf 8.4 de opbrengst voor de praktijk en in paragraaf 8.5 de opbrengst voor de wetenschap. Tot slot in paragraaf 8.6 de aanbevelingen.

8.1 Antwoord deelvragen

De eerste deelvraag luidde: *“Wat houdt de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede in?”*

De generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede bestaat in de basis uit de volgende elementen: werkgevers op de kop, integrale aanpak, zelfredzaamheid en participatie en (innovatieve) ontwikkelingen. Deze basiselementen, waarin werkgevers een grote rol spelen, proberen de volgende doelstellingen te behalen: meer banen, uitstroom naar werk, zo regulier mogelijk, activering en participatie en het rechtmatige verstrekken van uitkeringen. Om deze doelstellingen te bereiken zet de gemeente Enschede verschillende instrumenten in. De inzet van instrumenten wordt bepaald door de afstand van een werkzoekende tot de arbeidsmarkt en naar de behoefte van de werkzoekend en de werkgever.

De tweede deelvraag luidde *“In welke mate heeft de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede invloed op de praktijk van de werkgevers in arbeidsregio Twente bij het toeleiden van niet-westerse migranten naar werk?”* Voor een groot aantal werkgevers is het beleid van de gemeente Enschede van grote invloed op het wel of niet in dienst nemen van een werkzoekende. Doordat de gemeente snel handelt en instrumenten inzet waardoor het risico voor werkgevers wordt verkleint durven meer werkgevers zich in te zetten voor werkzoekenden, dit zijn in sommige gevallen mensen met een niet-westerse achtergrond. Over het algemeen geven werkgevers aan dat de gemeente Enschede veel aandacht heeft voor wat een werkzoekende kan en een werkgever wil. Dit levert een goede match op. Echter blijkt uit cijfers van het CBS en ervaringen van werkgevers dat er nog te weinig mensen met een niet-westerse achtergrond in dienst worden genomen. Dit kan volgens werkgevers komen doordat zij niet de Nederlandse taal beheersen, discriminatie door werkgevers, huidig personeel dat niet open staat voor deze groep en een andere mentaliteit van deze groep die niet past bij de organisatie. Wanneer een werkgever eenmaal een werkzoekende in dienst heeft, levert dit in sommige gevallen extra werkzaamheden op doordat zij ondersteuning bieden aan een werkzoekende in het bureaucratische systeem van de gemeente. Wanneer een werkgever ontevreden is staat de gemeente Enschede open voor feedback, dit zorgt in sommige gevallen voor een betere aansluiting van beleid met de wensen van de werkgever. Tot slot zijn werkgevers die een positief beeld hebben van de effectiviteit van beleid tevreden over de gang van zaken. Echter zijn niet alle werkgevers tevreden. De gemeente Enschede kan hier nog stappen in zetten.

De derde deelvraag luidde: *“Hoe kan de generieke arbeidsaanpak volgens werkgevers in arbeidsregio Twente worden verbeterd?”* Werkgevers zijn over het algemeen positief over de arbeidsmarkt aanpak van de gemeente Enschede, zeker in vergelijking met andere gemeenten. Wel hebben zij een aantal aandachtspunten voor de gemeente: (meer) samenwerking tussen gemeente en werkgevers, samenwerking met onderwijs, aandacht voor ontwikkelingen vraag en aanbod arbeidsmarkt, aandacht voor mensen met een niet-westerse achtergrond, ondersteuning werkzoekende waar nodig.

8.2 Antwoord hoofdvraag

De hoofdvraag luidde als volgt: *“In welke mate sluit de generieke arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede aan bij de praktijk van de werkgevers in arbeidsregio Twente?”* Op basis van de antwoorden op de drie deelvragen kan onderstaande conclusie worden getrokken.

Werkgevers spelen een belangrijke rol in het beleid van de gemeente Enschede. De gemeente Enschede probeert met haar beleid onder ander nieuwe werkgevers aan te trekken en daarmee extra werkgelegenheid te creëren. Ook zijn zij actief in het behouden van het contact met werkgevers aangezien zij een integrale aanpak ambiëren waarin werkgevers betrokken worden om werkzoekende naar werk te begeleiden.

Uit het onderzoek blijkt dat een deel van de werkgevers in de gemeente Enschede zeer te spreken is over het beleid van de gemeente Enschede, dit ook in vergelijking met andere gemeenten. Zij zijn onder andere positief over de korte lijntjes met de gemeente, de gemeente is betrokken en snel wat betreft het toeleiden van werkzoekenden naar werk. Daarnaast heeft de gemeente Enschede oog voor wat de werkgever wenst en wat de werkzoekenden kan waardoor er in de meeste gevallen een goede match ontstaat. Ook biedt de gemeente Enschede ruimte voor feedback, op deze manier kan er een brug geslagen worden tussen praktijk en beleid. De gemeente Enschede denkt graag met de werkgever mee en maakt soms zelfs uitzonderingen om beter aan te sluiten bij de wensen van de werkgever.

