

19 oktober 2017

**Berenschot**

# Onderzoek Participatiewet bij werkgevers

Rapportage fase 2 (2017)



Mr. Maarten Adelmeijer  
Paul Schenderling MSc  
Dr. Felix van Urk  
Johannes ten Hoer MA

## Onderzoek Participatiewet bij werkgevers

Rapportage fase 2 (2017)

Inhoud	Pagina
<b>1. Conclusies en aandachtspunten voor beleid</b>	<b>1</b>
1.1 Inleiding	1
1.2 Toelichting op het onderzoek	1
1.3 Beeld van de uitkomsten van de eerste meting	2
1.4 Belangrijkste uitkomsten van de tweede meting	3
1.5 Aandachtspunten voor beleid	8
1.6 Relatie tot eerder onderzoek	12
1.7 Samenvattend antwoord op de hoofdvragen	13
<b>2. Inleiding</b>	<b>14</b>
2.1 Aanleiding	14
2.2 Fases van het ervaringsonderzoek	14
2.3 Leeswijzer	15
<b>3. Verantwoording onderzoeksaanpak</b>	<b>16</b>
3.1 Onderzoeksvragen	16
3.2 Afbakening van de doelgroepen	16
3.3 Vormgeving van de steekproef	17
3.4 Onderzoeksaanpak	18
<b>4. Uitkomsten beknopte literatuurstudie</b>	<b>22</b>
4.1 Inleiding	22
4.2 Uitkomsten recente literatuur	22
4.3 Duiding resultaten huidig onderzoek in licht van literatuur	26
<b>5. Toelichting op empirische resultaten</b>	<b>31</b>
5.1 Respons	31
5.2 Interpretatie van de resultaten	32
5.3 Analyse kader empirische resultaten	33

<b>6. Empirische resultaten: in hoeverre zijn werkgevers op de hoogte?</b>	<b>35</b>
6.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	35
6.2 Methodologische aspecten van bespreking empirische resultaten	36
6.3 Verdieping van de resultaten	37
<b>7. Empirische resultaten: welke inspanningen verrichten werkgevers?</b>	<b>39</b>
7.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	39
7.2 Verdieping van de resultaten	39
<b>8. Empirische resultaten: tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid?</b>	<b>44</b>
8.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	44
8.2 Verdieping van de resultaten	45
<b>9. Empirische resultaten: hoe plannen en werven werkgevers?</b>	<b>51</b>
9.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	51
9.2 Verdieping van de resultaten	52
<b>10. Empirische resultaten: hoe tevreden zijn werkgevers met plaatsingen?</b>	<b>57</b>
10.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	57
10.2 Verdieping van de resultaten	58
<b>11. Empirische resultaten: hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen?</b>	<b>66</b>
11.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten	66
11.2 Verdieping van de resultaten	67
<b>Bijlage 1: literatuurlijst</b>	<b>70</b>
<b>Bijlage 2: vragenlijst enquête onder bestaande groep werkgevers</b>	<b>71</b>
<b>Bijlage 3: vragenlijst enquête onder nieuwe groep werkgevers</b>	<b>82</b>
<b>Bijlage 4: verdieping verantwoording onderzoeks-aanpak</b>	<b>98</b>
<b>Bijlage 5: leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie</b>	<b>100</b>
<b>Bijlage 6: lijst met geïnterviewden</b>	<b>101</b>

## 1. Conclusies en aandachtspunten voor beleid

### 1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat een synthese van de belangrijkste resultaten en de conclusies die hieruit getrokken kunnen worden ten aanzien van de vraagstelling. Ook resumeren we in hoeverre de werkgevers de invoering van de Participatiewet zien als een vooruitgang ten opzichte van de afzonderlijke regelingen van vóór 2015 (Wwb, Wsw en Wajong). Ten slotte kijken we naar mogelijke aandachtspunten van de bevindingen voor beleid.

### 1.2 Toelichting op het onderzoek

#### 1.2.1 Hoofdvragen van het onderzoek

De twee hoofdvragen van het onderzoek luiden als volgt:

- Ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015?
- Wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?

#### 1.2.2 Onderzoeksmethoden en respons

Het onderzoek is gericht op praktische ervaringen, gedragingen en keuzes van werkgevers, niet op hun mening over beleidskeuzes.

Bij dit onderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk: een enquête onder 887 werkgevers (een nieuwe steekproef), het opnieuw enquêteren van 365 werkgevers die aan de eerste meting hebben deelgenomen, verdiepende telefonische interviews met 40 werkgevers uit de nieuwe steekproef, plus 5 diepte-interviews met brancheverenigingen.

Voorafgaand aan de enquête hebben we een literatuurstudie uitgevoerd. Op basis daarvan hebben we bepaald welke lijnen bevestiging of detaillering behoeven en welke leemtes ingevuld dienden te worden. Vervolgens hebben we de enquête uitgewerkt en deze voorgelegd aan de klankbordgroep. Op basis van de enquêteresultaten en de statistische analyses hebben we een eerste, tentatief oordeel gevormd over opvallende resultaten. Dit betreft opvallend in relatie tot de hypothesen (zoals geformuleerd in de startnotitie van het onderzoek), tot beleidsveronderstellingen, dan wel tot de uitkomsten van de eerste meting uit 2015. Hieruit zijn in overleg met de klankbordgroep de thema's voor de verdiepende interviews gedestilleerd.

Parallel aan dit onderzoek onder werkgevers vinden er onderzoeken plaats naar de ervaringen van gemeenten (door Centerdata) en van de doelgroep Participatiewet (door de Inspectie SZW).

De respons op de enquête is met 30% even hoog als bij de eerste meting. Bij de groep werkgevers die opnieuw geënquêteerd is, is de respons 40%. Voor beleidsonderzoek onder werkgevers is dat een goed bereik. Wel is er een methodologisch aandachtspunt. Want hoewel we een

gestratificeerde steekproef hebben genomen<sup>1</sup> en we diverse voorzorgsmaatregelen hebben genomen ter maximalisatie van de respons (meerdere malen nabellen van werkgevers uit de steekproef), blijkt uit de antwoorden dat er waarschijnlijk sprake is van selectieve non-respons: bedrijven met ervaring met werken met de doelgroep zijn oververtegenwoordigd, in beide metingen even sterk. Het is mogelijk dat daarbij sprake is van verschillende oorzaken voor de selectieve non-respons, en dus kan er niet gesproken worden van statistische significantie. Desalniettemin zijn er relevante tendensen tussen de eerste en de tweede meting aan te wijzen waarvan de onderzoekers het onaannemelijk achten dat deze op toeval berusten.

De onderzoekers beschouwen een tendens als relevant indien deze opgemaakt kan worden uit een combinatie van factoren. Te weten, indien de tendens: (a) aannemelijk is in het licht van de vooraf beschreven verwachtingen op basis van de literatuur; (b) overeenkomt met tendensen uit de rest van de literatuur (i.e. literatuur die na afloop van de enquête beschikbaar gekomen en geraadpleegd is); (c) aannemelijk is op basis van majeure beleidswijzigingen die hebben plaatsgevonden tussen de eerste en de tweede meting; (d) aannemelijk is op basis van sectorspecifieke kennis van de onderzoekers die getoetst is op basis van de 40 verdiepende interviews met werkgevers (e) de toename / afname aanmerkelijk is.

Een uitgebreide toelichting op de voorzorgsmaatregelen en de voorzichtigheid die we betracht hebben bij het interpreteren en rapporteren van de empirische resultaten, staat in paragraaf 3.4 en in bijlage 4.

### 1.2.3 Leeswijzer

In de onderstaande paragraaf vatten we de uitkomsten van de eerste meting kort samen. In de daaropvolgende paragrafen werken we op basis van de uitkomsten van de tweede meting het antwoord op de hoofdvraag *op hoofdlijnen* uit, evenals de aanbevelingen. De uitwerking van de bevindingen uit de tweede meting *op detailniveau*, waarbij alle relevante empirische bevindingen betrokken worden, treft u in hoofdstuk 6 tot en met 11 van dit rapport.

### 1.3 Beeld van de uitkomsten van de eerste meting

De hoofdvragen van de eerste meting waren identiek aan die van de tweede meting. Voor de eerste hoofdvraag hebben we onderzocht hoeveel werkgevers gebruik maken van werkgeversdienstverlening, wat hun behoeften zijn en welke ervaringen zij hebben met de diensten, bijbehorende instrumenten en het proces van werkgeversdienstverlening.

---

<sup>1</sup> I.e. met correcties voor grootte, sector en provincie.

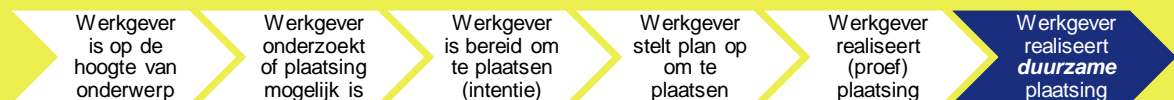
## **Hoofdvraag 1: ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015?**

De hoofdconclusie van de eerste meting was dat werkgevers naast hun inhoudelijke oordeel over de werkgeversdiensten, veel belang hechten aan de inrichting van het proces van werkgeversdienstverlening. Denk aan aspecten als informatievoorziening, snelheid van communicatie en levering, de hoeveelheid en de eenvoud van administratieve handelingen.

Ook concludeerden we uit de eerste meting dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn met de inhoud van werkgeversdienstverlening (inclusief de instrumenten die overheden bieden), maar minder tevreden zijn met het proces van werkgeversdienstverlening.

## **Hoofdvraag 2: wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?**

In de eerste meting hebben we geconstateerd dat de ervaringen van werkgevers met het werken met mensen met een arbeidsbeperking verschillende stadia kennen. Deze zijn als volgt te karakteriseren:



**Figuur 1. Stadia van (duurzame) plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking.**

De hoofdconclusie was dat werkgevers die ervaring hebben met het werken met mensen uit de doelgroep van de Participatiewet (blauw gemarkeerd in de figuur) een andere mening zijn toegedaan dan werkgevers zonder ervaring (werkgevers die niet door het voortraject heen komen). We constateerden hierbij diverse spanningsvelden in het voortraject van plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.

Ten eerste blijkt de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen substantieel hoger als het om een fysieke beperking gaat dan wanneer het een psychische beperking betreft (39% versus 13% van de werkgevers is bereid om (meer) mensen te plaatsen).

Het tweede spanningsveld betreft de voorkeur bij het merendeel van werkgevers om uit te gaan van vacatures en weinig aanpassingen te doen bij het realiseren van een plaatsing (een minderheid van 16% van de werkgevers creëert nieuwe functies).

### **1.4 Belangrijkste uitkomsten van de tweede meting**

We hebben de belangrijkste uitkomsten van de tweede meting samengevat in de volgende figuur. Gelet op de hoofdvragen van het onderzoek, ligt de focus hierbij op de veranderingen die werkgevers ervaren ten opzichte van de situatie vóór 2015, met andere woorden: op de nieuwe aspecten die samenhangen met de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak.



**Figuur 2. Samenvatting uitkomsten tweede meting: ervaringen in 2017 ten opzichte van 2015 (legenda: groen gemarkeerde stappen tonen, beredeneerd vanuit de doelstelling van de Participatiewet en de Banenafpraak, een duidelijke verbetering, oranje duidt op een gemengd beeld en geel op weinig verandering).**

Aangezien nieuwe aspecten van de Participatiewet en de Banenafpraak vooral het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking door reguliere werkgevers betreft, besteden we relatief veel aandacht aan dit onderwerp. Daarom is ook één van de twee hoofdvragen puur gericht op dit onderwerp. De andere hoofdvraag is algemeen van aard en betreft de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening, gericht op alle doelgroepen van de Participatiewet, zowel de bestaande (voormalig WWB'ers) als nieuwe doelgroepen.

Aangezien werkgevers over het algemeen geen onderscheid maken tussen wettelijke regelingen waar mensen met een arbeidsbeperking onder vallen en verschillende overheidsinstanties die werkgeversdiensten aanbieden, behoren naast de gemeentelijke doelgroepen ook Wsw'ers en Wajongers tot de scope van het onderzoek (dit geldt expliciet *niet* voor de doelgroep WAO-WIA), en valt naast de gemeentelijke werkgeversdienstverlening ook de werkgeversdienstverlening van UWV onder de scope van het onderzoek.

We vatten de belangrijkste uitkomsten van de tweede meting samen aan de hand van drie conclusies:

1. Wat beide hoofdvragen betreft zijn er weinig veranderingen opgetreden ten opzichte van de eerste meting.
2. Relevante uitzonderingen op het algemene beeld betreffen een verandering in het inspanningsniveau in het aanloopproces naar plaatsing en veranderingen in de bekendheid van of het oordeel over enkele overheidsvoorzieningen
3. Overheidsdienstverlening heeft invloed op de ervaringen en het gedrag van werkgevers. Tegelijkertijd zou een deel van de werkgevers hun intenties ook gerealiseerd hebben zonder overheidsdienstverlening.

Hieronder beschrijven we de belangrijkste bevindingen die deze drie conclusies ondersteunen.

#### **1.4.1 Eerste conclusie: weinig veranderingen ten opzichte van de eerste meting**

De eerste conclusie van de tweede meting is dat er vooralsnog geen grote veranderingen zichtbaar zijn ten opzichte van de eerste meting. Hierna volgen de voornaamste ondersteunende bevindingen:

- Er zijn weinig veranderingen in het aanloopproces richting plaatsing:
  - Weinig verandering in de bekendheid met de Participatiewet en de Banenafpraak. Namelijk: het percentage werkgevers dat op de hoogte is van de Banenafpraak en de implicaties ervan kent, is in 2015 en 2017 respectievelijk 30% en 33%; verder is 44% van de respondenten wel op de hoogte van de Banenafpraak, maar weten ze nog niet wat dit voor het bedrijf betekent. En in beide metingen maakt slechts een kwart van de werkgevers gebruik van overheidsdienstverlening. Vanwege selectieve non-respons zal het feitelijk percentage nog lager liggen.
  - Weinig verandering in de mate waarin werkgevers functies aanpassen (50% van de werkgevers plaatst op een bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast, 34% op een bestaande, niet aangepaste functie en 17% op een nieuwe functie). De genoemde percentages zijn vergelijkbaar met de eerste meting. De bevinding ten aanzien van het aanpassen van functies komt overeen met de bevindingen uit de literatuur (zie paragraaf 4.3.3).



- Weinig verandering in het percentage werkgevers dat plannen heeft om binnen nu en een half jaar werk te bieden aan mensen uit de doelgroep (respectievelijk 15% (2015) en 19% (2017)). Nieuwe informatie is dat ongeveer een derde van de werkgevers plannen om te plaatsen binnen twee jaar realiseert.
- Er is weinig verandering in de realisatie van c.q. tevredenheid met plaatsingen:
  - Weinig verandering in het aantal werkgevers dat werk biedt aan mensen uit de doelgroep (in 2015 en 2017 respectievelijk 32% en 29%).
  - Weinig verandering in de tevredenheid over plaatsingen: werkgevers zijn per saldo tevreden over werken met mensen uit de doelgroep, ruim 60% van de werkgevers is (zeer) positief. Verder blijken en plaatsingen nog steeds relatief duurzaam (een vast contract is de meest genoemde contractvorm voor mensen uit de doelgroep: ruim 50% van de werkgevers). Nieuwe informatie is dat werkgevers de kwaliteit van de match noemen als belangrijkste bepalende factor, zowel bij duurzaam geslaagde als bij mislukte plaatsingen. Verbetering van de kwaliteit van de match is dan ook een belangrijk aandachtspunt voor beleid (zie het kader hierna en de aandachtspunten voor beleid in de volgende paragraaf).
  - Weinig verandering in het oordeel van werkgevers over de inhoud (70-80% van de werkgevers is (zeer) tevreden met overheidsinstrumenten) en het proces van instrumenten en werkgeversdiensten van de overheid (10-20% van de werkgevers ervaart het proces van dienstverlening als (zeer) slecht; het exacte percentage verschilt per aspect).
- Er is weinig verandering in de algehele attitude van werkgevers: werkgevers hebben de neiging om mensen met en mensen zonder een arbeidsbeperking op eenzelfde manier te behandelen. Dit blijkt onder andere uit het lage percentage werkgevers dat plaatsingen realiseert op nieuwe functies (16%) en het lage percentage werkgevers (20%) dat wijzigingen aanbrengt in de organisatiestructuur ten behoeve van het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep.

#### **1.4.2 Tweede conclusie: wel enkele kleinere veranderingen in attitudes van werkgevers**

De tweede conclusie is dat er sinds de introductie van de Participatiewet wel een aantal kleine, relevante verschuivingen zichtbaar is in de ervaringen en attitudes van werkgevers. De voornaamste ondersteunende bevindingen volgen hierna:

- Het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, is in 2017 gedaald ten opzichte van 2015 (van 57% naar 45%). Uit de andere enquêtevragen en uit de verdiepende interviews met werkgevers blijkt dat deze daling te relateren is aan beleid (zie paragraaf 1.4.3).
- Er is sprake van veranderingen in de top-3 wervingskanalen van werkgevers: gemeenten en UWV maken in 2017 hier deel van uit, het informele kanaal en re-integratiebedrijven niet meer. Sw-bedrijven maken zowel bij de eerste als bij de tweede meting deel uit van de top-3 wervingskanalen. Verder blijkt dat 22% van de werkgevers private partijen (bijvoorbeeld uitzendbureaus of re-integratiebureaus) inzet bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel.

- De bekendheid of beoordeling van een aantal instrumenten van de overheid is veranderd:
  - De bekendheid van loondispensatie (een instrument dat UWV inzet voor onder andere Wajongers; het gemeentelijke instrument betreft loonkostensubsidie) is gestegen: van 31% naar 45%. Een relevante stijging, aldus de onderzoekers, omdat deze bevinding samenhangt met de uitkomst van de realisaties van het aantal banen in het kader van de Banenafpraak. Daaruit blijkt dat in de eerste twee jaar van de Banenafpraak met name Wajongers aan de slag zijn gegaan bij werkgevers.
  - De tevredenheid met de no-riskpolis is gestegen: het percentage werkgevers dat zeer tevreden is met dit overheidsinstrument, steeg tussen 2015 en 2017 van 5% naar 25%). Deze stijging achten de onderzoekers relevant, omdat deze samenhangt met het feit dat de no-riskpolis als gevolg van overheidsbeleid is geharmoniseerd, waardoor de voorwaarden voor de no-riskpolis bij de gemeentelijke doelgroep hetzelfde zijn geworden als voor de UWV-doelgroep.
  - De tevredenheid met premiekorting is gedaald: het percentage werkgevers dat tevreden is met dit overheidsinstrument is daalde tussen 2015 en 2017 van 68% naar 50%). Deze daling achten de onderzoekers relevant, omdat deze samenhangt met het feit dat de premiekorting, die eerst alleen van toepassing was bij het bieden van werk aan Wajongers, ook van toepassing werd bij het bieden van werk aan de gemeentelijke doelgroep. Hierdoor is de premiekorting voor het bieden van werk aan Wajongers grosso modo gehalveerd, ook voor Wajongers die al waren aangenomen ten tijde van de hogere premiekorting.

### **1.4.3 Derde conclusie: overheidsdiensten kunnen gedrag van werkgevers beïnvloeden**

De derde conclusie is dat overheidsdienstverlening invloed heeft op de ervaringen en het gedrag van werkgevers. Tegelijkertijd zou een substantieel deel van de werkgevers hun intenties ook gerealiseerd hebben zonder overheidsdienstverlening. De voornaamste ondersteunende bevindingen:

- Opname van mensen in het Doelgroepenregister (i.e. het voorkomen van een quotumboete) vormt voor een derde van de werkgevers (bij grote werkgevers: de helft) een (zeer) belangrijke afweging bij de beslissing om al dan niet werk te bieden aan mensen uit de doelgroep.

De stijging van het inspanningsniveau van werkgevers (zie hiervoor) is te relateren aan beleid. Enerzijds doordat de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak een substantieel deel van de werkgevers aan het denken heeft gezet: 33% van de werkgevers is het (zeer) eens met de stelling dat de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak hen aan het denken heeft gezet). Anderzijds omdat een wezenlijk deel van de werkgevers die (nog) geen inspanningen verrichten, wel aangeven gevoelig te zijn voor de (doelstelling van de) Banenafpraak (dit is een bevinding uit de verdiepende gesprekken).

- Overheidsvoorzieningen die het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep faciliteren, worden door werkgevers gewaardeerd. Een deel van hen geeft daarbij aan dat ze zonder deze overheidsvoorzieningen de plaatsing niet gerealiseerd zou hebben. Een ander deel stelt dat ze, ondanks die waardering, de plaatsing ook zonder deze voorzieningen gerealiseerd zou hebben.

Een derde categorie werkgevers maakt bewust geen gebruik van overheidsvoorzieningen bij het realiseren van plaatsingen, omdat ze dit liever zelf of in samenwerking met private partijen organiseren.

Op het moment dat het beleid wijzigt (zie voor enkele voorbeelden de tweede conclusie), treden er relevante wijzigingen op in de waardering van werkgevers voor overheidsvoorzieningen. Financiële instrumenten zoals loonkostensubsidie en loondispensatie beïnvloeden de intenties van werkgevers om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep het sterkst. Daarbij heeft de no-riskpolis volgens werkgevers de meest positieve invloed op hun intenties (68% van de werkgevers geeft dit aan).

- Bewezen effectieve plaatsingsmethoden en een professionele achterwacht kan de bereidheid van werkgevers om werk te bieden aan mensen met een psychische beperking verhogen (dit is een bevinding uit de verdiepende gesprekken). Als het brede begrip 'psychische beperking' vervangen wordt door concrete aandoeningen, blijkt de bereidheid van werkgevers om werk te bieden aan mensen uit deze doelgroep hoger (eveneens een bevinding uit de verdiepende gesprekken).

Werkgevers hebben verder duidelijke voorkeuren ten aanzien van de toekomstige kwaliteit van dienstverlening van de overheid:

- Werkgevers verwachten dat er serviceafspraken gemaakt kunnen worden met overheden die betrokken zijn bij werkgeversdienstverlening (i.e. gemeenten, UWV, sw-bedrijven en werkgeversservicepunten). En wel met een serviceniveau dat past bij gangbare normen in het zakelijk verkeer. Werkgevers vinden bijvoorbeeld snelheid van communicatie zeer belangrijk: over het algemeen willen respondenten graag binnen 2 werkdagen een reactie ontvangen met een procesvoorstel en binnen 1 tot 2 weken een inhoudelijke reactie).
- Werkgevers werken bij voorkeur met één contactpersoon van de overheid. De meesten van hen (49%) graag met één persoon in de regio, en een kleiner deel (31%) met één contactpersoon per gemeente. Slechts 18% van de werkgevers werkt bij voorkeur met contactpersonen van elk van de overheden afzonderlijk. Met andere woorden, werkgevers vinden het vooral belangrijk dat er één contactpersoon is. Of die zich op gemeentelijk of regionaal niveau bevindt, is voor hen minder van belang.

## 1.5 Aandachtspunten voor beleid

We zien op grond van de conclusies de volgende aandachtspunten voor beleid. Elk van deze aandachtspunten vormt tevens een inhoudelijk aandachtspunt voor de derde meting die we in 2019 uitvoeren.

## 1. *Aanpassen en creëren van functies*

*Aandachtspunt voor werkgevers die actief bij de doelstelling betrokken zijn:* gelet op het hoge percentage plaatsingen op bestaande of gedeeltelijk aangepaste functies (84% van de werkgevers geeft aan dat de medewerker met een arbeidsbeperking aan wie men werk biedt op een bestaande of gedeeltelijk aangepaste functie is geplaatst), is het aannemelijk dat de plaatsingen die tot nu toe gerealiseerd zijn in het kader van de Banenafpraak plaatsingen met relatief weinig aanpassingen bij werkgevers betreffen.

Een cruciale factor voor het slagen van de Participatiewet en de Banenafpraak is een verandering in de intentie van werkgevers om nieuwe functies te creëren (of: verdergaand aan te passen). En wel zodanig dat deze geschikt worden voor de huidige en toekomstige doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

## 2. *Relatie opbouwen met werkgevers*

*Aandachtspunt is het vergroten van het aantal werkgevers dat actief betrokken is bij de doelstelling:* uit de verdiepende gesprekken blijkt dat ruim de helft van de werkgevers die geen inspanningen verricht om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep, wel op de hoogte is van de Participatiewet en de Banenafpraak. En slechts een kwart van de werkgevers maakt gebruik van werkgeversdienstverlening door de overheid. Vanwege selectieve non-respons zal het feitelijk percentage nog lager liggen.

Ongeveer de helft van de werkgevers die momenteel geen inspanningen verricht om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep, kan in beweging worden gebracht door hen actief te benaderen. De andere helft is principieel ongevoelig, ook al is men deels op de hoogte van de Participatiewet en de Banenafpraak.

Het verdient daarom aanbeveling om werkgevers die nog geen inspanningen verrichten actief te benaderen en daarbij maatwerk te leveren, met andere woorden: instrumenten en service die aansluiten bij mogelijkheden en behoeftes van de werkgever. Het opbouwen van een persoonlijke relatie is daarbij van belang.

Deze tweede aanbeveling kan ook helpen bij het realiseren van de eerste aanbeveling: het aanpassen van bestaande functies en het creëren van nieuwe functies.

## 3. *Verbetering van proces van dienstverlening*

*Verbetering van het proces van dienstverlening is nodig:* er zijn indicaties (uit de enquête en uit de verdiepende interviews) dat werkgevers kritischer zijn geworden over het proces van dienstverlening door de overheid. Dit geldt met name voor de snelheid van de levering van kandidaten en de administratieve afhandeling. Het percentage werkgevers dat het proces van dienstverlening als (zeer) slecht ervaart, gestegen van 0-10% in 2015 naar 10-20% in 2017). Het exacte percentage verschilt per aspect van het proces van werkgeversdienstverlening.

Voor het interpreteren van dit percentage is het van belang om te weten dat het oordeel gegeven is door werkgevers die daadwerkelijk gebruik maken van werkgeversdiensten en dat van de werkgevers die geen gebruik maken van werkgeversdiensten 35% dit niet wil, omdat men er geen toegevoegde waarde van verwacht.

#### 4. *Focus op kwaliteit van de match*

*Aandachtspunten voor de inhoud van instrumenten en werkgeversdiensten:* het belangrijkste aandachtspunt voor de inhoud van instrumenten en werkgeversdiensten is verbetering van de kwaliteit van de match. Dit omvat twee aspecten: enerzijds de service die UWV en gemeenten bieden, anderzijds de werkwijze van werkgevers om zo veel mogelijk vanuit de vacature te redeneren bij het realiseren van plaatsingen.

Om de kwaliteit van de match te verbeteren, dienen beide aspecten van het probleem aangepakt te worden. Voor de service van UWV en gemeenten is het van belang dat er maatregelen worden genomen om de accountmanagementfunctie (de relatiebeheerders van de overheid bij werkgevers) en de matchingsfunctie (veelal een ander type functionaris met kennis van het werkzoekendenbestand) beter op elkaar te laten aansluiten.

Een tweede aandachtspunt betreft het faciliteren van flexibele instrumenten, zoals detachering. In de verdiepende interviews noemen werkgevers deze elementen regelmatig en bovendien spontaan als belangrijke factoren die werkgeverdienstverlening zouden kunnen verbeteren.

#### 5. *Werk voor mensen met een psychische handicap*

Uit dit onderzoek valt op te maken dat werkgevers huiverig zijn om mensen met een psychische handicap werk te bieden (blijkt ook uit ander onderzoek). Verder blijkt dat deze groep meer kansen krijgt als specifiek wordt benoemd waar de werkgever rekening mee moet houden en als daarbij wetenschappelijk bewezen methoden van plaatsing en een professionele achterwacht geboden worden. Dit sluit aan bij de service die werkgevers bij het aantrekken van personeel verwachten.

