



Eindrapport

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet

Uitkomsten van de derde meting van het
ervaringsonderzoek Participatiewet

58709 | 12 september 2019

Berenschot

Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet

Uitkomsten van de derde meting van het
ervaringsonderzoek Participatiewet

Paul Schenderling
Anke van Rossum
Maarten Adelmeijer
Irene van Eldik

12 september 2019



Plaatsing op een nieuwe functie (NG-7)



Bereidheid plaatsing psychische arbeidsbeperkten (NG-16)



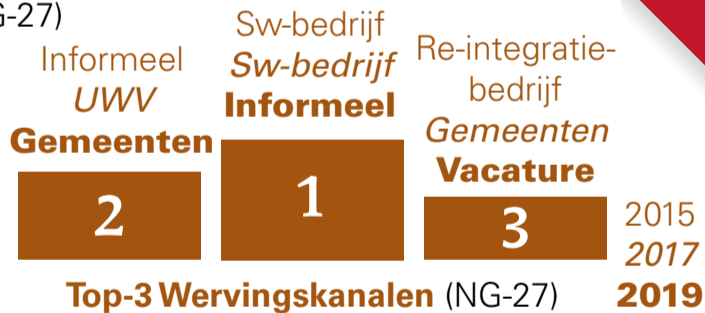
Bekendheid voorzieningen overheid (NG-19)



Van plan werk te bieden (NG-17)



Maakt gebruik van overheids-ondersteuning (NG-27)



Hoe gaan werkgevers op zoek naar geschikte kandidaten en welke rol speelt de overheid daarbij?

- Werkgevers zoeken veelal een specifieke groep kandidaten
- Werkgevers werven zelf, of betrekken hier specifieke uitzendbureaus of overheidsinstanties bij



Duurzame plaatsing (BG-1)



Bieden vast contract (NG-5)



Geen specifieke maatregelen duurzaamheid (NG-11)

Twee belangrijkste factoren die bijdragen aan de duurzaamheid van plaatsing?

Volgens werkgevers

- Kwaliteit van de inzet van de persoon
- Goede match

Belangrijke afweging om nieuwe functies te creëren?

Meest genoemd:

- Functie van toegevoegde waarde
- Centraal budget

Hoofdstuk 7

Bereidheid om *niet* (meer) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen is voor alle doelgroepen gedaald

Mogelijke rol overheid bij aannemen mensen met psychische beperking?

Meest genoemd:

- Gespecialiseerde job coach
- Financieel vangnet



Heeft plannen na 2 jaar gerealiseerd (BG-6)

Hoofdstuk 9

Wat zijn de belangrijkste succesfactoren? (BG-7)

- Goede match
- Het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden

Hoofdstuk 6



Op de hoogte en kent implicaties Banenafpraak (NG-14)

Waardoor zijn werkgevers nu meer aan het denken gezet?

- Organisatie-inrichting om quorum te halen
- Willen maatschappelijke bijdrage leveren

Aan het denken gezet (NG-15)



Hoofdstuk 8



Beschikken over voldoende informatie (NG-15)



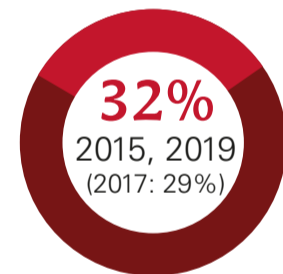
Geen inspanningen verricht (NG-18)



Advies van overheid over functie-aanpassingen (NG-30)

In hoeverre wordt overheid betrokken bij onderzoeken van mogelijkheden?

- **Nauwelijks:** niet alle werkgevers weten dat dit kan. Werkgevers die hiermee wel bekend waren, maken er geen gebruik meer van



Mensen met arbeidsbeperking in dienst (NG-1)

Hoofdstuk 10



Aanwezige randvoorwaarden voor inbedding (NG-10)

Belangrijkste factoren

- Voor realisatie plaatsing
 - Toegewijde managers
 - Budget
- Voor geen plaatsing
 - Geen goede match

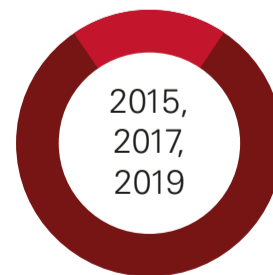
Rol overheid bij plaatsing

Meest genoemd:

- Levering kandidaten



Ontevredenheid proces van dienstverlening (NG-34)



70-80% Tevredenheid instrumenten overheid (NG-26)

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	6	8. Uitkomsten:	44
1.1 Toelichting op het onderzoek.....	7	8.1 Overzicht belangrijkste resultaten	44
1.2 Hoofdconclusies uit de drie metingen (terugblik)	8	8.2 Conclusies voorgaande metingen	44
1.3 Aandachtspunten voor beleid (voortuitblik)	14	8.2 Verdieping van de resultaten.....	45
2. Inleiding	18	8.3 Duiding op basis van literatuur	48
2.1 Aanleiding.....	19	9. Uitkomsten:	50
2.2 Fases van het ervaringsonderzoek.....	19	9.1 Overzicht belangrijkste resultaten	50
2.3 Leeswijzer	19	9.2 Verdieping van de resultaten.....	51
3. Verantwoording onderzoeksanpak	20	10. Uitkomsten:	56
3.1 Onderzoeksvragen.....	21	10.1 Overzicht belangrijkste resultaten	56
3.2 Afbakening van de doelgroepen	21	10.2 Verdieping van de resultaten.....	57
3.3 Vormgeving van de steekproef	22	10.3 Duiding op basis van literatuur	67
3.4 Aanpak en proces onderzoek	23	11. Uitkomsten:	68
4. Uitkomsten beknopte literatuurstudie	26	11.1 Overzicht belangrijkste resultaten	68
4.1 Inleiding.....	27	11.2 Verdieping van de resultaten.....	69
4.2 Uitkomsten literatuurstudie.....	27	11.3 Duiding op basis van literatuur	72
5. Toelichting op empirische resultaten	30	Bijlagen	74
5.1 Respons	30	Bijlage 1: Literatuurlijst	75
5.2 Interpretatie van de resultaten.....	31	Bijlage 2: Vragenlijst enquête onder bestaande groep werkgevers	76
5.3 Analyse kader empirische resultaten.....	31	Bijlage 3: Vragenlijst enquête onder nieuwe groep werkgevers	82
5.4 Methodologische aspecten van bespreking empirische resultaten	33	Bijlage 4: Verdieping verantwoording onderzoeksanpak	90
6. Uitkomsten:	34	Bijlage 5: Leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie	92
6.1 Overzicht belangrijkste resultaten	34	Bijlage 6: Lijst met geïnterviewden	92
6.2 Verdieping van de resultaten.....	35		
6.3 Duiding op basis van de literatuur	37		
7. Uitkomsten:	38		
7.1 Overzicht belangrijkste resultaten	38		
7.2 Conclusies voorgaande metingen	38		
7.3 Verdieping van de resultaten.....	39		

Samenvatting

Hoofdstuk 1

De samenvatting bestaat uit drie onderdelen. Allereerst beschrijven we de vraagstelling en de onderzoeksopzet. Vervolgens presenteren we de belangrijkste resultaten en conclusies die we op hoofdlijnen concluderen ten aanzien van deze vraagstelling. We eindigen dit hoofdstuk met enkele mogelijke aandachtspunten voor beleid.



1.1 Toelichting op het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van SZW in het kader van de evaluatie van de Participatiewet. Deze rapportage dient dan ook als inhoudelijk input voor de eindevaluatie van de Participatiewet, die wordt opgesteld door SCP. De doelstelling van de Participatiewet is om mensen die nu nog niet participeren op de arbeidsmarkt meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van participatie en om gemeenten hiervoor meer instrumenten te geven.

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. Het onderzoek richt zich op de ervaringen, gedragingen en keuzes van werkgevers. De twee hoofdvragen luiden als volgt:

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

Het ervaringsonderzoek onder werkgevers bestaat uit drie metingen, in 2015, 2017 en 2019. De eerste meting uit 2015 is te karakteriseren als een nulmeting. Deze rapportage beschrijft de resultaten van de derde meting die in het voorjaar van 2019 is uitgevoerd en de overkoepelende resultaten van de drie metingen samen.

Bij dit onderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast. Dit betreft een enquête onder 1.366 werkgevers in Nederland. Deze groep werkgevers bestaat enerzijds uit een nieuwe steekproef van 983 werkgevers en anderzijds uit 383 werkgevers die opnieuw geënquêteerd zijn nadat zij ook aan de tweede meting hebben deelgenomen. Verder hebben we verdiepende interviews gehouden met dertig werkgevers uit beide steekproeven plus een vijftal verdiepende interviews met brancheorganisaties.

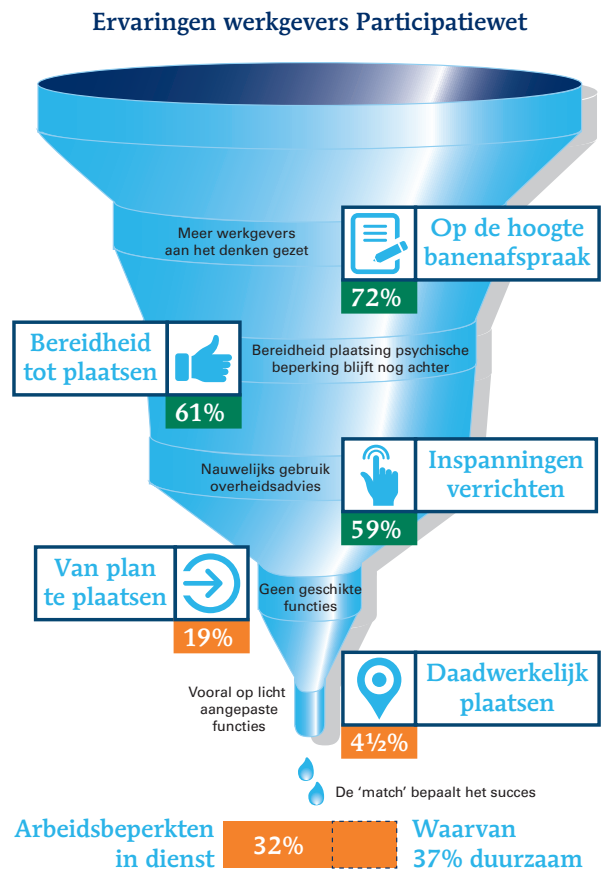
De respons voor de derde meting was hoger dan verwacht. Voor de bestaande groep werkgevers bedroeg de respons 40% van de benaderde werkgevers, voor de nieuwe groep lag het responspercentage op 33%. Voor beleidsonderzoek onder werkgevers is dat een goed bereik. Overigens blijft de selectieve non-respons een methodologisch aandachtspunt. Hoewel we een gestratificeerde steekproef en diverse voorzorgsmaatregelen hebben genomen, blijkt dat de groep werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst opnieuw oververtegenwoordigd is. Voor uitgebreide toelichting hierover verwijzen we naar bijlage 4.

Voorafgaand aan de enquête hebben we een beknopte literatuurstudie uitgevoerd. Op basis daarvan hebben we bepaald welke lijnen bevestiging of detaillering behoeven en welke leemtes ingevuld dienden te worden. Deze input is gebruikt om, waar nodig, de enquête bij te werken. Dit is vervolgens ter akkoord aan de klankbordgroep voorgelegd. Vervolgens is op basis van de enquêteresultaten en de statistische analyses een eerste, tentatief oordeel gevormd over opvallende resultaten, zogenoemde verwonderpunten. Hieruit zijn in overleg met de klankbordgroep de thema's voor de verdiepende interviews met werkgevers en brancheverenigingen gestedilleerd.

1.2 Hoofdconclusies uit de drie metingen (terugblik)

Hieronder lichten we de hoofdconclusies uit de drie metingen toe. Dit heeft het karakter van een terugblik, van de situatie vóór de invoering van de Participatiewet (de eerste meting) tot heden. Hierbij vermelden we consequent of de bevindingen uit de enquête of de verdiepende interviews komen. Bij resultaten uit de enquête verwijzen we naar de vragenlijst en vraagnummer waarop de bevinding is gebaseerd. 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.

In de onderstaande infographic kunt u in één oogopslag de eerste twee hoofdconclusies – én de relaties tussen deze twee hoofdconclusies – vernemen.



1.2.1 Eerste hoofdconclusie: het aantal werkgevers dat werkt met mensen met een arbeidsbeperking is niet gestegen

De doelstelling van de Participatiewet is om mensen met en zonder arbeidsbeperking meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt, bij voorkeur op regulier werk. De Banenafpraak en Quotumwet¹ ondersteunen deze doelstelling. In de afgelopen jaren is de Banenafpraak door private werkgevers behaald, maar zien we ook een stijging van het aantal werkgevers dat werkt met de doelgroep?

Uit de derde meting blijkt dat bij 32% van de respondenten medewerkers met een arbeidsbeperking werkzaam zijn (NG-1). Dit percentage is nagenoeg gelijk aan het percentage van de eerste en tweede meting. Voor de commerciële dienstverlening ligt het percentage werkgevers dat nog geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft het hoogst (59%). Verder blijkt dat voor kleine en middelgrote organisaties het percentage werkgevers dat geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft ook hoger ligt (respectievelijk 89% en 50%), dan voor grote organisaties (17%).

Het percentage werkgevers dat werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking blijft dus gelijk, ondanks het feit dat we een stijging constateren in het aantal garantiebanen. Dan is er geen andere conclusie mogelijk dan dat dezelfde groep werkgevers een groter aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Deze conclusie wordt bevestigd door de resultaten uit onze enquête: per vestiging zijn er gemiddeld meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst.

Overigens is het niet verwonderlijk dat het percentage werkgevers dat werk biedt aan deze doelgroep niet stijgt als er jaarlijks zo'n 10.000 plaatsingen worden gerealiseerd op 300.000 à 400.000 werkgevers. Daarnaast blijkt uit de monitor arbeidsparticipatie van UWV dat het aantal werkgevers dat werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking (Wajong en WGA) wel licht toeneemt de afgelopen jaren, en in 2017 op 5,6% ligt². Hoewel dit impliceert dat er een kleine stijging bestaat in het aantal werkgevers dat werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking, zien we dat het nog steeds om een klein aandeel werkgevers gaat. Er ligt dus nog potentie bij een groot deel van de werkgevers dat nog geen werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking.

1 In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet, werkgevers en werknemers afgesproken dat ze banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013). Dit is de Banenafpraak. Om een extra stimulant te hebben om deze afspraak na te komen, is er een quotumregeling ingesteld. Wanneer de landelijke afspraak niet behaald wordt, kan besloten worden een individuele quotumheffing op te leggen.

2 Monitor arbeidsparticipatie 2018, rapportage UWV.

1.2.2 Tweede hoofdconclusie: meer bereidheid en inspanningen, minder gerealiseerde plannen

Als het percentage werkgevers dat werk biedt aan de doelgroep gelijk is gebleven, betekent dit dan dat er nauwelijks nieuwe werkgevers werk zijn gaan bieden aan de doelgroep? Als dat inderdaad het geval is, hoe kan dat dan?

Eerst het goede nieuws: ten opzichte van 2015 (oftewel de situatie vóór de Participatiewet³) is de bekendheid met de Participatiewet en Banenafpraak/Quotumwet gestegen, de bereidheid om mensen met een beperking in dienst te nemen is gestegen, én het aantal werkgevers dat inspanningen pleegt om te onderzoeken of plaatsing van mensen met een beperking mogelijk is, is gestegen.

Van de werkgevers die op de hoogte zijn van de Participatiewet en Banenafpraak geeft 47% aan het zeer eens of eens te zijn met de stelling dat zij aan het denken gezet zijn over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak/Quotumwet (NG-15). In 2015 en 2017 waren respectievelijk 28% en 33% van de werkgevers aan het denken gezet door de Participatiewet en Banenafpraak/Quotumwet.

Wat de bereidheid van werkgevers om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking betreft zagen we in de eerste en tweede meting geen substantiële verschuivingen. Bij de derde meting daarentegen zien we wel een aanmerkelijke stijging van het percentage werkgevers dat bereid is om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen (NG-16). Het gemiddelde percentage van bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, ligt op 61%. Daarbij constateren we dat de bereidheid van werkgevers hoger ligt voor grote organisaties dan voor middelgrote en kleine organisaties. Daarnaast ligt het percentage nog steeds hoger voor mensen met een lichamelijke of zintuigelijke beperking (respectievelijk 51% en 33%) dan voor mensen met psychische of verstandelijke beperking (respectievelijk 24% en 23%).

Aan de groep werkgevers die bereid is om iemand met een arbeidsbeperking te plaatsen, hebben we gevraagd in hoeverre zij hiervoor inspanningen plegen. Het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, is ten opzichte van de eerste en tweede meting (respectievelijk 57% en 45%) aanmerkelijk gedaald tot 35% in 2019 (NG-18). Dit betekent dus dat er meer werkgevers inspanningen zijn gaan plegen.

3 De eerste meting van het ervaringsonderzoek onder werkgevers vond plaats in februari 2015. Dit beschouwen we als nulmeting.

Overigens ligt het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht fors hoger bij kleine organisaties (69%). Dit is in lijn met de uitkomsten uit vorige metingen. De meest genoemde inspanning die werkgevers verrichten, betreft het doorlichten van werkzaamheden op zoek naar geschikte functies.

Echter, hoewel de bekendheid, bereidheid en inspanningen omtrent de doelstelling van de Participatiewet alle drie zijn toegenomen, is het aantal werkgevers met concrete plannen om binnen nu en een half jaar een plaatsing te realiseren niet gewijzigd (NG-17). Het percentage ligt namelijk in 2019 nog steeds op minder dan een vijfde van de werkgevers (19%). De belangrijkste reden die werkgevers hiervoor aandragen, is dat zij naar eigen zeggen geen geschikte functies kunnen vinden (NG-21).

Bovendien weet van de 19% werkgevers die twee jaar eerder concrete plannen had om (meer) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen slechts 23% van deze groep werkgevers de plannen te realiseren (BG-6). De twee hoofdredenen die werkgevers in de enquête aandragen waarom ze de plannen niet hebben gerealiseerd, zijn dat er geen geschikte functies zijn en dat er (voorlopig) geen vacatures zijn. De meest genoemde redenen betreffen dus in beginsel geen overwegingen omtrent mogelijke businesscases. Overigens wordt het in de verdiepende interviews wel duidelijk dat werkgevers vooral naar functies zoeken die dichtbij het primaire proces van de organisatie liggen. Voor hen is het te kostbaar om een nieuwe functie te creëren als zij hiervan weinig toegevoegde waarde verwachten. Dit geldt met name voor kleine ondernemers.

De redenen wijzen er tevens op dat werkgevers wel onderzocht hebben of plaatsing mogelijk is, maar meestal niet zover gekomen zijn dat er een kandidaat is uitgenodigd. Als dat laatste namelijk het geval was geweest, dan zou de meest genoemde reden waarom de plannen niet gerealiseerd zijn een gebrek aan geschikte kandidaten zijn geweest (deze reden wordt echter slechts door 10% van de werkgevers genoemd). Dit duidt erop dat bij werkgevers die plannen hebben het onderwerp gaandeweg de tijd zakt op de prioriteitenlijst. Deze bevinding wordt ook bevestigd in de verdiepende interviews.

Uit het voorgaande blijkt dat werkgevers wel op zoek gaan naar werk, maar vaak tot de conclusie komen dat er geen geschikte functie is. In de verdiepende interviews hebben we daarom uitgevraagd hoe werkgevers op zoek gaan naar werk. Uit die gesprekken constateren we dat werkgevers die inspanningen plegen vooral zelfstandig kijken waar zij in de organisatie mogelijkheden zien (zonder andere partijen hierbij te betrekken). Sommige werkgevers pakken dit actief op en gaan in de organisatie op zoek naar afdelingen met werkzaamheden die blijven liggen, oftewel jobcarving. Er is ook een groot deel van de werkgevers dat niet verder komt dan 'in gedachten' overwegen of, en zo ja welke functies mogelijk passend kunnen zijn.

Daarnaast noemen werkgevers in de verdiepende interviews dat de aard van de werkzaamheden en verwachte kosten en risico's belangrijke redenen zijn waarom plannen niet zijn gerealiseerd. Werkgevers die hun plannen wel hebben gerealiseerd, geven aan dat dit veelal komt doordat zij een functie hebben gevonden (al dan niet samengesteld vanuit bestaande werkzaamheden). Zij hebben de volgende stap kunnen zetten om een kandidaat te werven. Het hebben van een goede match is de meest genoemde reden (door 64% van de werkgevers) waardoor werkgevers hun plannen hebben kunnen realiseren (BG-7). Ook uit de verdiepende interviews blijken de match tussen werkzaamheden en kandidaat en de motivatie van de kandidaat belangrijke factoren tot een succesvolle plaatsing.

Uit de bovenstaande bevindingen constateren we dat diverse factoren relevant zijn om van inspanningen naar gerealiseerde plannen te komen. Ook uit het casusonderzoek (parallel uitgevoerd aan de ervaringsonderzoeken) blijkt dat matching een persoonlijk, continu en onderling afhankelijk proces is dat bovendien niet lineair verloopt. Hierbij speelt de rol van de diverse actoren een voorname rol evenals de interactie tussen de actoren. Voor een concretere uitwerking van deze elementen verwijzen we naar de rapportage van het casusonderzoek.

1.2.3 Derde hoofdconclusie: werkgevers realiseren vooral plaatsingen op licht aangepaste functies

We zien dus dat een groot deel van de werkgevers die wel bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen en mogelijkheden onderzoeken toch afvalt omdat ze geen geschikte functie kunnen vinden. Dat roept de vraag op hoe werkgevers naar geschikte functies zoeken. Kijken zij vooral naar nieuwe, bestaande of aangepaste functies? En zien we dat ook terug in de functies die wel worden gerealiseerd?

Bij de voorgaande hoofdconclusie hebben we geconstateerd dat zowel voor de groep werkgevers die na een onderzoeksinspanning afhaakt, als voor de groep werkgevers die bij het realiseren van plannen afhaakt, het vinden van geschikte functies het meest genoemde knelpunt is. Om de achterliggende redenen op het spoor te komen, is het zinvol om te kijken naar de plaatsingen die wel gerealiseerd zijn. De functies die wel worden gerealiseerd, kunnen op drie manieren worden gekarakteriseerd: namelijk het type beperking van de persoon die op de functie komt, de mate van aanpassing van de functie en de mate van ondersteuning van het werken op de functie.

Wat betreft het onderscheid naar type beperking valt op dat de groep werknemers met een lichamelijke beperking nog steeds de grootste groep is die aan het werk is, terwijl binnen de totale doelgroep mensen met een arbeidsbeperking de groep mensen met een psychische beperking het grootste is (NG-3).

Wat betreft het onderscheid naar type functie zien we dat het plaatsen op een bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast het meest wordt genoemd (55%, NG-7). Bestaande functies worden door 38% van de respondenten genoemd. Het creëren van nieuwe functies wordt genoemd door 25% van de werkgevers.

De meest genoemde functieaanpassing (door 64% van de respondenten) die wordt gedaan, betreft tempoaanpassingen (NG-8). Tempoaanpassingen zijn echter niet de enige vorm van aanpassing. Ook het weghalen van één of enkele taken uit een bestaande functie is een veelgenoemde aanpassing (55%). Dit wordt bevestigd in de verdiepende interviews, evenals het combineren van verschillende taken uit meerdere functies tot één takenpakket. Deze laatste vorm van aanpassing wordt door werkgevers ofwel gedefinieerd als een bestaande functie die is aangepast, ofwel als een nieuwe functie die is opgebouwd uit bestaande werkzaamheden. Onder een nieuwe functie of werkzaamheden verstaan werkgevers werkzaamheden die niet eerder binnen de organisatie werden uitgevoerd (bijvoorbeeld een nieuwe dienstverlening).

Wat betreft het derde onderscheid hebben we werkgevers gevraagd in hoeverre zij werken met mensen met arbeidsbeperking vanuit twee typen ondersteuning. De eerste vorm van ondersteuning betreft loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband, en de tweede vorm van ondersteuning is gelegen in andere voorzieningen, zoals werkplekaanpassing of jobcoaching. Enerzijds zien we dat het percentage werkgevers dat geen werk biedt aan mensen met loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband gelijk is gebleven, namelijk rond de 32% (NG-1). Daarentegen zien we wel een daling in het percentage werkgevers dat geen werk biedt aan mensen die *zonder* loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband kunnen werken maar een andere voorziening nodig hebben, namelijk een daling van 88% in 2015 naar 77% in 2019 (NG-2).

Bij elk van deze drie onderscheiden is de onderliggende voorkeur waarneembaar dat werkgevers in eerste instantie mensen met een arbeidsbeperking werk willen bieden voor wie zo gering mogelijke aanpassingen in termen van uren, functie en begeleiding nodig zijn. Deze onderliggende voorkeur wordt expliciet door werkgevers bevestigd in de verdiepende interviews. Bovendien is het logisch dat werkgevers in eerste instantie kijken naar plaatsingen waar weinig of geen aanpassingen nodig zijn, en pas als dit niet lukt plaatsingen onderzoeken en realiseren waar meer aanpassingen voor nodig zijn. Deze bevinding wordt ook bevestigd in het casuonderzoek.

1.2.4 Vierde hoofdconclusie: overheidsdienstverlening voor functieaanpassingen helpt tot op heden nauwelijks werkgevers over de drempel

De overheid biedt diverse instrumenten en diensten aan om werkgevers te faciliteren bij het onderzoeken en voorbereiden van plaatsingen. Een relevante vorm van dienstverlening van de overheid gericht op ondersteuning van werkgevers bij het aanpassen van functies is gratis overheidsadvies bij jobcarving of taakanalyse. Deze dienstverlening zou werkgevers die geen geschikte functies kunnen vinden en daardoor afhaken over de drempel moeten helpen om toch tot plaatsingen te komen. Maken werkgevers gebruik van de ondersteuning van de overheid om mogelijkheden tot plaatsing te onderzoeken?

Ten opzichte van voorgaande metingen is het percentage werkgevers dat advies van de overheid (gemeente(n), UWV, het werkgeversservicepunt en/of SW-bedrijf) heeft gekregen over het werken met mensen met een arbeidsbeperking en het aanpassen van functies licht gestegen (37%) (NG-30). Deze vraag is alleen voorgelegd aan werkgevers die gebruik maken van overheidsdienstverlening en laat dus zien dat een derde van de werkgevers specifiek advies inwint voor het aanpassen van functies. Ondanks dat dit een hoog percentage lijkt, gaat het om een relatief klein aandeel van de totale werkgeversgroep (namelijk 8% van de totale respondentengroep). Aangezien dit percentage in de voorgaande metingen niet hoog is bevonden en in deze derde meting niet is gestegen maar juist gedaald, concluderen we dus dat overheidsdienstverlening gericht op ondersteuning van werkgevers bij het aanpassen van functies op dit moment nauwelijks benut wordt om werkgevers over de drempel te helpen.

In de verdiepende interviews is uitgevraagd waarom ze geen gebruik maken van advies van de overheid bij taakanalyse. Sommige werkgevers geven aan dat zij niet wisten dat dit kon. Deze uitkomst wordt ook bevestigd in de enquête, waar het gaat om overheidsondersteuning in het algemeen (NG-29). Naast advies over functieaanpassingen kan de overheid werkgevers ook ondersteunen bij het vinden van kandidaten, bij het bieden van begeleiding op de werkplek of het adviseren over werkplekaanpassingen. Andere werkgevers geven aan dat zij niet overwegen om de overheid (gemeente(n), UWV, het werkgeversservicepunt en/of SW-bedrijf) erbij te betrekken, omdat zij dit ofwel zelf doen ofwel in samenwerking met private partijen.

1.2.5 Vijfde hoofdconclusie: werkgevers zijn tevreden over dienstverlening en instrumenten, maar op onderdelen kritisch over het proces

Naast de voorzieningen om mogelijkheden te onderzoeken (zoals advies inwinnen bij jobcarving of taakanalyse uitvoeren), biedt de overheid nog meer vormen van ondersteuning aan, bijvoorbeeld instrumenten zoals loonkostensubsidie en de no-riskpolis. Welke ondersteuning ontvangen werkgevers die een plaatsing proberen te realiseren, of gerealiseerd hebben? En hoe tevreden zijn zij over de dienstverlening? En ervaren zij een verandering ten opzichte van de situatie van vóór de Participatiewet?

Hoewel 32% van de totale groep werkgevers in deze enquête mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft, geeft slechts 24% van de totale groep werkgevers aan dat zij gebruik maken of in het verleden gebruik hebben gemaakt van de werkgeversdienstverlening van de overheid bij het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Tegelijkertijd hebben we geconstateerd dat de bekendheid, bereidheid en mate van inspanningen bij werkgevers is toegenomen. Hieruit leiden we af dat een positieve houding van werkgevers een belangrijke rol speelt bij het realiseren van de doelstelling van de Participatiewet. Deze bevinding wordt bevestigd door enquêteresultaten over de motivatie van werkgevers en door uitspraken van werkgevers in de verdiepende interviews. De structuur (in de zin van de wetgeving, instrumenten, werkgeversdienstverlening) moet deze beweging faciliteren.

In de enquête is expliciet gevraagd naar de invloed van diverse overheidsinstrumenten om al dan niet werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-20). Daaruit blijkt dat vooral de no-riskpolis van invloed is op de intentie van werkgevers om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (genoemd door 51% van de respondenten). Andere instrumenten zijn veel minder van invloed. Tegelijkertijd zien we dat werkgevers veelal tevreden of zeer tevreden zijn met de aangeboden instrumenten (NG-26). Dit wijst erop dat instrumenten geen doorslaggevende reden zijn waarom werkgevers werk gaan bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, maar het gebruik kunnen maken van deze instrumenten is wel nodig voor werkgevers om plaatsingen te realiseren. Deze conclusie wordt bevestigd in de verdiepende interviews.

Ten opzichte van de vorige metingen zien we voor twee van de instrumenten aanzienlijke veranderingen in de mate van tevredenheid: de no-riskpolis en de premiekorting. Voor de no-riskpolis geldt dat het percentage werkgevers dat tevreden of zeer tevreden is met het instrument aanzienlijk is gedaald. In 2015 was 73% van de werkgevers (zeer) tevreden met de no-riskpolis, in 2017 is dit aanzienlijk gestegen naar 80%, terwijl het in 2019 weer aanzienlijk is gedaald tot 67%. In de verdiepende interviews is naar redenen van ontevredenheid gevraagd. Dan blijkt dat vooral de dubbele administratie bij ziekte en onduidelijkheid over de regeling en toepassing daarvan belangrijke factoren zijn voor ontevredenheid. Daarnaast is ook de LIV/premiekorting aanmerkelijk gedaald in tevredenheid. In eerdere metingen (zowel 2015 als 2017) gaf 90% van de werkgevers aan (zeer) tevreden te zijn, terwijl in 2019 nog 69% aangeeft (zeer) tevreden te zijn met dit instrument. Verwacht kan worden dat deze daling te maken heeft met de harmonisering en daarmee halvering van de premiekorting voor de Wajongdoelgroep.