Naast de aspecten van het arbeidsmarktbeleid waar de werkgevers tevreden over zijn, zijn er ook punten waaraan de gemeente Enschede volgens werkgevers meer aandacht zou kunnen besteden. Dit betreft de aandacht voor niet-westerse migranten, de ondersteuning bij werkzoekenden in het bureaucratische systeem en aandacht voor economische ontwikkelingen om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers en investeren in onderwijs.

Op deze aandachtspunten valt voor de gemeente Enschede nog winst te behalen om het beleid beter aan te laten sluiten bij de praktijk van werkgevers, met als gevolg een effectiever beleid; meer mensen aan het werk. Samen aan het werk.

8.3 Sterke en zwakke punten onderzoek

Er zijn een aantal aspecten in dit onderzoek die anders zijn aangepakt dan in eerste instantie bedacht en onderdelen die een andere keer anders zouden kunnen worden aangepakt. In deze paragraaf wordt er één genoemd. Er is voor dit onderzoek gekozen om een diverse groep werkgevers te interviewen, om op deze manier een breed beeld te schetsen van de praktijk van werkgevers. Werkgevers zijn geselecteerd op diversiteit in sectoren, grootte van bedrijf, wel of niet in het bezit van het Werkpakt Keurmerk en verhouding van mensen met een niet-westerse achtergrond tot mensen met een westerse achtergrond die de werkgever in dienst heeft. Uit de interviews met werkgevers komt naar voren dat werkgevers weinig kennis hebben van andere sectoren dan in de sector waarin zij zelf werkzaam zijn. Ik kreeg tijdens het interviewen het idee dat de samenwerking met de gemeente per sector verschillend was. Zo waren de respondent uit de zorgsector druk bezig met het werven van personeel met een niveau 3 en 4 achtergrond en wilde zij aansluiten bij de cliënten die steeds vaker een niet-westerse komaf kennen. Om uitspraken te kunnen doen over specifieke sectoren had er in dit onderzoek een keuze gemaakt moeten worden over welke sector wel in het onderzoek zou moeten worden meegenomen worden en welke niet. Aangezien er in dit onderzoek veel verschillende sectoren zijn meegenomen en er maar weinig werkgevers zijn van dezelfde sector is het niet mogelijk uitspraken te doen over specifieke sectoren. Het onderzoek heeft echter wel bruikbare resultaten opgeleverd door een bijdrage te leveren aan de praktijk en de wetenschap. Zie hiervoor volgende twee paragrafen.

8.4 Opbrengst voor de praktijk

Het onderzoek geeft inzicht in de mate waarin de praktijk van werkgevers aansluit bij de Enschedese arbeidsmarktbeleid. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers een belangrijke rol spelen bij het arbeidsmarktbeleid en hier ook ideeën over hebben. Ondanks dat de werkgevers over het algemeen positief zijn over het arbeidsmarktbeleid zien werkgevers ook een aantal aandachtspunten. Punten waarmee de gemeente in sommige gevallen al wel bezig is, maar waar de gemeente meer aandacht aan zou kunnen besteden omdat dit volgens werkgevers de effectiviteit van het beleid vergroot waardoor er meer mensen aan het werk worden geholpen, dit geldt ook voor de groep met een niet-westerse achtergrond.

8.5 Opbrengst voor de wetenschap

Uit het onderzoek zijn op basis van beleidsstukken en interviews met werkgevers een aantal overkoepelende wensen van werkgevers opgesteld. Dit zijn: korte lijntjes, (voldoende) ondersteuning bieden aan werkzoekende, aandacht voor specifieke gevallen, bijzondere aandacht voor niet-westerse migranten, ruimte bieden voor feedback, inspelen op economische ontwikkeling om aan te sluiten bij vraag werkgevers, investeren in onderwijs en flexibiliteit. Deze wensen van werkgevers zijn relevant voor de wetenschap omdat zij inzicht geven in hoe het generieke arbeidsmarktbeleid in praktijk uitwerkt volgens werkgevers. Ondanks de belangrijke functie van werkgevers in het toeleiden van werkzoekenden naar werk, was hier in de literatuur nog weinig over bekend.

Aangezien er voor dit onderzoek een aantal werkgevers zijn gesproken die naast Enschede ook elders in het land actief zijn kan worden verondersteld dat de genoemde wensen algemeen geldend zijn voor de inrichting van het arbeidsmarktbeleid, om op deze manier zoveel mogelijk mensen naar werk te begeleiden, dit zijn ook mensen met een niet-westerse achtergrond.

