

## **Two Ticks, Positief over beperkingen**

Een voorbeeld voor Nederland?

**Henk Bakker (Berenschot)**  
**Susanne de Zwart (Berenschot)**  
**Rachel Beerepoot (Berenschot)**  
**Susanne Meeuwissen (MTN Communications)**

*Juli 2010*

## Two Ticks, Positief over beperkingen

Een voorbeeld voor Nederland?

Inhoud	Pagina
<b>1. Aanleiding onderzoek en onderzoeksvraag</b>	<b>1</b>
1.1 Aanleiding onderzoek	1
1.2 Onderzoeksvraag	2
<b>2. Onderzoeksverantwoording</b>	<b>4</b>
2.1 Gevolgde aanpak	4
2.2 Responsverantwoording	6
<b>3. Inhoud, resultaten en kosten Two Ticks formule</b>	<b>8</b>
3.1 Wat is Two Ticks?	8
3.2 Resultaten en kosten	9
3.3 Ons beeld op basis van documentenanalyse en interviews in Groot Brittannië	11
<b>4. Resultaten draagvlakonderzoek onder ondernemers</b>	<b>13</b>
4.1 Inleiding	13
4.2 In dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking	13
4.3 Houding ten aanzien van Two Ticks	14
4.4 Dienstverlening	15
<b>5. Opvattingen stakeholders</b>	<b>17</b>
5.1 Inleiding	17
5.2 Symbool / certificaat en dienstverlening	17
5.3 Uitvoering	19
5.4 Bestaande symbolen	20
5.5 Implementatie	21
<b>6. Mogelijkheden en advies</b>	<b>23</b>
6.1 Inleiding	23
6.2 Scenario's	23
6.3 Advies	26
<b>7. Beantwoording onderzoeksvragen</b>	<b>29</b>
<b>Bijlage 1 Overzicht geïnterviewde personen</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 2 Overzicht geraadpleegde literatuur</b>	<b>35</b>

## 1. Aanleiding onderzoek en onderzoeksvraag

### 1.1 Aanleiding onderzoek

Sinds de jaren negentig hebben de volume- en kostenontwikkelingen op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid geleid tot diverse maatregelen door achtereenvolgende kabinetten. Na deze ingrepen, zoals WULBZ, Wet Verbetering Poortwachter en WIA, die gericht waren op het reduceren van de volumeontwikkeling in de Ziektewet en WAO, bestaat er op dit moment vooral bezorgdheid over de ontwikkeling van het aantal Wajongers. Het aantal jongeren dat door een ziekte of handicap niet werkt en een uitkering krijgt, stijgt sterk. Zo nam het aantal Wajongers van maart 2008 tot maart 2009 toe met 7% (bijna 12.000) naar 181.240 personen. Met het oog hierop heeft het kabinet een groot aantal acties in gang gezet en aangekondigd, waaronder:

- Het vernieuwen van de Wajong-wetgeving met ingang van 1 januari 2010, zoals de introductie van de Werkregeling Wajong die jongeren met een beperking ondersteunen bij het vinden en houden van een baan;
- Convenanten met (groepen) werkgevers die aangeven bereid te zijn een aantal Wajongers in dienst te nemen;
- Ontwikkeling van de Wajong advies voucher in relatie tot het stimuleren van jobcarving;
- Een toename in het aantal cao-akkoorden met afspraken over Wajongers na totstandkoming van het Sociaal Akkoord eind maart;
- Het plaatsen in 2009–2010 van 250 extra Wajongers en Wsw-ers en het voor hen reserveren van (werkervarings)plaatsen bij de Rijksoverheid;
- Inrichting van regionale werkgeversservicepunten in de Werkplein plus vestigingen;
- Het interdepartementale Programma Cultuuromslag Wajong (PCW), gericht op het bevorderen van een op arbeid gerichte attitude en beeldvorming rondom jongeren met een beperking;
- De uitbreiding van voorzieningen voor personen met een handicap die starten als zelfstandige;
- De afschaffing van het drempelbedrag voor vergoeding van aanpassingen op de werkplek;
- De actie van het ministerie van SZW om te bezien wat van de opbrengsten van de Wajong-pilots, die uit de Verburggelden zijn gefinancierd, structureel moet worden geborgd in de dienstverlening van publieke organisatie en onderwijsinstellingen;
- De wetgeving en regionale initiatieven in het kader van Passend Onderwijs;
- De pilots “Werken naar vermogen” om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen.

Dit onderzoek moet ook tegen deze achtergrond worden gezien. Op initiatief van het Kenniscentrum CrossOver is door de minister van SZW besloten om de mogelijkheden te verkennen om een symbool voor werkgevers die nadrukkelijk willen aangeven open te staan voor mensen met een

arbeidsbeperking te introduceren. In Engeland is al sinds 1990 met een dergelijk instrument ervaring opgedaan.

De doelstelling van Two Ticks is tweeledig:

- Ondersteuning van de werkgever bij het inrichten en onderhouden van gehandicaptenbeleid binnen zijn bedrijf (in Engeland verzorgd door Job Centre Plus, vergelijkbaar met het Nederlandse UWV WERKbedrijf).
- Transparantie van de arbeidsmarkt met betrekking tot welke werkgevers openstaan voor personen met een arbeidsbeperking.

Het ministerie van SZW heeft Berenschot gevraagd om met werkgeversorganisaties, bedrijfsleven en publieke sector, alsmede met werknemers- en cliëntenorganisaties te bezien of een dergelijk instrument ook in de Nederlandse context kan bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van personen met een arbeidsbeperking.

## **1.2 Onderzoeksvraag**

Hoofddoel van de verkenning is om het draagvlak voor het instrument in het veld te onderzoeken en op basis daarvan een advies te geven ten aanzien van het eventueel ook voor de Nederlandse arbeidsmarkt introduceren van de Two Ticks formule of een variant daarop.

Bij de opdrachtverlening is aangegeven, dat het kabinet niet alleen denkt aan 'reguliere werkplekken' maar ook aan de erkende leerbedrijven. COLO en MKB Nederland hebben aangegeven de mogelijkheid om zogenaamde 'pluserkenningen' voor leerbedrijven die zich ook of specifiek richten op jongeren met een beperking verder te willen uitwerken. Door COLO is in dit verband gewezen op de mogelijkheden om dit instrument te koppelen aan een aantal pilots die COLO toch al in samenwerking met het ministerie van OCW gaat starten. Deze pilots richten zich op het vergroten van kansen voor leerlingen in het praktijkonderwijs en VSO onderwijs via de leerbedrijven, die bij de KBB's zijn aangesloten.

De onderzoeksvraag van het ministerie van SZW bevat vijf hoofdvragen en dertien deelvragen:

## **A. Centrale vragen**

- A1. Welke verschillende mogelijkheden zijn er om het instrument Two Ticks te ontwikkelen?
- A2. Op welke wijze kan het instrument worden vormgegeven?
- A3. Op welke wijze kan het instrument worden uitgevoerd?
- A4. Hoe is het draagvlak voor het instrument onder de verschillende actoren?
- A5. Hoe kan het draagvlak voor het instrument worden verbreed?

## **B. Vormgeving**

- B1. Hoe kan aan de uitwerking van het instrument vorm worden gegeven?
- B2. Welke criteria zijn bij de vormgeving van belang?

## **C. Uitvoering**

- C1. Aan welke voorwaarden moet een organisatie voldoen om het instrument te kunnen uitvoeren?
- C2. Gelet op gestelde voorwaarden, welke organisatie is aangewezen om het instrument te kunnen uitvoeren?
- C3. Welke activiteiten verricht / ondersteuning levert de uitvoerder bij bedrijven?

## **D. Werkgevers**

- D1. Hoe staan werkgevers tegenover een instrument als Two Ticks? Onder welke voorwaarden zouden werkgevers het instrument willen gebruiken?
- D2. Aan welke voorwaarden moet een bedrijf voldoen om een symbool als Two Ticks te kunnen voeren?
- D3. Kan worden aangesloten bij het bestaande netwerk van leerwerkbedrijven?
- D4. Hoe kan worden aangesloten bij bestaande symbolen (G-krachtensymbool en 'social in return')?

## **E. Implementatie**

- E1. Wat is er voor nodig om Two Ticks in te voeren? Kan dat binnen de bestaande wet- en regelgeving?
- E2. Op welke wijze kan een groot draagvlak in het veld worden gerealiseerd? Mogelijk via 'early adapters'?
- E3. Welke aanvullende communicatieactiviteiten zijn noodzakelijk?
- E4. Hoe kunnen de stakeholders bij de communicatie van het instrument worden benut?

Kern van de onderzoeksvraagstelling is derhalve dat wordt nagegaan welke mogelijkheden er zijn om een dergelijk instrument voor de Nederlandse situatie te ontwikkelen, hoe het instrument er uit zou kunnen zien, hoe het zou moeten worden uitgevoerd en hoe het draagvlak onder de verschillende actoren daarvoor is en zo nodig kan worden gecreëerd.

## 2. Onderzoeksverantwoording

De onderzoeksvragen zijn divers van aard: de vragen lopen uiteen van een behoeftemeting, tot scenariovorming en advies over de implementatiewijze. We hebben in de aanpak dan ook gekozen voor een gedifferentieerde aanpak. Een interactieve draagvlakverkenning, stakeholderbenadering, scenariovorming en analyse. Vanuit de kant van de opdrachtgever is een begeleidingscommissie ingesteld met Corinne Pijnenburg (tevens opdrachtgever) en Brigitte van Lierop (Kenniscentrum CrossOver).

Tevens is een klankbordgroep ingesteld met sleutelpersonen te weten Willem Lageweg (MVO Nederland), Mark Bouma (SW-bedrijf De Meergroep), Rob Slagmolen (VNO NCW / MKB Nederland), Wil Seignette (COLO), Brigitte van Lierop (Kenniscentrum CrossOver), Adri den Bakker (FNV), Frans Roelofs (UWV), Eveline Vat (VNG / College van Arbeidszaken) en Hadewych Cliteur (CG Raad). Met hen en met een aantal andere sleutelpersonen, die in bijlage I worden genoemd, zijn tevens interviews gedaan.

In onderstaande paragrafen wordt de gevolgde aanpak nader uitgewerkt.

### 2.1 Gevolgde aanpak

#### 1. Conceptvorming met sleutelpersonen

In deze fase is door middel van gesprekken met sleutelpersonen een goede basis gelegd voor het mogelijke Nederlandse model van Two Ticks. Tijdens de gesprekken is ingegaan op scenario's voor de Nederlandse variant van het Britse concept. De sleutelpersonen zijn dezelfde personen die deel hebben genomen in de klankbordgroep (Kenniscentrum CrossOver, MKB-Nederland, VNO-NCW, MVO-Nederland, VSO, COLO, UWV en de CG-raad).

