

Vergaderjaar 2000–2001

**27 223**

## **Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000–2003**

**Nr. 14**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE- GENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 25 januari 2001

#### **1. Aanleiding**

Op 2 oktober jl. bespraken de minister voor GSI en ik met uw Kamer de nota Arbeidsmarktbeleid voor etnische minderheden, plan van aanpak 2000–2003<sup>1</sup>. Tijdens dit overleg werd bij motie van het lid Verburg<sup>2</sup> verzocht om de Tweede Kamer middels een tussenevaluatie voor het einde van 2000 over de voortgang van het minderhedenconvenant te informeren. Met deze brief kom ik, mede namens mijn ambtgenoot voor Grote Steden- en Integratiebeleid, aan dit verzoek tegemoet. Tevens informeer ik u over de afhandeling van een tweetal toezeggingen die ik tijdens het notaoverleg van 2 oktober jl. heb gedaan.

#### **2. Toezeggingen**

##### *Effectiviteit fase-indeling*

In het overleg op 2 oktober is van gedachten gewisseld over de merites van de fase-indeling. Ik heb toen toegezegd nog eens goed naar de fase-indeling te kijken. De fase-indeling is in de eerste plaats bedoeld als een hulpmiddel voor de consulent om cliënten zo snel mogelijk toe te leiden naar de voor hen meest geschikte dienstverlening door CWI of gemeente/ uvi's. Via de fase-indeling wordt getracht, los van groepskenmerken en in tegenstelling tot methodes die uitgaan van gebleken werkloosheidsduur, een indruk te krijgen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Via gegevens van en over de klant wordt een arbeidsmarktperspectief bepaald aan de hand van het perspectief van de bemiddelingsgroep, de arbeidsmarkt-kwalificaties (opleiding en ervaring) en de persoonlijke kwalificaties.

Als het gaat om de effectiviteit van de indeling in termen van de juistheid van de fase waarin men op basis van het toetsingsinstrumentarium terecht komt, is het goed er op te wijzen dat de fase-indeling en het daarbij te hanteren toetsingsinstrumentarium (vragenlijsten) nog steeds in

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 223, nr. 1.

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1999–2000, 27 223, nr. 4.

ontwikkeling zijn. De te hanteren methodieken om te komen tot een goede fasering van de cliënt worden eerst uitgetest in de praktijk en na introductie geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Zo is de Kansmeter begin 2000 geëvalueerd en vervolgens bijgesteld. De bijgestelde versie is in oktober jl. met de besturen van Lisv en Arbeidsvoorziening en de VNG vastgesteld. In oktober is tevens het instrument «Methodiek Vervolggesprek fase 4» vastgesteld. Voor beide instrumenten wordt thans een implementatietraject vastgesteld, inclusief training voor de consulenten die de instrumenten hanteren. Wanneer vervolgens de instrumenten van de fase-indeling geruime tijd in de praktijk zijn gehanteerd zal er een evaluatie/validatie plaatsvinden.

Ten slotte zij opgemerkt dat door een intensievere benadering van de cliënten in het kader van de sluitende aanpak, waarin aan alle cliënten een traject wordt aangeboden, de noodzaak voor en aanleiding tot een eventuele herfasering op basis hiervan tijdig aan het licht komt. Zo worden in de aanpak in het kader van het minderhedenconvenant met cliënten heroriënteringsgesprekken gevoerd en worden cliënten indien uit de praktijk blijkt dat dit noodzakelijk is, in een andere fase geplaatst.

#### *Verlenging subsidie University Assistance Fund*

Mede naar aanleiding van het verzoek van de leden Ravestein en Van Gent en Noorman-Den Uyl tijdens het notaoverleg van 2 oktober heb ik toegezegd de subsidie aan het University Assistance Fund (UAF) voor de UAF Job Service met nog één jaar te verlengen. Dit is inmiddels gebeurd. Met het UAF is tevens de afspraak gemaakt dat gezamenlijk zal worden gekeken naar de manier waarop het UAF haar activiteiten ook na 2001, het moment waarop de rijkssubsidie afloopt, kan voortzetten. Hierover zal in 2001 nader overleg met het UAF plaatsvinden. Daarnaast kan ik u meedelen dat mijn ambtgenoot voor GSI een project methodiek-ontwikkeling duale trajecten voor hoger opgeleide vluchtelingen van het UAF financiert.