## **Intermezzo: samenvatting bevindingen ten aanzien van de kwaliteit van de match**

55% van de werkgevers die hun plan om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep realiseren, noemt een goede match als belangrijke succesfactor. Hierna volgen de enquêteresultaten ten aanzien van de ervaren kwaliteit van de match:

<i>Geschikte kandidaten voor vacatures aanleveren: hoe beoordelen werkgevers de kwaliteit van de ondersteuning van de volgende overheden?</i>	<i>Zeer goed</i>	<i>Goed</i>	<i>Niet goed / niet slecht</i>	<i>Slecht</i>	<i>Zeer slecht</i>	<i>N</i>
Gemeente	4%	43%	37%	16%	0%	37
Regionale UWV-vestiging	5%	49%	23%	23%	0%	44
Sw-bedrijf	0%	54%	37%	9%	0%	21

**Tabel 1. Oordeel van werkgevers over de kwaliteit van de match (NG-39).**

In de verdiepende gesprekken met werkgevers hebben we gevraagd wat zij verstaan onder een goede kwaliteit van de match. Dit leverde vier antwoorden op: (1) motivatie van de persoon (meest genoemde factor), (2) of de organisatie er klaar voor is, (3) vakspecifieke vaardigheden van de persoon, (4) waardering en je thuis voelen bij de organisatie.

Op de vraag wat de overheid kan bijdragen aan een goede match, noemen werkgevers het leveren van geschikte kandidaten en van passende begeleiding op de werkplek. Zij vinden een servicegerichte overheid en maatwerk belangrijk. Over het algemeen ontvangt men graag binnen 2 werkdagen een reactie met een procesvoorstel en binnen 1 tot 2 weken een inhoudelijke reactie. Veel respondenten ervaren dat overheden in de praktijk niet aan deze communicatiesnelheden voldoen. Daarnaast vinden Werkgevers het belangrijk om bij de overheidsinstantie waarmee ze te maken hebben met één vast contactpersoon te werken.

Voor mensen met een grote afstand tot de doelgroep is het vaak lastig om de juiste kandidaat bij de functie te vinden. Te meer gezien de bevinding dat werkgevers een natuurlijke voorkeur hebben voor het plaatsen van arbeidsbeperkten op vacatures en functies die weinig of geen aanpassing behoeven. Wel zijn ze vaak bereid tot aanpassingen in roosters, aantal arbeidsuren per week en begeleiding.

De Inspectie SZW (2015) constateerde dat werkgeversdienstverlening met name verbeterd kan worden op het gebied van de toegankelijkheid en het gericht selecteren van kandidaten om de dienstverlening vraaggestuurd te maken.

Recent onderzoek van Regioplan laat zien dat de match bij de doelgroep zowel werkgevers- als werkzoekendendienstverlening vergt. In de praktijk vervaagt de harde scheidslijn tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en ontstaan er meer 'brugfuncties' die worden ingevuld door professionals (bijvoorbeeld jobhunters) met een achtergrond in het begeleiden van kwetsbare groepen (met name jongeren) of een commerciële achtergrond. Dit biedt kansen voor persoonlijke introductie van werkzoekenden bij werkgevers en succesvolle ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers. Gemeenten en UWV zetten deze instrumenten dan ook veelvuldig in om tot een match te komen (Oostveen et al., 2017).

## 1.6 Relatie tot eerder onderzoek

De bevindingen en aandachtspunten die naar voren komen uit dit onderzoek zijn in lijn met voorgaand onderzoek (voor een beknopte literatuurstudie van recente onderzoeken op dit vakgebied, zie hoofdstuk 4).

Een kernvaststelling uit de literatuur is dat het systematisch herontwerpen van werkprocessen op weg naar een inclusieve arbeidsorganisatie een veelbelovende stap is richting het realiseren van (veel) meer (duurzame) plaatsingen (Van Ruitenbergh et al., 2013). Op deze wijze wordt *supported employment* integraal geïmplementeerd.

In dit onderzoek constateren we dat werkgevers relatief veel gebruik maken van de diensten van sw-bedrijven en UWV bij het aan het werk helpen van de doelgroep, en dat ze met name over de eerste relatief tevreden zijn (een bevestiging van onderzoek van de Inspectie SZW, 2015). Het onderzoeksteam vermoedt dat dit te maken heeft met het feit dat sw-bedrijven intensieve dienstverlening bieden op dit gebied. We weten dat ook UWV zich richt op het inclusiever maken van de arbeidsorganisatie in zijn dienstverlening (bedrijfsadvies). De op wetenschappelijke inzichten gebaseerde IHW-methode lijkt een kansrijke werkwijze. Deze methode, die toegelicht wordt in paragraaf 4.2.2, is getest door middel van pilots, maar wordt nog niet op grote schaal toegepast.

Paragraaf 4.3 beschrijft uitgebreid hoe bevindingen in de literatuur en in dit onderzoek op elkaar aansluiten.

## 1.7 Samenvattend antwoord op de hoofdvragen

Het samenvattende antwoord op de hoofdvragen – dat in de rest van dit rapport uitgewerkt, geïllustreerd en uitgebreid empirisch onderbouwd wordt – volgt in onderstaand kader.

### ***Samenvattend antwoord op hoofdvraag 1: ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015?***

Het algemene beeld is dat werkgevers geen verandering ervaren in werkgeversdienstverlening ten opzichte van 2015. Uitzonderingen op het algemene beeld zijn een stijging van de tevredenheid met het instrument no-riskpolis en een daling van de tevredenheid met het instrument premiekorting. Daarnaast zijn er zijn indicaties dat werkgevers kritischer zijn geworden over het proces van dienstverlening door de overheid.

Het belangrijkste aandachtspunt voor de inhoud van instrumenten en werkgeversdiensten is verbetering van de kwaliteit van de match. Een tweede aandachtspunt betreft het faciliteren van flexibele instrumenten, zoals detachering.

### ***Samenvattend antwoord op hoofdvraag 2: wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?***

Het algemene beeld is dat er weinig veranderingen zijn wat betreft de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking. Uitzondering op het algemene beeld is het dalende percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden.

Een belangrijk aandachtspunt voor beleid is het vergroten van het aantal werkgevers dat actief betrokken is bij de doelstelling.

Daarnaast vergt verdere realisatie van de doelstelling van de Participatiewet en de Banenafpraak meer verandering, met name in de attitude van werkgevers om functies aan te passen.



## 2. Inleiding

### 2.1 Aanleiding

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van SZW. De aanleiding betreft de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015:

De doelstelling van de Participatiewet is om mensen die nu nog aan de kant staan meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van arbeidsbevorderende participatie, en om gemeenten hiervoor meer instrumenten te geven<sup>2</sup>.

Gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Gezien de centrale plaats die arbeidstoeleiding inneemt in deze doelstelling, hebben werkgevers een cruciale rol bij het realiseren van de doelstelling van de wet. Dit komt op verschillende manieren tot uiting in het systeem van de Participatiewet.

- *Instrumentarium*: in de Participatiewet zijn diverse instrumenten opgenomen die plaatsing van mensen met arbeidsvermogen, met of zonder arbeidsbeperking, mogelijk maken. Hierbij gaat het om instrumenten zoals loonkostensubsidie, de inzet van jobcoaches en de no-riskpolis.
- *Werkgeversdienstverlening*: gemeenten zijn in samenwerking met UWV aan de slag met werkgeversdienstverlening. Hierbij gaat het onder andere om het geven van voorlichting aan werkgevers, het zorgen voor een voldoende snelle en duurzame match tussen werkgever en werkzoekende, en het adviseren van werkgevers bij het bestendigen van een plaatsing.
- *Samenwerkingsverbanden*: in het kader van de Participatiewet zijn diverse samenwerkingsverbanden in het leven geroepen die een brugfunctie vervullen tussen werkgevers, overheden en andere partners. In dit geheel neemt het sociaal akkoord een bijzondere positie in. Een samenwerkingsverband dat in het bijzonder van belang is, zijn de 35 regionale werkbedrijven, waarin werkgevers, gemeenten, UWV, sw-bedrijven en vakbonden samenwerken aan een eenduidige aanpak om mensen met een arbeidsbeperking naar de extra banen te leiden.

Om in kaart te brengen wat de Participatiewet betekent voor werkgevers, hebben we een ervaringsonderzoek onder werkgevers uitgevoerd.

### 2.2 Fases van het ervaringsonderzoek

Het ervaringsonderzoek onder werkgevers bestaat uit drie metingen, in 2015, 2017 en 2019. Deze rapportage betreft de resultaten van de tweede meting die in het voorjaar van 2017 uitgevoerd is.

---

<sup>2</sup> Bron: Memorie van Toelichting Participatiewet.

Bij de eerste meting in 2015 zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk: een enquête onder 891 werkgevers, verdiepende telefonische interviews met 40 werkgevers en 5 diepte-interviews met brancheverenigingen. Aangezien de Participatiewet pas van kracht is sinds 1 januari 2015, kon deze meting slechts een beperkt effect van de invoering van de wet meten.

Bij de tweede en derde meting kan wel inzicht ontstaan in de ontwikkeling van de ervaring van werkgevers met de Participatiewet. Het in beeld krijgen van deze ontwikkeling en de achterliggende oorzaken en overwegingen is een belangrijk aandachtspunt bij de tweede meting.

## **2.3 Leeswijzer**

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 verantwoorden we de onderzoeksaanpak die we gevolgd hebben om tot de resultaten van dit ervaringsonderzoek te komen. In hoofdstuk 4 beschrijven we de context van het onderzoek aan de hand van een beknopte literatuurstudie. Hoofdstuk 5 bevat de inleiding op de empirische resultaten van het onderzoek, in de vorm van een toelichting op de respons, de wijze van interpreteren van resultaten en het analysekader waarmee we de resultaten hebben gestructureerd.

In de hoofdstukken 6 tot en met 11 presenteren we de empirische resultaten van het onderzoek. Deze hoofdstukken zijn gestructureerd door het analysekader. Verdiepend materiaal treft u in de bijlagen.

## 3. Verantwoording onderzoeksaanpak

### 3.1 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om door een representatieve steekproef onder werkgevers een landelijk beeld te krijgen van de uitwerking van de Participatiewet op werkgevers en daarmee op de baankansen voor de doelgroep van de Participatiewet. De twee hoofdvragen luiden als volgt:

- Ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015?
- Wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?

In het vervolg van dit rapport relateren we beide hoofdvragen aan elkaar, zodat er één coherent beeld ontstaat van de ervaringen van werkgevers in relatie tot de Participatiewet en de rol van de overheid. We doen dit aan de hand van een analysekader, dat we toelichten in paragraaf 5.3.

#### 3.1.1 Beschrijving onderzoeksproces

Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder begeleiding van een klankbordgroep en een begeleidingscommissie (voor een overzicht van de leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie: zie bijlage 5). De klankbordgroep heeft een technisch-inhoudelijke functie en adviseert onder andere bij de inhoud en methodologie van de vragenlijst, en de verwerking van de onderzoeksresultaten. De begeleidingscommissie heeft een beoordelende functie, onder andere bij de interpretatie van de uitkomsten en de beleidsimplicaties daarvan. Alle methodologische keuzes die in dit hoofdstuk beschreven staan – van de afbakening van de doelgroepen tot de onderwerpen voor de verdiepende interviews – zijn besproken met de klankbordgroep.

### 3.2 Afbakening van de doelgroepen

#### 3.2.1 Afbakening primaire onderzoeksdoelgroep

Primaire onderzoeksdoelgroep zijn de werkgevers: vertegenwoordigers van ondernemingen en non-profitorganisaties die de verantwoordelijkheid hebben voor het in dienst nemen en houden van personeel. In het onderzoek maken we wat werkgevers betreft een onderscheid naar sector, grootteklasse en provincie. Aan de hand van deze kenmerken passen we wegingen toe om de uitkomsten van het onderzoek zo representatief mogelijk te maken.

Bij kleine ondernemingen betreft de werkgever die we bevragen meestal de directeur-eigenaar, bij grote ondernemingen is dit meestal een medewerker van de afdeling Personeel en Organisatie (P&O).

Verder bevragen we in dit onderzoek alleen werkgevers met meer dan één personeelslid in dienst; de categorie zzp'ers hebben we buiten beschouwing gelaten.

### 3.2.2 Afbakening cliëntdoelgroepen

In het onderzoek komt nog een aantal actoren voor, bijvoorbeeld UWV en gemeenten in hun rol als werkgeversdienstverleners. Een andere belangrijke categorie betreft de doelgroepen van de Participatiewet, de mensen die als cliënt een beroep doen op deze wet.

Er zijn verschillende manieren om de cliëntdoelgroepen af te bakenen. Bijvoorbeeld op basis van de kenmerken van de werkzoekende, de overheidsregeling(en) waar de werkzoekende gebruik van maakt of de werkgeversdiensten die ingezet worden om de werkzoekende te ondersteunen richting werk.

Bij de eerste meting hebben we de indeling van de cliëntdoelgroepen gebaseerd op het referentiekader van de werkgever. Hierbij hebben we de werkgeversdiensten waar werkgevers gebruik van maken bij het werken met de doelgroepen volledig gespecificeerd en uitgevraagd. Wat de overheidsregelingen betreft, hebben we alleen gekeken naar een smalle en een brede definitie van de doelgroep. De smalle definitie betreft mensen uit de Participatiewetdoelgroep met loonkostensubsidie, de brede definitie omvat de voor werkgevers belangrijke doelgroepen met een arbeidsbeperking: mensen uit de Participatiewetdoelgroep met loonkostensubsidie, Wsw'ers en Wajongers, exclusief mensen met een WAO-WIA-achtergrond.

Bij deze tweede meting hebben we de afbakening van de eerste meting gehandhaafd. Wel is een aandachtspunt toegevoegd, namelijk de Banenafpraak en opname van mensen uit de doelgroep in het Doelgroepenregister. De doelgroep van de Banenafpraak en die van de Participatiewet met loonkostensubsidie overlappen gedeeltelijk maar niet volledig. Bij de eerste meting was het niet nodig om een preciezer onderscheid te maken. De ontwikkelingen in de tussenliggende periode maken dit nu wel noodzakelijk. Denk aan de onzekerheid bij werkgevers of mensen met een arbeidsbeperking die ze in dienst hebben nu wel of niet tot het Doelgroepenregister behoren. En aan de bevinding uit de eerste meting dat mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk onvoldoende aan de slag komen bij reguliere werkgevers. We hebben dit aandachtspunt verwerkt in de vragenlijst.

### 3.3 Vormgeving van de steekproef

Een belangrijke doelstelling van de tweede meting is inzicht te krijgen in de veranderingen die de Participatiewet in de ervaring van werkgevers teweegbrengt. De doelstelling is daarom om de steekproef van de tweede meting zodanig vorm te geven dat ontwikkelingen in de ervaringen van werkgevers zo goed mogelijk vastgesteld en geïdentificeerd kunnen worden. Daarom hebben we de groep van 891 werkgevers die we in de eerste meting bevraagd hebben, bij de tweede meting opnieuw bevraagd, zodat we veranderingen op werkgeverniveau hebben kunnen analyseren.

De steekproef onder de groep bestaande werkgevers biedt waardevolle inzichten in het proces dat de werkgever heeft doorlopen in de tussenliggende maanden, maar is niet representatief vanwege een kleinere steekproefomvang en een naar verwachting toegenomen selectieve non-respons. Het trekken van een aanvullende steekproef en het samenvoegen van de aanvullende groep met de bestaande groep werkgevers is methodologisch niet verantwoord. Dit omdat de selectieve non-respons bij het tweemaal bevragen van dezelfde groep werkgevers mogelijk toeneemt.

Daarom hebben we, na overleg met het SCP en de klankbordgroep, een volledig nieuwe steekproef van 3.000 werkgevers genomen om een representatief beeld te vormen van de ervaringen van werkgevers in Nederland. We hebben beide steekproeven apart geanalyseerd en bij de beschrijving van de resultaten geven we telkens aan welke steekproef het betreft.

### 3.4 Onderzoeksaanpak

Bij dit onderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast:

1. Een enquête.
2. Verdiepende telefonische interviews.
3. Verdiepende gesprekken met brancheorganisaties.

Voor elk van deze databronnen beschrijven we kort hoe de dataverzameling tot stand is gekomen.

#### 3.4.1 Enquête

Voorafgaand aan de enquête hebben we een literatuurstudie gedaan. Daaruit hebben we lijnen geselecteerd die bevestiging of detaillering behoeven en leemtes die invulling vergen en daarop de enquête uitgewerkt.

De enquête betreft het uitzetten van twee vragenlijsten, één onder de groep bestaande werkgevers en één onder de groep nieuwe werkgevers. Bij de vragenlijst voor de groep bestaande werkgevers ligt de focus op het proces dat de werkgever in de maanden tussen de eerste en de tweede meting doorlopen heeft. Het gaat dan met name om de realisatie van plannen die bij de eerste meting genoemd zijn om werk te bieden aan (meer) mensen met een arbeidsbeperking. Beide vragenlijsten zijn te beantwoorden in plusminus 10 minuten.

Bij het opstellen van de vragenlijst is rekening gehouden met het referentiekader van werkgevers, onder andere door een conceptversie van de vragenlijst met een paar werkgevers door te nemen om te kijken of de vragen begrijpelijk zijn. Verder is bij het opstellen van de vragenlijst zo veel mogelijk gebruikgemaakt van meerkeuzevragen en voorkeuzelijstjes, ter maximalisering van de respons. U treft de beide vragenlijsten in bijlage 2 en 3.

Bij de enquête onder de nieuwe groep werkgevers is het doel om een landelijk representatief beeld van de ervaringen van werkgevers te genereren. Drie belangrijke methodologische stappen die we hebben gezet voor het verkrijgen van een representatief beeld zijn:

1. borging van de representativiteit van de steekproef, waaronder correctie van de resultaten van de steekproef voor sector, grootteklasse en provincie;
2. borging van de betrouwbaarheid van de enquête;
3. minimaliseren van de selectieve non-respons.

Een gedetailleerde toelichting op de twee eerstgenoemde stappen treft u in bijlage 4. Een toelichting op de stappen ten behoeve van het minimaliseren van selectieve non-respons treft u in het vervolg van dit hoofdstuk.

### **3.4.2 Statistische analyse**

Om te onderzoeken in hoeverre de uitkomsten van de tweede meting verschillen van die van de eerste meting, hebben we alle vragen die in beide enquêtes voorkomen onderworpen aan een statistische analyse. Vrijwel alle vragen uit de vragenlijst betreffen vragen met categorische antwoorden op een binaire of ordinale schaal. We hebben de antwoorden uit beide enquêtes getoetst met behulp van een Z-toets voor twee proporties. Daarnaast hebben we een statistische analyse toegepast om selectieve non-respons te identificeren. We lichten deze analyse nader toe in de volgende paragraaf.

### **3.4.3 Omgang met selectieve non-respons**

Bij de eerste meting bleek sprake te zijn van selectieve non-respons. Deelnemende bedrijven aan deze meting hebben namelijk relatief vaak ervaring met inzet van mensen met een arbeidsbeperking. We hebben diverse maatregelen genomen om selectieve non-respons te minimaliseren en daar waar het zich voordoet, er verantwoord mee om te gaan, bijvoorbeeld wat betreft de interpretatie van de resultaten.

Ten eerste hebben we bij het uitvoeren van deze tweede meting, in overleg met het SCP en de klankbordgroep, diverse maatregelen genomen om selectieve non-respons te minimaliseren:

- Het (waar mogelijk) inkorten van de enquête (met name de omvang van de vragenlijst bij de bestaande groep werkgevers is beduidend korter dan bij de eerste meting).
- Het selecteren van respondenten via het vestigingenregister van LISA.
- Het schriftelijk benaderen van respondenten met gebruikmaking van de huisstijl van het Ministerie van SZW.
- Het nog beter toespitsen van de introducerende brief en de inleiding van de vragenlijst op de situatie van werkgevers.
- Het uitvoeren van drie herinneringsacties.
- Het stellen van een controlevraag aan respondenten die niet wilden meewerken aan het onderzoek.

Elk van deze maatregelen is geslaagd, met uitzondering van de maatregel van het stellen van een controlevraag aan respondenten die niet wilden meewerken aan het onderzoek. Vrijwel alle werkgevers die niet wilden meewerken aan het onderzoek, weigerden namelijk de controlevraag te beantwoorden.

Ten tweede hebben we een analyse uitgevoerd om te onderzoeken of er bij deze tweede meting opnieuw sprake is van selectieve non-respons. Uit onze analyse blijkt dat er zowel bij de nieuwe groep als bij de bestaande groep zoals verwacht opnieuw sprake is van selectieve non-respons. In beide gevallen is er sprake van een oververtegenwoordiging van organisaties met mensen met een arbeidsbeperking in dienst. In het geval van de bestaande groep geldt dat deze oververtegenwoordiging is toegenomen ten opzichte van de eerste meting. Dit lag in de lijn der verwachting omdat respondenten voor een tweede meting zijn benaderd vanuit een groep waarbinnen al selectief gereageerd was tijdens de eerste meting. Bij de nieuwe groep is de mate van oververtegenwoordiging hetzelfde gebleven ten opzichte van de eerste meting.

Ten derde hebben we maatregelen genomen om eventuele vertekeningen van de feitelijke respons als gevolg van selectieve non-respons te identificeren en om voorzichtigheid te betrachten bij de interpretatie en presentatie van de resultaten. Eventuele vertekeningen in de resultaten zijn geïdentificeerd door de antwoorden van de respondenten die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking te vergelijken met de antwoorden van respondenten die dat niet doen. Daar waar sprake is van een statistisch aanmerkelijk verschil, trekken we geen of zeer voorzichtige conclusies. Wanneer dit van toepassing is, vermelden we dit in de desbetreffende passage.

Als er geen aanmerkelijk verschil bestaat, onderscheiden we twee typen resultaten: resultaten die alleen betrekking hebben op werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking en resultaten die betrekking hebben op de totale groep respondenten. Bij resultaten die betrekking hebben op de totale groep respondenten kan selectieve non-respons, ook daar waar de statistische toets geen aanmerkelijk verschil tussen werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking toont, een vertekening veroorzaken. Daarom interpreteren en presenteren we deze resultaten voorzichtig. Bij resultaten die alleen betrekking hebben op werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, heeft de hogere mate van bereidwilligheid van deze groep werkgevers minder ernstige gevolgen voor de interpretatie van de resultaten, omdat het aannemelijk is dat deze bereidwilligheid samenhangt met het beschreven resultaat. Daarom hoeft bij de interpretatie van deze resultaten minder voorzichtigheid te worden betracht dan bij de resultaten die de totale groep werkgevers betreffen.

Samenvattend: ondanks het feit dat we diverse maatregelen hebben genomen om selectieve non-respons te minimaliseren en ondanks het feit dat de meeste hiervan geslaagd zijn, is er bij deze tweede meting opnieuw sprake van selectieve non-respons. Bij de steekproef gericht op een landelijk representatief beeld (i.e. de steekproef onder de nieuwe groep werkgevers) is de mate van oververtegenwoordiging hetzelfde gebleven ten opzichte van de eerste meting. Samengevat betrachten we bij het interpreteren van de resultaten dus de nodige voorzichtigheid door middel van drie voorzichtigheidsniveaus:

- *Voorzichtigheidsniveau 1*: daar waar sprake is van een aanmerkelijk verschil tussen antwoorden van respondenten die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking en antwoorden van respondenten die dat niet doen, trekken we geen of zeer voorzichtige conclusies.

- *Voorzichtigheidsniveau 2*: bij resultaten waar geen sprake is van een aanmerkelijk verschil tussen antwoorden van beide groepen respondenten en die betrekking hebben op de totale groep werkgevers, betrachten we voorzichtigheid bij het interpreteren en presenteren van dit resultaat.
- *Voorzichtigheidsniveau 3*: bij resultaten waar geen sprake is van een aanmerkelijk verschil tussen antwoorden van beide groepen respondenten en die alleen betrekking hebben op werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, betrachten we een beperkte mate van voorzichtigheid bij het interpreteren en presenteren van dit resultaat.

In het licht van de selectieve non-respons benoemen onderzoekers in dit rapport alleen tendensen voor zover die in een bredere context relevant kunnen worden geacht.

De onderzoekers beschouwen een tendens als relevant indien deze opgemaakt kan worden uit een combinatie van factoren, namelijk indien de tendens: (a) aannemelijk is in het licht van de vooraf beschreven verwachtingen op basis van de literatuur; (b) overeenkomt met tendensen uit de rest van de literatuur (i.e. literatuur die na afloop van de enquête beschikbaar gekomen en geraadpleegd is); (c) aannemelijk is op basis van majeure beleidswijzigingen die hebben plaatsgevonden tussen de eerste en de tweede meting; (d) aannemelijk is op basis van sectorspecifieke kennis van de onderzoekers die getoetst is op basis van de 40 verdiepende interviews met werkgevers (e) de toename / afname aanmerkelijk is.

#### **3.4.4 Verdiepende telefonische interviews**

Op basis van de enquêteresultaten en de statistische analyses hebben we een eerste, tentatief oordeel gevormd van de resultaten die opvallend zijn in relatie tot de hypothesen (zoals geformuleerd in de startnotitie van het onderzoek), beleidsveronderstellingen of de uitkomsten van de eerste meting die we in 2015 uitgevoerd hebben.

Vervolgens hebben we, in afstemming met de klankbordgroep, een vragenlijst opgesteld die we aan werkgevers hebben voorgelegd in verdiepende, telefonische interviews. De respons bedraagt 47 werkgevers (ruim boven het beoogde aantal van 40), aan wie in totaal zo'n 70 vragen gesteld hebben over 13 thema's. Bij vrijwel alle vragen is er een respons van meer dan 10 werkgevers. Bij het uitvoeren van de interviews is een indeling gemaakt in sectoren en grootteklassen, waarbij werkgevers uit elk van de sectoren en grootteklassen bevraagd zijn.

De resultaten van de verdiepende gesprekken zijn geanalyseerd aan de hand van een database met overzichten van alle antwoorden per vraag. Deze antwoorden zijn vergeleken, waarbij telkens gekeken is of er sprake is van een duidelijke strekking in de antwoorden of van een gemengd beeld.

#### **3.4.5 Verdiepende interviews bij brancheorganisaties**

Na afloop van de verdiepende telefonische interviews met werkgevers hebben we een beperkt aantal verdiepende interviews uitgevoerd bij brancheorganisaties om de resultaten vanuit een breder perspectief te duiden en om de overblijvende vragen te verhelderen. U vindt de lijst met geïnterviewden in bijlage 6.



## 4. Uitkomsten beknopte literatuurstudie

### 4.1 Inleiding

Om de ervaringen van werkgevers goed te kunnen beschrijven, is het van belang om bestaande kennis van werkgeversdienstverlening, het instrumentarium van de Participatiewet én de ervaringen van werkgevers bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking in kaart te brengen. Voor het onderzoek in 2015 verrichtten we daarom destijds een beknopte literatuurstudie. Hieruit kwam naar voren dat werkgevers over het algemeen beperkte ervaring hebben met werkgeversdienstverlening en instrumenten in het kader van de Participatiewet, en dat zij hechten aan een vraaggestuurde benadering bij deze dienstverlening. Voor het daadwerkelijk werken met mensen met een arbeidsbeperking lijkt de attitude van de werkgever ten opzichte van de doelgroep en de motivatie van de doelgroep belangrijker dan overheidsdienstverlening, zo bleek uit de vorige literatuurstudie.

Het is voor deze rapportage belangrijk om een actueel overzicht van relevante inzichten rond belangrijke thema's te presenteren. Daarom volgt hier een beknopt overzicht van onze geactualiseerde literatuurstudie.

### 4.2 Uitkomsten recente literatuur

#### 4.2.1 Bekendheid met dienstverlening overheid

Het gebruik van werkgeversdienstverlening door werkgevers vormt een centraal thema in dit onderzoek. Hierover zijn recentelijk op basis van onderzoek relevante inzichten gepubliceerd. In 2015 concludeerde de Inspectie SZW dat slechts 17-40% van de werkgevers gebruikmaakt van werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV, wat zij bevestigde in 2016 (Inspectie SZW, 2015; 2016). Onbekendheid, een drempel bij het leggen van het eerste contact en negatieve beeldvorming vormen de voornaamste barrières voor het gebruik hiervan. Tevens is er volgens de Inspectie lang niet altijd sprake van een werkgeversdienstverlening uitgevoerd door een gezamenlijk team van werkgeversadviseurs met een gemeenschappelijke opdracht en eenduidige sturing. Eerder onderzoek toont aan dat voornamelijk kleine(re) bedrijven niet of nauwelijks met werkgeversdienstverlening te maken hebben (Wilkens en Donker van Heel, 2011).

