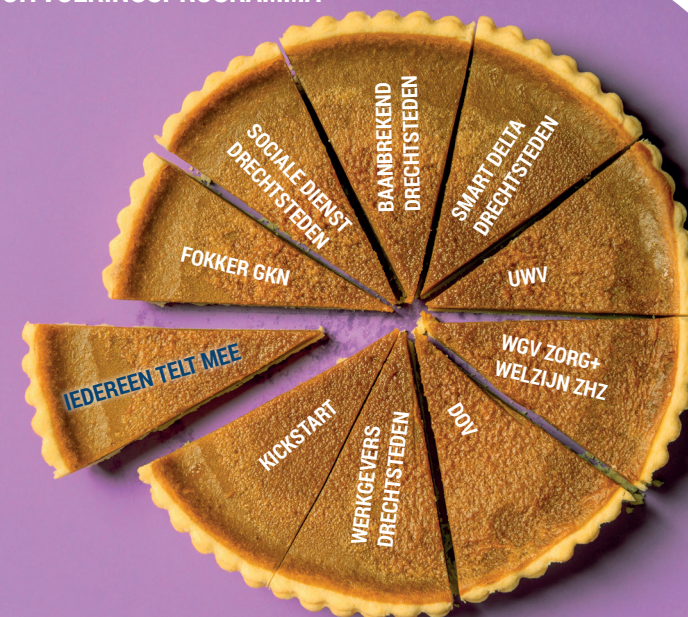


ONBENUT POTENTIEEL IN DE DRECHTSTEDEN

Wat is de aard en omvang van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden, wat zijn de belangrijkste ervaren belemmeringen voor subgroepen en op welke manier(en) kan de regio Drechtsteden in samenwerking met haar partners het activeringsbeleid versterken?

Bron: Rapportage 'Onbenut aan het werk' Erasmus School of Economics | Zie voor actuele cijfers: www.drechtstedeninzicht.nl

UITVOERINGSPROGRAMMA



SLIM SAMEN VOORUIT



Daling onbenut arbeidspotentieel

Van ongeveer 37 duizend (2013) naar 22 duizend werkzoekenden (2021), een daling van **ruim 40%**.



Vrouwen & jongeren

- Vaker studerend
- Vaker lager/algemeen opgeleid
- Vaker migrantenachtergrond



41% onderbenutte deeltijdwerkers

- Werklozen: 32%
- Semi-werklozen: 27%
- Vaker wonend in Dordrecht



Sterk arbeidsethos

Desondanks maken meer-voudige drempels (en grote diversiteit) 'quick fix' weinig realistisch.



(Persoonlijke) belemmeringen

- Gezondheidsproblemen
- Menselijk kapitaal
- Zorg voor kinderen
- Werkgeversgedrag
- Inkomensverrekening bij meer uren werk
- Geen direct financiële noodzaak
- Psychologische blokkades (schaamte)

PROFIELEN



Zoekstrategieën

- Zoekduur 4 tot 20 uur per week
 - Zoeken vaak in verlengde van eerdere werkervaring
- Rol informeel netwerk (jongeren)
- Voorkeur voor laagdrempelig, praktisch en integraal contact (digitaal en fysiek)

Reactie vanuit het regionale bedrijfsleven

-  Structurele personeelstekorten
-  Met name inzet op leven lang ontwikkelen
-  Soms onbekendheid over wat mogelijk is
-  Klassieke werving en selectieprocessen
-  Zoektocht naar regionale samenwerking



Perspectieven

Werkzoekenden

- Integrale ontmoetingsplek
- Goed werkgeverschap
- Pro-actief loopbaangedrag

Werkgevers

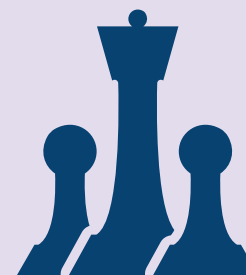
- Regionale 'etalage'
- Lerend vermogen
- Gedeeld (regionaal) werkgeverschap

Beleid

- Insteek 'werken moet lonen'
- Basisbaan als vangnet

SCHAKEN OP 3 NIVEAUS

- **Systemisch**
(lokale) politiek aan zet
- **Stakeholders**
(door)ontwikkeling regionaal inclusief ecosysteem
- **Uitvoering ('hands on')**
inzet HR- (werkgevers) en trainingsinstrumenten (werkzoekenden)



Vijf aandachtspunten voor uitvoeringsprogramma

Maatwerk

Iedere werkzoekende die zich meldt bij officiële instanties is gebaat bij bediening op maat.

Inclusiviteit

Het absorptievermogen om kwetsbare groepen een duurzame plek te geven op de arbeidsmarkt blijft achter bij de verwachtingen.

Beeldvorming

Werkzoekenden zoeken vaak naar vacatures die dicht bij de eigen diploma's en werkervaring liggen. Deze cognitieve begrenzing moet worden weggenomen.

Regionale samenwerking

Behoeft aan 'ontsnippering' van maatregelen en een centraal informatiepunt.

Kennisontwikkeling

Convenanten, platforms, samenwerkingsverbanden, en complementaire interventies. Kennisparagraaf nodig om als regio te kunnen leren.