### **3. Minderheden-convenant**

Samen met mijn ambtgenoot voor Grote Steden en Integratiebeleid, MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening heb ik op 18 april 2000 het «Convenant inzake de instroom van etnische minderheden in het midden en kleinbedrijf» ofwel het minderhedenconvenant gesloten. Dit convenant betreft een overeenkomst die is aangegaan voor de periode tot eind 2002. Binnen het kader van dit raamconvenant kunnen gedurende de looptijd concrete afspraken en projecten worden gemaakt c.q. uitgevoerd door de gezamenlijke convenantpartijen die als doel hebben de instroom van etnische minderheden in het midden- en kleinbedrijf te vergroten. In het kader van dit convenant is het volgende overeengekomen. MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening zullen er gezamenlijk naar streven om – in de periode tot 1 mei 2001 – 20 000 werkzoekende etnische minderheden te bemiddelen naar vacatures binnen het midden- en kleinbedrijf. Van deze plaatsingen moet tenminste 50 procent duurzaam zijn, dat wil zeggen voor *minimaal* zes maanden. MKB-Nederland zal ernaar streven om hiertoe 30 000 vacatures in het midden- en kleinbedrijf bij Arbeidsvoorziening aan te melden, waarbij de betreffende werkgevers aangeven dat deze *bij voorkeur* vervuld moeten worden door etnische minderheden. Het convenant draagt er aldus toe bij dat etnische minderheden hun achterstand op de arbeidsmarkt verminderen en dat MKB-bedrijven beter kunnen voorzien in personeel voor openstaande vacatures.

In de periode tot eind 2000 zijn ruim 18 000 vacatures in het kader van het convenant aangemeld. Daarvan zijn er inmiddels ruim 7200 vervuld,

waarvan ruim 5300 door etnische minderheden. Daarbij zijn *niet* meegeteld de bijna 2300 allochtone cliënten die in deze periode – mede als gevolg van extra inspanningen van Arbeidsvoorziening in het kader van het convenant – zelfstandig een baan hebben gevonden in het midden- en kleinbedrijf. Daarbij moet worden opgemerkt dat het convenant een langer dan verwachte aanloopperiode nodig heeft gehad en de uitvoering ervan eerst in het najaar van 2000 op volle sterkte een aanvang heeft genomen. Van een belangrijke voorwaarde voor het slagen van het convenant, het voldoende op de hoogte zijn van individuele werkgevers van de landelijk gemaakte afspraken, was in de eerste maanden nog onvoldoende sprake. Deze eerste periode heeft ervoor gediend een intensieve voorlichtings- en publiciteitsaanpak richting werkgevers te ontwikkelen en uit te voeren. Ook waren de door Arbeidsvoorziening speciaal voor de uitvoering van het convenant in te zetten projectteams de eerste maanden van het convenant nog (lang) niet op volle sterkte. Met name in de laatste maanden zijn ten aanzien van deze aspecten belangrijke resultaten geboekt, hetgeen zich heeft vertaald in snel oplopende resultaten wat betreft de aantallen aangemelde vacatures en gerealiseerde plaatsingen. De verwachting van alle bij het convenant betrokken partijen is dat deze trend zich ook dit jaar zal voortzetten.

### **Uitvoering**

Aanvankelijk werd het convenant uitgevoerd in tien pilotbranches in zeven pilotregio's<sup>1</sup>. In het bijzonder met betrekking tot het aanbieden van de intensieve dienstverlening in het kader van het convenant is het in de praktijk echter moeilijk gebleken om deze aan sommige regio's of branches te onthouden. Daarom heeft Arbeidsvoorziening besloten om, zonder dat het convenant daartoe verplicht, zoveel als mogelijk in het gehele land dezelfde dienstverlening aan te bieden. Daarnaast heeft de dienstverlening door Arbeidsvoorziening zich ook verbreed naar werkgevers die strikt genomen niet binnen de betreffende MKB-branchecusters vallen. Deze landelijke verbreding is formeel ingezet op 1 november 2000. Het onderscheid in piloten overige regio's en in wel en niet pilot-branches is daarmee feitelijk verdwenen.