In een onderzoek van de Universiteit van Tilburg (Reflect) op basis van SCP-data die zijn verzameld tussen 2008 en 2012, wordt geconcludeerd dat een aanzienlijk deel van werkgevers (circa 30%) onbekend is met belangrijke instrumenten zoals loonkostensubsidie en loondispensatie. Het grootste deel van werkgevers is er wel bekend mee, maar maakt er geen gebruik van (circa 60%). Daardoor maakt slechts een minderheid van rond de 10% er gebruik van (Borghouts et al., 2015). Deze trend is volgens de onderzoekers min of meer constant gebleven tussen 2008 en 2012. Dit is geen eenduidig cijfer: grote werkgevers zijn veel bekender met de regelingen en maken er veel meer gebruik van dan kleine werkgevers. Ook per sector zijn er grote verschillen, ook in de mate waarin het gebruik af- of toeneemt gedurende 2008-2012.

## 4.2.2 Bereidheid tot aanpassingen

Om een serieuze toename in het aantal werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te genereren, moeten werkgevers bereid zijn tot structurele aanpassingen in functies en hun organisatie, wat ingrijpende wijzingen van hen vraagt (Van Horssen et al., 2013). Deze bevinding werd recentelijk bevestigd binnen een actueel literatuuronderzoek verricht in het kader van het UWV-onderzoek *Duurzaamheid van banen binnen de Banenafpraak* (2017). Werkgevers zien echter vaak op tegen structurele aanpassingen (Groenewoud et al., 2014), waarbij een kostenafweging overigens slechts een marginale rol speelt (Van Horssen et al., 2013). En dus betekent het einde van een werkgeversarrangement regelmatig ook het einde van de arbeidsrelatie tussen werkgever en arbeidsbeperkte, ook omdat werkgevers lang niet altijd een 'oorspronkelijke' vacature hebben. Andersom geldt dat naarmate een werkgeversarrangement meer lijkt op een reguliere functie, de kans op duurzaam werk voor mensen met een arbeidsbeperking toeneemt (Van Emmerik et al., 2015).

### *Aanpassing van wat en voor wie?*

Bij het definiëren van de term 'aanpassing' in deze context kan op hoofdlijnen onderscheid worden gemaakt tussen twee vormen:

1. Aanpassingen op het niveau van individuele of meerdere *functies*.
2. Aanpassingen op het niveau van de *werkprocessen, bedrijfsvoering of organisatiestructuur* van de werkgever.

Bij aanpassingen van het eerste type spreken we in de regel van *jobcarving*: het bundelen van eenvoudige werkzaamheden afkomstig uit meerdere functies of juist het opsplitsen van een enkele functie in meerdere functies. In het tweede geval spreken we vaak van *jobcrafting*: aanpassingen in de belonings- en organisatiestructuur van de werkgever (RWI, 2009).

Het aanpassen van functies vormt een bewezen effectief onderdeel van Supported Employment (Groenewoud et al., 2014). Met name wanneer een werkgever bereid is om meerdere mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen, zullen structurele aanpassingen nodig zijn. Voor organisatiebrede jobcrafting hebben onderzoekers van de Universiteit van Maastricht in samenwerking met UWV de methode *Inclusief Herontwerp Werkprocessen (IHW)*<sup>3</sup> ontwikkeld (Van Ruitenbeek et al., 2013). Hierbij wordt volgens een systematisch proces van negen stappen naast analyse en herontwerp van werkprocessen ook aandacht besteed aan de systematische inbedding van mensen met een arbeidsbeperking in de organisatie (introductie, personeelsmanagement, begeleiding). In een pilot in het Slotervaartziekenhuis bleek het mogelijk om zo 50 Wajongers langdurig te plaatsen.

---

<sup>3</sup> Zie ook: <https://www.inclusievarbeidsorganisatie.org/methoden-instrumenten/inclusief-herontwerp-van-werk>

De potentie van systematisch herontwerp tot een inclusieve arbeidsorganisatie wordt breder erkend. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) raadt werkgevers dan ook aan aangepaste functies te integreren in hun bedrijfsvoering. Volgens het RWI (2009) zijn zij met een dergelijke bedrijfsvoering beter in staat de tijdelijke uitval van medewerkers of meer structurele veranderingen in hun functioneren op te vangen, en zo het werken voor mensen met functiebeperkingen duurzaam mogelijk maken. Bij het geven van bedrijfsadvies op het gebied van *inclusieve arbeidsorganisatie* concentreert UWV zich ook op een dergelijke structurele inbedding van een grotere groep mensen met een arbeidsbeperking<sup>4</sup>. Het aanpassen van functies vormt een bewezen effectief onderdeel van Supported Employment (Groenewoud et al., 2014).

Op basis van onderzoek in het kader van matchingsprocessen onderscheidt Regioplan bij aanpassingen op functie- en taakniveau vier methoden. *Individuele aanpassing* van functies, bijvoorbeeld door de uitvoering van taken of het werkschema aan te passen ofwel het jobcarven van een individuele functie.

Tevens kunnen *leer-werkplekken* worden gecreëerd. De functie in kwestie wordt dan niet zozeer aangepast, maar de werknemer wordt intensiever begeleid en krijgt de tijd om de nieuwe functie te groeien. In het kader van *functiedifferentiatie* kunnen bestaande functies worden opgedeeld, zodat de afzonderlijke delen geschikt worden voor mensen met een arbeidsbeperking.

Ten slotte kan via de *isolatie van werkprocessen* een geheel werkproces geschikt worden gemaakt voor een groep arbeidsbeperkten, zoals we in de regel waarnemen bij groepsdetacheringen vanuit een SW-bedrijf (Van Horssen et al., 2013). Eerder in deze paragraaf zagen we al dat werkgevers over het algemeen beperkt bereid zijn om structurele aanpassingen te doen om werknemers met een arbeidsbeperking te plaatsen. Inzichten zoals gepresenteerd door Borghouts en Freese (2016) en Van Rossum (2016) laten zien dat deze bereidheid vermoedelijk samenhangt met de mate waarin een inclusief klimaat onderdeel vormt van de organisatorische identiteit van werkgevers.

### 4.2.3 Kwaliteit van de match

De kwaliteit van de match – het koppelen van de behoeften en mogelijkheden van de werkzoekende aan de vraag en mogelijkheden van de werkgever – vormt een cruciaal punt bij het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking, zo blijkt uit eerder onderzoek (Adelmeijer et al., 2014). Immers, mismatches leiden tot demotivatie van de werkzoekende en/of knelpunten bij de werkgever. In het meest ongunstige geval kan dit leiden tot het niet aangaan of niet verlengen van arbeidsovereenkomsten, of zelfs tot het ontbinden ervan (Borghouts et al., 2015). Deze situatie is niet uniek voor het werken met mensen met een arbeidsbeperking: ook voor andere doelgroepen en voor reguliere medewerkers geldt de relevantie van een goede match.

---

<sup>4</sup> Zie: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/voordelen-en-regelingen/detail/bedrijfsadvies-inclusieve-arbeidsorganisatie>

Voor deze specifieke doelgroep vergt een match echter wel meer inspanning. Terwijl bij werkzoekenden zonder arbeidsbeperking de (potentiële) vacature als uitgangspunt wordt gezien en er vooral geïnvesteerd wordt in de werkzoekende, geldt min of meer het tegenovergestelde voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking: hier moet vooral het werkaanbod van werkgevers worden aangepast om tot een goede match te komen (Groenewoud, 2014). Een groot deel van het matchingsproces vindt feitelijk op de werkvloer plaats. Van Horssen en collega's (2013) maken onderscheid tussen drie vormen van matching:

- *Vraaggestuurde matching*: matching die volledig is gericht op het vinden van een persoon met een arbeidsbeperking bij een als vaststaand beschouwde vacature.
- *Aanbodgerichte matching*: matching die volledig is gericht op het vinden van een passende (eventueel aangepaste) functie, gegeven het profiel van een persoon met een arbeidsbeperking.
- *Geïntegreerde matching*: matching waarbij tegelijkertijd wordt gekeken naar de mogelijkheden van een persoon met een arbeidsbeperking en de mogelijkheid om functie- en/of organisationele aanpassingen aan te brengen aan de kant van de werkgever.

In de regel is goede geïntegreerde matching noodzakelijk om tot een duurzaam dienstverband te komen, waarbij voor de overheid als dienstverlener een rol is weggelegd om zo vraaggestuurd mogelijk te werk te gaan. De Inspectie SZW (2015) constateerde dan ook recent dat werkgeversdienstverlening met name verbeterd kan worden op het gebied van de toegankelijkheid en het gericht selecteren van kandidaten.

Recent onderzoek van Regioplan laat zien dat op dit punt ook stappen gemaakt worden. De harde scheidingslijn tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening is in de praktijk aan het vervagen en er ontstaan meer 'brugfuncties' die worden ingevuld door professionals (bijvoorbeeld jobhunters) met een achtergrond in het begeleiden van kwetsbare groepen (met name jongeren) of een commerciële achtergrond. Dit biedt kansen voor persoonlijke introductie van werkzoekenden bij werkgevers en succesvolle ontmoetingen tussen werkzoekenden en werkgevers. Gemeenten en UWV zetten deze instrumenten veelvuldig in om tot een match te komen (Oostveen et al., 2017).

#### **4.2.4 Tevredenheid met dienstverlening overheid**

Er is recentelijk veel gepubliceerd over factoren die de tevredenheid van werkgevers met dienstverlening uit de overheid helpen verklaren. Enerzijds betreft dit de organisatie van de dienstverlening, de samenwerking tussen verschillende dienstverleners en de communicatie daarover. Anderzijds gaat het om de ervaringen van werkgevers met specifieke inhoudelijke instrumenten en aspecten van de dienstverlening.

##### *Organisatie en samenwerking*

De Inspectie SZW constateert dat in regio's waar sprake is van een duidelijk aanspreekpunt voor zowel werkgeversadvies als het vinden/aanleveren van mogelijke kandidaten, werkgevers positiever oordelen over de dienstverlening (Inspectie SZW, 2015).

Veel werkgevers geven aan dat er volgens hen geen sprake is van één publieke dienstverlener en één aanbod. Gemeenten binnen een regio voeren de ondersteuning richting de arbeidsmarkt regelmatig op verschillende manieren uit, hetgeen een drempel kan zijn voor werkgevers bij het realiseren van extra banen (Inspectie SZW, 2015; 2016).

De Programmaraad (2012) noemt in zijn rapportage *Samenwerking dienstverlening gemeenten en UWV* op basis van literatuurstudie een aantal wensen van werkgevers: (toekomstig) gekwalificeerd personeel, snelle en adequate matching/vacaturevulling, ondersteuning bij invulling van het sociaal werkgeverschap/MVO, behoefte aan brede inzetbaarheid van het aangeleverde personeel, inzet van scholing/training (subsidiemogelijkheden), mogelijk maken van intersectorale mobiliteit, inzet van voorzieningen en financiële regelingen tijdens het dienstverband, inzicht in arbeidsmarktontwikkelingen, administratief gemak, en een eenduidige flow van informatie, toegankelijkheid en aanspreekpunt vanuit en bij publieke organisaties.

#### *Ervaringen met specifieke instrumenten en aspecten van de dienstverlening*

Groenewoud en collega's (2014) constateren dat de meest effectieve re-integratieprogramma's vormen van Supported Employment zijn, waarbij externe begeleiding en training op de werkvloer worden aangeboden. Dit omvat niet alleen externe begeleiding op de werkplek (jobcoaching), maar ook assessment, zoektocht naar werk en matching, en integratie van re-integratie met zorg. Dit sluit aan bij de constatering van de Inspectie SZW dat de hogere door de inspectie vastgestelde tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening van sw-bedrijven ten opzichte van UWV en gemeenten mogelijk samenhangt met het feit dat sw-bedrijven dergelijke, intensieve dienstverlening leveren (Inspectie SZW, 2015). Hierbij lijkt het er overigens op dat digitale dienstverlening minder belangrijk wordt geacht dan persoonlijke dienstverlening. Digitale dienstverlening wordt vooral belangrijk gevonden door bedrijven met weinig recente ervaring met overheidsdienstverlening (Wilkens en Donker van Heel, 2011).

In een recent onderzoek naar specifieke instrumenten geeft circa 20% van de onderzochte werkgevers aan dat het instrument loonkostensubsidie hen over de streep heeft getrokken om een kwetsbare werkzoekende aan te nemen. Een derde zegt dat ze ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende zou aannemen. Deels hangt dit samen met de alternatieven zoals proefplaatsingen, loondispensatie en no-claimvoorzieningen. Ongeveer 45% van de werkgevers in het onderzoek weet niet zeker of ze zonder de loonkostensubsidie een kwetsbare werkzoekende zouden aannemen (Borghouts et al., 2015).

### **4.3 Duiding resultaten huidig onderzoek in licht van literatuur**

In deze paragraaf duiden we de bevindingen van het onderzoek op hoofdlijnen in het licht van bestaand onderzoek en overige literatuur.

## 4.3.1 Hoofdconclusie en aanbevelingen

We concluderen dat er weinig veranderingen zijn wat betreft de ervaringen en het gedrag van werkgevers met betrekking tot het aan het werk helpen van de doelgroep, een aantal uitzonderingen daargelaten. Om meer plaatsingen te realiseren, zullen werkgevers bereid moeten zijn functies en organisatie systematisch aan te passen en zal het serviceniveau van de dienstverlening met betrekking tot deze aspecten verbeterd moeten worden. Daarnaast moeten werkgevers die nu nog geen inspanningen verrichten in beweging gebracht worden, hetgeen maatwerk vereist. Werkgevers lijken iets kritischer te zijn geworden over het proces van dienstverlening, met name wat betreft de snelheid van levering van kandidaten en administratieve inspanningen. Het verbeteren van flexibele instrumenten zoals detachering en een blijvende focus op goede matching zijn belangrijke aanbevelingen.

Deze bevindingen en aanbevelingen zijn in lijn met voorgaand onderzoek. We stelden eerder in dit hoofdstuk vast dat het systematisch herontwerpen van werkprocessen op weg naar een inclusieve arbeidsorganisatie een veelbelovende stap is richting het realiseren van (veel) meer (duurzame) plaatsingen (Van Ruitenbergh et al., 2013). Op deze wijze wordt *supported employment* integraal geïmplementeerd. In dit onderzoek constateren we dat werkgevers relatief veel gebruik maken van de diensten van Sw-bedrijven en UWV bij het aan het werk helpen van de doelgroep, en dat ze met name over de eerste relatief tevreden zijn (een bevestiging van onderzoek van de Inspectie SZW, 2015). Het onderzoeksteam vermoedt dat dit te maken heeft met het feit dat sw-bedrijven intensieve dienstverlening bieden op dit gebied. We weten dat ook UWV zich richt op het inclusiever maken van de arbeidsorganisatie in zijn dienstverlening (bedrijfsadvies). De op wetenschappelijke inzichten gebaseerde IHW-methode lijkt een kansrijke werkwijze.

Onderzoek van TNO wijst in dezelfde richting. Werkgevers hebben lang niet altijd een daadwerkelijke vacature, waardoor het einde van werkgeversarrangementen (WGA's) vaak ook het einde van de arbeidsrelatie tussen werkgever en arbeidsbepaalde betekent. Tevens neemt de kans op duurzaam werk toe naarmate het WGA meer lijkt op een reguliere functie (zowel inhoudelijk als qua omvang) (TNO, 2015).

## 4.3.2 Bekendheid met Participatie en Banenafpraak en de impact ervan

Ongeveer een derde van de geënquêteerde werkgevers is op de hoogte van de Banenafpraak en kent de implicaties ervan voor de organisatie (geen aanmerkelijk verschil ten opzichte van de vorige meting). De meeste respondenten zijn geïnformeerd via nieuwsbrieven van (koepel)organisaties en (HRM-)fora. Wanneer de informatie van de overheid komt, is dit meestal organisch ontstaan. Wat betreft de attitude van werkgevers geldt dat ongeveer een derde van de bevroegde werkgevers aan het denken is gezet door de komst van Participatiewet en Banenafpraak. De meeste respondenten zijn op de hoogte van de Banenafpraak, maar niet alle werkgevers zijn daar gevoelig voor. De werkgevers die niet gevoelig zijn, zijn principieel niet gevoelig. Grote werkgevers zijn veel bekender met de Banenafpraak en er veel gevoeliger voor dan kleine werkgevers.

Deze inzichten tonen een duidelijke overeenkomst met al bekende inzichten over de bekendheid van werkgevers met overheidsdienstverlening. Hoewel het hier om wetgeving gaat, vinden we een opmerkelijk gelijk beeld wanneer het gaat om dienstverlening. Zo strookt het huidige beeld met het inzicht van de Inspectie SZW (2015) dat 10-20% van de werkgevers gebruikmaakt van overheidsdienstverlening (dit wordt overigens ook bevestigd in het huidige onderzoek). Het feit dat kleinere werkgevers onbekender zijn met wetgeving, beleid en dienstverlening rond het thema, sluit ook aan bij de literatuur (Wilkens en Donker van Heel, 2011; Borghouts et al., 2015).

### **4.3.3 Bereidheid tot aanpassingen**

In vergelijking met de eerste meting lijkt het huidige onderzoek, met inachtneming van mogelijke selectieve non-respons, bij werkgevers een onveranderde tendens te laten zien als het gaat om het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking op bestaande functies. Uit paragraaf 4.2.2 werd duidelijk dat aanpassingen op het niveau van werkprocessen (en niet enkel functies) nodig zijn, wil het aantal plaatsingen in de nabije toekomst substantieel stijgen. In het huidige onderzoek geeft 40% van de bevroegde werkgevers aan dat hun werkprocessen zijn afgestemd op het werken met de doelgroep en geen aanpassing behoeven. Dit strookt met het inzicht dat de meeste werkgevers niet bereid of in ieder geval gereed zijn substantiële aanpassingen te doen (Groenewoud et al., 2014).

We stelden eerder vast dat overheidsadvies, op dit onderwerp veelal aangeboden door sw-bedrijven en UWV, van nut kan zijn bij het inclusiever maken van (arbeids)organisaties. Iets meer dan een derde van de werkgevers geeft aan advies te hebben gekregen vanuit de overheid over werken met mensen met een arbeidsbeperking en aanpassing van functies. Desgevraagd geven de meeste respondenten in interviews aan dat ze ook zonder overheidsadvies functie-aanpassingen gedaan zouden hebben. Een deel meldt dat overheidsadvies heeft bijgedragen aan het resultaat, een enkeling stelt dat het zonder dit advies niet mogelijk zou zijn geweest. De meeste werkgevers die geen gebruik maken van overheidsadvies, doen dit bewust niet: ze zijn wel op de hoogte van de mogelijkheden. Deze bevinding correspondeert met de voorgaande meting en tevens met eerder onderzoek van Reflect (Borghouts et al., 2015).

Consistent inzicht uit dit onderzoek en de literatuur is dat er een belangrijke rol ligt voor dienstverlening vanuit de overheid op het gebied van aanpassing, met name wanneer het om structurele aanpassingen gaat. Werkgevers maken echter relatief weinig gebruik van de dienstverlening, en dit lijkt een bewuste keuze.

### **4.3.4 Wervingsplannen en ervaringen met werving**

Gevraagd naar welke factoren zij het belangrijkste vinden bij het al dan niet slagen van een poging tot plaatsing, noemen werkgevers een goede match en het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden het vaakst. Dit antwoord is niet verrassend, gezien voorgaand onderzoek (Adelmeijer et al., 2014; Borghouts et al., 2015; Van Horssen et al., 2013), en beide factoren bieden veel kansen voor effectieve werkgeversdienstverlening.

Eerder in dit hoofdstuk stelden we vast dat met name het sw-bedrijf en UWV dienstverlening bieden die werkgevers helpt om te gaan met deze uitdagingen, en dat werkgevers de diensten van de eerste relatief vaak op prijs stellen. In het onderzoek stellen we vast dat werkgevers ook relatief vaak gebruik maken van het sw-bedrijf (genoemd door 25% van de werkgevers), gemeenten (22%) en UWV (24%), en het informele kanaal (21%). Deze bevinding biedt naar ons weten een complementair inzicht aan bestaand onderzoek en is interessant gezien de expertise van sw-bedrijven en UWV op het gebied van door werkgevers belangrijk geachte dienstverlening.

#### **4.3.5 Tevredenheid met dienstverlening rondom het realiseren van plaatsingen**

Uit de enquête blijkt dat 23% van de werkgevers gebruikmaakt of heeft gemaakt van ondersteuning vanuit de overheid (dat wil zeggen: gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel. Dit is in lijn met de voorgaande meting van dit onderzoek en met onderzoek uitgevoerd door de Inspectie SZW (2015; 2016).

Werkgevers in het onderzoek oordelen over het algemeen positief over overheidsdiensten bij het aannemen en in dienst houden van personeel. Ze vellen een minder positief oordeel over het aanleveren van kandidaten voor vacatures. De Programmaraad constateerde in 2012 al dat het snel aanleveren van kandidaten een belangrijke wens van werkgevers is. Dit onderzoek biedt empirisch bewijs voor de logische gevolgtrekking dat werkgevers ontevredener worden naarmate niet wordt voldaan aan deze wens.

Eerder onderzoek toonde aan dat werkgevers behoefte hebben aan eenduidigheid wanneer het gaat om dienstverlening bij het aan het werk helpen van de doelgroep, en dat hier naar hun oordeel regelmatig niet aan wordt voldaan (Inspectie SZW 2015, 2016). Beide inzichten lijken in dit onderzoek te worden bevestigd. Werkgevers geven aan behoefte te hebben aan één aanspreekpunt wanneer het gaat om dienstverlening van overheidswege, en zeggen geen zicht te hebben op de vraag of overheden onderling hun diensten op elkaar afstemmen. Wanneer ze hier wel zicht op hebben, zoals vaker bij grote werkgevers, meent een kleine meerderheid dat dit niet het geval is. Dit sluit aan bij eerder onderzoek (Inspectie SZW, 2015).

#### **4.3.6 Duurzame plaatsingen**

Van de werkgevers die we zowel in de eerste (2015) als de tweede (2017) meting hebben bevroegd, geeft 51% aan dat alle mensen met een arbeidsbeperking die ze twee jaar geleden in dienst hadden nu nog steeds in dienst zijn. Bij 32% van de werkgevers is dit het merendeel. Recent onderzoek van UWV toont eenzelfde maar niet volledig vergelijkbaar beeld: 71% van de werknemers heeft na één jaar nog een dienstverband (UWV, 2017). Op het eerste gezicht lijken dit vergelijkbare percentages. We vinden wel een belangrijk verschil in uitkomsten tussen de onderzoeken met betrekking tot de contractvormen van medewerkers met een arbeidsbeperking. In het huidige onderzoek geeft 53% van de werkgevers aan dat de medewerkers uit de doelgroep een vast contract hebben. Het UWV-onderzoek concludeert dat dit slechts bij 17% het geval is. Het is hierbij van belang te realiseren dat beide uitkomsten op verschillende manieren tot stand zijn gekomen.



Binnen het huidige onderzoek zijn werkgevers bevroegd over werknemers die ze mogelijk al langer dan een jaar in dienst hadden tijdens de eerste meting (2015) en die destijds mogelijk al de drempel van het eerste jaar hadden overwonnen. Dit is met zekerheid niet het geval binnen het UWV-onderzoek, en dit verschil maakt een vergelijking moeilijk.

De bevinding dat de kwaliteit van de personen met een arbeidsbeperking en een goede match als belangrijkst worden beschouwd door werkgevers voor duurzame plaatsing, is wel in lijn met eerder onderzoek (Adelmeijer et al., 2014; Borghouts et al., 2015; Van Horssen et al., 2013).

## 5. Toelichting op empirische resultaten

### 5.1 Respons

#### 5.1.1 Respons bestaande groep

Bij de eerste meting (eerste kwartaal 2015) bedroeg de respons 891 werkgevers (30% van het totaal). Bij deze tweede meting (eerste kwartaal 2017) hebben we dezelfde groep van 891 werkgevers opnieuw benaderd. Van hen namen 365 werkgevers deel aan de enquête (ruim 40% van het totaal). De rest van de werkgevers was ofwel niet meer bereikbaar (door verhuizing of faillissement bijvoorbeeld) ofwel niet bereid om nogmaals aan de enquête deel te nemen. De volgende tabel toont de uitsplitsing van de respons naar sectoren en grootteklassen.

De definities van de verschillende sectoren zijn als volgt: de primaire sector verwijst naar de land- en tuinbouw, de secundaire sector naar de industrie, de commerciële dienstverlening (tertiaire sector) naar alle niet-overheidsdiensten, en de quartaire sector naar overheidsdiensten, inclusief zorg en onderwijs.

Sector ↓	Grootteklasse → 2 t/m 24 werkn.		25 t/m 249 werkn.		250 e.m. werkn.		Totaal aantal
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Primaire en secundaire sector <sup>5</sup>	33	33%	51	34%	29	25%	113
Commerciële dienstverlening <sup>6</sup> (tertiaire sector)	27	27%	42	28%	35	31%	104
Niet-commerciële dienstverlening <sup>7</sup> (quartaire sector)	40	40%	58	38%	50	44%	148
Totaal	100	100%	151	100%	114	100%	365

Tabel 2. Uitsplitsing respons bestaande groep.

#### 5.1.2 Respons nieuwe groep

Naast de bestaande groep werkgevers hebben we een nieuwe steekproef van 3.000 werkgevers genomen en benaderd voor de enquête. Hiervan hebben 887 werkgevers deelgenomen aan de enquête (30% van het totaal). De verwachte respons bij het ontwerp van de onderzoeksaanpak was 600 volledig ingevulde vragenlijsten op 3.000 werkgevers. Deze respons is, net als bij de eerste meting, hoger dan verwacht. Het verschil in respons ten opzichte van de eerste meting is klein. De volgende tabel toont de uitsplitsing van de respons naar sectoren en grootteklassen.

<sup>5</sup> De primair sector betreft de land- en tuinbouw, de secundaire sector betreft de industrie.

<sup>6</sup> De commerciële dienstverlening betreft dienstverlenende organisaties met winstoogmerk.

<sup>7</sup> De niet-commerciële dienstverlening betreft overheidsorganisaties, inclusief zorg en onderwijs.

Sector ↓	Grootteklasse →		2 t/m 24 werkn.		25 t/m 249 werkn.		250 e.m. werkn.		Totaal aantal
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%			
Primaire en secundaire sector	54	26%	122	32%	98	32%	247		
Commerciële dienstverlening (tertiaire sector)	77	38%	119	31%	89	30%	285		
Niet-commerciële dienstverlening (quartaire sector)	74	36%	138	37%	116	38%	328		
Totaal	205	100%	379	100%	303	100%	887		

**Tabel 3. Uitsplitsing respons nieuwe groep.**

## 5.2 Interpretatie van de resultaten

### 5.2.1 Uitgangspunten bij de interpretatie van de resultaten

Het uitgangspunt bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten is dat we zo dicht mogelijk aansluiten bij de ervaringen en context van werkgevers en deze telkens relateren aan het doel van de Participatiewet, zoals verwoord in de onderzoeksvragen, en de inspanningen van overheden om werkgevers en cliënten te ondersteunen bij deze doelstelling. Dit uitgangspunt hebben we geoperationaliseerd door middel van een analysekader (zie paragraaf 5.3). Zoals toegelicht in paragraaf 3.4.3, betrachten we bij de interpretatie van de resultaten waar nodig voorzichtigheid in verband met selectieve non-respons.

Een tweede uitgangspunt is om bij de interpretatie van de resultaten het handelingsperspectief van overheden te beschrijven.