Waar we zien dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn over de werkgeversdienstverlening en instrumenten zijn werkgevers kritischer over het proces van dienstverlening. We zien wel over de gehele linie een *afname in ontevredenheid* over het proces (bijvoorbeeld snelheid van leveren van kandidaten, informatievoorziening, communicatie, advies, et cetera) (NG-34). In 2017 gaf nog een substantiële minderheid van de werkgevers het oordeel 'slecht' of 'zeer slecht' (zo'n 10% tot 20% van de respondenten). In 2019 liggen de percentages tussen de 5% en 15%. Overigens zijn deze percentages ontevreden werkgevers nog wel enigszins hoger dan de percentages uit 2015.

De hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen springen er nog in negatieve zin uit. Ten opzichte van 2017 is de tevredenheid van deze aspecten gedaald en liggen de percentages weer op vergelijkbaar niveau met de situatie in 2015. Over de hoeveelheid administratieve handelingen werd achtereenvolgens in 2015, 2017 en 2019 door 19%, 26% en 19% van de werkgevers gesteld dat zij (zeer) tevreden waren over dit aspect van het proces. Voor de eenvoud van administratieve handelingen zien we dat achtereenvolgens 22%, 30% en 17% van de werkgevers (zeer) tevreden is. We constateren dus wel een verschuiving van de mate van tevredenheid, maar het zijn geen aanzienlijke wijzigingen.

Tot slot hebben we in aansluiting op de hoofdvraag of werkgevers een vooruitgang ervaren in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015 twee vragen opgenomen in onze enquête. Allereerst hebben we uitgevraagd hoe werkgevers alles bij elkaar genomen de ondersteuning van de overheid ervaren (NG-37). Deze vraag is alleen gesteld aan de werkgevers die hebben aangegeven gebruik te maken van ondersteuning van de overheid. Het percentage werkgevers dat over de hele linie de ondersteuning van de overheid goed of zeer goed beoordeeld, is 38%. De grootste groep werkgevers (46%) geeft aan de ondersteuning neutraal te beoordelen.

Daarnaast hebben we werkgevers gevraagd of zij een verandering ervaren in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening sinds de invoering van de Participatiewet (NG-38). De uitkomst in 2019 is dat de meeste werkgevers (62%) aangeven geen verandering te ervaren in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening. Het percentage werkgevers dat een enigszins positieve of veel positievere verandering ervaart, is in totaal 32%. Het percentage werkgevers die de kwaliteit als enigszins of veel slechter ervaren, is in totaal 6%. Deze uitkomst is niet één-op-één vergelijkbaar met de uitkomsten uit de meting van 2017 en er is voorzichtigheid geboden met de interpretatie van de uitkomst in verband met selectieve non-respons. Werkgevers die al werken met mensen met een arbeidsbeperking beoordelen de verandering ten opzichte van de situatie vóór de invoering van de Participatiewet namelijk positiever dan werkgevers die wel gebruik hebben gemaakt van overheidsdienstverlening maar geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

1.3 Aandachtspunten voor beleid (voortuitblik)

1.3.1 Inleiding

Ondanks het feit dat de Banenafpraak tot op heden steeds behaald is, weten nog maar weinig nieuwe werkgevers, die nog geen ervaring hebben met de Participatiewet, (duurzame) plaatsingen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Van deze werkgevers vraagt het een andere manier van kijken naar de werkzaamheden, processen en de organisatie. Dat is een complex en continu proces, waarin werkgevers de nodige aandacht moeten investeren, en wat niet van de ene op de andere dag is gerealiseerd.

Uit de bovengenoemde resultaten blijkt dat er in het denken bij werkgevers al verandering waarneembaar is, maar dat in de praktijk nog meer verandering moet volgen. In deze paragraaf benoemen we daarom, in aansluiting op de hoofdconclusies, een aantal aandachtspunten voor beleid, die het karakter hebben van een voortuitblik.

1.3.2 Eerste aandachtspunt: een meer proactieve rol van de overheid is gewenst om werkgevers te faciliteren bij het onderzoeken, voorbereiden en realiseren van plaatsingen

Met het oog op het blijven realiseren van de doelstelling van de Participatiewet is het een aandachtspunt dat de groep werkgevers die werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking niet groeit. Tegelijkertijd zien we wel dat de bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen in algemene zin is gestegen. Voor de groep werkgevers die tevens inspanningen verrichten om plaatsingen te realiseren, zien we dat het percentage werkgevers dat deze inspanningen verricht fors hoger ligt dan het percentage werkgevers dat concrete plannen heeft om binnen nu en een halfjaar een plaatsing te realiseren. Een eerste belangrijke oorzaak voor de daling van de betrokkenheid is dat werkgevers naar eigen zeggen geen geschikte functies kunnen vinden. Een tweede belangrijke oorzaak is dat het onderwerp werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, nadat werkgevers dit onderzocht hebben, zakt op de prioriteitenlijst van werkgevers.

Werkgevers geven aan nog steeds met name mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op bestaande functies die gedeeltelijk zijn aangepast. Bij het zoeken naar geschikte functies en mogelijkheden maken zij nauwelijks gebruik van advies van de overheid om te faciliteren bij het zoeken naar mogelijkheden tot het aanpassen van functies en het creëren van nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden.

Het verdient daarom de aanbeveling dat de overheid een proactieve rol inneemt bij het benaderen van werkgevers, namelijk om vaker bereidheid te helpen om te zetten in acties. Deze aanbeveling geldt vooral voor de overheidsinstanties die rechtstreeks contact hebben met werkgevers; in ons onderzoek zijn dit met name gemeenten, werkgeversservicepunten en SW-bedrijven, maar dit aandachtspunt kan uiteraard ook door het UWV benut worden. De groep werkgevers die nog geen inspanningen verricht, kan in beweging worden gebracht en tot actie worden aangezet door een proactieve benadering van de overheid om het gesprek over dit thema aan te gaan. Voor de groep werkgevers die wel inspanningen verrichten, is het van belang dat de overheid niet wacht op een ondersteuningsvraag van werkgevers. Door werkgevers proactief te benaderen, te faciliteren en te adviseren, kan het wegzakken van dit onderwerp op de prioriteitenlijst worden ondervangen en is het mogelijk meer inzichten te verschaffen over passende mogelijkheden. Het opbouwen van een persoonlijke relatie en de continuïteit van deze relatie zijn daarbij van belang.

Het belang van een persoonlijke relatie en de continuïteit daarvan wordt ook bevestigd in het casuonderzoek. In diverse casussen komt naar voren dat de persoonlijke relatie tussen werkgever en overheidsfunctionaris bepalend kan zijn in het realiseren van een plaatsing. Bijvoorbeeld door in gezamenlijkheid functieprofielen op te stellen of elkaars organisatie te leren kennen, wordt de kans op een succesvolle plaatsing vergroot. Voor concrete uitwerking van deze bevinding verwijzen we naar het casuonderzoek.

1.3.3 Tweede aandachtspunt: er zijn interventies nodig om meer plaatsingen te realiseren op functies met relatief verdergaande aanpassingen en op nieuwe functies of werkzaamheden

Er is een onderliggende voorkeur waarneembaar dat werkgevers in eerste instantie mensen met een arbeidsbeperking werk willen bieden voor wie zo gering mogelijke aanpassingen in termen van uren, functie en begeleiding nodig zijn. Deze onderliggende voorkeur wordt expliciet door werkgevers bevestigd in de verdiepende interviews. Bovendien is het logisch dat werkgevers in eerste instantie kijken naar plaatsingen waar weinig of geen aanpassingen nodig zijn, en pas als dit niet lukt, plaatsingen te onderzoeken en realiseren waar meer aanpassingen voor nodig zijn.

Een gevolg van deze onderliggende voorkeur is dat er relatief vaker werk wordt geboden aan mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Een indirect, maar relevant gegeven in deze context is het feit dat in het merendeel (maar niet alle) gemeenten het gerealiseerde aantal loonkostensubsidies dat wordt ingezet voor mensen met een arbeidsbeperking lager is dan het aantal loonkostensubsidies waar de budgettaire ramingen van loonkostensubsidies bij invoering van de Participatiewet op zijn gebaseerd (Heekelaar et al., 2018). Ook wees eerder onderzoek uit dat zowel werkgevers als gemeenten een financiële prikkel hebben om vooral mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen (Adelmeijer et al., 2014).

De vraag is hoe lang deze onderliggende tendens nog houdbaar is. Vanuit gemeenten komen sinds de tweede helft van 2018 signalen dat als gevolg van de aanhoudende hoogconjunctuur de focus van re-integratie verlegd moet worden naar het bemiddelen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt⁴. Deze signalen hangen samen met een dalende tendens van de totale groep Participatiewetontvangers (CBS, 2019), waarbij het aannemelijk is dat de mensen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt sneller uitstromen dan mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze tendens wordt bevestigd door werkgevers in de verdiepende interviews. Ten slotte zien we dat in de overheidssector, waar als gevolg van het niet behalen van de Banenafpraak, de druk op het vergroten van het aantal plaatsingen het hoogst is, aanmerkelijk meer nieuwe functies en nieuwe werkzaamheden gecreëerd worden (NG-7).

Kortom, het is de vraag of er op termijn voldoende banen zijn als werkgevers bij plaatsingen voornamelijk blijven uitgaan van bestaande en gedeeltelijk aangepaste functies. Weliswaar is er vanuit VSO-PrO een continue toestroom van nieuwe kandidaten, maar voor de toekomstige doelrealisatie van de Participatiewet zou onderzocht moeten worden of een omslag nodig is naar het realiseren van plaatsingen met relatief verdergaande aanpassingen en naar het realiseren van meer nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden, zodanig dat deze ook geschikt zijn voor de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het initiëren van dit onderzoek zou het beste op landelijk niveau kunnen plaatsvinden.

Als uit dit onderzoek blijkt dat er voor de toekomstige doelrealisatie van de Participatiewet een omslag nodig is naar het realiseren van plaatsingen met relatief verdergaande aanpassingen, dan zou deze omslag plaats moeten vinden op lokaal en regionaal niveau. Dit zou gefaciliteerd moeten worden door aanpassing van de (voorwaarden) van overheidsinstrumenten, aangezien uit eerder onderzoek is gebleken dat het bij de huidige (voorwaarden) van overheidsinstrumenten voor werkgevers en overheden financieel gunstiger is om mensen met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen (Adelmeijer et al., 2014).

Ook uit het casusonderzoek blijkt dat werkgevers initieel inzetten op functies die lichte aanpassingen behoeven. Tegelijkertijd constateren we dat het nodig is dat alle partijen onderlinge toenadering zoeken en de bereidheid tonen om, in welke vorm dan ook, aanpassingen te doen. In diverse casussen komt naar voren dat werkgevers grotere aanpassingen of concessies moesten doen dan zij in eerste instantie hadden verwacht. Om die reden zijn enkele plaatsingen ook niet voortgezet. Dit onderschrijft te meer het belang om te onderzoeken welke interventies nodig zijn om meer plaatsingen te realiseren waarin verdergaande aanpassingen nodig zijn.

4 Zie bijvoorbeeld de recente leergang van Divosa over dit onderwerp: <https://www.divosa.nl/publicaties/benchlearnbijeekomst-land-urig-de-bijstand-dus-kansloos>.

1.3.4 Derde aandachtspunt: verbetering van het proces van dienstverlening door de overheid is gewenst

Ondanks dat de percentages werkgevers die (zeer) ontevreden zijn over het proces van dienstverlening, over de gehele linie is afgenomen, zijn werkgevers nog steeds relatief kritisch over het proces van dienstverlening door de overheid. Met name de snelheid van de levering van kandidaten en de hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen springen er in negatieve zin uit. Respectievelijk geeft 15%, 18% en 16% van de werkgevers aan (zeer) ontevreden te zijn over deze aspecten van dienstverlening, en slechts 29%, 19% en 17% is (zeer) tevreden. Op andere onderdelen zien we dat de ontevredenheid is gedaald. Het percentage werkgevers dat (zeer) ontevreden is over het proces van dienstverlening ligt tussen de 5% en 15%. Het percentage werkgevers dat (zeer) tevreden is wisselt tussen de 17% en 41%. De grootste groep werkgevers geeft een neutraal oordeel over het proces van dienstverlening.

Voor het interpreteren van deze uitkomsten is het van belang om te weten dat bovenstaand oordeel gegeven is door werkgevers die daadwerkelijk gebruik maken van werkgeversdienstverlening. Dit is slechts 14% van de totale groep werkgevers. Aan de overige werkgevers, die *geen* gebruik maken van de ondersteuning van de overheid, hebben we gevraagd wat de reden is waarom zij hier geen gebruik van maken (NG-28). De twee meest genoemde redenen waarom werkgevers geen gebruik maken van deze ondersteuning is dat zij niet wisten dat dit mogelijk was en omdat zij weinig toegevoegde waarde verwachten van de ondersteuning van overheidsinstanties. Hier maken we uit op dat werkgevers nog steeds kritisch zijn over het proces van dienstverlening: enerzijds maakt een deel van de werkgevers geen gebruik van de ondersteuning omdat zij de toegevoegde waarde er niet van zien, anderzijds is 5% tot 15% van de werkgevers die *wel* gebruik maken van deze ondersteuning daar (zeer) ontevreden over.

Een belangrijke uitkomst van deze meting betreft opnieuw dat slechts een klein percentage van de werkgevers die plannen hebben om binnen nu en een halfjaar een plaatsing te realiseren, dit ook daadwerkelijk doet. De voornaamste verklaring voor dit lage percentage is dat er geen goede match tot stand komt. Een aandachtspunt voor beleid is dan ook het verbeteren van de kwaliteit van de match. Deze aanbeveling geldt vooral voor de overheidsinstanties die rechtstreeks contact hebben met werkgevers. De aanbeveling heeft twee aspecten: enerzijds de service die overheden bieden, anderzijds de werkwijze van werkgevers om zoveel 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 overheden is het volgens werkgevers vooral van belang dat er inzicht is in de mogelijkheden en beperkingen van kandidaten en dat de snelheid van de totstandkoming van de match wordt verbeterd.

Het casusonderzoek bevat enkele concrete aandachtspunten voor verbetering van het matchingsproces. Zo komt uit dit onderzoek dat inzicht en informatievoorziening over de mogelijkheden en beperkingen van een kandidaat een belangrijk element is in het matchingsproces. Ook de bereidheid van diverse actoren om nader tot elkaar te komen door concessies te doen, is van wezenlijk belang. Hierin speelt de persoonlijke relatie en vertrouwensband tussen de diverse actoren een rol. Het matchingsproces is een proces van passen en meten, waarin actoren ook moeten leren wat wel en niet werkt, een interactief leerproces dat nodig is om uiteindelijk tot geslaagde plaatsingen te komen. Voor een meer gedetailleerde uitwerking verwijzen we naar de rapportage van het casusonderzoek.

1.3.5 Vierde aandachtspunt: er zijn interventies nodig om mensen met een psychische arbeidsbeperking aan het werk te helpen

We constateren een stijging van het percentage werkgevers dat bereid is om deze groep mensen werk te bieden. Dat is positief. Toch blijkt opnieuw uit de derde meting dat werkgevers nog terughoudend zijn om mensen met een psychische arbeidsbeperking werk te bieden. Bovendien zegt 92% van de werkgevers die niet bereid zijn om (meer) mensen met een psychische beperking aan te nemen dat zij ook geen factoren kunnen bedenken die dit wel mogelijk maken.

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. Deze groep werkgevers geeft aan dat vooral inzicht in de aard en gevolgen van de beperking en meer reguliere begeleiding op de werkplek belangrijke factoren kunnen zijn. Uit de vorige meting van het ervaringsonderzoek is gebleken 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. Een bewezen methode om mensen met een psychische beperking te helpen bij het verkrijgen en behouden van een baan, is Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Dit sluit aan bij de service die werkgevers bij het aantrekken van personeel verwachten.

Inleiding

Hoofdstuk 2



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.”⁵

Gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. Gezien de centrale plaats die arbeids-toeleiding 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 loonkosten-subsidie, 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 beschrijft de resultaten van de derde meting die in het voorjaar van 2019 is uitgevoerd en de overkoepelende resultaten van de drie metingen samen.

Bij de eerste meting in 2015 zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk: een enquête onder 891 werkgevers, verdiepende telefonische interviews met veertig werkgevers en vijf 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. De eerste meting vormt echter een belangrijk ijkpunt, zodat bij de tweede en derde meting inzicht kan 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 geweest bij de tweede meting. De derde meting beoogde deze ontwikkeling verder in beeld te brengen ten opzichte van de ervaringen uit 2015 en 2017, zodat de trends in ervaringen van werkgevers sinds de invoering van de Participatiewet in beeld kunnen worden gebracht.

2.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 verantwoorden we de onderzoeks aanpak 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 een analysekader. Elk hoofdstuk geeft een overzicht van de belangrijkste uitkomsten, aangevuld met een verdieping van de resultaten. Verdiepend materiaal treft u in de bijlagen.

5 Bron: Memorie van Toelichting Participatiewet.

Verantwoording onderzoeks- aanpak

Hoofdstuk 3



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 vóór 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.

3.2 Afbakening van de doelgroepen

Het ervaringsonderzoek kent twee doelgroepen waarvoor het van belang is een duidelijke afbakening te maken.

3.2.1 Afbakening primaire onderzoeksdoelgroep

De primaire onderzoeksdoelgroep zijn *de werkgevers*. Hiermee bedoelen we de vertegenwoordigers van ondernemingen en non-profitorganisaties (inclusief SW-bedrijven) die de verantwoordelijkheid hebben voor het in dienst nemen en houden van personeel. Bij kleine ondernemingen betreft de werkgever die we bevragen meestal de directeur-eigenaar. Bij grote ondernemingen is dit meestal een medewerker van de HR- of personeelsafdeling. Verder bevragen we in dit onderzoek alleen werkgevers met meer dan één personeelslid in dienst. De categorie zzp'ers hebben we buiten beschouwing gelaten.

In het onderzoek maken we wat werkgevers betreft een onderscheid naar sector, grootteklasse en provincie. Aan de hand van deze kenmerken passen we weggingen toe om de uitkomsten van het onderzoek zo representatief mogelijk te maken.

3.2.2 Afbakening cliëntdoelgroepen

Naast de primaire onderzoeksdoelgroep komt er nog een aantal actoren in het onderzoek voor, bijvoorbeeld UWV en gemeenten in hun rol als werkgeversdienstverleners. Een andere belangrijke categorie betreft *de cliëntdoelgroepen* van de Participatiewet. Dit zijn 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.

De selectie waar we in de eerste meting voor gekozen hebben, is om de indeling te baseren 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, en hebben we wat betreft de werkgeversdienstverlening gekeken naar de gehele Participatiewetdoelgroep. Wanneer het niet om de werkgeversdienstverlening ging, maar om het werken met mensen met een arbeidsbeperking, betreft de gedefinieerde doelgroep de voor werkgevers belangrijke doelgroepen met een arbeidsbeperking. Dat wil zeggen mensen uit de Participatiewetdoelgroep met loonkostensubsidie, Wsw'ers en Wajongers, exclusief mensen met een WAO-WIA-achtergrond. Deze indeling in doelgroepen heeft bij de eerste meting naar behoren gewerkt.

Bij de tweede en derde 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 maakten dit voor de tweede en derde meting wel noodzakelijk. Dit aandachtspunt is verwerkt in de vragenlijst. Dit onderscheid heeft in de tweede meting naar behoren gewerkt. Daarom is voor de derde meting eenzelfde afbakening voor de cliëntdoelgroepen gehandhaafd.

De doelgroep nieuw beschut werk valt buiten de scope van het ervaringsonderzoek, omdat deze werkplekken slechts voor een klein deel bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd.

3.3 Vormgeving van de steekproef

Een belangrijke doelstelling van de derde meting is om inzicht te krijgen in de veranderingen die de Participatiewet in de ervaring van werkgevers teweegbrengt. Daarom is de steekproef van de derde meting zodanig vormgegeven dat de ontwikkelingen in de ervaringen van werkgevers zo goed mogelijk vastgelegd en geduid kunnen worden. Daarnaast is het interessant om te meten in hoeverre werkgevers die van plan zijn mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen dit ook daadwerkelijk hebben gerealiseerd.

Voor de tweede meting (2017) is een eerste herhaalmeting uitgevoerd door de respondenten van de eerste meting opnieuw te benaderen. Ook voor de derde meting (2019) is een herhaalmeting uitgevoerd door de groep van 887 werkgevers die in de tweede meting zijn bevestigd opnieuw te bevragen. Op die manier kunnen we veranderingen op werkgeverniveau analyseren. Er is bewust gekozen, na akkoord van de klankbordgroep, om alleen respondenten van de tweede meting opnieuw te bevragen, en niet de respondentengroep van de eerste meting nogmaals te bevragen. De voornaamste reden was gelegen in de verwachting dat respondenten niet meer weten wat ze, en om welke reden ze, vier jaar geleden iets hebben ingevuld. Daarnaast is het methodologisch niet verantwoord om de groepen van de twee metingen bij elkaar te voegen en daar een nieuwe steekproef uit te trekken. De kans op selectieve non-respons wordt daardoor namelijk groter.

De steekproef onder de groep bestaande werkgevers biedt waardevolle inzichten in het proces dat de werkgever heeft doorlopen in de tussentijdse 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, omdat de selectieve non-respons bij het tweemaal bevragen van dezelfde groep werkgevers mogelijk toeneemt.

Net als in de steekproefbenadering uit de tweede meting van het ervaringsonderzoek en conform de oorspronkelijke onderzoeksopzet die we bij de start van het onderzoek hebben voorgelegd aan het Ministerie van SZW hebben we niet alleen een herhaalmeting gedaan, maar tevens een nieuwe steekproef getrokken. Het doel van de nieuwe steekproef is om een representatief beeld te krijgen van de totale groep werkgevers in Nederland. In totaal is een nieuwe steekproef getrokken van 3.000 werkgevers, met een totale respons van 983 werkgevers. In paragraaf 5.1 gaan we nader in op de responscijfers.

Wat betreft de representativiteit is aan de start van het onderzoek gevraagd 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. Om te bepalen of de steekproef een goede afspiegeling is van het landelijk beeld, en dus representatief, hebben we bekeken welke factoren van invloed zijn op dit landelijk beeld. De factoren die van invloed zijn, zijn:

- Aantal werkzame personen
- Landelijke spreiding
- Sector

Omdat er per grootteklasse een representatief beeld moet ontstaan voor kleine (tot 25 medewerkers), middelgrote (tot 250 medewerkers) en grote werkgevers (vanaf 250 medewerkers) hebben wij voorgesteld om per klasse minimaal 200 werkgevers te enquêteren. Dit voorstel hebben wij gerealiseerd, bij elk van de drie metingen. De verantwoording van de respons is te vinden in hoofdstuk 5.

Beide steekproeven zijn apart geanalyseerd en bij de beschrijving van de resultaten geven we telkens aan welke steekproef het betreft.

3.4 Aanpak en proces onderzoek

Voor het ervaringsonderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk:

- een enquête
- verdiepende telefonische interviews
- verdiepende interviews met brancheorganisaties.

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 tweede en de derde meting doorlopen heeft. Het gaat dan met name om de realisatie van plannen die bij de tweede meting genoemd zijn om werk te bieden aan (meer) mensen met een arbeidsbeperking. Bij de enquête onder de nieuwe groep werkgevers is het doel om een landelijk representatief beeld van de ervaringen van werkgevers te genereren.

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. Beide vragenlijsten zijn toegevoegd in bijlage 2 en 3.

Drie belangrijke methodologische stappen die zijn gezet voor het verkrijgen van een representatief beeld, zijn:

- borging van de representativiteit van de steekproef (waaronder correctie van de resultaten van de steekproef voor sector, grootteklasse en provincie)
- borging van de betrouwbaarheid van de enquête
- minimaliseren van de selectieve non-respons.

Een gedetailleerde toelichting op deze stappen staat beschreven in bijlage 4.

3.4.2 Statistische analyse

Om te onderzoeken in hoeverre de uitkomsten van de derde meting verschillen van die van de eerste en tweede 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.

3.4.1.2 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 de tweede en derde 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 de derde meting opnieuw sprake is van selectieve non-respons. Uit onze analyse blijkt dat bij de nieuwe groep, zoals verwacht, dit opnieuw het geval is. De cijfers van SCP (2017) geven aan dat 17% van de organisaties in Nederland mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben⁶. Uit onze meting blijkt dat 32% van de werkgevers mensen met een arbeidsbeperking werk bieden. Daaruit blijkt dat er sprake is van een oververtegenwoordiging van organisaties met mensen met een arbeidsbeperking in dienst.

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.

Tot slot: 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 aanmerkelijk indien deze opgemaakt kan worden uit een combinatie van factoren, namelijk indien de tendens: (a) aannemelijk is in het licht van de vooraf beschreven hypothesen⁷; (b) overeenkomt met tendensen uit de rest van de literatuur; (c) aannemelijk is op basis van majeure beleidswijzigingen die hebben plaatsgevonden tussen de metingen; (d) aannemelijk is op basis van sectorspecifieke kennis van de onderzoekers die getoetst is op basis van de verdiepende interviews met werkgevers; (e) de toename of afname aanzienlijk is.

Een aanvullende toelichting op de omvang met selectieve non-respons staat beschreven in bijlage 4.

3.4.2 Telefonische verdiepende 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 en de tweede meting.

Vervolgens hebben we in afstemming met de klankbordgroep een vragenlijst opgesteld die we aan werkgevers hebben voorgelegd in verdiepende, telefonische interviews. De respons bedraagt dertig werkgevers aan wie we in totaal zo'n veertig vragen gesteld hebben over tien thema's. Bij vrijwel alle vragen is er een respons van meer dan vijf werkgevers. Bij het uitvoeren van de interviews is een indeling gemaakt op basis van:

- wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst
- wel of geen inspanningen verricht
- wel of niet werkzaam in de non-commerciële sector
- kleine of grote organisaties
- wel of geen duurzame plaatsingen gerealiseerd.

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.

⁶ Bron: <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktkaart-werkgevers2017/aannemen-mensen-met-arbeidsbeperking/>

⁷ Uiteraard zijn ook bevindingen die niet stroken met de vooraf beschreven hypothesen opgenomen in het rapport.

3.4.3 Verdiepende interviews met brancheorganisaties

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

3.4.4 Proces

Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder begeleiding van een klankbordgroep en een begeleidingscommissie voor de evalueatie van de Participatiewet (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.

Uitkomsten beknopte literatuurstudie

Hoofdstuk 4



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. Net als in de voorgaande metingen hebben we daarom een beknopte literatuurstudie uitgevoerd.

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. De uitkomsten van deze literatuurstudie hebben als input gediend voor het opstellen van hypotheses en voor het actualiseren van de vragenlijsten voor de enquête.

4.2 Uitkomsten literatuurstudie

4.2.1 Relevante bevindingen algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

2017 was een extreem jaar in termen van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het aantal werkzame personen en gemiddeld aantal banen steeg harder dan in de afgelopen tien jaar en het aantal werklozen daalde met meer dan 100 duizend harder dan gedurende de afgelopen decennia is voorgekomen. Tevens is er sprake van een gespannen arbeidsmarkt, hoewel deze aanzienlijk verschilt per regio (CBS, 2018).

Jongeren en lager opgeleiden belanden echter structureel vaker in uitzendbanen en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract (Chkaklova et al., 2018; Smit & Scheeren, 2018). Ook (voormalig) Wsw'ers hebben relatief minder vaak een vast contract (Kok et al., 2017).

4.2.2 Relevante bevindingen perspectieven doelgroepen op de arbeidsmarkt

Regioplan heeft met subsidie van het UWV op basis van literatuuronderzoek en interviews met experts een theorie Jonggehandicapten Duurzaam aan het werk opgesteld waaruit duidelijk wordt dat een duurzame plaatsing voortdurend onderhoudsgevoelig blijft en het geen gelopen race is na een geslaagde match (Mallee et al., 2018). Belangrijke succesfactoren zijn openheid over de beperkingen aan de kant van de arbeidsbeperkte, bereidheid om functies aan te passen en draagvlak bij management en collega's aan de zijde van de werkgevers, alsmede inzet van externe werkbegeleiding. Tevens wordt opgeroepen meer onderzoek te doen naar onder andere de thema's bedrijfscultuur en leiderschapsstijl en de invloed daarvan op het werkbehoud van jonggehandicapten.

Ook het Trimbos-instituut roept op tot meer aandacht voor de 'zachte kant' van een match zoals sfeer en sociale steun op de werkvloer die vaak doorslaggevend zijn (De Lange et al., 2018). Stichting Sprank stelt echter vast dat een ontvankelijke bedrijfscultuur met name bij sociale ondernemingen niet ten koste moet gaan van de benodigde zakelijkheid om het werk duurzaam te kunnen blijven verschaffen (Verbeek, 2018).

SEO en Panteia constateren dat jonggehandicapten (achttien jaar) onder de Participatiewet binnen een jaar na instroom in de uitkering een grotere kans hebben op uitstroom naar werk dan jonggehandicapten onder de Wajong (Kok et al., 2018). Het gaat echter vooral om deeltijd- en flexibele banen en om contracten voor bepaalde tijd. De onderzoekers concluderen dat het waarschijnlijk vooral de financiële prikkel voor de jongeren zelf onder de P-wet is die dit verklaart. De prikkel voor werkgevers om jongeren uit het Doelgroepenregister aan te nemen is wel onderzocht, maar lijkt het verschil niet te verklaren.

De resultaten van de Werkgevers enquête Arbeid van TNO in 2016 zijn inmiddels ook uit (Hazelzet et al., 2017). Hierin worden een aantal vergelijkbare vragen gesteld als in het huidige onderzoek, maar de resultaten van het TNO-onderzoek waren nog niet bekend toen het vorige Berenschotrapport uitkwam. De resultaten van de enquête komen op hoofdlijnen overeen met de resultaten uit de tweede meting van het ervaringsonderzoek. Een interessante oproep van TNO is om bij vervolgonderzoek gebruik te maken van een multi-stakeholderbenadering.