### **Publiciteit gericht op werkgevers**

Om werkgevers ertoe te bewegen hun vacatures in het kader van het convenant aan te melden en bij voorkeur door etnische minderheden te laten vervullen, wordt een intensieve voorlichtings- en publiciteitscampagne gevoerd.

MKB-Nederland heeft in eerste instantie 40 000 individuele leden in de pilot-regio's met een informatiebrochure («MKB-vacaturelijn, dàt werkt») bereikt<sup>2</sup>. In latere instantie is het aantal werkgevers dat met deze schriftelijke informatievoorziening wordt bereikt fors uitgebreid en zijn aanvullende producten, zoals reminders en nieuwsbrieven verschenen. Ook worden er nabel-rondes gehouden om het effect van deze vorm van informatievoorziening te meten en werkgevers nogmaals op het belang van het convenant en de mogelijkheden die de extra dienstverlening van Arbeidsvoorziening aan werkgevers biedt te wijzen. Tevens zijn alle bij MKB-Nederland aangesloten werkgevers door middel van een brief van de voorzitter van MKB-Nederland, de heer De Boer, en mijzelf opgeroepen hun medewerking aan het convenant te verlenen en hun vacatures bij Arbeidsvoorziening aan te melden. Teneinde het bereik onder de leden verder te vergroten, heeft MKB-Nederland in het najaar een nieuw offensief ingezet. Gezien de landelijke verbreding is dit publiciteitsoffensief gericht op alle regio's en branches.

<sup>1</sup> Bij de pilotregio's gaat het om: Midden- en West-Brabant, Noord-Holland-Noord, Noord-Nederland, Haaglanden, Midden-Nederland, Rijnmond en Zuidelijk Noord-Holland. De branches betreffen: metaal en handel in en reparatie van auto's, bouw, installatie, afbouw, detailhandel voedsel, detailhandel overig, overige zakelijke dienstverlening, maatschappelijk werk, kappers en hoveniers.

<sup>2</sup> De informatiebrochure is in juni 2000 naar 30 000 aangesloten leden van de brancheorganisaties in de pilotregio's verstuurd. Daarnaast zijn nog eens 10 000 brochures naar lokale leden in de betreffende gebieden uitgegaan.

Ook op regionaal niveau worden activiteiten ondernomen om werkgevers bij het convenant te betrekken. Het gaat hierbij ondermeer om extra ledenvergaderingen, mailings, het doorgeven van «best practices», informatie via vakbladen en interviews, advertenties in huis-aan-huis-bladen e.d. Zo worden op landelijk en regionaal niveau de condities geschapen voor een optimale uitvoering van het convenant.

Een belangrijk produkt dat in dit verband moet worden genoemd is de zogenaamde Aanbodkrant. In de zeven pilotregio's zijn er inmiddels twee regio-specifieke aanbodkranten verschenen, waarin per branche een groot aantal direct beschikbare allochtone kandidaten, onder vermelding van wensberoep, genoten opleiding, relevante werkervaring, voorkeursregio en -branche is beschreven. Werkgevers kunnen op deze manier direct reageren op een concreet beschikbaar aanbod van werknemers. De aanpak gericht op voorlichting van werkgevers zal in de tweede fase van het convenant worden voortgezet en verder worden uitgebreid.

### **Intensieve bemiddeling door Arbeidsvoorziening**

Om werkgevers optimaal te kunnen bedienen heeft Arbeidsvoorziening een landelijke vacaturelijn (via een «callcenter») geopend, waar werkgevers hun vacatures kunnen aanmelden. Het callcenter geleidt deze vacatures door naar het betreffende arbeidsbureau. Daarnaast kunnen werkgevers hun vacatures voor het convenant ook op de reguliere manier bij de arbeidsbureaus aanmelden. In het kader van het convenant heeft Arbeidsvoorziening zich ertoe verplicht dat de betreffende werkgever binnen 72 uur na aanmelding van zijn vacature door Arbeidsvoorziening wordt ingelicht over de mogelijkheden voor het vervullen van de vacature. Binnen een week moet er helderheid zijn over de directe vervulling van de vacature door Arbeidsvoorziening. Als blijkt dat er geen direct geschikte kandidaten voor de vacature voorhanden zijn, zoekt Arbeidsvoorziening samen met de werkgever naar een andere oplossing. Tegelijkertijd werkt Arbeidsvoorziening aan een intensieve benadering van het allochtone werkzoekendenbestand, teneinde het aanbod zo goed en volledig mogelijk te benutten.