Op basis van de gesprekken met de stakeholders is een korte rapportage opgesteld waarin is ingegaan op de verschillende scenario's die aangegeven zijn tijdens de gesprekken voor het Nederlandse concept. Deze korte rapportage is voorgelegd in een bijeenkomst van de klankbordgroep. De klankbordgroep heeft ook advies gegeven over de thema's en vragen die in ieder geval concreet naar voren moeten komen in de draagvlakverkenning bij werkgevers en jobcoaches.

#### 2. Werkbezoek UK

Tijdens de klankbordgroep bijeenkomst en de gesprekken kwamen veelvuldig vragen naar boven over de werking en effecten van het Britse model Two Ticks. Vanuit de bestaande literatuur en eerdere werkbezoeken van Cross Over konden deze vragen nog niet allemaal naar tevredenheid worden beantwoord. Aangezien dit model ook uitgangspunt was voor het brede draagvlakonderzoek onder werkgevers heeft het ministerie besloten dat de onderzoekers een kort werkbezoek afleggen met twee doelen: de vragen beantwoord te krijgen over de werking en de

effecten van Two Ticks en deze ook te toetsen bij een aantal werkgevers in de UK. Het onderzoeksteam heeft in Londen de volgende activiteiten ingezet:

- Documenten opgevraagd bij Job Centre Plus ten behoeve van voorbereidende deskresearch
- Ter plekke aanvullende documentatie opgehaald ten behoeve van deskresearch
- Interviews gehouden met:
  - Ministerie (DWP) / Job Centre Plus
  - London Fire Brigade
  - Bank of England
  - Kamer van Koophandel (Chambre of Commerce)

De gespreken in Londen zijn tevens vastgelegd op film ten behoeve van de draagvlakverkenning (zie volgende fase).

### 3. Interactieve draagvlakverkenning

Om antwoord te kunnen geven op de vraag wat de behoefte is aan een formule zoals Two Ticks bij ondernemers heeft een online audiovisueel onderzoek plaatsgevonden. Op basis van de eerste fase van het onderzoek (de conceptvorming in overleg met stakeholders) waarin diverse scenario's en opties zijn besproken met sleutelfiguren is een korte onderzoeksfilm ontwikkeld met bijbehorende vragen. Deze vragen zijn concrete vragen aan de doelgroep over mogelijkheden die in de film worden getoond. De vragen konden door de respondenten tijdens de film beantwoordt worden. Met een centrale database aan de achterkant van de internetsite worden de resultaten van het onderzoek direct opgeslagen ten behoeve van de analyse. Uit ervaring weten wij dat de deelname van werkgevers aan onderzoek onder grote druk staat. Door het onderzoek visueel vorm te geven in de vorm van een film en daarbij een korte afnameduur (circa 5 minuten) te hanteren hebben we beoogd de deelname aan het onderzoek aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Uiteindelijk is de respons toch laag gebleven, zeker gezien het grote aantal ondernemers bij wie het onderzoek onder de aandacht is gebracht. Daarom zijn aanvullend een aantal acties ondernomen om de respons te verhogen.

Aanvullend heeft een online enquête plaatsgevonden. In deze enquête zijn dezelfde vragen gesteld als in het audiovisueel onderzoek maar is de uitleg over Two Ticks tekstueel gegeven. Het betrof in beide gevallen een vragenlijst van 20 vragen.

Het audiovisueel onderzoek is onder de aandacht gebracht van ondernemers via een digitale nieuwsbrief onder 15.000 ondernemers, een e-mail aan 450 ondernemers, een schriftelijke brief aan 2000 ondernemers en een e-mail aan alle gemeenten in Nederland. De 450 ondernemers hebben tweemaal een herinnering ontvangen voor het onderzoek. De 15.000 ondernemers die via een online nieuwsbrief is gevraagd deel te nemen aan het onderzoek zijn lid van het Managers Netwerk Nederland. In de nieuwsbrief is een artikel geplaatst met een oproep deel te nemen. De 450 ondernemers die een e-mail hebben ontvangen maken ook deel uit van het Managers Netwerk Nederland. Naar hen is een e-mail gestuurd met het verzoek om deel te nemen en een

rechtstreekse link naar de korte film. De 2000 ondernemers die een brief hebben ontvangen kwamen uit een steekproef uit het Kamer van Koophandelbestand. Zij ontvingen een brief met daar in het verzoek mee te werken aan het onderzoek inclusief de link van de website van het onderzoek waarop de korte film te zien was. Voorts is de mail naar alle gemeenten in Nederland verstuurd via de VNG (College voor Arbeidszaken). Het ministerie van SZW heeft het item geplaatst op de 'ikkan-site' en de szw-site en het netwerk van het ministerie benaderd via e-mail. Tot slot heeft COLO de KBB's op ons verzoek benaderd met de vraag of men een mailing met een oproep tot deelname wilde sturen naar de aangesloten leerbedrijven.

In een tweede ronde is besloten ook een online enquête uit te zetten met dezelfde vragen als in de korte onderzoeksfilm maar met tekstuele uitleg. Deze online enquête is nogmaals onder de aandacht gebracht bij 15.000 ondernemers via een digitale nieuwsbrief en tevens is een e-mail gestuurd naar 180 klanten uit het klantenbestand van Berenschot. In deze mail was een directe link naar de vragenlijst opgenomen. Uiteindelijk hebben 124 ondernemers meegewerkt aan het onderzoek, 95 hebben de online film bekeken en de vragen beantwoord en 29 hebben de online enquête ingevuld.

#### 4. Analyse van de resultaten

De verzamelde informatie uit de gesprekken met de sleutelfiguren en de vragenlijst tijdens de film zijn geanalyseerd aan de hand van de onderzoeksvragen en er is een korte rapportage opgesteld naar aanleiding van de bevindingen. Deze rapportage is besproken in de klankbordgroep

#### 5. Opstellen Eindrapportage

Op basis van de gesprekken, klankbordgroepbijeenkomsten en bevindingen uit de draagvlakverkenning is deze eindrapportage opgesteld.

## 2.2 Responsverantwoording

De respons op het onderzoek is laag. Er kunnen daardoor geen representatieve uitspraken worden gedaan. In onderzoeken waar er een belang ligt voor de ondernemer is het doorgaans geen probleem om voldoende respons onder werkgevers te behalen. Voorbeelden hiervan zijn de evaluatie op de wet van de KvK's en bijvoorbeeld draagvlaktoetsen van de product- en bedrijfsschappen. De lage respons wordt er mogelijk door verklaard dat ondernemers in deze tijd van crisis minder het belang zien om hun mening te geven over dit thema. Het thema 'in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking' heeft, ondanks de multichannelaanpak en de mogelijkheid van snelle digitale beantwoording en de keuze tussen een onderzoeksfilm en een digitale tekstuele vragenlijst, werkgevers niet getriggerd. Daarbij kan – naast het thema en de crisis – ook de uitvoering van het onderzoek in een periode met veel vakantie- en feestdagen de lage respons mede verklaren.

Ondanks de onvoldoende representativiteit geven de resultaten echter wel duidelijk een richting aan en zijn in die zin daarom waardevol. Bij de interpretatie van de resultaten dient echter wel rekening gehouden te worden dat er mogelijk sprake is van een selectieve respons. Met andere woorden: op



basis van het onderzoek weten we dat er draagvlak is bij een deel van de bedrijven om deel te nemen aan de Two Ticks formule, maar door de aangenomen selectieve respons is niet op voorhand te zeggen hoeveel bedrijven het naar verwachting betreft.

In onderstaande tabellen is weergegeven hoe de respons is verdeeld over de sectoren en grootte van de ondernemingen.

**Tabel Respons naar sector**

	%
Industrie	7%
Horeca	3%
Handel	11%
Zakelijke dienstverlening	26%
Bouwnijverheid	6%
Onderwijs	3%
Gezond- en welzijnszorg	5%
Openbaar bestuur	19%
Anders	21%

**Tabel Respons naar grootteklasse**

	%
0-10 werkzame personen	24%
11-50 werkzame personen	21%
51-100 werkzame personen	12%
101-250 werkzame personen	16%
Meer dan 250 werkzame personen	27%
Weet ik niet	1%

## 3. Inhoud, resultaten en kosten Two Ticks formule

### 3.1 Wat is Two Ticks?

In het Verenigd Koninkrijk hebben werkgevers sinds 1990 de mogelijkheid om bij werving van personeel en in hun personeelsbeleid gebruik te maken van Two Ticks (twee 'vinkjes'). Dit houdt in dat bedrijven, die bijzondere interesse hebben in het aannemen van werkzoekenden met een fysieke of psychische arbeidsbeperking een specifiek daarvoor ontwikkeld symbool in hun advertenties kunnen opnemen. Ook wordt vanuit de publieke arbeidsbemiddeling extra service verleend om bedrijven te ondersteunen bij vergroten van mogelijkheden om talent binnen de doelgroep te vinden en te behouden. Enkele duizenden werkgevers in het Verenigd Koninkrijk maken hiervan gebruik.

Two Ticks is een symbool dat een bedrijf kan aanvragen bij de overheid (Job Centre Plus), waarmee het bedrijf expliciet naar werkzoekenden aangeeft dat het hebben van een handicap geen enkel bezwaar is. Dit symbool ziet er als volgt uit:



Het symbool bevat – naast de twee vinkjes in de vormen van mensen - de tekst 'Positive about disabled people'.

Een sollicitant met een arbeidsbeperking wordt, mits aan de minimale functie-eisen wordt voldaan, altijd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Andere commitments waar de werkgever in het Verenigd Koninkrijk zich aan verbindt, zijn:

- Jaarlijks overleg met gehandicapte werknemers over het optimaal inzetten van hun kwaliteiten;
- Alle moeite doen om een werknemer in dienst te houden wanneer deze gehandicapt wordt;
- Ervoor zorgen dat het personeel voldoende bewust is van bovengenoemde regels om de gemaakte afspraken daadwerkelijk na te komen.
- Medewerking aan een jaarlijks reviewgesprek met Job Centre Plus, waarbij de activiteiten ten aanzien van de bovengenoemde punten worden geëvalueerd en eventuele verbeterpunten worden besproken, vastgesteld en gecommuniceerd met de belanghebbende partijen.