Het UWV heeft door Technopolis/SEOR en de VU laten onderzoeken welke vormen van technologie mensen met een (verstandelijke) arbeidsbeperking beter in staat zou kunnen stellen om te werken. Hieruit volgden acht typen technologie en vier concrete toepassingen. Dergelijke technologie wordt nog nauwelijks gebruikt in de praktijk, dus onderzoeken in welke mate het nu al onderdeel zou moeten zijn van overheidsdienstverlening voert wellicht nog te ver (Hento & Van Horssen, 2018; Syurina et al., 2018). Inmiddels lopen er zeven pilots. Daaruit volgen lessen voor onder andere de rol van de overheid.

APE heeft voor het Ministerie van SZW de stand van zaken rondom realisatie van de Banenafpraak binnen de overheidssector onderzocht (Blom et al., 2018). Conclusie is dat de realisatie op dit moment fragiel is: het is niet structureel geborgd (structureel aangewezen personen, budget, georganiseerde medewerking). Daarnaast gelden drie uitdagingen voor duurzame plaatsing:

1. Het organiseren van (nieuwe) werkzaamheden voor mensen uit de doelgroep;
2. Het matchen van kandidaten aan functies of aan een organisatie;
3. Het uiteindelijke werken met iemand uit de doelgroep na de plaatsing van een kandidaat.

4.2.3 Relevante bevindingen perspectieven werkgevers t.a.v. werkgeversdienstverlening

Panteia heeft tussen mei 2017 en februari 2018 voor het Ministerie van SZW onderzoek verricht naar de door werkgevers ervaren regeldruk in relatie tot SZW-regelgeving. Daaruit blijkt dat de top vijf regels die werkgevers als meest belastend ervaren allemaal van toepassing/relevant zijn bij het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Dit zit hem lang niet altijd in de inhoud van de regel (wat schrijft de regel voor) maar ook vaak in de uitvoering daarvan in de praktijk (Panteia, 2018).

Tijdens de vorige meting gaven sommige werkgevers aan onzekerheid te ervaren over de toekomstbestendigheid van de hoogte van de voor een medewerker met een arbeidsbeperking te ontvangen loonkostensubsidie op basis van nieuwe loonwaardebepalingen. Regioplan heeft in 2017 onderzoek verricht naar methoden voor loonwaardebepaling in de praktijk en concludeert dat er in de praktijk veel gebruikte bronnen zijn op basis waarvan een loonwaardebepaling wordt gebaseerd en dat dit inderdaad voor flinke variatie kan zorgen (Bruins et al., 2017).

Regioplan constateert in de tweede monitor Matching op werk jongeren dat er in diverse arbeidsmarktregio's steeds meer (goede) initiatieven worden ontplooid om het werkgeversnetwerk uit te breiden en de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren (Oostveen et al., 2017). Echter, uit de vorige meting van het onderzoek van Berenschot blijkt dat werkgevers nauwelijks verschil ervaren in dienstverlening. Dit zou kunnen betekenen dat de initiatieven die Regioplan waarneemt vooral gericht zijn op het bereiken van meer werkgevers en niet zozeer op het verbeteren van de dienstverlening aan bestaande relaties.

Regioplan doet tevens de interessante bevinding dat voor wat betreft het matchen van kwetsbare jongeren de harde scheidslijn tussen klantmanager en adviseur werkgeversdienstverlening niet meer volstaat. Er komen steeds meer brugfuncties die worden vervuld door commercieel ingestelde mensen met affiniteit met/expertise over jongeren. Vaak hebben ze een achtergrond als intercedent en besteden ze uitgebreid aandacht aan persoonlijke introductie van de jongere met de werkgever. Juist dan worden veel hardnekkige vooroordelen weggenomen (Oostveen et al., 2017).

Het instrument detachering werd door werkgevers ook bij de tweede meting van het onderzoek van Berenschot regelmatig als positief en noodzakelijk ervaren om mensen met een arbeidsbeperking (langdurig) aan te (kunnen) nemen. SEO heeft onderzocht welke werkgevers binnen de overheids- en marktsector verantwoordelijk zijn voor de inlening van gedetacheerden met een arbeidsbeperking. 97,1% van de door de overheidssector ingeleende uren kwam voor rekening van grote organisaties. 69,6% van de door de marktsector ingeleende uren kwam voor rekening van grote organisaties (Kroon et al., 2018).

Een belangrijke conclusie van de vorige meting was dat de tevredenheid van werkgevers met de no-riskpolis aanzienlijk was toegenomen ten opzichte van de eerste meting. Daarnaast was de no-riskpolis van alle overheidsinstrumenten het meest positief van invloed op de intenties van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Het UWV constateert in haar negende kennisverslag van 2018 dat de no-riskpolis voor verschillende doelgroepen ondergebruikt wordt: werkgevers claimen lang niet alle ziekmeldingen van verschillende doelgroepen (Rijnsburger, 2018). Het vermoeden van de UWV-onderzoekers is dat het vooral korte termijnverzuim is waarvoor geen claim wordt ingediend maar dit is nog niet zeker.

Toelichting op empirische resultaten

Hoofdstuk 5

5.1 Respons

5.1.1 Respons bestaande groep

Bij de tweede meting (eerste kwartaal 2017) bedroeg de respons 887 werkgevers (30% van het totaal benaderde werkgevers in 2017). Bij de derde meting (eerste kwartaal 2019) hebben we dezelfde groep van 887 werkgevers opnieuw benaderd. Hiervan hebben 383 werkgevers deelgenomen aan de enquête (ruim 40 procent van het totaal benaderde werkgevers in 2019). De verdeling over de groepen is weergegeven in tabel 1.

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.

Tabel 1. Respons bestaande groep.

Sector	Aantal	Organisatiegrootte	Aantal
Primaire en secundaire sector (d.w.z. landbouw en industrie)	111	2 t/m 24 wpft ⁸	85
Commerciële sector (d.w.z. commerciële dienstverlening)	118	25 t/m 249 wpft	170
Non-commerciële sector (d.w.z. de brede overheidssector)	154	250 e.m. wpft	128
Totaal	383	Totaal	383

⁸ De afkorting wpft staat voor 'werkzame personen full time'.

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 983 werkgevers deelgenomen aan de enquête (33% van het totaal nieuw benaderde werkgevers in 2019).

Net als bij de vorige metingen is de respons hoger dan verwacht. Bovendien laat het nog een behoorlijke stijging zien ten opzichte van de tweede meting (887 respondenten). Overigens zijn er geen aanwijzingen dat de respondentengroep selectiever is geworden, want de respons is over de gehele breedte groter. De verdeling over de groepen is weergegeven in tabel 2.

Tabel 2. Respons nieuwe groep.

Sector	Aantal	Organisatie-grootte	Aantal
Primaire en secundaire sector (d.w.z. landbouw en industrie)	288	2 t/m 24 wpft	247
Commerciële sector (d.w.z. commerciële dienstverlening)	320	25 t/m 249 wpft	411
Non-commerciële sector (d.w.z. de brede overheidssector)	375	250 e.m. wpft	325
Totaal	983	Totaal	983

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). We betrachten 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. Daarom relateren we, indien relevant, de stappen die werkgevers zetten om de doelstelling van de Participatiewet te realiseren aan de (mogelijke) ondersteuning die overheden kunnen bieden. Ook hebben we bij opmerkelijke enquêteresultaten in de verdiepende gesprekken consequent aan werkgevers gevraagd welke aanvullende stappen overheden kunnen zetten om werkgevers verder te helpen.

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.

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).”

De verantwoording van de afbakening van de cliëntdoelgroepen waar deze definitie op gebaseerd is, is te vinden in paragraaf 3.2.2.

5.3 Analyse kader empirische resultaten

Om de empirische resultaten op een duidelijke manier te structureren, is een analysekader opgesteld (zie tabel 3). 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 worden de empirische resultaten naar thema verder toegelicht en beschreven. Bij elk empirisch resultaat uit de enquête verwijzen we naar de vragenlijst en vraagnummer waarop de bevinding is gebaseerd. 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.

Tabel 3. Analyse kader structurering empirische resultaten

Hoofdthema's (stappen die werkgevers zetten richting (duurzame) plaatsingen)	Wat doen/vinden werkgevers?	In hoeverre draagt de overheid hieraan bij?	Kleine vooruitblik op de empirische resultaten van de derde meting
In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de Participatiewet en de Banenafpraak en de impact daarvan op hun organisatie?	<ul style="list-style-type: none"> Bekendheid met de Banenafpraak en implicaties voor de eigen organisatie. Mate waarin werkgever aan het denken wordt gezet door de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak. 	<ul style="list-style-type: none"> Informatie voorziening over de Participatiewet, de Banenafpraak en opname in het Doelgroepenregister. 	<ul style="list-style-type: none"> 47% van de werkgevers is aan het denken gezet door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak (aanmerkelijke wijziging ten opzichte van eerdere metingen)
Tot welke aanpassingen zijn werkgevers bereid om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?	<ul style="list-style-type: none"> Bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Plaatsingen op bestaande functies, gedeeltelijk aangepaste functies en nieuwe functies. Bereidheid om aanpassingen te doen voor specifieke doelgroepen, zoals mensen met een psychisch beperking. 	<ul style="list-style-type: none"> Bewerkstelligen van een verandering in bereidheid bij opname in Doelgroepenregister. Mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van facilitering door de overheid bij het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep. 	<ul style="list-style-type: none"> Bereidheid om geen mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, is voor alle doelgroepen aanmerkelijk gedaald. Plaatsen op bestaande functies die gedeeltelijk zijn aangepast, meest genoemd (55%) Loonkostensubsidie (69%) en no-risk polis (52%) zijn de meest bekende instrumenten.
Welke inspanningen verrichten werkgevers om te onderzoeken of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking?	<ul style="list-style-type: none"> Typen inspanningen die werkgevers verrichten. Redenen waarom plaatsing niet mogelijk wordt geacht. 	<ul style="list-style-type: none"> Bekendheid en gebruik van overheidsadvies bij jobcarving. <i>(Indien werkgever geen ondersteuning gebruikt)</i> Redenen waarom hier geen gebruik van wordt gemaakt en andere behoeften. 	<ul style="list-style-type: none"> 35% van de werkgevers verricht geen inspanningen. Aanmerkelijke daling ten opzichte van eerdere metingen. 37% van de werkgevers heeft advies van de overheid ingewonnen.
Welke plannen hebben werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te werven en hoe ervaren ze de werving?	<ul style="list-style-type: none"> Plannen om binnen nu en een half jaar werk te bieden aan mensen met arbeidsbeperking. Mate van realisatie van plannen. Wervingskanalen die werkgevers gebruiken. 	<ul style="list-style-type: none"> Ondersteuning bij het in dienst nemen van personeel (het aanleveren van kandidaten). Factoren die de mate van realisatie beïnvloeden. 	<ul style="list-style-type: none"> 19% van de werkgevers heeft concrete plannen. 23% van de werkgevers realiseert na twee jaar deze plannen. Er wordt door 14% van de werkgevers gebruik gemaakt van ondersteuning van de overheid.
In hoeverre realiseren werkgevers plaatsingen?	<ul style="list-style-type: none"> Aantal werkgevers dat werk biedt aan mensen uit doelgroep. Maatregelen van werkgevers om inbedding te bevorderen. Succes- en faalfactoren bij het plaatsen van mensen uit de doelgroep. 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumenten voor werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep. Tevredenheid over instrumenten. Tevredenheid over proces van dienstverlening van de overheid. 	<ul style="list-style-type: none"> 32% van de werkgevers biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Tevredenheid met instrumenten: 70%-80% van de werkgevers. Proces van dienstverlening: 11% van de werkgevers ervaart als (zeer) slecht.
Hoe komen werkgevers tot duurzame(re) plaatsingen?	<ul style="list-style-type: none"> Contractvormen voor mensen uit de doelgroep. Lengte dienstverband van mensen uit doelgroep. Manieren waarop werkgevers duurzame plaatsing bevorderen. 	<ul style="list-style-type: none"> Factoren die duurzaamheid van plaatsingen beïnvloeden. 	<ul style="list-style-type: none"> 37% van de werkgevers heeft iedereen na twee jaar nog in dienst. Kwaliteit van inzet van de persoon en een goede match zijn belangrijkste factoren voor duurzaamheid.

5.4 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.
- *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 (zie paragraaf 3.4.1.2). Zo benoemen we in dit rapport alleen tendensen voor zover die in een bredere context relevant kunnen worden geacht. Bovendien is in paragraaf 4.3 aangegeven wat de relatie is tussen bevindingen in de literatuur en zijn de bevindingen in de samenvatting 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 van werkgevers aan de hand van antwoorden die werkgevers hebben gegeven in de verdiepende interviews (zie paragraaf 3.4.2). Hoewel deze antwoorden vaak zeer nuttige informatie bevatten en gebaseerd zijn op een steekproef van dertig werkgevers, zijn ze niet representatief voor heel Nederland. We vermelden daarom de duidingen die gebaseerd zijn op verdiepende interviews in gekleurde tekstblokken.

Uitkomsten:

In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte?

Hoofdstuk 6

6.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen, gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten uit de derde, tevens laatste, meting voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

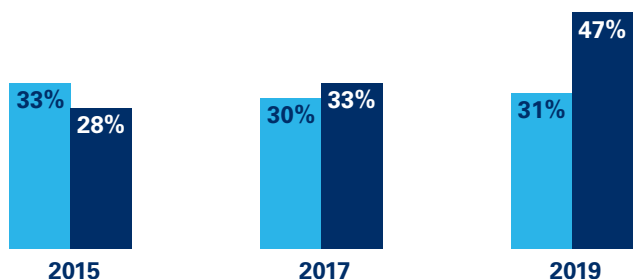
6.1.1 Conclusies voorgaande metingen

De mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van de Banenafpraak en de implicaties daarvan kennen voor hun organisatie is niet aanmerkelijk gewijzigd tussen de eerste en de tweede meting. Respectievelijk lagen die percentages op 33% en 30%. Daarnaast bleek ook dat het percentage werkgevers dat aan het denken is gezet door de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak vrijwel onveranderd is gebleven. Bij de eerste meting in 2015 was 28% van de werkgevers het (zeer) eens met de stelling dat zij aan het denken gezet zijn, en bij de tweede meting was dit percentage 33%.

In de tweede meting is expliciet gevraagd of werkgevers die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking op de hoogte waren, en daar gevoelig voor zijn. De meeste werkgevers bleken wel op de hoogte te zijn, maar niet alle werkgevers zijn daar gevoelig voor. Daarnaast is in de tweede meting uitgevraagd welke rol de informatie van de overheid heeft gespeeld bij het op de hoogte brengen van werkgevers. De meeste werkgevers gaven in verdiepende interviews aan dat zij vooral op de hoogte zijn gebracht via nieuwsbrieven van (koepel)organisaties en HR-fora. Wanneer zij informatie direct van de overheid ontvingen, was dat meestal organisch ontstaan.

6.1.2 Overzicht uitkomsten derde meting

In onderstaand overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.

**Waardoor zijn werkgevers nu meer aan het denken gezet?**

- Organisatie-inrichting om quorum te halen.
- Willen maatschappelijke bijdrage leveren.

- Welk percentage werkgevers is op de hoogte van de Banenafspraken en kent de implicatie ervan? **NG-14**
- Welk percentage werkgevers is aan het denken gezet door de komst van de Participatiewet en Banenafspraken? **NG-15**

6.2 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

6.2.1 Bekendheid met Banenafpraak

De bekendheid met de Banenafpraak is relevant, omdat de Banenafpraak 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 31% van de werkgevers aan gehoord te hebben van de Banenafpraak en de implicaties daarvan te kennen voor de eigen organisatie (NG-14). Verder geeft 41% van de werkgevers aan dat zij wel gehoord hebben van de Banenafpraak, maar nog niet weten wat dit voor hun organisatie betekent. De overige 28% van de werkgevers geeft aan niet op de hoogte te zijn van de Banenafpraak.

Ten opzichte van andere sectoren geven organisaties in de commerciële dienstverlening vaker aan dat zij wel gehoord hebben van de Banenafpraak, maar de implicaties (nog) niet kennen. Daarnaast geeft de helft van de werkgevers in de non-commerciële dienstverlening aan dat zij wel gehoord hebben van de Banenafpraak en weten wat dit voor hun organisatie betekent. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan in andere sectoren.

Bij kleine organisaties (2 t/m 24 wpft⁹) is het percentage werkgevers dat niet op de hoogte is van de Banenafpraak fors hoger dan bij middelgrote (25 t/m 249 wpft) of grote werkgevers (250 e.m. wpft). Bij grote organisaties heeft slechts 5% van de werkgevers nog nooit gehoord van de Banenafpraak, bij middelgrote organisaties is 21% van de werkgevers niet op de hoogte, terwijl 43% van de kleine organisaties nog nooit van de Banenafpraak heeft gehoord.

Deze percentages zijn niet aanzienlijk gewijzigd ten opzichte van voorgaande metingen. Werkgevers die geen werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geven aanmerkelijk vaker aan dat zij niet (volledig) op de hoogte zijn van de Participatiewet/Banenafpraak. Dit is in lijn der verwachting en geeft dus geen vertekend beeld in termen van selectieve non-respons.

6.2.2 Houding ten opzichte van Banenafpraak

We hebben eveneens aan werkgevers die bekend zijn met de Banenafpraak gevraagd in welke mate ze de Banenafpraak als stimulerend ervaren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden. Van de werkgevers die op de hoogte zijn van de Banenafpraak geeft 47% aan het zeer eens of eens te zijn met de stelling dat zij aan het denken gezet zijn over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak (NG-15). Het percentage werkgevers dat aan het denken is gezet door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak is fors lager bij kleine organisaties (27%) dan bij middelgrote en grote organisaties (47% en 57%). Bij de interpretatie van deze uitkomst is voorzichtigheid geboden in verband met selectieve non-respons. Werkgevers die werken met mensen met een arbeidsbeperking geven aanzienlijk vaker aan dat de komst van de Participatiewet/Banenafpraak hen aan het denken heeft gezet.

Ten opzichte van eerdere metingen is het percentage werkgevers dat aan het denken is gezet door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak aanmerkelijk gestegen. In 2015 en 2017 waren respectievelijk 28% en 33% van de werkgevers aan het denken gezet. Er zijn geen aantoonbare verschillen te zien tussen sectoren. Zoals eerder vermeld, zijn vooral middelgrote en grote organisaties aan het denken gezet.

9 De afkorting wpft staat voor 'werkzame personen full time'.

Verder geeft 54% van de werkgevers aan dat zij beschikken over voldoende informatie om een goede afweging te kunnen maken over het wel of niet inzetten van mensen met een arbeidsbeperking. Grote organisaties geven vaker aan dat zij beschikken over voldoende kennis om een goede afweging te maken of het mogelijk is om mensen met een arbeidsbeperking in te zetten. Zo'n 62% van de werkgevers bij grote organisaties geeft aan over voldoende kennis te beschikken, terwijl dit percentage rond de 48% ligt voor middelgrote en kleine organisaties. Bij de interpretatie van deze uitkomst is voorzichtigheid geboden in verband met selectieve non-respons. Werkgevers die werken met mensen met een arbeidsbeperking geven aanzienlijk vaker aan dat zij over voldoende informatie beschikken om een goede afweging te maken.

“Wij hebben een specifieke afdeling die vaak bezig is met aanvragen voor proefplaatsing of loonwaardemeting. Ikzelf houd me ook bezig met de wetgeving. Ik volg het allemaal dus ik weet ook heel goed hoe bepaalde zaken ingevuld moeten worden. Dat kunnen wij prima zelf doen maar voor een kleine werkgevers zal dat lastig zijn, en dat zie ik ook.” – Grote organisatie (verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)

Daarnaast is 32% van de werkgevers het eens of zeer eens met de stelling dat opname van een persoon in het Doelgroepregister een belangrijke afweging is als de werkgever iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Bij de non-commerciële dienstverlening zien we dat opname van een persoon in het doelgroepregister vaker als belangrijke afweging wordt gezien (42%) dan bij andere sectoren (tussen de 25% en 30%). Ook voor grote organisaties geldt dat opname in het doelgroepregister in grotere mate van belang is (47%) dan voor middelgrote en kleine organisaties (28% en 18%).

Wat zijn redenen dat u aan het denken gezet bent over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking door de komst van de Participatiewet en Banenafpraak? Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers deze vraag vanuit twee perspectieven beantwoorden.

Aan de ene kant is er een aantal werkgevers die stellen dat de reden dat zij aan het denken zijn gezet, is gelegen in het feit dat zij zich bewust geworden zijn dat zij via de organisatie iemand met een arbeidsbeperking een kans kunnen geven op werk. Daarmee zien zij mogelijkheden om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Zij kijken dan vaak minder naar de doelgroep zoals gedefinieerd voor de Banenafpraak, maar bekijken de mogelijkheden vanuit een breder maatschappelijk perspectief.

Aan de andere kant geven werkgevers aan dat zij aan het denken gezet zijn over de implicaties van de Participatiewet en de Banenafpraak. Deze werkgevers zijn door de wetgeving gestimuleerd na te denken over de invulling van de wetgeving en de manieren waarop het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking vorm krijgt en wordt ingeregeld in de organisatie. Deze werkgevers vragen zich bijvoorbeeld af wat er gebeurt als de organisatie gaat groeien, wat precies de opdracht is waar zij voor staan, met welke organisaties zij inkoop-afspraken willen maken, et cetera.

Uit de verdiepende gesprekken met brancheorganisaties blijkt dat zij ook een rol hebben gespeeld om het werken met mensen met een arbeidsbeperking als thema onder de aandacht van leden te brengen. Middels nieuwbrieven en informatiebijeenkomsten hebben zij leden geïnformeerd over inclusie en de Banenafpraak. Verder hebben ze de onderlinge informatie-uitwisseling over de realisatie van de doelen van de Participatiewet en Banenafpraak bevorderd.

6.3 Duiding op basis van de literatuur

In deze paragraaf duiden we de bevindingen van het onderzoek op hoofdlijnen in het licht van bestaand onderzoek en overige literatuur. Vanuit de literatuur en arbeidsmarktrapporten weten we dat de arbeidsmarkt gespannen is. Werkgevers hebben moeite met het vullen van vacatures en dienen op zoek te gaan naar alternatieve manieren om de formatie op peil te houden. Daarom was de verwachting dat de hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt ook redenen zouden kunnen zijn voor werkgevers om meer na te denken over het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking vanuit de Participatiewet. Uit de enquête en interviews blijkt dat deze verwachting in dit onderzoek niet wordt bevestigd.

Uitkomsten:

In hoeverre zijn werkgevers bereid om (aanpassingen te maken om) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen?

Hoofdstuk 7

7.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen, gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

7.2 Conclusies voorgaande metingen

Uit de eerste meting bleek dat het percentage werkgevers dat bereid is om mensen met een psychische beperking te plaatsen fors lager (13%) lag dan de bereidheid om mensen met een lichamelijke beperking te plaatsen (39%). Daarom is in de tweede meting extra aandacht besteedt aan de groep mensen met een psychische beperking. Bij de tweede meting was geen sprake van een substantiële verschuiving in bereidheid.

Bij de verdiepende interviews bleek dat ongeveer de helft van de respondenten hun bereidheid zou veranderen als er meer duidelijkheid wordt verschaft over de aard van de mogelijkheden en beperkingen van werkzoekenden en als er specifieke maatregelen getroffen kunnen worden, bijvoorbeeld het organiseren van een achtervang.

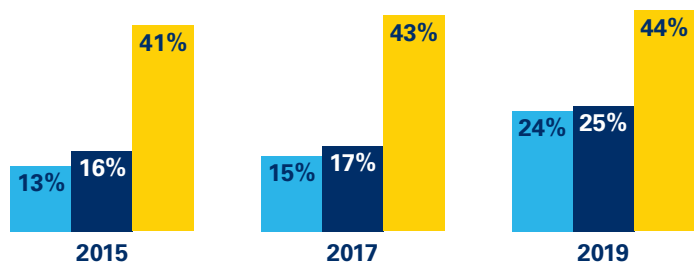
Wanneer werkgevers aangeven dat dit echt niet mogelijk is, is de verklaring meestal gelegen in de aard van de werkzaamheden die het bieden van werk aan mensen met specifieke beperkingen onmogelijk maken.

Verder bleek uit de voorgaande metingen dat werkgevers vooral mensen plaatsen op bestaande functies die gedeeltelijk zijn aangepast. Ongeveer 35% van de werkgevers heeft advies ingewonnen van de overheid om mogelijkheden tot jobcarving en aanpassing van functies te realiseren. Voor deze thema's zijn geen aanmerkelijke verschillen gevonden in beide metingen.

7.2.1 Overzicht uitkomsten derde meting

In onderstaand overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds, en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.

Wat is voor werkgevers een belangrijke afweging om nieuwe functies te creëren (werkzaamheden die eerder niet in de organisatie werden uitgevoerd)? Meest genoemde factoren: functie is van toegevoegde waarde en er is centraal budget beschikbaar.



Welke rol kan de overheid spelen in het aannemen van mensen met een psychische beperking? Meest genoemde maatregelen: gespecialiseerde job coach en financieel vangnet.

Welke percentage werkgevers is bereid om meer mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen? **NG-16:** Voor alle doelgroepen is percentage werkgevers dat **niet** bereid is gedaald

- Welk percentage werkgevers is bereid om meer mensen met een psychische arbeidsbeperking te plaatsen? **NG-16**
- Welk percentage werkgevers plaatst op een nieuwe functie? **NG-7**
- Wat is de gemiddelde bekendheid van de diverse vormen van facilitering bij het bieden van werk aan mensen uit de doelgroep? **NG-19**

7.3 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

7.2.1 Bereidheid plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking

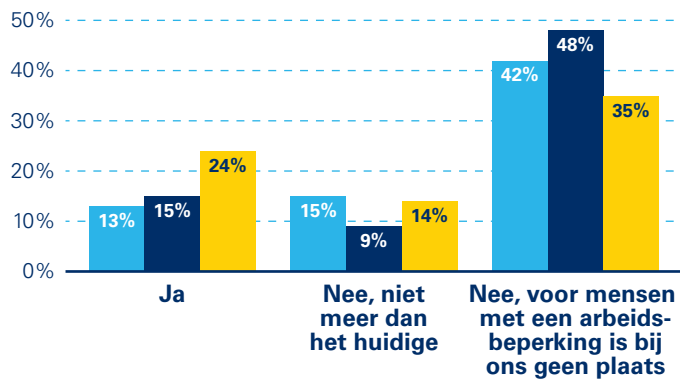
Voor wat betreft de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen, is er bij de derde meting een aanmerkelijk verschuiving te zien ten opzichte van voorgaande metingen. Om de verschuivingen over de jaren heen goed te duiden, schetsen we kort ook de beelden uit de vorige metingen.

Uit de eerste en tweede meting bleek dat werkgevers een geringe bereidheid toonden om mensen met een verstandelijke of psychische beperking te plaatsen, terwijl de bereidheid om mensen met een lichamelijke beperking te plaatsen hoger lag. Deze percentages veranderden enigszins in positieve zin wanneer de concrete aandoeningen van de personen met een psychische beperking werden benoemd. Tussen deze eerste en tweede meting waren geen substantiële verschuivingen te zien.

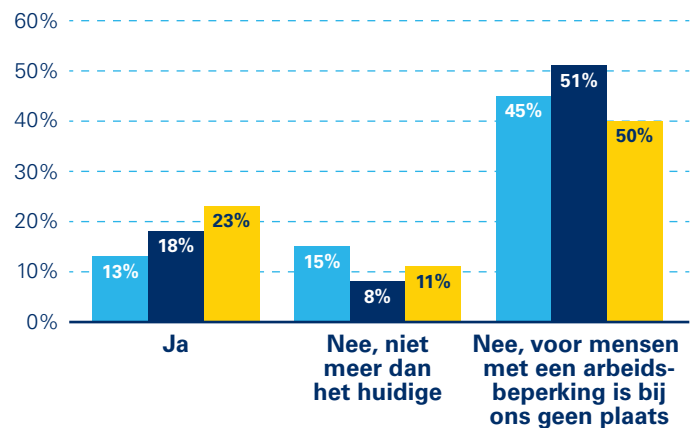
Bij de derde meting daarentegen zien we wel een aanmerkelijke stijging van de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen (NG-16). Deze percentages, ten opzichte van eerdere metingen, staan weergegeven in de navolgende figuren. Het gemiddelde percentage van bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, ligt op 61%. Daarbij constateren we dat de bereidheid van werkgevers hoger ligt voor grote organisaties dan voor middelgrote en kleine organisaties. Het percentage werkgevers dat niet bereid is om (meer) mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, is voor alle doelgroepen (mensen met een lichamelijke beperking, mensen met een visuele beperking, mensen met een verstandelijke beperking en mensen met een psychische beperking) aanmerkelijk gedaald.

Voor drie van de vier doelgroepen is ook de bereidheid om wel (meer) mensen met een beperking aan te nemen aanmerkelijk gestegen. De groep mensen met een verstandelijke beperking is de enige uitzondering hierop. De bereidheid om niet meer mensen aan te nemen is aanmerkelijk gedaald, maar de bereidheid om wel mensen aan te nemen is niet gestegen. De reden hiervoor is gelegen in het feit dat werkgevers hebben aangegeven niet meer mensen dan momenteel werkzaam zijn aan te nemen in deze categorie.

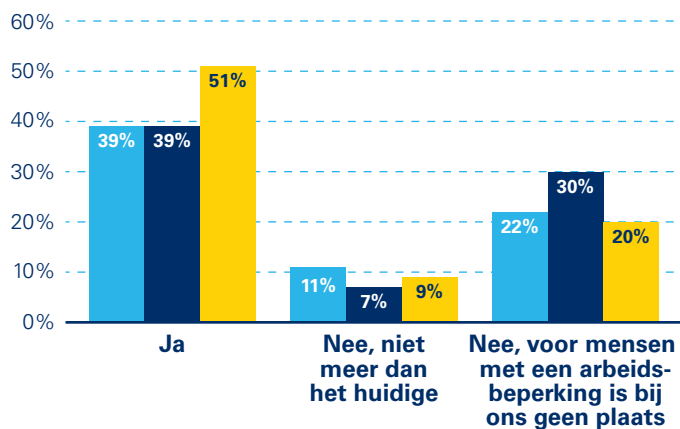
Mensen met een psychische beperking



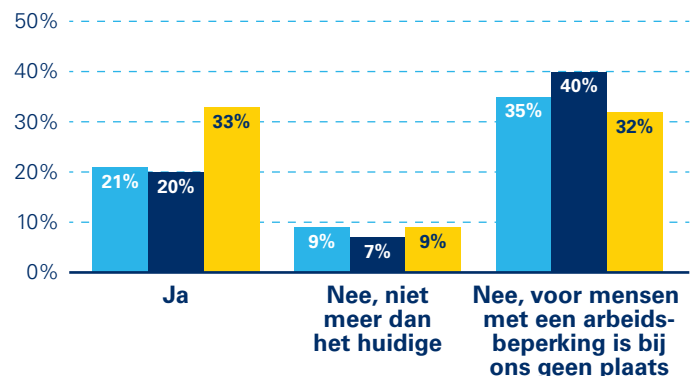
Mensen met een verstandelijke beperking



Mensen met een lichamelijke beperking



Mensen met een zintuiglijke beperking



Figuur 1. **Bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen (NG-16).**

In de enquête is ook uitgevraagd in hoeverre opname in het Doelgroepenregister (voorkomen van de quotumregeling) de bereidheid van werkgevers beïnvloedt. Uit de derde meting blijkt dat 34% van de werkgevers het (zeer) eens is met de stelling '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' (NG-15). Dit is niet gewijzigd ten opzichte van eerdere metingen.