De benadering van Arbeidsvoorziening houdt in dat middels de inzet van extra consulenten alle etnische minderheden worden uitgenodigd voor een eerste (administratieve) intake. Op basis van dit gesprek worden de allochtone kandidaten (al of niet opnieuw) ingeschreven. In het geval de afstand tot de arbeidsmarkt te groot voor directe bemiddeling wordt geacht, vindt er een kwalificerende intake (herwaardering arbeidsmarktpositie) plaats, waarbij wordt nagegaan of de cliënt een traject kan worden aangeboden. Hiermee ontstaat voor deze groep een volledig sluitende aanpak. In het geval de allochtone kandidaten direct bemiddelbaar worden geacht, worden zij door de consulenten in de case-load opgenomen en vangt de verlengde intake actieve bemiddeling aan. De actieve bemiddeling betekent dat allochtonen persoonlijk begeleid zullen worden door een consulent: er vinden één of meerdere vervolggesprekken plaats waarbij allochtonen worden ondersteund in tal van activiteiten gericht op het vinden van een baan. In het bijzonder wordt het aanbod van mogelijk geschikte vacatures (inclusief de MKB-vacatures) aan de cliënt voorgelegd. Daarnaast wordt aan «job-hunting» gedaan; bedrijven worden gebeld als de indruk bestaat dat er vraag naar personeel is waaraan de allochtone kandidaat voldoet. Ook vindt er groepsgewijze klantondersteuning van allochtone kandidaten plaats. In het geval een allochtone kandidaat na uiterlijk zes maanden geen resultaat heeft gehad van bovenstaande activiteiten, wordt opnieuw een kwalificerende intake gehouden, en wordt men zo nodig in een andere fase ingedeeld, waarbij een aanbod voor een traject wordt gedaan.

## **Betrokkenheid minderhedenorganisaties**

Ook met de landelijke minderhedenorganisaties, georganiseerd in het Landelijk Overleg Minderheden (LOM) vindt regelmatig afstemming plaats over het convenant. In samenwerking met deze organisaties zal een aantal acties gericht op het informeren van de werkzoekende doelgroep worden georganiseerd. Bij deze acties zal worden samengewerkt met een (regionale) vertegenwoordiging van de minderhedenorganisaties en de arbeidsbureaus in de betreffende regio's. Daarnaast zullen op korte termijn speciale brochures uitkomen waarin de doelgroep zo veel mogelijk in de eigen taal worden geïnformeerd over de mogelijkheden die het convenant biedt. Over de inhoud van deze brochures, de talen waarin de brochure vertaald dient te worden, een effectieve verspreiding van de brochure en het onder de aandacht brengen van de brochure bij de doelgroep worden afspraken gemaakt met de minderhedenorganisaties, die hebben aangegeven hieraan graag mee te willen werken.

## **Voorlopige onderzoeksresultaten**

Het onderzoeksbureau Regioplan voert gedurende de looptijd van het convenant een onderzoek uit naar de kwalitatieve aspecten van de uitvoering van het convenant. In juni 2001 komt het onderzoeksbureau met een rapportage, waarin wordt ingegaan op de resultaten van het convenant en tevens een kwalitatieve beschrijving wordt gegeven van de wijze waarop alle convenantpartijen inhoud hebben gegeven aan het convenant. Tenslotte zal in het onderzoek worden ingegaan op de succes- en faalfactoren van de door de convenantpartijen gekozen aanpak. Een belangrijk onderdeel van het onderzoek zijn uitgebreide interviews met alle bij het convenant betrokken partijen, op landelijk alsmede op regionaal/uitvoerend niveau en met werkgevers en allochtone kandidaten wiens vacatures al of niet zijn vervuld c.q. die al of niet succesvol zijn bemiddeld in het kader van het convenant. In de huidige, eerste fase van het onderzoek kan nog geen volledig beeld van de resultaten worden gegeven. De voorlopige onderzoeksresultaten hebben immers voor een groot deel betrekking op de periode van aanvang van de activiteiten ter uitvoering van het convenant. Op basis van de eerste analyses en de gesprekken die in het kader van het onderzoek door Regioplan zijn gevoerd met uitvoerders, werkgevers en kandidaten kan echter een eerste beeld worden geschetst. Daarbij zij nogmaals met nadruk opgemerkt dat op basis van deze resultaten nog geen verwachtingen kunnen worden uitgesproken over het uiteindelijke resultaat en de uitvoering van het convenant.