8.6 Aanbevelingen

Werkgevers zijn van belang bij het toeleiden van werkzoekenden naar werk en vormen daarom een grote rol in het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede. Uit de resultaten blijkt dat deze samenwerking tussen de gemeente en werkgevers volgens werkgevers vrij positief verloopt. Deze vrij positieve conclusie is gebaseerd op interviews met een relatief kleine groep werkgevers en wil daarom niet zeggen dat het arbeidsmarktbeleid voor iedereen werkt. Wel geeft het aan dat de werkgevers die gesproken zijn voor dit onderzoek een fijne samenwerking met de gemeente ervaren en dat er werkelijk mensen aan het werk geholpen worden. Naast de positieve geluiden hebben de werkgevers ook een aantal aandachtspunten voor de gemeente Enschede om het beleid nog effectiever te maken en op deze manier meer mensen naar werk te begeleiden. Deze aandachtspunten richten zich met name op het gebied van ondersteuning van de werkzoekende wanneer zij bij de werkgever in dienst zijn, aandacht voor niet-westerse migranten, aandacht voor economische ontwikkelingen om aan te sluiten bij de vraag van werkgevers en het investeren in onderwijs. Hoe deze aandachtspunten het beste vorm gegeven kunnen worden zou in een vervolgonderzoek verder onderzocht kunnen worden.

Bibliografie

- Adelmeijer, M., Schenderling, P., Heekelaar, M., Oostveen, A., & Beerepoot, R. (2015). *Rapportage fase 1: Onderzoek Participatiewet bij werkgevers*. Utrecht: Berenschot Groep B.V.
- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M., & Newton, R. (2002). Quantitative and qualitative research in the built environment: application of mixed research approach. *Work Study*, 51(4), 17-31.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Anttonen, A., & Sipilä, J. (2015). *Universalism: and idea and principle in social policy*. Tampere: University of Tampere.
- Baarda, B., Bakker, E., van der Hulst, M., Fischer, T., Julsing, M., van Vianen, R., & de Goede, M. (2012). *Basisboek Methoden en Technieken: Kwantitatief praktijkgericht onderzoek op wetenschappelijke basis*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Benedictus, H., & Buevink, J. (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst: Een betere positie voor allochtone jongeren op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.
- Bleijenbergh, I. (2012). *Kwalitatief onderzoek in organisaties*. Den Haag: Boom Lemma.
- Boeije, H. (2008). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Centraal Bureau Statistiek. (Z.D.). *Begrippen*. Geraadpleegd op 3 maart van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=p#id=persoon-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond>
- Centraal Bureau voor de statistiek. (Z.D.). *Methoden*. Geraadpleegd op 25 juni van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Jaarrapport integratie 2016*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). *Aantal bijstandsonvangers stijgt verder*. Geraadpleegd op 3 maart van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/22/aantal-bijstandsonvangers-stijgt-verder>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). *Bevolking; ontwikkeling in gemeenten met 100.000 of meer inwoners*. Geraadpleegd op 2 mei van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=70748NED&D1=0,2,4,16,18,20,22,24&D2=a&D3=0&D4=a&D5=l&HD=090707-1905&HDR=T&STB=G4,G2,G1,G3>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). *Werkloosheid naar migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 3 mei van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/toelichtingen/werkloosheid-naar-migratieachtergrond>

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018). *Personen met bijstand; persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 4 mei van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=82016NED>
- Centraal Planbureau. (2016). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid Deel 2*. Den Haag: CPB.
- Cox, R. (1998). From Safety Net to Trampoline: Market Activation in the Netherlands and Denmark . *Governance*, 11(4)397-414.
- De Beer, P., & Wielers, R. (2003). Thema arbeidsmarktbeleid in tijden van recessie: De kwetsbare arbeidsmarkt . *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(4), 328-331.
- De Gier, E. (2007). *Overpeinzingen bij een activerende participatiemaatschappij*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- De Koning, J. (2005). *Actief Arbeidsmarktbeleid: effectiever dan vaak wordt aangenomen*. Rotterdam: Erasmus Rotterdam.
- De Vos, E., Zwinkels, W., Heyma, A., & van Klaveren, C. (2008). *Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau: een handvat voor beleidsmakers en onderzoekers voor het vaststellen van de (netto-)effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid*. Amsterdam: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- EU GDPR. (2018). *GDPR Key Changes*. Geraadpleegd op 10 mei van <https://www.eugdpr.org/key-changes.html>
- Gemeente Enschede. (Z.D.). *Werkpakt keurmerk*. Geraadpleegd op 8 mei van <https://www.enschede.nl/werkpakt-keurmerk>
- Gemeente Enschede. (2008). *Integratie en burgerschap: Visie op een multicultureel Enschede*. Enschede: Gemeente Enschede.
- Gemeente Enschede. (2015). *'Iedereen werkt naar vermogen' zoveel mogelijk op eigen kracht, in een normale baan: Beleidskadder Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2016-2018*. Enschede: gemeente Enschede.
- Gemeente Enschede. (2017). *'Iedereen werkt naar vermogen' zoveel mogelijk op eigen kracht, in een normale baan: uitvoeringsprogramma Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2018*. Enschede: gemeente Enschede.
- Grubb, D., & J.P. , Martin (2001). What Works and for Whom: A review of OECD countries'experiences with active labour market policies. *Swedish Econmic Policy review*,2(8) 9-56.
- Gilbert, N. (2002). *Transformation of the welfare state*. New York: Oxford University Press.
- Guba, E., & Lincoln, Y. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ham, M., & Van der Meer, J. (2012). *De etnische bril: Categorisering in het integratiebeleid*. Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.