7.2.2 Bereidheid plaatsing van mensen met een psychische beperking

Ondanks dat in het algemeen de bereidheid toegenomen is, blijft de bereidheid van werkgevers om mensen met een verstandelijke of psychische beperking in dienst te nemen achter bij de bereidheid voor mensen met een lichamelijke en visuele beperking. Dit is onveranderd gebleven ten opzichte van eerdere metingen. Naar aanleiding van de resultaten van de eerste meting is door de begeleidingscommissie de bereidheid om mensen met een psychische beperking aan te nemen als aandachtspunt benoemd.

Daarom hebben we specifiek voor deze groep in de tweede en derde meting aan werkgevers gevraagd of er factoren te bedenken zijn waardoor deze bereidheid zou veranderen (NG-23). In lijn met de tweede meting geeft het merendeel van deze respondenten (92 procent) aan geen mogelijkheden te zien om mensen met een psychische beperking wel in dienst te nemen. Bovendien geeft slechts 16 procent van de bestaande groep werkgevers aan dat zij een plaatsing hebben gerealiseerd met iemand met een psychische arbeidsbeperking (BG-10).

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. Aan deze groep werkgevers hebben we de vraag voorgelegd welke redenen dit zijn (NG-24). De twee meest genoemde redenen zijn: inzicht in de aard en gevolgen van de beperking voor de organisatie, en meer reguliere begeleiding op de werkplek. Dit is een verschuiving ten opzichte van de tweede meting waar aanvullende financiële compensatie en aanvullende voorzieningen bij ziekteverzuim de twee meest genoemde redenen waren. Het aantal respondenten is te klein om te spreken van een aanzienlijke verschuiving.

In hoeverre achten werkgevers het haalbaar om mensen met een psychische beperking te plaatsen in de organisatie? Uit de verdiepende interviews blijkt, in lijn met de uitkomsten van de tweede meting, dat het antwoord op deze vraag afhangt van de definitie van 'psychische beperking' zoals de werkgever deze hanteert. Voor werkgevers hangen de mogelijkheden voor mensen met een psychische beperking af van de soort beperking (autistisch spectrum, borderline, et cetera) en de soort werkzaamheden.

De werkgevers hebben oog voor de gevolgen van de psychische beperking. Dat gaat met name over de mate 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 of de doelgroep zelf). Het tegengeluid horen we ook; dat het alleen mogelijk is om mensen met een psychische beperking te plaatsen. Dit is in het geval van de fysieke beroepen, bijvoorbeeld in de verzorging of werkzaamheden in bossen.

Daarnaast zijn deze respondenten gevraagd wat de overheid kan doen om werkgevers te faciliteren bij het aannemen van mensen met een psychische beperking. De meest genoemde maatregelen waar werkgevers behoefte aan hebben, zijn het verstrekken van voldoende vergoeding voor specialistische begeleiding en een financieel vangnet bieden. Dit is geen behoefte aan nieuwe voorzieningen, maar wel behoefte aan intensievere inzet van bestaande voorzieningen voor specifiek deze doelgroep.

Daarnaast hebben we deze werkgevers ook bevraagd op de succes- en faalfactoren bij het in dienst nemen van mensen met een psychische beperking. De belangrijkste succesfactoren zijn (intensieve) begeleiding, en de mogelijkheden om maatwerk te leveren zodat iemand op een functie zit die goed bij deze persoon past. De belangrijkste faalfactoren zijn vaak niet werkgerelateerde factoren, zoals schulden of huisvesting, waardoor het iemand te veel wordt. Ook goede communicatie en verwachtingenmanagement zijn belangrijke factoren waar het wel eens mis gaat. De genoemde factoren zijn overigens ook grotendeels toepasbaar op de andere doelgroepen.

7.2.3 Aanpassing van functies

Voor de interpretatie van de uitkomsten die over de aanpassing van functies gaan, is het van belang om te weten wat werkgevers verstaan onder aanpassing van functies en het creëren van nieuwe functies. Om dit onderscheid zo goed en eenduidig mogelijk te maken, is er in de enquête een definitie toegevoegd van wat de onderzoekers verstaan onder de verschillende termen. De definities zijn te vinden in bijlage 2 en 3 in de vragenlijsten. Daarnaast is het expliciteren van dit onderscheid ook aan de orde geweest in de verdiepende interviews. In het navolgende kader geven we de verdieping hiervan weer.

Uit de eerste meting is gebleken dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking relatief vaak op bestaande functies of gedeeltelijk aangepaste functies plaatsen. Ook na uitvoering van de tweede meting in 2017 blijft deze conclusie staan. Opnieuw blijkt uit de meting van 2019 dat werkgevers, die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, nog steeds relatief vaak op bestaande of gedeeltelijk aangepaste functies plaatsen.

Voor 55% van de werkgevers die werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking geldt dat zij mensen met een arbeidsbeperking hebben geplaatst op gedeeltelijk aangepaste functies (NG-7). Verder geeft 38% aan dat zij personen op bestaande functies plaatsen, en 25% van de werkgevers creëert nieuwe functies of werkzaamheden (een takenpakket dat eerder niet werd uitgevoerd binnen de organisatie en is gecreëerd voor de werknemer(s) met een arbeidsbeperking).

Aan werkgevers is gevraagd welke aanpassingen zij hebben gemaakt om iemand met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen. De top 3 meest genoemde antwoordcategorieën zijn achtereenvolgens: het bieden van begeleiding, het aanpassen van het tempo, en een aantal taken uit een reguliere functie halen. Deze categorieën zijn genoemd door respectievelijk 73%, 64% en 55% van de werkgevers.

Ten opzichte van de vorige metingen is een aanmerkelijke stijging te zien in het percentage werkgevers in de non-commerciële dienstverlening (dat wil zeggen: overheidsorganisaties, inclusief zorg en onderwijs) die nieuwe functies creëert. In 2017 werd door 28% van de respondenten het creëren van nieuwe functies genoemd, terwijl dit percentage in 2019 is gestegen tot 43%. In de non-commerciële sector wordt ook vaker het creëren van nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden genoemd dan in andere sectoren (primaire en secundaire sector: 31%, commerciële dienstverlening: 26%). Overigens is dit percentage nog steeds lager dan de percentages werkgevers die op bestaande of gedeeltelijk aangepaste functies plaatsen.

Bij de bestaande groep werkgevers die opnieuw zijn bevroegd, blijkt het percentage respondenten dat plaatsingen realiseert op nieuwe functies vergelijkbaar met de nieuwe groep werkgevers, namelijk 21% (BG-8).

De duiding van de uitkomst dat in de overheidssector vaker nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden genoemd worden, is tweeledig. Enerzijds heeft de overheidssector te maken met het feit dat deze sector, in tegenstelling tot de marktsector, achterloopt bij de doelstelling van de Banenafpraak. Hierdoor moeten in de overheidssector aanvullende inspanningen worden gepleegd om werk te creëren voor werkzoekenden uit de doelgroep. Anderzijds zijn de meeste werkzaamheden in de overheidssector relatief moeilijk geschikt te maken voor het merendeel van de mensen uit de doelgroep, waardoor er relatief vaker nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden nodig zijn om werk te bieden aan de doelgroep.

In hoeverre achten werkgevers het haalbaar om nieuwe functies te creëren binnen de organisatie? Uit de verdiepende interviews blijkt dat het merendeel van de werkgevers het niet haalbaar vindt om nieuwe functies te creëren. De meest genoemde reden hiervoor betreft het ontbreken van de toegevoegde waarde van een dergelijke functie. Het past namelijk niet bij het primaire werkproces van organisaties, maar wordt gezien als een extra proces(stap). Bij een reorganisatie of bezuinigingslag zijn dat de banen die ook weer verdwijnen. Veel werkgevers kiezen er daarom voor om op zoek te gaan naar functies of werkzaamheden die wel al uitgevoerd werden, zodat de aangepaste functies ook structureel kunnen zijn.

“Wij kiezen er bewust voor om op zoek te gaan naar bestaande taken, om daar vervolgens een nieuwe functie van te maken. Daarmee krijgt een baan namelijk een duurzaam karakter. Als wij echt nieuwe functies gaan creëren, zoals gastheer of gastvrouw, dat staat erg af van ons primaire proces en ons bestaansrecht. Dat zijn dan de functies die in een reorganisatie ook weer als eerste verdwijnen, en dat willen we niet.” — Grote organisatie (onderwijs)

Wat verstaan werkgevers onder het aanpassen van functies? Ook in de verdiepende interviews komt naar voren dat werkgevers met name gericht zijn op het toepassen van jobcarving. Sommige werkgevers zien dit als ‘het creëren van een nieuwe functie’, anderen zien dit als ‘bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast’. Overwegend zoeken werkgevers naar bestaande werkzaamheden, die ze vervolgens samenvoegen in een nieuw takenpakket.

Het komt ook voor dat werkgevers vanuit een bestaande functie enkele elementen weghalen, zodat het passend is voor iemand met een arbeidsbeperking.

“Ik ben bereid om te kijken naar de functies die ik heb. Uit het takenpakket van de koks heb ik het snijwerk gehaald. Die jongen kan al het snijwerk doen. Ik heb een beeld gevormd over hoe ik op een veilige wijze die gasten aan het werk kan zetten, zonder dat het me bijt en toch iets oplevert.” — Middelgrote organisatie (logies-, maaltijd- en drankverstrekking)

Slechts een enkele werkgever geeft aan bereid te zijn geweest om echt nieuwe functies te creëren met werkzaamheden die niet eerder werden uitgevoerd. Dit zijn werkzaamheden die wel van toegevoegde waarde zijn, maar niet per definitie nodig zijn voor het bestaan van de organisatie. De aanpassingen die werkgevers in deze gevallen maken, is het aanbieden van een extra dienstverlening richting klanten (bijvoorbeeld gastheer/gastvrouw of huismeesters). Volgens werkgevers is het creëren van nieuwe functies mogelijk als een extra dienstverlening van toegevoegde waarde kan zijn, en indien een centraal budget beschikbaar is voor financiering van deze plaatsingen.

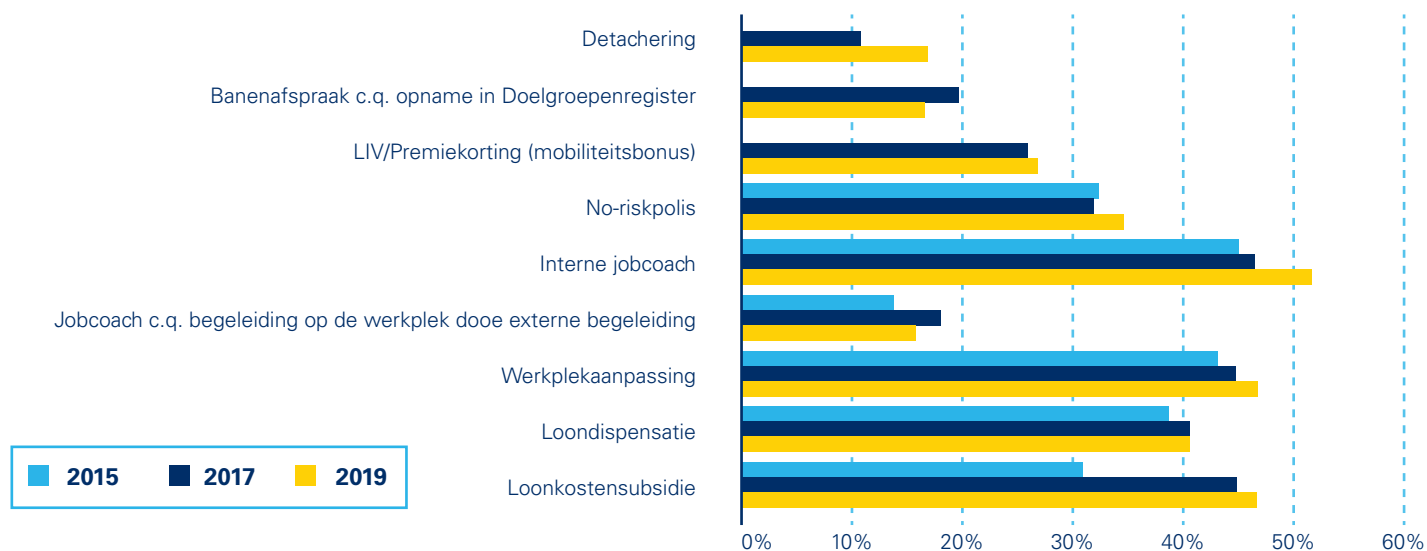
Deze vraag is ook voorgelegd aan de geïnterviewde vertegenwoordigers van brancheorganisaties. Zij bevestigen dat werkgevers vooral redeneren vanuit bestaand werk. Een vertegenwoordiger van een van de onderwijsbranches gaf aan dat vaak om budgettaire overwegingen geen nieuwe functies worden gecreëerd. Voor werkgevers is dat te kostbaar en omslachtig. Ook vanuit de schoonmaakbranche worden nauwelijks vergaande aanpassingen gemaakt. In deze branche leent het werk zich goed voor mensen met een arbeidsbeperking, maar dat neemt niet weg dat er wel werk moet zijn. Werkgevers zijn nauwelijks bereid om iemand ‘extra’ in te zetten. Als er wel werk is, bestaat ook de mogelijkheid om wel enigszins aanpassingen te doen (jobcarving). Verder gaf een vertegenwoordiger uit de uitzendbranche aan dat opdrachtgevers, dus werkgevers, het vaak spannend vinden om van de gebaande paden af te wijken. Suggesties die worden aangedragen om deze stap voor werkgevers makkelijker te maken, zijn financiële prikkels of ruimte om te experimenteren zonder grote risico's te lopen.

7.2.4 Bekendheid dienstverlening overheid

De overheid biedt diverse (niet-)financiële voorzieningen aan om werkgevers te faciliteren. De mate waarin werkgevers bekend zijn met de verschillende vormen van dienstverlening van de overheid is relevant, omdat een vroegtijdige bekendheid werkgevers kan overtuigen om door te gaan met het verrichten van inspanningen.

Aan werkgevers die hebben aangegeven bereid te zijn om iemand met een arbeidsbeperking te plaatsen, hebben we gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met de diverse instrumenten die worden aangeboden door de overheid (NG-19).

Loonkostensubsidie is het meest bekende instrument onder deze groep werkgevers. Zo'n 69% van de werkgevers geeft aan op de hoogte te zijn van dit instrument (NG-19). No-riskpolis, loondispensatie en jobcoach (begeleiding op de werkvloer) volgen daarna met respectievelijk 52%, 46% en 46% van de werkgevers die hiermee bekend zijn. Detachering is het minst bekend onder werkgevers (17%). Grote organisaties zijn over de hele linie beter op de hoogte van alle voorzieningen dan middelgrote en kleine organisatie. Ten opzichte van vorige metingen zijn hier geen aanmerkelijke verschillen aangetoond.



Figuur 2. **Bekendheid van voorzieningen van de overheid (NG-19; sommige voorzieningen zijn in 2015 niet uitgevraagd).**

Uitkomsten:

In hoeverre onderzoeken werkgevers de mogelijkheden en welke inspanningen verrichten ze?

Hoofdstuk 8

8.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen, gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

8.2 Conclusies voorgaande metingen

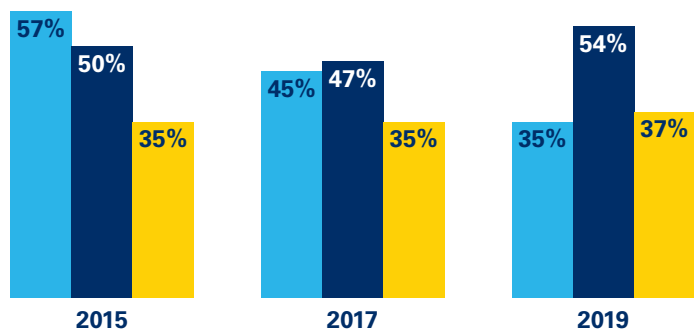
In 2015 gaf 57% van de werkgevers aan geen inspanningen te verrichten om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. In 2017 is dit percentage aanmerkelijk gedaald, naar nog 45% van de werkgevers die geen inspanningen verricht.

Ook geeft 50% van de werkgevers tijdens de eerste meting aan dat zij over voldoende informatie beschikken om goed af te kunnen wegen of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. In 2017 is dit percentage niet aanzienlijk veranderd; nog steeds geeft 47% van de werkgevers aan over voldoende informatie te beschikken om een goede afweging te kunnen maken.

Verder is tussen de eerste en tweede meting geen aanmerkelijk verschil gevonden voor wat betreft de bekendheid met diverse instrumenten ter facilitering van werkgevers. In 2015 en 2017 was respectievelijk 41% en 43% van de werkgevers bekend met diverse instrumenten, zoals loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskpolis, etc.

8.2.1 Overzicht uitkomsten derde meting

In onderstaand overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting, en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds, en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.



In hoeverre betrekken werkgevers de overheid bij het onderzoeken van de mogelijkheden?

- *Nauwelijks*: niet alle werkgevers weten dat dit kan. Werkgevers die hiermee wel bekend waren, maken er geen gebruik meer van.

- Welk percentage werkgevers verricht geen inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden? **NG-18**
- Beschikken werkgevers over voldoende informatie om goed af te kunnen wegen of het mogelijk is om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking? (zeer) mee eens) **NG-15**
- Welk percentage van de werkgevers heeft advies van de overheid gekregen over jobcarving en aanpassing van functies? **NG-30**

8.2 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

Inspanningen om plaatsing te onderzoeken

We hebben aan werkgevers, die bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, 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 voorgaande metingen aanmerkelijk gedaald tot 35% (NG-18). Dit betekent dat meer werkgevers enige mate van inspanning zijn gaan verrichten. Overigens ligt het percentage werkgevers dat geen inspanningen verricht fors hoger bij kleine organisaties (69%). Dit is in lijn met de uitkomsten uit vorige metingen.

Het aantal werkgevers dat *geen* inspanningen verricht, is fors hoger bij kleine werkgevers. In de verdiepende interviews hebben we kleine werkgevers gevraagd om welke reden zij geen inspanningen verrichten. Uit deze gesprekken blijkt dat het kleine werkgevers aan tijd ontbreekt om zich hierin te verdiepen. Zij geven aan vooral met hun onderneming en het ondernemerschap bezig te (willen) zijn. De wetgeving is dermate complex, dat zij er op voorhand voor kiezen geen inspanningen te verrichten. Overigens geven zij wel aan dat als een overheidsinstantie of een ander bureau hen proactief benaderd met de vraag of zij ruimte hebben voor mensen met een arbeidsbeperking, het merendeel van de werkgevers hier positief tegenover staat. Deze signalen van kleine werkgevers wordt ook bevestigd door vertegenwoordigers van meerdere brancheverenigingen.

“Grote organisaties hebben specialisten in huis en voor hen is het al ingewikkeld. Laat staan voor de kleine organisaties. Voor die organisaties is het een reden om af te haken, die beginnen er niet aan, het is gewoon te ingewikkeld.”
— Uitzendbranche

De meest genoemde inspanning betreft het doorlichten van werkzaamheden op zoek naar geschikte taken, welke genoemd is door 31% van de werkgevers. Het percentage van werkgevers dat aangeeft deze inspanning te verrichten, is aanmerkelijk gestegen van 18 procent in 2017 naar 31 procent in 2019. Overigens zijn de andere verrichtte inspanningen redelijk gelijkmatig verdeeld over de respondenten.

Het aantal werkgevers dat *geen* inspanningen verricht, is aanmerkelijk gedaald. Tegelijkertijd zien we dat het aantal werkgevers met plannen en het aantal gerealiseerde plaatsingen niet toeneemt (daar gaan we in de volgende hoofdstukken verder op in). Dat leidt tot de vraag *hoe* werkgevers mogelijkheden onderzoeken en welke overwegingen zij hebben gemaakt.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers die inspanningen plegen, vooral zelf kijken waar zij in de organisatie mogelijkheden zien (zonder andere partijen hierbij te betrekken). Hoe werkgevers dat aanpakken, verschilt. Zo gaan sommige werkgevers bij afdelingen langs om de werkzaamheden die blijven liggen in kaart te brengen. Daarbij gaan ze veelal op zoek naar werkzaamheden die eenvoudig kunnen worden uitgevoerd of ondersteunend zijn. Die taken worden gebundeld tot één functie, waarvoor ze vervolgens een kandidaat gaan zoeken. Die taken worden veelal middels gesprekken in kaart gebracht zonder dat daar een specifieke methode aan ten grondslag ligt.

Andere werkgevers hebben gekeken welke bestaande functies geschikt kunnen zijn voor de doelgroep. Hierbij hebben zij nauwelijks overwogen om aanpassingen aan deze functies te doen. Vaak komen werkgevers dan ook niet verder dan 'nadenken' over passende functies. Enkele werkgevers geven ook aan geen inspanningen te verrichten, maar wel open te staan voor een kandidaat als deze persoon past op een bestaande functie.

"We hebben gekeken naar de functie van toezichthouders, want dat is een geschikte functie voor deze doelgroep. Dat is vervolgens niet gelukt, want voor deze functie moeten kandidaten wel bereid zijn om nachtdiensten te draaien, anders werkt het niet." — Middelgrote organisatie (openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen)

Door een brancheorganisatie in het onderwijs werd ook genoemd dat onbekendheid met de doelgroep een reden is waarom het onderzoek naar mogelijkheden soms stopt. Werkgevers zijn onvoldoende bekend met kandidaten die in de doelgroep zitten. Zij kunnen zich moeilijk een beeld vormen naar welke mogelijkheden zij op zoek moeten gaan om een kandidaat een goede plek te bieden. Een meer proactieve houding van een overheidsinstantie om werkgevers hierbij te blijven activeren en ondersteunen, ook als een plaatsing in een vroeg stadium van het leerproces mislukt is, zou een verbetering zijn.

Er is ook een aantal werkgevers die de ondersteuning van de overheid hebben gebruikt bij het uitvoeren van een taak-analyse. Hier gaan we in de volgende paragraaf dieper op in.

Daarnaast is aan werkgevers gevraagd wat zij verstaan onder een geschikte functie. Naar welke soort functies gaan zij op zoek? Uit de interviews blijkt dat werkgevers overwegend het beeld hebben dat een geschikte functie een functie betreft in de ondersteuning van diensten. Het dient een takenpakket te zijn met weinig verantwoordelijkheden ter ondersteuning van andere professionals. Het kan ook een functie betreffen waar een laag opleidingsniveau voor nodig is, of een functie met een repeterend karakter.

Vervolgens is doorgevraagd naar de doorslaggevende redenen om na het verrichten van inspanningen te besluiten niet over te gaan op plaatsing. De meest genoemde reden is dat werkgevers geen geschikte functies zien na hun inventarisatie. Zij noemen bijvoorbeeld dat alle eenvoudige taken zijn uitbested, of dat er weinig startersfuncties bestaan. Andere werkgevers stellen dat zij geen mogelijkheden zien vanwege de investering (zowel financieel als qua begeleiding en aandacht) en risico's die de werkgever loopt om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De werkgevers die na inspanningen wel besluiten over te gaan tot plaatsing geven als belangrijkste redenen dat zij genoeg werkzaamheden hebben gevonden die ze hebben kunnen bundelen tot een geschikte functie. Voor die functie gaan ze vervolgens zelf, of via een overheidsinstantie, op zoek naar een geschikte kandidaat. Deze werkgevers geven ook aan dat zij inspanningen verrichten met de intentie om iemand te plaatsen. Zij hebben dus vooraf al de motivatie om tot resultaat te komen.

Aangezien een groot deel van de werkgevers zich qua inspanningen vooral richt op de mogelijkheden binnen bestaande functies, al dan niet met aanpassingen, zien we dat de meeste werkgevers deze inspanningen niet omzetten in een plaatsing vanwege het gebrek aan geschikte functies of vacatures. Dit roept de vraag op in hoeverre werkgevers, wellicht met ondersteuning, bereid zijn om verder te kijken dan bestaande functies. In hoofdstuk 7 zijn we hier al dieper op ingegaan, en daaruit constateren we dat werkgevers nog nauwelijks bereid zijn om echt nieuwe functies te creëren. Deze constatering stelt vraagtekens bij de beschikbaarheid van voldoende banen voor de doelgroep en het daarmee realiseren van de doelstelling van de Banenafpraak in de toekomst.

Tevens is aan de werkgevers die op de hoogte zijn van de Participatiewet en Banenafpraak gevraagd in hoeverre zij over voldoende informatie beschikken om een afgewogen keuze te kunnen maken om al dan niet werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-15). Daarvan geeft 54% van de werkgevers aan dat zij over voldoende informatie beschikken om die afweging te maken. Dit is niet aanmerkelijk gewijzigd ten opzichte van eerdere metingen.

8.2.2 Overheidsadvies bij onderzoeken van mogelijkheden

De overheid biedt diverse instrumenten en diensten die werkgevers faciliteren bij het onderzoeken, voorbereiden en realiseren van plaatsingen. Een relevante voorziening van de overheid gericht op ondersteuning van werkgevers bij het aanpassen van functies is gratis overheidsadvies bij jobcarving. Ten opzichte van voorgaande metingen is het percentage werkgevers dat advies van de overheid heeft gekregen over het werken met mensen met een arbeidsbeperking en het aanpassen van functies licht gestegen (37%) (NG-30). Dit is geen aanmerkelijk verschil. Deze vraag is alleen voorgelegd aan werkgevers die hebben aangegeven dat zij gebruik maken van ondersteuning van de overheid.

In de verdiepende interviews is uitgevraagd in hoeverre werkgevers overheidsinstanties hebben betrokken om advies in te winnen over de mogelijke functieaanpassingen binnen de organisatie. Daaruit blijkt dat er nog gemengde beelden bestaan. Enerzijds is er de groep werkgevers die geen overheidsadvies heeft ingewonnen voor het aanpassen van functies. Dit betreft het grootste deel van de werkgevers. Sommige werkgevers geven aan dat zij niet wisten dat dit kon, maar dat zij dit nog wel willen overwegen. Andere werkgevers geven aan dat zij niet overwegen om de overheid erbij te betrekken, omdat zij momenteel met private partijen samenwerken om de functie mogelijkheden in kaart te brengen.

“Kijk, het kan ook zo zijn dat ik een kokervisie heb. Het zou helpen als de overheid een scan kan doen, om te kijken of er echt geen mogelijkheden zijn. Daarbij zou een meer proactieve benadering van de overheid zeker helpen.”
— Middelgrote organisatie (gezondheid- en welzijnszorg)

Anderzijds is er de groep werkgevers die wel overheidsadvies heeft ingewonnen. Zij hebben door de overheid (i.e. UWV, WSP) een taakanalyse laten uitvoeren. Overigens maakt geen van deze werkgevers momenteel gebruik van deze mogelijkheid. Zij geven aan dat de taakanalyse en het advies niet tot de gewenste resultaten had geleid, en dat zij er bewust voor kiezen om deze mogelijkheden zelf in de organisatie te onderzoeken.

“We hebben de overheid betrokken om een taakanalyse uit te voeren. Zij kwamen mijn inziens met weinig innovatieve inzichten die ik op grote schaal kon realiseren. Dus toen zijn we zelf gaan kijken waar de mogelijkheden in de organisatie liggen.” — Grote organisatie (financiële instelling)

8.2.4 Invloed van overheidsmaatregelen op inspanningen werkgevers

Een belangrijke vraag voor overheden is of overheidsmaatregelen de mate van inspanningen van werkgevers om te komen tot plaatsingen beïnvloeden. Eerder zagen we dat de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak werkgevers aanzet tot nadenken over dit onderwerp. Zijn er ook overheidsmaatregelen die niet alleen aanzetten tot nadenken maar ook tot actie?

In de enquête is expliciet gevraagd naar de invloed van diverse overheidsinstrumenten om al dan niet werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-20). De no-riskpolis is het instrument dat het sterkst de keuze van werkgevers beïnvloedt, namelijk 51% van de werkgevers geeft aan dat dit instrument hun keuze sterk of zeer sterk beïnvloedt. Daarna volgen op enige afstand de loondispensatie en de premiekorting, genoemd door respectievelijk 32% en 29% van de werkgevers. Ten opzichte van de vorige metingen lijkt het alsof de invloed van overheidsmaatregelen op de inspanningen van werkgevers afneemt. Waar de no-riskpolis in 2017 nog voor 68% van de werkgevers sterk of zeer sterk van invloed was, is dit nu nog maar 51%. Deze daling is overigens niet als aanmerkelijk te bestempelen.

In welke mate de overheidsinstrumenten invloed hebben op de inspanningen die werkgevers verrichten, is ook gevraagd in de verdiepende interviews. De algemene tendens is dat werkgevers het prettig en soms noodzakelijk vinden dat deze overheidsinstrumenten er zijn, maar dat dit nauwelijks van invloed is op het al dan niet willen plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking.

Merendeel van de werkgevers geeft aan dat zij niet vanwege de overheidsmaatregelen werk willen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking. Zij krijgen veelal pas met de overheidsinstrumenten te maken op het moment dat een plaatsing gerealiseerd is (dus dan zijn de inspanningen al verricht).

“Deze instrumenten van de overheid zijn mooi meegenomen. Het scheelt ook in budget, maar het is niet zo dat we anders niets zouden doen.” — Grote organisatie (gezondheid- en welzijnzorg)

Enkele werkgevers noemen wel, in lijn met de uitkomsten van de enquête, dat de beschikbaarheid van de no-riskpolis een drempelverlagende werking heeft om te gaan kijken naar de mogelijkheden voor deze groep medewerkers. Het gevoel dat er een instrument is waarmee de risico's voor werkgevers worden geminimaliseerd, wordt door werkgevers als prettig ervaren. Ook wordt genoemd dat de vergoeding van kosten een belangrijke rol speelt in de afweging om inspanningen te verrichten. Loonkostensubsidie is daar een voorbeeld van.

Voor werkgevers die het niet haalbaar achten om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, spelen overheidsmaatregelen ook nauwelijks een rol. Deze werkgevers geven aan dat het niet haalbaar is vanwege andere factoren, zoals reorganisaties of invloeden van een buitenlands moederbedrijf. Overheidsmaatregelen overtuigen hen niet om wel inspanningen te verrichten.