### *De kandidaten*

De in de eerste fase bij het onderzoek betrokken allochtone respondenten, die een beperkte steekproef uit het kandidatenbestand vormen, is min of meer gelijkelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Een overgrote meerderheid hiervan is niet in Nederland geboren. Bovendien is de helft van de kandidaten ten hoogste tien jaren in Nederland. Ook gaat het om een jonge aanbodcategorie; ruim de helft van deze groep is jonger dan 35 jaar. Het beeld dat uit deze gegevens naar voren komt is dat er verhoudingsgewijs veel nieuwkomers door het arbeidsbureau worden voorgedragen. Ook met betrekking tot de ervaren problemen met het spreken, lezen of schrijven van de Nederlandse taal is de etnische dimensie van de respondenten merkbaar. Bijna de helft heeft soms of vaker moeite met de Nederlandse taal. Bijna een kwart van de respondenten heeft zelfs regelmatig taalproblemen. Zo bezien hebben we te maken met een kwetsbare groep op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze indruk wordt versterkt door het feit dat de allochtone kandidaten een gemiddeld laag niveau van onderwijs hebben genoten: veruit de meesten hebben ten hoogste een lagere (33

procent) of middelbare (45 procent) opleiding. Bovendien heeft meer dan een derde van de respondenten uit de eerste fase van het onderzoek deze opleiding niet in Nederland genoten.

De positie van deze groep bij Arbeidsvoorziening bevat een aantal belangrijke gegevens. Een derde geeft te kennen voorafgaande aan het convenant nog niet eerder door het arbeidsbureau ten behoeve van een baan te zijn bemiddeld. Nog eens een derde geeft aan dat dit slechts één keer gebeurd is. Het contact met Arbeidsvoorziening lijkt zich dus voor een grote groep overwegend te beperken tot het inschrijven als werkzoekende. Het is belangrijk te weten dat een ruime meerderheid (70 procent) van de allochtone kandidaten korter dan een halfjaar werkloos was, voordat hij of zij voor een gesprek – in het kader van de landelijke afspraak – bij het arbeidsbureau werd uitgenodigd. Voor wat betreft de inschrijvingsduur valt de kwetsbare arbeidsmarktpositie enigszins mee. Slechts een kleine groep dient als langdurig werkloos te worden aangemerkt. Wel is aan één op iedere vijf kandidaten een korte cursus (meestal ten behoeve van het vergroten van vakkennis of het halen van een technisch diploma) aangeboden, alvorens men aan een werkgever werd voorgesteld. Ook de groep waarvoor de bemiddelingsinspanningen in eerste instantie niet tot werk hebben geleid, is redelijk tevreden over het arbeidsbureau.

Ook de consultants zijn positief over de gehanteerde werkwijze. In dat kader wordt de wenselijkheid benadrukt van de één-op-één relatie met de cliënt. Tijdens dit proces blijken de kandidaten aan zelfvertrouwen te winnen en wordt men steeds actiever in het zoeken en vinden van een baan. Ook het helpen bij het schrijven van sollicitatiebrieven blijkt resultaten af te werpen. Niet zelden stroomt deze groep dan ook op eigen kracht uit naar de arbeidsmarkt, al of niet op een MKB-vacature. Een breed gedragen conclusie is dat zonder dit «extra duwtje» het reïntegratietraject van allochtonen minder snel zou zijn verlopen.