Een bedrijf kan bij een Job Centre Plus aangeven open te staan voor het uitdragen van het Two Ticks symbool, voor het ontvangen van extra publieke dienstverlening en voor het aangaan van

genoemde commitments. Er wordt dan besproken hoe het bedrijf aan de (hierboven genoemde) verplichtingen kan voldoen. Deze afspraken worden vastgelegd en bepalen wat het bedrijf moet doen om aan Two Ticks te voldoen. Als hieraan wordt voldaan en het bedrijf het Two Ticks-certificaat ontvangt, krijgt het bedrijf het recht om gebruik te maken van het symbool. Jaarlijks vindt dan een bezoek van Job Centre Plus aan het bedrijf plaats, waarbij de werkgever wordt ondersteund in de concrete uitvoering van Two Ticks. Wanneer een werkgever in de praktijk gedurende langere tijd niets doet om de aangegane commitments na te leven, kan het recht op het voeren van het symbool worden ingetrokken. In de praktijk komt dit in het Verenigd Koninkrijk zelden voor, omdat is gekozen voor een positieve lange termijnbenadering, die wordt gekenmerkt door laagdrempeligheid, service en vertrouwen. In Engeland is Two Ticks in eerste instantie in de publieke sector toegepast, maar richt zich nu op alle werkgevers. Two Ticks heeft een belangrijke impuls gekregen toen bij de voorbereidingen op de Olympische Spelen door de overheid is aangegeven bij de gunning van overheidsopdrachten mede te letten op het voeren van het symbool.

### 3.2 Resultaten en kosten

We hebben aan Job Centre Plus gevraagd hoeveel bedrijven gebruik maken van het Two Ticks-symbool, hoe dat aantal zich heeft ontwikkeld sinds 1990 en wat er bekend is over het imago van en tevredenheid over 'the Two Ticks scheme'. Van Job Centre Plus hebben we het volgende antwoord ontvangen:

#### *Development*

The development of the reach of the Two Ticks scheme since the start (1990). At this moment 4700 employers are participating. The figures for the number of employers signed up to the disability symbol since its inception in 1990 are detailed below.

- 1995: 445
- 2000: 2937
- 2005: 5092
- 2010: 4700

When viewing these figures a number of factors need to be considered.

There are a large number of employers signed up to the disability symbol on a national basis. What this means in simple terms is that the employer may have a number of locations and rather than signing up each one on an individual basis a single sign up is carried out which covers all. Where the national sign up is carried out then the employer must adhere to the principles and the ethos of the disability symbol at all their locations. However for the purpose of recording the number of employers signed up to the symbol they will only be recorded as a single sign up.

An example of this is the Ministry of Justice which was created in 2007 and is signed up and therefore recorded

as a single employer. However it brought together HM Court Service, National Probation Service, HM Prison Service, Legal Services Commission, National Offender Management Service, Office for Criminal Justice Reform, Public Guardianship Office and Tribunals Service. These in total come to more than 900 locations including 650 courts and tribunals and 139 prisons in England and Wales. Prior to 2007 each of these would have been signed up to and recorded as disability symbol users individually. There are many employers who operate similar operations.

In addition to those employers signing up to the disability symbol or merging to become one organisation there are a number who leave the scheme. Between 2005 and 2010 around 1600 employers who were signed up ceased trading and are therefore not included in the 2010 figures.

### *Appreciation*

In terms of how employers appreciate the symbol then we do not currently have any feedback on this topic. However it must be remembered that the disability symbol is a free service administered by Job Centre Plus. It is a voluntary scheme developed so employers can show their commitment to good practice in employing and retaining disabled people. It also enables the jobseeker to know which employers will be positive about their abilities. We would consider that being a disability symbol user can portray a positive image for the employer, which:

- may encourage disabled people to apply to work for them and create a more diverse workforce;
- will show current staff that, if they develop a disability or an existing disability worsens, they will be treated fairly;
- will visibly demonstrate good employment policies and practices;
- can present a positive view of the employer to their customers;
- sends a powerful message to all employees that the organisation values its people and the contribution they make to the business; and
- highlights people are an important asset and it makes sense to have the widest possible choice when recruiting and promoting.

Given the steady increase in employers signing up to the disability symbol, this would indicate that employers continue to appreciate the disability symbol and value the contribution disabled people make to their workforce.

Het aantal deelnemende bedrijven is sinds de start in 1990 gestaag toegenomen. In 2010 bedraagt het aantal aangesloten bedrijven 4.700. Job Centre Plus, onderdeel van het Britse ministerie van SZW, geeft ter toelichting aan dat ze hierover tevreden zijn en dat er geen aanleiding is om de Two Ticks formule te beëindigen. Bij het aantal van 4.700 (en de daling tussen 2005 en tussen 2010) tekent Job Centre Plus nog aan, dat:

- sinds 2007 de grote bedrijven (die oververtegenwoordigd zijn in het Two Ticks-deelnemersbestand), die beschikken over meerdere vestigingen in de regio's, als één deelnemer worden geteld. Het voorbeeld van het Britse ministerie van Justitie is veelzeggend;

- dat er door bijvoorbeeld bedrijfsbeëindiging ook verloop in het bestand optreedt.

Over de wijze waarop de Two Ticks formule door werkgevers wordt ervaren wordt door Job Centre Plus opgemerkt, dat hier geen onderzoek naar is gedaan, maar dat er geen signalen zijn die wijzen op een slecht imago of anderszins op ontevredenheid. Men wijst bovendien op het feit dat de extra service van Job Centre Plus kosteloos is en onderdeel uitmaakt van de brede dienstverlening van Job Centre Plus, dat de deelname vrijwillig is en dat het aantal bedrijven in de loop der jaren steeds is toegenomen.

### *Kosten*

De extra dienstverlening, die deelnemende bedrijven ontvangen van Job Centre Plus, is kosteloos voor bedrijven. Er kon door het Britse ministerie geen concrete informatie worden verstrekt over de kosten van de Two Ticks formule. Ook over de initiële kosten (bij de start in 1990) kon desgevraagd geen informatie worden verstrekt.

De reden waarom geen specifieke informatie over de Two Ticks-dienstverlening kon worden verstrekt is dat deze dienstverlening en de daarmee gepaard gaande kosten onderdeel uitmaken van de brede dienstverlening die vanuit Job Centre Plus voor bedrijven en werkzoekenden beschikbaar is. De financiële middelen hiervoor zijn niet geormerkt en de kosten worden niet afzonderlijk bijgehouden.

Desgevraagd hebben we wel van Job Centre Plus een ruwe schatting van de jaarlijkse kosten ontvangen:

- Marketing/communicatie (printen CD's, formulieren etc): ca. £ 1.200 - £ 1500 per jaar. Verder minimaal, omdat het symbool nu algemeen bekend is en positief gewaardeerd wordt.
- In geheel Groot Brittannië zijn circa 114 fte bezig met de uitvoering van de Two Ticks-service. Deze schatting is de resultante van de volgende rekensom van Job Centre Plus. In totaal zijn 452 fte Disability Employment Advisors (DEA) werkzaam op 763 locaties, derhalve gemiddeld 0,6 DEA per locatie. Gemiddeld zijn deze 452 fte adviseurs ca. 25% bezig met de Two Ticks-service, naast hun overige werkzaamheden als DEA.

### **3.3 Ons beeld op basis van documentenanalyse en interviews in Groot Brittannië**

Om ontbrekende gegevens te verkrijgen voor het onderzoek, om een juist beeld te hebben van de inhoud van de Two Ticks formule en om opnamen te maken voor de onderzoeksfilm (zie hoofdstuk 2 Onderzoeksverantwoording), hebben we een bezoek gebracht aan het hoofdkantoor van Job Centre Plus in Londen, aan een aantal werkgevers en aan the Chambre of Commerce (Kamer van Koophandel). We hebben derhalve geen breed, representatief onderzoek naar de werking en de resultaten van Two Ticks in Groot Brittannië uitgevoerd. Desalniettemin hebben de ontvangen documenten en de gevoerde gesprekken ons geholpen om de opdrachtgever en de Klankbordgroep een zo goed mogelijk beeld te geven.

Ons beeld, gestoeld op hetgeen we hebben gelezen in alle documenten en gehoord tijdens interviews in Londen, is als volgt:

- Two Ticks heeft in Groot Brittannië een positief imago, ook onder werkgevers. Het staat voor iets wat in Nederland doorgaans maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt genoemd, inclusief ook de zakelijke voordelen daarvan: een positief bedrijfsimago en het aantrekken en behouden van talentvolle werknemers.
- De Britse overheid heeft vanaf 1990 een aanpak ingezet, die wordt gekenmerkt door een duurzame benadering en een positieve, laagdrempelige en niet bureaucratische insteek die is gebaseerd op vertrouwen en 'win-win-win'. Voor de werkgever heeft het voeren van het symbool een positieve uitstraling, de vijver voor het aantrekken van geschikt personeel is groter en er bestaat recht op extra dienstverlening van de overheid. De personen met een arbeidsbeperking weten dat het hebben van een handicap in ieder geval van die bedrijven niet tegen hen wordt gebruikt (tenzij het leidt tot het niet kunnen voldoen aan de minimale functie-eisen), zodat ze niet worden ontmoedigd om te solliciteren. De overheid kan hiermee een belangrijke maatschappelijke doelstelling realiseren en is aantrekkelijker voor bedrijven om zaken mee te doen (de Two Ticks-service heeft het imago van Job Center Plus positief beïnvloed). Er is niet gekozen voor pilots of een tijdelijke impuls, maar voor structureel investeren in deze formule en voor vertrouwen op een positieve maatschappelijke impact en olievlekwerking.
- Een bewuste keuze in Groot Brittannië is ook geweest om in die zin geen drempels op te werpen en kansen te vergroten, dat de Two Ticks-dienstverlening is ingebed in de brede kosteloze dienstverlening van Job Centre Plus. Alle bedrijven kunnen voor personeelsvoorziening en personeelsadvies, waaronder voor mensen met een arbeidsbeperking, een beroep doen op Job Centre Plus. Deelname aan Two Ticks is daarvoor niet vereist. De extra dienstverlening wordt ingezet als tegenprestatie voor het aangaan van een aantal commitments door bedrijven die zich in dit opzicht proactief opstellen.
- Het voeren van het Two Ticks symbool is dan ook geen exclusief keurmerk, waardoor niet deelnemende bedrijven geen dienstverlening ontvangen of anderszins worden 'gestraft'. Er wordt zoals aangegeven uitgegaan van een positieve benadering: er wordt extra geïnvesteerd in bedrijven die een aantal commitments willen aangaan. In dit verband vindt, voor zover ons bekend, dus ook geen (of in ieder geval niet als beleid) indirecte dwang via bijvoorbeeld contract compliance door overheden plaats. Dit past niet bij de bewust gekozen positieve, faciliterende benadering. Ter illustratie: er was bij alle in Londen geïnterviewde personen oprechte verbazing toen we vroegen naar het voorkomen van misbruik of andere negatieve effecten. Daar wordt niet vanuit gegaan.