8.3 Duiding op basis van literatuur

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

Het UWV heeft in haar negende kennisverslag van 2018 geconstateerd dat de no-riskpolis voor verschillende doelgroepen wordt onderbenut. Dit houdt in dat werkgevers niet alle ziekmeldingen van verschillende doelgroepen aangeven. De onderzoekers vermoeden dat het vooral korte termijnverzuim is waardoor geen claim wordt ingediend. Uit de derde meting van het ervaringsonderzoek constateren we, in lijn met de eerdere metingen, dat de no-riskpolis van alle overheidsinstrumenten de meest positieve invloed heeft op de intenties van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Werkgevers geven verder aan dat zij het een prettig gevoel vinden dat de no-riskpolis beschikbaar is, en tegelijkertijd hopen dat ze hier geen aanspraak op hoeven te doen. Dat doet vermoeden dat werkgevers de beschikbaarheid van het instrument meer van belang vinden dan het daadwerkelijk gebruiken van het instrument.

Uitkomsten:

In hoeverre stellen werkgevers plannen op en werven zij mensen met een arbeidsbeperking?

Hoofdstuk 9

9.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen, gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

9.1.1 Conclusies voorgaande metingen

Uit de voorgaande metingen is gebleken dat het percentage werkgevers dat niet van plan is binnen nu en een half jaar werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking aanzienlijk was gedaald. In 2015 gaf bijna de helft van de werkgevers aan dat zij geen plannen hadden (47%), waar in 2017 nog maar 27% van de werkgevers aangaf geen plannen te hebben. Daarbij was het wel opvallend dat de categorie 'weet niet' aanmerkelijk was gestegen.

Verder heeft 35% van de werkgevers die in 2015 heeft aangegeven plannen te hebben, deze ook daadwerkelijk gerealiseerd in 2017. De meest genoemde succesfactoren betroffen een goede match, en het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden.

Ook heeft in de vorige metingen een kleine verschuiving plaatsgevonden voor wat betreft ingezette wervingskanalen. In 2015 bestond de top 3 uit het sw-bedrijf, informeel netwerk en re-integratiebedrijf. In 2017 betrof de top 3 meest ingezette wervingskanalen het sw-bedrijf, UWV en gemeenten.

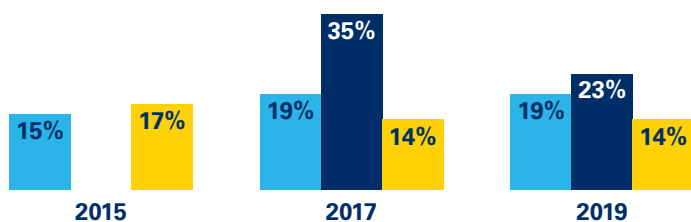
Daarnaast is uitgevraagd welk percentage van werkgevers gebruik maakt van ondersteuning van de overheid bij het werven en in dienst houden van personeel. Uit voorgaande metingen bleek dat zowel in 2015 als 2017 slechts een klein deel van de werkgevers hiervan gebruik maakt, namelijk respectievelijk 17% en 14%.

9.1.2 Overzicht uitkomsten derde meting

In het volgende overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds, en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.

Wat zijn top 3 wervingskanalen? NG-27

- 2015: sw-bedrijf, informeel netwerk, re-integratiebedrijf
- 2017: sw-bedrijf, UWV, gemeenten
- 2019: informeel netwerk, gemeenten, via vacature

**Wat zijn de belangrijkste succesfactoren? BG-7**

- Goede match en het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden
- Hoe gaan werkgevers op zoek naar geschikte kandidaten en welke rol speelt de overheid daarbij?**
- Werkgevers zoeken veelal een specifieke groep kandidaten.
 - Werkgevers werven zelf, of betrekken hier specifieke uitzendbureaus of overheidsinstanties bij.

- Welk percentage werkgevers is van plan werk te bieden? NG-17
- Welke percentage werkgevers met plannen heeft dit na twee jaar gerealiseerd? BG-6
- Welk percentage maakt gebruik van overheidsondersteuning? NG-27

9.2 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

9.2.1 Plannen van werkgevers

De fase van het plannen en werven verloopt tot op zekere hoogte parallel met de vorige fase, de bereidheid om aanpassingen te doen en inspanningen te verrichten. 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 wel bereidheid tonen en vervolgens gaan oriënteren of er geschikte functies zijn, hebben we die stappen eerst besproken. De volgende stap, namelijk het aangaan en realiseren van het commitment, bespreken we in dit hoofdstuk. 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 (die hebben aangegeven bereid te zijn om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden) concreet te vragen of ze binnen nu en een half jaar van plan zijn om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-17). Het percentage werkgevers dat van plan is om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden is 19%. Dit is vergelijkbaar met de uitkomsten van de vorige metingen. Daarnaast is het percentage werkgevers dat niet van plan is om binnen nu en een half jaar aan deze groep mensen werk te bieden, licht gestegen van 27% in 2017 naar 35% in 2019. Dit is echter geen aanmerkelijke verschuiving. Ten opzichte van 2015 is het nog steeds een aanmerkelijke daling (van 47% in 2015 naar 35% in 2019).

Bij kleine organisaties ligt het aantal werkgevers dat geen plannen heeft fors hoger (57%) dan bij middelgrote en grote organisaties (respectievelijk 26% en 14%). Verder geldt dat ook bij de commerciële dienstverlening het percentage hoger ligt van werkgevers die aangeven geen plannen te hebben (34%), ten opzichte van andere sectoren.

9.2.2 Redenen om wel of geen plannen te hebben

Het is relevant om te weten wat de redenen zijn waarom werkgevers wel of geen plannen hebben om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Daarom is expliciet aan werkgevers gevraagd wat de twee belangrijkste redenen zijn waarom zij wel of geen plannen hebben.

Aan werkgevers die wel plannen hebben, is gevraagd wat de reden hiervan is (NG-21). De meest genoemde reden is MVO-overwegingen. Dit is door 41% van de werkgevers genoemd als belangrijke reden om wel van plan te zijn mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Daarna volgen redenen als meer divers personeelsbestand (genoemd door 30%) en positieve ervaringen in het verleden (genoemd door 28%).

Voor de non-commerciële dienstverlening zijn MVO-overwegingen overigens niet de belangrijkste reden om van plan te zijn mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. De werkgevers werkzaam in de non-commerciële dienstverlening geven aan dat het voldoen aan de quotumwet de belangrijkste reden is. Dit wordt door 59% van de werkgevers genoemd. Dit geldt ook voor grote organisaties. De werkgevers bij grote organisaties geven het voldoen aan de quotumwet ook vaker aan als belangrijkste reden (51%) ten opzichte van middelgrote en kleine organisaties, respectievelijk 21% en 11%. Voor kleine organisaties is het opvangen van personeelstekort, positieve ervaringen in het verleden en persoonlijke affiniteit belangrijkere overwegingen om wel plannen te hebben.

Ook aan de werkgevers die geen plannen hebben, is gevraagd wat hiervoor de belangrijkste redenen zijn (NG-22). De meest genoemde reden is de moeite om geschikte functies te vinden. Dit wordt door 46% van de werkgevers genoemd. Direct daarop volgt de reden dat er voorlopig geen vacatures zijn, genoemd door 45%. De derde meest genoemde reden betreft onvoldoende tijd voor aansturing, coördinatie en begeleiding, wat door 29% van de werkgevers is benoemd. Alle overige redenen worden slechts door enkele respondenten genoemd. Ongeacht de sector en grootte van de organisatie wordt dezelfde top 3 genoemd.

Ten opzichte van de meting in 2017 zien we wel aanmerkelijke stijgingen van de genoemde redenen. De reden dat werkgevers onvoldoende tijd ervaren voor aansturing, coördinatie en begeleiding is aanmerkelijk vaker genoemd in 2019 dan in 2017. In 2017 vond slechts 7% van de werkgevers dit een belangrijke reden, terwijl in 2019 dit door 29% is genoemd. Ook de reden dat er voorlopig geen vacatures zijn, is aanmerkelijk vaker genoemd. In 2017 gaf 23% van de werkgevers aan dat dit een belangrijke reden was om geen plannen te hebben, terwijl in 2019 deze reden door 45% van de werkgevers van belang geacht werd.

In de verdiepende interviews hebben we aan werkgevers gevraagd wat voor hun, nadat zij inspanningen hebben verricht en mogelijkheden hebben onderzocht, de doorslaggevende redenen zijn geweest om te besluiten niet van plan te zijn iemand te plaatsen. Allereerst worden de financiële aspecten benoemd als belangrijke factor. Als werkgevers mogelijkheden gaan onderzoeken, houden zij ook het financiële plaatje in het achterhoofd en bij twijfel durven ze het risico niet te nemen. Dit geldt met name voor kleine organisaties, omdat zij minder eenvoudig grote investeringen kunnen opvangen.

Ten tweede wordt ook in de verdiepende interviews de moeite om geschikte functies te vinden als reden aangedragen. Werkgevers noemen dat zij overgaan tot plannen om iemand te plaatsen, wanneer ze voldoende taken hebben kunnen vinden om een takenpakket samen te stellen. Andersom horen we van werkgevers dat aanpassing van functies niet mogelijk is, waardoor zij, nadat mogelijkheden zijn onderzocht, niet van plan zijn om iemand met een arbeidsbeperking werk te bieden.

9.2.3 Realisatie van plannen

De groep werkgevers die aan de tweede meting heeft deelgenomen, hebben we opnieuw bevestigd tijdens de derde meting. Deze werkgevers hebben we de vraag voorgelegd in hoeverre zij de plannen die ze twee jaar geleden hadden al dan niet hebben gerealiseerd (BG-6). Van de werkgevers die van plan waren in 2017 om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, heeft 74% dit na twee jaar niet gerealiseerd, 23% heeft het wel gerealiseerd, en 3% heeft er geen zicht op. Bij kleine werkgevers ligt het percentage werkgevers dat plannen niet heeft gerealiseerd fors hoger (96%) dan bij middelgrote en grote organisaties (respectievelijk 67% en 34%).

Ten opzichte van de meting in 2017 is het percentage werkgevers dat plannen niet heeft gerealiseerd aanzienlijk gestegen. In 2017 gaf 59% van de werkgevers die plannen hadden om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking aan dat zij deze plannen na twee jaar niet hebben weten te realiseren. Dit percentage is in 2019 gestegen. In 2019 geeft 74% van de werkgevers aan dat zij hun plannen niet hebben gerealiseerd.

Tabel 4. **Heeft de werkgever (extra) werkplekken in de tussenliggende periode gerealiseerd, zo ja, hoeveel? (BG-6)**

	Grootteklasse →		2 t/m 24 wpft		25 t/m 249 wpft		250 of meer wpft		N	
	Peiljaar →		2017	2019	2017	2019	2017	2019	2017	2019
0 arbeidsplaatsen	83%	96%	64%	67%	32%	34%	215	239		
1-2 arbeidsplaatsen	13%	4%	23%	24%	19%	27%	69	78		
3-5 arbeidsplaatsen	1%	0%	5%	2%	16%	17%	26	25		
6-10 arbeidsplaatsen	0%	0%	3%	2%	8%	10%	13	17		
10-25 arbeidsplaatsen	0%	0%	2%	1%	6%	3%	10	5		
Meer dan 25 arbeidsplaatsen	0%	0%	1%	1%	6%	4%	9	6		
Weet ik niet	3%	0%	3%	4%	13%	5%	23	13		

Aan werkgevers die hun plannen hebben weten te realiseren, hebben we gevraagd wat in hun optiek de belangrijkste factoren zijn die aan deze realisatie hebben bijgedragen (BG-7). De twee meest genoemde factoren betreffen een goede match (64%) en het creëren van nieuwe functies of werkzaamheden (21%). Vooral de laatstgenoemde factor is interessant, omdat deze werkgevers bevestigen dat aanpassingen cruciaal zijn om plaatsingen te realiseren. Tegelijkertijd plaatsen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking nog overwegend op bestaande functies (die gedeeltelijk zijn aangepast) en wordt als belemmerende factor veelal genoemd dat er voorlopig geen vacatures zijn en men moeite heeft om geschikte functies te vinden. Dit roept de vraag op of werkgevers grotere aanpassingen moeten gaan maken om plaatsingen te realiseren en aantallen op te schalen.

In de verdiepende interviews is ook uitgevraagd wat een doorslaggevende reden is geweest om plannen en plaatsingen niet te realiseren. De voornaamste reden die werkgevers dan noemen is de aard van de werkzaamheden en de personen die ze daarbij zoeken. Zo geven werkgevers aan dat er alleen mogelijkheden bestaan om kleine aanpassingen aan de functies te doen en dat zij kritisch moeten zijn op de personen die zij aannemen (bijvoorbeeld in verband met het werken met kinderen). Voor werkgevers maakt dat het ingewikkelder is om een passende kandidaat te vinden, ondanks dat zij wel plannen hebben. Ook financiële kosten en risico's zijn voor werkgevers een ervaren drempel om tot realisatie te komen. Met name voor kleine werkgevers lijkt het niet mogelijk de extra kosten op te vangen die worden gemaakt voor inzet van iemand met een arbeidsbeperking.

“Het zijn vooral de risico's die je als werkgever loopt. Ik durf het risico niet aan. Zo heb ik goed contact met iemand met een arbeidsbeperking, wij spreken elkaar nog regelmatig. Hij is nu aan het werk bij een grotere organisatie, maar hij moet een operatie-traject in. Dat kost hem twee jaar, dus die organisatie is twee jaar een arbeidskracht kwijt. Nog buiten de kosten om, dat is al een ding, maar je rekent op iemand. Je hebt er veel tijd ingestoken en dan moet je toch weer op zoek naar een nieuwe. Ik durf dat risico niet aan als zelfstandige, als hij in de problemen komt, weet ik niet wat ik kan doen.” — Middelgrote organisatie (informatie en communicatie)

Werkgevers die wel hun plannen hebben gerealiseerd, geven aan dat dit veelal komt doordat zij een functie hebben weten te creëren (al dan niet bestaand) waarvoor ze de volgende stap kunnen zetten om een kandidaat te werven. Een doorslaggevende factor wanneer het plan omgezet wordt in realisatie is uiteindelijk de motivatie van een kandidaat en de werkgever om hiervoor te gaan. Het gaat hen om de goede match en de klik die werkgever en werknemer met elkaar hebben.

Verder blijkt uit de verdiepende interviews dat draagvlak en beeldvorming over de kandidaten belangrijke factoren zijn in het realiseren van een plaatsing. Deze werkgevers achten het daarom ook van belang om aandacht te besteden aan juiste beeldvorming en het wegnemen van stereotypingen.

Ook de dienstverlening van de overheid speelt een rol bij het realiseren van plannen van werkgevers, zij het een beperkte. Dat gaat dan vooral om het leveren van geschikte kandidaten en de vangnetregeling als beschikbaar instrument. Werkgevers geven overigens aan dat de beschikbaarheid van instrumenten en de voordelen daarvan ondergeschikt zijn aan het belang van de kwaliteit van de personen die worden voorgesteld. Werkgevers die al langere tijd samenwerken met overheidsinstanties waarvan de overheid inmiddels goed bekend is met de organisatie, de cultuur en type werkzaamheden zijn veelal tevreden over de kwaliteit van de aangeleverde kandidaat. Er zijn ook werkgevers die wat kritischer zijn over de dienstverlening. Werkgevers noemen bijvoorbeeld het gebrek aan snelheid van levering van kandidaten en het gebrek aan een goede match als belangrijke redenen waarom zij plannen niet kunnen realiseren.

“Waar we nu wel tegenaan lopen, is dat het lang duurt voordat we een geschikte kandidaat krijgen aangeboden. Vanuit de overheid is men onvoldoende in staat om snel inzichtelijk te maken wie past op een baan. Dat is vervelend. Ik ben met mijn eigen afdeling bezig om iets te doen, geef hen inzichten wat het betekent als een kandidaat binnen komt, dat er voordelen zijn. Dan moet er wel gebruik gemaakt worden van dat momentum. Als het dan heel lang duurt, dan kan dat vervelend zijn voor die afdeling. In onze snelheid gaan ze dan zelf werven, of ze krijgen een verkeerde kandidaat. Dan krijg ik bijvoorbeeld iemand aangedragen voor een chauffeursfunctie, terwijl die persoon geen rijbewijs heeft. Dat gebeurt een paar keer per maand.” — Grote organisatie (verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)

9.2.4 Ingezette wervingskanalen

De belangrijkste bevinding voor wat betreft de wervingskanalen waar werkgevers gebruik van maken bij het realiseren van plaatsingen is dat er net als bij de voorgaande metingen niet één ‘hoofdkanaal’ blijkt te zijn (NG-9). Het percentage werkgevers dat voor een bepaald wervingskanaal kiest, is redelijk gelijk verdeeld over de mogelijke wervingskanalen. Ten opzichte van eerdere metingen is dan ook geen aanmerkelijke verschuiving op te merken.

Relatief gezien noemen werkgevers het informele kanaal het meest (28%) als ingezet wervingskanaal. Deze wordt gevolgd door gemeenten (21%) en via een vacature waarop mensen met een arbeidsbeperking hebben gereageerd (20%). De top 3 ingezette wervingskanalen in 2019 zijn dus het informele kanaal, gemeenten en werven via een vacature. Ten opzichte van de meting in 2017 zien we dat werving via UWV en Wsw-bedrijf minder vaak voorkomt. Deze verschillen zijn niet aanmerkelijk. De wervingskanalen uitzendbureau en onderwijsinstelling worden beide door 9% van de werkgevers genoemd.

Hoewel het geen aanmerkelijk verschil is, zien we dat het werkgeversservicepunt (WSP) vaker genoemd wordt door werkgevers als wervingskanaal. In 2017 werd dit door 6% van de werkgevers benoemd en in 2019 stijgt dit percentage naar 13%. Daarmee is het WSP nog niet een groot wervingskanaal, maar lijkt de bekendheid van het WSP toe te nemen ten opzichte van 2017. Daarnaast geeft van de groep werkgevers die ondersteuning ontvangt van de overheid bij het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking de helft van deze werkgevers aan de ondersteuning te krijgen van het werkgeversservicepunt (NG-29). Ten opzichte van 2017 is de ontvangen ondersteuning van het regionaal werkgeversservicepunt aanmerkelijk gestegen van 28% naar 48%. In hoofdstuk 10 gaan we hier dieper op in.

9.2.5 Ondersteuning overheid bij werving

Het percentage van de totale groep werkgevers dat ondersteuning van de overheid ontvangt bij het in dienst nemen van en het behouden van personeel is 14% (NG-27). Het grootste deel van de werkgevers die geen gebruik maken van de ondersteuning van de overheid geeft aan dat zij niet wisten dat dit kon (29%) of weinig toegevoegde waarde verwachten van de ondersteuning door de overheid (27%). Daarnaast geeft 16% van de werkgevers aan dat zij geen gebruik maken van overheidssteuning, omdat zij private partijen hierbij betrekken.

Werkgevers ontvangen vooral ondersteuning op het gebied van het leveren van geschikte kandidaten (NG-30), namelijk gemiddeld 66% van de werkgevers maakt hiervan gebruik. Vooral van gemeente (75%), regionaal UWV (72%) en WSP (80%) ontvangen werkgevers deze ondersteuning.

We hebben werkgevers gevraagd of zij de overheid hebben betrokken bij de werving van kandidaten, en in hoeverre zij hebben overwogen een overheidsinstantie een kandidaat aan te laten bieden. Uit de verdiepende interviews blijkt dat slechts een klein deel van de werkgevers de overheid betreft bij de werving. De meeste werkgevers gaan zelf op zoek naar kandidaten, of betrekken hierbij uitzendbureaus. De werkgevers die de overheid nog niet betrekken bij de werving van mensen met een arbeidsbeperking geven aan dat zij er wel voor openstaan als een overheidsinstantie proactief een kandidaat zou aanbieden. Zij noemen de voorwaarde dat een kandidaat moet passen bij de werkzaamheden die de organisatie heeft, maar dat zij zeker bereid zijn de mogelijkheden te bekijken als een kandidaat wordt aangedragen. Een enkele werkgever geeft aan hier niet voor open te staan vanwege de reorganisatie waarin zij momenteel verkeren.

De werkgevers die de overheid wel betrekken bij de werving doen dit veelal met gemeente, UWV of WSP. Daarbij maken zij nauwelijks onderscheid tussen deze instanties. Deze werkgevers geven aan dat zij inmiddels een relatie hebben opgebouwd met deze overheidsinstanties waardoor ook proactief kandidaten worden aangeleverd (en niet alleen op het moment als er vacatures zijn). De overheid kent deze organisaties en weet daarom welke kandidaten mogelijk kunnen passen. In de gevallen waar een goede relatie tussen werkgever en overheid is opgebouwd, is de werkgever bereid om ook functies te creëren die passen bij de aangereikte kandidaat.

“Wij krijgen regelmatig een kandidaat van het WSP. Dat vind ik niet erg, want daardoor krijg je ook soms een kandidaat die wel past maar zelf niet snel durft te solliciteren. In het begin ging het nog niet zo, daarvoor hebben we wel een relatie moeten opbouwen met het WSP. Maar als de eerste eenmaal is geplaatst, en dat gaat goed, dan komen ze een volgende keer zelf met een nieuwe kandidaat waar wij dan een plek voor gaan zoeken.”
— Grote organisatie (Groot- en detailhandel, vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur)

Tevens hebben we gevraagd welke verwachting werkgevers hebben van de overheid met betrekking tot het leveren van kandidaten. De meest genoemde verwachting is dat werkgevers verwachten een geschikte kandidaat te krijgen voor het werk dat zij vragen. Verder verwachten werkgevers dat ze voorlichting krijgen over de beperking van de kandidaat, dat de overheid met snelheid een kandidaat levert, en dat zij inzichtelijk hebben (of moeten krijgen) welke kandidaten er allemaal zijn.

Ook de vertegenwoordigers van de brancheorganisaties onderstrepen het belang van een goede relatie en samenwerking tussen publiek en private partijen. Zo noemt de vertegenwoordiger van de uitzendbranche het voorbeeld dat zij van leden signalen krijgen dat de overheid geen geschikte kandidaten levert. De brancheorganisatie is van mening dat het een wisselwerking moet zijn; de overheid en de werkgever moeten van elkaar weten wat nodig is, wederzijds verwachtingen uitspreken en begrip creëren voor elkaars situatie. Samenwerking en het opbouwen van een relatie spelen een belangrijke rol. Deze bevinding wordt bevestigd door de resultaten van het casusonderzoek.

Uitkomsten:

In hoeverre realiseren werkgevers plaatsingen?

Hoofdstuk 10

10.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

10.1.1 Conclusies voorgaande metingen

Het percentage werkgevers dat werk biedt aan mensen met een arbeidsbeperking lag in eerdere metingen rond de 30%. In 2015 gaf 32% van de werkgevers aan werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, en in 2017 was dit percentage 29%. Daar toont zich geen aanmerkelijk verschil. Ook voor wat betreft de tevredenheid over het werken met mensen met een arbeidsbeperking zijn werkgevers overwegend positief in zowel 2015 als 2017, respectievelijk 66% en 62% van de werkgevers.

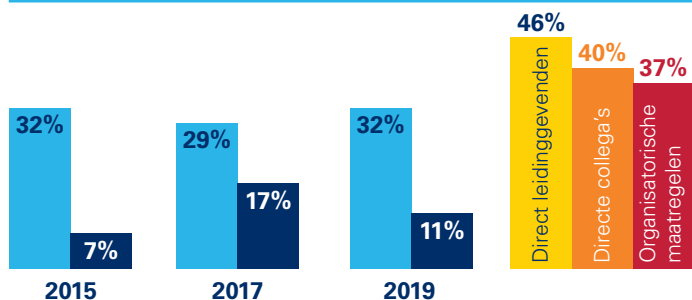
Voor wat betreft de overheidsdienstverlening hebben we in voorgaande metingen gezien dat tussen de 70 en 80% van de werkgevers tevreden of zeer tevreden is met de instrumenten die de overheid aanbiedt. Instrumenten zijn dan bijvoorbeeld loonkostensubsidie, jobcoach of de no-riskpolis. De no-riskpolis is aanzienlijk in tevredenheid gestegen, en de premiekorting is aanmerkelijk gedaald. Als het gaat over het proces van dienstverlening, zoals communicatie en snelheid van leveren van kandidaten, zagen we in 2017 (17%) een toename in ontevredenheid ten opzichte van 2015 (7%).

10.1.2 Overzicht uitkomsten derde meting

In onderstaand overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting, en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds, en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.

Welk percentage werkgevers is (zeer) tevreden met instrumenten? NG-26

- 70-80%. Vergelijkbaar met vorige metingen.

**Welke rol heeft de overheid gespeeld bij het realiseren van plaatsingen?**

- Meest genoemde rol is het leveren van kandidaten.

- Welk percentage werkgevers biedt werk aan mensen met een arbeidsbeperking? **NG-1**
 - Welk percentage werkgevers ervaart proces van dienstverlening (zeer) slecht? **NG-34**
 - Welke randvoorwaarden voor inbedding binnen de organisatie beoordelen werkgevers als aanwezig? **NG-10**
- Welke factoren dragen bij aan realisatie van plaatsing?**
- Twee belangrijkste factoren: toegewijde managers en budget
- Welke factoren houden realisatie van plaatsing tegen?**
- Belangrijkste factor: geen goede match

10.2 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

10.2.1 Mate waarin werkgevers werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking

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 (NG-1). In 2019 geeft 32% van de werkgevers aan dat zij mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Dit is vergelijkbaar met de uitkomsten van de voorgaande metingen.

Ondanks dat de verschillen niet aanmerkelijk zijn, zien we wel een lichte verschuiving in het aantal mensen met een arbeidsbeperking aan wie werkgevers werk bieden. We zien dat de groep werkgevers die weinig mensen met een arbeidsbeperking werk biedt (1 of 2 mensen werkzaam) lichtelijk is gedaald (van 20% in 2017 naar 18% in 2019). Ook zien we een lichte daling voor het aantal werkgevers dat geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft.

Tegelijkertijd zien we dat de groep werkgevers die meerdere arbeidsbeperkten (3 tot 25 mensen werkzaam) werk biedt, is gegroeid. Het verdient de nuance dat als er jaarlijks 10.000 plaatsingen worden gerealiseerd op 300.000 à 400.000 werkgevers het niet verwonderlijk is dat het percentage werkgevers dat met de doelgroep werkt niet stijgt.

Het percentage werkgevers dat geen medewerkers met een arbeidsbeperking werk biedt, ligt in lijn met de uitkomsten van de eerdere metingen fors hoger bij kleine en middelgrote werkgevers dan bij grotere werkgevers. Bij kleine en middelgrote organisaties biedt respectievelijk 89% en 50% van de werkgevers geen werk aan mensen met een arbeidsbeperking. Bij grote werkgevers ligt dit percentage op de 17%.

Bij de commerciële dienstverlening ligt het percentage van werkgevers zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst eveneens hoger ten opzichte van andere sectoren. Daarnaast is het opvallend dat voor de non-commerciële dienstverlening even vaak is ingevuld dat werkgevers mensen met een lichamelijke beperking in dienst hebben als dat zij mensen met een psychische beperking in dienst hebben (NG-3). Bij overige sectoren zijn vooral mensen met lichamelijke beperking in dienst.

Daarnaast hebben we werkgevers ook gevraagd of zij 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). Voor 17% van de werkgevers geldt dit. Dit percentage is een deelverzameling van de totale groep medewerkers met een arbeidsbeperking (zie de vorige vraag). Het percentage werkgevers dat geen medewerkers van deze groep in dienst heeft is in 2019 aanzienlijk gedaald ten opzichte van 2017, namelijk van 88% naar 77%.

In hoeverre voelen werkgevers nog ruimte om meer mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen? In de verdiepende interviews hebben we de werkgevers die al mensen met een arbeidsbeperking hebben geplaatst, gevraagd in hoeverre zij nog ruimte voelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Respondenten reageren overwegend positief en stellen dat zij graag meer plaatsingen willen realiseren en nog enige ruimte zien. Hierbij merkt een deel van de respondenten wel op dat het moeilijker wordt om mensen te plaatsen ten opzichte van de tijd toen zij hiermee zijn gestart. De belangrijkste reden hiervoor is het gebrek aan nieuwe mogelijkheden om functies zo aan te passen dat ze passen bij de doelgroep.

Als vervolgvraag hebben we respondenten gevraagd hoe de overheid kan ondersteunen bij het realiseren van meer plaatsingen. De belangrijkste maatregelen die werkgevers noemen, zijn het zichtbaar en kenbaar maken van de beschikbare kandidaten, het opnieuw meekijken naar nieuwe mogelijkheden en het zorgen voor juiste informatievoorziening.

Bovenstaande bevindingen worden ook bevestigd door de vertegenwoordigers van meerdere brancheorganisaties. Zij verwachten nog wel dat opschaling mogelijk is binnen de branche, maar daarvoor zijn ook nog enkele verbeteringen nodig. Vanuit de uitzendbranche wordt bijvoorbeeld genoemd dat de administratieve processen vereenvoudigd moeten worden om de drempel voor werkgevers te verlagen. Bovendien onderstrepen zij het belang van het zichtbaar maken van de kandidaten. Het is immers nodig om te weten hoeveel werkfitte personen in de bestanden zitten die ook bemiddeld kunnen worden. Ook in de schoonmaakbranche wordt opschaling mogelijk geacht, aangezien werkzaamheden zich goed lenen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarnaast zoeken zij ook nieuwe manieren om opschaling te realiseren. Een voorbeeld dat wordt genoemd is dat grote werkgevers in deze branche in gesprek gaan met grote klanten om met hen te bespreken hoe de doelgroep meer ingezet kan worden.

10.2.2 Aan wie wordt werk geboden?

Zoals toegelicht in paragraaf 3.2.2, kent dit onderzoek verschillende cliëntdoelgroepen, maar kennen werkgevers de wettelijke afbakening van de doelgroepen meestal beperkt. We hebben in dit onderzoek een onderscheid gemaakt tussen twee hoofddoelgroepen die (kunnen) werken bij reguliere werkgevers, namelijk de totale doelgroep die door gemeenten bemiddeld wordt naar werk (dit is de brede Participatiewetdoelgroep waar de vragen over werkgeversdienstverlening betrekking op hebben) en de subdoelgroep mensen met een arbeidsbeperking. Wat betreft de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking is het relevant om te weten aan wie werkgevers binnen deze doelgroep in welke mate werk bieden. We hebben daarom binnen de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking een onderscheid gemaakt naar (1) het type beperking (lichamelijke beperking, psychische beperking, verstandelijke beperking of zintuiglijke beperking), (2) het type functie (een bestaande functie, een bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast of een nieuwe functie), en (3) het type ondersteuning:

- De doelgroep die werkt met loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband;
- De doelgroep die werkt zonder loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband maar met een andere voorziening van de overheid, zoals een werkplekaanpassing of een jobcoach.