#### *Benadering van werkgevers*

Het contact met Arbeidsvoorziening is voor een aantal bedrijven een «nieuwe kennismaking» zo blijkt uit de eerste resultaten van het onderzoek. Ongeveer de helft van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat de communicatie met het arbeidsbureau in de afgelopen periode beperkt is geweest. Sommigen stellen incidenteel contact te hebben gehad met het arbeidsbureau (dat wil zeggen een vacature geplaatst), zonder dat dit iets heeft opgeleverd. Anderen geven aan geen hoge dunk van de kwaliteit van de dienstverlening te hebben. Mogelijk verklaart dit ook het feit dat zelfs ten tijde van grote personeelstekorten het beroep op het arbeidsbureau door het midden- en kleinbedrijf beperkt blijft. Eveneens de helft van de 30 bedrijven geeft aan gedurende het afgelopen jaar regelmatig contact met het arbeidsbureau te hebben gehad. In de regel, zo wordt ook door de consultants van Arbeidsvoorziening bevestigd, proberen deze werkgevers via zo veel mogelijk kanalen hun vacatures uit te zetten. Het resultaat van deze wervingsstrategie is wisselend; in een aantal keren heeft dit een kandidaat opgeleverd, in een aantal keren heeft dit tot niets geleid. Het beeld dat naar voren komt is dus tweeledig: bij een gedeelte van de werkgevers neemt de werving via het arbeidsbureau een ondergeschikte plaats in, mede door de geringe resultaten die zij langs deze weg in het verleden hebben geboekt. Een ander gedeelte van de werkgevers meldt vacatures wel bij het arbeidsbureau, zij het als één van de vele strategieën om nieuw personeel te werven. Incidenteel heeft deze wervingsstrategie zijn vruchten afgeworpen. De korte weg die het bedrijfsleven met de aanpak van het convenant naar het allochtone arbeidsaanbod wordt geboden wordt als erg belangrijk gezien. De snelle

en verhoogde dienstverlening die voortkomt uit het gebruik van het call-center wordt door het midden- en kleinbedrijf positief gewaardeerd.

### *Ervaren knelpunten*

Toch ervaren beide partijen ook knelpunten in de uitvoering van het convenant. Vertegenwoordigers van het midden- en kleinbedrijf wijzen er op dat veel werkzoekende etnische minderheden een laag opleidingsniveau hebben. Ook de gebrekkige kennis van het Nederlands wordt veelvuldig genoemd als obstakel op weg naar een omvangrijke werving onder deze doelgroep. Door Arbeidsvoorziening wordt bevestigd dat het aantal direct bemiddelbare kandidaten niet groot is. Hier staat overigens tegenover dat het ook voorkomt dat vacatures die zijn aangemeld bij Arbeidsvoorziening niet altijd een reële optie voor het – al of niet allochtone – aanbod vormen. Voor een deel gaat het daarbij ook om vacatures die al bekend zijn bij het arbeidsbureau, en nu in het kader van het convenant nogmaals worden aangemeld. Arbeidsvoorziening geeft aan dat niet kan worden verwacht dat al langer openstaande, moeilijk vervulbare, vacatures «opeens» door – al of niet allochtone – kandidaten vervuld zullen worden. Aan de voorwaarden en eisen die, voor soms zeer specifieke functies, aan de kandidaten worden gesteld kan niet in alle gevallen worden voldaan.

### **Resultaten**

Zoals gezegd zijn in de periode tot eind 2000 ruim 18 000 vacatures in het kader van het convenant aangemeld. Daarvan zijn er inmiddels ruim 7200 vervuld, waarvan ruim 5300 door etnische minderheden. Het vervullingsquotum voor de aangemelde vacatures komt daarmee op ruim 40 procent, terwijl 30 procent van het totaal aantal vacatures tot nu toe door etnische minderheden is vervuld. Daarnaast hebben bijna 2300 allochtone cliënten mede als gevolg van het convenant, na de extra begeleiding die zij van Arbeidsvoorziening hebben ontvangen, zelf werk gevonden.

**tabel 1. Prestatieoverzicht minderhedenconvenant tot en met 31 december 2000**

	MKB	Niet MKB	Totaal
<b>gemelde allochtone vacatures</b>	16 643	1 450	18 093
<i>waarvan:</i>			
– contract < 6mnd	3 921	479	4 400
– contract > 6mnd	2 088	293	2 381
– contract vast	9 800	678	10 478
<b>Gemiddelde arbeidstijd</b>	35	33	34
<b>Verwezen allochtone werkzoekenden</b>	23 348	2 028	25 376
<b>Vacatures nog in behandeling</b>	6 778	471	7 249
<b>Totaal aantal vervulde vacatures</b>	6 778	750	7 279
<i>waarvan:</i> – allochtone werkzoekende, via arbeidsbureau:	4 548	549	5 097
– allochtone werkzoekende, via intermediair:	212	–	212 <sup>1</sup>
– niet-allochtone werkzoekende, via arbeidsbureau:	1 769	201	1 970
<b>Allochtone werkzoekenden zelf werk gevonden</b>	–	–	2 298 <sup>2</sup>