## 4. Resultaten draagvlakonderzoek onder ondernemers

### 4.1 Inleiding

Ondanks de onvoldoende representativiteit (zie paragraaf over onderzoeksverantwoording) geven de resultaten echter wel duidelijk een richting aan en zijn daarom waardevol. Bij de interpretatie van de resultaten dient echter wel rekening gehouden te worden dat er mogelijk sprake is van een selectieve respons.

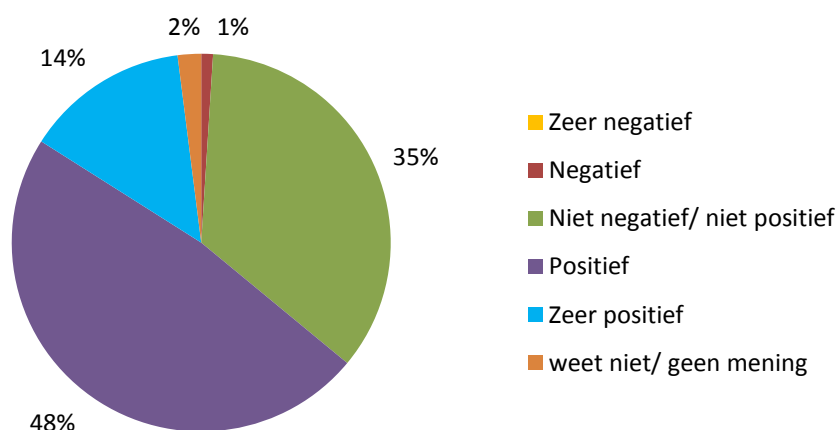
De ondernemers die de moeite hebben genomen om hun mening kenbaar te maken, staan overwegend positief tegenover het invoeren van een symbool als Two Ticks in Nederland. Slechts een klein deel van de respondenten neemt zeker niet in overweging om het symbool te gaan voeren.

De respondenten die nog twijfelen, geven relatief vaak aan niet voor al te strenge maatregelen te zijn om het symbool te mogen voeren. Daarnaast wordt extra dienstverlening op het gebied van het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking door ondernemers, die hebben deelgenomen aan het onderzoek, op prijs gesteld

### 4.2 In dienst hebben van mensen met een arbeidsbeperking

Meer dan de helft van de respondenten heeft op dit moment iemand met een arbeidsbeperking in dienst. Dit aandeel ligt hoger bij instellingen in het openbaar bestuur, daar heeft ruim 90% mensen met een arbeidsbeperking in dienst en veel lager in de zakelijke dienstverlening waar 28% iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft.

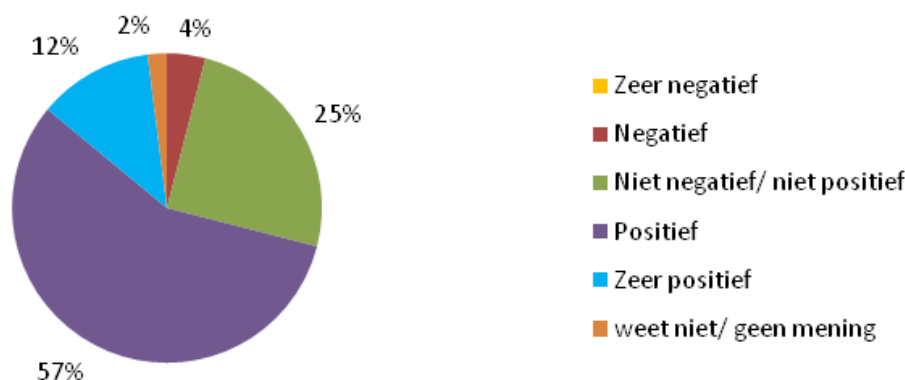
Bijna tweederde van de bedrijven staat positief tot zeer positief tegenover het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Slechts 1% staat er negatief tegenover, zie onderstaand figuur.



Figuur: Houding tegenover in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking

## 4.3 Houding ten aanzien van Two Ticks

Bijna 70% van de respondenten staat positief tot zeer positief tegenover de introductie van een symbool en werkwijze zoals Two Ticks in Nederland. Een kwart staat er niet negatief maar ook niet positief tegenover en 4% staat er negatief tegenover. En 85% van alle respondenten vindt ook dat er commitments aan het voeren van het symbool moeten worden gekoppeld.



Figuur: Houding tegenover introductie van een werkwijze zoals Two Ticks in Nederland

Bijna driekwart (73%) van alle respondenten vindt het houden van een review- en adviesgesprek één maal per jaar een goede vorm om op een positief-faciliterende wijze na te gaan of het Two Ticks symbool mag worden gevoerd. Eén op de tien respondenten vindt dit te beperkt en een zelfde aantal vindt dit te streng.

In het Verenigd Koninkrijk is één van de commitments dat sollicitanten met een arbeidsbeperking die aan de minimale functie vereisten voldoen worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Tweederde van de respondenten vinden dat deze eis ook in Nederland zou moeten gelden, 27% vindt dat deze eis niet zou moeten gelden en 7% weet het niet. In dit verband is een groot verschil in mening over dit onderwerp zichtbaar tussen de respondenten van de bedrijven die al weten dat zij overwegen het symbool te gaan voeren en de groep die nog niet weet of zij het symbool gaat voeren. Bij de laatste groep is er een groter aandeel (35%) dat aangeeft dat deze eis niet zou moeten gelden bij invoering in Nederland ten opzichte van 21% bij de groep die aangeeft het symbool mogelijk te willen voeren.

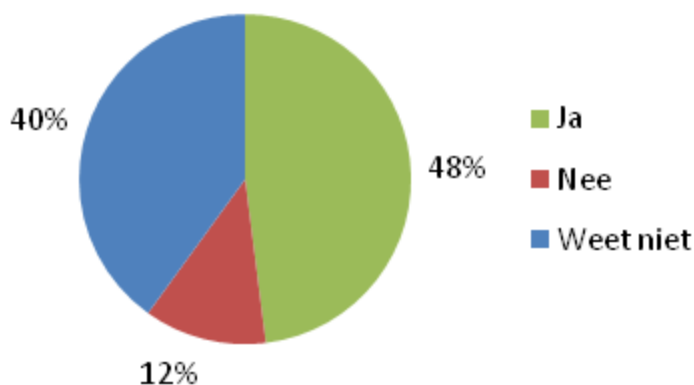
De respondenten zien als voordeel van een werkwijze als Two Ticks dat het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt. Voor het bedrijf is het goed voor het imago, het laat zien dat je maatschappelijk verantwoord onderneemt. Voor mensen met een arbeidsbeperking is een voordeel dat ze makkelijker aan een baan kunnen komen doordat bijvoorbeeld transparanter wordt welke bedrijven in ieder geval openstaan voor arbeidsgehandicapten. Het werkt mogelijk ook drempelverlagend voor mensen met een arbeidsbeperking.



Bijna driekwart ziet geen negatieve aspecten aan het introduceren van een werkwijze zoals Two Ticks in Nederland. Zij die wel negatieve aspecten zien geven de volgende punten aan:

- Het kan stigmatiserend werken voor de mensen met een arbeidsbeperking
- Er kunnen te hoge verwachtingen worden gewekt bij de mensen met een arbeidsbeperking, ze kunnen namelijk alsnog worden afgewezen in een sollicitatiegesprek
- Bedrijven die het symbool voeren kunnen worden gezien als bedrijf alleen voor mensen met een arbeidsbeperking, de kwaliteit van het werk/ de producten die deze bedrijven leveren kan als minder worden gezien.
- Er is te veel focus op de mensen met een arbeidsbeperking binnen het bedrijf en bij de sollicitatie. Er kan een discussie ontstaan over een voorkeursbehandeling van mensen met een arbeidsbeperking.

Bijna de helft van de respondenten (48%) geeft aan te overwegen het symbool te gaan voeren als dit geïntroduceerd wordt in Nederland. Daarnaast is er een groep van 40% die dat nog niet weet en ruim 10% weet al dat zij dit niet zullen overwegen.



Figuur: Wanneer het symbool in Nederland wordt geïntroduceerd overweegt uw bedrijf dit te voeren

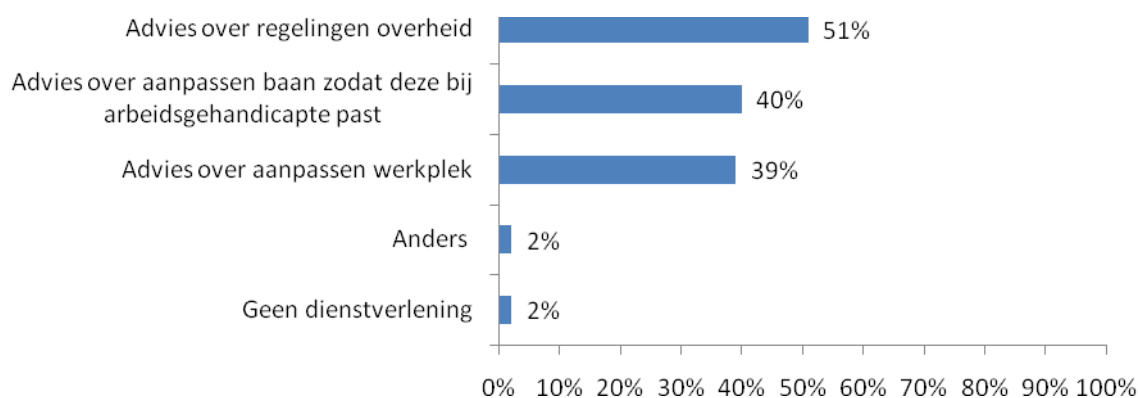
Als we kijken naar de bedrijfsomvang, dan blijkt dat bij grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers) en bij kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) meer dan de helft overweegt het symbool te gaan voeren. Bij middelgrote bedrijven overweegt iets minder dan de helft dit te doen. Gelet op het kleine aantal kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) dat aan het onderzoek heeft deelgenomen, kunnen daar echter geen harde conclusies aan verbonden worden.

#### 4.4 Dienstverlening

In de UK biedt het Job Centre Plus extra dienstverlening aan de werkgevers die het Two Ticks symbool voeren. Het geeft daarbij advies over zaken die de werkgevers tegen komen bij het in dienst nemen en in dienst houden van mensen met een handicap.

Van de respondenten vindt 86% dat soortgelijke extra dienstverlening op het gebied van begeleiding van het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten ook moet plaatsvinden in Nederland, 5% vindt dat dit niet moet plaatsvinden en 9% weet het niet. Wanneer er sprake is van deze vorm van dienstverlening vindt tweederde dat dit gekoppeld moet worden aan het voeren van het symbool, een kwart vindt dat er geen koppeling moet plaatsvinden en 7% weet niet of er een koppeling moet zijn.