- Hilyard, P., & Watson, S. (1996). Postmodernism and social policy: a contradiction in terms? *Journal a Social Policy*, 25(3), 321-346.
- Hindriks, F. (2017). De overheid neemt haar verantwoordelijkheid niet: Ongelijkheid en gebrek aan respect. *Sociaal Bestek*, 79(2), 16-18.
- Holloway, I. (1997). *Basic concepts for qualitative research*. London: Malden, MA, USA.
- Huijink, W., & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht? Integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau .
- Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Imrie, R. (2004). Demystifying disability: a review of the International Classification of Functioning Disability and Health. *Department of Geography*, 26(3), 287-305.
- Inspectie SZW. (2017). *Handhaving arbeidsverplichtingen*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Kamer van Koophandel. (Z.D.). *Welke gegevens moet u in de jaarrekening opnemen?* Geraadpleegd op 10 april van <https://web.archive.org/web/20160427121135/http://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/deponeren/deponeren-jaarrekening/welke-gegevens-moet-u-in-de-jaarrekening-opnemen/>
- Koning, P., Vogels, E., & De Lange, M. (2016). De onderkant van de arbeidsmarkt en actief arbeidsmarktbeleid in internationaal perspectief. In Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Sociaal en Cultureel Planbureau, Centraal Planbureau, TNO, & UWV, *Perspectief op de onderkant van de arbeidsmarkt* (pp. 89-102). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Klaver, J., Odé, A., Smit, W., & Witkamp, B. (2016). *Synthesestudie beleidsdoorlichting integratiebeleid*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Kremer, M. (2013). *Vreemden in de verzorgingsstaat: Hoe arbeidsmigratie en sociale zekerheid te combineren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Martin, J.C., & Swank, D. (2004). Does the Organization of Capital Matter? Employers and active labor market policy at the national and firm levels. *Amerikan Political Science Review*, 98(4), 593-611.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties. (Z.D.). *Arbeidsmarktregio's*. Geraadpleegd op 9 februari van https://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen_indeling/t/arbeidsmarktregio_s
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2001). *Aan de slag: Eindrapport van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- OECD. (Z.D.). *Active Labour Market Policies: Connetcting People with Jobs*. Geraadpleegd op 10 maart van <http://www.oecd.org/employment/activation.htm>

- Pierson, P., & Hacker, J. (2002). Business Power and Social Policy: Employers and the Formation of the American Welfare State. *Politics & Society*, 30(2), 277-325.
- Polstra, L. (2011). *Laveren tussen belangen*. Groningen: Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen.
- Regio Twente. (Z.D.). *Arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 15 februari van <https://www.regiotwente.nl/in-twente/in-twente/werkgelegenheid/13-arbeidsmarkt>
- Samen voor de Klant. (Z.D.). *Arbeidsmarktregio's*. Geraadpleegd op 4 april van <https://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios>
- Schoemaker, C., (2015). *Samenwerkt? Wat zijn de effecten van intergemeentelijke samenwerking op de probleemoplossing, dienstverlening en voorzieningen van de gepercipieerde effectiviteit van deze samenwerking vanuit het perspectief van samenwerkende gemeenten en de regio als geheel?* Enschede: Universiteit Twente.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research methods for business students*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sissons, P., & Green, A. (2017). More than a match? Assessing the HRM challenge of engaging employers to support retention and progression. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 565-58.
- Smaling, A. (2009). Steekproeven voor generalisatie. *Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek*, 14(3), 5-12.
- Swank, D., & Martin, C. (2001). Employers and the welfare state: The political economic organization of firms and social policy in Contemporary Capitalist Democracies. *Comparative Political Studies*, 34(8), 889-923.
- Taylor, D. (1998). Social Identity and Social Policy: Engagements with Postmodern Theory. *Cambridge University Press*, 27(3), 329-350.
- Thompson, S., & Hoggett, P. (1996). Universalism, Selectivism and particularism: Towards postmodern social policy. *Critical Social Policy*, 16(46), 21-42.
- Raad voor Maatschappelijke ontwikkeling. (2014). *De verleiding weerstaan: Grenzen aan beïnvloeding van gedrag door de overheid*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke ontwikkeling.
- RTV Oost. (2017). *Doorzetters met dromen groot succes*. Geraadpleegd op 30 mei van <http://www.rtvoost.nl/nieuws/265515/doorzetters-met-dromen-groot-succes>
- Van der Aa, P., & Van Berkel, R. (2014). Innovating job activation by involving employers. *International Social Security Review*, 67(2), 11-27.
- Van der Aa, P., Van Dijk, D., Lohman, S., & Molegraaf, P. (2016). *Fundament: Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam-Kenniscentrum Talentontwikkeling.