### 5.2.2 Toepassing van wegingen

Alle 'overall antwoorden' zijn gewogen naar sector, grootteklasse en provincie. De wegingen zijn toegepast om de resultaten representatief te maken voor Nederland. Alle uitsplitsingen zijn niet gewogen. Aangezien er in werkelijkheid meer kleine bedrijven zijn dan in de enquête, zien de overall antwoorden er soms anders uit dan de uitsplitsingen.

### 5.2.3 Definitie van mensen met een arbeidsbeperking

Bij de interpretatie van de resultaten van de enquête is het van belang te weten welke definitie van mensen met een arbeidsbeperking is gehanteerd. Daar zijn werkgevers bij het beantwoorden van de vragen immers op afgegaan. In de enquête betrof dit de volgende definitie: *een werkgever biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking als een werkgever mensen met loondispensatie of loonkostensubsidie via gemeente of UWV aan het werk heeft of mensen uit de sociale werkvoorziening (Wsw) gedetacheerd of in begeleid werken aan het werk heeft (dus niet werk dat een werkgever heeft uitbesteed aan de sociale werkvoorziening).*

## 5.3 Analyse kader empirische resultaten

De volgende tabel bevat een analysekader voor het structureren van de empirische resultaten.

<i>Aspecten →</i>	<i>Wat doen/vinden werkgevers?</i>	<i>In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?</i>
<i>Hoofdthema's ↓</i>	<i>Deelthema's:</i>	<i>Deelthema's:</i>
1. <i>In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de Participatiewet en de Banenafpraak en de impact daarvan op hun organisatie?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bekendheid met de Banenafpraak en implicaties voor de eigen organisatie.</li> <li>● Mate waarin werkgever aan het denken wordt gezet door de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informatievoorziening over de Participatiewet, de Banenafpraak en opname in het Doelgroepenregister.</li> <li>● (<i>Kwalitatief aspect</i>) gebruikte informatiekkanalen.</li> </ul>
2. <i>Welke inspanningen verrichten werkgevers om te onderzoeken of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Typen inspanningen die werkgevers verrichten.</li> <li>● (<i>Indien onderzoek gestaakt wordt</i>) redenen waarom plaatsing niet mogelijk wordt geacht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van facilitering door de overheid bij het bieden van werk aan mensen uit doelgroep.</li> <li>● (<i>Indien werkgever geen overheidsondersteuning gebruikt</i>) behoefte aan eventuele andere vormen van ondersteuning.</li> </ul>
3. <i>Tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plaatsingen op bestaande functies, gedeeltelijk aangepaste functies en nieuwe functies.</li> <li>● Redenen om al dan niet functies aan te passen.</li> <li>● Bereidheid om aanpassingen te doen voor specifieke doelgroepen, zoals mensen met een psychische beperking.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bekendheid en gebruik van overheidsadvies bij jobcarving.</li> <li>● Veranderde bereidheid bij opname in Doelgroepenregister.</li> <li>● (<i>Kwalitatief aspect</i>) veranderde bereidheid werkgevers bij professionele achterwacht of (wetenschappelijk) bewezen methode van plaatsing.</li> </ul>
4. <i>Welke plannen hebben werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te werven en hoe ervaren ze de werving?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plannen om binnen nu en een half jaar werk te bieden aan mensen met arbeidsbeperking.</li> <li>● Mate van realisatie van plannen.</li> <li>● Wervingskanalen die werkgevers gebruiken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ondersteuning bij het in dienst nemen van personeel (het aanleveren van kandidaten).</li> <li>● Factoren die mate van realisatie beïnvloeden.</li> <li>● Kwaliteit van de match en factoren die dit beïnvloeden.</li> </ul>
5. <i>Hoe tevreden zijn werkgevers met gerealiseerde plaatsingen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aantal werkgevers dat werk biedt aan mensen uit doelgroep.</li> <li>● Maatregelen van werkgevers om inbedding te bevorderen.</li> <li>● Kosten en baten van werken met mensen uit doelgroep.</li> <li>● Ervaren mate van belasting.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Instrumenten voor werkgevers die werk bieden aan mensen uit doelgroep.</li> <li>● Tevredenheid over instrumenten.</li> <li>● Proces van dienstverlening rondom instrumenten.</li> <li>● Mate van werkfitheid.</li> </ul>

<i>Aspecten →</i>	<i>Wat doen/vinden werkgevers?</i>	<i>In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?</i>
<i>Hoofdthema's ↓</i>	<i>Deelthema's:</i>	<i>Deelthema's:</i>
6. <i>Hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contractvormen voor mensen uit doelgroep.</li> <li>● Lengte dienstverband van mensen uit doelgroep.</li> <li>● Manieren waarop werkgevers duurzame plaatsing bevorderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Factoren die duurzaamheid van plaatsingen beïnvloeden.</li> <li>● Overheidsdiensten die duurzaamheid van plaatsingen bevorderen.</li> <li>● Drempeleffect bij duur plaatsing.</li> </ul>

**Tabel 4. Analyse kader structurering empirische resultaten.**

De thema's uit het analysekader zijn geordend aan de hand van de stappen die een werkgever zet bij het realiseren van plaatsingen van mensen uit de doelgroep, van bewustwording omtrent het thema tot en met het nemen van maatregelen ter bevordering van de duurzaamheid van plaatsingen. De twee aspecten van waaruit de thema's belicht worden, zijn de ervaringen van werkgevers en de rol van overheidsdienstverlening. Door bij elk thema de ervaringen van werkgevers te koppelen aan de dienstverlening van de overheid wordt sneller en beter inzichtelijk op welke wijze overheden de werking van de Participatiewet kunnen verbeteren.

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de empirische resultaten naar thema:

- Hoofdstuk 6: in hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de Participatiewet (thema 1)?
- Hoofdstuk 7: welke inspanningen verrichten werkgevers (thema 2)?
- Hoofdstuk 8: tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid (thema 3)?
- Hoofdstuk 9: hoe plannen en werven werkgevers (thema 4)?
- Hoofdstuk 10: hoe tevreden zijn werkgevers met plaatsingen (thema 5)?
- Hoofdstuk 11: hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen (thema 6)?

## 6. Empirische resultaten: in hoeverre zijn werkgevers op de hoogte?

### 6.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

De onderstaande tabel toont de belangrijkste empirische resultaten die we in dit hoofdstuk bespreken. De tabel is gestructureerd volgens het analysekader dat we in paragraaf 5.3 hebben geïntroduceerd. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Resultaten uit de enquête onder de bestaande groep werkgevers staan vermeld onder de afkorting BG, resultaten uit de enquête onder de nieuwe groep werkgevers onder de afkorting NG. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de eerste meting en welke mate van voorzichtigheid er geboden is in verband met mogelijke selectieve non-respons.

<i>Hoofdthema 1: in hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de Participatiewet en de Banenafspraken en de impact daarvan op hun organisatie?</i>	
<i>Wat doen/vinden werkgevers?</i>	<i>In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?</i>
<p>a. <i>Enquêtevraag (NG-18):</i> welk percentage werkgevers is op de hoogte van de Banenafspraken en kent de implicaties ervan?</p> <p>● <i>Uitkomst (2015):</i> 30%    ● <i>Uitkomst (2017):</i> 33%</p> <p>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</p>	<p>b. <i>Verdiepende vraag:</i> hoe zijn werkgevers op de hoogte van de Banenafspraken en welke rol speelt informatie van de overheid hierbij?</p> <p>● <i>Uitkomst (2017):</i> de meeste respondenten zijn op de hoogte via nieuwsbrieven van (koepel)organisaties en (HRM-)fora. Wanneer de informatie van de overheid komt, is dit meestal organisch ontstaan.</p>
<p>c. <i>Enquêtevraag (NG-19):</i> welk percentage werkgevers is aan het denken gezet door de komst van Participatiewet en Banenafspraken ?</p> <p>● <i>Uitkomst (2017):</i> 33% (zeer) eens</p> <p>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> vraag is niet gesteld bij de eerste meting; mogelijk selectieve non-respons.</p>	<p>d. <i>Verdiepende vraag:</i> zijn werkgevers die geen werk bieden aan mensen uit de doelgroep op de hoogte van de Banenafspraken en daar gevoelig voor?</p> <p>● <i>Uitkomst (2017):</i> De meeste respondenten zijn op de hoogte van de Banenafspraken, maar niet alle werkgevers zijn daar gevoelig voor. De werkgevers die niet gevoelig zijn, zijn principieel niet gevoelig.</p>
<p>Kenmerkend citaat: <i>“Ik ben vaag op de hoogte van de Banenafspraken, maar er niet echt mee bezig of gevoelig voor omdat ik al vanuit mijn eigen motivatie bezig ben. Die was er ook al voor de Participatiewet.”</i></p> <p>- Adviesbureau</p>	

Tabel 5. Overzicht resultaten thema 1.

## 6.2 Methodologische aspecten van bespreking empirische resultaten

Het bespreken van de empirische resultaten in hoofdstuk 6 tot en met 11 brengt een aantal methodologische aspecten met zich mee die we in hoofdstuk 3 verantwoord hebben. Voordat we overgaan tot een gedetailleerde beschrijving van de empirische resultaten, benoemen we eerst kort op welke manier enkele belangrijke methodologische aspecten terug te vinden zijn in de tekst. Hierbij hanteren we als stelregel dat we deze aspecten, gelet op de omvang en leesbaarheid van het rapport, alleen herhalen wanneer ze relevant zijn.

- *Omgang in de tekst met uitsplitsingen*: alle 'overall antwoorden' zijn gewogen naar sector, grootteklasse en provincie (zie paragraaf 5.2.2). Bij elke enquêtevraag hebben we de uitsplitsing van antwoorden van werkgevers geanalyseerd naar sector en grootteklasse. We vermelden alleen de uitgesplitste antwoorden wanneer het om substantiële verschillen gaat van meer dan 10 procentpunt; beperktere verschillen rapporteren we niet apart en kunt u raadplegen in de bijlage.
- *Omgang in de tekst met selectieve non-respons*: bij de interpretatie van enquêteresultaten hebben we als gevolg van selectieve non-respons de nodige voorzichtigheid betracht, door middel van drie voorzichtigheidsniveaus (zie paragraaf 3.4.3). We hebben eventuele vertekeningen in de resultaten geïdentificeerd door de antwoorden van de respondenten die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking te vergelijken met de antwoorden van respondenten die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Daar waar sprake is van een aanmerkelijk verschil, vermelden we dit in de tekst bij de desbetreffende vraag. Bovendien is in paragraaf 4.3 aangegeven wat de relatie is tussen bevindingen in de literatuur en zijn de bevindingen in de samenvatting in paragraaf 1.4 geplaatst in de context van de literatuur.
- *Omgang in de tekst met de term 'mensen met een arbeidsbeperking'*: daar waar we in de tekst spreken over mensen met een arbeidsbeperking hanteren we de definitie van mensen met een arbeidsbeperking zoals gespecificeerd in paragraaf 5.2.3, namelijk *inclusief* Wsw'ers, Wajongers en de Participatiewetdoelgroep met loonkostensubsidie (de doelgroep van de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten), maar *exclusief* mensen met een WAO-WIA-achtergrond.
- *Omgang in de tekst met antwoorden op verdiepende vragen*: bij diverse onderwerpen duiden we de ervaringen en attitudes van werkgevers aan de hand van antwoorden die werkgevers hebben gegeven in de verdiepende interviews (zie paragraaf 3.4.4). Hoewel deze antwoorden vaak zeer nuttige informatie bevatten en gebaseerd zijn op een ruime steekproef van 47 werkgevers, zijn ze niet representatief voor heel Nederland. We vermelden daarom de duidingen die gebaseerd zijn op verdiepende interviews in gekleurde tekstblokken.

## 6.3 Verdieping van de resultaten

### 6.3.1 Bekendheid met de Banenafspraken

De bekendheid met de Banenafspraken is relevant, omdat de Banenafspraken een stimulans zou moeten vormen voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daarmee bij te dragen aan de doelstelling van de Participatiewet.

In de enquête geeft 30% van de werkgevers aan gehoord te hebben van de Banenafspraken en de implicaties daarvan voor de eigen organisatie te kennen (NG-18). Verder is 44% van de respondenten wel op de hoogte van de Banenafspraken, maar weten ze nog niet wat dit voor het bedrijf betekent. De overige 26% van de respondenten is niet op de hoogte van de Banenafspraken. Bij kleine werkgevers is het percentage dat op de hoogte is van de Banenafspraken fors lager dan bij middelgrote of grote werkgevers: bij grote werkgevers heeft 1% nog nooit gehoord van de Banenafspraken, bij middelgrote en kleine werkgevers ligt dit percentage op respectievelijk 13 en 41%. Er is wat betreft de bekendheid van werkgevers met de Banenafspraken geen sprake van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de eerste meting. Bij de interpretatie van deze uitkomst is voorzichtigheid geboden in verband met selectieve non-respons: werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking zijn aanmerkelijk vaker op de hoogte van de Banenafspraken dan werkgevers die dit niet doen.

Hoe zijn werkgevers bekend geraakt met de Banenafspraken? Uit de verdiepende interviews blijkt dat de meeste respondenten op de hoogte zijn gebracht via nieuwsbrieven van (koepel)organisaties en (HRM-)fora. Wanneer de informatie van de overheid komt, is dit meestal organisch ontstaan, bijvoorbeeld omdat een werkgever al contact had met de gemeente in het kader van een ander onderwerp en de gemeente de werkgever hierbij attendeerde op de Banenafspraken.

### 6.3.2 Attitudes ten opzichte van de Banenafspraken

We hebben eveneens aan werkgevers die bekend zijn met de Banenafspraken gevraagd in welke mate ze de Banenafspraken als stimulerend ervaren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Bij de stelling 'De komst van de Participatiewet en de Banenafspraken heeft mij aan het denken gezet over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking' geeft 33% van de werkgevers aan het eens of zeer eens te zijn met de stelling (NG-19). Bij de interpretatie van deze uitkomst is voorzichtigheid geboden in verband met selectieve non-respons: werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking ervaren de Participatiewet en de Banenafspraken aanmerkelijk vaker als stimulerend dan werkgevers die dit niet doen.

Bij grote werkgevers ligt het percentage dat het eens is met de stelling substantieel hoger, namelijk op 55%. Grote bedrijven lijken dus een sterkere prikkel te ervaren om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking als gevolg van externe redenen, zoals de Banenafspraken. Mede als gevolg daarvan hebben grote werkgevers vaker de intentie om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, en realiseren ze hun intentie vaker (zie hoofdstuk 9).



In hoeverre zijn werkgevers die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking op de hoogte van de Banenafspraken en daar gevoelig voor? Uit de verdiepende interviews blijkt dat de meeste respondenten die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking op de hoogte van de Banenafspraken zijn, maar daar niet altijd gevoelig voor zijn. De werkgevers die niet gevoelig zijn, zijn principieel niet gevoelig. Hierop bestaan uitzonderingen: een geïnterviewde werkgever die namens de ingenieursbranche sprak, geeft aan dat deze werkgever als gevolg van de Quotumwet en de toenemende nadruk op SROI vanuit de overheid van plan is meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

We hebben aan deze groep werkgevers gevraagd of de intentie om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking wel zou ontstaan als er extra overheidsinstrumenten aangeboden zouden worden die momenteel niet beschikbaar zijn. De reacties op deze vraag geven een gemengd beeld. Sommige respondenten antwoorden dat extra overheidsinstrumenten hun intentie niet veranderen, bijvoorbeeld omdat men verwacht dat mensen met een arbeidsbeperking vanwege risico's of onvoorspelbaarheid niet bij hun organisatie kunnen werken. Anderen antwoorden dat als de financiële tegemoetkoming hoger zou zijn, de intentie wel zou ontstaan.

## 7. Empirische resultaten: welke inspanningen verrichten werkgevers?

### 7.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

Hoofdthema 2: welke inspanningen verrichten werkgevers om te onderzoeken of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?	
Wat doen/vinden werkgevers?	In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?
<p>a. <i>Enquêtevraag (NG-22)</i>: welk percentage werkgevers verricht géén inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?</p>	<p>b. <i>Enquêtevraag (NG-23)</i>: wat is de gemiddelde bekendheid van de diverse vormen van facilitering bij het bieden van werk aan mensen uit doelgroep (loonkostensubsidie, jobcoach, no-riskpolis, etc.)?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 57%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 45%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 41%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 43%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: geen aanmerkelijk verschil, m.u.v. loondispensatie, dit instrument is aanmerkelijk bekender geworden onder werkgevers; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
<p>c. <i>Enquêtevraag (NG-19)</i>: beschikken werkgevers over voldoende informatie om goed af te kunnen wegen of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?</p>	<p>d. <i>Enquêtevraag (NG-32)</i>: welk percentage van de werkgevers die geen gebruik maken van overheidsfacilitering heeft behoefte aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 47% (zeer) eens</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: vraag is niet gesteld bij de eerste meting; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 16%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 12%</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
<p>Kenmerkend citaat: “We praten er veel over en doen dit al anderhalf jaar, maar we worstelen heel erg met de uitvoering. Er is gesproken met veel bureaus, waaronder UWV. Maar bij ons werken enkel hoogopgeleiden en de Engelse taal is ook nog eens een vereiste. Dat werkt niet, maar we proberen er nog steeds uit te komen.” – Internationaal sportmerk</p>	

Tabel 6. Overzicht uitkomsten thema 2.

### 7.2 Verdieping van de resultaten

Bij de bespreking van de empirische resultaten behandelen we de methodologische aspecten in de tekst zoals gespecificeerd in paragraaf 6.2.

## 7.2.1 Inspanningen om plaatsing te onderzoeken

We hebben werkgevers gevraagd welke concrete inspanningen ze plegen om te onderzoeken of plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk is. Hierbij gaat het om inspanningen zoals het zoeken of creëren van geschikte werkplekken, het zoeken of organiseren van alternatieve wervingskanalen om personeel met een arbeidsbeperking te bereiken of het voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen uit de doelgroep. Het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, is ten opzichte van de eerste meting gedaald van 57 naar 45% (NG-22). Er is niet één specifieke inspanning die (veel) vaker genoemd wordt dan andere inspanningen; dit is redelijk gelijkmatig verdeeld. Het zoeken of creëren van geschikte werkplekken en het zoeken en organiseren van alternatieve wervingskanalen worden het vaakst genoemd. Bij kleine werkgevers en bij de commerciële dienstverlening ligt het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht hoger. Hoewel selectieve non-respons mogelijk van invloed is geweest op de exacte percentages, is het veelzeggend dat het aantal werkgevers dat geen inspanningen verricht daalt (er zijn namelijk geen redenen om aan te nemen dat de mate van selectieve non-respons in de tweede meting is toegenomen ten opzichte van de eerste meting).

In welke mate verrichten werkgevers die momenteel geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking inspanningen om plaatsing te onderzoeken of voor te bereiden? Op basis van de verdiepende interviews zien we drie categorieën antwoorden. Ten eerste hebben relatief veel respondenten (i.e. in vergelijking tot de enquête) een poging gedaan om plaatsing te onderzoeken. Hoewel dit antwoord, zoals hiervoor toegelicht, niet representatief is voor Nederland, geeft dit wel een indicatie dat de inspanningen van werkgevers zich niet beperken tot een groep 'insiders'.

Ten tweede hebben meerdere werkgevers geconcludeerd dat er niet veel werk is voor deze groep binnen hun organisatie en verrichten ze daardoor geen inspanningen (meer). Deze redenen lichten we verderop in dit hoofdstuk nader toe.

Ten derde zou een groep werkgevers erin meegaan als de overheid het faciliteert om inspanningen te verrichten, maar verrichten ze die niet actief uit zichzelf. Dit duidt erop dat er potentieel winst te behalen is wanneer overheden actief werkgevers benaderen en inspanningen faciliteren. We hebben hier tijdens de verdiepende interviews expliciet op doorggevraagd. Dan blijkt dat de potentiële winst kleiner is dan het antwoord op de voorgaande vraag doet vermoeden. Een meerderheid van de betreffende respondenten geeft namelijk aan niet door overheidsondersteuning overtuigd te worden om alsnog inspanningen te verrichten.

Kenmerkend citaat: *“Het gaat niet om ondersteuning [van de overheid] maar om de geschiktheid van de persoon. Het gaat om de mens erachter. Die moet veel kunnen en is eindverantwoordelijk aan boord voor de veiligheid van passagiers.”* – Binnenvaartschipper die niet te overtuigen is om inspanningen tot plaatsing te verrichten.

## 7.2.2 Bekendheid met dienstverlening van de overheid

De overheid biedt diverse instrumenten en diensten die werkgevers faciliteren bij het onderzoeken, voorbereiden en realiseren van plaatsingen. De mate waarin werkgevers bekend zijn met de verschillende vormen van dienstverlening van de overheid is relevant, omdat een vroegtijdige bekendheid werkgevers die nog in de onderzoeks- en voorbereidingsfase van een plaatsing zitten kan overtuigen om door te gaan met het verrichten van inspanningen. We hebben daarom werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep en werkgevers die dat niet doen gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met de instrumenten van de overheid (NG-23).

Uit de antwoorden op deze enquêtevraag blijkt dat de instrumenten loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskpolis en jobcoach de meest bekende instrumenten zijn (zie Tabel 7). De interne jobcoach is het minst bekend. Ten opzichte van de eerste meting zijn er geen grote verschuivingen, behalve bij het instrument loondispensatie: de bekendheid daarvan is ten opzichte van de eerste meting gestegen, van 31 naar 45%. De bekendheid met instrumenten is, in lijn met andere resultaten uit de enquête, bij grote werkgevers over de hele linie hoger dan bij middelgrote en kleine werkgevers.

Van welke van onderstaande voorzieningen is de werkgever op de hoogte?	2015		2017		Verschil in %	aanmerkelijk verschil?
	%	N	%	N		
Loonkostensubsidie	80%	715	75%	306	-5%	Nee
Loondispensatie	31%	279	45%	185	14%	Ja
Werkplekaanpassing	39%	346	41%	166	2%	Nee
Jobcoach c.q. externe begeleiding	44%	388	45%	183	2%	Nee
Interne jobcoach	14%	124	18%	73	4%	Nee
No-riskpolis	45%	401	47%	192	2%	Nee
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	33%	290	32%	129	-1%	Nee

Tabel 7. Bekendheid met voorzieningen (NG-23).

Tevens hebben we een algemene controlevraag gesteld om te verifiëren in hoeverre werkgevers over voldoende informatie beschikken om een geïnformeerde afweging te maken in hoeverre ze bereid zijn om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep. Dit betreft de volgende stelling: 'Ik beschik over voldoende informatie om een goede afweging te kunnen maken over het wel of niet inzetten van mensen met een arbeidsbeperking in ons bedrijf' (NG-19). 47% van de werkgevers is het eens of zeer eens met deze stelling, waarbij geldt dat aanmerkelijk meer werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep het eens zijn met de stelling. Dat maakt ons voorzichtig met het trekken van een harde conclusie over dit onderwerp. Wel geeft het resultaat bij deze enquêtevraag een indicatie dat werkgevers over het algemeen een redelijk geïnformeerde keuze maken over het al dan niet bieden van werk aan mensen uit de doelgroep.

## 7.2.3 Invloed van overheidsmaatregelen op mate van inspanningen van werkgevers

Een belangrijke vraag voor overheden is of overheidsmaatregelen de mate van inspanningen van werkgevers om te komen tot plaatsingen beïnvloeden. In het vorige hoofdstuk zagen we dat de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak met name grotere werkgevers aanzet tot nadenken over dit onderwerp (zie paragraaf 6.3.2). Zijn er ook overheidsmaatregelen die niet alleen aanzetten tot nadenken maar ook tot actie?

Uit de enquête en de verdiepende interviews blijkt dat dit inderdaad het geval. Zo vormt opname van mensen in het Doelgroepenregister (i.e. het voorkomen van een quotumboete) voor 28% van de werkgevers een (zeer) belangrijke afweging (NG-19). Bij middelgrote en grote werkgevers ligt dit percentage substantieel hoger, respectievelijk op 36 en 56%.

We hebben in de enquête expliciet doorgevraagd naar de invloed van diverse overheidsinstrumenten op de beslissing om al dan niet werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-24). Hieruit blijkt dat het instrument no-riskpolis de beslissing het sterkst beïnvloedt: 68% van de werkgevers noemt de invloed van dit instrument 'sterk' of 'zeer sterk'. Op enige afstand volgen loonkostensubsidie en loondispensatie (beide door zo'n 40% van de werkgevers benoemd als instrument dat de beslissing 'sterk' of 'zeer sterk' beïnvloedt). De invloed van de niet-financiële instrumenten is aanmerkelijk kleiner. Er is op dit punt geen sprake van grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

<i>In welke mate beïnvloeden de onderstaande maatregelen de intentie om met mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?</i>	<i>Niet</i>	<i>Nauwelijks</i>	<i>Enigszins</i>	<i>Sterk</i>	<i>Zeer sterk</i>	<i>N</i>
Loonkostensubsidie	14%	15%	32%	31%	8%	305
Loondispensatie	8%	11%	34%	35%	12%	185
Werkplekaanpassing	14%	23%	47%	13%	2%	166
Jobcoach c.q. externe begeleiding	10%	25%	33%	28%	3%	182
Interne jobcoach	15%	27%	33%	18%	6%	72
No-riskpolis	5%	8%	18%	41%	27%	191
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	11%	17%	32%	32%	9%	130
Banenafpraak c.q. opname in Doelgroepenregister	10%	28%	38%	23%	0%	105

**Tabel 8. Invloed van voorzieningen op intentie om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep (NG-24).**

Er is dus een relatie tussen de mate van inspanningen die werkgevers verrichten en maatregelen in het kader van de Participatiewet en de Banenafpraak. Resultaten uit de verdiepende interviews bevestigen deze conclusie: op de vraag wat de belangrijkste overwegingen zijn om functies aan te passen, antwoorden diverse respondenten zich ertoe verplicht te voelen, waarbij ze vaak de Banenafpraak expliciet noemen.

## 7.2.4 Redenen om geen inspanningen te verrichten

Ondanks de daling in het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om plaatsing van mensen uit de doelgroep te onderzoeken of voor te bereiden, verricht nog steeds een substantieel deel van de werkgevers geen inspanningen op dit punt. We hebben werkgevers gevraagd naar de redenen achter deze beslissing (NG-25). Onvoldoende vacatures en onvoldoende geschikte plekken blijken de belangrijkste redenen te zijn (genoemd door respectievelijk 23 en 43% van de respondenten; bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk). Onvoldoende ondersteuning van de overheid wordt relatief weinig als reden genoemd.

Tevens hebben we aan werkgevers die wel gebruik maken van ondersteuning van de overheid gevraagd of ze behoefte hebben aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen (NG-32). Een overgrote meerderheid van hen (88%) heeft hier geen behoefte aan. Bij grote werkgevers ligt dit percentage iets lager, maar het betreft nog steeds een ruime meerderheid (75%). Er is geen sprake van aanmerkelijke verschillen ten opzichte van de eerste meting.