We lopen elk van de drie onderscheiden langs om na te gaan aan wie werkgevers in welke mate werk bieden. Wat betreft het onderscheid naar type beperking valt op dat de groep werknemers met een lichamelijke beperking nog steeds de grootste groep is die aan het werk is, terwijl binnen de totale doelgroep mensen met een arbeidsbeperking de groep mensen met een psychische beperking het grootste is (NG-3). Ook als gekeken wordt naar de bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, blijkt dat werkgevers vooral aangeven bereid te zijn mensen met een lichamelijke beperking een plek te bieden (NG-16).

Wat betreft het onderscheid naar type functie zien we dat de grootste groep respondenten (55%) ervoor kiest om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op bestaande functies die gedeeltelijk zijn aangepast (NG-7, zie ook hoofdstuk 7 voor een uitgebreidere toelichting). De meest genoemde aanpassing (door 64% van de respondenten) die wordt gedaan, betreft tempoaanpassingen (NG-8). Deze uitkomst is tussen 2015 en 2019 bovendien nauwelijks veranderd, behalve in de non-commerciële sector, waar we in 2019 een aanmerkelijke verschuiving constateren in de richting van het creëren van nieuwe functies of nieuwe werkzaamheden.

Wat betreft het derde onderscheid is de bevinding dat het percentage werkgevers dat geen werk biedt aan mensen die werken met loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband niet is veranderd (NG-1), terwijl het aantal werkgevers dat geen werk biedt aan mensen werkt zonder loonkostensubsidie, loondispensatie of Wsw-dienstverband maar met een andere voorziening van de overheid aanmerkelijk is gedaald (NG-2).

Bij elk van deze drie onderscheiden is de onderliggende voorkeur waarneembaar dat werkgevers in eerste instantie mensen met een arbeidsbeperking werk willen bieden voor wie zo gering mogelijke aanpassingen in termen van uren, functie en begeleiding nodig zijn. Deze onderliggende voorkeur wordt expliciet door werkgevers bevestigd in de verdiepende interviews (zie het onderstaande kader). Deze onderliggende voorkeur ligt bovendien in de lijn der verwachting: bij het onderzoeken en realiseren van plaatsingen is het logisch dat werkgevers eerst kijken naar plaatsingen waar weinig of geen aanpassingen nodig zijn, en pas als dit niet lukt, plaatsingen te onderzoeken en realiseren waar meer aanpassingen voor nodig zijn.

In hoeverre bieden werkgevers werk aan een specifieke selectie van mensen met een arbeidsbeperking? In de verdiepende interviews hebben we werkgevers gevraagd of zij bewust voor een specifieke doelgroep zoeken als het gaat om het vinden van kandidaten. Het merendeel van de werkgevers geeft aan dat zij niet op zoek gaan naar een specifieke doelgroep. Het gaat deze werkgevers vooral om de mate waarin een kandidaat past bij de eisen die vanuit een afdeling worden geëist. Bijvoorbeeld als een afdeling erg hectisch is qua werkzaamheden, dan is het minder passend om iemand te plaatsen die behoefte heeft aan rust.

Er zijn overigens ook werkgevers die aangeven dat zij gericht zijn op het plaatsen van kandidaten waarbij de aanpassingen relatief klein zijn. Werkgevers benoemen bijvoorbeeld dat zij op zoek zijn naar kandidaten met minimaal 90% loonwaarde, of kandidaten die al werkervaring hebben en werkfit worden geacht. Wel merken sommige werkgevers dat het recent lastiger is geworden om met deze focus te plaatsen.

“Goede kandidaten krijgen dat is meer een issue. Wij hebben wel het gevoel dat veel goede kandidaten geplaatst zijn. Die hebben de weg wel gevonden. Die krijgen meer ervaring, die krijgen kansen. Nu die onderkant blijft over. Daar moet ook wat mee gebeuren, maar daar zijn wel minder mogelijkheden voor.” — Grote organisatie (vervaardiging van chemische producten)

In onze respondentengroep hebben we één werkgever gesproken die een tegengeluid laat horen. Deze werkgever richt zich namelijk bewust op de ‘onderkant’ van de doelgroep, omdat zij van mening zijn dat juist deze personen, die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, moeilijker aan een baan komen. Zij hebben dit ook op deze manier in hun cao opgenomen.

“Wij hebben in onze cao opgenomen dat het moet gaan om banen voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. Er zijn ook Java-ontwikkelaars met een lichamelijke beperking, maar die bieden we geen baan, wij zijn van mening dat zij hun weg zelf wel vinden. Wij richten ons dus op vso/pro en daarmee op de ondersteunende functies aan onze huidige medewerkers. Daar kiezen we bewust voor, omdat ik het niet kan verkopen dat je wettelijk minimumloon betaalt aan iemand die anders een normaal arbeidsvoorwaardenpakket aangeboden zou krijgen. Dat is niet ethisch.” — Grote organisatie (verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)

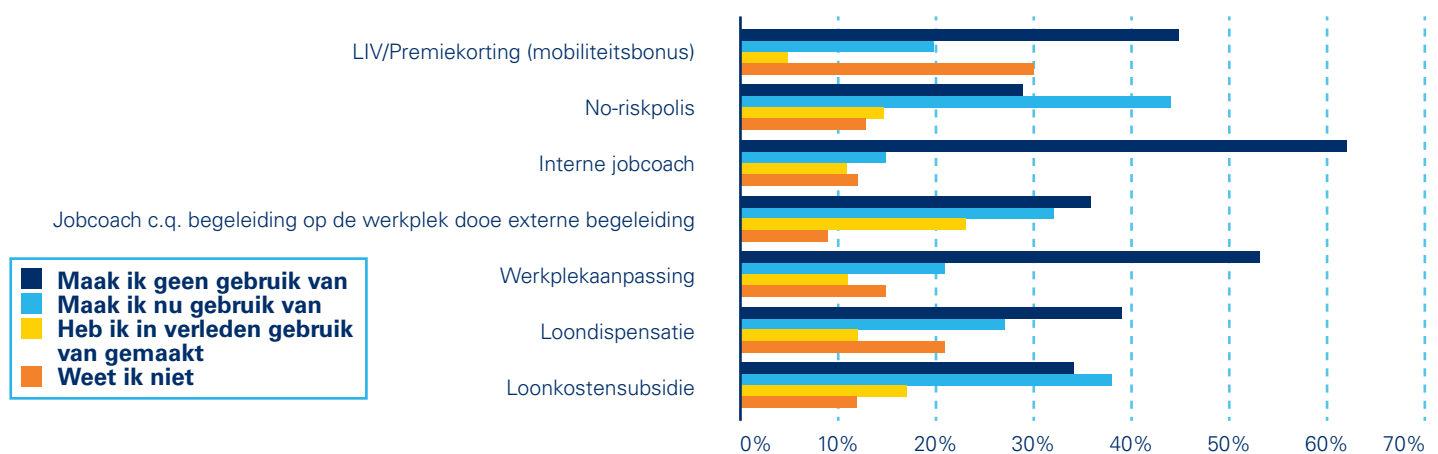
Tevens hebben we werkgevers gevraagd of zij mogelijkheden zien om mensen waarvoor grotere aanpassingen nodig zijn werk te bieden. Werkgevers geven overwegend aan dat zij nauwelijks mogelijkheden zien om mensen met een grotere afstand een plek in hun organisatie te bieden. De voornaamste reden is gelegen in het feit dat zij naar verwachting grotere aanpassingen moeten doen en intensievere begeleiding moeten organiseren, wat niet passend is voor de aard van de werkzaamheden en cultuur die heerst in deze organisaties. Het regelen van kleine aanpassingen is voor deze werkgevers geen probleem, maar zij geven aan dat er wel grenzen aan zitten wat ze aan investering kunnen doen.

Daarnaast is er een kleine groep werkgevers die stelt dat zij ook open staan voor personen waar grotere aanpassingen voor moeten worden gedaan. Voor deze werkgevers is het vooral van belang dat de plaatsing van iemand van toegevoegde waarde is, of aan de randvoorwaarden van de organisatie kan worden voldaan (bijvoorbeeld een organisatie waar veiligheid voorop staat, is het een must dat iemand zichzelf kan evacueren).

Ook geeft één van de werkgevers aan dat zij zeker bereid zijn om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden. Volgens deze werkgever kan de overheid hierin een stimulerende rol spelen, door bijvoorbeeld budget te verstrekken voor opleiding of het werkfit maken van iemand in de organisatie.

10.2.3 Gebruik en tevredenheid met instrumenten

De overheid biedt diverse financiële en niet-financiële voorzieningen om werknemer(s) met een arbeidsbeperking werk te kunnen bieden. In paragraaf 7.2.4 hebben we al beschreven in welke mate werkgevers op de hoogte zijn van de diverse voorzieningen. De mate waarin werkgevers op de hoogte zijn van de beschikbare instrumenten kan van invloed zijn op de mate waarin zij inspanningen verrichten en plannen hebben om mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Zodra werkgevers overgaan op realisatie van plaatsingen is het relevant om te weten in welke mate zij gebruik maken van instrumenten en hoe tevreden zij zijn over de instrumenten.



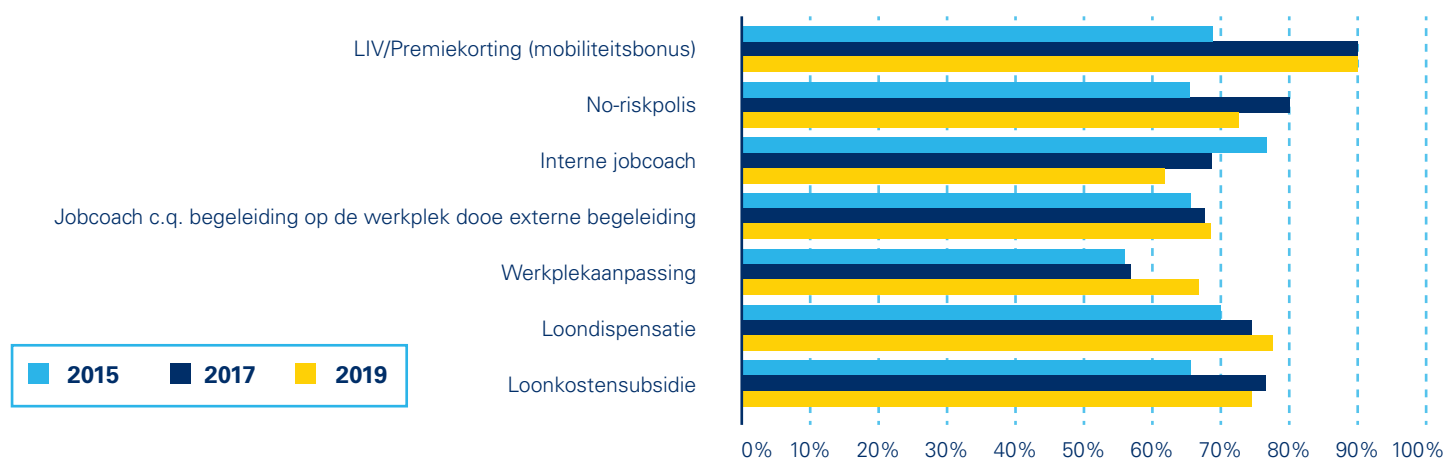
Figuur 3. **Overheidsvoorzieningen waar een werkgever gebruik van maakt of in het verleden gebruik van heeft gemaakt om werknemer(s) met een arbeidsbeperking werk te kunnen bieden (NG-25).**

“We zijn ondernemers, we krijgen veel op ons bord. Dan loont het niet om ons in dit soort dingen te verdiepen. De voordelen zijn al weg, tegen de tijd dat je hebt uitgezocht welke voordelen er zijn. De investering in tijd weegt voor mij niet op tegen de voordelen van eventuele instrumenten.” – Middelgrote organisatie (gezondheids- en welzijnszorg).

Ten opzichte van de meting in 2017 is een aantal aanmerkelijke verschillen te zien. Voor interne jobcoaching zien we dat het percentage werkgevers dat hier geen gebruik van maakt, aanmerkelijk is gedaald. In 2017 maakte 70% van de werkgevers hier geen gebruik van, terwijl in 2019 dit percentage op 54% ligt. Ook voor de werkplekaanpassingen zien we een aanzienlijke daling van werkgevers die geen gebruik maken van deze voorziening (van 69% in 2017 naar 43% in 2019). Verder zien we een aanzienlijke daling van het percentage werkgevers dat geen gebruik maakt van loonkostensubsidie, én een aanzienlijke stijging van werkgevers die er nu wel gebruik van maken.

Allereerst hebben we werkgevers gevraagd van welke voorzieningen zij nu of in het verleden gebruik hebben gemaakt (NG-25). De no-riskpolis wordt door werkgevers het vaakst genoemd (44%). Verder maken werkgevers gebruik van jobcoaching (extern), loonkostensubsidie en loondispensatie (elk van de instrumenten wordt door ongeveer 30% van de werkgevers benoemd). Voor wat betreft de overige instrumenten, te weten interne jobcoach, LIV/premiektorting en werkplekaanpassing, wordt door een groot deel van de werkgevers aangegeven dat zij hier geen gebruik van maken (tussen 45% en 60% van de werkgevers). Kleine werkgevers maken relatief minder gebruik van de instrumenten dan grote werkgevers.

De vervolgvraag is dan: als werkgevers gebruik maken van deze voorzieningen, hoe tevreden zijn ze daar dan over? (Hierbij is het relevant om te letten op het voorwaardelijke als: uit de voorgaande alinea's is immers gebleken dat niet alle werkgevers gebruik maken van instrumenten van de overheid.) Voor elk van de voorzieningen (loonkostensubsidie, loondispensatie, interne jobcoach, externe jobcoach, no-riskpolis, LIV/premiektorting en werkplekaanpassingen) is aan werkgevers die er gebruik van maken gevraagd in welke mate zij tevreden zijn over de voorziening (NG-26). Vergelijkbaar met voorgaande metingen, zien we dat werkgevers overwegend tevreden zijn over de beschikbare voorzieningen. Bij vrijwel alle instrumenten geeft 65% tot 80% van de werkgevers aan tevreden of zeer tevreden te zijn. De enige uitzondering betreft de werkplekaanpassing. Daar ligt het percentage wat lager, te weten 56%. Voor alle instrumenten geldt dat tussen de 0% en 10% van de werkgevers aangeeft ontevreden of zeer ontevreden te zijn. Er zijn geen opmerkelijke verschillen tussen sectoren of grootte van organisaties.



Figuur 4. **Tevredenheid van werkgevers die gebruik maken van overheidsvoorzieningen, per voorziening (NG-26).**

Ten opzichte van de vorige metingen zien we voor twee van de instrumenten aanzienlijke veranderingen in de mate van tevredenheid, namelijk de no-riskpolis en de LIV/premiënkorting. Voor de no-riskpolis geldt dat het percentage werkgevers dat tevreden of zeer tevreden is met het instrument aanzienlijk is gedaald. In 2017 was 80% van de werkgevers (zeer) tevreden over dit instrument, en in 2019 is dit percentage gedaald tot 67%. Dit is opvallend, omdat in de tweede meting juist een aanmerkelijke stijging was geconstateerd. Daarnaast is ook de LIV/premiënkorting aanmerkelijk gedaald in tevredenheid. In eerdere metingen (zowel 2015 als 2017) gaf 90% van de werkgevers aan (zeer) tevreden te zijn, terwijl in 2019 nog 69% aangeeft (zeer) tevreden te zijn met dit instrument. Hoewel het geen aanzienlijke verschillen betreft, zien we ook dat loonkostensubsidie en loondispensatie licht gedaald zijn in tevredenheid ten opzichte van eerdere metingen.

In de verdiepende interviews hebben we doorgevraagd op de vraag waarom de tevredenheid van werkgevers is gedaald voor een aantal instrumenten (loonkostensubsidie, loondispensatie, no-riskpolis, LIV/premiënkorting en werkplekaanpassingen) ten opzichte van voorgaande jaren.

Allereerst zoomen we in op de mate van tevredenheid met de no-riskpolis. Werkgevers geven verschillende redenen aan waarom zij over dit instrument ontevreden zijn. Allereerst ervaren werkgevers het als onprettig dat zij bij de inzet van de no-riskpolis te maken krijgen met dubbele administratie. Als een medewerker ziek wordt, dienen zij namelijk de loonkostensubsidie stop te zetten, en vervolgens de no-riskpolis aan te vragen. Ook moet bij de ziekmelding worden aangegeven of iemand tot de doelgroep behoort, terwijl de no-riskpolis geldt voor iedereen in het Doelgroepenregister en terwijl werkgevers (mede om die reden) verwachten dat de no-riskpolis automatisch in werking treedt als iemand uit het Doelgroepenregister ziek wordt. Werkgevers vragen zich af waarom dit niet met elkaar kan worden verbonden.

Daarnaast geven werkgevers aan dat het niet altijd duidelijk is wanneer iemand al dan niet in aanmerking komt voor de no-riskpolis. Bovendien ervaren werkgevers verschillen tussen organisaties in de bepaling hiervan.

“We hebben een kandidaat gehad die de beperking heeft laten vaststellen. Deze persoon kon gebruik maken van de voorzieningen, maar de overheid deed zo lastig of hij nu wel of niet een no-risk polis had. Dit leverde echt veel spanning op voor de kandidaat. Die vroeg zich vaak af wat er gebeurde als hij ziek zou worden. Dat zorgde voor een onevenredige druk op deze kandidaat.” — Grote organisatie (financiële instelling)

Verder noemen werkgevers voorbeelden dat de verwachtingen van de voorziening ook niet altijd overeenkomt met de werkelijkheid. Met name door de regelmatige wijzigingen van regelingen is zowel werkgever als de overheid niet altijd op de hoogte van de juiste informatie. Overigens geven de werkgevers die wel tevreden zijn met de no-riskpolis aan dat hun tevredenheid ook is gelegen in het feit dat zij één contactpersoon hebben die hen actief op de hoogte stelt wanneer er wijzigingen hebben plaatsgevonden.

“Ik ben ontevreden over de no-risk polis. Ik heb een kandidaat gehad die [...] van alles heeft meegemaakt - [...], die werd langdurig ziek. Mij was verteld dat met no-risk het geen geld kost voor mij. Dat heb ik ook besproken met de jobcoach. Nu blijkt dat ik toch elke maand moet betalen. Ik krijg wel een kleine vergoeding, maar niet het hele bedrag. Dat is niet zoals het zou moeten. Hierover heb ik nog contact opgenomen, maar ook mijn contactpersoon wist niet precies hoe dit zat. Ik ga er niet kapot aan, maar jongens, het is wel een investering, en ik kan me voorstellen dat dit soort perikelen ervoor zorgen dat er meer werkgevers zijn die hiervoor bedanken en voor een reguliere werknemer kiezen.” — Middelgrote organisatie (logies-, maaltijd- en drankverstrekking)

Als het specifiek gaat over loonkostensubsidie wordt door werkgevers onvrede geuit over het bepalen van de loonwaarde. Werkgevers hebben het gevoel dat dit niet objectief gebeurt. Bovendien wordt de hoogte van de loonkostensubsidie in elke gemeente op een eigen wijze vastgesteld. Het gebrek aan uniformiteit werkt belemmerend voor werkgevers.

Voor wat betreft de werkplekaanpassingen geven werkgevers, die hierover ontevreden zijn, aan dat de procedure van aanvraag tot realisatie van de aanpassing erg lang duurt. Helaas hebben we in de verdiepende interviews geen werkgevers gesproken die op de hoogte zijn van en/of ervaring hebben met de mobiliteitsbonus. We kunnen daarom niet verder duiden wat de reden van de daling in tevredenheid is voor dit instrument. Overigens zorgt de administratieve bijkomstigheid van instrumenten in algemene zin voor ontevredenheid bij de werkgevers. Dit punt komt verder aan bod in de paragraaf 10.2.5.

Brancheverenigingen horen nauwelijks geluiden over onvrede met instrumenten. Zij geven aan dat het een herkenbaar signaal is dat werkgever over het algemeen tevreden zijn hiermee. Het enige signaal dat zij wel eens van leden ontvangen, betreft het ontbreken van eenheid in instrumenten in verschillende regio's. Dit geldt met name voor grote, landelijke organisaties.

10.2.4 Gebruik en tevredenheid met werkgeversdienstverlening

Behalve het beschikbaar stellen van instrumenten, biedt de overheid (gemeente(n), sw-bedrijf, UWV en/of WSP) ook dienstverlening aan ter ondersteuning van de werkgever bij het aannemen en/of in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij gaat het met name om het aanleveren van kandidaten en het proces daaromheen, zoals het bieden van informatie over plaatsing van mensen uit de doelgroep in het algemeen en over de kandida(a)ten in het bijzonder. Uit de enquête blijkt dat slechts 14% van de werkgevers gebruik maakt van deze ondersteuning (NG-27). De dienstverlening bestaat bijvoorbeeld uit het aanleveren van kandidaten, het geven van advies over werken met mensen met een arbeidsbeperking, of ondersteuning bij het aanpassen van werkplekken. Het percentage werkgevers dat gebruik maakt van deze ondersteuning is niet gewijzigd ten opzichte van eerdere metingen. Grote organisaties maken vaker gebruik van ondersteuning (46%) dan middelgrote en kleine organisaties (respectievelijk 20% en 3%).

In de verdiepende interviews hebben we gevraagd welke rol de overheid heeft gespeeld bij het realiseren van plaatsingen. Daaruit blijkt ook van welke dienst van de overheid werkgevers vooral gebruik maken. De overheid wordt met name betrokken bij de werving van kandidaten om plaatsing te realiseren. Werkgevers noemen veelal dat zijzelf met een (samengestelde) vacature richting de overheid gaan en dat vervolgens de overheidsinstantie gaat zoeken naar een passende kandidaat. Het komt ook voor dat de overheid proactief kandidaten aanbiedt aan werkgevers. Daar wordt dan een plek bij gezocht.

Werkgevers noemen ook dat de overheid een rol heeft gespeeld in het realiseren van plaatsingen, doordat zij een jobcoach hebben geleverd. Een klein deel van de werkgevers geeft aan dat de overheid geen rol heeft gespeeld.

Brancheorganisaties geven ook aan dat overheidsinstanties met name een toegang zijn tot de kandidaten. Bijvoorbeeld in de schoonmaakbranche speelt de vereniging hierin ook een rol door diverse partijen bij elkaar te brengen. Zij organiseren bijeenkomsten waarbij diverse overheidsinstanties en werkgevers bij elkaar komen en op die manier elkaar weten te vinden.

Aan werkgevers die *geen* gebruik maken van de ondersteuning van de overheid hebben we gevraagd wat de reden is waarom zij hier geen gebruik van maken (NG-28). Zo'n 29% van de werkgevers geeft aan dat zij niet wisten dat dit mogelijk was. Ook wordt door 27% van de werkgevers genoemd dat zij weinig toegevoegde waarde verwachten van de ondersteuning van overheidsinstanties. Een relatief grote groep werkgevers (29%) heeft 'anders' ingevuld als antwoord op deze vraag. Uit de open antwoorden die gegeven zijn bij deze vraag waarom zij geen gebruik gemaakt wordt van de ondersteuning van de overheid (NG-28), komen twee redenen naar voren. Een groot deel van de groep noemt dat zij een te kleine organisatie zijn en om die reden geen behoefte hebben aan ondersteuning van de overheid. Verder wordt door een groot deel van de werkgevers genoemd dat zij geen gebruik maken van de dienstverlening van de overheid, omdat zij geen mogelijkheden zien om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Antwoorden als 'geen ruimte voor extra personeel', 'al lange tijd geen vacatures' en 'bij ons is het niet mogelijk mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen' suggereren dat werkgevers zelf hebben geconcludeerd dat er geen mogelijkheden bestaan voor mensen met een arbeidsbeperking in hun organisatie en niet de stap zetten, of niet weten dat ze die stap kunnen zetten, om hierover advies in te winnen bij de overheid.

Waarom maakt u geen gebruik van de ondersteuning van de overheid? Ook in de verdiepende interviews hebben we deze vraag verder uitgediept met werkgevers die geen ondersteuning ontvangen. Het beeld dat uit de interviews naar voren komt, is divers. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat zij geen gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning van de overheid, omdat zij niet wisten dat dit kon of het niet actief opgepakt hebben (in enkele gevallen omdat werkgevers zichzelf te klein vinden om ondersteuning te vragen). Deze reden om geen gebruik te maken van overheidsdienstverlening wordt ook bevestigd door brancheorganisaties. Ontevredenheid met de dienstverlening is ondergeschikt aan onbekendheid over de mogelijkheden tot dienstverlening.

Er is ook een groep werkgevers die er bewust voor kiest om geen gebruik te maken van overheidssteuning. Zij bevestigen de bevinding uit de enquête dat zij weinig toegevoegde waarde verwachten. Vervolgens is doorgevraagd waarom dat werkgevers geen toegevoegde waarde verwachten. Enkele werkgevers geven aan geen vertrouwen te hebben in de overheid. Dat komt door negatieve ervaringen uit het verleden met de overheid, de bureaucratie van de overheid die niet rijmt met de hectiek van het bedrijfsleven, of omdat werkgevers bij voorbaat verwachten dat de doelgroep die de overheid aanbiedt, niet past bij de werkzaamheden van de organisatie.

“Er bestaat wantrouwen. Er wordt vanuit de overheid een beoordeling afgegeven, gebaseerd op zaken waar wij niet aan refereren. We communiceren langs elkaar heen. Het gaat over vertrouwen; komt het wel goed, kost het mij niet te veel tijd, hoe houd ik tijd voor mijn ondernemerschap? Overheid is log. Alleen de ziektewet al, daar moet ik al van alles voor doen. Als ze dan ook nog willen dat ik arbeidsbeperkten ga begeleiden, maak ik de balans op, en denk ik laat maar zitten. Wij zijn klein en mensgericht, zonder bureaucratie, gewoon denken en handelen. Overheid begint eerst over een stapel invullijsten voordat een stap gezet kan worden. We begrijpen elkaar niet.” — Middelgrote organisatie (gezondheids- en welzijnszorg)

Tevens hebben we werkgevers expliciet gevraagd of de keuze om nu geen gebruik te maken van overheidssteuning voortkomt uit ervaringen uit het verleden, al dan niet positief. Werkgevers hebben in het verleden te maken gehad met de overheid, waarvan een deel van de werkgevers een positieve of neutrale ervaring hebben gehad en een ander deel heeft negatieve ervaringen gehad. Negatieve ervaringen die ertoe geleid hebben dat werkgevers nu geen gebruik meer (willen) maken van ondersteuning van de overheid hebben vooral te maken met onjuiste informatievoorziening (waardoor werkgever met onverwachte kosten achterbleven), en de wisselingen in regelgeving (waardoor werkgevers onzeker zijn over de continuering van beschikbaarheid van voorzieningen).

Aan de werkgevers die *wel* gebruik maken van werkgeversdienstverlening van de overheid hebben we gevraagd hoe tevreden zij zijn met de diverse dienstverlening. Over het algemeen oordelen werkgevers neutraal tot positief over de verkregen dienstverlening. Het aantal respondenten voor deze vraag is te klein om op basis daarvan zinvolle conclusies te trekken.

Werkgevers ontvangen met name ondersteuning op het gebied van leveren van kandidaten. Daarom is over dit onderwerp in de derde meting een extra vraag over opgenomen. Aan werkgevers is gevraagd hoe zij de kwaliteit van ondersteuning van de overheid beoordelen, specifiek voor het leveren van kandidaten (NG-32). Beoordelingsaspecten betreffen onder andere de snelheid van reactie, beschikbaarheid van kandidaten, of het werken met een vast contactpersoon. In het algemeen oordelen werkgevers neutraal tot positief op deze onderdelen. Met name het werken met één vast contactpersoon wordt als goed of zeer goed ervaren, namelijk door 76% van de werkgevers. Het zicht van instanties op beschikbare kandidaten en de beschikbaarheid van kandidaten wordt het minst positief beoordeeld. Het aantal respondenten voor deze vraag is te klein om op basis daarvan zinvolle conclusies te trekken. In paragraaf 9.2.5 zijn we al dieper ingegaan op deze vorm van ondersteuning van de overheid.

10.2.5 Mate van tevredenheid met proces van dienstverlening

Hoewel werkgevers overwegend positief zijn over de werkgeversdienstverlening en de instrumenten, staan ze enigszins kritischer tegenover het proces van dienstverlening. Onder het proces verstaan we de informatievoorziening, communicatie, hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen en snelheid van levering. Dit is in lijn met bevindingen uit de vorige metingen.

Voor het interpreteren van deze uitkomsten is het van belang om te weten dat het oordeel van het proces van dienstverlening gegeven is door werkgevers die daadwerkelijk gebruik maken van werkgeversdienstverlening. Dit is slechts 14% van de totale groep werkgevers. Deze werkgevers hebben we gevraagd wat zij de twee belangrijkste aspecten van proces van dienstverlening vinden (NG-33). Daaruit blijkt dat informatievoorziening het vaakst genoemd wordt (door 40% van de werkgevers), gevolgd door de snelheid van levering (door 36% van de werkgevers). Dit is onveranderd gebleven ten opzichte van eerdere metingen. Overigens zien we bij de primaire en secundaire sector en kleine organisaties dat communicatie over levering van kandidaten door de meeste werkgevers het belangrijkste wordt gevonden.

Daarnaast hebben we deze werkgevers gevraagd naar hun oordeel over de kwaliteit van het proces (NG-34). In algemene zin zien we een afname in ontevredenheid over het proces van dienstverlening. In 2017 gaf nog een substantiële minderheid van de werkgevers het oordeel 'slecht' of 'zeer slecht' (namelijk zo'n 10% tot 20% van de respondenten). In 2019 liggen de percentages tussen de 5% en 15%, daar neemt de ontevredenheid af. Overigens zijn deze percentages nog wel enigszins hoger dan de percentages uit 2015.