- Van der Aa, P., & Van Berkel, R. (2017). *Verbreed de rol van werkgevers in activering en re-integratie van werklozen*. Geraadpleegd op 31 maart van <https://www.socialevraagstukken.nl/verbreed-de-rol-van-werkgevers-in-activering-en-re-integratie-van-werklozen/>
- Van der Aa, P. (2017). Professioneel handelen als puzzelen in de uitvoering van arbeidsactivering. *Journal of Social intervention: Theory and Practice*, 26(1) 4-22.
- Van Gerven, A., Ramcharan, R., Hamaker, D., & De Vries, S. (2010). *Lessen over diversiteitsbeleid: Bij gemeenten, provincies en waterschappen*. Den Haag: Stichting A+O fonds Gemeenten, A&O provincies en AO-fonds Waterschappen.
- Van der Veer, J. C. V., Schalk, J., & Gilsing, R. (2011). Decentralisatie: maatwerk of uniformiteit? Het Wmo-beleid van Nederlandse gemeenten. *Beleid en Maatschappij* 38(3), 265–282.
- Van Vliet, O. (2016). Sociale zekerheid in een Europees perspectief: van klassieke herverdeling naar activering en sociale investeringen. In Van Lieshout, P. (red.), *Sociale (on)zekerheid: De voorziene toekomst* (pp. 203-221). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Veldheer, V., Jonker, J.-J., Vrooman, C., & Van Noije, L. (2012). *Een beroep op de burger: Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid?* Sociaal en Cultureel rapport: Den Haag.
- Vogels, E., & van Trier, C. (2003). Wanneer is actief arbeidsmarktbeleid effectief? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(4), 245-256.
- Weatherley, R., & Lipsky, M. (1977). Street-Level Bureaucrats and Institutional Innovation Implementing Special-Education Reform. *Harvard Educational Review*, 47(2), 171-197.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017). *Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Williams, F. (1992). Somewhere over the rainbow: Universality and diversity in social policy. In Manning, N. & Page, R. (red.), *Social Policy Review* (pp. 200-219). Canterbury: Social Policy Association.
- Wittebrood, K., & Andriessen, I. (2014). *Aan het werk vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering: Inventariserend onderzoek van beleid gericht op toegang tot de arbeidsmarkt van niet-westerse werkzoekenden in zes grote gemeenten*. Den Haag: SCP.
- W.Mcquaid, R., Lindsay, C., & Greig, M. (2005). Job Guarantees, Employability Training and Partnerships in the Retail Sector. *Local Economy*, 20(1), 67-79.
- ZonMw. (2017). *Projectcatalogus vakkundig aan het werk*. Geraadpleegd op 24 mei van <https://publicaties.zonmw.nl/projectencatalogus-vakkundig-aan-het-werk/#c13942>

Bijlage 1

Overzicht documenten

	Documenttitel	Auteur	Korte beschrijving
1	Iedereen werkt naar vermogen' zoveel mogelijk op eigen kracht, in een normale baan: uitvoeringsprogramma Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2018	Gemeente Enschede	In dit document worden onder andere de doelen en basiselementen van de EAA besproken.
2	'Iedereen werkt naar vermogen' Zoveel mogelijk op eigen kracht, in een normale baan: beleidskader Enschedese Arbeidsmarktaanpak 2016-2018	Gemeente Enschede	In dit document worden onder andere de doelen en basiselementen van de EAA besproken.
3	Arbeidsmarktregio's	Samen voor de Klant (Divosa, VNG, UWW & Cedris)	In dit document staan de verschillende arbeidsmarktregio's beschreven
4	Arbeidsmarktregio's	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties	In dit document staan de verschillende arbeidsmarktregio's beschreven
5	Arbeidsmarkt	Regio Twente	In dit document wordt de samenwerking tussen verschillende gemeenten in regio Twente besproken.
6	Organisatie visie ³	Websites werkgevers	Op verschillende websites van werkgevers wordt aangegeven dat en hoe zij zich inzetten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook staan er op verschillende websites van organisaties met het Werkpakt Keurmerk de samenwerking met de gemeente genoemd.
7	Uitvoeringsprogramma Enschedese arbeidsmarktaanpak 2017	Gemeente Enschede	In dit document staat een overzicht van instrumenten uit de EAA met toelichting gegeven.