## 8. Empirische resultaten: tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid?

### 8.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

<i>Hoofdthema 3: tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?</i>	
<i>Wat doen/vinden werkgevers?</i>	<i>In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?</i>
<p>a. <i>Enquêtevraag (NG-8):</i> welk percentage werkgevers plaatst op een nieuwe functie (ten opzichte van alternatieve opties van plaatsing op bestaande of gedeeltelijk aangepaste functies)?</p>	<p>b. <i>Enquêtevraag (NG-38):</i> welk percentage van de werkgevers heeft advies van de overheid (i.e. UWV, gemeenten, sw-bedrijven) gekregen over jobcarving en aanpassing van functies?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> 16%</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 17%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> 35%</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 35%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
<p>c. <i>Verdiepende vraag:</i> hoe kan het dat zoveel werkgevers mensen met een arbeidsbeperking op bestaande of gedeeltelijk aangepaste functies weten te plaatsen?</p>	<p>d. <i>Verdiepende vraag:</i> zijn werkgevers die geen gebruik maken van advies van de overheid over jobcarving en aanpassing van functies wel op de hoogte van de mogelijkheid hiertoe?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> dit kan als alleen de productiviteit van de persoon lager is maar hij/zij het werk verder, evt. met lichte organisatorische aanpassingen, gewoon kan uitvoeren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> er is sprake van een gemengd beeld: ongeveer de helft is wel op de hoogte en de helft niet. Dat men niet op de hoogte is, wil niet zeggen dat men er behoefte aan heeft.</li> </ul>
<p>e. <i>Enquêtevraag (NG-20):</i> welk percentage werkgevers is bereid om plaatsing van mensen met een psychische beperking mogelijk te maken?</p>	<p>f. <i>Verdiepende vraag:</i> is de bereidheid van werkgevers om mensen met een psychische beperking werk te bieden anders bij professionele achterwacht of bewezen methode van plaatsing?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> 13%</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 15%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> er is sprake van een gemengd beeld: ongeveer de helft geeft aan dat deze maatregelen hun bereidheid zouden veranderen en de helft niet. Bij nee-antwoorden geeft men aan dat het om zware, verantwoordelijke functies gaat.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons. N.B. de bereidheid bij lichamelijke beperking is 39%.</li> </ul>	
<p>Kenmerkend citaat over functieaanpassing: “We willen iemand in zijn kracht kunnen zetten. Het heeft geen zin hem dingen te laten doen waar hij geen zelfvertrouwen van krijgt en waar wij dubbel werk van krijgen of waardoor we extra tijd in begeleiding moeten investeren.” – Landelijke supermarktketen</p>	

Tabel 9. Overzicht uitkomsten thema 3.

## 8.2 Verdieping van de resultaten

Bij de bespreking van de empirische resultaten behandelen we de methodologische aspecten in de tekst zoals gespecificeerd in paragraaf 6.2.

### 8.2.1 Aanpassing van taken en werkprocessen

Nadat een werkgever geconcludeerd heeft dat plaatsing tot de mogelijkheden behoort, staat hij veelal voor de vraag of, en zo ja hoe, functies geschikt te maken zijn voor mensen uit de doelgroep. Omdat uit de resultaten van de eerste meting is gebleken dat (a) relatief weinig werkgevers nieuwe functies creëren en (b) veel werkgevers het moeilijk vinden om geschikte functies te vinden, wijden we een apart hoofdstuk aan dit vraagstuk. Uit de eerste meting is tevens gebleken dat werkgevers een lagere bereidheid hebben om aan mensen met een psychische beperking werk te bieden dan aan mensen met andere typen beperkingen. Daarom besteden we in dit hoofdstuk uitgebreid aandacht aan de vraag of, en zo ja onder welke voorwaarden, werkgevers bereid zijn om plaatsing van mensen met een psychische beperking mogelijk te maken.

De conclusie uit de eerste meting dat werkgevers relatief vaak op bestaande functies plaatsen c.q. weinig nieuwe functies creëren, blijft na het uitvoeren van de tweede meting overeind. Bij deze tweede meting hebben we een verdiepend onderscheid aangebracht tussen aanpassing van taken en aanpassing van werkprocessen c.q. organisatorische processen. Wat betreft aanpassing van taken hebben we in de enquête gevraagd naar de volgende drie mogelijkheden (NG-8):

- Bestaande functie (een functie die eerst door een reguliere medewerker werd vervuld).
- Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast (taken zijn aangepast omdat ze door mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd).
- Nieuwe functie of nieuwe werkzaamheden (een takenpakket dat eerder niet werd uitgevoerd binnen een bedrijf en is gecreëerd voor de werknemer(s) met een arbeidsbeperking).

Wat betreft aanpassing van werkprocessen hebben we in de enquête gevraagd naar de volgende randvoorwaarden (NG-14):

- Direct leidinggevenden hebben vaardigheden en bereidheid om de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te begeleiden.
- Directe collega's hebben vaardigheden en bereidheid om samen te werken met de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking.
- Organisatorische maatregelen om het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te faciliteren.

Uit de enquêteresultaten blijkt dat 50% van de werkgevers plaatst op een bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast en dat een minderheid van hen plaatst op een bestaande, niet aangepaste functie of op een nieuwe functie (genoemd door respectievelijk 34 en 17% van de werkgevers).



Overigens wordt in de quartaire sector<sup>8</sup> en bij grote werkgevers vaker het creëren van nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden genoemd (in beide gevallen door 28% van de respondenten), maar dit is nog steeds geen hoog percentage en in beide gevallen lager dan het percentage werkgevers dat op een bestaande of gedeeltelijk aangepaste functie plaatst. Bij de bestaande groep werkgevers die we opnieuw bevraagd hebben – i.e. relatief bereidwillige werkgevers – blijkt het percentage respondenten dat plaatsingen op een nieuwe functie of nieuwe werkzaamheden realiseert eveneens hoger, namelijk 45% (BG-8).

Hoe kunnen mensen met een arbeidsbeperking op bestaande functies passen? Eén van de kenmerken van een arbeidsbeperking is immers dat iemand niet volledig in staat is om regulier werk te doen? Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat het mogelijk is om op bestaande functies te plaatsen als alleen de productiviteit van de persoon lager is en de persoon de werkzaamheden verder gewoon kan uitvoeren. Opvallend aan de antwoorden is dat soms kleine organisatorische maatregelen voldoende zijn om (verdere) aanpassing van functies te voorkomen, bijvoorbeeld roosterwijzigingen gericht op meer structuur voor de medewerker(s) met een arbeidsbeperking. Wanneer er wel sprake is van aanpassing van functies, gaat het veelal om extra begeleiding, waarna iemand prima op de bestaande of licht aangepaste functie kan werken.

Gesprekken met vertegenwoordigers van brancheorganisaties lijken te suggereren dat er op brancheniveau verschil bestaat tussen de bereidheid van werkgevers om aanpassingen te verrichten en de soort aanpassingen waartoe ze bereid zijn. Zo geven vertegenwoordigers van Nederlandse hogescholen aan dat in deze branche werkgevers per definitie al gefocust zijn op de ontwikkeling en kansen van mensen, en dat ze hierdoor vaak bereid zijn om ook voor deze doelgroep een passende plek te vinden. Een vertegenwoordiger van de Nederlandse bankensector geeft aan dat veel banken aanpassingen proberen te realiseren die passen bij de taak- en functieverdeling binnen de branche.

Een andere vraag uit de verdiepende gesprekken is of werkgevers die geen werk bieden aan mensen uit de doelgroep moeite hebben gedaan om te onderzoeken of functieaanpassingen mogelijk zijn. Met andere woorden: kunnen werkgevers het veelgenoemde antwoord dat het moeilijk is om geschikte functies te vinden, onderbouwen met praktische bevindingen? De meeste werkgevers aan wie we dit vragen, hebben dit niet onderzocht. Ze noemen hier verschillende redenen voor. Sommige werkgevers zijn niet bereid tot aanpassing, wat onderzoek overbodig maakt. Andere zeggen bij voorbaat te weten dat aanpassing van functies niet mogelijk is. Dit geldt met name voor grote bedrijven die complex werk doen en alle eenvoudige werkzaamheden outsourcen.

Verder blijkt uit de enquêteresultaten dat de mate waarin werkgevers aangeven voorbereid te zijn op werken met mensen uit de doelgroep per aspect verschilt, bijvoorbeeld voorbereiding van de werkprocessen, voorbereiding van direct leidinggevenden en voorbereiding van de organisatiestructuur op werken met mensen uit de doelgroep. Ongeveer 40% van de werkgevers geeft aan dat de werkprocessen voorbereid zijn op werken met mensen uit de doelgroep.

---

<sup>8</sup> De quartaire sector betreft overheidsorganisaties, inclusief zorg en onderwijs.

Wat betreft de direct leidinggevenden geeft ruim 50% van de werkgevers aan dat deze voorbereid zijn op het werken met mensen uit de doelgroep. Aangaande de organisatiestructuur meldt ruim 20% van de werkgevers aan dat deze voorbereid is, en zegt de overige 30% dat er geen organisatorische maatregelen zijn genomen om het functioneren van de perso(n)en met een arbeidsbeperking te faciliteren. Deze uitkomst past bij de bevinding dat bedrijven niet te veel aanpassen qua functies of structuur van de organisatie en zich vooral richten op de aspecten die relatief veel impact hebben en relatief weinig structurele aanpassing kosten. Er zijn op dit punt geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Daarnaast blijkt uit de enquête dat 42% van de werkgevers, als er geen medewerker met een arbeidsbeperking aangenomen zou zijn, anders een medewerker zonder arbeidsbeperking aangenomen zou hebben (NG-9). Wat betreft sector en grootteklasse zijn dezelfde observaties als de observaties als bij vraag 8 (NG) van toepassing. Bij deze vraag bestaan evenmin aanmerkelijke verschillen ten opzichte van de eerste meting. Hoewel de resultaten bij beide vragen mogelijk beïnvloed zijn door selectieve non-respons, geven de resultaten een duidelijke indicatie van een onveranderde tendens onder werkgevers om op bestaande functies te plaatsen.

Aan welke aanpassingen kunnen we denken als het gaat om aanpassingen van werkprocessen? In gesprekken met brancheorganisaties zijn we uitgebreid op deze vraag ingegaan. Voorbeelden van toerusting van direct leidinggevenden betreft vooral grotere organisaties en gaat onder andere om ondersteuning door P&O-functionarissen bij de sollicitatieprocedure of het invullen van formulieren voor voorzieningen. Voorbeelden van toerusting van directe collega's betreffen vooral het voorbereiden van directe collega's op het werken met mensen uit de doelgroep, zodat die laatsten zich welkom voelen.

Voorbeelden van organisatorische maatregelen zijn zeer divers. Een brancheorganisatie waar men veel werkt met technisch, hoger opgeleid personeel, stelt dat werkgevers uit de branche bereid zijn om het minimum aantal uren per week naar beneden bij te stellen om werk voor mensen uit de doelgroep mogelijk te maken. Een brancheorganisatie uit de onderwijssector geeft aan dat men te maken heeft met overheidsnormen voor de verhouding onderwijspersoneel/niet-onderwijspersoneel en dat men creatieve oplossingen zoekt om binnen deze normen meer mensen uit de doelgroep te plaatsen.

## 8.2.2 Overheidsadvies bij jobcarving

Een relevante voorziening van de overheid gericht op ondersteuning van werkgevers bij het aanpassen van functies is gratis overheidsadvies bij jobcarving (van UWV, gemeenten of sw-bedrijven). Het percentage van werkgevers dat advies van de overheid heeft gekregen over werken met mensen met een arbeidsbeperking en aanpassing van functies, is gelijk gebleven (35%) (NG-38), zo blijkt uit de enquête. Door middel van enkele verdiepende vragen hebben we meer zicht gekregen op de bekendheid en functie van deze voorziening.

Een van de vragen tijdens de verdiepende gesprekken is hoe werkgevers bekend zijn geraakt met deze voorziening. De meeste werkgevers blijken op een indirecte manier in aanraking te zijn gekomen met overheidsadvies bij jobcarving, bijvoorbeeld omdat ze aanklopten bij gemeenten of UWV voor een ander product en hierop gewezen werden. We hebben geen respondenten getroffen die rechtstreeks overheidsadvies bij jobcarving hebben aangevraagd.

Een vervolgvraag is of werkgevers die functies aanpassen deze aanpassingen ook gedaan zouden hebben zonder overheidsadvies. De meeste respondenten die functies aanpassen, antwoorden bevestigend op deze vraag. Een deel vermeldt erbij dat het overheidsadvies bij jobcarving wel heeft bijgedragen aan het resultaat. Een enkele werkgever geeft aan dat het zonder overheidsadvies niet mogelijk zou zijn geweest.

Ten slotte is het van belang om te weten of werkgevers die geen gebruik maken van overheidsadvies bij jobcarving op de hoogte zijn van de mogelijkheid hiertoe. Uit de antwoorden blijkt het merendeel van hen op de hoogte. Van degenen die op de hoogte zijn, kiest een deel er bewust voor om geen gebruik te maken van deze voorziening. Wanneer we degenen die niet op de hoogte zijn vragen of ze gebruik zouden willen maken van deze voorziening, antwoorden ze in de meeste gevallen afwijzend.

### 8.2.3 Plaatsing van mensen met een psychische beperking

Wat betreft de bereidheid van werkgevers om mensen met een psychische beperking aan te nemen, is er bij deze tweede meting geen sprake van substantiële verschuivingen ten opzichte van de eerste meting (NG-20). Net als bij de eerste meting vertonen werkgevers een geringere bereidheid om werk te bieden bij mensen met een verstandelijke en psychische beperking, respectievelijk 18 en 15%, in vergelijking tot 39% bij mensen met een lichamelijke beperking. Bij werkgevers die op het moment van enquêteren al werk bieden aan mensen uit de doelgroep, bestaat een aanmerkelijk hogere bereidheid om mensen met een psychische beperking in dienst te nemen. Dit duidt op selectieve non-respons.

Aangezien de selectieve non-respons een oververtegenwoordiging van bereidwillige werkgevers betreft, kent het representatieve antwoord op deze vraag mogelijk een lagere percentuele bereidheid dan zojuist gerapporteerd. Echter, een ander onderzoeksresultaat duidt op een nuancering in tegengestelde richting. Als namelijk de bevinding uit de verdiepende interviews dat wanneer het brede begrip 'psychische beperking' vervangen wordt door concrete aandoeningen, verandert de attitude van werkgevers ten opzichte van het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep in positieve zin (zie het onderstaande kader). Hieruit volgt *niet* de aanbeveling om bij bemiddeling van mensen met een psychische beperking melding te maken van concrete aandoeningen – dit kan niet in verband met privacywetgeving – maar *wel* om bij bemiddeling zo duidelijk mogelijk aan de werkgever te communiceren welke werkzaamheden de kandidaat wel kan doen en welke als gevolg van de beperking verminderd of niet mogelijk zijn.

Wat verstaan werkgevers onder de term 'psychische beperking'? Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat ze de term niet goed kennen. De gegeven definities lijken verder sterk samen te hangen met stoornissen waar de werkgever het meest bekend mee is. Zo zeggen sommige werkgevers dat mensen met een psychische beperking minder stabiel zijn, benadrukken anderen gedragseffecten, zoals verminderde concentratie of langdurige vermoeidheid (bijvoorbeeld door een burn-out), denkt een derde groep werkgevers vooral aan stemmingswisselingen of psychoses en associëren sommige werkgevers psychische stoornissen vooral met autismespectrumstoornissen.

We hebben tevens de controlevraag gesteld of de bereidheid om werk te bieden bij mensen met een psychische beperking anders is dan bij mensen met andere typen beperkingen. Het merendeel van de werkgevers antwoordt bevestigend, in lijn met de uitkomsten van de enquête. Een overeenkomst in de antwoorden is dat veel werkgevers oog hebben voor de gevolgen van psychische stoornissen. Hierbij noemt men voorbeelden in de trant van voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en veiligheid. Daarnaast wordt bij bepaalde (sociale) beroepen aangegeven dat het überhaupt niet kan om een psychische beperking te hebben, omdat dit het werk direct beïnvloedt (bijvoorbeeld omgang met kinderen).

Wanneer we gericht vragen naar de bereidheid van een werkgever om iemand met een specifieke psychische aandoening aan te nemen, bijvoorbeeld iemand met een autismespectrumstoornis of een depressieve aandoening, dan blijkt ongeveer de helft van de werkgevers wel degelijk bereid om werk te bieden. Bij andere specifieke psychische aandoeningen blijft de initiële, gereserveerde houding van werkgevers onveranderd. Dit gebeurt met name bij aandoeningen die onbetrouwbaar gedrag of agressie veroorzaken (waarbij men niet benoemt welke aandoeningen dat zijn), en aandoeningen die leiden tot veiligheidsrisico's en/of onvoorspelbaarheid (i.e. in grote lijnen dezelfde antwoorden als hierboven aangegeven).

Kenmerkend citaat over psychische beperkingen: *“Ik denk aan iemand die zijn gevoelens/emoties niet zo goed de baas kan en daarom morgen anders kan reageren dan vandaag. Dat is moeilijk in te schatten door collega's waardoor er problemen kunnen ontstaan. Je kent elkaar binnen een bepaalde bandbreedte, dit is veel moeilijker bij deze mensen. Die bandbreedte is veel ruimer.”*

Werkgevers die aangeven niet bereid te zijn om (meer) werk te bieden aan mensen met een psychische beperking, hebben we tevens gevraagd of er redenen te bedenken zijn waardoor de bereidheid zou veranderen (NG-26). Een grote meerderheid (93%) van de respondenten ziet geen reden om alsnog mensen met een psychische beperking aan te nemen. Er zijn op dit punt geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Een minderheid van de respondenten kan wel een reden bedenken waarom men eventueel toch bereid is om werk te bieden aan mensen met een psychische beperking. Hun hebben we de vraag voorgelegd welke redenen dit zijn (NG-28). De twee meest genoemde redenen zijn: aanvullende financiële compensatie en aanvullende voorzieningen voor ziekteverzuim (beide genoemd door zo'n 50% van de respondenten; N.B. bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk). Het aantal respondenten is te klein om de uitsplitsingen per sector en grootteklasse te vergelijken.

De bevinding op grond van de enquête dat er weinig redenen te bedenken zijn waardoor de bereidheid van werkgevers om werk te bieden aan mensen met een psychische beperking verandert, blijkt op grond van de resultaten van de verdiepende interviews enigszins genuanceerd te kunnen worden. Wanneer we aan werkgevers die niet bereid zijn om werk te bieden aan mensen met een psychische beperking de mogelijkheid voorleggen dat deze mensen geplaatst kunnen worden (a) op basis van bewezen effectieve plaatsingsmethoden en (b) met beschikbaarheid van een professionele achterwacht, dan blijkt dat deze maatregelen de bereidheid bij een deel van de respondenten verhogen.

## 9. Empirische resultaten: hoe plannen en werven werkgevers?

### 9.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

<i>Hoofdthema 4: welke plannen hebben werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te werven en hoe ervaren ze de werving?</i>	
<i>Wat doen/vinden werkgevers?</i>	<i>In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?</i>
a. <i>Enquêtevraag (NG-21):</i> welk percentage werkgevers is niet van plan binnen nu en een half jaar werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?	b. <i>Enquêtevraag (NG-33):</i> welk percentage van de werkgevers maakt gebruik van ondersteuning van de overheid bij het werven en in dienst houden van personeel?
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> 47%</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 27%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> 17%</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 14%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> wel aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons. N.B. er is sprake van een aanmerkelijke stijging 'weet niet'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
c. <i>Enquêtevraag (NG-10):</i> wat zijn de top-3 wervingskanalen van werkgevers?	d. <i>Verdiepende vraag:</i> wat verstaan werkgevers onder een goede match?
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2015):</i> (1) sw-bedrijf, (2) informeel, (3) re-integratiebedrijf.</li> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> (1) sw-bedrijf, (2) UWV, (3) gemeenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> vier categorieën antwoorden: (1) motivatie van de persoon (meest genoemde factor), (2) of de organisatie er klaar voor is, (3) vakspecifieke vaardigheden van de persoon, (4) waardering en je thuis voelen bij de organisatie.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> geen aanmerkelijk verschil; selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	
e. <i>Enquêtevraag (BG-6):</i> welk percentage werkgevers met plannen om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep blijkt dit na twee jaar gerealiseerd te hebben?	f. <i>Enquêtevraag (BG-7):</i> wat zijn volgens werkgevers die hun plannen om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep realiseren de belangrijkste twee succesfactoren?
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 35%</li> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> dit betreft een vraag aan de bestaande groep werkgevers; er is mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Uitkomst (2017):</i> 55% noemt een goede match, 43% noemt nieuwe functies of werkzaamheden.</li> <li>● <i>Duiding/voorzichtigheid:</i> dienstverlening door overheid wordt niet vaak genoemd.</li> </ul>

Kenmerkend citaat over de match: “[Het gaat erom of] iemand zich in de groep thuis voelt en wordt opgenomen. Iemand moet gewaardeerd en opgenomen worden. Dat betekent moeite doen vanuit de organisatie. Maar het moet ook vanuit de medewerker zelf komen.” – Betaald voetbalorganisatie

Tabel 10. Overzicht uitkomsten thema 4.

## 9.2 Verdieping van de resultaten

Bij de bespreking van de empirische resultaten behandelen we de methodologische aspecten in de tekst zoals gespecificeerd in paragraaf 6.2.

### 9.2.1 Plannen en het realiseren daarvan

De fase van het plannen en werven verloopt tot op zekere hoogte parallel met de vorige fase, de bereidheid om aanpassingen te doen. Sommige werkgevers gaan eerst op zoek naar een geschikte (bestaande, aangepaste of nieuwe) functie en daarna pas over tot planning en werving. Andere werkgevers vatten juist eerst het plan op om mensen met een arbeidsbeperking te werven, en regelen daarna pas de betreffende randvoorwaarden, zoals het organiseren van een geschikte functie. Aangezien uit de enquête en verdiepende gesprekken is gebleken dat veel werkgevers zich eerst oriënteren of er geschikte functies zijn, voordat ze bereid zijn om een commitment aan te gaan, hebben we deze stap het eerste besproken (zie hoofdstuk 8). In dit hoofdstuk bespreken we de tweede stap, namelijk het aangaan en realiseren van dit commitment. Hierbij speelt de werving een belangrijke rol en is in veel gevallen een zeker uithoudingsvermogen van de werkgever vereist, omdat het realiseren van een match een complex proces is.

In de enquête hebben we het begrip commitment geoperationaliseerd door aan werkgevers concreet te vragen of ze binnen nu en een half jaar van plan zijn om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Uit de enquêteresultaten blijkt dat het percentage werkgevers dat *niet* van plan is om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, is gedaald van 47 naar 27%. Bij de groep kleine werkgevers ligt dat aantal op 51%. Er is een kleine verschuiving te zien bij *wel* van plan: 15 naar 19% (NG-21). Deze stijging beschouwen we als niet aanmerkelijk. Opvallend is dat het percentage ‘weet niet’ eveneens is gestegen, van 38 naar 54%. Bij kleine werkgevers en bij de commerciële dienstverlening ligt het percentage werkgevers dat plannen heeft om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden lager. Verder geldt dat aanmerkelijk meer werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep plannen hebben. Dat maakt dat we voorzichtig zijn met het trekken van een harde conclusie over dit onderwerp. Wel geeft het resultaat bij deze enquêtevraag een indicatie dat er geen sprake is van een sterke stijging van het aantal werkgevers met plannen om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep.

Wat betekent het wanneer werkgevers 'weet niet' antwoorden bij de vraag of ze plannen hebben om mensen uit de doelgroep werk te bieden? Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat dit meestal wil zeggen 'er niet mee bezig zijn'. Dit impliceert niet dat men het niet wil, maar ook niet dat men het wel wil. Zo geeft een werkgever bijvoorbeeld aan zich er nog niet in verdiept te hebben en pas na verdieping te weten of hij ervoor open staat. Verder hebben we gevraagd of er overheidsmaatregelen te bedenken zijn waardoor een werkgever mogelijk wel weet of hij zich wil committeren aan een plan. De meeste werkgevers beantwoorden deze vraag ontkennend. Overigens geldt dat werkgevers die geen plannen hebben, in sommige gevallen wel gevoelig zijn voor de Banenafpraak (zie hoofdstuk 6).

Aan de bestaande groep werkgevers die aan de eerste meting deel hebben genomen en die we bij de tweede meting opnieuw bevraagd hebben, hebben we gevraagd in hoeverre ze de plannen die ze twee jaar geleden al dan niet hadden gerealiseerd hebben (BG-6). Van de werkgevers die van plan waren om werkplekken voor mensen met een beperking te creëren, heeft 59% die niet gerealiseerd, 35% wel, en 6% heeft hier geen zicht op. Bij de primaire en secundaire sector ligt het slagingspercentage lager, bij de kleine bedrijven zelfs fors lager. Het feit dat kleine werkgevers in mindere mate plannen realiseren, duidt erop dat werkgevers in deze grootteklasse minder planmatig te werk gaan. Het feit dat een ruime meerderheid van de werkgevers aangeeft hun plannen niet gerealiseerd te hebben, vormt een indicatie dat hoewel er bij de bestaande groep een relatief bereidwillige groep werkgevers bevraagd is, dit niet geleid heeft tot sociaal wenselijke antwoorden.

<i>Heeft de werkgever (extra) werkplekken in de tussenliggende periode gerealiseerd, zo ja, hoeveel?</i>	<i>2 t/m 24 werkn.</i>	<i>25 t/m 249 werkn.</i>	<i>250 e.m. werkn.</i>	<i>N</i>
0 arbeidsplaatsen	83%	64%	32%	215
1-2 arbeidsplaatsen	13%	23%	19%	69
3-5 arbeidsplaatsen	1%	5%	16%	26
6-10 arbeidsplaatsen	0%	3%	8%	13
10-25 arbeidsplaatsen	0%	2%	6%	10
Meer dan 25 arbeidsplaatsen	0%	1%	6%	9
Weet ik niet	3%	3%	13%	23

**Tabel 11. Realisatie van intenties (BG-6).**

We hebben aan de groep bestaande werkgevers eveneens gevraagd of ze van plan zijn om binnen een half jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden (BG-11). Op het moment van de tweede meting heeft nog 25% van de bestaande groep werkgevers hier plannen voor. Bij kleine werkgevers ligt dit percentage wederom fors lager (8%). Hoewel het percentage hoger is dan bij de nieuwe groep, is het percentuele verschil klein.



Op grond van de resultaten over de plannen van werkgevers en de mate van realisatie daarvan, kunnen we derhalve voorzichtig concluderen dat ongeveer een vijfde van de werkgevers plannen heeft om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking en ongeveer een derde van hen deze plannen binnen twee jaar realiseert. Dit betekent dat er in de toekomst extra banen voor mensen uit de doelgroep gerealiseerd kunnen worden. De vraag is echter hoe deze inschatting zich verhoudt tot de inschatting dat werkgevers weinig bereid zijn om functies aan te passen. Naar verwachting zullen in de toekomst namelijk relatief steeds moeilijker plaatsbare mensen uit de doelgroep aan bod komen, voor wie in veel gevallen aanpassingen nodig zijn. Een cruciale succesfactor voor de Participatiewet en de Banenafpraak is dus welke intentie van werkgevers de komende jaren sterker blijkt te zijn: de intentie om te plaatsen of de intentie om weinig aanpassingen te doen? In de conclusies en aanbevelingen komen we op dit onderwerp terug.

## 9.2.2 Bepalende factoren bij het realiseren van plannen

Aan werkgevers die hun plannen om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep weten te realiseren, hebben we gevraagd wat in hun optiek de belangrijkste factoren zijn die aan de plaatsing hebben bijgedragen (BG-7). Bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De twee factoren die werkgevers het meest noemen, zijn de match (55%) en het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden (42%). De laatstgenoemde factor is interessant, omdat deze subgroep werkgevers met dit antwoord bevestigt dat aanpassingen cruciaal zijn voor het realiseren van plaatsingen. Bij grote bedrijven ligt het percentage werkgevers dat het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden noemt zelfs op 52%. Dienstverlening door de overheid wordt bij deze vraag relatief weinig genoemd (9% van de werkgevers).

In de verdiepende gesprekken hebben we, naast de bovengenoemde factoren, extra aandacht besteed aan de dienstverlening van de overheid bij het realiseren van plaatsingen, zoals jobcoaching en financiële ondersteuning, om te komen tot een goede match.

De meeste respondenten vinden de jobcoach belangrijk tot erg belangrijk bij het realiseren van een plaatsing; slechts een minderheid noemt dit aspect niet belangrijk. De jobcoach speelt niet alleen een rol bij het realiseren van een plaatsing, maar ook bij het bestendigen ervan (zie hoofdstuk 11).

Over financiële ondersteuning zijn de meningen verdeeld. Sommige respondenten noemen het (zeer) belangrijk ("anders lukt het niet onderaan de streep"), andere zeggen dat het anders ook wel had gekund. Het lijkt mede af te hangen van de marges in een sector.

Bij dit onderwerp worden UWV en het sw-bedrijf vaak genoemd en gemeenten minder vaak. Daarbij zijn de ervaringen met het sw-bedrijf positiever, vanwege het eenduidige aanbod en vanwege detachering, dat veel respondenten noemen als een belangrijk faciliterend instrument. Met name de flexibiliteit en (administratieve) eenvoud van detachering spelen hierbij een rol.