Tabel 5. **Oordeel van werkgevers over verschillende aspecten van het proces van dienstverlening (NG-34).**

Oordeel →	Zeër goed/Goed			Slecht/Zeër Slecht			
	Peiljaar →	2015	2017	2019	2015	2017	2019
Informatievoorziening over voorzieningen		32%	37%	30%	7%	18%	9%
Snelheid van levering van kandidaten		25%	31%	29%	4%	23%	15%
Communicatie over levering kandidaten		37%	42%	41%	5%	15%	7%
Snelheid antwoord op adviesvragen		30%	42%	39%	3%	10%	6%
Communicatie over adviesvragen		32%	37%	38%	4%	13%	6%
Eenvoud administratieve handelingen		22%	30%	17%	14%	15%	16%
Hoeveelheid administratieve handelingen		19%	26%	19%	14%	22%	18%

De hoeveelheid en eenvoud van administratieve handelingen springen er nog in negatieve zin uit. Ten opzichte van 2017 is de tevredenheid van deze aspecten aanzienlijk gedaald. De hoeveelheid administratieve handelingen werd in 2017 door 26% van de werkgevers als (zeer) goed beoordeeld, terwijl in 2019 dit

percentage ligt op 19%. Voor de eenvoud van administratieve handelingen is tevredenheid gedaald van 30% (in 2017) naar 17% (in 2019). In de verdiepende interviews hebben we vragen gesteld die deze veranderingen kunnen duiden (zie kader).

In hoeverre merken werkgevers een verandering in de kwaliteit van proces van dienstverlening? Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers op een aantal vlakken in het proces verbeteringen ervaren ten opzichte van 2015. De belangrijkste verbetering die werkgevers ervaren, is dat de overheid door ervaring die zij nu zelf hebben beter in staat zijn zich in te leven in behoefte van werkgevers. Daardoor ervaren werkgevers een betere informatievoorziening en betere communicatie en advisering over het werken met mensen uit de doelgroep. Daarnaast geven werkgevers aan dat ze beter in staat zijn de juiste instanties te vinden.

“In het begin wisten de gemeenten niet wat ze ermee moesten, zij hadden de expertise nog niet. Dat is ook niet gek, maar ze hebben nu echt een inhaalslag gemaakt. De grootste ontwikkeling die ik zie, zit in de soort kandidaten die ik nu aangeleverd krijg. Die matchen ook echt op de vacatures. En dat komt door de persoonlijke relatie die we hebben opgebouwd. Als grote werkgever hebben wij twee contactpersonen kunnen vragen, voor kleinere organisaties is dat misschien lastiger. Soort accountmanager is echt een aanwinst. Ze hebben ook goed geholpen bij het ondersteunen van administratieve taken en het invullen van formulieren. We zijn ook geadviseerd over wat je wel en niet kan aanvragen als weer iemand geplaatst werd, zij waren proactief in verstrekken van juiste informatie en altijd bereid om met mij mee te kijken hoe ik iets moest invullen.” — Grote organisatie (onderwijs)

Daartegenover ervaren werkgevers soms nog belemmeringen in het proces van dienstverlening. Werkgevers noemen vooral dat de hoeveelheid administratieve handelingen niet is verbeterd, maar eerder nog verslechterd ten opzichte van vorige jaren. Dit komt doordat zij ervaren dat er nog steeds meer administratieve stromen bijkomen. Daarnaast zijn werkgevers nog kritisch over de informatievoorziening. Het is vaak voor werkgevers nog onduidelijk hoe de regelingen in elkaar zitten, en het bijhouden van wijzigingen is een issue.

“De papier winkel die er om heen hangt, wat je moet hebben aan verklaringen, allerlei verschillende formulieren, komt er weer iemand kijken. Fijn dat het er is, die regelingen, maar wat een gedoe. Ze veranderen ook iedere keer weer. Dat moet anders kunnen.” — Grote organisatie (gezondheids- en welzijnzorg)

Ook brancheorganisaties ontvangen signalen van werkgevers dat zij ontevreden zijn over de administratieve processen. De ervaring van werkgevers is dat het lang duurt, complex is en soms dubbelop. Een aangedragen suggestie voor verbetering is het koppelen van systemen, zodat gegevens automatisch ingevuld worden, en sommige aanvragen automatisch kunnen gebeuren.

Tot slot hebben we werkgevers gevraagd aan welke ondersteuning van de overheid zij nog behoefte hebben. Werkgevers geven dan vooral aan dat zij meer ontzorgd willen worden bij het invullen van alle formulieren. Ook proactieve kennisdeling en informatievoorziening bij wijzigingen wordt meermaals genoemd door werkgevers.

“Je wordt geacht de wet te kennen, maar je moet al zoveel weten. Ik leer nog steeds bij, de regeldruk is hoog. Hoe moet ik als werkgever dit weten? Het lijkt me top als er gedaan wordt aan proactieve kennisdeling, een stoomcursus ofzo. Als je wel boetes gaat opleggen, maar mensen niet voorlicht, dat vind ik gek.” — Kleine organisatie (advies, onderzoek, speciale zakelijke dienstverlening)

10.2.6 Overheidsinstanties waar werkgevers mee te maken hebben

In de enquête hebben we ook gevraagd met welke overheidsinstanties werkgevers te maken hebben (NG-29). Voor deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De gemeente is de meest genoemde overheidsinstantie waar werkgevers gebruik van maken, namelijk 50% van de werkgevers geeft aan de gemeente te betrekken voor ondersteuning. Direct daarop volgt het werkgeversservicepunt (WSP) als meest genoemde overheidsinstantie (48%). De derde overheidsinstantie betreft de regionale UWV vestiging, wat door 44% van de werkgevers is genoemd. Bij de primaire en secundaire sector wordt het sw-bedrijf als overheidsinstantie waar ondersteuning van wordt verkregen vaker genoemd dan in andere sectoren. Hetzelfde geldt voor grote organisaties.

Er zijn weinig veranderingen in de overheidsinstanties waar werkgevers mee te maken hebben. We zien voor één overheidsinstantie wel aanzienlijke verschuivingen. We lichten daarom de ondersteuning die verkregen wordt van het WSP nader toe. Ten opzichte van de eerste meting, was in de tweede meting al een behoorlijke stijging gemeten van het percentage werkgevers dat ondersteuning ontvangt van het WSP, namelijk van 17% naar 28%. Bij de derde meting is opnieuw een aanzienlijke stijging te zien. Het percentage werkgevers dat aangeeft ondersteuning te krijgen van het WSP is aanzienlijk gestegen van 28% in 2017 naar 48% in 2019.

Is het WSP bekend bij werkgevers, en is deze bekendheid de afgelopen jaren toegenomen? Deze vraag is gesteld aan werkgevers in de verdiepende interviews. De uitkomsten geven een gemengd beeld. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan niet bekend te zijn met het WSP. Deze werkgevers weten niet wat het WSP is, en/of hebben nog geen idee wat het WSP aan ondersteuning kan bieden. De andere helft werkgevers is wel op de hoogte van de dienstverlening van het WSP, en werkt daar al geruime tijd mee samen. Het merendeel van deze werkgevers geeft aan vanaf de start samenwerking te hebben gezocht met het WSP. Zij zijn ook overwegend positief over de samenwerking en geleverde diensten. Uit deze interviews blijkt dus dat de werkgevers die wel bekend zijn met het WSP dit al langere tijd zijn, maar dat er ook nog een grote groep werkgevers is die niet op de hoogte is.

“We werken nauw samen met het WSP. Daar werken we al jaren mee samen en zij kennen ons. Dat is niet nieuw. Zij hebben ons geholpen bij het opzetten van het traject, daar hebben we veel aan gehad. Nu hebben we nog maandelijks overleg, we hebben open gesprekken en een vast contactpersoon. Dat werkt heel goed voor ons.”
— Grote organisatie (verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening)

Tussen de brancheorganisaties bestaan verschillen in de mate waarmee zij met overheidsinstanties samenwerken en met welke instanties. In de schoonmaakbranche wordt met name samenwerking gezocht met SW-bedrijven. Dit gebeurde ook al vóór invoering van de Participatiewet en dat betreft een intensieve samenwerking. Zo is er bijvoorbeeld sprake van joint ventures. Ook de uitzendbranche merkt dat de samenwerking tussen publiek en private partijen steeds meer toeneemt om mensen die minder eenvoudig aan het werk komen naar werk te helpen. Binnen de uitzendbranche wordt met diverse overheidsinstanties samengewerkt. Beide vertegenwoordigers van de brancheorganisaties geven echter ook aan dat er soms concurrentie wordt ervaren tussen de publieke en private partijen. Dan ontstaat er discussie bij wie de kandidaat wordt geplaatst. Deze concurrentie is verstevigd sinds de invoering van de Participatiewet. De brancheorganisatie in de onderwijssector werkt nog in mindere mate samen met specifieke overheidsinstanties. Deze vertegenwoordiger geeft aan dat het voor werkgevers vaak nog lastig is de juiste contactpersonen te zoeken. Dit kan deels verklaard worden door de onbekendheid van de werkgevers zelf.

Tevens is in de enquête gevraagd met hoeveel contactpersonen werkgevers te maken hebben als zij werk willen bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-35). Zo'n 31% van de werkgevers geeft aan één contactpersoon te hebben bij het regionaal werkgeversservicepunt. Overigens geeft de helft van de respondenten aan (52%) niet één contactpersoon te hebben, maar meerderen binnen de regio (bijvoorbeeld bij het WSP, gemeente(n), sw-bedrijf en/of UWV). Wanneer aan werkgevers wordt gevraagd of zij voorkeur hebben voor één contactpersoon op landelijk, regionaal of gemeentelijk niveau geeft het grootste deel van de werkgevers (40%) aan de voorkeur te hebben voor een contactpersoon op regionaal niveau (NG-36).

Hoewel niet expliciet uitgevraagd, komt het hebben van één contactpersoon regelmatig ter sprake in de verdiepende interviews. Met name grote werkgevers geven aan dat zij te maken hebben met één of twee contactpersonen. Voor deze werkgevers geldt dat het hebben van een goed contactpersoon en de relatie daarvan bepalend is of plaatsingen (en opschaling daarvan) worden gerealiseerd.

“Ik heb daar een heel prettig contactpersoon. Daar valt of staat het mee. Daar zit iemand van het UWV die ons goed kent. Wij spreken elkaar ook regelmatig. Ook dingen die minder leuk waren, hebben we met elkaar gedeeld. Op die manier kunnen we samen leren.” — Grote organisatie (openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen)

10.2.7 Totaal oordeel tevredenheid overheidsdienstverlening

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.

Allereerst hebben we uitgevraagd hoe werkgevers alles bij elkaar genomen de ondersteuning van de overheid ervaren (NG-37). Deze vraag is alleen gesteld aan de werkgevers die hebben aangegeven gebruik te maken van ondersteuning van de overheid. Het percentage werkgevers dat over de hele linie de ondersteuning van de overheid goed of zeer goed beoordeeld, is 38%. De grootste groep werkgevers (46%) geeft aan de ondersteuning neutraal te beoordelen.

Daarnaast hebben we werkgevers gevraagd of zij een verbetering ervaren in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening sinds de invoering van de Participatiewet (NG-38). In de eerste meting is deze vraag niet gesteld, omdat de Participatiewet destijds nog maar net ingevoerd was. In de tweede meting is deze vraag wel gesteld, namelijk aan alle respondenten. In de derde meting is deze vraag opnieuw gesteld, maar nu aan de respondenten die gebruik maken van ondersteuning van de overheid, omdat deze groep het beste zicht heeft op eventuele veranderingen in de kwaliteit van werkgeversdienstverlening sinds de invoering van de Participatiewet. De resultaten uit 2017 en 2019 zijn dus niet één-op-één vergelijkbaar. De uitkomst in 2019 is dat de meeste werkgevers (62%) aangeven geen verandering te ervaren in de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening. Het percentage werkgevers dat een enigszins positieve of veel positievere verandering ervaart, is in totaal 32%. Het percentage werkgevers die de kwaliteit als enigszins of veel slechter ervaren, is in totaal 6%.

Bij de interpretatie van deze uitkomst is voorzichtigheid geboden in verband met selectieve non-respons: werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, geven aanmerkelijk vaker aan geen verandering te hebben ervaren. De conclusie dat de kwaliteit van de dienstverlening enigszins is verbeterd, verdient daarom de nodige nuance. Deze verbetering wordt namelijk vooral ervaren door werkgevers die al werken met mensen met een arbeidsbeperking.

In hoeverre had u zicht op de dienstverlening van de overheid van vóór de participatiewet? Deze vraag is tijdens de verdiepende interviews gesteld om de in de enquête gevonden positieve verandering verder te kunnen duiden. De voornaamste ontwikkeling die werkgevers als positief ervaren in de dienstverlening van de overheid is de toegenomen mate van samenwerking tussen overheidsinstanties en werkgevers.

“We zijn intensiever gaan samenwerken, iedereen wil, we hebben hetzelfde doel. Ik raad het ook iedereen aan, want het helpt echt.” – Grote organisatie (openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen)

Overigens noemt een werkgever (voormalig SW-bedrijf) dat de wet- en regelgeving na invoering van de Participatiewet niet is verbeterd. Met een blik op de beoogde doelstelling van versimpeling van de wetgeving heeft deze werkgever niet het idee dat versimpeling heeft opgetreden, maar dat met alle diverse regelingen, oude en nieuwe regelingen, het nog ingewikkelder is geworden om het overzicht te bewaken welke regelingen voor welke doelgroep van toepassing zijn.

10.3 Duiding op basis van literatuur

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

Regioplan heeft in 2017 onderzoek verricht naar methoden voor loonwaardebepaling in de praktijk en concludeert dat er in de praktijk veel gebruikte bronnen zijn op basis waarvan een loonwaardebepaling wordt gebaseerd en dat dit inderdaad voor flinke variatie kan zorgen (Bruins et al., 2017). Tijdens de vorige meting van het ervaringsonderzoek werd dit bevestigd door werkgevers. Zij ervaren onzekerheid over de toekomstbestendigheid van de hoogte van de te ontvangen loonkostensubsidie, op basis van nieuwe loonwaardebepalingen. Ook in de huidige meting wordt bevestigd dat werkgevers onzekerheid ervaren over de continuering van beschikbare voorzieningen. Deze onzekerheid wordt met name gevoed door de hoeveelheid wijzigingen die plaatsvinden voor diverse regelingen. Bovendien geven werkgevers aan dat de verschillende methoden van loonwaardebepaling ook zorgen voor onvrede met de voorzieningen van de overheid.

Eerder is uit onderzoek gebleken dat er in diverse arbeidsmarktregio's steeds meer (goede) initiatieven worden ontplooid om het werkgeversnetwerk uit te breiden en de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren (Oostveen et al., 2017). Deze uitkomsten worden bevestigd in ons ervaringsonderzoek. In de vorige meting was nog nauwelijks verschil te zien in het oordeel van werkgevers over de ervaren dienstverlening. Uit de huidige meting blijkt dat een aanzienlijk groter percentage werkgevers een 'enigszins' positieve verandering ervaart. Ook zien we dat vaker gebruik wordt gemaakt van het WSP, die in regio's verantwoordelijk is voor de werkgeversdienstverlening, om werkgevers te ondersteunen bij het bieden van werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

Tot slot blijkt uit een onderzoek van het UWV dat de no-riskpolis voor verschillende doelgroepen nog ondergebruikt wordt (Rijnsburger, 2018). Tegelijkertijd blijkt uit ons ervaringsonderzoek dat de no-riskpolis als een belangrijk instrument wordt beschouwd dat van invloed is op het al dan niet aannemen van iemand met een arbeidsbeperking. Tevens zien we dat de tevredenheid van werkgevers met de no-riskpolis aanzienlijk is gedaald ten opzichte van twee jaar geleden. Werkgevers ervaren onvrede, met name vanwege dubbele administratieve lasten bij ziekte van een medewerker. Dat kan ook de verklaring zijn waarom werkgevers niet altijd de no-riskpolis inzetten bij ziekte.

Uitkomsten:

In hoeverre realiseren werkgevers duurzame plaatsingen?

Hoofdstuk 11

11.1 Overzicht belangrijkste resultaten

In deze paragraaf geven we een korte weergave van de conclusies van voorgaande metingen, gevolgd door een overzicht met de belangrijkste empirische resultaten voor dit thema. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. Bij alle enquêteresultaten benoemen we kort of er sprake is van een aanmerkelijk verschil ten opzichte van de voorgaande metingen.

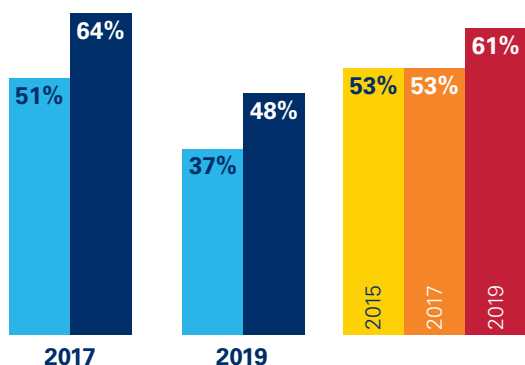
11.1.1 Conclusies voorgaande metingen

Uit de vorige meting blijkt dat 51% van de werkgevers na twee jaar alle medewerkers met een arbeidsbeperking nog in dienst heeft. De twee belangrijkste factoren die daaraan hebben bijgedragen volgens werkgevers is de kwaliteit van de persoon en een goede match. Bovendien is een vast contract met 53% van de werkgevers de meestgenoemde contractvorm van werkgevers die werken met mensen met een arbeidsbeperking.

Tijdens de meting in 2017 is ook gevraagd welke overheidsdiensten volgens werkgevers van invloed zijn op duurzame plaatsingen. Dan blijkt dat merendeel van de werkgevers stelt dat overheidsdiensten, zoals detachering, flexibele urencontracten, loonkostensubsidie en jobcoaching, van invloed zijn op het realiseren van duurzame plaatsingen.

11.1.2 Overzicht uitkomsten derde meting

In onderstaand overzicht worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd van de derde meting en waar mogelijk afgezet tegen de resultaten uit eerdere metingen. Het overzicht is zo vormgegeven dat duidelijk is wat de rol en ervaringen van werkgevers is met het werken met mensen met een arbeidsbeperking enerzijds en de bijdrage vanuit de overheid anderzijds.



Wat zijn volgens werkgevers de twee belangrijkste factoren die bijdragen aan de duurzaamheid van plaatsing? BG-4

- Kwaliteit van de inzet van de persoon en een goede match.

- Welk percentage werkgevers heeft alle mensen met een arbeidsbeperking na twee jaar nog in dienst? **BG-1**
- Welk percentage werkgevers onderneemt geen specifieke maatregelen om een langdurige plaatsing mogelijk te maken? **NG-11**
- Wat is de meest genoemde contractvorm? **NG-5**
 - Vast contract

11.2 Verdieping van de resultaten

In deze paragraaf worden de empirische resultaten nader uitgewerkt. We benoemen resultaten uit de enquête en uit de verdiepende interviews. De empirische resultaten zijn geclusterd naar thema.

11.2.1 Duurzaamheid van plaatsingen

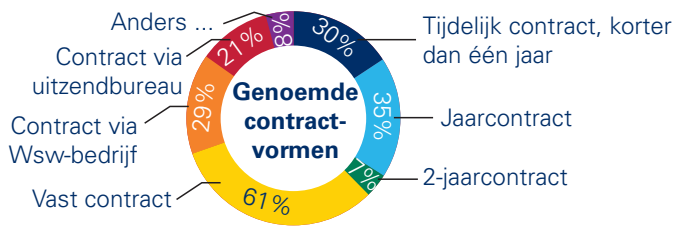
Nadat een plaatsing is gerealiseerd, is het de vraag in hoeverre werkgevers mensen met een arbeidsbeperking langdurig in dienst weten te houden. Met het oog op de doelstelling van de Participatiewet en de Banenafpraak is het van belang dat mensen uit de doelgroep die werk hebben gevonden bij werkgevers duurzaam aan de slag blijven. Aan de groep werkgevers die in eerdere metingen bevestigd zijn, hebben we de vraag gesteld of mensen met een arbeidsbeperking na twee jaar nog steeds in dienst zijn (BG-1). In 2019 geeft 37% van de werkgevers aan dat alle personen met een arbeidsbeperking nog steeds werkzaam zijn in de organisatie. Het percentage werkgevers dat het merendeel nog in dienst heeft, betreft 25%. Verder geeft 12% van de werkgevers aan dat het merendeel van de personen met een arbeidsbeperking niet meer in dienst is, en 7% van de werkgevers heeft geen personen met een arbeidsbeperking meer in dienst.

Ten opzichte van de meting in 2017 is het percentage werkgevers dat iedereen nog in dienst heeft enigszins gedaald van 51% naar 37%. Dit is geen aanmerkelijke daling. Verder zijn er geen aantoonbare verschillen voor diverse sectoren of grootte van de organisatie.

Aangezien de bestaande groep werkgevers bestaat uit relatief bereidwillige werkgevers, zijn de antwoorden wellicht minder representatief. Om die reden hebben we ook de nieuwe groep werkgevers gevraagd naar de mate van duurzaamheid van plaatsingen, in termen van contractvormen die zij bieden aan mensen met een arbeidsbeperking (NG-5).

De meest genoemde contractvorm is een vast contract. Dit wordt genoemd door 61% van de werkgevers. Een jaarcontract en een tijdelijk contract (korter dan één jaar) zijn de volgende meest genoemde contractvormen, genoemd door respectievelijk 35% en 30% van de werkgevers. Deze percentages zijn vergelijkbaar met de percentages uit de voorgaande metingen. Alleen voor het jaarcontract zien we een aanzienlijke stijging van werkgevers die deze contractvorm aanbieden. In 2017 werd dit namelijk nog maar door 18% van de werkgevers genoemd, terwijl dit in 2019 door 35% van de werkgevers wordt genoemd. Een potentiële verklaring voor dit verschil is dat er in de tussentijd nieuwe plaatsingen zijn gerealiseerd en dat de nieuwe medewerkers in eerste instantie een jaarcontract hebben gekregen.

Bij kleine organisaties wordt het vaste contract relatief minder vaak als gebruikte contractvorm genoemd (38%) dan bij middelgrote en grote organisaties (respectievelijk 53% en 69%). Voor kleine organisaties is een jaarcontract de meest genoemde contractvorm (44%). Bij de primaire en secundaire sector en de non-commerciële sector zien we dat ook contracten via het sw-bedrijf relatief vaak door werkgevers wordt genoemd.



Figuur 5. **Type contractvormen waar werkgevers gebruik van maken voor mensen met een arbeidsbeperking (NG-5).**

Tevens hebben we werkgevers die personen met een tijdelijk dienstverband in dienst hebben, gevraagd welk deel van die personen zij van plan zijn, na afloop van het huidige dienstverband, langer werk te bieden (NG-6). Uit de enquête blijkt dat 44% van de werkgevers van plan is om al deze medewerkers langer werk te bieden, en 22% geeft aan merendeel van deze medewerkers langer werk te bieden. Zo'n 11% van de werkgevers geeft aan geen medewerkers die nu een tijdelijk dienstverband hebben te verlengen.

De vraag of een plaatsing duurzaam is, hangt samen met de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking een vast dienstverband aan te bieden. In de verdiepende interviews komt naar voren dat werkgevers ervaren dat er intern een discussie ontstaat op het moment dat besloten moet worden of een tijdelijk dienstverband omgezet wordt in een vast dienstverband. In de besluitvorming om een vast dienstverband al dan niet aan te bieden, spelen de mogelijke risico's die de werkgever bij uitval moet dragen een grote rol. De gerealiseerde investering voor deze medewerker is in sommige gevallen een doorslaggevende reden om iemand toch een vast dienstverband aan te bieden.

“Een groot deel heeft inmiddels een vast contract, maar dat heeft veel voeten in de aarde gehad. Managers stellen vragen als ‘wat als het werk er niet meer is’. Dat is veel praten geweest. Als mijn werk er niet meer is, heb je ook een probleem. Wij vinden dat iedereen dezelfde behandeling moeten krijgen. Ook een eyeopener, want dan heb je drie keer een tijdelijk dienstverband aangeboden, en dan is de keus of onbepaald of afscheid. Dan heb je dus drie jaar geïnvesteerd. Twee dingen als je stopt: de persoon gaat weer de kaartenbak in, die begint weer opnieuw. Maar voor ons ook. Het is steeds maatwerk. Dat is ook intensief. En dan ga je de quatum niet eens halen. Dan begin je steeds opnieuw. Toen we dat één of twee keer hadden meegemaakt, dan gaan er dingen veranderen. Nu bieden we iedereen na drie jaar een dienstverband voor onbepaalde tijd. Tenzij er een echte reden bestaat om het niet te doen.” — Grote organisatie (openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen)

11.2.2 Factoren die bijdragen aan duurzaamheid van plaatsingen

Aan de bestaande groep werkgevers bij wie iedereen of 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).

Net als bij de eerdere metingen blijkt opnieuw dat de kwaliteit van inzet van personen met een arbeidsbeperking en een goede match de twee belangrijkste factoren zijn die bijdragen aan duurzaamheid van plaatsingen. Dit is genoemd door respectievelijk 57% en 52% van de werkgevers. De aantallen zijn te klein om zinvolle conclusies te kunnen trekken voor uitsplitsing naar sectoren en grootte van de organisatie.

Tevens hebben we werkgevers gevraagd wat de belangrijkste knelpunten zijn waardoor duurzaamheid niet is gerealiseerd (BG-5). De antwoorden op deze vraag schetsen een gemengd beeld. Het niet hebben van een goede match is het meest genoemde knelpunt (22%). Echter, 40% van de werkgevers heeft ‘andere factoren’ ingevuld als antwoordcategorie. Uit de open antwoorden blijkt dat werkgevers te maken hebben met diverse factoren waardoor het niet gelukt is iemand in dienst te houden. De meest genoemde reden is dat de beperkingen te fors waren, waardoor iemand uit eigen beweging is weggegaan of is uitgevallen.

Wat heeft eraan bijgedragen dat plaatsingen duurzaam zijn gerealiseerd? Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers vooral aangeven dat duurzaamheid is gerealiseerd vanwege de gunfactor om mensen een kans te bieden en intrinsieke motivatie van medewerkers om hier een succes van te maken. Verder wordt ook de match als belangrijke reden genoemd of een plaatsing wel of niet duurzaam blijkt. Overigens worden deze uitkomsten ook bevestigd door de (open) antwoorden die werkgevers hebben gegeven op de enquêtevraag (BG-4).

Daarnaast komt in de verdiepende interviews naar boven dat werkgevers verschillende keuzes maken voor wat betreft de plek waar iemand wordt geplaatst. Sommige werkgevers kiezen er bewust voor om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op structurele formatieplaatsen. Andere werkgevers kiezen ervoor om plaatsingen bovenformatief te organiseren. Dit houdt in dat de functie niet in de begroting van de afdeling meeloopt, maar via een centraal budget. Dit wordt vooral door publieke organisaties ingezet voor nieuwe functies (werkzaamheden die eerder niet werden uitgevoerd).

Beide groepen werkgevers doen dit met het oog op de duurzaamheid van plaatsingen. De werkgevers die bovenmatig plaatsen, stellen dat zij hierdoor mensen met een arbeidsbeperking duurzaam in dienst kunnen houden. Enerzijds omdat het vanuit een centraal budget betaald wordt, anderzijds omdat deze plekken in tijden van reorganisatie dan beschermd kunnen worden. De werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in de 'normale' formatie plaatsen, geven aan dat hier de toegevoegde waarde van werk en de inzet van een arbeidskracht het hoogst is, waardoor duurzaamheid van de plaatsing wordt bevorderd. De beschikbaarheid van een (speciaal vrijgesteld) budget speelt een rol in de realisatie van duurzame plaatsingen.

“Wij krijgen hier geld voor, specifiek vrijgemaakt om plaatsingen te realiseren bovenop bestaande formatie. Dat budget is structureel, dat blijft bestaan. Als dat er niet was geweest, dan zouden onze plaatsingen zeker niet zo succesvol zijn geweest als nu. Ik zeg niet dat het niet kan, maar dan wordt het moeilijk. Dat zie ik ook bij andere werkgevers; als managers keuzes moeten maken, en het kost hun geld, besteden ze dat toch aan iemand die een hogere prestatie kan leveren.” — Grote organisatie (openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen)

Het niet realiseren van een duurzame plaatsing is met name gelegen in het feit dat werkgevers niet de juiste kandidaat hebben gevonden, waardoor geen match is gerealiseerd, of een match uiteindelijk niet goed bleek te zijn. Uit de verdiepende interviews blijkt ook dat duurzaamheid niet gerealiseerd kan worden door de te hoge investering en te grote inspanning die de werkgever moet leveren om iemand goed te begeleiden en aan het werk te houden. Hierdoor wordt voor werkgevers een grens bereikt. Ook deze uitkomsten worden bevestigd door open antwoorden op de enquêtevraag (BG-5). Aanvullend wordt in deze antwoorden nog genoemd dat het gebrek aan voldoende middelen van de overheid om die kosten te dekken, een reden is dat werkgevers plaatsingen niet voortzetten.

Ten slotte hebben we deze 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-11). Op deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk. De meeste werkgevers geven aan geen specifieke maatregelen te nemen voor een langdurige plaatsing van iemand met een arbeidsbeperking (48%). Dit percentage werkgevers dat geen maatregelen treft, is aanzienlijk gedaald ten opzichte van de vorige meting van 64% naar 48%. Wanneer werkgevers wel maatregelen nemen, wordt het nemen van maatregelen die het functioneren van iemand met een arbeidsbeperking bevorderen het vaakst genoemd (36%). Dit wordt gevolgd door maatregelen die samenwerking tussen collega's en de medewerker met een arbeidsbeperking bevorderen (21%) en maatregelen ter ondersteuning van de direct leidinggevende (19%).

11.3 Duiding op basis van literatuur

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

Regioplan heeft in opdracht van het UWV op basis van literatuuronderzoek en interviews met experts een theorie Jonggehandicapten Duurzaam aan het werk opgesteld waaruit duidelijk wordt dat een duurzame plaatsing voortdurend onderhoudsgevoelig blijft en het geen gelopen race is na een geslaagde match (Mallee et al., 2018). Deze bevindingen worden bevestigd door de uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek. Werkgevers geven aan dat het maatwerk blijft, en dat het van belang is scherp te blijven op benodigde aanpassingen.

Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat belangrijke succesfactoren voor duurzaamheid openheid over de beperkingen aan de kant van de arbeidsbeperkte, bereidheid om functies aan te passen en draagvlak bij management en collega's aan de zijde van de werkgevers zijn, alsmede inzet van externe werkbegeleiding. Vanuit ons ervaringsonderzoek zouden we aan deze succesfactoren ook het belang van een goede match, en kwaliteit van de inzet van personen met een arbeidsbeperking willen toevoegen.