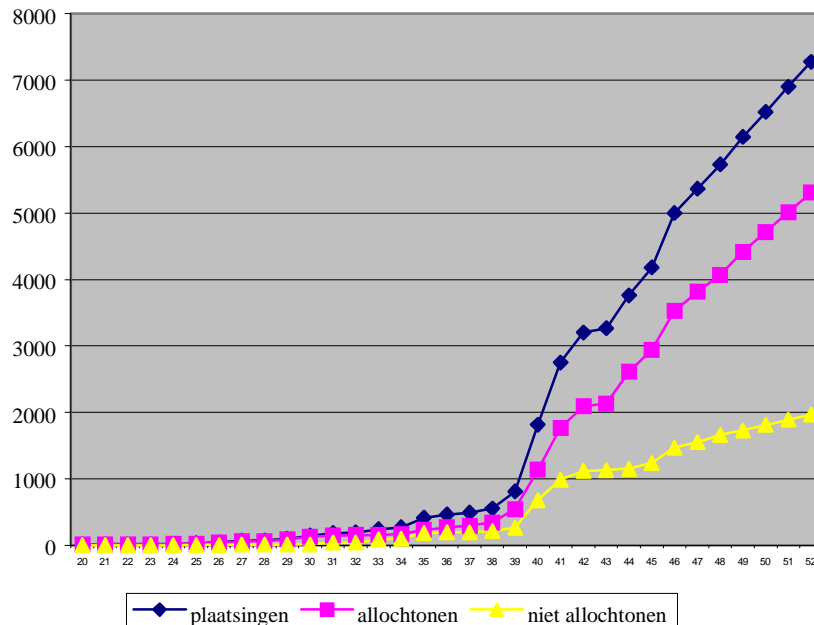
<sup>1</sup> Vanaf november 2000 zijn een tiental (private) intermediaire organisaties actief betrokken bij de uitvoering van het convenant. In totaal zijn met deze organisaties voor ruim 6000 plaatsingen contracten afgesloten.

<sup>2</sup> Naast het vervullen van vacatures biedt Arbeidsvoorziening allochtone werkzoekenden extra begeleiding bij het vinden van werk. De resultaten van deze extra begeleiding zijn grotendeels terug te vinden in de vervulde vacatures. Er zijn echter ook werkzoekenden die met behulp van de extra begeleiding zelf werk vinden bij een werkgever die geen vacatures heeft gemeld. Deze worden apart in deze kolom vermeld.

Bron: Arbeidsvoorziening

De resultaten van het convenant laten sinds het najaar van 2000 een steeds gunstiger beeld zien. Het aantal vacatures is sterk gegroeid terwijl ook het aantal verwezen kandidaten een vergelijkbare progressie doormaakt. Deze wekelijkse groei van het aantal vervulde vacatures blijft zich doorzetten. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat deze groei niet alleen op het conto van plaatsingen van allochtone kandidaten komt; ook niet-allochtone werkzoekenden plukken de vruchten van het convenant. Thans komt een derde van het aantal succesvolle uitplaatsingen ten goede aan deze laatste groep.

**Figuur 1. Plaatsingen MKB-convenant tot eind 2000**



Het is niet goed mogelijk te beoordelen of en in hoeverre de resultaten van het convenant in termen van gerealiseerde plaatsingen een zekere verdringing betekenen voor de reguliere plaatsingen van Arbeidsvoorziening. In de opzet van het convenant, waarbij is gekozen voor een intensieve één-op-één-aanpak die wordt gerealiseerd door speciaal voor het convenant vrijgemaakte consultants en wordt aangestuurd door een aparte projectorganisatie, is gewaarborgd dat de in het kader van het convenant verrichte activiteiten volledig aan de allochtone cliënten en het convenant ten goede komen. Daarbij zijn de resultaten van het convenant te onderscheiden van de reguliere resultaten. Gezien het feit dat het convenant zich richt op dezelfde cliëntengroep als die gebruik maakt van het reguliere aanbod van Arbeidsvoorziening kan een zeker verdringings-effect niet worden uitgesloten. Duidelijk is wel dat een meerderheid van de bemiddelde cliënten door het convenant sneller aan het werk zijn gekomen en dat de kans op werk door de intensieve benadering in het kader van het convenant wordt vergroot. Daarbij zijn het afgelopen jaar ook andere factoren van invloed geweest op de resultaten van de reguliere inspanningen van Arbeidsvoorziening. In mijn brief van 24 november heb ik uw Kamer geïnformeerd over het feit dat deze resultaten door verschillende factoren, zoals het reorganisatieproces, een hoog ziekteverzuim, het personeelsverloop en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sterk zijn achtergebleven bij de doelstellingen. Met betrekking tot het plaatsen van etnische minderheden was de reguliere doelstelling 28 000.



De arbeidsbureaus hebben tot en met het derde kwartaal ruim 15 300 allochtonen regulier geplaatst.

**tabel 2. Plaatsingen etnische minderheden 2000, tot en met derde kwartaal**

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase ntb	Geen fase	Totaal
Plaatsingen na bemiddelingsplan:	0	2 064	5 188	61	2	0	7 315
Plaatsingen zonder bemiddelingsplan:	4 408	634	1 499	652	422	417	8 032
Totaal:	4 408	2 698	6 687	713	424	417	15 347

Bron: Arbeidsvoorziening

De helft van deze plaatsingen betreft allochtone werkzoekenden die een reïntegratietraject van Arbeidsvoorziening achter de rug hebben. De resultaten in het kader van het convenant zijn pas na het derde kwartaal echt goed op gang gekomen. Het is niet goed mogelijk om verantwoorde uitspraken te doen over de mate waarin een eventuele verdringing van reguliere resultaten is opgetreden in deze periode en de mate waarin deze aan het convenant is toe te schrijven.

Op grond van de eerste ervaringen kan het volgende voorlopige beeld worden geschetst:

- Zowel Arbeidsvoorziening als werkgevers hebben een aantal maanden nodig gehad om de uitvoering van de landelijke afspraak daadwerkelijk ter hand te nemen. Daardoor is de feitelijke uitvoering eerst in september op gang gekomen. Mede om die reden zullen, in overleg met MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening, op korte termijn de mogelijkheden worden bezien om het convenant te verlengen tot 1 oktober 2001. Deze verlenging zou passen binnen het kader van het *in beginsel* tot eind 2002 lopende raamconvenant.
- Arbeidsvoorziening heeft zich in de uitvoering van het convenant primair toegelegd op het aanschrijven en intensief bemiddelen van allochtone fase 1 kandidaten. Hierbij is de omvang van direct bemiddelbare kandidaten kleiner gebleken dan in de aanloop naar het convenant werd verondersteld. Op de arbeidsbureaus is inmiddels een groot aantal consulenten aangesteld c.q. speciaal vrijgemaakt voor de uitvoering van het convenant, vinden de verlengde intakes plaats en worden de kandidaten voorgedragen aan de werkgevers. De kandidaten die niet in een direct bemiddelingstraject kunnen worden geplaatst worden op een scholingstraject geplaatst.
- MKB-Nederland heeft zich primair toegelegd op het informeren van werkgevers over het convenant en het verhogen van het commitment op decentraal niveau van organisaties van het midden- en kleinbedrijf.
- Het convenant heeft er toe geleid dat de kansen op werk voor etnische minderheden zijn toegenomen. Bovendien is gebleken dat allochtone kandidaten gedurende het bemiddelingstraject steeds meer initiatief en zelfvertrouwen ontwikkelen. Het gevolg is dat een grote groep allochtonen na de extra begeleiding van Arbeidsvoorziening in het kader van het convenant op eigen initiatief een baan vindt (tot eind 2000 gaat het om bijna 2 300 allochtone cliënten). Deze activiteiten komen niet terug in de prestatieoverzichten, maar zijn een direct gevolg van de intensieve aanpak van Arbeidsvoorziening. Dit extra «steuntje in de rug» leidt tot een positief resultaat.
- De uitvoering van het convenant maakt duidelijk dat het aantal direct bemiddelbare allochtonen minder groot is dan op voorhand werd gedacht en dat een intensieve één-op-één aanpak noodzakelijk is. De

uitvoering bewerkstelligt tevens een versnelde opschoning van het allochtone werkzoekendenbestand. Arbeidsvoorziening krijgt hiermee een meer concreet inzicht in de bemiddelbaarheid van deze doelgroep.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. A. F. G. Vermeend