Verder hebben we in de verdiepende gesprekken gevraagd wat werkgevers verstaan onder een goede match. Werkgevers geven diverse definities die uiteenlopen van: 'niet anders dan een andere werknemer' (het ene uiterste), 'passen bij de functie/werkzaamheden', 'passen bij de organisatie', tot 'vooral motivatie en plezier in het werk' (het andere uiterste). De diversiteit aan uitkomsten onderstreept de bevinding.

## 9.2.3 Wervingskanalen

De belangrijkste bevinding wat betreft de wervingskanalen waar werkgevers gebruik van maken bij het realiseren van plaatsingen, is dat er, net als bij de eerste meting, niet één 'hoofdkanaal' blijkt te zijn (NG-10). Geen van de kanalen wordt namelijk door meer dan een kwart van de werkgevers genoemd. Relatief gezien noemen werkgevers het sw-bedrijf het meest (25%), gevolgd door gemeenten (22%) en UWV (24%), en het informele kanaal (21%). Uit de data valt op te maken dat werkgevers gemeenten en UWV vaker noemen dan in de eerste meting en re-integratiebureaus minder vaak. Deze verschillen beschouwen we als niet aanmerkelijk. Daarnaast valt op dat bij de quartaire sector en bij grote bedrijven sw-bedrijven relatief vaak genoemd worden als kanaal.

Via welk kanaal heeft de werkgever mensen met een arbeidsbeperking geworven?	2015		2017		Verschil in %	Aanmerkelijk verschil?
	%	N	%	N		
Via een vacature waar arbeidsbeperkten op gereageerd hebben	12%	33	13%	33	2%	Nee
Informele kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)	20%	58	21%	54	1%	Nee
Gemeente	15%	44	22%	56	7%	Nee
UWV	16%	46	24%	63	8%	Nee
Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)	25%	73	25%	64	0%	Nee
Uitzendbureau	4%	11	6%	15	2%	Nee
Re-integratiebureau	20%	57	16%	42	-4%	Nee
Onderwijsinstelling	9%	25	8%	20	-1%	Nee
De handicap is ontstaan toen de medewerker al in dienst was	20%	59	<sup>9</sup>	.	.	.
Anders namelijk	13%	38	13%	34	0%	Nee

Tabel 12. Gebruik van wervingskanalen (NG-10).

<sup>9</sup> WAO/WIA is uitgefilterd; dus deze categorie is in 2017 niet opgenomen.

Verder zet 22% van de werkgevers private partijen (bijvoorbeeld uitzendbureaus of re-integratiebureaus) in bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel (NG-34). Dit percentage is vrijwel hetzelfde als bij de eerste meting.

Om welke redenen kiezen werkgevers voor de overheid als wervingskanaal? Uit de verdiepende gesprekken blijkt dat wanneer werkgevers een servicegerichte overheid ervaren, dit voor hen reden is om voor de overheid als wervingskanaal te kiezen. Daar waar gebrek aan maatwerk van de overheid ervaren wordt, is dit reden om dat juist niet te doen. Twee respondenten noemen in dit verband samenwerking met het sw-bedrijf, omdat zij loonkostensubsidie/loondispensatie als niet toereikend ervaren en detachering wel. Eén werkgever noemt laagdrempeligheid van de lokale overheid als reden. Daarnaast wordt ervaring met en kennis van de doelgroep als belangrijke reden voor het werken met het sw-bedrijf aangegeven.

## 10. Empirische resultaten: hoe tevreden zijn werkgevers met plaatsingen?

### 10.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

Hoofdthema 5: hoe tevreden zijn werkgevers met gerealiseerde plaatsingen?	
Wat doen/vinden werkgevers?	In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?
<p>a. <i>Enquêtevraag (NG-1)</i>: welk percentage werkgevers biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking?</p>	<p>b. <i>Enquêtevraag (NG-30)</i>: welk percentage werkgevers is (zeer) tevreden met instrumenten (loonkostensubsidie, jobcoach, no-riskpolis, etc.)?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 32%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 29%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 70-80% (net als eerste meting).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: geen aanmerkelijk verschil; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: mogelijk selectieve non-respons; oordeel no-riskpolis aanmerkelijk gestegen, oordeel premiekorting aanmerkelijk gedaald.</li> </ul>
<p>c. <i>Enquêtevraag (NG-11)</i>: welk percentage werkgevers beoordeelt werken met mensen met een arbeidsbeperking als (zeer) positief?</p>	<p>d. <i>Enquêtevraag (NG-41)</i>: welk percentage werkgevers ervaart proces van dienstverlening (communicatie, snelheid, eenvoud) gemiddeld als (zeer) slecht?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 66%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 62%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2015)</i>: 7%</li> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: 17%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: geen aanmerkelijk verschil; selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: N te klein voor toets op relevantie; werkgevers m.n. kritisch op snelheid levering kandidaten; mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
<p>e. <i>Enquêtevraag (NG-14)</i>: welke randvoorwaarden voor inbedding binnen de organisatie beoordelen werkgevers als (zeer) sterk aanwezig?</p>	<p>f. <i>Verdiepende vraag</i>: hoe lang duurde het voordat de medewerker met een arbeidsbeperking werkfit was, en vindt de werkgever dit acceptabel?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: direct leidinggevende (49%), directe collega's (37%), organisatorisch (22%).</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: vraag is niet gesteld bij de eerste meting; selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: weinig respondenten bij wie dit lang duurde, omdat de helft van hen het niet accepteert dat iemand niet meteen werkfit is. De meeste genoemde termijnen liggen rond de 6 maanden. Werkgevers geven aan dit acceptabel te vinden, mits de persoon gemotiveerd is.</li> </ul>
<p>Kenmerkend citaat: "Als de overheid [de Banenafpraak] wil laten slagen moeten ze niet alleen de werkgevers aanspreken, maar ook de organisaties die mensen aanleveren. We gaan steeds meer toe naar flexibilisering van arbeid, dus uitzendbureaus en detachingsbureaus spelen een steeds belangrijkere rol." - Schadetaxatie</p>	

Tabel 13. Overzicht uitkomsten thema 5.

## 10.2 Verdieping van de resultaten

Bij de bespreking van de empirische resultaten behandelen we de methodologische aspecten in de tekst zoals gespecificeerd in paragraaf 6.2.

### 10.2.1 Mate waarin werkgevers werk bieden aan mensen uit de doelgroep

In dit hoofdstuk behandelen we de ervaringen van werkgevers die, na afronding van de stappen die we in de vorige hoofdstukken besproken hebben, werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij gaan we eerst in op de vraag welk percentage van de werkgevers dit betreft en wat de kenmerken van de dienstverbanden van mensen met een arbeidsbeperking zijn. Vervolgens bespreken we de tevredenheid van werkgevers van werken met mensen uit de doelgroep. Ook belichten we de overheidsinstrumenten waar werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep gebruik van maken en de mate waarin zij daar tevreden mee zijn. Hierbij gaan we expliciet in op het aantal contactpersonen waar werkgevers mee te maken hebben en op het proces van dienstverlening, waar werkgevers sterk belang aan hechten. Tot slot volgt het totaaloordeel van werkgevers over overheidsdienstverlening bij het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep.

Uit de tweede meting blijkt dat bij 29% van de werkgevers medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn (NG-1). Dit percentage is vergelijkbaar met de uitkomsten van de eerste meting. Het aantal bedrijven met mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt dus niet toe. Het percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst ligt hoger dan bijvoorbeeld naar voren komt uit de statistieken van UWV, wat duidt op selectieve non-respons. Zo blijkt uit UWV-statistieken dat 5,4% van de werkgevers een Wajonger in dienst heeft en 3,9% van de werkgevers een WGA'er<sup>10</sup>. Hoewel een optelling van het werkelijke totale percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst niet te maken is<sup>11</sup>, ligt dit percentage waarschijnlijk lager dan 29%.

Vanwege de geconstateerde selectieve non-respons trekken we geen conclusies over het percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Wel kunnen we met een redelijke mate van zekerheid afleiden dat het percentage werkgevers dat werkt met mensen uit de doelgroep niet sterk veranderd is. Deze bevinding wordt bevestigd door onderzoek van UWV<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2016.

<sup>11</sup> Hiervoor zijn ook gegevens van Wsw'ers, bijstandsgerechtigden en mensen uit de Participatiewet met loonkostensubsidie nodig en moet bovendien gecorrigeerd worden voor overlap (werkgevers die meerdere doelgroepen in dienst hebben).

<sup>12</sup> Wanneer we de resultaten uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2016 vergelijken met de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014, blijkt het percentage werkgevers dat werk biedt aan Wajongers gemuteerd te zijn van 4,9 naar 5,4% en het percentage werkgevers dat werk biedt aan WGA'ers van 3,8 naar 3,9%.

Zo'n 3% van de respondenten heeft bij de vraag of men werk biedt aan mensen uit de doelgroep 'weet niet' geantwoord. Een laag percentage dat erop duidt dat de vragenlijsten bij de meeste bedrijven bij de juiste persoon (i.e. de persoon met kennis van het onderwerp) terechtgekomen is. Het percentage werkgevers met medewerkers met een arbeidsbeperking ligt, in lijn met de uitkomsten van de eerste meting, lager bij kleinere werkgevers en hoger bij grotere werkgevers. Bij de commerciële dienstverlening ligt het percentage zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst hoger.

In aanvulling op de eerste meting hebben we bij deze tweede meting ook gevraagd of werkgevers medewerkers in dienst hebben die geen gebruik maken van loondispensatie, loonkostensubsidie of Wsw-dienstverband, maar wel van een andere voorziening van de overheid, zoals een werkplekaanpassing of een jobcoach (NG-2). Zo'n 8% van de werkgevers geeft aan dat dit het geval is. Dit percentage is een deelverzameling van de totale groep medewerkers met een arbeidsbeperking (zie de vorige vraag). Verder hebben we, eveneens in aanvulling op de eerste meting, werkgevers gevraagd wat de productiviteit is van de medewerkers met een arbeidsbeperking die in dienst zijn (NG-4). De meest genoemde categorie betreft medewerkers met 50-80% verdien capaciteit. Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Daarnaast hebben we gevraagd hoeveel uur extra per week werkgevers besteden aan aansturing, coördinatie en begeleiding ten opzichte van een medewerker zonder arbeidsbeperking (NG-5). Een derde van de respondenten besteedt geen extra tijd of minder dan 1 uur extra per week ten opzichte van een medewerker zonder arbeidsbeperking, bij 25% van hen is dit 1 tot 2 uur extra per week en 22% besteedt 2 uur of meer extra per week. Dit komt grosso modo overeen met de uitkomsten van de eerste meting. Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse. Aangezien de laatste twee vragen gericht zijn op de bereidwillige groep werkgevers, is selectieve non-respons een minder groot vraagstuk dan bij vragen aan de totale groep werkgevers.

In de verdiepende interviews hebben we werkgevers gevraagd hoe belangrijk het voor hen is dat mensen met een arbeidsbeperking werkfit zijn als ze in dienst treden. De meeste respondenten hebben geen scherp beeld bij het begrip werkfit, omdat het geen gangbaar woord is onder werkgevers. Hun tentatieve definities komen neer op 'het werk kunnen doen zoals dit bedoeld is'. Genoemde aspecten daarbij zijn: conditie, kracht, geduld en punctualiteit.

Bij weinig respondenten duurde het lang voordat de medewerker met een arbeidsbeperking werkfit was, omdat de helft van de respondenten het niet accepteert dat iemand niet meteen werkfit is. De meeste genoemde termijnen liggen rond de 6 maanden. De werkgevers geven aan dit acceptabel te vinden, mits de persoon gemotiveerd is.

Verder vinden de meeste respondenten dat reguliere werknemers sneller werkfit zijn. Het algemene beeld van mensen zonder arbeidsbeperking is 0 tot 3 maanden.

Kenmerkend citaat over werkfitheid: *“Het ligt eraan hoe we dan in het werk zitten, en in het seizoen. In het najaar of de winter zou het wel kunnen. Nu kan ik dat gedonder er niet bij hebben.”*

## 10.2.2 Mate van tevredenheid over werken met mensen met een arbeidsbeperking

Uit de eerste meting is gebleken dat werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking hier over het algemeen tevreden over zijn. De resultaten van de tweede meting bevestigen deze uitkomst: een meerderheid van de werkgevers (62%) is positief tot zeer positief over hun ervaringen met mensen met een arbeidsbeperking in het bedrijf, 31% van de respondenten antwoordt neutraal en slechts 3% is negatief of zeer negatief (NG-11). Er is geen aanmerkelijk verschil ten opzichte van de eerste meting en er zijn ook geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Net als bij de eerste meting betreffen veel toelichtingen op de open vraag wat werkgevers waarderen aan werken met mensen uit de doelgroep de inzet en motivatie van de medewerkers met een arbeidsbeperking (NG-12). Daarnaast worden loyaliteit en betrokkenheid als positieve kenmerken benoemd. De negatieve ervaringen betreffen met name de hoeveelheid (extra) tijd die de begeleiding kost.

Ook wanneer andere bijkomstigheden, zoals extra begeleiding en het aanvragen van voorzieningen, worden meegewogen, blijft het oordeel van werkgevers al met al overwegend neutraal tot positief (NG-17). 44% van de respondenten oordeelt dat het werken met mensen met een arbeidsbeperking per saldo positief uitvalt, 40% van de werkgevers is neutraal en 16% negatief. Bij kleine werkgevers is het percentage dat positief oordeelt relatief kleiner en het aantal werkgevers dat neutraal of negatief antwoordt relatief groter.

## 10.2.3 Gebruik van werkgeversdiensten en instrumenten

Uit de enquête blijkt dat 23% van de werkgevers gebruikmaakt of gebruik heeft gemaakt van ondersteuning vanuit de overheid (dat wil zeggen: gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel (NG-33). Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het leveren van advies over jobcarving of het aanleveren van kandidaten. Dit percentage is vrijwel hetzelfde als bij de eerste meting. Het percentage van de werkgevers dat geen gebruik maakt van ondersteuning van de overheid, is licht gestegen en het percentage van de werkgevers dat het niet weet, licht gedaald (van 23 naar 18%). Bij kleine werkgevers en bij de commerciële dienstverlening ligt het percentage werkgevers dat gebruikmaakt van werkgeversdienstverlening van de overheid lager. We trekken vanwege de selectieve non-respons geen conclusie over het exacte percentage werkgevers dat gebruikmaakt van dienstverlening van de overheid. Wel leiden we uit de enquête af dat het percentage werkgevers dat gebruikmaakt van dienstverlening van de overheid niet sterk veranderd is.

Naast de algemene vraag of werkgevers gebruik maken van overheidsdiensten bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel, hebben we gevraagd van welke specifieke instrumenten werkgevers gebruik maken (NG-29). Op het moment van de enquête betreft dit de no-riskpolis, loonkostensubsidie, loondispensatie en jobcoaching (elk van deze instrumenten wordt genoemd door plusminus 30% van de werkgevers). Grote werkgevers maken relatief vaker gebruik van instrumenten dan kleine werkgevers. De gebruikspercentages bij deze instrumenten liggen opvallend hoger dan het gebruikspercentage dat naar voren komt bij de algemene vraag naar het gebruik van overheidsdiensten. Een waarschijnlijke verklaring is dat werkgevers bij de algemene vraag niet meteen alle typen instrumenten paraat hebben die onder overheidsdiensten vallen en waar ze gebruik van maken, en derhalve vaker abusievelijk concluderen dat ze geen gebruik maken van overheidsdiensten.

Werkgevers die geen gebruik maken van dienstverlening van de overheid, hebben we tevens gevraagd naar de redenen daarvoor (NG-35). De meest genoemde reden is dat men er weinig toegevoegde waarde van verwacht (35% van de respondenten), terwijl 25% aangeeft niet te weten dat dit kon. Grote werkgevers geven relatief vaker aan geen toegevoegde waarde te verwachten van dienstverlening door de overheid (48% van de respondenten). We zijn voorzichtig met het trekken van conclusies in verband met selectieve non-respons. Organisaties die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geven ten opzichte van organisaties die dat niet doen aanmerkelijk minder vaak aan geen gebruik te maken van ondersteuning bij het aannemen en in dienst houden van personeel omdat ze niet wisten dat dit kon. En organisaties die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geven ten opzichte van organisaties die dat niet doen aanmerkelijk vaker aan geen gebruik te maken van ondersteuning bij het aannemen en in dienst houden van personeel, omdat ze daar in het verleden slechte ervaringen mee hebben.

#### **10.2.4 Tevredenheid met werkgeversdiensten en instrumenten**

Een belangrijk onderwerp in relatie tot de onderzoeksvragen betreft de tevredenheid van werkgevers met overheidsdienstverlening. We gaan hierbij eerst in op de overheidsdiensten bij het aannemen en in dienst houden van personeel en vervolgens op de specifieke instrumenten voor werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Wat het eerste aspect betreft, oordelen werkgevers over het algemeen neutraal tot positief, met uitzondering van de overheidsdienst aanleveren van kandidaten voor vacatures. Bij deze dienst is er bij 10 tot 20% van de respondenten sprake van een negatief oordeel, substantieel meer dan bij de andere voorzieningen. Er zijn te weinig respondenten om zinvolle uitspraken te doen over uitsplitsingen naar sector en grootteklasse. Aangezien de vragen over de tevredenheid over overheidsdiensten gericht zijn op werkgevers die daadwerkelijk gebruik maken van deze dienstverlening, is selectieve non-respons een minder groot vraagstuk dan bij vragen aan de totale groep werkgevers.

Bij het tweede aspect is er eveneens sprake van een relatief hoge mate van tevredenheid: bij vrijwel alle instrumenten zegt gemiddeld 70 tot 80% van de werkgevers 'tevreden' of 'zeer tevreden' te zijn met het instrument (NG-30). Alleen bij de jobcoach is er sprake van relatief meer ontevredenheid: bij dit instrument geeft 16% van de werkgevers aan 'ontevreden' of 'zeer ontevreden' te zijn. Het percentage respondenten dat geen mening heeft, is klein (minder dan 5%). Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.



Welk percentage werkgevers is tevreden of zeer tevreden met de onderstaande instrumenten?	2015		2017		Verschil in %	Aanmerkelijk verschil?
	%	N	%	N		
Loonkostensubsidie	75%	101	77%	59	2%	Nee
Loondispensatie	78%	79	75%	99	-3%	Nee
Werkplekaanpassing	67%	49	57%	68	-10%	Nee
Jobcoach c.q. externe begeleiding	69%	85	68%	83	-1%	Nee
Interne jobcoach	62%	28	69%	75	7%	Nee
No-riskpolis	73%	122	80%	76	7%	Nee
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	90%	70	90%	49	0%	Nee

**Tabel 14. Tevredenheid met instrumenten (NG-30).**

Ten opzichte van de eerste meting is een aanmerkelijk hoger percentage van de werkgevers zeer tevreden met het instrument no-riskpolis (van 5 naar 35%). Het percentage werkgevers dat tevreden is met het instrument premiekorting, is aanmerkelijk gedaald (van 83 naar 55%). Beide instrumenten zijn in de afgelopen twee jaar voorwerp geweest van beleid. De no-riskpolis is geüniformeerd (i.e. bij gemeenten en UWV onder dezelfde voorwaarden beschikbaar) en hetzelfde geldt voor de premiekorting, waarbij het gemiddelde bedrag dat per persoon met een arbeidsbeperking beschikbaar is grosso modo is gehalveerd. Deze beleidswijzigingen hebben derhalve geleid tot een veranderde tevredenheid van werkgevers.

### 10.2.5 Overheidsinstanties en contactpersonen waar werkgevers mee te maken hebben

In de enquête hebben we ook enkele vragen gesteld over de overheidsinstanties waar werkgevers mee te maken hebben en hun ervaringen daarmee. Bij de vraag met welke overheidsinstanties werkgevers te maken hebben, waren meerdere antwoorden mogelijk (NG-37). De meest genoemde overheidsinstanties betreffen de gemeente en de regionale UWV-vestiging (beide door 49% van de respondenten). Het sw-bedrijf en het regionale werkgeversservicepunt worden genoemd door respectievelijk 30 en 28% van de respondenten. Het percentage werkgevers dat het werkgeversservicepunt noemt, is toegenomen ten opzichte van de eerste meting: van 17 naar 28%. Deze stijging beschouwen we als niet aanmerkelijk. Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Wat betreft het aantal contactpersonen waar werkgevers mee te maken hebben, zijn de enquêteresultaten als volgt: 38% van de respondenten heeft te maken met één contactpersoon bij het regionale werkgeversservicepunt en 39% met meerdere contactpersonen binnen de regio (NG-42). Ten opzichte van de eerste meting is er sprake van een lichte stijging van het percentage werkgevers dat met één contactpersoon te maken heeft (van 32 naar 38%) en een lichte daling van het percentage werkgevers dat te maken heeft met meerdere contactpersonen in de regio (van 47 naar 39%). Beide wijzigingen beschouwen we als niet aanmerkelijk. Er zijn te weinig respondenten om zinvolle uitspraken te doen over uitsplitsingen naar sector en grootteklasse.

We hebben werkgevers tevens gevraagd naar hun voorkeur ten aanzien van het aantal contactpersonen en de positionering van de contactperso(o)n(en) (NG-43 en BG-19). Werkgevers werken bij voorkeur met één contactpersoon, waarbij de meesten (49%) graag met één persoon in de regio werkt, en een kleiner deel (31%) met één contactpersoon per gemeente. Slechts 18% van de werkgevers werkt bij voorkeur met contactpersonen van elk van de overheden afzonderlijk. Met andere woorden: werkgevers vinden het vooral belangrijk dat er sprake is van één contactpersoon, en minder van belang of dit op het niveau van de gemeente of van de regio is. Er zijn te weinig respondenten om zinvolle uitspraken te doen over uitsplitsingen naar sector en grootteklasse.

Daarnaast hebben we gevraagd of werkgevers ervaren dat overheden onderling hun diensten op elkaar afstemmen (NG-45). De meeste werkgevers blijken hier geen zicht op te hebben: 60% van de respondenten antwoordt 'weet niet'. Bij grote bedrijven, waar een relatief groter percentage van de werkgevers aangeeft zicht te hebben op de onderlinge afstemming van diensten, zegt 54% van de bedrijven te ervaren dat diensten van overheden niet op elkaar afgestemd zijn. Bij het trekken van conclusies ten aanzien van dit onderwerp is voorzichtigheid geboden, aangezien aanmerkelijk meer organisaties die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking aangeven hier zicht op te hebben dan organisaties die dit niet doen.

## 10.2.6 Tevredenheid met het proces van dienstverlening

Bij de eerste meting bleken werkgevers over het algemeen redelijk tevreden met werkgeversdiensten en instrumenten. Wel zijn ze kritischer over het proces van werkgeversdienstverlening (informatievoorziening, communicatie, snelheid en hoeveelheid en eenvoud administratieve handelingen). Bij de tweede meting komt dit opnieuw naar voren.

Ten eerste hebben we gevraagd welke aspecten van het proces van dienstverlening werkgevers het belangrijkste en het op een na belangrijkste vinden (NG-41). Het meest genoemde aspect van het proces van dienstverlening is de informatievoorziening (39%). De op één na belangrijkste factor die respondenten het meest noemen, betreft de communicatie over de levering van kandidaten (36%). Er zijn te weinig respondenten om zinvolle uitspraken te doen over uitsplitsingen naar sector en grootteklasse. Er is geen aanmerkelijk verschil ten opzichte van de eerste meting.

Ten tweede hebben we werkgevers gevraagd naar hun oordeel over elk van de aspecten van het proces van dienstverlening (NG-41). Hoewel de meerderheid neutraal tot positief oordeelt over het proces van dienstverlening, beoordeelt een substantiële minderheid alle aspecten van het proces van werkgeversdienstverlening als 'slecht' of 'zeer slecht', namelijk zo'n 10 tot 20% van de respondenten. De aspecten snelheid van levering van kandidaten en de hoeveelheid administratieve handelingen springen er in negatieve zin uit; zo'n 23% van de respondenten beoordeelt deze als 'slecht' of 'zeer slecht'. De percentages werkgevers met het oordeel 'slecht' of 'zeer slecht' zijn hoger dan bij de eerste meting, zij het niet aanmerkelijk. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor de derde meting. Er zijn te weinig respondenten om zinvolle uitspraken te doen over uitsplitsingen naar sector en grootteklasse.

Hoe verschilt het oordeel over het proces van dienstverlening in 2017 ten opzichte van 2015?	Zeer goed	Goed	Niet goed, niet slecht	Slecht	Zeer slecht	Weet niet	Niet van toepassing
Informatievoorziening over voorzieningen	-1%	7%	3%	13%	-2%	-2%	-17%
Snelheid van levering kandidaten	-1%	7%	-10%	14%	5%	-3%	-12%
Communicatie over levering kandidaten	-1%	6%	-11%	11%	-1%	-3%	-2%
Snelheid antwoord op adviesvragen	-1%	13%	-2%	9%	-2%	-3%	-14%
Communicatie over adviesvragen	-1%	6%	-1%	11%	-2%	0%	-13%
Eenvoud administratieve handelingen	-1%	9%	6%	-2%	3%	-2%	-15%
Hoeveelheid administratieve handelingen	-3%	10%	1%	5%	3%	-2%	-15%
Anders, namelijk	0%	4%	-6%	4%	0%	-1%	-1%

**Tabel 15. Verschil in oordeel over proces van dienstverlening 2017 ten opzichte van 2015 (NG-41).**

Ten slotte heeft een substantieel aantal respondenten (149 werkgevers in totaal) de moeite genomen om de open vraag uit de enquête over eventuele behoeften aan aanvullende voorzieningen te beantwoorden (NG-36). Betere informatievoorziening en minder bureaucratie (vereenvoudiging van aanvragen) worden relatief vaak genoemd; er worden relatief weinig inhoudelijke instrumenten of diensten aangedragen als aanvullende behoeften. Dit bevestigt de bevinding dat werkgevers met name kritisch zijn op het proces van dienstverlening en niet zozeer op de inhoudelijke aspecten ervan.

Uit de verdiepende gesprekken komen twee relevante aanvullingen op de enquêteresultaten naar voren, een positieve en een negatieve. De positieve aanvulling betreft de waardering van werkgevers voor dienstverlening van sw-bedrijven, vanwege het proces van dienstverlening dat sw-bedrijven bieden, maar ook vanwege de inhoud (met name detachering; zie ook hoofdstuk 9). Werkgevers noemen dit ook als er in de vraagstelling niet aan het sw-bedrijf gerefereerd wordt. De werkwijze van sw-bedrijven biedt aanknopingspunten voor verbeteringen in inhoud en proces van diensten van andere overheden.

De negatieve aanvulling betreft kritiek op de administratieve afhandeling van financiële instrumenten van de overheid, zoals loonkostensubsidie. Zo moeten werkgevers bij het instrument loonkostensubsidie ziekte en beter worden melden. Dit wordt ervaren als een zware last, vooral vanwege de boetes als het niet gebeurt. Sommige werkgevers geven als kritiekpunt dat het onzeker is of de loonkostensubsidie in de toekomst blijft (als beleid) en op dezelfde hoogte blijft (na het opnieuw meten van de loonwaarde). Een vertegenwoordiger van een brancheorganisatie geeft aan dat de regelgeving omtrent voorzieningen dermate ingewikkeld is dat de meeste werkgevers in de branche gebruik maken van gespecialiseerde partijen om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden.

Daarnaast hebben we in de verdiepende gesprekken specifiek dogevraagd naar de beelden van werkgevers bij de snelheid van communicatie van de overheid. Snelheid van communicatie blijken respondenten zeer belangrijk te vinden.

Over het algemeen ontvangt men graag binnen 2 werkdagen een reactie met een procesvoorstel en binnen 1 tot 2 weken een inhoudelijke reactie. Veel respondenten ervaren dat overheden in de praktijk niet aan deze communicatiesnelheden voldoen. In hoeverre dit belemmerend werkt, zijn de meningen verdeeld: sommige werkgevers vinden het vooral irritant, andere geven aan dat het daadwerkelijk een belemmering vormt voor plaatsing.