³ Deze documenttitel varieerde per organisatie. Gezien de anonimiteit van respondenten hier genoemd als organisatie visie.

Bijlage 2

Overzicht respondenten

	Functie	Groot/Middel/klein	Nwm/Nl	Keurmerk	Sector
1	HR manager	Middel	Nwm	x	Productiewerk
2	HR manager	Groot	Nwm	x	Schoonmaak
3	Algemeen directeur	Klein	Nwm	x	Zorg
4	Algemeen directeur	Groot	NL	-	Catering
5	HR adviseur	Middel	NL	-	Groothandel
6	Manager Logistiek	Middel	Nwm	x	Logistiek
7	Directeur	Klein	NL	-	Verkeersregelaars
8	Strategisch HR Manager	Groot	Nwm	x	Zorg
9	Regio Manager	Middel	NL	x	Groen
10	Directeur	Klein	NL	x	Zonwering en bouw
11	Opleidingsadviseur	Groot	NL	-	Zorg
12	Operationeel manager	Middel	Nwm	-	Textiel

4

⁴Een klein bedrijf is onder de 50. Een Middelgroot bedrijf is onder de 250. En een groot bedrijf is boven de 250 (Kamer van Koophandel, Z.D).

Bijlage 3

Toestemmingsverklaring (informed consent)

Titel onderzoek: *Samen aan het Werk: Een onderzoek naar het generieke arbeidsmarktbeleid in de gemeente Enschede vanuit het oogpunt voor werkgevers.*

Verantwoordelijke onderzoeker: *Lisa Middendorp MSc*

In te vullen door de deelnemer

Ik verklaar op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode, doel en [indien aanwezig] de risico's en belasting van het onderzoek. Ik weet dat de gegevens en resultaten van het onderzoek alleen anoniem en vertrouwelijk aan derden bekend gemaakt zullen worden. Mijn vragen zijn naar tevredenheid beantwoord.

Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me daarbij het recht voor om op elk moment zonder opgaaf van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

Naam deelnemer:

Datum: Handtekening deelnemer:

In te vullen door de uitvoerende onderzoeker

Ik heb een mondelinge en schriftelijke toelichting gegeven op het onderzoek. Ik zal resterende vragen over het onderzoek naar vermogen beantwoorden. De deelnemer zal van een eventuele voortijdige beëindiging van deelname aan dit onderzoek geen nadelige gevolgen ondervinden.

Naam onderzoeker: Lisa Middendorp MSc

Datum: Handtekening onderzoeker:

Bijlage 4

Interviewvragen

Opening Interview met werkgevers

Goedendag, ik ben Lisa Middendorp ik ben master student Bestuur en Beleid aan de Universiteit Utrecht. Momenteel loop ik stage bij het Verwey Jonker Instituut en ben ik bezig met mijn master thesis. Mijn thesis gaat over de generieke arbeidsaanpak van de gemeente Enschede en de praktijk van werkgevers. Met mijn vragen probeer ik antwoord te krijgen op de vraag in welke mate de generieke arbeidsmarktaanpak van de gemeente Enschede aansluit bij de praktijk van werkgevers. De vragen zijn grofweg opgedeeld in drie onderwerpen: Introductie vragen (persoonlijk, organisatie, Twente en gemeente), Arbeidsaanpak gemeente Enschede/Werkplein Twente en visie op huidige situatie en toekomst. Het interview zal ongeveer een halfuur (maximaal uur) in beslag nemen. Gedurende het interview zullen er audio opnames worden gemaakt, om de informatie juist te kunnen verwerken. Alle informatie verkregen uit het interview zal anoniem worden verwerkt. Geeft u hier toestemming voor? (informed consent) Heeft u nog vragen voordat we beginnen met het interview?

Introductie: persoonlijk, organisatie, Twente, gemeente

Introductie Respondent en organisatie

1. Kunt u uzelf voorstellen?
2. Kunt u iets vertellen over uw organisatie? (groot-klein, welke sector, certificaat)
3. Kunt u uw positie en taken in de organisatie toelichten?
4. Hoe zoekt uw organisatie nieuwe werknemers?
5. Heeft u mensen met een niet-westerse achtergrond in dienst? Zo ja, kunt u een schatting maken van het aandeel?

Arbeidsmarkt Twente

1. In welke sectoren denkt u dat in Twente veel werk te vinden is?
2. Waar denkt u dat in Enschede de meeste werkzoekenden terecht komen?
3. Waar denkt u dat in Enschede niet-westerse migranten voornamelijk terecht komen?