Ook is uit andere onderzoeken gebleken dat sfeer en sociale steun belangrijke aspecten zijn voor een goede match, maar dat een ontvankelijke bedrijfscultuur niet ten koste kan gaan van de zakelijkheid en continuering van een organisatie (De Lange, et al., 2018; Verbeek, 2018). Dit wordt bevestigd door de uitkomsten van de verdiepende interviews die we hebben uitgevoerd. Werkgevers geven aan open te staan voor mensen met een arbeidsbeperking, vooral op zoek te gaan naar de plekken waar de cultuur van een afdeling passend is, maar dat zij slechts tot op zekere hoogte hierin kunnen blijven investeren. Zodra de investering en kosten voor de werkgever niet meer in balans zijn met de opbrengsten, wordt om die reden soms plaatsing niet gecontinueerd.

Wanneer specifiek gekeken wordt naar realisatie van de Banenafpraak bij de overheidssector, blijkt dat realisatie nog fragiel is (Blom, et al., 2018). De grootste uitdagingen voor duurzame plaatsingen voor deze organisaties betreffen: 1) het organiseren van werkzaamheden voor mensen uit de doelgroep, 2) het matchen van kandidaten aan functies, en 3) het uiteindelijk werken met iemand met een arbeidsbeperking na de plaatsing. Met name de eerste twee uitdagingen worden bevestigd door uitkomsten van ons ervaringsonderzoek. Organisaties richten zich vooral op werkzaamheden in bestaande functies, waardoor het organiseren van werkzaamheden die passend zijn voor de doelgroep als lastig ervaren wordt. Om die reden zien we ook meer nieuwe functies die gecreëerd worden bij de non-commerciële dienstverlening, zodat zij kandidaten kunnen matchen op passende werkzaamheden.

Als het gaat over diverse contractvormen, constateren SEO en Panteia dat jonggehandicapten met name geplaatst worden op deeltijd- en flexibele banen met contracten voor bepaalde tijd (Kok, et al., 2018). Ons onderzoek laat een tegengesteld zien, namelijk dat werkgevers het vaakst een vast contract als contractvorm kiezen om plaatsingen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Overigens wordt het jaarcontract daarna het meest genoemd. Een mogelijke verklaring kan zijn dat personen met een arbeidsbeperking starten met een jaarcontract en daarna een vast contract krijgen. Dit wordt ook bevestigd door de uitkomst dat een groot deel van de werkgevers van plan is het contract van mensen met een tijdelijk dienstverband te verlengen, als hun contract afloopt.

Bijlagen



Bijlage 1: Literatuurlijst

Hieronder staat de lijst met aanvullende literatuur die we in het kader van de derde meting hebben bestudeerd.

- Adelmeijer, M., Schenderling, P.J., Kok, J. Sikkema, F. & H. Vloet (2014). Businesscases inzet mensen met een arbeidsbeperking vanuit vier perspectieven: onderzoek in opdracht van AWWN. Utrecht: Berenschot.
- Blom, M., Huberts, S., Kluit, S. & Van der Veen, S. (2018). Onderzoek naar knelpunten en mogelijkheden voor de overheid om de banenafpraak te realiseren. Den Haag: APE.
- Bruins, R., Mallee, L., Straatmeijer, J. & Visee, H. (2017). Loonwaardebepalingen in de praktijk. Onderzoek naar variatie in uitkomsten. Amsterdam: Regioplan.
- CBS, 2018. De arbeidsmarkt in cijfers: 2017. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Chkaklova, K., van Genabeek, J., Sanders, J. & Smits, W. (red) (2018). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid. Den Haag: CBS en TNO.
- Hazelzet, A.M., Putnik, K., Otten, W., Goudswaard, A. & Blonk, R.W.B. (2017). Inclusief werkgeversgedrag. Een onderzoek naar factoren die samenhangen met het in dienst hebben (genomen) van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Leiden: TNO.
- Heekelaar, M., De Vries, D., Ten Hoor, J., Kersten, B (2018), Landkaart van de Participatiewet: waar staan gemeenten met de uitvoering van de Participatiewet? Utrecht: Berenschot.
- Hento, I. & Van Horssen, C. (2018). Kansen van technologie voor arbeidsparticipatie. UWV Kennisverslag 2018-2. Amsterdam: UWV.
- Kok, L., Kroon, L. & Lammers, M. (2017). Perspectief Wsw onder de Participatiewet: eerste rapportage december 2017. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Sax, M., Witkamp, A. & Stroeker, N. (2018). Jonggehandicapten onder de Participatiewet: eerste rapportage januari 2018. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kroon, L., Scholte, R., Kok, L., Witteman, J. & Jongerius, D. (2018). Verdeling detacheringen en uitzendingen over inlenende werkgevers: driemeting in verband met de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.
- Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). Jonggehandicapten Duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan.
- Oostveen, A., Mevissen, J., Rossing, H., van er Wel, J. & Bleeker, Y. (2017). Matchen op werk: tweede monitor. Amsterdam: Regioplan.
- Panteia (2018). Ervaren regeldruk werkgevers. Percepties van werkgevers over SZW-regelgeving en mogelijkheden voor vermindering van die ervaren regeldruk. Zoetermeer: Panteia.
- Rijnsburger, P. (2018). De No-riskpolis in kaart gebracht. UWV Kennisverslag 2018-9. Amsterdam: UWV.
- Smit, A. & Scheeren, J. (2018). Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden doelgroep Participatiewet. Een verkenning in opdracht van SBCM. Uitgave CAOP.
- Syurina, E., Klaassen, P., Fraaije, A., van Wijk, R., Klein, M., Alarlan, G. & Regeer, B. (2018). Technologie & Inclusie. De rol van technologie in arbeidsparticipatie van mensen met een licht verstandelijke beperking. Amsterdam: VU.
- Verbeek, P. (2017). Mag het wat zakelijker? Sprank, juni 2017.

Bijlage 2: **Vragenlijst enquête onder bestaande groep werkgevers**

Hieronder vindt u de vragenlijst zoals deze gebruikt gaat worden bij de derde meting. We hebben de vragenlijst, zover mogelijk, behouden en ingekort. Indien wijziging noodzakelijk geacht werd, is dit besproken met de opdrachtgever en klankbordgroep.

Versie 1

Vrijdag 2 november 2018

[Legenda; Nummers in blauw verwijzen naar een andere vraag binnen deze vragenlijst; daarnaast staan er in de vragenlijst aanwijzingen voor het programmeren van de vragenlijst; hieruit kan afgeleid worden welke vragen aan welke subset werkgevers worden voorgelegd .]

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-riskpolis.

A. Werknemers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf
[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: bij vraag 1 van de tweede meting is gevraagd of de werkgever die bij deze derde meting opnieuw benaderd wordt wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft. Indien de werkgever bij de tweede meting wel mensen met een arbeidsbeperking in dienst had, dan vraag 1 tot en met 5 voorleggen. Indien de werkgever bij de tweede meting geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst had, dan door naar vraag 6.]

1. Een vertegenwoordiger van uw organisatie heeft bij de vorige 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: voor het aantal: zie antwoord op vraag 1 bij de tweede meting.]

- 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

2. Heeft/hebben de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking die nog steeds werkzaam zijn bij uw organisatie een contract voor onbepaalde tijd?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen stellen wanneer bij vraag 1 geantwoord is dat er nog mensen bij de organisatie werken, antwoordmogelijkheden 1 tot en met 3 van vraag 1.]

- a. Allemaal.
- b. Het merendeel wel.
- c. Het merendeel niet.
- d. Geen van allen.

3. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen stellen, indien bij vraag 2 geen van allen een contract voor onbepaalde tijd hebben ontvangen.]

- a. Geen goede match tussen perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking en uw organisatie.
- b. Wij geven aan deze doelgroep geen contracten voor onbepaalde tijd.
- c. Wij geven aan deze doelgroep, net als aan reguliere medewerkers, geen contracten voor onbepaalde tijd.
- d. Vanwege een financieel risico.

4. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen stellen wanneer bij vraag 1 geantwoord is dat ze allemaal of een deel nog bij de organisatie werken.]

- 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:

5. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen stellen wanneer bij vraag 1 geantwoord is dat sommige mensen niet meer bij de organisatie werken; antwoordmogelijkheden 2 tot en met 4 van vraag 1.]

- 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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: bij vraag 21 van de tweede meting is gevraagd of de werkgever die bij deze tweede meting opnieuw benaderd wordt wel of geen plannen heeft om (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Indien de werkgever bij de tweede meting wel plannen had om (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, dan vraag 6 tot en met 9 voorleggen. Indien de werkgever bij de tweede meting geen plannen had om (meer) mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden, dan door naar vraag 13.]

6. Een vertegenwoordiger van uw organisatie heeft bij de vorige 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?
- 0 arbeidsplaatsen [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: door naar vraag 9]
 - 1-2 arbeidsplaatsen
 - 3-5 arbeidsplaatsen
 - 6-10 arbeidsplaatsen
 - 10-25 arbeidsplaatsen
 - Meer dan 25 arbeidsplaatsen
 - Weet ik niet [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: door naar vraag 13]

7. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen voorleggen als bij vraag 6 een positief aantal genoemd is.]

- 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.
- Detachering als instrument.
- Anders, namelijk:

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 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.

9. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen voorleggen als bij vraag 6 een aantal van nul genoemd is.]

- 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.
- Vanwege onduidelijkheid rondom loonkostensubsidie en loondispensatie.
- Anders namelijk.....

De volgende vragen gaan specifiek over mensen met een psychische arbeidsbeperking.

10. Een vertegenwoordiger van uw organisatie heeft bij de vorige meting van dit onderzoek per [DATUM] aangegeven dat binnen uw bedrijf bereidheid kan bestaan om iemand met een psychische arbeidsbeperking bij u te laten werken. Heeft u in de tussenliggende periode (meer) mensen met een psychische arbeidsbeperking in dienst genomen?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: deze vragen alleen stellen indien bij de tweede meting vraag 20 'ja' is geantwoord bij mensen met een psychische beperking]

- Ja
- Nee
- Weet ik niet [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: door naar vraag 13]

11. U heeft aangegeven dat u (meer) medewerkers met een psychische beperking in dienst hebt genomen. Wat zijn de twee belangrijkste factoren die hebben bijgedragen aan het succes van de plaatsing?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: deze vraag alleen stellen indien bij vraag 10 'ja' is geantwoord]

- De kwaliteit van de inzet van de perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking.
- Goede match tussen perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking en uw organisatie.
- Gunstige kosten-batenverhouding van werken met perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking ten opzichte van reguliere medewerkers.
- Goede samenwerking tussen perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking en direct leidinggevende(n).
- Goede samenwerking tussen perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking en directe collega's.
- Goede samenwerking tussen organisatie en instellingen gespecialiseerd in psychische klachten.
- Goede (HR-)instrumenten om het functioneren van de perso(o)n(en) met een psychische arbeidsbeperking te faciliteren (bijvoorbeeld opleidingsmogelijkheden).
- Goede ondersteuning door de overheid (aanleveren kandidaten en beschikbaarstelling voorzieningen).
- Goede begeleiding van de persoon met een psychische beperking en het team.
- Anders, namelijk:

12. U heeft aangegeven dat u geen (extra) medewerkers met een psychische beperking in dienst hebt genomen. Wat zijn de twee belangrijkste factoren waarom dit niet is gelukt?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: deze vraag alleen stellen indien bij vraag 10 'nee' is geantwoord]

- Verwachte administratieve lasten.
- Onvoldoende kennis van werken met mensen met psychische arbeidsbeperking.
- Onvoldoende kennis wat de psychische beperking inhoudt.
- Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met mensen met psychische 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 psychische 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. 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.

13. 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.

14. Waarom maakt u geen gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel? Meerdere antwoorden mogelijk.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: deze vraag alleen stellen als vraag 27 geantwoord is met 'Nee'.]

- 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.....

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

15. 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 15 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' heeft ingevuld.]

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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 30 en 17 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' of 'weet niet' hebben ingevuld.]

16. 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?

[NOOT voor programmeur: antwoordmogelijkheden weergeven in tabelvorm, met als rijen onderstaande diensten en als kolommen de overheidsorganisaties uit vraag 15 waar de werkgever mee te maken heeft.]

- 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-riskpolis.
- Detachering Wsw-medewerkers.
- Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen.
- Gemeenten/UWV/SW-bedrijf blijven na plaatsing actief contact houden met werkgever en werknemer.
- Anders namelijk...
- Weet ik niet.

17. 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]

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: antwoordmogelijkheden weergeven in tabelvorm, met als rijen de aangevinkte antwoorden van vraag 30 en als kolommen de overheidsorganisaties uit vraag 29.]

- Aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures.
- Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (toelichting: advies bij bijvoorbeeld functiaanpassing 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-riskpolis.
- Detachering Wsw-medewerkers.
- Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen.
- Gemeenten/UWV/SW-bedrijf blijven na plaatsing actief contact houden met werkgever en werknemer.
- Anders namelijk...

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 33 tot en met 22 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' heeft ingevuld.]

18. 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.

19. 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.

20. 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 ten opzichte van twee jaar geleden?

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

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

21. 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-riskpolis.
- LIV/Premiekorting (mobiliteitsbonus).
- Weet ik niet.

22. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: toon de voorzieningen waar men gebruik van maakt of heeft gemaakt in het verleden, zie vraag

21.]

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

E. Tot slot

23. Bent u geïnteresseerd om deel te nemen aan de slotbijeenkomst die naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek wordt georganiseerd? Deze gegevens worden beschikbaar gesteld aan Berenschot.

- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
- Nee.
- Nee, maar ik zou wel graag een schriftelijke terugkoppeling van het onderzoek willen ontvangen.

24. Mag Berenschot contact met u opnemen voor een verdiepend telefonisch interview?

- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
- Nee.

25. Naast het huidige onderzoek voert Berenschot in samenwerking met twee andere bureaus een casusonderzoek uit op het gebied van de participatiewet. Zij zouden in deze casussen ook graag uw perspectief als werkgever mee willen nemen. Mogen zij contact met u opnemen voor een interview in het kader van dit casusonderzoek?

- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
- Nee.

26. 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

Hieronder vindt u de vragenlijst zoals deze gebruikt gaat worden bij de derde meting. We hebben de vragenlijst, zover mogelijk, behouden, en ingekort. Indien wijziging noodzakelijk geacht werd, is dit besproken met de opdrachtgever en klankbordgroep.

Versie 1

Vrijdag 2 november 2018

[Legenda; Nummers in blauw verwijzen naar een andere vraag binnen deze vragenlijst; daarnaast staan er in de vragenlijst aanwijzingen voor het programmeren van de vragenlijst; hieruit kan afgeleid worden welke vragen aan welke subset werkgevers worden voorgelegd.]

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-riskpolis.

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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 3 tot en met 8 alleen stellen als er werknemers met een arbeidsbeperking in het bedrijf werken; zie vraag 1.]

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. Wilt u hieronder aangeven hoeveel medewerkers per categorie bij uw bedrijf werkzaam zijn?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: aantal personen met arbeidsbeperking automatisch invullen via antwoord dat gegeven is bij vraag 1; daarnaast voor iedere categorie de antwoordmogelijkheid 'weet niet' toevoegen.]

- Mensen met een verstandelijke beperking.
- Mensen met een psychische beperking.
- Mensen met een lichamelijke beperking.
- Mensen met een zintuiglijke beperking.

4. 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?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: aantal personen met arbeidsbeperking automatisch invullen via antwoord dat gegeven is bij vraag 1; daarnaast voor iedere categorie de antwoordmogelijkheid 'weet niet' toevoegen.]

- ... 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.

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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: deze mededeling alleen weergeven wanneer bij vraag 4 is aangegeven dat er mensen vanuit de WAO/WIA werkzaam zijn.]

5. 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR aantal personen met arbeidsbeperking automatisch invullen via antwoord vraag 1.]

- Tijdelijk contract korter dan een jaar.
- jaarcontract.
- 2-jaarcontract.
- Vast contract.
- Contract via Wsw bedrijf.
- Contract via uitzendbureau / payrollbedrijf.
- Anders namelijk.....
- Weet ik niet.

6. 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.]

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR categorieën dienstverbanden die bij vraag 5 van toepassing zijn gebleken opnemen.]

7. 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.

8. Welke aanpassingen heeft u gemaakt om een medewerker met een arbeidsbeperking te plaatsen op een functie in uw bedrijf? Meerdere antwoorden mogelijk.

- Rooster aanpassen.
- Begeleiding bieden.
- Aantal taken uit reguliere functie halen.
- Werkplekaanpassingen doorvoeren.
- Aantal uren per week aanpassen.
- Tempo aanpassen.
- Anders namelijk.....
- Weet ik niet.

B. Ervaring met arbeidsbeperkten op de werkvloer
 [NOOT VOOR PROGRAMMEUR vraag 9 tot en met 13 alleen stellen als werknemers met arbeidsbeperking in het bedrijf werken of werknemers met een andere voorziening voor mensen met een beperking; zie vraag 1 en 2.]

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.

9. 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.

10. 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.
- Gemeenten/UWV/SW-bedrijf blijven na plaatsing actief contact houden met werkgever en werknemer.

11. 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 bevordere.
- Maatregelen die het functioneren van de perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking binnen uw organisatie bevorderen.

12. Wat zijn volgens u succes- en faalfactoren voor een langdurige plaatsing van een iemand met een arbeidsbeperking?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag niet verplicht.]

- Succesfactoren:.....
- Faalfactoren:.....

13. De volgende vraag gaat specifiek over mensen met een psychische arbeidsbeperking. Wat zijn volgens u succes- en faalfactoren voor een langdurige plaatsing van een iemand met een psychische arbeidsbeperking?

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag niet verplicht en alleen stellen indien bij vraag 3 is aangegeven dat de organisatie mensen met een psychische beperking in dienst heeft]

- Succesfactoren:.....
- Faalfactoren:.....

C. Participatiewet en Banenafpraak

14. 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR vraag 15 alleen als bedrijf al gehoord heeft van Banenafpraak in vraag 14.]

15. 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.

16. 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.
- Mensen met multiproblematiek (een combinatie van bovenstaande problemen).
- Jongeren afkomstig van speciaal onderwijs of praktijkonderwijs (VSO/PRO).

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: indien bij vraag 16 ergens 'ja' is aangegeven, dan alleen vraag 17 tot en met 20 voorleggen en daarna door naar vraag 25. Indien bij vraag 16 ergens 'ja' is aangegeven maar 'nee' wordt geantwoord bij de antwoordcategorie mensen met een psychische beperking, vraag 17 tot en met 20 voorleggen en daarna door naar vraag 23. Indien bij vraag 16 alles 'nee' is, dan door naar vraag 23.]

17. Heeft u plannen om binnen nu en een half jaar mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden?

- Ja.
- Nee.
- Weet niet.

18. 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.

19. 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-riskpolis (compenseert het risico op loondoorbetaling bij ziekte).
- LIV/Premiekorting (mobiliteitsbonus).
- Detachering.

20. In welke mate beïnvloeden de (beschikbaarheid van) onderstaande maatregelen uw beslissing om te werken met mensen met een arbeidsbeperking?

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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: categorieën waarvan bij vraag 19 is gebleken dat de werkgever ze niet kent, niet opnemen bij deze vraag.]

- Loonkostensubsidie.
- Loondispensatie.
- Werkplekaanpassing.
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding.
- Interne jobcoach.
- No-riskpolis.
- LIV/Premiekorting (mobiliteitsbonus).
- Banenafpraak c.q. opname in Doelgroepenregister.
- Detachering.

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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen voorleggen indien bij vraag 17 'ja' is geantwoord.]

- Personeelstekort opvangen.
- Positieve ervaringen in het verleden.
- Persoonlijke affiniteit met de doelgroep.
- Aantrekkelijke business case.
- Voldoen aan het quotum.
- Meer divers personeelsbestand.
- Motivatie van de doelgroep.
- SROI verplichtingen.
- MVO overwegingen.
- Anders namelijk.....

22. 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen voorleggen indien bij vraag 17 'nee' is geantwoord.]

- Verwachte administratieve lasten.
- Verwachte lage productiviteit van de medewerker.
- 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 23 alleen stellen wanneer bij vraag 16 'Nee' is geantwoord bij de antwoordcategorie 'mensen met een psychische beperking'.]

23. 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?

- a. Nee. [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: ga door naar vraag 25.]
- b. Ja. [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: ga door naar vraag 24.]

24. 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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR vraag 25 en 26 alleen stellen als bedrijf bij vraag 1 en 2 is geantwoord dat men mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft of gebruik maakt van overheidsdiensten, of als is aangegeven bij vraag 22 dat men onvoldoende ondersteuning krijgt van de overheid.]

25. 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-riskpolis.
- LIV/Premiekorting (mobiliteitsbonus).
- Werkplekaanpassing.
- Weet ik niet.

26. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

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

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: toon de voorzieningen waar men gebruik van maakt of heeft gemaakt in het verleden, zie vraag 25.]

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

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.

27. 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.

28. Waarom maakt u geen gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel? Meerdere antwoorden mogelijk.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag alleen stellen als vraag 27 is geen ondersteuning.]

- 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.
- Ik maak al gebruik van ondersteuning van private partijen (bijvoorbeeld uitzendbureaus of re-integratiebureaus).
- Anders namelijk.....

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 29 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' heeft ingevuld.]

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

29. 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.

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 30 en 31 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' of 'weet niet' hebben ingevuld.]

30. 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?

[NOOT voor programmeur: antwoordmogelijkheden weergeven in tabelvorm, met als rijen onderstaande diensten en als kolommen de overheidsorganisaties uit vraag 29 waar de werkgever mee te maken heeft.]

- 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-riskpolis.
- Detachering Wsw-medewerkers.
- Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen.
- Gemeenten/UWV/SW-bedrijf blijven na plaatsing actief contact houden met werkgever en werknemer.
- Anders namelijk...
- Weet ik niet.

31. 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]

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: antwoordmogelijkheden weergeven in tabelvorm, met als rijen de diensten de aangevinkte antwoorden van vraag 30 en als kolommen de overheidsorganisaties uit vraag 29.]

- 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-riskpolis.
- Detachering Wsw-medewerkers.
- Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen.
- Gemeenten/UWV/SW-bedrijf blijven na plaatsing actief contact houden met werkgever en werknemer.
- Anders namelijk...

32. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van het leveren van kandidaten met een arbeidsbeperking?

[Keuzemogelijkheden voor elk van de deelonderwerpen: zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht]

- Snelheid van reactie.
- Beschikbaarheid van kandidaten.
- Zicht van instanties op beschikbare kandidaten.
- Inzicht in behoefte organisatie.
- Passend bij de organisatiecultuur.
- Werken met vast contactpersoon.
- Motivatie van de kandidaat.
- Kennis van de kandidaat.
- Anders, namelijk...

[NOOT VOOR PROGRAMMEUR: vraag 33 tot en met 36 alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 27 'ja' heeft ingevuld.]

33. 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.

34. 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.

35. 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 [NOOT VOOR PROGRAMMEUR: optie alleen weergeven voor werkgevers met >250 medewerkers (zie LISA)]
- Anders, namelijk.....
- Weet ik niet

36. 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.
37. 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 ten opzichte van twee jaar geleden?
[Keuzemogelijkheid: *zeer goed – goed – niet goed/niet slecht – slecht – zeer slecht – weet niet – niet van toepassing.*]
38. 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.*]
39. Indien u een verandering in de kwaliteit de werkgeversdienstverlening door de overheid heeft ervaren, kunt u daarvan voorbeelden noemen?
[NOOT AAN PROGRAMMEUR: *alleen voorleggen aan werkgevers die bij vraag 38 hebben aangegeven een verandering te ervaren.*]
[Open vraag]
40. De overheid wil dat meer arbeidsbeperkten aan werk komen. Wat is de belangrijkste verbetering in de overheidsdienstverlening die volgens u daarbij kan helpen?
[Open vraag]
41. Bent u geïnteresseerd om deel te nemen aan de slotbijeenkomst die naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek wordt georganiseerd? Deze gegevens worden beschikbaar gesteld aan Berenschot.
- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
 - Nee.
 - Nee, maar ik zou wel graag een schriftelijke terugkoppeling van het onderzoek willen ontvangen, mailadres.
42. Mag Berenschot contact met u opnemen voor een verdiepend telefonisch interview?
- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
 - Nee.
43. Naast het huidige onderzoek voert Berenschot in samenwerking met twee andere bureaus een casusonderzoek uit op het gebied van de participatiewet. Zij zouden in deze casussen ook graag uw perspectief als werkgever mee willen nemen. Mag Berenschot contact met u opnemen voor een interview in het kader van dit casusonderzoek?
- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
 - Nee.
44. 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.

F. Tot slot

Tot slot vragen we nog enkele achtergrondvragen.

41. Bent u geïnteresseerd om deel te nemen aan de slotbijeenkomst die naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek wordt georganiseerd? Deze gegevens worden beschikbaar gesteld aan Berenschot.
- Ja, naam, functie, organisatie, mailadres, telefoonnummer.
 - Nee.
 - Nee, maar ik zou wel graag een schriftelijke terugkoppeling van het onderzoek willen ontvangen, mailadres.

Bijlage 4: Verdieping verantwoording onderzoeksaanpak

We hebben drie methodologische stappen gezet voor het verkrijgen van een representatief beeld:

- Borging van de representativiteit van de steekproef (waaronder correctie van de resultaten van de steekproef voor sector, grootteklasse en provincie);
- Borging van de betrouwbaarheid van de enquête;
- Minimaliseren van de selectieve non-respons.

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 deze marge is en des te groter de betrouwbaarheid is.

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 kunnen we bij 95% betrouwbaarheid met een nauwkeurigheid van 7% uitspraken doen. Binnen grootteklasse en sectoren gaat het om indicaties en is de steekproef van onvoldoende omvang om betrouwbare uitspraken te doen met algemeen aanvaarde betrouwbaarheids- en nauwkeurigheidspercentages.

Omgang met selectieve non-respons

Zoals verwacht, bleek in de voorgaande metingen sprake van selectieve non-respons. Deelnemende bedrijven 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.

In gesprek met het SCP is gebleken dat bij de metingen vrijwel alle gebruikelijke en aanvullende maatregelen zijn genomen om de respons te maximaliseren en om zorgvuldig om te gaan met de respons. Bij de tweede en derde meting hebben we in het bijzonder nog gelet op de volgende aandachtspunten:

- Voor zover mogelijk is de enquête qua lengte verder ingekort, om de invulduur te beperken en de respons te verhogen.
- We hebben voorafgaand aan de meting expliciet onze hypothesen benoemd. Dit kan de conclusies na afloop van de meting versterken.
- We zijn op basis van de respons bij de tweede meting opnieuw nagegaan bij welke vragen respondenten eventueel zijn afgehaakt, om de volgorde en formulering van de vragen verder te optimaliseren.
- Bij de derde meting is in de responscall aan zoveel mogelijk werkgevers die aangeven hadden niet bereid te zijn om deel te nemen aan de enquête gevraagd: bent u bereid om te werken met mensen met bijstand of een beperking en waarom? Diezelfde vraag wordt gesteld aan deelnemers van de enquête. Door het antwoord op deze vragen te vergelijken wordt een inschatting gemaakt van de vraag in hoeverre de non-respons selectief is.
- Net als in de voorgaande rapportages zullen we het effect van selectieve non-respons expliciet analyseren en benoemen. We gaan na in welke sectoren/provincies/grootteklasse minder respons is, hoe in die categorieën de respons is en wat dat kan betekenen voor het totaal.
- In de rapportage van de tweede meting hebben we op basis van de overweging dat er sprake zou kunnen zijn van verschillende oorzaken voor de selectieve non-respons, niet de kwalificatie 'statistisch aanmerkelijk' toegekend aan waargenomen tendensen in de enquêtes. In plaats daarvan hebben we relevante tendensen geïdentificeerd indien deze tendens opgemaakt kan worden uit een combinatie van de volgende factoren: (a) de tendens is aannemelijk in het licht van de vooraf beschreven verwachtingen op basis van de literatuur; (b) de tendens komt overeen met tendensen uit de rest van de literatuur (i.e. literatuur die na afloop van de enquête beschikbaar gekomen en geraadpleegd is); (c) de tendens is aannemelijk op basis van majeure beleidswijzigingen die hebben plaatsgevonden tussen de eerste en de tweede meting; (d) de tendens is aannemelijk op basis van sectorspecifieke kennis van de onderzoekers die getoetst is op basis van de veertig verdiepende interviews met werkgevers (e) de toename/afname aanmerkelijk is.
- Ten slotte hebben we net als in de voorgaande metingen alle onderzoeksresultaten uitgesplitst naar uitkomsten van werkgevers die wel of geen ervaring hebben met het werken met mensen met een arbeidsbeperking, om te controleren of hun ervaringen mogelijk om die reden van elkaar verschillen.

Bijlage 5: Leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie

De klankbordgroep van het *ervaringsonderzoek werkgevers* bestond uit de volgende leden:

- Henk Satter, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Hetty Mulder, gemeente Rotterdam
- Chris Wallis, Divosa
- Jan Mathies, AWWN
- Cora van Horssen, UWV
- Heleen Heinsbroek, Cedris
- Patricia van Echtelt, Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)
- Adri den Bakker, FNV
- Peter van Leeuwen, Landelijke Cliëntenraad
- Maarten Bos, Inspectie SZW

De begeleidingscommissie van de *gehele evaluatie* bestond uit de volgende leden:

- Maroesjka Versantvoort, SCP
- Ellen Smit, UWV
- Wendy van der Burg, Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG)
- Rob Slagmolen, VNO-NCW
- Jan Mathies, AWWN
- Adri den Bakker, FNV
- C. de Heer, CNV
- Peter van Leeuwen, Landelijke Cliëntenraad
- Els Sol, Universiteit van Amsterdam
- R. Mocking, Centraal Planbureau (CPB)
- Milan Jansen, UWV
- Maryam Tallouch, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Bert Schriever, VNG
- Patricia van der Heijden, FNV
- J. Daems, CNV
- E. Roetering, Landelijke Cliëntenraad
- Patricia van Echtelt, SCP
- Inge Lensink, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Stella Hoff, SCP
- Klarita Sadiraj, SCP
- K. Koolstra, Ministerie van SZW
- Lodewijk Berkhout, Ministerie van SZW
- Hubert Zuurbier, Inspectie SZW
- Cor van Leeuwen, Inspectie SZW
- Rob Euwals, Centraal Planbureau (CPB)
- Brian van Apeldoorn, Ministerie van SZW
- Ralph Schreinemachers, Ministerie van BZK

Bijlage 6: Lijst met geïnterviewden

De 1.366 geënquêteerde werkgevers en de dertig werkgevers met wie we verdiepende interviews hebben gehouden blijven anoniem.

De drie diepte-interviews met brancheorganisaties, betreffen de volgende organisaties:

- ABU – Algemene Bond Uitzendondernemingen
- OSB - Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten
- MBO-raad - Onderwijs



Berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toe-
pasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkerrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

Berenschot Groep B.V.

Europalaan 40, 3526 KS Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl

[in /berenschot](https://www.linkedin.com/company/berenschot)