Kenmerkend citaat over de snelheid van communicatie: “[De snelheid van communicatie] wordt steeds belangrijker. Het is een maatschappelijke trend. De arbeidsmarkt is razendsnel geworden: je neemt iemand binnen een week aan. Dat geldt ook voor deze doelgroep: ze moeten precies op het goede moment beschikbaar zijn.”

## 10.2.7 Totaaloordeel van werkgevers

In aansluiting op een van de hoofdvragen van het onderzoek – ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015? – hebben we in de enquête twee vragen opgenomen die betrekking hebben op het totaaloordeel van werkgevers over overheidsdienstverlening.

Op de vraag hoe werkgevers alles bij elkaar genomen de dienstverlening van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van het aannemen en/of in dienst houden van personeel beoordelen (NG-46), worden zeer diverse antwoorden gegeven. De strekking ervan bevestigt de eerdere conclusie dat werkgevers over het algemeen positief zijn over individuele voorzieningen (bijvoorbeeld een advies, jobcoach of financieel instrument) en over het algemeen negatief over het proces van dienstverlening.

Op de vraag in hoeverre werkgevers sinds invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 een verandering in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening door de overheid ervaren (NG-47), antwoordt 89% van de werkgevers geen verandering in dienstverlening te zien. Verder ervaart 8% van hen een verbetering in de dienstverlening en 4% een verslechtering. Van de grote bedrijven, die over het algemeen meer ervaring hebben met werkgeversdienstverlening, antwoordt 20% te ervaren dat de dienstverlening ‘een beetje beter’ is geworden.

Organisaties die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geven opmerkelijk vaker aan dat de dienstverlening door de overheid beter is geworden dan organisaties die dat niet doen. En organisaties die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geven aanmerkelijk vaker aan dat ze geen verandering merken. Er is derhalve sprake van selectieve non-respons. Rekening houdend met het feit dat relatief bereidwillige werkgevers over het algemeen geneigd zijn om relatief positief te oordelen over voorzieningen en gelet op het feit dat relatief weinig werkgevers een verandering in de kwaliteit van dienstverlening ervaren, is onze inschatting dat de impact van selectieve non-respons op het totaaloordeel van werkgevers relatief klein is. We concluderen derhalve dat er weinig reden is om aan te nemen dat in de twee jaar tussen de eerste en de tweede meting het totale oordeel van werkgevers over de kwaliteit van dienstverlening sterk veranderd is. Deze conclusie is in lijn met de andere bevindingen uit dit hoofdstuk.

## 11. Empirische resultaten: hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen?

### 11.1 Overzicht van de belangrijkste resultaten

Hoofdthema 6: hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen?	
Wat doen/vinden werkgevers?	In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?
<p>a. <i>Enquêtevraag (BG-1)</i>: welk deel van de mensen met een arbeidsbeperking is volgens werkgevers na twee jaar nog in dienst?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: bij 51% allemaal nog in dienst.</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: dit betreft een vraag aan de bestaande groep werkgevers; er is mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>	<p>b. <i>Enquêtevraag (BG-4)</i>: wat zijn volgens werkgevers de twee belangrijkste factoren die bijdragen aan de duurzaamheid van een plaatsing?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: kwaliteit van de personen met een arbeidsbeperking en een goede match.</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: dit betreft een vraag aan de bestaande groep werkgevers; er is mogelijk selectieve non-respons.</li> </ul>
<p>c. <i>Enquêtevraag (NG-6)</i>: wat is de meest genoemde contractvorm die werkgevers bieden aan mensen uit de doelgroep?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: vast contract (53% van de werkgevers), net als bij eerste meting.</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	<p>d. <i>Verdiepende vraag</i>: zijn er volgens werkgevers overheidsdiensten die van invloed zijn op duurzame plaatsingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: gevarieerd beeld, waarbij de meerderheid bevestigend antwoordt. Genoemde elementen zijn: detachering, flexibele urencontracten, loonkostensubsidie, jobcoach. (De jobcoach wordt ook op andere plekken genoemd.)</li> </ul>
<p>e. <i>Enquêtevraag (NG-15)</i>: welke specifieke ondersteunende maatregelen nemen werkgevers om langdurige plaatsing van personen uit de doelgroep te bevorderen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: ondersteuning persoon (24%), directe collega's (18%), leidinggevende (13%).</li> <li>• <i>Duiding/voorzichtigheid</i>: vraag is niet gesteld bij de eerste meting; selectieve non-respons minder van toepassing.</li> </ul>	<p>f. <i>Verdiepende vraag</i>: is er volgens werkgevers sprake van een drempel effect bij duurzame plaatsingen, zo ja, vanaf welk moment?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uitkomst (2017)</i>: er is sprake van een gemengd beeld. De meeste respondenten herkennen een drempel effect, en noemen de proeftijd van een jaar als voorbeeld.</li> </ul>
<p>Kenmerkend citaat: "Zonder overheidsdiensten was de plaatsing niet duurzaam geweest. De jobcoach hielp hem om te gaan met zwaar autisme. Anders was goed functioneren niet gelukt." - mkb'er in de scheepbouw</p>	

Tabel 16. Overzicht uitkomsten thema 6.

## 11.2 Verdieping van de resultaten

Bij de bespreking van de empirische resultaten behandelen we de methodologische aspecten in de tekst zoals gespecificeerd in paragraaf 6.2.

### 11.2.1 Duurzaamheid van plaatsingen

Met het oog op de doelstelling van de Participatiewet en de Banenafpraak is het van belang dat mensen uit de doelgroep die werk hebben gevonden bij werkgevers duurzaam aan de slag blijven. We hebben in de enquête en in de verdiepende interviews aandacht besteed aan dit onderwerp. In deze verdiepende paragraaf bespreken we de enquêteresultaten die betrekking hebben op de mate van duurzaamheid van plaatsingen, gemeten in termen van typen contracten die werkgevers bieden aan mensen uit de doelgroep en in termen van lengte van dienstverbanden. In de volgende paragrafen gaan we in op de factoren die de duurzaamheid van plaatsingen beïnvloeden.

Wat betreft de enquêtevraag over de contractvormen die werkgevers bieden aan mensen uit de doelgroep waren meerdere antwoorden mogelijk (NG-6). De meeste werkgevers bieden een vast contract (53% van de respondenten). Dit is in lijn met de uitkomsten van de eerste meting. Op enige afstand volgt het tijdelijk contract (28% van de respondenten). De overige contractsoorten (jaarcontract, tweejaarcontract, uitzendcontract, contract via sw-bedrijf) worden relatief weinig (minder dan 20%) genoemd.

<i>Soorten dienstverbanden van werknemers met een arbeidsbeperking, per sector</i>	<i>Primaire en secundaire sector</i>	<i>Commerciële dienstverlening</i>	<i>Niet-commerciële dienstverlening</i>	<i>N</i>
Tijdelijk contract korter dan een jaar	21%	37%	28%	116
Jaarcontract	16%	23%	39%	113
Tweejaarcontract	2%	0%	6%	13
Vast contract	64%	52%	57%	240
Contract via sw-bedrijf	24%	16%	36%	111
Contract via uitzendbureau/payrollbedrijf	12%	12%	8%	44
Anders	5%	4%	9%	27

**Tabel 17. Soorten dienstverbanden van werknemers met een arbeidsbeperking, per sector (NG-6).**

Opvallend is dat in de primaire en secundaire sector relatief vaker vaste contracten worden genoemd (64% van de respondenten). In de primaire en secundaire sector zijn weliswaar minder vaak medewerkers met een arbeidsbeperking aan de slag, maar als ze aan de slag zijn, is dit blijkbaar duurzamer. Bij de medewerkers met een tijdelijk dienstverband is een meerderheid van de ondervraagde werkgevers (56%) van plan om de meerderheid of alle medewerkers langer werk te bieden (NG-7). Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

Hanteren werkgevers een andere contractduur bij mensen met een arbeidsbeperking dan bij mensen zonder arbeidsbeperking? Uit de verdiepende interviews blijkt dit over het algemeen niet het geval, maar bijvoorbeeld wel als het sw-medewerkers betreft of als er sprake is van een proefplaatsing. Enkele werkgevers houden een andere contractduur aan om een reden die losstaat van de voorzieningen. Bijvoorbeeld omdat de groep medewerkers met een arbeidsbeperking een groter risico voor de werkgever met zich meebrengt. Eén werkgever noemt als doel dat medewerkers met een arbeidsbeperking ervaring opdoen bij de eigen organisatie en vervolgens elders aan de slag gaan.

Verder hebben we aan de bestaande groep werkgevers die we bij de tweede meting opnieuw bevraagd hebben, de vraag voorgelegd in hoeverre de medewerkers met een arbeidsbeperking die bij de eerste meting werkzaam was bij de werkgever, bij de tweede meting nog steeds in dienst is (BG-1). Bij 51% van de werkgevers werkt de hele groep mensen met een beperking die bij de eerste meting werkzaam was er nog steeds, bij 32% betreft dit het merendeel. Aangezien er bij de bestaande groep sprake is van een relatief bereidwillige groep werkgevers, zijn de antwoorden bij deze vraag minder representatief dan bij de eerdergenoemde vragen aan de nieuwe groep (NG-6 en NG-7) over de contractvormen die werkgevers bieden. Desondanks vormt dit resultaat een extra indicatie dat de contractvormen en contractduur die werkgevers bieden aan mensen met een arbeidsbeperking weinig afwijkt van de contractvormen en contractduur die zij mensen zonder arbeidsbeperking bieden.

Eén vraag tijdens de verdiepende gesprekken heeft betrekking op de duurzaamheid van plaatsingen en betreft een mogelijk drempel-effect: een moment in de tijd waarna plaatsingen daadwerkelijk duurzaam blijken te zijn. Uit de antwoorden blijkt dat sommige respondenten dit herkennen en andere niet.

Respondenten die het drempel-effect herkennen, noemen als voorbeeld de proeftijd van een jaar die ook voor medewerkers zonder een arbeidsbeperking een belangrijk ijkpunt vormt. Sommige werkgevers schatten het drempel-effect hoger of lager in. Zo zegt een van de respondenten dat er een jaar tot anderhalf jaar nodig is voordat duidelijk is of er sprake is van een duurzame plaatsing. Enerzijds vanwege het inwerken en de begeleiding daarbij, anderzijds om te kijken of een werknemer flexibel genoeg is om door het jaar heen verschillende werkzaamheden uit te voeren. Een andere werkgever merkt op dat het zelfs na een jaar nog kan veranderen, omdat bij zwaar productiewerk het altijd de vraag is hoe lang iemand het volhoudt.

Al met al bevestigen de uitkomsten van de verdiepende interviews de hypothese dat een substantieel deel van de werkgevers die meedoen aan de enquête al vóór 2015 met mensen met een arbeidsbeperking werkten.

Kenmerkend citaat over een drempel-effect bij duurzame plaatsingen: *“Ik denk wel dat dit [i.e. het drempel-effect] er is. De reden dat we deze persoon [met een arbeidsbeperking] een tweede jaarcontract aanboden, was omdat deze persoon opstartproblemen had. Daarna waren we er zeker over en kon er ook een vaste aanstelling komen.”*

## 11.2.2 Factoren die bijdragen aan duurzame plaatsingen

Aan de bestaande groep werkgevers bij wie het merendeel van de medewerkers met een arbeidsbeperking na twee jaar nog steeds in dienst is, hebben we de vraag voorgelegd welke factoren hebben bijgedragen aan de duurzame plaatsing (BG-4). Bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De kwaliteit van de personen met een arbeidsbeperking en een goede match zijn de meest genoemde redenen (respectievelijk 55 en 47%); ondersteuning door de overheid wordt niet vaak genoemd. Er zijn geen opvallende uitkomsten wat betreft sector en grootteklasse. De groep bestaande werkgevers bij wie het merendeel van de medewerkers met een arbeidsbeperking na twee jaar *niet* meer werkzaam is, stelde dat zij de kwaliteit van de match als belangrijkste factor ervaren die de duurzaamheid van de plaatsing negatief beïnvloed heeft (BG-5). Bij deze vraag is evenmin sprake van opvallende uitkomsten wat betreft sector en grootteklasse.

Ten slotte hebben we werkgevers gevraagd of ze specifieke acties hebben ondernomen om een langdurige plaatsing van de personen met een arbeidsbeperking die ze in dienst hebben te bevorderen (NG-15). Bij deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De meerderheid van de werkgevers geeft aan hiervoor geen specifieke maatregelen te hebben genomen. De maatregelen die relatief gezien het meeste genoemd worden, betreffen het functioneren van de medewerker met een arbeidsbeperking (24% van de werkgevers), en de samenwerking tussen de medewerker met een arbeidsbeperking en de directe collega's (18% van de werkgevers). Aangezien deze laatstgenoemde vraag gericht is op de bereidwillige groep werkgevers, is selectieve non-respons een minder groot vraagstuk dan bij vragen aan de totale groep werkgevers. Er zijn geen grote verschillen wat betreft sector en grootteklasse.

In de verdiepende interviews hebben we doorgevraagd of werkgevers bij medewerkers met een arbeidsbeperking andere maatregelen nemen om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen dan bij medewerkers zonder arbeidsbeperking. Diverse maar niet alle respondenten nemen inderdaad andere maatregelen voor de groep mensen met een arbeidsbeperking. Genoemde elementen zijn: mentorschap, het halen van certificaten via het sw-bedrijf, andere vormen van supervisie, contact blijven onderhouden met de jobcoach en meer gesprekken voor iemand met een psychische beperking.

Daarnaast hebben we gevraagd of, en zo ja welke, overheidsvoorzieningen volgens werkgevers van invloed zijn op de duurzaamheid van plaatsingen. De antwoorden van respondenten bieden een zeer gevarieerd beeld, waarbij de meerderheid bevestigend antwoordt. Genoemde elementen zijn: flexibele urencontracten, loondispensatie, loonkostensubsidie, detachering en jobcoaching.

In het verlengde daarvan hebben we gevraagd of plaatsingen ook duurzaam zouden zijn zonder de inzet van overheidsvoorzieningen. Ook bij deze vraag ontstaat een gemengd beeld: ongeveer de helft van de respondenten vindt van wel en de andere helft vindt van niet. Degenen die overheidsmaatregelen nodig achten, noemen hiervoor financiële redenen of specifieke voorzieningen (zoals detachering of jobcoach). Het valt bij deze vraag opnieuw op dat detachering voor veel werkgevers een belangrijke voorwaarde is voor (duurzame) plaatsing.



## Bijlage 1: literatuurlijst

Borghouts, I. & Freese, C. (2016). Inclusief HRM: (hoe) past de Participatiewet in de organisatie en HR-strategie? *Tijdschrift voor HRM* 7: pp 1-20.

Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S. & Wilthagen, S. (2015). *Het werkt niet vanzelf: over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Tilburg: Celsus.

Emmerik, M.L. van, Huijs, J.J.J.M. & Blonk, R.W.B. (2015). *Succes en faalfactoren bij de implementatie van werkgeversarrangementen*. Den Haag: TNO.

Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M. & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.

Horsen, C. van., Mallee, L., Timmerman, J.P.H.K. & Wissink, C.E. (2013). *Meer werkplekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*. Amsterdam: Regioplan.

Inspectie SZW. (2015). *Werkgeversperspectief: verkennende studie*. Den Haag: Inspectie SZW.

Inspectie SZW (2016). *Werk aan de... uitvoering: programmarapportage*. Den Haag: Inspectie SZW.

Programmaraad. (2012). *Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV. Ontwikkelvarianten en afwegingen*. Den Haag: Programmaraad.

Raad voor Werk en Inkomen (RWI). (2009). *Kansrijker werken met Wajongers. Advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongers te verbeteren*. Den Haag: RWI.

UWV. (2017). *Duurzaamheid van banen binnen de Banenafpraak. Analyse op basis van het doelgroepregister en de polisadministratie*. Amsterdam: UWV.

Van Rossum, A. (2016). *Complying with the Participation Act in times of downsizing: a lost battle?* Tilburg: Tilburg University (ongepubliceerde masterthesis).

Wilkens, M. & Donker van Heel, P. (2011). *De vraag van werkgevers naar re-integratiedienstverlening*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

## Bijlage 2: vragenlijst enquête onder bestaande groep werkgevers

### Introductie

Fijn dat u deelneemt aan het onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Participatiewet en wat deze wet betekent voor u als werkgever.

Uw antwoorden helpen om overheidsdienstverlening aan werkgevers in Nederland te verbeteren. Het is geen probleem als u het antwoord op sommige vragen niet weet of als u geen werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking. In dat geval nodigen wij u graag uit de overige vragen wel te beantwoorden. De antwoorden worden zodanig gerapporteerd dat deze niet herleidbaar zijn tot uw organisatie.

De overheid biedt werkgevers ondersteuning bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk burgers aan het werk te helpen. Daarnaast zijn door werkgevers, werknemers en het kabinet afspraken gemaakt over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de Banenafpraak, en mocht deze niet gerealiseerd worden, de inwerkingtreding van de Quotumwet). De overheid ondersteunt dit met voorzieningen zoals loonkostensubsidie en no risk polis.

### A. Werknemers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf

3. Een vertegenwoordiger van uw organisatie heeft bij de eerste meting van dit onderzoek per [DATUM] aangegeven dat binnen uw bedrijf [AANTAL] perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken (in dienst of via detachering). Welk deel van deze personen is nog steeds werkzaam bij uw organisatie?
  - a. Deze personen werken allemaal nog bij uw organisatie
  - b. Het merendeel werkt nog bij uw organisatie
  - c. Het merendeel werkt niet meer bij uw organisatie
  - d. Deze personen werken geen van allen meer bij uw organisatie
  - e. Weet ik niet
4. Heeft/hebben de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking die nog steeds werkzaam zijn bij uw organisatie een contract voor onbepaalde tijd?
  - a. Allemaal
  - b. Het merendeel wel
  - c. Het merendeel niet
  - d. Geen van allen

5. Kunt u aangeven waarom de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking die nog steeds werkzaam zijn bij uw organisatie geen contract voor onbepaalde tijd hebben gekregen?
- Geen goede match tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en uw organisatie;
    - a. Wij geven aan deze doelgroep geen contracten voor onbepaalde tijd;
    - b. Wij geven aan deze doelgroep, net als aan reguliere medewerkers, geen contracten voor onbepaalde tijd;
    - c. Anders, namelijk .....
6. Wat betreft de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking die nog steeds bij u werken, wat zijn de twee belangrijkste factoren die hebben bijgedragen aan de duur van de plaatsing?
- De kwaliteit van de inzet van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking;
  - Goede match tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en uw organisatie;
  - Gunstige kosten-batenverhouding van werken met perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking ten opzichte van reguliere medewerkers;
  - Goede samenwerking tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en direct leidinggevende(n);
  - Goede samenwerking tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en directe collega's;
  - Goede (HR-)instrumenten om het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te faciliteren (bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden);
  - Goede ondersteuning door de overheid (aanleveren kandidaten en beschikbaarstelling voorzieningen);
  - Anders, namelijk: .....
7. Wat betreft de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking die niet meer bij u werken, wat zijn de twee belangrijkste knelpunten die de duurzaamheid van de plaatsing hebben bemoeilijkt?
- Geen goede match tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en uw organisatie;
  - Ongunstige kosten-batenverhouding van werken met perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking ten opzichte van reguliere medewerkers;
  - Geen goede samenwerking tussen de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en direct leidinggevende(n);
  - Geen goede samenwerking tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en directe collega's;
  - Onvoldoende (HR-)instrumenten om het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te faciliteren;

- Onvoldoende ondersteuning van de overheid;
- Anders, namelijk: .....

## **B. Realisatie van plannen**

8. Een vertegenwoordiger van uw organisatie heeft bij de eerste meting van dit onderzoek per [DATUM] aangegeven dat uw organisatie van plan was (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Heeft u (extra) werkplekken in de tussenliggende periode gerealiseerd, zo ja, hoeveel?
- a. 0 arbeidsplaatsen
  - b. 1-2 arbeidsplaatsen
  - c. 3-5 arbeidsplaatsen
  - d. 6-10 arbeidsplaatsen
  - e. 10-25 arbeidsplaatsen
  - f. Meer dan 25 arbeidsplaatsen
  - g. Weet ik niet
9. U heeft aangegeven dat er in de tussenliggende periode (extra) werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd. Wat zijn de twee belangrijkste factoren waardoor dit is gelukt?
- Goede match tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en uw organisatie;
  - Goede dienstverlening door de overheid (aanleveren kandidaten en beschikbaarstelling voorzieningen);
  - We hebben directe collega's en direct leidinggevende(n) voorbereid op werken met mensen met een arbeidsbeperking;
  - We hebben functies of nieuwe werkzaamheden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking;
  - We hebben alternatieve wervingskanalen ingezet om personeel met een arbeidsbeperking te bereiken;
  - Anders, namelijk: .....
10. Is/zijn de medewerker(s) met een arbeidsbeperking geplaatst op een bestaande, aangepaste of nieuwe functie binnen uw bedrijf? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Bestaande functie (een functie die eerst door een reguliere medewerker werd vervuld);
  - Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast (taken zijn aangepast omdat deze door mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd);

- Nieuwe functie of nieuwe werkzaamheden (een takenpakket dat eerder niet werd uitgevoerd binnen uw bedrijf en is gecreëerd voor de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking);
  - Anders namelijk.....
  - Weet ik niet.
11. Als u geen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking in dienst zou hebben genomen (in loondienst, of via een uitzendbureau of andere constructie), zou u dan reguliere werknemer(s) in dienst hebben genomen?
- Ja
  - Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet
  - Nee
  - Anders namelijk.....
  - Weet ik niet
12. U heeft aangegeven dat er in de tussenliggende periode geen (extra) werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking zijn gerealiseerd. Wat zijn de twee belangrijkste factoren waardoor dit niet is gelukt?
- Verwachte administratieve lasten;
  - Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Moeilijk om geschikte functies te vinden;
  - Moeilijk om geschikte kandidaten te vinden;
  - Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Slechte ervaringen in het verleden;
  - Geen draagvlak in de organisatie;
  - Wij hebben voorlopig geen vacatures;
  - Wij denken dat er geen quotum komt;
  - Wij betalen de quotumboete als die er komt;
  - Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid;
  - We zijn er niet aan toe gekomen;

- Anders namelijk.....

## C. Nieuwe plannen

13. Heeft u plannen om binnen nu en een half jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?
- Ja
  - Nee
  - Weet ik niet
14. Welke inspanningen pleegt uw bedrijf om (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?
- Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking
  - Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken
  - Creëren van geschikte werkplekken
  - Voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking
  - Anders namelijk.....
  - Geen
  - Weet ik niet
15. In welke mate beïnvloeden de onderstaande maatregelen uw intentie om met mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?
- [Antwoordcategorieën: niet – nauwelijks – enigszins – sterk – zeer sterk.]
- Loonkostensubsidie
  - Loondispensatie
  - Werkplekaanpassing
  - Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
  - Interne jobcoach
  - No risk polis
  - Premiekorting (mobiliteitsbonus)
  - Banenafpraak c.q. opname in Doelgroepenregister
  - Detachering vanuit gemeente of sw-bedrijf

16. Waarom bent u *niet* van plan om binnen nu en een half jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden? U kunt hieronder de twee belangrijkste redenen aankruisen.
- Verwachte administratieve lasten;
  - Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Moeilijk om geschikte functies te vinden;
  - Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met mensen met arbeidsbeperking;
  - Slechte ervaringen in het verleden;
  - Geen draagvlak in de organisatie;
  - Wij hebben voorlopig geen vacatures;
  - Wij denken dat er geen quotum komt;
  - Wij betalen de quotumboete als die er komt;
  - Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid;
  - We hebben het afgelopen jaar al perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking in dienst genomen;
  - Anders namelijk.....

#### **D. Ondersteuning vanuit de overheid**

De onderstaande vragen gaan over de ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van mensen met *én zonder* arbeidsbeperking.

17. Krijgt uw bedrijf ondersteuning vanuit de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?
- Ja
  - Nee, maar in het verleden wel gehad
  - Nee, en ook niet in het verleden gehad
  - Weet niet
18. Waarom maakt u *geen* gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Ik wist niet dat dit kon
  - Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn

- Ik verwacht weinig toegevoegde waarde van ondersteuning door de overheid
- Ik heb slechte ervaringen met ondersteuning door de overheid
- Anders namelijk.....

19. Hieronder staat een opsomming van een aantal overheidsloketten die zich bezig houden met ondersteuning bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel.

Met welke van deze overheidsloketten heeft uw bedrijf te maken, of welk van deze overheidsloketten benaderen u over het vervullen van vacatures? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Gemeente
- Regionale UWV vestiging
- Sw-bedrijf
- Regionaal werkgeversservicepunt (WSP)
- Landelijk UWV werkgeversservicepunt
- Anders, namelijk.....
- Geen enkele
- Weet ik niet

20. Wat zijn uw voorkeuren ten aanzien van het contact met de overheid over het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Met één contactpersoon op landelijk niveau;
- Met één contactpersoon in de regio;
- Met één contactpersoon per gemeente;
- Met contactpersonen van elk van de overheden (UWV, gemeente, Wsw bedrijf) afzonderlijk;
- Geen voorkeur.

21. Kunt u dit toelichten?

[Open vraag]

22. Welke ondersteuning krijgt uw bedrijf van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Geschikte kandidaten voor vacatures aanleveren



- Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (*toelichting: advies bij bijvoorbeeld functieaanpassing en aanpassing van de organisatie en/of functies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking*)
  - Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)
  - Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking
  - Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (loonkostensubsidie, loondispensatie)
  - No risk polis
  - Detachering Wsw-medewerkers
  - Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen
  - Anders namelijk...
  - Weet ik niet
23. Hoe beoordeelt u de *kwaliteit* van de ondersteuning van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van het aannemen en/of in dienst houden van personeel waar u gebruik van heeft gemaakt in het afgelopen jaar?
- [Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht]
- Aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures
  - Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (*toelichting: advies bij bijvoorbeeld functieaanpassing en aanpassing van de organisatie en/of functies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking*)
  - Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)
  - Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking
  - Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (loonkostensubsidie, loondispensatie)
  - No risk polis
  - Detachering Wsw-medewerkers
  - Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen
  - Anders namelijk...

24. Wat vindt u de belangrijkste aspecten van het *proces* van dienstverlening vanuit de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel? U kunt maximaal twee aspecten aankruisen.

- Informatievoorziening over voorzieningen
- Snelheid van levering kandidaten
- Communicatie over levering kandidaten
- Snelheid antwoord op adviesvragen
- Communicatie over adviesvragen
- Eenvoud administratieve handelingen
- Hoeveelheid administratieve handelingen
- Anders namelijk.....
- Geen mening

25. Hoe beoordeelt u de volgende onderdelen van het *proces* van dienstverlening van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel? Als u met een bepaald aspect geen ervaring heeft, kruis dan niet van toepassing aan.

[Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht – weet niet – niet van toepassing.]

- Informatievoorziening over voorzieningen
- Snelheid van levering kandidaten
- Communicatie over levering kandidaten
- Snelheid antwoord op adviesvragen
- Communicatie over adviesvragen
- Eenvoud administratieve handelingen
- Hoeveelheid administratieve handelingen
- Anders namelijk.....
- Geen mening

26. Hoe beoordeelt u alles bij elkaar genomen de ondersteuning van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van het aannemen en/of in dienst houden van personeel (met en zonder arbeidsbeperking) waar u gebruik van heeft gemaakt in het afgelopen jaar?

[Open vraag]

De onderstaande vragen gaan over voorzieningen bij het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

27. Van welke voorzieningen maakt u gebruik of heeft u in verleden gebruik gemaakt om werknemer(s) met een arbeidsbeperking werk te kunnen bieden?

[Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: maak ik geen gebruik van – maak ik nu gebruik van – heb ik in verleden gebruik van gemaakt.]

- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Weet ik niet

28. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

[Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: zeer tevreden - tevreden - neutraal – ontevreden - zeer ontevreden - geen mening.]

- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)

## **E. Tot slot**

29. Wat is uw functie binnen het bedrijf?

- directeur en/of eigenaar
- locatiemanager
- (Hoofd) P&O
- Anders namelijk.....