Samenwerking Gemeente (Werkplein Twente)

1. Hoe is de relatie van uw organisatie met de gemeente Enschede/Werkplein Twente op dit moment?
2. Is er sprake van samenwerking op enig gebied? Zo ja, welke? (Werkpakt keurmerk)
3. Wat zijn jullie motieven om samen te werken?
4. Hoe loopt dit contact?
5. Zijn er dingen waar u tegen aan loopt?

Arbeidsaanpak gemeente Enschede/ Werkplein Twente

Persoonlijke ervaring arbeidsaanpak

1. Hoe kijkt u aan tegen het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Enschede/werkplein Twente?
2. Welke rol speelt u in dit beleid? (bedenken en implementeren)
3. Welke rol zou u willen spelen in het beleid?
4. Hoe kijkt u aan tegen de rol van andere werkgevers in dit beleid? (vormgeven van beleid, coproductent) (werkgeversorganisaties)
5. Wat is het effect van deze rol van werkgevers op het beleid?
6. Wat is de invloed van het beleid op het aannemen van nieuwe mensen voor uw bedrijf?
7. Heeft het beleid op een andere manier invloed op uw bedrijf?

Arbeidsaanpak gemeente Enschede

1. In welke mate merkt u een nadruk op eigen verantwoordelijkheden bij werkzoekenden? (participatiesamenleving, steeds meer zelf doen, niet alles meer vanzelfsprekend)?
2. Ziet u effecten van deze nadruk op eigen verantwoordelijkheid bij werkzoekenden? Wat ziet u?
3. Wat is de houding van de gemeente Enschede ten opzichten van specifieke gevallen? (wordt er rekening gehouden met doelgroepen als niet-westerse migranten, maar ook jongeren- staan ze open voor verschillen tussen groepen?)
4. In welke mate schat u de arbeidsaanpak effectief? (Meer mensen aan het werk, meer vacatures, kleinere stapjes op re-integratieladder, kwaliteit van banen (arbeidsvoorwaarden)

Visie op huidige situatie en toekomst

Visie op de huidige situatie

1. Hoe kijkt u aan tegen de huidige situatie? Gezien de verhoudingen tussen de overheid en bedrijven op het gebied van arbeid?
2. Vindt u dat er meer of minder samenwerking tussen overheid en bedrijven moet zijn? Hoe zou dit eruit moeten zien?
3. Zijn er dingen waar in uw werk tegen aanloopt omtrent werkzoekenden?

Blik op de toekomst

1. Wat is uw visie op de toekomst? Zullen de verhoudingen tussen overheid en bedrijven sterk veranderen? Zo ja, hoe?

Afsluiting interview

Ik wil u bedanken voor uw deelname aan dit interview. Dit gesprek gaat mij zeker verder helpen in mijn onderzoek. Heeft u verder nog vragen over het interview? Ik wil nogmaals benadrukken dat dit onderzoek geheel anoniem blijft. Mocht u achteraf nog vragen hebben kunt u natuurlijk altijd contact met mij opnemen.

Wilt u dat ik het verslag naar u toestuur?

Heeft u nog tips?

Wanneer het verslag verwerkt is, zal ik u op de hoogte brengen van het eindresultaat.

Bijlage 5

Overzicht codes

Codes	TOTALS:
Andere werkgevers	8
Arbeidsmarkt Twente	13
Arbeidsmarkt Twente voor mensen met een niet-westerse achtergrond	6
Arbeidsmarkt Twente voor werkzoekende	5
At groep	2
Beleid: ervaringen	12
Effectiviteit beleid	17
Eigen verantwoordelijkheid	16
Functie	10
Generiek beleid voor specifieke gevallen	10
Huidige situatie	9
Medewerkers werving en selectie met gemeente	9
Medewerkers: aantallen	12
Medewerkers: niet-westerse migratie achtergrond	12
Medewerkers: werkzaamheden	1
Medewerkers: werving en selectie	14
Nwm	20
Onderwijs	9
Rol beleid op werkgever	2
Rol werkgever in beleid	17
Rol werkgever in beleid: voorbeeld	1
Samenwerking gemeente: contact	15
Samenwerking gemeente: ruimte voor verbetering	33
Samenwerking met gemeente	40
Samenwerking: overwegingen	14
Statushouders	1
Toekomst	18
TOTALS:	326

Tabel 4: Overzicht codes

Bijlage 6

Overzicht instrumenten EAA

Instrument	Toelichting
Direct werk	Door de methodiek worden werkzoekenden nog voor afhandeling van hun uitkering in contact gebracht met medewerkers, die hen op een intensieve maar zelfsturende wijze op het snelste pad richting betaald werk zetten.
Sollicitatietraining/netwerkbijeenkomsten	Trainingen voor sollicitatie skills en bijeenkomsten om anderen te ontmoeten.
Proefplaatsing	Vindt plaats rechtstreeks bij werkgever, waar sprake moet zijn van concreet baanperspectief
Loonkostensubsidie (inclusief garantiebanen)	De werkgever neemt de werkzoekende in dienst waarbij de gemeente op basis van de loonwaarde van de werkzoekende een subsidie verstrekt.
Functiecreatie	Werkplein Twente biedt werkgevers hierover advies. Er wordt dan gekeken naar het anders inrichten van bedrijfsprocessen, en het afsplitsen van taken waardoor werkzoekenden met een lagere beroepskwalificatie ingezet kunnen worden.
Jobcoacing, werkplekaanpassing en 'no'risk	Worden met name ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking en no-risk polissen kunnen worden ingezet om risico's van werkgevers te beperken.
Nieuw beschut	Beschermde werkplekken.
Zelfstandig ondernemerschap (inclusief parttime)/starters begeleiding	Helpen mensen ondernemer te worden
(vak) scholing	Hierbij zijn van belang: behalen van een actuele sterkwalificatie of verbetering beroepskwalificatie, duaal leren (leren-werk combineren), indien mogelijk met studiefinanciering, gericht op uitplaatsing naar regulier werk voor wat betreft de werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, gericht op maatschappelijke participatie en zo mogelijk regulier werk voor wat betreft de werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt en samenwerking met reguliere onderwijs.
Opleiding, educatie en Wet taaleis	Voornamelijk gericht op taal, rekenen en digitale vaardigheden voor laaggeletterden

Participatieplaatsen	Worden zoveel mogelijk ingevuld bij werkgevers waar uitzicht is op betaald werk.
Instrument	Toelichting
Q1000 assessment	Kan voor iedere werkzoekende worden gebruikt. Wordt ingezet om een beter beeld te krijgen welke richting/branche beter past bij de persoon, welke drijfveren hij heeft en welke persoonlijkheid.
Specialistische dienstverlening	Als het bestaande instrumentarium niet volstaat kan maatwerk worden geleverd door de inzet van specialistische dienstverlening.
Mobilisatiebonus (voor 56+ en arbeidsgehandicapten; wettelijke regeling)	Korting op premies die werkgever aan belastingdienst moet betalen
Lage-inkomensvoordeel	Met als doel het voor werkgevers financieel aantrekkelijk te maken om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen
Flex tensie	Methode waarbij werkzoekenden tegen een vergoeding bovenop hun uitkering werkzaamheden uitvoeren en de werkgever hier een markttarief voor betaald
Maatschappelijke participatie	Bestaande uit: vrijwilligerswerk, wijkgilde (stage of leerwerkplek), uitstroombonus (betaald werk), power (activeren), mantelzorg, het jonge moedersproject (gericht op sociale en economische zelfredzaamheid), kracht on tour (gericht op vrouwen, aangezien werkloosheid hier hoger is), DoenBeurzen (vrijwilligerswerk of activeringswerk in de wijk) & maatschappelijke tegenprestatie.
Personele inzet	Adviseur werk is centrale aanspreekpunt voor de inventarisatie, uitvoering en ondersteuning van trajecten naar werk. Goede relatie werkgever belangrijk, leidt tot meer en betere plaatsingen vanuit het werkzoekendenbestand.
Werkgeversbenadering	Goed onderhouden contact werkgevers
Banenmarkt	

Tabel 5: Instrumentarium EAA 2018 voor werkzoekenden (Bron: Gemeente Enschede, uitvoeringsprogramma Enschedese arbeidsmarktaanpak 2017)

Gemeentelijke instrumenten	Korte afstand	Lange afstand
Direct werk	X	
Sollicitatietraining	X	
Proefplaatsing	X	
Loonkostensubsidie (incl. garantiebannen)	X	
Functiecreatie	X	
Jobcoaching, no-risk'-polissen, werkplekaanpassingen en loonwaardemeting	X	
Nieuw beschut	X	
Zelfstandig ondernemerschap	X	
(vak)Scholing	X	X
Opleiding, educatie en wet taaleis	X	X
Participatieplaatsen	X	X
Specialistische dienstverlening	X	
Medische keuringen	X	
Uitvoering DTVE en FIFE	X	
Q1000 assessment	X	
Nju Maatschappelijke participatie		X
Vrijwilligerswerk		X
Wijkilde		X
Uitstroombonus		X
Power		X
Mantelzorg		X
Jonge moeders project		X
Kracht on tour		X
Doen beurzen		X
Maatschappelijke tegenprestatie		X

Tabel 6 Instrumentarium per groep (Bron: Gemeente Enschede, uitvoeringsprogramma Enschedese arbeidsmarktaanpak 2017)

Bijlage 7

Arbeidsmarktregio's Nederland



Figuur 3 Arbeidsmarktregio's Nederland (Bron: Samen voor de Klant, Arbeidsmarktregio's Z.D.)