De dienstverlening waar de respondenten het meest behoefte aan hebben is advies over regelingen van de overheid. Maar ook advies over het aanpassen van de baan zodat deze bij de arbeidsgehandicapte past en advies over het aanpassen van de werkplek worden relatief vaak genoemd, zie onderstaande figuur.



Figuur: Dienstverlening die aan symbool als Two Ticks zou moeten worden gekoppeld

Iets meer dan de helft van de respondenten (52%) geeft aan dat indien zij moeten betalen voor de extra dienstverlening dit een reden is om het symbool niet te voeren. Voor 32% is dit geen reden om van deelname af te zien en 16% weet het niet.

## 5. Opvattingen stakeholders

### 5.1 Inleiding

Naar aanleiding van de interviews met de verschillende sleutelpersonen (zie bijlage 1) en de gesprekken tijdens de klankbordgroepbijeenkomsten over de eventuele Nederlandse scenario's van de Two Ticks formule hebben we een aantal rode draden kunnen destilleren uit de opvattingen van de stakeholders over:

- Het concept van een symbool / certificaat en de daaraan verbonden (extra) dienstverlening
- De benodigde uitvoeringsorganisatie(s)
- Opvattingen over (aansluiting bij) bestaande symbolen
- Implementatie

Naast de rode draden is een aantal specifieke aandachtspunten benoemd. Ook deze komen onderstaand aan de orde.

### 5.2 Symbool / certificaat en dienstverlening

De leden van de klankbordgroep staan allemaal op het standpunt dat (een vorm van) de Two Ticks formule onder voorwaarden een bijdrage zou kunnen leveren aan het vergroten van de kansen van werkzoekenden met een fysieke of psychische arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt.

'Handicap geen probleem' is volgens de klankbordgroep de grote kracht die van de Two Ticks formule uitgaat. Zoals Kennisinstituut CrossOver het uitdrukte: "Two Ticks kan een empowerend effect hebben omdat het voor mensen met een beperking 'loont' om te vermelden dat je een beperking hebt. Het moet natuurlijk duidelijk zijn dat dit geen garantie op een baan is, maar wel dat het je toegang biedt tot werkgevers. Vervolgens moet je natuurlijk op eigen kracht die baan zien binnen te halen. Maar het feit dat je niet moeilijk hoeft te doen omtrent je beperking maakt sterk."

Om effectief te zijn moet volgens de klankbordgroep wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan (ja, mits). In algemene zin wordt in dit verband door de leden van de klankbordgroep benadrukt, dat de eventuele introductie van een soortgelijke formule in Nederland de bestaande arbeidsmarktondersteunende infrastructuur, die anders is dan de Britse, moet versterken en tenminste niet doorkruisen. In dit verband is aangegeven, dat:

- Er al veel publieke en private initiatieven lopen, die de kans moeten krijgen om zich verder te ontwikkelen. In dit verband is onder andere gewezen op de in dit rapport genoemde ontwikkelingen bij de KBB's en private initiatieven zoals Valid Foundation;
- Naast het stimuleren van de vraagzijde van de arbeidsmarkt ook het op orde hebben van het aanbod (aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking goed in beeld) door de publieke arbeidsbemiddeling essentieel is.

De klankbordgroep heeft gesproken over de 'werkzame bestanddelen' van de Britse formule die ook in de Nederlandse situatie zouden kunnen werken en de bestanddelen die niet passen bij de Nederlandse situatie en dus op maat zouden moeten worden ingevuld. Onder deze paragraaf komen twee belangrijke bestanddelen van Two Ticks aan de orde namelijk het voeren van een symbool en certificaat als zodanig en de daarmee verbonden extra dienstverlening.

## *Symbool en certificaat*

In Groot Brittannië gebruiken werkgevers het Two Ticks symbool om aan te geven dat zij bijzondere interesse hebben in het aannemen van werkzoekenden met een fysieke of psychische arbeidsbeperking en dat zij de aan het symbool en het certificaat verbonden vijf commitments willen aangaan. Tijdens de interviews en de klankbordgroepbijeenkomsten is deze werkwijze besproken. De conclusie werd getrokken dat een visuele uiting (symbool) zeker ook in Nederland kan helpen in het kader van vergroten van transparantie en het bieden van kansen, maar dat de kwaliteit van de dienstverlening die de werkgever wordt geboden om mensen met een arbeidsbeperking te bereiken en te behouden de essentie is. Het symbool moet niet 'het zoveelste vignet/bordje op de deur' worden, maar structureel geschraagd worden door professionele service.

Daarnaast heeft de klankbordgroep de waarde van de positieve, faciliterende benadering met klem benadrukt. Een eventueel symbool moet geen keurmerk worden, waaraan negatieve incentives zouden kunnen worden verbonden, maar een symbool van erkenning waaraan positieve incentives zijn verbonden (waaronder derhalve kwalitatief goede dienstverlening). Met andere woorden: vanuit vertrouwen en faciliteren in plaats vanuit wantrouwen en controle. Dit ligt in lijn met de benadering die in Groot Brittannië is gekozen. Geen zware audits en mechanismen om te controleren of een werkgever wel of niet het symbool zou mogen voeren, maar ook niet vrijblijvend. Bijvoorbeeld in de vorm van het jaarlijkse reviewgesprek, dat primair het karakter heeft van een adviesgesprek (en waarbij – als de werkgever 'er een potje van maakt' en dus eigenlijk onwillig is - de mogelijkheid aanwezig moet zijn en na een paar jaar ook moet worden benut. UWV heeft als lid van de klankbordgroep overigens gepleit voor een zwaardere invulling van de certificering en de controle daarop, waarbij als voorbeeld de ISO-certificering is genoemd.

## *Dienstverlening*

De leden van de klankbordgroep hebben zonder uitzondering aangegeven dat de dienstverlening waar de werkgever op kan rekenen als zij het symbool willen voeren de essentie is voor het laten welslagen van deze formule. Het symbool kan werken bij de eerste stap namelijk het vinden van het juiste bedrijf/de juiste medewerker door transparantie, 'een warm welkom' etc. Maar voor het 'binden' en de duurzaamheid van de positie op de arbeidsmarkt is meer nodig namelijk de juiste op maat gesneden dienstverlening voor werkgevers. Dit is volgens de klankbordgroepleden de essentie van de formule.

## *Rode draden stakeholders*

Rode draden ten aanzien van de Two Ticks formule en de eventuele toepassing daarvan in Nederland zijn de volgende:

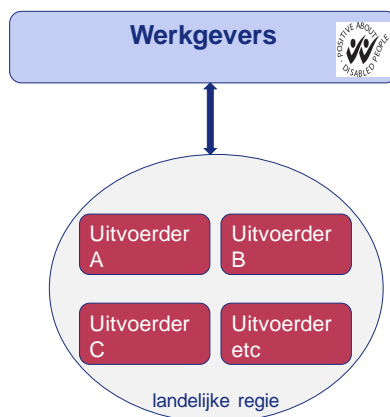
- Een symbool om de transparantie te verhogen en het bereik van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vergroten zou ook in Nederland kunnen werken, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.
- Zorg voor een positieve en niet zware insteek: geen exclusief keurmerk, maar een erkenning. Daarbij hoort wel een lichte review op de voorwaarden, omdat het symbool anders een ‘zoveelste bordje op de deur wordt’.
- Professionele dienstverlening is de essentie. Er zou een brede ‘toolkit’ beschikbaar moeten zijn om de werkgevers die aan de formule deelnemen vraaggericht te kunnen bedienen.

Niet alle vijf commitments waaraan deelnemende bedrijven in Groot Brittannië moeten voldoen passen bij de Nederlandse situatie. Naast de infrastructuur (daarover meer in paragraaf 5.3), is ook de wetgeving verschillend. Concreet zijn in Nederland de voorwaarde van jaarlijks overleg met gehandicapte werknemers en die om alle moeite te doen om een werknemer in dienst te houden wanneer deze gehandicapt wordt overbodig.

### 5.3 Uitvoering

Ten aanzien van de uitvoering van een formule zoals Two Ticks in Groot Brittannië is aan de klankbordgroep een aantal scenario's voorgelegd. Deze scenario's variëren in de eerste plaats van één uitvoerder (zoals in het Verenigd Koninkrijk Job Centre Plus) tot meerdere uitvoerders en in de tweede plaats van geïntegreerde dienstverlening, certificering en review (zoals in Groot Brittannië bij Job Center Plus in één hand is) tot het scheiden en verdelen van deze rollen verantwoordelijkheden over twee organisaties (onafhankelijke certificering en review).

De klankbordgroepleden hebben aangegeven dat bij het eventueel invoeren van een instrument als Two Ticks in Nederland, de Nederlandse context goed in ogenschouw moet worden genomen. Daarbij gaat het niet alleen om de eigen Nederlandse wetgeving die twee Britse commitments overbodig maakt, maar ook om de Nederlandse infrastructuur van (publieke) dienstverlening. De klankbordgroep heeft aangegeven dat het invoeren van een dergelijke formule geen nieuwe uitvoeringsstructuur met zich mee moet brengen. Er zal zoveel mogelijk aangesloten moeten worden bij de bestaande infrastructuur en initiatieven, waaronder de publieke arbeidsbemiddeling door UWV WERKbedrijf en het netwerk van de KBB's waar 200.000 bedrijven bij zijn aangesloten en waar ook uitstekende aanknopingspunten kunnen liggen. Er moet, aldus de klankbordgroep, derhalve geen “uitvoeringsmegaplan” worden ontwikkeld. Iedereen moet in goede onderlinge afstemming gewoon goed zijn werk doen. Goede landelijke regie is daarbij volgens de klankbordgroep wel vereist, met aandacht voor intensieve, eenduidige en heldere (marketing)communicatie zodat werkgevers en werkzoekenden weten waar ze aan toe zijn en waar ze op kunnen rekenen. In een figuur:



Er is met klem aangegeven dat het aantal uitvoerders beperkt moet zijn, vanwege transparantie richting de werkgever en werkbaarheid van de formule. Als wordt aangesloten bij bestaande initiatieven dan zijn in ieder geval de volgende partijen genoemd als mogelijke uitvoerders van de formule: UWV, COLO/Kenniscentra, MVO NL, SW bedrijven.

#### 5.4 Bestaande symbolen

Er loopt in Nederland een aantal initiatieven die deels dezelfde doelstelling nastreven als de Two Ticks formule en ook een bepaald symbool voeren of erkenningen afgeven aan bedrijven die voldoen aan vooraf afgesproken criteria, of behaalde doelstellingen met betrekking tot de groep van werkzoekenden/werknemers met een beperking. Voorbeelden van deze initiatieven zijn het G-krachtsymbool, de Meergroep award (initiatieven SW bedrijven), initiatief van de Valid Group en de Erkenningplus van de Kenniscentra.

##### *Voorbeeld re-integratiebedrijven: G-krachten*

Doelstelling van G-krachten is zoveel mogelijk Wajongers (g-krachten) en werkgevers in Nederland bij elkaar te brengen. Het is een initiatief van 6 re-integratiepartijen ondersteund door landelijke partijen. Werkgevers die een 'g-kracht' in dienst nemen ontvangen de reguliere dienstverlening van de verschillende aangesloten partijen. Het symbool van G-krachten ontvangt een werkgever die een wajonger in dienst heeft genomen. Bij dit symbool hoort geen review zoals bij de Two Ticks formule.

##### *Voorbeeld SW bedrijf: De 'Meergroep Award'*

Bedrijven voor sociale werkvoorziening, re-integratie, dagbesteding en vrijwilligerswerk ontplooiën in hun regio verschillende activiteiten om de matching tussen werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen. De Meergroep in Noord – Holland heeft bijvoorbeeld voor het zesde jaar de 'De Meergroep Award' uitgereikt aan het bedrijf uit de regio dat zich het meest heeft ingezet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De uitreiking van deze award heeft dit jaar 300 aanwezigen getrokken.

##### *Voorbeeld Valid Group: Valid people*

Valid People is een vacaturebank voor HBO-ers en academici met een lastig lichaam. Daarnaast sluit Valid

People convenanten met werkgevers (in het kader van hun MVO beleid). Met het ondertekenen van 'het open voor lastig lichaam convenant' laten bedrijven zien dat ze serieus de wens en wil hebben om minder validen en chronisch zieken een gelijke kans te geven op de arbeidsmarkt; Bedrijven die meedoen krijgen een keurmerk, een icoon waarmee ze laten zien dat mensen met een handicap of chronische ziekte een gelijke kans krijgen op een baan.

## *Pluserkenningen KBB's*

COLO en MKB Nederland hebben aangegeven de mogelijkheid om zogenaamde 'pluserkenningen' voor leerbedrijven die zich ook of specifiek richten op jongeren met een beperking verder te willen uitwerken. Door COLO is in dit verband gewezen op de mogelijkheden om dit instrument te koppelen aan een aantal pilots die COLO toch al in samenwerking met het ministerie van OCW gaat starten. Deze pilots richten zich op het vergroten van kansen voor leerlingen in het praktijkonderwijs en VSO onderwijs via de leerbedrijven, die bij de KBB's zijn aangesloten.

Tijdens de klankbordgroep bijeenkomsten is besproken hoe een eventuele invoering van een formule als Two Ticks gezien moet worden naast de bestaande initiatieven. Aangegeven is dat de bestaande initiatieven in verschillende fasen van ontwikkeling zijn, sommige initiatieven nog heel pril, andere wat verder doorontwikkeld (soms op regionale schaal, of bij specifieke werkgevers zoals erkende leerbedrijven). De initiatieven hebben ook veelal een wat specifiekere doelgroep dan Two Ticks: G –krachten voor Wajongers, Pluserkenningen voor jongeren uit het praktijkonderwijs en VSO en Valid Foundation voor mensen met 'een lastig lichaam'. Deze initiatieven dragen allemaal bij aan de doelstellingen maar staan de ontwikkeling en implementatie van een brede formule (breed in de zin van 'alle mensen met een beperking' en breed in de zin van 'open voor alle werkgevers die aan de voorwaarden willen/kunnen voldoen') als Two Ticks niet in de weg.

In de klankbordgroep is nader gesproken over de eventuele aansluiting van de Two Ticks formule bij de Erkennung Plus van de Kenniscentra, omdat deze landelijk ingezet wordt bij erkende leerbedrijven en dicht tegen de doelstelling van Two Ticks aan ligt. Overweging uit de klankbordgroep was dat de Two Ticks formule zo vormgegeven en geïmplementeerd zou moeten worden dat de Kenniscentra erop kunnen inspelen, met name bij de erkende leerbedrijven die ook de ambitie hebben om in aanmerking te komen voor een erkenningplus. Uiteraard zou de Two Ticks formule voor een bredere groep van werkgevers open moeten staan dan voor erkende leerbedrijven.

## **5.5 Implementatie**

De stakeholders is niet alleen gevraagd hun visie te geven over de vraag of een formule als Two Ticks in Nederland zou moeten worden ontwikkeld, maar ook hoe de implementatie daarvan vorm zou moeten krijgen. In paragraaf 5.2 is al iets gezegd over de eisen aan de dienstverlening die bij de Two Ticks formule ontwikkeld en geleverd zou moeten worden. In paragraaf 5.3 zijn kort de uitgangspunten weergegeven voor de eventuele inrichting van de organisatie. De eisen aan zowel de ontwikkeling van de dienstverlening als het bekendheid geven aan het symbool, als de ontwikkeling van de uitvoering vergen tijd. Alle stakeholders hebben aangegeven dat het niet nodig

en niet wenselijk is om de implementatie vooraf te laten gaan door pilots, omdat een symbool als Two Ticks direct landelijke bekendheid zou moeten krijgen om de functie ervan optimaal te kunnen benutten en uitbouwen. Pilots zijn om van te leren en om te stoppen als er geen succes is geboekt. Volgens de stakeholders past deze vorm van implementatie niet bij het gedurende langere tijd opzetten, aanjagen en ontwikkelen van een brede landelijke beweging als Two Ticks. De boodschap van de klankbordgroep is derhalve: als we vertrouwen hebben in de formule, dan direct invoeren met een helder ontwikkelplan op het gebied van dienstverlening, communicatie van het symbool en ontwikkeling van de uitvoering. Daarnaast enthousiasmerend zijn voor werkgevers die early adapter worden en stimuleren van een olievlekwerking en ontwikkeling van dienstverlening voor werkgevers die gaan volgen. Een monitor op de gefaseerde uitvoering zou gewenst zijn.



## 6. Mogelijkheden en advies

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een aantal scenario's op een rij gezet, waarvoor in Nederland gekozen zou kunnen worden en die met de klankbordgroep zijn besproken. Gelet op de uitspraken van de klankbordgroep volstaan we met een korte kenschets per alternatief, om vervolgens nader in te zoomen op het voorkeursscenario van de klankbordgroep. We sluiten af met het advies van Berenschot, waarbij rekening wordt gehouden met het draagvlak onder de landelijke stakeholders en het resultaat van de behoeftepeiling onder ondernemers.

### 6.2 Scenario's

Met de klankbordgroep is gesproken over de volgende scenario's.

#### **Scenario 1: Alleen een symbool. Geen extra dienstverlening, geen certificering, geen controle.**

- Werkgevers kunnen een symbool voeren om richting werkzoekenden met een arbeidsbeperking aan te geven dat ze welkom zijn (handicap geen probleem).
- Er is geen extra dienstverlening aan verbonden. Alle werkgevers, ook die het symbool voeren, kunnen een beroep doen op de reguliere dienstverlening van onder andere UWV en op overige al lopende initiatieven (zoals bedrijfsadviesvouchers UWV, dienstverlening KBB's, speerpunt People van MVO Nederland en initiatieven op de re-integratiemarkt).
- Geen publieke controle/reviews of het symbool terecht wordt gevoerd. Er wordt vanuit gegaan dat de markt zijn werk doet (misbruik/'lucht' komt vanzelf naar boven; markt reguleert zichzelf)
- Landelijk volstaan met introduceren symbool en investeren in flankerende (marketing)communicatie en het al gestarte cultuurprogramma.

#### **Scenario 2: Alleen verbeteren dienstverlening. Geen symbool. Geen certificering. Geen controle.**

- Geen symbool. Wel wordt geïnvesteerd in intensivering van (publieke) dienstverlening
- Daarnaast uitvoeren van een professioneel communicatie en cultuurprogramma die het belang en de meerwaarde van het in dienst nemen van talent uit de doelgroep benadrukt en de beschikbare ondersteunende dienstverlening over het voetlicht brengt.
- Gericht vanuit de Rijksoverheid stimuleren van lopende initiatieven. Daarbij gaat het om initiatieven als die van de KBB's (pilots, Erkenning plus), CAO-afspraken, Poortwachtercentra, Werkpleinen, Werkgeversservicepunten en initiatieven op de re-integratiemarkt.

## Scenario 3: Symbool, dienstverlening, certificering en controle.

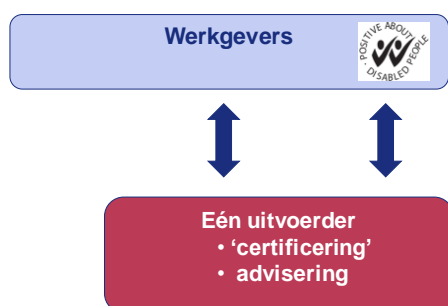
Deze werkwijze is op geïntegreerde wijze (door Job Centre Plus) in uitvoering in Groot Brittannië. Hierop is ingegaan in hoofdstuk 3. De kern is:

- het voeren van een symbool met daaraan verbonden extra publieke dienstverlening en reviews;
- duurzaam investeren in groei van het netwerk van deelnemende bedrijven, ondersteund door low profile marketingcommunicatie.

Scenario 3 kan worden gedifferentieerd in vier subscenario's waarbij de uitvoering van de aan het symbool verbonden dienstverlening, certificering en controle op verschillende wijze worden georganiseerd.

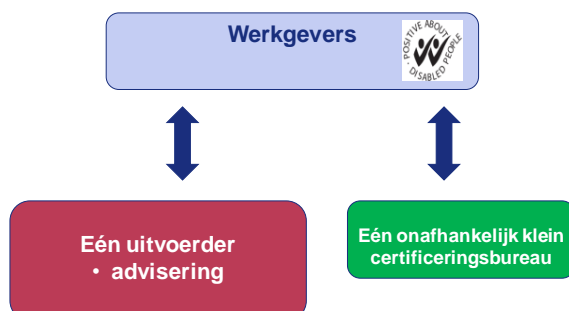
### Scenario 3a: Het Britse model

Dit wordt weergegeven in de volgende figuur.



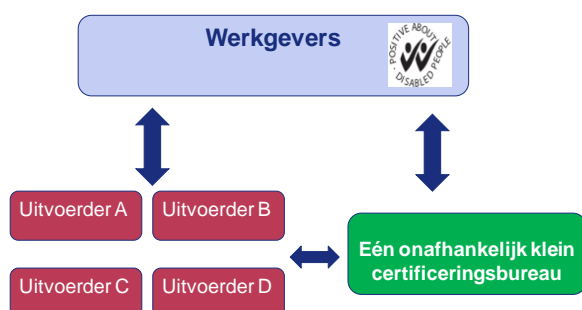
Hierbij worden, zoals in Groot Brittannië door Job Centre Plus, de certificering, de dienstverlening en de controle door één uitvoeringsorganisatie uitgevoerd.

### Scenario 3b: Onafhankelijke certificering, één uitvoerder



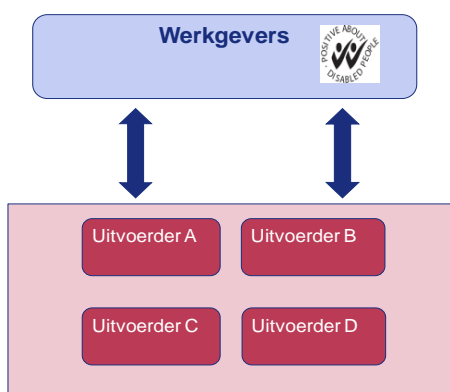
Bij uitvoering van scenario 3b is het verschil met de Britse situatie, dat de toekenning (certificering) door een onafhankelijk (klein) certificeringbureau plaats vindt. De overeenkomst is, dat de extra dienstverlening voor deelnemende bedrijven (waaronder in opdracht van het certificeringbureau ook de jaarlijkse review/controle op de uitvoering van de aangegeven commitments kan vallen) wordt uitgevoerd door één uitvoeringsorganisatie.

### Scenario 3c: Onafhankelijke certificering, meer uitvoerders



Hierbij is sprake van het onder 3b genoemde scenario (certificering en dienstverlening gescheiden), waarbij de dienstverlening (advisering en review/controle) niet wordt uitgevoerd door één uitvoeringsorganisatie, maar door twee of meer organisaties.

### Scenario 3d: Geïntegreerde uitvoering door meerdere uitvoerders



Bij scenario 3d is sprake van de Britse situatie, met dien verstande dat niet één organisatie (in Groot Brittannië Job Centre Plus), maar twee of meer organisaties de certificering, de advisering en de controle/reviews geïntegreerd uitvoeren.

## Scenario 4: Geen extra dienstverlening. Alleen aan het symbool verbonden onafhankelijke certificering en reviews/controle



Bij dit scenario wordt alleen een symbool geïntroduceerd, inclusief onafhankelijke certificering en controle. Voor het overige kan de werkgever blijven rekenen op de bestaande dienstverlening op het terrein van indienstneming van mensen met een arbeidsbeperking.

### *Draagvlak bij landelijke stakeholders*

De landelijke stakeholders (zie bijlage 1), verenigd in de klankbordgroep, hebben zoals gemeld in het vorige hoofdstuk, aangegeven dat een symbool om de transparantie te verhogen en het bereik van werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vergroten ook in Nederland zou kunnen werken, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Uitgesproken is, dat zoveel mogelijk aangesloten moeten worden bij de bestaande infrastructuur en initiatieven. Uitgegaan moet worden van een lichte, enthousiasmerende, positieve en faciliterende benadering, dus geen “uitvoeringsmegaplan” en geen bureaucratie en geen benadering vanuit controle of dwang. Goede landelijke regie is daarbij volgens de klankbordgroep wel vereist.

Door de klankbordgroep is met klem aangegeven dat het aantal uitvoerders beperkt zou moeten zijn, vanwege transparantie richting de werkgever en werkbaarheid van de formule. Als mogelijke uitvoerders van de formule: UWV, COLO/Kenniscentra, MVO NL en SW bedrijven, maar ook breder dan dat moet niet op voorhand worden uitgesloten. Gepleit is voor een overleg met potentiële uitvoerders om de mogelijkheden voor uitvoering verder uit te werken, inclusief rollen en verantwoordelijkheden.

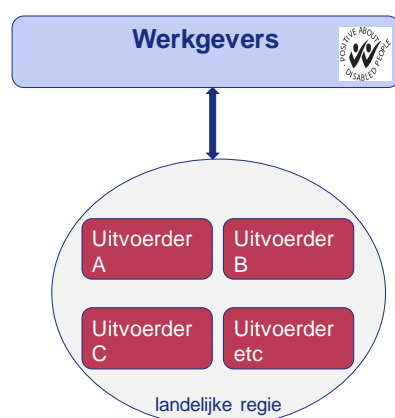
De voorlopige voorkeur van de klankbordgroep ging vooral uit naar de varianten 3c en vooral 3d.

### **6.3 Advies**

Wij onderschrijven de voorlopige voorkeur van de klankbordgroep. Deze sluit ook aan bij de resultaten van het draagvlakonderzoek onder ondernemers, hoe voorzichtig daar dan ook mee moet worden omgegaan gezien de lage en selectieve respons. Op basis van de uitkomsten van het draagvlakonderzoek kan niet worden vastgesteld hoeveel bedrijven naar verwachting geïnteresseerd zullen zijn in deelname, maar dat er interesse bestaat bij een deel van de bedrijven is zeker. De ondernemers die de moeite hebben genomen om hun mening kenbaar te maken, staan

overwegend positief tegenover het invoeren van een symbool als Two Ticks in Nederland. Slechts een klein deel van de respondenten neemt zeker niet in overweging om het symbool te gaan voeren. De respondenten die nog twijfelen geven relatief vaak aan niet voor al te strenge maatregelen te zijn om het symbool te mogen voeren. Daarnaast wordt extra dienstverlening op het gebied van het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking door ondernemers, die hebben deelgenomen aan het onderzoek, op prijs gesteld.

Wat ons betreft is er, gelet op de ervaringen in Groot Brittannië, de reacties van de stakeholders en de resultaten van het draagvlakonderzoek onder ondernemers, voldoende reden om te besluiten om met een Two Ticks-achtige aanpak aan de slag te gaan in Nederland. Deze aanpak, waarin de componenten certificering, een herkenbaar symbool en daarmee verbonden dienstverlening zijn opgenomen, moet voldoen aan de door de door de klankbordgroep genoemde randvoorwaarden en ziet er schematisch als volgt uit:



Ons advies is om te kiezen voor een eenvoudige, geïntegreerde uitvoeringsorganisatie, waarbij – zoals ook door de klankbordgroep is bepleit - wordt aangesloten bij de bestaande infrastructuur. Dit zou invulling kunnen krijgen langs de lijn van de Britse formule (bij UWV WERKbedrijf, certificering, dienstverlening en controle/review in één hand)), dan wel met één of hooguit twee aanvullende uitvoeringsorganisaties zoals de KBB's. In het laatste geval zouden tussen de betrokken twee of drie uitvoeringsorganisaties afspraken moeten worden gemaakt, waardoor bijvoorbeeld de KBB's hun netwerk actief benutten en mobiliseren en vanuit de eigen expertise adviseren en waarbij zij zorgen voor het leggen van korte lijnen naar dienstverlening door het UWV. Afgesproken zou ook kunnen worden dat de reviews bij leerbedrijven worden uitgevoerd door de KBB's, echter binnen de voorwaarden gesteld door UWV WERKbedrijf. Hierdoor heeft de werkgever alleen voordelen van de samenwerking tussen UWV en KBB's.

We adviseren om, met het oog op de verdere uitwerking en operationalisering hiervan, met UWV en COLO en eventueel ook met andere mogelijke uitvoerders in gesprek te gaan. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de SW-bedrijven. MVO Nederland heeft aangegeven zeker een rol te willen spelen bij de introductie en uitrol van een nieuw symbool als Two Ticks (communicatie,

mede ondersteunen), maar voor zichzelf geen rol weggelegd te zien als certificerende en/of adviserende organisatie.

Bij de gesprekken met potentiële uitvoerders zou ook nader moeten worden besproken hoe wordt aangekeken tegen het eventueel beleggen van de rol van certificeerder bij een afzonderlijk, onafhankelijk certificeringbureau. In een eerste reactie gaf UWV als lid van de Klankbordgroep aan hier voorstander van te zijn (in afwijking van de Britse situatie). Wij adviseren de opdrachtgever om hoe dan ook te kiezen voor scenario 3c of 3d.

We onderschrijven ook de stellingname vanuit de klankbordgroep dat – als wordt gekozen voor de invoering van de Two Ticks formule of een variant daarop – dit niet zou moeten plaatsvinden langs de weg van pilots, maar van directe invoering en investeren in olievlekwerking. We pleiten derhalve voor goed doordenken en uitwerken en vervolgens duurzame invoering op basis van geloof in de formule, niet op basis van behoefte aan experimenteren.

## 7. Beantwoording onderzoeksvragen

### A. Centrale vragen

A1. Welke verschillende mogelijkheden zijn er om het instrument Two Ticks te ontwikkelen?

Antwoord: Op basis van ons onderzoek bevelen we aan om – met inachtneming van de uitgangspunten en kaders zoals door de klankbordgroep en de ondernemers geformuleerd – het eventueel in te voeren instrument verder te ontwikkelen in overleg met een panel van werkgevers en met potentiële uitvoerders.

A2. Op welke wijze kan het instrument worden vormgegeven?

Antwoord: Hiervoor verwijzen we naar de scenario's, beschreven in hoofdstuk 6.

A3. Op welke wijze kan het instrument worden uitgevoerd?

Antwoord: Zie de scenario's, beschreven in hoofdstuk 6.

A4. Hoe is het draagvlak voor het instrument onder de verschillende actoren?

Antwoord: Deze vraag is beantwoord in hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5.

A5. Hoe kan het draagvlak voor het instrument worden verbreed?

Antwoord: Door partnerships met (vertegenwoordigers van) het bedrijfsleven en door een professionele marketingcommunicatie: zie E3. Wat de partnerships betreft: de samenstelling van de klankbordgroep bood al een goede basis voor constructief overleg over mogelijkheden voor een gezamenlijke impuls. Door diverse respondenten is het belang van draagvlak en inbedding bij werkgevers(organisaties) benadrukt.

### B. Vormgeving

B1 en B3. Hoe kan aan de uitwerking van het instrument vorm worden gegeven en welke criteria zijn bij de vormgeving van belang?

Antwoord: zie de antwoorden op A5 en E2.

### C. Uitvoering

C1. Aan welke voorwaarden moet een organisatie voldoen om het instrument te kunnen uitvoeren?

Antwoord: vanuit de gewenste vraaggerichte benadering is de door de klankbordgroep bepleite brede dienstverleningstoolkit nodig. In overleg met genoemde mogelijke uitvoeringsorganisaties zou dit (inclusief de make or buy-vraag) nader moeten worden verkend. Leidend moet de behoefte en het perspectief van de werkgever zijn: welke eisen stelt deze aan de dienstverlening? In dit verband

is inbedding in het HRM-beleid van bedrijven een belangrijke voorwaarde voor succes, aldus de klankbordgroep.

C2. Gelet op gestelde voorwaarden, welke organisatie is aangewezen om het instrument te kunnen uitvoeren?

Antwoord: dit is afhankelijk van het te kiezen scenario en afhankelijk van de uitkomsten van de nadere verkenningen met potentiële uitvoerders. Genoemd zijn onder andere UWV, COLO/KBB's, SW-bedrijven en de re-integratiemarkt (Boaborea).

C3. Welke activiteiten verricht / ondersteuning levert de uitvoerder bij bedrijven?

Zie de antwoorden op C1 en C2. Door de klankbordgroep is aangegeven dat de voor iedere werkgever beschikbare basiskwaliteit van de publieke dienstverlening goed moet zijn en dat duidelijk moet zijn wat de extra service aan bedrijven die willen deelnemen aan zoiets als Two Ticks concreet inhoudt. Hierover moeten heldere afspraken tussen de Rijksoverheid en de uitvoeringsorganisatie(s) worden gemaakt.

## D. Werkgevers

D1. Hoe staan werkgevers tegenover een instrument als Two Ticks? Onder welke voorwaarden zouden werkgevers het instrument willen gebruiken?

Antwoord: hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk 4.

D2. Aan welke voorwaarden moet een bedrijf voldoen om een symbool als Two Ticks te kunnen voeren?

Antwoord: aangezien twee commitments als zijnde niet passend bij de Nederlandse situatie zijn verklaard door de klankbordgroep, zijn voor Nederland de volgende drie voorwaarden van belang:

- Een sollicitant met een arbeidsbeperking wordt, mits aan de minimale functie-eisen wordt voldaan, altijd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.
- Ervoor zorgen dat het personeel voldoende bewust is van bovengenoemde regels om de gemaakte afspraken daadwerkelijk na te komen.
- Medewerking aan een jaarlijks reviewgesprek waarbij de activiteiten ten aanzien van de bovengenoemde punten worden geëvalueerd en eventuele verbeterpunten worden besproken, vastgesteld en gecommuniceerd met de belanghebbende partijen.

D3. Kan worden aangesloten bij het bestaande netwerk van leerwerkbedrijven?

Antwoord: ja. Over rollen en verantwoordelijkheden van onder andere UWV en KBB's zouden nadere afspraken gemaakt moeten worden, maar voorstelbaar is dat zodanige afspraken worden gemaakt tussen beide organisaties, dat:

- de 200.000 leerwerkbedrijven door de KBB's worden gestimuleerd om zich ook te kwalificeren als 'Two Ticks-bedrijf';



- Advisering over werktechnische aanpassingen worden uitgebracht door de KBB's;
- Advisering en ondersteuning over bijvoorbeeld loonkostensubsidies en jobcoaching wordt uitgevoerd door UWV, op basis van goed samenspel met de KBB's.

Een en ander zoals eerder aangegeven nader uit te werken in een overleg met potentiële uitvoerders.

D4. Hoe kan worden aangesloten bij bestaande symbolen (zoals G-krachtensymbool en 'social in return')?

Antwoord: tijdens de klankbordgroep bijeenkomsten is besproken hoe een eventuele invoering van een formule als Two Ticks gezien moet worden naast de bestaande initiatieven. Aangegeven is dat de bestaande initiatieven in verschillende fasen van ontwikkeling zijn. Sommige initiatieven zijn nog heel pril, andere zijn wat verder doorontwikkeld (soms op regionale schaal, of bij specifieke werkgevers zoals erkende leerbedrijven). De initiatieven hebben ook veelal een wat specifiekere doelgroep dan Two Ticks: G-krachten voor Wajongers, Pluserkenningen voor jongeren uit het praktijkonderwijs en VSO en Valid Foundation voor mensen met 'een lastig lichaam'. Deze initiatieven dragen allemaal bij aan de doelstellingen maar staan de ontwikkeling en implementatie van een brede formule (breed in de zin van 'alle mensen met een beperking' en breed in de zin van 'open voor alle werkgevers die aan de voorwaarden willen/kunnen voldoen') als Two Ticks niet in de weg.

In de klankbordgroep is nader gesproken over de eventuele aansluiting van de Two Ticks formule bij de Erkenning Plus van de Kenniscentra, omdat deze landelijk ingezet wordt bij erkende leerbedrijven en dicht tegen de doelstelling van Two Ticks aan ligt. Overweging uit de klankbordgroep was dat de Two Ticks formule zo vormgegeven en geïmplementeerd zou moeten worden dat de Kenniscentra erop kunnen inspelen, met name bij de erkende leerbedrijven die ook de ambitie hebben om in aanmerking te komen voor een erkenningplus. Uiteraard zou de Two Ticks formule voor een bredere groep van werkgevers open moeten staan dan voor erkende leerbedrijven.

Over 'social in return' en andere vormen van contract compliance is aangegeven, dat hiermee voorzichtig moet worden omgegaan omdat uitgangspunt moet zijn: geen dwang en exclusiviteit, maar een op vertrouwen en facilitering gebaseerde positieve benadering. Als in de markt wordt gewerkt met vormen van social in return is dat een autonome ontwikkeling waar landelijk niet op hoeft te worden gestuurd. In de mate waarin een symbool als Two Ticks daadwerkelijk betekenis krijgt zal de betekenis bij het gunnen van overheidsopdrachten ook vanzelf groter worden. Een en ander is niet nieuw (bijvoorbeeld ook het geval bij verklaringen van maatschappelijk verantwoord ondernemen en diversiteit).

## **E. Implementatie**

E1. Wat is er voor nodig om Two Ticks in te voeren? Kan dat binnen de bestaande wet- en regelgeving?

Antwoord: zie het vorige hoofdstuk: geen pilots, maar gefaseerde invoering op basis van een goed doordachte duurzame benadering á la Groot Brittannië.

E2. Op welke wijze kan een groot draagvlak in het veld worden gerealiseerd? Mogelijk via 'early adapters'?

Antwoord: Wanneer wordt overwogen om een symbool en methodiek gelijk als Two Ticks in Nederland te voeren, is het aan te bevelen een communicatiestrategie te ontwikkelen die aansluit bij de gekozen aanpak voor inhoud, dienstverlening en dienstverlener(s) en doelgroep. Afhankelijk van het gestelde doel en de doelstelling kan een intensieve of minder intensieve manier van communiceren worden gekozen. Het ontwikkelen van een duidelijke strategie betekent dat er een richtlijn en een handvat zijn voor de uitvoerende organisatie om een dergelijk symbool te introduceren en inhoud te geven.

In Groot Brittannië is in een periode van ongeveer twintig jaar gekozen voor de introductie van een symbool met daarbij een zelfregulerende communicatiestrategie. De hoofdvormen van communicatie zijn het ontwikkelen van een huisstijl met bijbehorend beeldmerk geweest, evenals het ontwerpen en vormgeven van de "accreditation" en omringende communicatie zoals informatie via websites. De job coaches en begeleiders van het Job Center Plus hebben lading gegeven aan het symbool. Deze lading sluit geheel aan bij de richtlijnen die bij het symbool Two Ticks passen. Ogenscheinlijk lijkt dit een beperkte vorm van communicatie. Toch kan worden vastgesteld dat juist door de inzet van weinig middelen er sprake is van een consistente vorm en boodschap. Deze eenduidigheid en consequente manier van communiceren hebben ervoor gezorgd dat er een grote herkenbaarheid van het symbool en de methodiek is ontstaan op lange termijn.

Het ontwikkelen van een communicatiestrategie past binnen de ontwikkeling van een strategisch communicatieplan. Bij het ontwikkelen hiervan is het aan te raden de volgende stappen te bewandelen:

- Inventarisatie en vaststelling van interne en externe organisatiestructuur, doelstelling en doelgroep(en)
- Vaststellen van interne en externe communicatiestructuur
- Bepalen van communicatiebeleid
- Ontwikkelen van communicatiestrategie
- Ontwikkelen van communicatiedoelstellingen
- Ontwikkelen van visuele communicatie elementen zoals naam, beeldmerk/logo/huisstijl etc.
- Uitvoeren van nodige communicatiemiddelen
- Evaluatie van ontwikkeling en eventueel bijstellen van plan

Vanuit de klankbordgroep is in dit verband gepleit voor goede inbedding in samenwerkingsafspraken met een afzender of een combinatie van afzenders waar werkgevers zich mee kunnen identificeren. Hierbij is met name gedacht aan werkgeversorganisaties en (grote) bedrijven. MVO Nederland heeft in dit verband aangegeven niet geïnteresseerd te zijn in een rol van uitvoeringsorganisatie in het kader van Two Ticks, maar wel een bijdrage te willen leveren aan de communicatie van een nieuw symbool of zelfs mede afzender te willen zijn.

E3. Welke aanvullende communicatieactiviteiten zijn noodzakelijk?

Antwoord: zie E2.

E4. Hoe kunnen de stakeholders bij de communicatie van het instrument worden benut?

Antwoord: zie A5 en E2.

## Bijlage 1 Overzicht geïnterviewde personen

Bij dit onderzoek zijn de volgende personen geïnterviewd:

### Nederland

- MVO Nederland – Willem Lageweg
- SW-bedrijf De Meergroep – Mark Bouma
- UWV / ADJ – Ernst Andree
- LCR – Els Roetering
- VNO NCW / MKB NL – Rob Slagmolen
- COLO – Wil Seignette
- Stichting CrossOver – Brigitte van Lierop
- G-groep – John Herfkens
- FNV – Adri den Bakker
- UWV – Frans Roelofs
- VNG / College van Arbeidszaken – Hans Schirmbeck en Eveline Vat
- CG Raad – Hadewyck Cliteur (27/1)
- Werkgeversforum Kroon op het Werk – Wouter van Ginkel

### Groot Britannië (Londen):

- Ministerie SZW (DWP) / Job Centre Plus – Jeremy Groombridge
- London Fire Brigade – Tony Buchanan
- Bank of England – Jeff Howsam
- Kamer van Koophandel (Chambre of Commerce) – Owen Hunt

## Bijlage 2 Overzicht geraadpleegde literatuur

1. Kamerbrief SZW: 'Aanpak werk voor Wajongers': TK, 15 juli 2009:
2. List participating international companies Two Ticks: Job Centre Plus, 2010
3. Profile Disability Employment Advisor: Job Centre Plus, 2009
4. Q&A list disability symbol: Job Centre Plus, 2009
5. Disability symbol overview: Job Centre Plus, 2010
6. De Wajonger als werknemer: een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers: FNV, juli 2009
7. 'Ervaringen van werkgevers met Wajongers': RWI, juli 2009
8. Factsheet Wajong Advies Voucher
9. 'Kansrijker werken met Wajongers': RWI, oktober 2009
10. Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten: TK, 2009 – 2010.