30. Bent u geïnteresseerd om deel te nemen aan de slotbijeenkomst die naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek wordt georganiseerd?

- Ja
- Nee
- Nee, maar ik zou wel graag een schriftelijke terugkoppeling van het onderzoek willen ontvangen

31. Heeft u naar aanleiding van deze vragenlijst nog opmerkingen of suggesties, dan kunt u deze hieronder kwijt.

.....

**Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw deelname.**

## Bijlage 3: vragenlijst enquête onder nieuwe groep werkgevers

### Introductie

Fijn dat u deelneemt aan het onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de Participatiewet en wat deze wet betekent voor u als werkgever.

Uw antwoorden helpen om overheidsdienstverlening aan werkgevers in Nederland te verbeteren. Het is geen probleem als u het antwoord op sommige vragen niet weet of als u geen werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking. In dat geval nodigen wij u graag uit de overige vragen wel te beantwoorden. De antwoorden worden zodanig gerapporteerd dat deze niet herleidbaar zijn tot uw organisatie.

De overheid biedt werkgevers ondersteuning bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel. Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk burgers aan het werk te helpen. Daarnaast zijn door werkgevers, werknemers en het kabinet afspraken gemaakt over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de Banenafpraak, en mocht deze niet gerealiseerd worden, de inwerkingtreding van de Quotumwet). De overheid ondersteunt dit met voorzieningen zoals loonkostensubsidie en no risk polis.

### A. Werknemers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf

1. U biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking als u mensen met loondispensatie of loonkostensubsidie via gemeente of UWV aan het werk heeft of mensen uit de sociale werkvoorziening (Wsw) gedetacheerd of in begeleid werken aan het werk heeft (dus niet werk dat u heeft uitbesteed aan de sociale werkvoorziening).

Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking, werken er op dit moment voor uw bedrijf? Denk hierbij zowel aan personen die in loondienst zijn, of via een Wsw bedrijf, uitzendbureau/ payrollbedrijf of via andere constructie bij u werken.

- a. 1-2 mensen
  - b. 3-5 mensen
  - c. 6-10 mensen
  - d. 10-25 mensen
  - e. Meer dan 25 mensen
  - f. Binnen ons bedrijf werken geen personen met een arbeidsbeperking
  - g. Weet ik niet
2. Biedt u werk aan mensen *zonder* loondispensatie, loonkostensubsidie of Wsw-dienstverband maar *met* een andere voorziening van de overheid, zoals een werkplekaanpassing of een jobcoach? (Dit kan bijvoorbeeld een medewerker in een rolstoel zijn, die geen

loonkostensubsidie/loondispensatie nodig heeft, maar wel een werkplekaanpassing.) Zo ja, zou u kunnen aangeven hoeveel personen dit betreft?

- a. 1-2 mensen
- b. 3-5 mensen
- c. 6-10 mensen
- d. 10-25 mensen
- e. Meer dan 25 mensen
- f. Geen
- g. Weet ik niet

U heeft aangegeven dat in uw bedrijf op dit moment een of meerdere personen met een arbeidsbeperking werken. De volgende vragen gaan over de kenmerken van mensen met een arbeidsbeperking binnen uw bedrijf.

3. U heeft aangegeven dat binnen uw bedrijf [AANTAL] perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken. Via welke regeling is/zijn deze perso(o)n(en) of zijn deze personen uw bedrijf werkzaam? Wilt u hieronder aangeven hoeveel medewerkers per categorie bij uw bedrijf werkzaam zijn?
- ... medewerker(s) in de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten);
  - ... medewerker(s) met een Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening);
  - ... mensen die met loonkostensubsidie (via de gemeente) bij u werken;
  - ... medewerkers vanuit een andere regeling, namelijk WAO of WIA.
4. U heeft aangegeven dat binnen uw bedrijf [AANTAL] perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken. Wat is, gemiddeld genomen, de productiviteit van deze perso(o)n(en)?
- De medewerker(s) realiseert/realiseren de volledige productie van een reguliere medewerker met die functie;
  - De medewerker(s) realiseert/realiseren 80-100% van de productie van een reguliere medewerker met die functie;
  - De medewerker(s) realiseert/realiseren 50-80% van de productie van een reguliere medewerker met die functie;
  - De medewerker(s) realiseert/realiseren 0-50% van de productie van een reguliere medewerker met die functie.

Het vervolg van de vragen over mensen met een arbeidsbeperking zouden we u willen vragen om niet in te gaan op de mensen vanuit de WAO/WIA die u in dienst heeft, maar op mensen die met loonkostensubsidie (via de gemeente) bij u werken, mensen met een Wsw-achtergrond en mensen met een Wajong-achtergrond.

5. Hoeveel extra tijd investeert uw bedrijf gemiddeld voor een medewerker met een arbeidsbeperking voor aansturing, coördinatie en begeleiding *ten opzichte van een reguliere medewerker*? Om een zuivere vergelijking te maken vragen we u om een vergelijking te maken na de inwerkperiode.

[Keuzemogelijkheden: Geen extra tijd – minder dan 1 uur extra tijd per week – 1 tot 2 uur extra tijd per week – 2 tot 4 uur extra tijd per week – 4 tot 8 uur extra tijd per week – meer dan 8 extra tijd per week – weet ik niet.]

6. U heeft aangegeven dat binnen uw bedrijf [AANTAL] perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken. Welke soort(en) dienstverband(en) heeft/hebben de medewerker(s) met een arbeidsbeperking? Meerdere antwoorden mogelijk.

- tijdelijk contract korter dan een jaar
- jaarcontract
- 2-jaarcontract
- vast contract
- contract via Wsw bedrijf
- contract via uitzendbureau / payrollbedrijf
- anders namelijk.....
- weet ik niet

7. Welk deel van de perso(o)n(en) met een tijdelijk dienstverband bent u van plan om, na afloop van het huidige dienstverband, langer werk te bieden?

[Antwoordcategorieën: geen – de minderheid – de helft – de meerderheid – allemaal.]

8. Is/zijn de medewerker(s) met een arbeidsbeperking geplaatst op een bestaande, aangepaste of nieuwe functie binnen uw bedrijf? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Bestaande functie (een functie die eerst door een reguliere medewerker werd vervuld);
- Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast (taken zijn aangepast omdat de taak door mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd);
- Nieuwe functie of nieuwe werkzaamheden (een takenpakket dat eerder niet werd uitgevoerd binnen uw bedrijf en is gecreëerd voor de werknemer(s) met een arbeidsbeperking);
- Anders namelijk.....

- Weet ik niet.
9. Als u geen werknemer(s) met een arbeidsbeperking in dienst zou hebben genomen (in loondienst, of via een uitzendbureau of andere constructie), zou u dan reguliere werknemer(s) in dienst hebben genomen?
- Ja
  - Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet
  - Nee
  - Anders namelijk.....
  - Weet ik niet

## **B. Ervaring met arbeidsbeperkten op de werkvloer**

U heeft aangegeven dat in uw bedrijf op dit moment een of meerdere personen met een arbeidsbeperking werken. De volgende vragen gaan over uw ervaring met arbeidsbeperkten op de werkvloer.

10. Via welk kanaal heeft u mensen met een arbeidsbeperking voor uw bedrijf geworven? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Via een vacature
  - Informele kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)
  - Werkgeversservicepunt
  - Gemeente
  - UWV
  - Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)
  - Uitzendbureau
  - Re-integratiebureau
  - Onderwijsinstelling
  - Anders namelijk .....
  - Weet ik niet
11. Wat is in het algemeen uw ervaring met arbeidsbeperkten in uw bedrijf?
- Zeer positief
  - Positief
  - Neutraal



- Negatief
- Zeer negatief
- Geen mening
- Weet ik niet

12. Kunt u dit antwoord toelichten?

[open vraag]

13. Hoe beoordeelt u gemiddeld genomen de onderstaande aspecten van werken met medewerkers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf?

[Keuzemogelijkheden per deelonderwerp: zeer positief – positief – neutraal – negatief – zeer negatief – geen mening.]

- Werkinhoudelijke kennis en vaardigheden van medewerkers met een arbeidsbeperking
- Motivatie van medewerkers met een arbeidsbeperking
- Samenwerking van medewerkers met een arbeidsbeperking met direct leidinggevende
- Samenwerking van medewerkers met een arbeidsbeperking met directe collega's
- Ruimte voor toelichting: .....

14. In welke mate zijn de onderstaande randvoorwaarden voor langdurige plaatsing (> 1 jaar) van perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking in uw organisatie aanwezig?

[Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: niet – nauwelijks – enigszins – sterk – zeer sterk.]

- Direct leidinggevenden hebben vaardigheden en bereidheid om met de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te begeleiden;
- Directe collega's hebben vaardigheden en bereidheid om samen te werken met de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking;
- Organisatorische maatregelen om het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking te faciliteren.

15. Zijn er in uw organisatie specifieke maatregelen genomen om een *langdurige plaatsing* van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking (> 1 jaar) te bevorderen? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Maatregelen ter ondersteuning van direct leidinggevenden die met perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werken;
- Maatregelen die de samenwerking tussen de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en de directe collega's bevorderen;

- Maatregelen die het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking binnen uw organisatie bevorderen.
16. Wat zijn volgens u succes- en faalfactoren voor een langdurige plaatsing van een iemand met een arbeidsbeperking?
- Succesfactoren:.....
  - Faalfactoren:.....
17. Hoe valt de balans van werken met mensen met een arbeidsbeperking over het geheel genomen uit ten opzichte van werken met reguliere medewerkers?
- Per saldo positief;
  - Per saldo negatief;
  - Per saldo neutraal.

## **C. Participatiewet en Banenafpraak**

18. Kabinet en werkgevers hebben in het kader van de Participatiewet afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een ziekte of handicap. Dit heet de Banenafpraak/Quotumwet. Werkgevers moeten tot 2026 in totaal 100.000 banen realiseren voor mensen met een ziekte of handicap. De overheid doet dit voor nog eens 25.000 mensen met een ziekte of handicap.

Was u voor deze enquête op de hoogte van deze afspraak?

- Ik heb hier over gehoord en/of gelezen en weet wat dit voor mijn bedrijf betekent;
  - Ik heb hier over gehoord en/of gelezen maar weet nog niet wat dit voor mijn bedrijf betekent;
  - Nee, ik was hiervan niet op de hoogte.
19. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de Participatiewet, de Banenafpraak/Quotumwet en het Doelgroepenregister? (N.B. in het Doelgroepenregister worden perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking geregistreerd die meetellen voor de Banenafpraak.)
- [Keuzemogelijkheden voor elk van de stellingen: zeer mee eens – mee eens – neutraal – mee oneens – zeer mee oneens – geen mening]
- De komst van de Participatiewet en de Banenafpraak heeft mij aan het denken gezet over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.
  - Ik beschik over voldoende informatie om een goede afweging te kunnen maken over het wel of niet inzetten van mensen met een arbeidsbeperking in ons bedrijf.

- Als ik een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst neem, dan is opname van deze persoon in het Doelgroepenregister (voorkomen van quotum) een belangrijke afweging.
20. Bent u bereid mensen met een arbeidsbeperking bij uw bedrijf te laten werken? Indien uw bedrijf reeds werkt met mensen met een arbeidsbeperking: bent u bereid *meer* mensen met een arbeidsbeperking bij uw bedrijf te laten werken dan op dit moment het geval is?
- [Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: Ja – Nee, niet meer dan het huidige aantal – Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats – Weet ik niet]
- Mensen met een verstandelijke beperking;
  - Mensen met een psychische beperking;
  - Mensen met een lichamelijke beperking;
  - Mensen met een zintuiglijke beperking.
21. Heeft u plannen om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?
- Ja
  - Nee
  - Weet niet
22. Welke inspanningen pleegt uw bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?
- Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking;
  - Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken;
  - Doorlichten van werkzaamheden op zoek naar geschikte taken;
  - Voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking;
  - Anders namelijk.....
  - Geen van bovengenoemde inspanningen;
  - Weet ik niet.
23. De overheid biedt diverse financiële en niet-financiële voorzieningen om werknemer(s) met een arbeidsbeperking werk te kunnen bieden. Van welke van onderstaande voorzieningen bent u op de hoogte?
- Loonkostensubsidie

- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No risk polis (compenseert het risico op loondoorbetaling bij ziekte)
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)

24. In welke mate beïnvloeden de onderstaande maatregelen uw beslissing om te werken met mensen met een arbeidsbeperking?

[Antwoordcategorieën: niet – nauwelijks – enigszins – sterk – zeer sterk.]

- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Banenafpraak c.q. opname in Doelgroepenregister
- Detachering vanuit gemeente of sw-bedrijf

25. Waarom bent u *niet* van plan om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden? Graag de belangrijkste twee redenen aankruisen.

- Verwachte administratieve lasten
- Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking
- Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met mensen met arbeidsbeperking
- Moeilijk om geschikte functies te vinden
- Onvoldoende tijd voor aansturing, coördinatie en begeleiding om te werken met mensen met arbeidsbeperking
- Slechte ervaringen in het verleden
- Geen draagvlak in de organisatie
- Wij hebben voorlopig geen vacatures

- Wij denken dat er geen quotum komt
- Wij betalen de quotumboete als die er komt
- Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid
- Anders namelijk.....

De onderstaande vragen gaan over werken met mensen met een psychische beperking.

26. U heeft aangegeven dat u niet bereid bent om (meer) werk te bieden aan mensen met een psychische beperking. Is er iets te bedenken dat ervoor zorgt dat u *wel* bereid bent om (meer) mensen met een psychische beperking bij u te laten werken?
- Nee.
  - Ja.
27. U geeft aan dat er niet iets te bedenken is dat ervoor zorgt dat u *wel* bereid bent om (meer) mensen met een psychische beperking bij u te laten werken. Wat is de hoofdrede dat u geen mogelijkheden ziet om (meer) mensen met psychische beperkingen bij u te laten werken?
- Onvoldoende kennis van werken met mensen met psychische beperkingen
  - Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met mensen met psychische beperkingen
  - Moeilijk om geschikte functies te vinden voor mensen met psychische beperkingen
  - Onvoldoende tijd voor aansturing, coördinatie en begeleiding om te werken met mensen met psychische beperkingen
  - Slechte ervaringen in het verleden
  - Geen draagvlak in de organisatie
  - Wij hebben voorlopig geen vacatures
  - Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid
  - Onvoorspelbaarheid van werken met mensen met psychische beperkingen
  - Anders namelijk.....
28. U geeft aan dat er iets te bedenken is waardoor u *wel* bereid bent om (meer) mensen met een psychische beperking bij u te laten werken. Met welke voorzieningen bent u bereid om (meer) mensen met een psychische beperking bij u te laten werken?
- Inzicht in de aard en gevolgen van de beperking voor mijn organisatie;
  - Meer reguliere begeleiding op de werkplek;
  - Snelle aanwezigheid van specialistische begeleiding bij incidenten;

- Aanvullende financiële compensatie;
- Aanvullende voorzieningen voor ziekteverzuim;
- Anders namelijk.....

## **D. Ondersteuning bij werk bieden aan arbeidsgehandicapten**

29. Van welke voorzieningen maakt u gebruik of heeft u in verleden gebruik gemaakt om werknemer(s) met een arbeidsbeperking werk te kunnen bieden?

[Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: maak ik geen gebruik van – maak ik nu gebruik van – heb ik in verleden gebruik van gemaakt.]

- Interne jobcoach
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Werkplekaanpassing
- Weet ik niet

30. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

[Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: zeer tevreden - tevreden - neutraal – ontevreden - zeer ontevreden - geen mening.]

- Interne jobcoach
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Werkplekaanpassing

31. Wat vindt u van de tijdsinvestering die het uw bedrijf kost om voorzieningen aan te vragen (denk aan de administratieve verplichtingen) ten opzichte van de baten van een voorziening?

[Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: goed - redelijk – matig – slecht – geen mening]

- Interne jobcoach
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- No risk polis
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)
- Werkplekaanpassing

32. Heeft u behoefte aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning om medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk te stellen en te houden?

- Ja, namelijk.....
- Nee

## **E. Werkgeversdienstverlening**

De onderstaande vragen gaan over de ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van mensen met *én zonder* arbeidsbeperking.

33. Krijgt uw bedrijf ondersteuning vanuit de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Ja
- Nee, maar in het verleden wel gehad
- Nee, en ook niet in het verleden gehad
- Weet niet

34. Krijgt uw bedrijf ondersteuning van private partijen (bijvoorbeeld uitzendbureaus of re-integratiebureaus) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Ja
- Nee
- Weet niet
- Waarom maakt u *geen* gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Ik wist niet dat dit kon

- Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn
- Ik verwacht weinig toegevoegde waarde van ondersteuning door de overheid
- Ik heb slechte ervaringen met ondersteuning door de overheid
- Anders namelijk.....

35. Aan welke ondersteuning door de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel heeft u behoefte?

[open vraag]

36. Hieronder staat een opsomming van een aantal overheidsloketten die zich bezig houden met ondersteuning bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel.

Met welke van deze overheidsloketten heeft uw bedrijf te maken, of welk van deze overheidsloketten benaderen u over het vervullen van vacatures? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Gemeente
- Regionale UWV vestiging
- Sw-bedrijf
- Regionaal werkgeversservicepunt (WSP)
- Landelijk UWV werkgeversservicepunt
- Anders, namelijk.....
- Geen enkele
- Weet ik niet

37. Welke ondersteuning krijgt uw bedrijf van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Geschikte kandidaten voor vacatures aanleveren
- Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (*toelichting*: advies bij bijvoorbeeld functieaanpassing en aanpassing van de organisatie en/of functies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking)
- Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)
- Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking
- Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (loonkostensubsidie, loondispensatie)



- No risk polis
  - Detachering Wsw-medewerkers
  - Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen
  - Anders namelijk...
  - Weet ik niet
38. Hoe beoordeelt u de *kwaliteit* van de ondersteuning van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van het aannemen en/of in dienst houden van personeel waar u gebruik van heeft gemaakt in het afgelopen jaar?
- [Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht]
- Aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures
  - Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (toelichting: advies bij bijvoorbeeld jobcarving en aanpassing van de organisatie en/of functies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking)
  - Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)
  - Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking
  - Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (loonkostensubsidie, loondispensatie)
  - No risk polis
  - Detachering Wsw-medewerkers
  - Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen
  - Anders namelijk...
39. Wat vindt u de belangrijkste aspecten van het *proces* van dienstverlening de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel? U kunt maximaal twee aspecten aankruisen.
- Informatievoorziening over voorzieningen
  - Snelheid van levering kandidaten
  - Communicatie over levering kandidaten
  - Snelheid antwoord op adviesvragen
  - Communicatie over adviesvragen
  - Eenvoud administratieve handelingen

- Hoeveelheid administratieve handelingen
  - Anders namelijk.....
  - Geen mening
40. Hoe beoordeelt u de volgende onderdelen van het *proces* van dienstverlening van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel? Als u met een bepaald aspect geen ervaring heeft, kruis dan niet van toepassing aan.
- [Keuzemogelijkheden bij elk van de deelonderwerpen: zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht – weet niet – niet van toepassing.]
- Informatievoorziening over voorzieningen
  - Snelheid van levering kandidaten
  - Communicatie over levering kandidaten
  - Snelheid antwoord op adviesvragen
  - Communicatie over adviesvragen
  - Eenvoud administratieve handelingen
  - Hoeveelheid administratieve handelingen
  - Anders namelijk.....
  - Geen mening
41. Heeft uw bedrijf te maken met één contactpersoon vanuit de overheid voor vragen over het aannemen en/of in dienst houden van personeel?
- Ja, bij het regionaal werkgeversservicepunt
  - Ja, bij het landelijke werkgeversservicepunt
  - Nee, we hebben binnen de regio meerdere contactpersonen (bijvoorbeeld werkgeversservicepunt, UWV, gemeente, sw-bedrijf)
  - Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's
  - Anders, namelijk.....
  - Weet ik niet
42. Wat zijn uw voorkeuren ten aanzien van het contact met de overheid over het aannemen en/of in dienst houden van personeel?
- Met één contactpersoon op landelijk niveau;

- Met één contactpersoon in de regio;
- Met één contactpersoon per gemeente;
- Met contactpersonen van elk van de overheden (UWV, gemeente, WSW bedrijf) afzonderlijk;
- Geen voorkeur.

43. Kunt u dit antwoord toelichten?

[open vraag]

44. Heeft u de indruk dat binnen de regio gemeenten onderling en gemeenten en UWV hun diensten en voorzieningen voor werkgevers op elkaar hebben afgestemd?

- Ja
- Nee
- Weet niet
- Anders, namelijk.....

45. Hoe beoordeelt u alles bij elkaar genomen de dienstverlening van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van het aannemen en/of in dienst houden van personeel (met en zonder arbeidsbeperking) waar u gebruik van heeft gemaakt in het afgelopen jaar?

[Open vraag]

46. Ervaart u sinds invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 een verandering in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening door de overheid?

[Antwoordcategorieën: veel beter – enigszins beter – geen verandering – enigszins slechter – veel slechter.]

47. Indien u een verandering in de kwaliteit de werkgeversdienstverlening door de overheid heeft ervaren, kunt u daarvan voorbeelden noemen?

[Open vraag]

## **F. Tot slot**

Tot slot vragen we nog enkele achtergrondvragen.

48. Wat is uw functie binnen het bedrijf?

- directeur en/of eigenaar
- locatiemanager
- (Hoofd) P&O/HRM
- Anders namelijk.....

49. Bent u geïnteresseerd om deel te nemen aan de slotbijeenkomst die naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek wordt georganiseerd?

- Ja
- Nee
- Nee, maar ik zou wel graag een schriftelijke terugkoppeling van het onderzoek willen ontvangen

50. Heeft u naar aanleiding van deze vragenlijst nog opmerkingen of suggesties, dan kunt u deze hieronder kwijt.

.....

**Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw deelname.**

## Bijlage 4: verdieping verantwoording onderzoeksrapport

### Hoe de verzamelde informatie leidt tot beantwoording van de vraagstelling

#### *Waarborg representativiteit enquête*

Uit de onderzoeksvraag blijkt dat gevraagd wordt om een landelijk representatief beeld te vormen dat ook representatief is naar grootteklasse. Wanneer gevraagd wordt om een representatief beeld betekent dit dat de verkregen informatie een afspiegeling moet zijn van dat wat er landelijk voorkomt aan verscheidenheid van werkgevers. Van het totaal aantal werkgevers in het handelsregister heeft een relatief groot deel weinig of geen werknemers. De groep zelfstandigen zonder personeel wordt niet meegenomen, de groep met minder dan 25 werknemers wordt wel meegenomen maar in verhouding tot het aantal werknemers werkzaam in die groep.

Voor de steekproef onder de nieuwe groep werkgevers hebben wij gebruik gemaakt van het vestigingenregister van het Landelijk Informatie Systeem Arbeidsplaatsen (hierna LISA). Dit is een register met daarin alle vestigingen van bedrijven en instellingen (bedrijven en non-profitorganisaties) waar betaald werk wordt verricht. Uniek aan dit bestand is dat per vestiging de werkgelegenheid jaarlijks wordt geactualiseerd en gegevens op vestigingsniveau beschikbaar zijn. Hiermee is dit bestand uitermate geschikt voor gestratificeerd steekproefonderzoek.

Om te bepalen wanneer de steekproef een goede afspiegeling is van het landelijk beeld, en dus representatief, kijken we naar welke factoren van invloed zijn op dit landelijk beeld. De factoren die van invloed zijn, betreffen:

- aantal werkzame personen
- landelijke spreiding
- sector.

Omdat de enquête een steekproef betreft, is het mogelijk dat bij bestudering van deze factoren de verdeling van werkgevers in de steekproef afwijkt van de werkelijke. Wij hebben daarom wegen toegepast om de resultaten representatief te maken voor Nederland. Als bijvoorbeeld van alle grote industriële werkgevers in Nederland 20% in Noord-Brabant is gevestigd, hebben we de data dusdanig herwogen dat in de steekproef ook 20% van de grote werkgevers uit Noord-Brabant komen. Na toepassing van de wegen zijn de gegeven antwoorden van de werkgevers verspreid over grootteklasse, provincie en sector zoals dat ook in werkelijkheid voorkomt. Wat de sectorindeling betreft gebruiken we daarbij de sectorindeling van het CBS (standaardwerkgeversindeling SBI). De sectoren zijn in ons onderzoek onderverdeeld in drie hoofdsectoren, namelijk (1) primaire en secundaire sector (landbouw en industrie), (2) commerciële dienstverlening (tertiaire sector), en (3) niet-commerciële dienstverlening (quartaire sector).

## *Waarborg betrouwbaarheid enquête*

Zoals gezegd dient een goede schatting ook betrouwbaar te zijn. De betrouwbaarheid van een schatting of uitspraak heeft te maken met het feit dat een tweede steekproef van gelijke omvang uit de onderzoekspopulatie niet exact dezelfde uitkomst zal geven.

Er zit namelijk een bepaalde marge tussen hetgeen je meet (het steekproefgemiddelde) en hetgeen feitelijk is (het populatiegemiddelde). Hierbij geldt dat hoe groter een steekproef is, des te kleiner is deze marge en des te groter is de betrouwbaarheid.

Om op basis van een resultaat uit een steekproef iets over de populatie te zeggen, houdt men normaliter een betrouwbaarheidsmarge aan. Deze wordt in de meeste gevallen op 95% genomen. Bij een respons van 600 werkgevers of meer is de steekproef van voldoende omvang om met 95% betrouwbaarheid en een foutmarge van 4% uitspraken te kunnen doen over de werkgevers in Nederland. Bij uitsplitsingen naar sector of grootteklasse (N=200) kunnen we bij 95% betrouwbaarheid met een nauwkeurigheid van 7% uitspraken doen. Binnen grootteklasse en sectoren (N= plusminus 67) gaat het om indicaties en is de steekproef van onvoldoende omvang om betrouwbare uitspraken te doen met algemeen aanvaarde betrouwbaarheids- en nauwkeurigheidspercentages.

## **Bijlage 5: leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie**

De leden van de begeleidingscommissie van het onderzoek zijn:

- Cok Vroman, hoofd sector Arbeid en Publieke Voorzieningen, Sociaal Cultureel Planbureau (SCP);
- Rob Euwals, programmamanager Arbeidsmarkt, Centraal Planbureau (CPB);
- Paula van der Brug, hoofd Strategie en Beleid, UWV;
- Jelle Bluemink, hoofd OFIM ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- Elly van Kooten, directeur DMO, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;
- Mathilde van de Ven, Vereniging Nederlandse Gemeenten;
- Rob Slagmolen, secretaris Arbeidsmarkt, VNO-NCW;
- Adri den Bakker, beleidsmedewerker, FNV;
- Marijke Morsink, senior beleidsadviseur, CNV;
- Branko Hagen, beleidsadviseur, Landelijke Cliëntenraad;
- Els Sol, hoogleraar, Universiteit van Amsterdam.

De leden van de klankbordgroep van het onderzoek zijn:

- Patricia van Echtelt, Sociaal Cultureel Planbureau;
- Cora van Horssen, UWV;
- Soraya Engelsma, gemeente Rotterdam;
- Heleen Heinsbroek, Cedris;
- Maryam Tallouch, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
- Chris Wallis, Divosa;
- Jan Mathies, AWWN;
- Adri den Bakker, beleidsmedewerker, FNV;
- Branko Hagen, Landelijke Cliëntenraad;
- Maarten Bos, Inspectie SZW.

## **Bijlage 6: lijst met geïnterviewden**

De 1.252 geënquêteerde werkgevers en de 47 werkgevers met wie we verdiepende interviews hebben gehouden blijven anoniem.

De vijf diepte-interviews met brancheorganisaties, betreffen de volgende personen:

- Erna Luijendijk (Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds Hbo) en Petra Post (Vereniging Hogescholen);
- Alexandra Steenbruggen (Tauf Ingenieurs);
- Gert Ruiters en Yvonne Hermkens (OTIB, het opleidingsfonds van UNETO-VNI, de ondernemersorganisatie voor de installatiebranche en de technische detailhandel);
- Rita Grootendorst (Rabobank; ING, ABN Amro, SNS Reaal en Rabobank zitten op één lijn);
- Aart Bertijn (VGN, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland).