

## RAPPORTAGE FASE 1

Onderzoek Participatie-  
wet bij werkgevers



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

5

Parnassusplein



# ***Onderzoek Participatie- wet bij werkgevers***

***Rapportage fase 1 (peiljaar 2015)***

Mr. M.H.M. Adelmeijer  
P.J. Schenderling MSc  
Drs. M.S. Heekelaar  
A. Oostveen MSc  
Mevrouw ir. R. Beerepoot (I&O Research)

16 oktober 2015



# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Bestuurlijke samenvatting .....</b>	<b>7</b>
1.1	Inleiding en aanpak .....	7
1.2	Uitkomsten met betrekking tot werken met mensen met een arbeidsbeperking .....	9
1.3	Uitkomsten met betrekking tot werkgeversdienstverlening .....	11
1.4	Uitkomsten met betrekking tot instrumentarium Participatiewet .....	12
1.5	Samenvattend antwoord op de onderzoeksvragen .....	13
1.6	Mogelijke implicaties .....	14
<b>2.</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>17</b>
2.1	Aanleiding .....	17
2.2	Parallele en herhaalde onderzoeken .....	18
2.3	Leeswijzer .....	19
<b>3.</b>	<b>Vraagstelling en onderzoeksaanpak .....</b>	<b>21</b>
3.1	Uitwerking van de onderzoeksvragen .....	21
3.2	Afbakening van de onderzoekssubjecten .....	22
3.3	Onderzoeksaanpak .....	24
<b>4.</b>	<b>Werkgevers en de Participatiewet .....</b>	<b>29</b>
4.1	Participatiewet: transitie versus transformatie .....	29
4.2	Perspectief van werkgevers: literatuur .....	31
<b>5.</b>	<b>Overzicht uitkomsten .....</b>	<b>35</b>
5.1	Enquêterespons .....	35
5.2	Interpretatie van de uitkomsten .....	36
5.3	Typen doelgroepen .....	36
<b>6.</b>	<b>Uitkomsten: attitudes en ervaringen werkgevers met arbeidsbeperkten .....</b>	<b>39</b>
6.1	Inleiding .....	39
6.2	Bekendheid met en attitudes omtrent wetgeving .....	40
6.3	Bereidheid tot aannemen van arbeidsbeperkten .....	41
6.4	Inspanningen tot het aannemen en in dienst houden van arbeidsbeperkten .....	43
6.5	Ervaringen met het aannemen van arbeidsbeperkten .....	45
6.6	Ervaringen met het werken met arbeidsbeperkten .....	47
6.7	Tussentijdse conclusie .....	49
<b>7.</b>	<b>Uitkomsten: werkgeversdienstverlening .....</b>	<b>53</b>
7.1	Inleiding .....	53



7.2	Behoeftte en gebruik werkgeversdienstverlening.....	55
7.3	Proces werkgeversdienstverlening .....	56
7.4	Ervaringen werkgeversdienstverlening .....	57
7.5	Oordeel over proces van werkgeversdienstverlening.....	59
7.6	Samenwerking in arbeidsmarktregio.....	60
7.7	Tussentijdse conclusie.....	61
<b>8.</b>	<b>Uitkomsten: instrumenten .....</b>	<b>63</b>
8.1	Inleiding.....	63
8.2	Bekendheid met en attitudes omtrent instrumenten .....	64
8.3	Gebruik van instrumenten .....	65
8.4	Oordeel over instrumenten .....	65
8.5	Oordeel over proces van inzet instrumenten .....	66
8.6	Behoeftte aan aanvullende/nieuwe instrumenten.....	67
8.7	Tussentijdse conclusie.....	68
<b>9.</b>	<b>Aandachtspunten voor volgende metingen.....</b>	<b>71</b>
9.1	Inleiding.....	71
9.2	Aandachtspunten van bevindingen voor volgende metingen.....	72
<b>Bijlagen .....</b>	<b>75</b>	
Bijlage 1.	Literatuurlijst .....	77
Bijlage 2.	Enquête .....	78
Bijlage 3.	Interviewleidraad en selectie werkgevers ten behoeve van verdiepende interviews.....	90
Bijlage 4.	Lijst met geïnterviewden.....	93
Bijlage 5.	Leden van de klankbordgroep en begeleidingsgroep.....	94
Bijlage 6.	Methodologische verantwoording .....	95
Bijlage 7.	Totaalbeeld uitkomsten verdiepende interviews .....	98
Bijlage 8.	Totaalbeeld interviews brancheorganisaties.....	100
Bijlage 9.	Totaalbeeld uitkomsten enquête .....	102
<b>Overzicht tabellen:</b>		
Tabel 1.	Aantal respondenten onderverdeeld naar sector en grootteklasse.....	38
Tabel 2.	Bereidheid van werkgevers om mensen met een fysieke, psychische of verstandelijke beperking in dienst te nemen. ...	44
Tabel 3.	Inspanningen van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.....	45
Tabel 4.	Plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking op bestaande, aangepaste of nieuwe functie.....	49
Tabel 5.	Werkgeversdiensten waar werkgevers gebruik van maken.....	57
Tabel 6.	Aantal contactpersonen waar de werkgever mee te maken heeft. ....	59
Tabel 7.	Oordeel van werkgevers over werkgeversdienstverlening gemeenten. ....	60
Tabel 8.	Oordeel van werkgevers over werkgeversdienstverlening regionale UWV-vestiging.....	60
Tabel 9.	Oordeel van werkgevers over het proces van werkgeversdienstverlening. ....	61
Tabel 10.	Bekendheid van werkgevers met overheidsvoorzieningen. ....	66
Tabel 11.	Oordeel van werkgevers over de inzet van instrumenten. ....	67
Tabel 12.	Oordeel van werkgevers over de benodigde tijd voor de inzet van voorzieningen. ....	68
Tabel 13.	Behoeftte van werkgevers aan (aanvullende) ondersteuning. ....	69







# 1

## *Bestuurlijke samenleving*

### 1.1 Inleiding en aanpak

In het kader van de evaluatie van de Participatiewet hebben wij in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onderzoek gedaan naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. 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. De twee hoofdvragen van het onderzoek luiden als volgt:

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

Hierbij wordt onderzocht hoe werkgevers de Participatiewet ervaren, waarbij de *perceptie* van werkgevers wordt gemeten. Naast werkgevers spelen de doelgroepen van de Participatiewet, de mensen die als cliënt een beroep doen op de Participatiewet, een belangrijke rol in dit onderzoek. Omdat er in de beleving van de werkgever geen schotten staan tussen de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten, maken we richting werkgevers geen onderscheid tussen deze wetten. We vragen derhalve in algemene zin naar ervaringen met werkgeversdienstverlening en het instrumentarium van de Participatiewet<sup>1</sup>.

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

Voor alle drie deze onderzoeken geldt dat nu de eerste meting plaatsvindt en dat die wordt gevolgd door vervolgmetingen in 2017 en 2019. De Participatiewet is pas van kracht sinds 1 januari 2015. Deze eerste meting kan daardoor slechts een beperkt effect van de invoering van die wet meten. Hij vormt echter een belangrijk ijkpunt, zodat bij volgende onderzoeken inzicht ontstaat in de ontwikkeling.

Bij dit onderzoek zijn drie methoden van dataverzameling toegepast, namelijk: een enquête onder 891 werkgevers, verdiepende telefonische interviews met veertig werkgevers en vijf diepte-interviews met brancheverenigingen.

Een methodologisch aandachtspunt is dat, hoewel we een gestratificeerde steekproef hebben genomen<sup>2</sup> en alle werkgevers hebben nagebeld, er uit de antwoorden is gebleken dat er waarschijnlijk sprake is van selectieve non-respons. Uit de enquête is namelijk gebleken dat een relatief hoog percentage<sup>3</sup> van de ondervraagde werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft, waardoor de bereidwillige werkgevers oververtegenwoordigd zijn.

Om er zeker van te zijn dat deze oververtegenwoordiging in de steekproef niet leidt tot vertekende antwoorden op de onderzoeksvragen, hebben we alle antwoorden van werkgevers uitgesplitst naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Vervolgens hebben we onderzocht of er sprake is van een significante afwijking in antwoorden tussen deze twee groepen. Daar waar sprake is van een significante afwijking, rapporteren we de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk.

Het aantal vragen waar sprake is van een significant verschil (i.e. mogelijke vertekening) is overigens beperkt gebleken. Zo blijken werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben beter op de hoogte te zijn van de Banenafpraak. Ook is er wat het oordeel van werkgevers over de verschillende onderdelen van het proces van werkgeversdienstverlening betreft sprake van een significant positiever oordeel bij werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Over behoefte aan (vormen van) werkgeversdienstverlening blijkt geen significant verschil te bestaan.

<sup>1</sup> Zie voor een uitgebreide toelichting op de afbakening van de doelgroepen van de Participatiewet paragraaf 3.2.

<sup>2</sup> I.e. met correcties voor grootte, sector en provincie.

<sup>3</sup> Namelijk 32%, dat substantieel meer is dan het geschatte landelijk gemiddelde.

Het is ook mogelijk dat er andere oorzaken zijn voor non-respons. Daarom zullen we bij de vervolgmetingen werkgevers die niet bereid zijn om deel te nemen aan het onderzoek zodanig bevragen, dat een beeld ontstaat wat hiervoor de reden is. Op basis daarvan kunnen we dan uitspraken doen over mogelijke vertekening.

## 1.2 Uitkomsten met betrekking tot werken met mensen met een arbeidsbeperking

### *Hoofdconclusie*

De ervaringen van werkgevers met werken met mensen met een arbeidsbeperking kennen verschillende stadia, die als volgt gekarakteriseerd kunnen worden:



Een van de hoofdconclusies uit dit onderzoek is dat de meningen van werkgevers die ervaring hebben met het werken met mensen uit de doelgroep van de Participatiewet (donkerblauw gearceerd in de figuur) verschillen van werkgevers zonder die ervaring (de werkgevers die niet door het lichtblauw gearceerde voortraject heen komen). We constateren hierbij diverse spanningsvelden in het voortraject van een plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.

### *Spanningsvelden in voortraject van plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking*

De spanningsvelden die we op basis van de uitkomsten van dit onderzoek in het voortraject constateren zijn als volgt. Ten eerste blijkt de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen substantieel hoger als het om mensen met een fysieke beperking gaat (39% van de werkgevers is bereid om (meer) mensen te plaatsen) dan als het om mensen met een psychische of verstandelijke beperking gaat (13% van de werkgevers is bereid om (meer) mensen te plaatsen). In de totale doelgroep is er in meerderheid sprake van mensen met psychische en verstandelijke beperkingen.

Het tweede spanningsveld betreft het substantiële verschil tussen het percentage werkgevers dat aangeeft (al dan niet vrijblijvend) te onderzoeken of plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk is (43% van de werkgevers geeft aan hiertoe inspanningen te plegen) versus het percentage werkgevers dat aangeeft een plan te hebben om binnen nu en een halfjaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen (15% van de werkgevers). In de verdiepende interviews noemen werkgevers als oorzaken van dit spanningsveld met name gebrek aan vacatures en de moeilijkheid om geschikt werk te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking.

De moeilijkheid om geschikte functies te vinden brengt ons op een derde spanningsveld, namelijk de voorkeur bij werkgevers om uit te gaan van de vraag van de werkgever en van de vacature die hij heeft. Van de werkgevers die mensen uit de doelgroep heeft geplaatst zegt 47% dat dit een plaatsing betreft op een bestaande functie, 47% op een bestaande functie met aanpassingen, 16% op een nieuwe functie (op de vraag waren meerdere antwoorden mogelijk). Dit sluit aan bij bevindingen uit de literatuur. In de literatuur zijn weinig voorbeelden gevonden van werkgevers die functies aanpassen in de fase voordat een specifieke kandidaat in beeld is. Bij aanname worden wel vaak aanpassingen gedaan. Uit diezelfde literatuur blijkt dat een deel van de bedrijven die gebruik heeft gemaakt van Wajongadviesvouchers<sup>4</sup> functies heeft aangepast of nieuwe functies heeft gecreëerd. In de verdiepende interviews geven werkgevers aan dat ze, onder andere als gevolg van globalisering en toenemende concurrentie, de voortdurende druk ervaren om werkprocessen te optimaliseren, waardoor de bereidheid om functies en werkprocessen aan te passen laag is.

Verder noemt een aantal werkgevers suggesties voor ‘nieuwe’ instrumenten die in werkelijkheid al bestaan, wat erop duidt dat de bekendheid van deze instrumenten verbeterd zou kunnen worden. (Hierbij gaat het bijvoorbeeld om instrumenten met een relatief lage bekendheid onder werkgevers, zoals het overheidsadvies bij jobcarving en de inzet van een interne jobcoach.) We doen de aanbeveling om in de vervolgmetingen nader onderzoek te doen naar plaatsingen op bestaande, aangepaste dan wel nieuwe functies en de beweegredenen van werkgevers daarbij.

Ten vierde is er sprake van een spanningsveld bij plaatsingen die in een vroeg stadium (dat wil zeggen binnen een jaar) mislukken. Uit een onderzoek van UWV onder Wajongers uit 2009 blijkt dat dit een aanzienlijk percentage van de plaatsingen betreft. Het risico bestaat dat negatieve ervaringen van werkgevers met eerdere plaatsingen werkgevers ontmoedigen om nog een keer inspanningen te plegen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Bij vervolgmetingen zou aan dit onderwerp specifiek aandacht gegeven moeten worden.

#### *Ervaringen met duurzaam geplaatste mensen met een arbeidsbeperking*

Uit het onderzoek blijkt verder dat werkgevers die eerder mensen met een arbeidsbeperking geplaatst hebben relatief minder knelpunten ervaren. Dit blijkt uit diverse aspecten van het oordeel van werkgevers over het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Zo geeft 65% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst aan dat in hun perceptie de kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking niet hoger zijn dan werken met reguliere werknemers. Van de werkgevers die aangeven dat de kosten wel hoger zijn, zegt 36% dat de maatschappelijke baten hiertegen opwegen. Daarnaast vindt 79% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst dit niet belastend of een beetje belastend.

---

4 I.e. advies van UWV over jobcarving.



### *Bekendheid met de Banenafpraak*

De bekendheid met de Banenafpraak is relevant, omdat de Banenafpraak een stimulant 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 32% van de werkgevers aan gehoord te hebben van de Banenafpraak en de implicaties daarvan voor de eigen organisatie te kennen. 50% heeft gehoord van de Banenafpraak en kent de implicaties daarvan voor de eigen organisatie nog niet, en 18% geeft aan er nog nooit van gehoord te hebben. Ter duiding van deze bevinding merken we op dat de Banenafpraak pas recent, namelijk per 1 mei 2015, in werking is getreden.

## **1.3 Uitkomsten met betrekking tot werkgeversdienstverlening**

### *Hoofdconclusie*

We hebben onderzocht hoeveel werkgevers gebruikmaken van werkgeversdienstverlening, wat hun behoeften zijn en wat de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening zijn, zowel wat de diensten zelf als het proces van werkgeversdienstverlening betreft. Een van de hoofdconclusies uit het onderzoek is dat werkgevers naast hun inhoudelijke oordeel over de werkgeversdiensten zelf, veel belang hechten aan de inrichting van het proces van werkgeversdienstverlening. Hierbij valt te denken aan aspecten van de dienstverlening zoals informatievoorziening, snelheid van communicatie en levering, de hoeveelheid administratieve handelingen en de eenvoud van administratieve handelingen.

### *Ervaringen van werkgevers met werkgeversdiensten*

Uit de enquête blijkt dat 17% van de werkgevers ondersteuning van de overheid ontvangt omtrent het aannemen en in dienst houden van personeel. Verder blijkt dat het aanleveren van kandidaten voor vacatures de meest gebruikte dienst is. Er is wat deze werkgeversdienst betreft sprake van een spanningsveld tussen de verwachtingen van werkgevers en de aard van de doelgroep. Zo blijkt uit de verdiepende interviews dat werkgevers bij de term ‘aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures’ de verwachting hebben dat er van de kant van de overheid volledig vanuit de vraag van de werkgever wordt gedacht, terwijl de overheid op grond van de Participatiewet de opdracht heeft om (ook) kwetsbare doelgroepen naar werk te begeleiden. Daarbij verwacht de overheid dat werkgevers bereid zijn om vacatures (gedeeltelijk) aan te passen aan de capaciteiten van de doelgroep van de Participatiewet. Mogelijk ligt hier een relatie met de uitkomst dat veel werkgevers aangeven dat zij geen gebruikmaken van ondersteuning door de overheid, omdat zij niet weten dat dat kan of niet weten bij welke overheidsinstantie zij daarvoor terecht kunnen.

Het inhoudelijke oordeel van werkgevers over werkgeversdiensten is in de meeste gevallen ‘niet goed, niet slecht’. Hierbij zijn werkgevers, vanwege hiervoor genoemd spanningsveld, relatief kritisch in hun oordeel over het aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures. Dit geldt over de gehele linie: voor gemeenten, UWV, sw-bedrijf en werkgeversservicepunt.

### *Ervaringen met het proces van werkgeversdienstverlening*

Wat het proces van werkgeversdienstverlening betreft hechten werkgevers de meeste waarde aan de informatievoorziening (genoemd door 44% van de werkgevers) en de eenvoud van administratieve handelingen (genoemd door 36% van de werkgevers). Het proces van werkgeversdienstverlening wordt gemiddeld genomen als redelijk positief beoordeeld. Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over de eenvoud en hoeveelheid van de administratieve handelingen.

## **1.4 Uitkomsten met betrekking tot instrumentarium Participatiewet**

### *Hoofdconclusie*

De hoofdconclusie met betrekking tot de ervaringen van werkgevers met de inzet van instrumenten is vergelijkbaar met de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening in het algemeen: de op- en aanmerkingen die werkgevers hebben betreffen vooral het proces van het leveren van instrumenten en niet zozeer de instrumenten zelf.

### *Bekendheid met instrumenten*

Het blijkt dat de bekendheid van werkgevers met de instrumenten van de Participatiewet verschilt per instrument. De volgende instrumenten genieten bekendheid onder werkgevers: loonkostensubsidie (genoemd door 80% van de werkgevers), no-riskpolis (45% van de werkgevers), jobcoach (44%) en werkplekaanpassing (39%). De instrumenten premiekorting (33%), loondispensatie (31%) en interne jobcoach (14%) zijn relatief minder bekend onder werkgevers.

De bekendheid is substantieel lager bij middelgrote en kleine werkgevers (< 250 werknemers) en bij werkgevers die geen mensen uit de doelgroep in dienst hebben.

### *Oordeel over instrumenten*

Het merendeel van de werkgevers is tevreden met de inzet van voorzieningen. Een relatief klein percentage van de werkgevers is (zeer) ontevreden.

### *Oordeel over proces van inzet instrumenten*

Uit het oordeel over het proces van de inzet van instrumenten valt op te maken dat het meest genoemde oordeel van werkgevers over de benodigde tijd bij de inzet van instrumenten het oordeel 'redelijk' is. Verder valt op dat bij de instrumenten loonkostensubsidie en loondispensatie relatief veel werkgevers vinden dat de benodigde tijd matig tot slecht is.

Een belangrijke aanbeveling die werkgevers doen voor verbetering van de inzet van instrumenten, en dan met name de inrichting van het proces, betreft het verbeteren van de informatievoorziening (bijvoorbeeld het bieden van een integraal overzicht van de instrumenten en wat deze instrumenten betekenen voor werkgevers) en het vergemakkelijken van de administratieve afhandeling daarvan (bijvoorbeeld het laten invullen van formulieren voor de inzet van instrumenten door een jobcoach of overheidsfunctionaris).

## 1.5 Samenvattend antwoord op de onderzoeksvragen

Samenvattend antwoord met betrekking tot onderzoeksvraag 1: ervaren werkgevers een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015?

- De vraag of er sprake is van vooruitgang ten opzichte van de situatie van voor 2015 kan pas beantwoord worden bij de vervolgmetingen die in 2017 en 2019 plaatsvinden. Wel kunnen we bij deze eerste meting een samenvatting geven van het huidige oordeel van werkgevers over werkgeversdienstverlening.
- Het oordeel van werkgevers over het *proces* van werkgeversdienstverlening is over het algemeen kritischer dan hun oordeel over de *inhoud* van de werkgeversdiensten.
- Het merendeel van de werkgevers is neutraal of tevreden met de inzet van voorzieningen. Een relatief klein percentage van de werkgevers is (zeer) ontevreden.
- Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over de eenvoud en hoeveelheid van de administratieve handelingen.
- Een belangrijke boodschap van werkgevers is dat het proces van werkgeversdienstverlening helder en eenduidig moet zijn. Werkgevers doen hierbij de aanbeveling om de informatievoorziening te verbeteren en de administratieve afhandeling te vergemakkelijken.

Samenvattend antwoord met betrekking tot onderzoeksvraag 2: wat zijn de ervaringen van werkgevers met het werven, in dienst nemen en in dienst houden van werknemers met een arbeidsbeperking?

- We constateren diverse spanningsvelden in het voortraject van de plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking. Er is dus ruimte voor het verbeteren hiervan, onder andere op het punt van werving en selectie, en het maken van een match.
- Er is sprake van een substantieel verschil tussen het percentage werkgevers dat aangeeft plaatsingen te onderzoeken en het percentage werkgevers dat aangeeft een plan te hebben om binnen nu en een halfjaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen.
- Welke belemmeringen ervaren werkgevers om hun intentie om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen waar te maken? Werkgevers noemen als hoofdoorzaken van dit spanningsveld een gebrek aan vacatures en de moeilijkheid om geschikt werk te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking.

- Welke aanvullende ondersteuning zouden werkgevers willen ontvangen om belemmeringen op te heffen? Werkgevers noemen hierbij met name informatie en ondersteuning rondom het vinden van de juiste regelingen en de administratieve afhandeling daarvan, en het vinden van geschikte kandidaten of geschikte werkzaamheden (ondersteuning bij jobcarving).
- Werkgevers geven aan de voorkeur te hebben om bij werving van iemand met een arbeidsbeperking uit te gaan van de vacature. Dit levert een spanningsveld op, omdat voor een groot deel van de doelgroep aanpassingen aan de functie nodig zijn om een match mogelijk te maken. Werkgevers ervaren dit echter als lastig, onder andere als gevolg van globalisering en toenemende concurrentie, en de voortdurende druk die werkgevers ervaren om werkprocessen te optimaliseren.
- Werkgevers die eerder mensen met een arbeidsbeperking geplaatst hebben, ervaren relatief minder knelpunten. Zo vindt 74% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst dit niet belastend of een beetje belastend.
- Het merendeel van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst geeft aan dat in hun perceptie de kosten van het werken met mensen met een arbeidsbeperking niet hoger zijn dan het werken met reguliere werknemers.

## 1.6 Mogelijke implicaties

### *Transitie versus transformatie*

De Participatiewet beoogt niet alleen een transitie, dat wil zeggen: een institutionele verandering, te bewerkstelligen, maar ook een transformatie, een omslag in het denken. Het zou in de toekomst steeds normaler moeten worden dat mensen met een arbeidsbeperking niet in aparte sociale werkplaatsen werken, maar bij reguliere werkgevers werken met ondersteuning vanuit de overheid.

Er is in het sociaal domein een bredere trend zichtbaar dat de transitie is ingezet, maar dat de transformatie nog in het beginstadium zit. Dit geldt ook voor de Participatiewet en de rol die werkgevers daarbij spelen. Om dit te veranderen zou de benodigde verandering in de manier van denken een impuls moeten krijgen. Uit initiatieven van een kleine groep werkgevers en van brancheorganisaties blijkt dat er wel gewerkt wordt aan de verandering in de manier van denken, maar dat de reikwijdte en resultaten ervan nog beperkt zijn.

### *Vraagstuk voor vervolgmetingen*

Omdat werkgevers in het algemeen gericht zijn op plaatsing binnen bestaande functies en werkprocessen, kan dit ertoe leiden dat voornamelijk mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers aan de slag gaan, terwijl mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt moeilijker aan de slag komen.



---

Het aantal mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt is beperkt (het grootste deel van de doelgroep van de Participatiewet betreft mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt). Het is daarom van belang te volgen in hoeverre ook werkplekken voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt tot stand komen.

Veel werkgevers laten weten dat ze bereid zijn mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar doen dat niet. De vraag is of ze dat komende tijd wel doen en wat hun overwegingen zijn om dat alsnog/toch niet te doen.

Wij adviseren om in de vervolgmeting van 2017 vragen toe te voegen die meer licht werpen op deze materie om daarmee tijdige waarneming van mogelijke tendensen op dit punt te bevorderen.





# 2

## *Inleiding*

---

### **2.1 Aanleiding**

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

- De doelstelling van de Participatiewet is om mensen die nu nog aan de kant staan meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van arbeidsbevorderende participatie, en om gemeenten hiervoor meer instrumenten te geven<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Bron: Memorie van Toelichting Participatiewet.

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

- *Instrumentarium*: ten eerste zijn er in de Participatiewet diverse instrumenten opgenomen die plaatsing van mensen met arbeidsvermogen, met of zonder arbeidsbeperking, mogelijk te maken. Hierbij gaat het om instrumenten zoals loonkostensubsidie, de inzet van jobcoaches en de no-riskpolis.
- *Werkgeversdienstverlening*: ten tweede zijn gemeenten 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*: ten derde zijn er in het kader van de Participatiewet 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. Een uitgebreidere beschrijving van de context van de Participatiewet treft u in paragraaf 4.1.

Om in kaart te brengen wat de Participatiewet betekent voor werkgevers, hebben we een ervaringsonderzoek onder werkgevers uitgevoerd waarvan u in deze rapportage de uitkomsten treft.

## **2.2 Parallele en herhaalde onderzoeken**

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

Voor alle drie onderzoeken geldt dat nu de eerste meting plaatsvindt en dat die wordt gevolgd door vervolgmetingen in 2017 en 2019. De Participatiewet is pas van kracht sinds 1 januari 2015. Deze eerste meting kan daardoor slechts beperkt effect van de invoering van die wet meten. Hij vormt echter een belangrijk ijkpunt, zodat bij volgende onderzoeken inzicht ontstaat in de ontwikkeling.



### 2.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 treft u de uitwerking van de onderzoeksvraag en de onderzoeksaanpak. In hoofdstuk 4 beschrijven we de context van het onderzoek: werkgevers en de Participatiewet. Een overzicht van de uitkomsten het onderzoek staat weergegeven in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 tot en met 8 presenteren we de bevindingen uit het onderzoek meer in detail, gecategoriseerd naar deelonderwerp, namelijk:

- attitudes en ervaringen van werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking (hoofdstuk 6)
- ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening (hoofdstuk 7)
- ervaringen van werkgevers met het instrumentarium van de Participatiewet (hoofdstuk 8).

In hoofdstuk 9 vatten we de belangrijkste conclusies uit het onderzoek, en de aandachtspunten voor beleid die daaruit volgen, bondig samen. Verdiepend materiaal treft u in de bijlagen van het rapport.





# 3

## *Vraagstelling en onderzoeksaanpak*

---

### **3.1 Uitwerking van de onderzoeksvragen**

#### *3.1.1 Onderzoeksvragen*

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

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

### 3.1.2 Toelichting op de onderzoeksvragen

Als gevolg van de invoering van de Participatiewet is de toegang tot de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gesloten en de toegang tot de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) beperkt tot volledig duurzaam arbeidsongeschikten. De mensen die niet meer een beroep op de Wsw en Wajong kunnen doen, kunnen met de komst van de Participatiewet bij de gemeente aankloppen voor ondersteuning op het terrein van werk en inkomen. Deze groep mensen met een arbeidsbeperking, met name de voormalig Wajongers, is derhalve nieuw voor gemeenten. De doelgroep Wet werk en bijstand (Wwb), die eveneens onderdeel is van de Participatiewet, wordt al sinds 2004 door gemeenten geholpen (overigens kan van de groep Wwb'ers eveneens een substantieel deel niet het wettelijk minimumloon verdienen). Vandaar dat we zowel in de enquête onder werkgevers als in deze rapportage substantiële aandacht besteden aan de groep mensen met een arbeidsbeperking en de nieuwe instrumenten die gemeenten voor deze doelgroep kunnen inzetten.

De indeling van de vragenlijst die we voorgelegd hebben aan werkgevers en de indeling van deze rapportage zijn conform vorenstaande indeling van hoofdvragen. Dit betekent dat we de vragen en inzichten over mensen met een arbeidsbeperking (zie hoofdstuk 5) apart behandelen van de vragen en inzichten over werkgeversdienstverlening en het instrumentarium in het algemeen (zie hoofdstukken 6 en 7).

## 3.2 Afbakening van de onderzoekssubjecten

### 3.2.1 Primaire onderzoekssubjecten

Zoals blijkt uit de onderzoeksvragen, spelen in het onderzoek verschillende onderzoekssubjecten een rol. Tot de primaire onderzoekssubjecten behoren de werkgevers. Onder werkgevers verstaan we vertegenwoordigers van ondernemingen en non-profitorganisaties die de verantwoordelijkheid hebben voor het in dienst nemen en houden van personeel. Bij kleine ondernemingen betreft de werkgever die we bevraagd hebben meestal de directeur-eigenaar van de onderneming, bij grote ondernemingen betreft de werkgever die we bevraagd hebben meestal een medewerker van de afdeling Personeel en organisatie (P&O). In dit onderzoek hebben we alleen werkgevers bevraagd met meer dan één personeelslid in dienst; de categorie zzp'ers hebben we buiten beschouwing gelaten.

### 3.2.2 Secundaire onderzoekssubjecten

Naast de primaire onderzoekssubjecten komen er nog een aantal actoren in het onderzoek voor. De belangrijkste hiervan betreffen de doelgroepen van de Participatiewet, de mensen die als cliënt een beroep doen op de Participatiewet. Verder spelen (vertegenwoordigers van) overheden (gemeenten en UWV), intermediairs en brancheverenigingen een rol.



### 3.2.3 Toelichting op de secundaire onderzoekssubjecten

Het begrip doelgroepen van de Participatiewet is niet zo eenduidig als het begrip werkgever. Bij de uitvoering van het onderzoek kwamen de nevenstaande drie afbakeningsvraagstukken naar voren.

Wat de eerste afbakeningsvraag betreft merken we op dat het onderzoek zich volgens de hiervoor geformuleerde onderzoeksvraag richt op de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening. Werkgeversdienstverlening die gemeenten in samenwerking met UWV ontwikkelen is gericht op een brede groep werkzoekenden (WW'ers, Wwb'ers, Wajongers, etc.). De vragen en inzichten die dienstverlening en het instrumentarium in het algemeen betreffen, gaan derhalve over de brede groep werkzoekenden. Dit betekent dat in de enquête de vragen over de dienstverlening en het instrumentarium in het algemeen aan alle werkgevers zijn gesteld.

Verder richt het onderzoek zich op een vooruitgang in werkgeversdienstverlening ten opzichte van de situatie voor 2015. Omdat er in de beleving van de werkgever geen schotten staan tussen de Participatiewet en de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten maken we richting werkgevers geen onderscheid tussen deze wetten. We vragen derhalve in algemene zin naar ervaringen met werkgeversdienstverlening en het instrumentarium van de Participatiewet.

Er is in dit onderzoek zoals blijkt uit de onderzoeksvraag bijzondere aandacht voor mensen met een arbeidsbeperking, want juist op dit punt worden veranderingen in de dienstverlening verwacht (zie paragraaf 3.1.2). Mensen met een arbeidsbeperking worden al langere tijd vanuit verschillende regelingen bemiddeld richting reguliere werkgevers. Op dit moment zijn mensen uit de Wajong en de Wsw voor werkgevers belangrijke doelgroepen met een arbeidsbeperking, waarbij de werkgever veelal geen onderscheid maakt tussen deze regelingen. We vragen derhalve naar de ervaring van werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking, inclusief Wsw'ers en Wajongers en de Participatiewetdoelgroep met loonkostensubsidie, maar exclusief mensen met een WAO-WIA-achtergrond. In de communicatie met werkgevers hebben we daarom de nevenstaande definitie van mensen met een arbeidsbeperking gehanteerd.

1. Richt het onderzoek zich op de hele doelgroep van de Participatiewet, i.e. ook op mensen zonder arbeidsbeperking?
2. Richt het onderzoek zich alleen op de Participatiewet of ook op de Banenafpraak?
3. Vallen Wajongers en Wsw'ers ook onder het onderzoek?

Mensen met een arbeidsbeperking zijn mensen die vanwege ziekte of handicap ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. U heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst 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). Ten slotte merken we op dat met de komst van de Participatiewet weliswaar de regeling verandert, maar de aard van de doelgroepen verandert niet. We onderzoeken in drie metingen of de ervaringen van werkgevers met de dienstverlening voor het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking verandert met de komst van de Participatiewet en de Banenafpraak.

1. Een enquête.
2. Verdiepende telefonische interviews.
3. Diepte-interviews. Voor elk van de deze databronnen beschrijven we kort de wijze waarop de dataverzameling tot stand is gekomen.

### 3.3 Onderzoeksaanpak

In deze paragraaf beschrijven we de onderzoeksaanpak die we hebben gehanteerd. We beschrijven achtereenvolgens de onderzoeksmethoden, beantwoording van de vraagstelling, gemaakte methodologische keuzes, vraagstelling in de verschillende metingen en het onderzoeksproces dat we doorlopen hebben.

#### 3.3.1 De gehanteerde onderzoeksmethoden

Bij dit onderzoek zijn drie (nevenstaande) methoden van dataverzameling toegepast.

##### *Wijze van dataverzameling enquête*

De enquête betreft het uitzetten van een vragenlijst onder een groot aantal werkgevers, te beantwoorden in plusminus tien minuten. Het uitzetten van de vragenlijst heeft plaatsgevonden via internet. 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 gesteld zijn. Verder is bij het opstellen van de vragenlijst zoveel mogelijk gebruikgemaakt van meerkeuzevragen en voorkeuzelijstjes, ter maximalisering van de respons. U treft alle antwoorden op de enquêtevragen, inclusief de uitsplitsingen naar sector en grootteklasse in bijlage 9.

##### *Wijze van dataverzameling verdiepende interviews*

Op basis van de uitkomsten van de enquête hebben we bepaald welke vragen nader uitgediept dienen te worden en welke (van de zich daartoe bereid verklaarde) selectie van respondenten daarvoor benaderd kan worden. De verdiepende interviews betreffen semigestructureerde telefonische interviews, van gemiddeld dertig minuten. In totaal hebben we veertig telefonische interviews uitgevoerd. Een samenvatting van de gegeven antwoorden uit de telefonische interviews treft u in bijlage 7.

##### *Wijze van dataverzameling diepte-interviews*

We hebben in aanvulling op de verdiepende interviews diepte-interviews uitgevoerd met vijf brancheorganisaties om de overblijvende vragen te verhelderen. U vindt de lijst met geïnterviewden in bijlage 4. Een samenvatting van de gegeven antwoorden uit de diepte-interviews met brancheorganisaties treft u in bijlage 8.

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

De belangrijkste bron van informatie voor dit onderzoek betreft de enquête. Om te komen tot een juiste beantwoording van de vraagstelling moeten de steekproefresultaten representatief en betrouwbaar zijn. In bijlage 6 lichten we toe hoe we deze beide randvoorwaarden ingevuld hebben.

### 3.3.3 *Verantwoording van gemaakte methodologische keuzes*

#### *Selectieve non-respons*

Hoewel we in dit onderzoek zoals hiervoor beschreven wegen hebben toegepast op enkele belangrijke factoren (aantal werkzame personen, landelijke spreiding en sector) om de uitkomsten van het onderzoek zo representatief mogelijk te maken, is er tijdens het onderzoek nog een andere oorzaak geïdentificeerd die de representativiteit van het onderzoek nadelig kan beïnvloeden, namelijk selectieve non-respons.

Selectieve non-respons houdt in dat het deel van de werkgevers dat bereid is om de vragenlijst in te vullen een andere achtergrond, en als gevolg daarvan een andere attitude en ervaring heeft met het onderwerp dan het deel van de werkgevers dat niet bereid is om deel te nemen aan het onderzoek. In bijlage 6 verantwoorden we hoe we met deze selectieve non-respons zijn omgegaan in dit onderzoek. Een belangrijk punt hierbij is dat we alle antwoorden van werkgevers uitgesplitst hebben naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Vervolgens hebben we door een gevoeligheidsanalyse bekeken of er sprake is van een significante afwijking tussen deze twee groepen werkgevers. Daar waar sprake is van een significante afwijking, rapporteren we de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk.

Verder achten we het van belang om bij de vervolgmetingen (zie de paragraaf hierna) aan de werkgevers die niet bereid zijn om mee te doen aan het onderzoek te vragen wat hun achtergrond en beweegreden is om niet mee te doen aan het onderzoek, zodat we nog beter zicht krijgen op de invloed en beïnvloedbaarheid van selectieve non-respons binnen het onderzoek.

### 3.3.4 *Vraagstelling in eerste, tweede en derde meting*

#### *Uitgangspunt met betrekking tot de drie metingen*

Een belangrijk aandachtspunt is dat de verandering die de Participatiewet teweegbrengt onderzocht dient te worden. Het Ministerie van SZW heeft aangegeven dat in eerste meting vooral gevraagd moet worden naar de ervaringen met de invoering van en de behoeften ten aanzien van de werking c.q. uitvoering van de Participatiewet vanaf 2015, en dat de tweede en derde meting kunnen vragen naar de concrete ervaringen met de Participatiewet. Wij vergelijken vervolgens de uitkomsten van de verschillende metingen met elkaar, zodat we kunnen vaststellen wat de verandering onder de Participatiewet is geweest.

#### *Aandachtspunten bij de eerste meting*

Het feit dat deze fase van het onderzoek de eerste meting betreft, heeft implicaties voor de uitkomsten in deze fase. De enquête ten behoeve van deze eerste meting is gehouden in maart 2015 en de verdiepende interviews zijn uitgevoerd in mei 2015. Aangezien de Participatiewet op 1 januari 2015 is ingevoerd, betekent dit dat er in de enquête relatief weinig werkgevers waren die ervaring hebben met de Participatiewet. Anderzijds waren er in de enquête wel relatief veel werkgevers die ervaring hebben met WAO-WIA-doelgroep, een doelgroep die niet onder de Participatiewet valt. We hebben dit aandachtspunt geadresseerd door bij de enquêtevragen de antwoorden waar nodig uit te splitsen, zodat we de antwoorden van werkgevers met ervaring met de Participatiewet afzonderlijk kunnen rapporteren van de antwoorden van de volledige groep werkgevers. We komen hier later in de rapportage bij het beschrijven van de uitkomsten in de hoofdstukken 5 tot en met 8 op terug.

#### *3.3.5 Beschrijving onderzoeksproces*

Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder begeleiding van een klankbordgroep en een begeleidingscommissie (voor een overzicht van de leden van de klankbordgroep en begeleidingscommissie: zie bijlage). 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.







## 4

# *Werkgevers en de Participatiewet*

## 4.1 Participatiewet: transitie versus transformatie

### *Participatiewet*

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Het doel van de Participatiewet is om mensen die nu nog aan de kant staan meer kansen te bieden op regulier werk of op andere vormen van arbeidsbevorderende participatie, en om gemeenten hiervoor meer instrumenten te geven<sup>6</sup>. Als gevolg van de Participatiewet vindt er geen nieuwe instroom meer plaats in de Wsw en wordt de instroom in de Wajong beperkt tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Dit betekent dat mensen met een arbeidsbeperking die niet meer in de Wsw of in de Wajong terechtkunnen, aangewezen zijn op de gemeente voor ondersteuning op het terrein van werk en inkomen.

<sup>6</sup> Bron: Memorie van Toelichting Participatiewet.



### *Sociaal akkoord*

Om mede mogelijk te maken dat er meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan bij reguliere werkgevers, hebben werkgevers, werknemers en het kabinet in het sociaal akkoord van 11 april 2013 afspraken gemaakt over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij hebben private werkgevers zich gecommitteerd aan het creëren van 100.000 banen in 2026 en publieke werkgevers aan het creëren van 25.000 banen in 2026. Voor de komende jaren hebben gemeenten en sociale partners vanuit de Werkkamer bepaald dat de prioritaire doelgroepen voor de banenafspraken mensen uit de wachtlijst Wsw en mensen uit de Wajong betreft. Het UWV zorgt voor een landelijk doelgroepenregister waarin ze iedereen opnemen die tot de doelgroep van de Banenafpraak behoort. Mensen uit de Wsw-wachtlijst en Wajong behoren op basis van hun Wsw- en Wajong-status tot de doelgroep.

### *Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*

Het kabinet heeft het aantal te realiseren extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking wettelijk vastgelegd in de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Onder de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen:

- mensen die onder de Participatiewet vallen en niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen
- mensen met een Wsw-indicatie
- Wajongers met arbeidsvermogen
- mensen met een Wiw-baan of ID-baan.

In de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is tevens vastgelegd hoe het aantal gerealiseerde extra banen uit de Banenafpraak gemeten wordt.

Uit de eerste tussenmeting van de Banenafpraak blijkt dat werkgevers in 2013 en 2014 in totaal 10.732 banen hebben gecreëerd voor mensen uit de doelgroep<sup>7</sup>.

### *Transitie versus transformatie*

De Participatiewet beoogt niet alleen een transitie, dat wil zeggen een institutionele verandering te bewerkstelligen, maar ook een transformatie: een cultuuromslag c.q. omslag in het denken. De benodigde omslag in het denken betreft met name de positie van mensen met een arbeidsbeperking in de samenleving en de rol die werkgevers en overheden hebben om mensen met een arbeidsbeperking tot hun recht te laten komen. Het zou in de toekomst steeds normaler moeten worden dat mensen met een arbeidsbeperking niet in aparte sociale werkplaatsen werken, maar bij reguliere werkgevers werken met ondersteuning vanuit de overheid. Dit betekent dat werkgevers aanpassingen zullen doen in hun organisatiestructuur en organisatiecultuur, een beweging die bekend staat onder de naam inclusief werkgeverschap. Verder zullen werkgevers en overheden, met name gemeenten, meer met elkaar te maken krijgen, wat een goede onderlinge afstemmingscultuur vergt.

<sup>7</sup> Kamerbrief Resultaten eerste tussentijdse meting Banenafpraak, d.d. 3 juli 2015.



## 4.2 Perspectief van werkgevers: literatuur

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 goed in kaart te brengen. Daarom hebben we literatuurstudie gedaan, waarbij we ook gebruikgemaakt hebben van overkoepelend literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots ‘Werken naar vermogen’ (geraadpleegde documenten: zie bijlage 1).

### *Vraaggestuurde benadering*

Uit de literatuurstudie blijkt dat werkgevers wat werkgeversdienstverlening betreft sterk hechten aan een vraaggestuurde benadering. Dit wil zeggen dat de behoeften van de werkgever centraal zouden moeten staan bij de dienstverlening. Een kwart van de werkgevers ervaart geen vraaggestuurde benadering<sup>8</sup>. Over het algemeen nemen werkgevers niet zelf het initiatief om mensen met een beperking te werven. Gebrek aan geschikt werk is voor veel werkgevers een reden om geen werknemers uit een kwetsbare groep aan te nemen. Wanneer werkgevers personeel werven, kiezen ze over het algemeen voor de werknemer die het beste aan het functieprofiel voldoet. Deze werknemers vinden ze over het algemeen via de gebruikelijke wervingskanalen zoals advertenties, internet en het eigen netwerk. Wanneer niet expliciet aandacht wordt besteed aan het creëren van gelijke kansen voor werknemers met beperkingen, zullen deze in veel gevallen niet als ideale kandidaat uit de bus komen. In veel gevallen passen werkgevers echter geen werkplekken of functies aan in de fase voordat een specifieke kandidaat in beeld is.

Werkgevers zijn maar in beperkte mate bereid tot het doen van aanpassingen in de organisatie van het werk. Bedrijven met ongeschoold werk dat past bij de mogelijkheden van de doelgroep, blijken vaker werknemers met beperkingen aan te nemen<sup>9</sup>. Een deel van de bedrijven dat gebruikgemaakt heeft van de Wajong-adviesvoucher, heeft functies aangepast of nieuwe functies gecreëerd.

Wat de samenwerking van werkgevers met UWV en gemeenten betreft bestaat een gemengd beeld: zes op de tien werkgevers hebben een vast contactpersoon en worden niet separaat door gemeenten en UWV benaderd. Daarnaast zijn werkgevers positief over het nakomen van afspraken. Het maken van een passende match wordt minder positief beoordeeld<sup>10</sup>.

### *Werken met mensen met een arbeidsbeperking*

Een belangrijke factor bij de mogelijke indienstneming van mensen met een arbeidsbeperking betreft de attitude van werkgevers en het beeld dat werkgevers hebben van deze groep mensen<sup>11</sup>. Wat werken met mensen met een arbeidsbeperking betreft vinden werkgevers overheidsinstrumenten en -subsidies vaak niet doorslaggevend bij de beslissing om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen.

8 *Inspectie SZW (2011).*

9 *Van Horssen (2013).*

10 *Idem.*

11 *Versantvoort, M. & P. van Echtelt (2012).*

De motivatie van de werkzoekende is essentieel<sup>12</sup> evenals de indirecte (maatschappelijke) baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking<sup>13</sup>. De kans dat iemand met een arbeidsbeperking wordt aangenomen, hangt direct samen met de krapte op de arbeidsmarkt (de mate van vervulbaarheid van de vacature)<sup>14</sup>.

Een goede ervaring met een werknemer met beperkingen leidt ertoe dat de aannamebereidheid bij werkgevers stijgt. Onbekendheid met de doelgroep heeft een negatieve invloed op de aannamebereidheid<sup>15</sup>.

Het effect van loonkostensubsidie op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen is positief, maar vaak onvoldoende om een lage score op specifieke cv-kenmerken volledig te compenseren<sup>16</sup>. Direct na de start van de plaatsing is er veel uitval. Na ongeveer een maand loopt 80% van de gestarte banen nog. Na ongeveer zes maanden loopt nog 50%<sup>17</sup>.

#### *Kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking*

Wat de kosten en baten van het werken met mensen met een arbeidsbeperking betreft blijkt uit eerder onderzoek dat de hogere directe kosten van het werken met mensen met een arbeidsbeperking ten opzichte van reguliere medewerkers voor werkgevers worden betaald door de overheid<sup>18</sup>. Zo compenseert de overheid het verlies aan productiviteit door loonkostensubsidie of loondispensatie, en biedt de overheid vergoedingen voor de inzet van jobcoaching en het uitvoeren van werkplekaanpassingen.

De belangrijkste indirecte kostenpost betreft aansturing en coördinatie door de werkgever, met name de extra begeleidingsuren die de direct leidinggevende besteedt. Voor deze indirecte kostenpost, waarmee het grootste deel van de werkgevers te maken heeft, bestaat geen rechtstreekse compensatie vanuit de overheid. Bij het werken met mensen met een arbeidsbeperking bestaan voor werkgevers wel andere tegemoetkomingen, zoals de premiekorting, alsmede diverse baten die kunnen ontstaan door bijvoorbeeld het voldoen aan socialreturnverplichtingen, reshoring en jobcreation, het voorkomen van de eventuele quotumheffing en het verzilveren van maatschappelijk verantwoord ondernemen. In een substantieel deel van de gevallen compenseren deze tegemoetkomingen en overige baten de indirecte kosten van het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

Kosten ontstaan ook wanneer een plaatsing voortijdig wordt beëindigd, omdat er dan twee keer kosten gemaakt moeten worden voor werving en selectie, en inwerken. Functies die niet passen bij de mogelijkheden en de beperkingen van de werknemer zijn een belangrijke oorzaak van uitval van Wajongers<sup>19</sup>.

<sup>12</sup> Bunt et al. (2007).

<sup>13</sup> Versantvoort, M. & P. van Echtelt (2012).

<sup>14</sup> Groenewoud & Van Rij (2010).

<sup>15</sup> Van Horssen (2013).

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> Aarts et al. (2008).

<sup>18</sup> Berenschot (2014).

<sup>19</sup> Van Horssen (2013).

---

### *Ervaringen met instrumenten*

Werkgevers zijn over het algemeen slechts beperkt op de hoogte van lokale en landelijke overheidsinstrumenten om mensen in dienst te nemen of te houden.

Werkgevers die bekend zijn met het werkgeversservicepunt blijken vaker bereid om een Wajonger aan te nemen<sup>20</sup>.





# 5

## *Overzicht uitkomsten*

---

### **5.1 Enquêterespons**

De verwachte respons bij het uitzetten van de enquête was zeshonderd volledig ingevulde vragenlijsten op een totaal van drieduizend uitgezette vragenlijsten. De werkelijke respons is substantieel hoger, namelijk 891 ingevulde vragenlijsten. Deze respons is hoger dan bij onderzoeken onder werkgevers gebruikelijk is. In de volgende tabel treft u de onderverdeling van de respons naar sector en aantal werknemers.

<b>AANTAL RESPONDENTEN NAAR SECTOR EN GROOTTEKLASSE (N TOTAAL = 891)</b>	<b>2 T/M 24 WERKNEMERS</b>	<b>25 T/M 249 WERKNEMERS</b>	<b>250 E.M. WERKNEMERS</b>
Primaire en secundaire sector (landbouw en industrie)	67	116	99
Tertiaire sector (commerciële dienstverlening)	81	111	102
Quartaire sector (niet-commerciële dienstverlening)	93	111	111

*Tabel 1. Aantal respondenten onderverdeeld naar sector en grootteklasse.*

## 5.2 Interpretatie van de uitkomsten

Alle ‘overall-antwoorden’, dat wil zeggen, antwoorden die niet zijn uitgesplitst naar type werkgever maar over alle werkgevers gaan, zijn gewogen naar sector, grootteklasse en provincie. De gewingen (toelichting: zie bijlage 6) zijn toegepast om de resultaten representatief te maken voor Nederland. Aangezien er in werkelijkheid méér kleine bedrijven zijn dan in de enquête, zien de overall-antwoorden er soms anders uit dan de uitsplitsingen.

## 5.3 Typen doelgroepen

Zoals aangegeven in paragraaf 3.2 kan er bij de afbakening van de doelgroep van de Participatiewet uitgegaan worden van een smalle definitie, namelijk de Participatiewetdoelgroep die via de gemeente met loonkostensubsidie aan de slag gaan, en van een bredere definitie, namelijk Participatiewetdoelgroep inclusief Wsw'ers en Wajongers. Het is mogelijk om de enquêteresultaten uit te splitsen naar werkgevers die alleen met de Participatiewetdoelgroep werken en werkgevers die met de bredere doelgroep, inclusief Wsw'ers en Wajongers, werken.

Aangezien dit onderzoek de eerste meting betreft kort na de invoering van de Participatiewet, zijn er uit de eerste groep weinig respondenten, zodat we nog niet over deze afzonderlijke groep kunnen rapporteren. In het vervolg van deze rapportage aangaande de eerste meting rapporteren we daarom alleen over de tweede, bredere groep werkgevers. We verwachten dat we in de tweede en derde meting in 2017 en 2019 wel over beide afzonderlijke groepen kunnen rapporteren.









# 6

## ***Uitkomsten: attitudes en ervaringen werkgevers met arbeidsbeperkten***

---

### **6.1 Inleiding**

#### *Scope van dit hoofdstuk*

Dit hoofdstuk draait om de ervaringen van werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking. We hebben dit hoofdstuk opgebouwd aan de hand van het proces dat een werkgever doorloopt als er al dan niet overgegaan wordt tot het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

In dit proces dient een werkgever allereerst geïnformeerd te zijn over de mogelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (paragraaf 6.2). Vervolgens is het van belang dat de werkgever de bereidheid heeft om over te gaan tot het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking en is het van belang om te weten welke overwegingen daarbij een rol spelen (paragraaf 6.3). De volgende stap is dat er inspanningen van de kant van de werkgever (en uiteraard ook van de kant van de overheid en de werkzoekende) nodig zijn om de plaatsing tot een succes te maken (paragraaf 6.4). Nadat de plaatsing gerealiseerd is, zijn we benieuwd wat de ervaringen van werkgevers zijn met het werken met mensen met een arbeidsbeperking en welke kansen en knelpunten ze daarbij ervaren (paragraaf 6.5).

### *Uitsplitsingen*

Zoals vermeld in hoofdstuk 5, hebben we de antwoorden uit de enquête uitgesplitst naar sector, grootteklasse en naar het kenmerk of werkgevers al dan niet mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Zoals vermeld in hoofdstuk 3 maken we dit laatstgenoemde onderscheid op basis van de volgende definitie van mensen met een arbeidsbeperking, 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.

U treft alle antwoorden op de enquêtevragen inclusief de uitsplitsingen naar sector en grootteklasse in bijlage 9. Wat de toelichtingen in dit hoofdstuk betreft vermelden we alleen de uitgesplitste antwoorden wanneer het om substantiële verschillen gaat van meer dan 10 procentpunt; beperktere verschillen rapporteren we niet apart en kunt u raadplegen in de bijlage.

## **6.2 Bekendheid met en attitudes omtrent wetgeving**

### *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 32% van de werkgevers aan gehoord te hebben van de Banenafpraak en de implicaties daarvan voor de eigen organisatie te kennen. 50% heeft ervan gehoord en kent de implicaties daarvan voor de eigen organisatie nog niet, en 18% geeft aan er nog nooit van gehoord te hebben (zie vraag 18).

Bij grote werkgevers (250 werknemers of meer) ligt het percentage werkgevers dat gehoord heeft van de Banenafpraak en de implicaties ervan kent substantieel hoger, namelijk op 62%. Bij middelgrote werkgevers (25 tot 250 werknemers) en kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) ligt het percentage van de werkgevers dat gehoord heeft van de Banenafpraak en de implicaties daarvan juist substantieel lager, namelijk op respectievelijk 42% en 26%.

Van de werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben is een significant kleiner deel van de werkgevers op de hoogte van de Banenafpraak en de implicaties daarvan, namelijk 28%.

### *Stimulans die uitgaat van de 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 (zie vraag 19). Hierbij geeft 36% van de werkgevers aan dit in enige mate als stimulans te ervaren, terwijl 35% van de werkgevers aangeeft dit nauwelijks als stimulans te ervaren. De uiterste antwoordcategorieën worden minder vaak genoemd: 7% van de werkgevers ervaart de Banenafpraak in sterke mate als stimulerend, terwijl 23% van de werkgevers de Banenafpraak helemaal niet als stimulerend ervaart.

Er is op dit punt sprake van substantiële verschillen tussen grote en kleine werkgevers: kleine werkgevers ervaren de Banenafpraak overwegend als niet of nauwelijks stimulerend (opgeteld 64% van de kleine werkgevers), grote werkgevers ervaren de Banenafpraak overwegend als in enige of sterke mate stimulerend (opgeteld 69%).

In de verdiepende interviews hebben we gevraagd naar de achtergronden van de ervaringen van werkgevers met de Banenafpraak.

Hieruit blijkt dat het voor veel van de werkgevers die we spraken (nog) niet duidelijk is wat er precies verstaan wordt onder een garantiebaan en hoe de systematiek van het tellen van garantiebanen werkt. Het gaat hierbij om vragen als: vanaf wanneer tellen ze? En hoe lang blijven ze tellen? En wat als iemand door ontwikkeling later wel in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen? Telt diegene dan niet meer mee? Hoe wordt de uitgangspositie van mijn organisatie gemeten?

### *Informatievoorziening*

Wat de informatievoorziening betreft blijkt uit de enquête dat 50% van de werkgevers aangeeft over voldoende informatie te beschikken om arbeidsbeperkten in dienst te nemen, 26% is neutraal (zie vraag 20). In paragraaf 6.2 en 6.3 hierna beschrijven we de bereidheid en de inspanningen van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

### **6.3 Bereidheid tot aannemen van arbeidsbeperkten**

Voor het aan de slag krijgen van mensen met een beperking is niet alleen van belang dat er afspraken zijn gemaakt in het sociaal akkoord. De Banenafpraak is geen garantie dat de aantallen ook worden gerealiseerd. Het is ook van belang dat er daadwerkelijk bereidheid is bij werkgevers om mensen met een beperking aan de slag te helpen.

#### *Bereidheid tot het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking*

Het begrip 'bereidheid' is een diffuus begrip. In dit onderzoek hebben we ervoor gekozen om het begrip bereidheid zo concreet mogelijk te definiëren door te vragen of werkgevers plannen hebben om binnen nu en een halfjaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het blijkt dat 15% van alle geënquêteerde werkgevers plannen heeft om binnen nu en een halfjaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, 47% heeft geen plannen en 38% geeft aan het nog niet te weten (zie vraag 22). Van werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst zegt een significant groter percentage (36%) plannen te hebben om (meer) arbeidsbeperkten in dienst te hebben dan de werkgevers die geen arbeidsbeperkten in dienst hebben (9%).

In de verdiepende interviews geven werkgevers aan dat de belangrijkste informatiekanalen omtrent de Banenafpraak en het werken met mensen met een arbeidsbeperking de volgende kanalen zijn: via HR-/P&O-nieuwsbrieven, via werkgeversverenigingen (AVWN, MKB Nederland), via de branchevereniging, via vereniging van bedrijventerein en via het hoofdkantoor van de eigen organisatie. Verder blijkt dat verschillende werkgevers aangeven dat ze wat informatievoorziening betreft liever directe communicatie vanuit de overheid willen ontvangen. Nu bereikt de informatie hen vaak via een omweg.

In de verdiepende interviews hebben we gevraagd naar achterliggende redenen om wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te willen nemen. Hieruit blijkt dat de meeste werkgevers die we spraken het werk centraal stellen. Hierbij spelen dus niet zozeer oordelen over de groep mensen met een arbeidsbeperking en hun kenmerken een rol, maar vooral de praktische afweging of, en zo ja hoe, iemand van toegevoegde waarde kan zijn voor de organisatie. Werkgevers kijken hierbij, zoals bevestigd wordt in de literatuur, met name naar motivatie. Het is van belang om op te merken dat het feit dat werkgevers werk centraal stellen in hun afweging een belangrijke verklaring vormt voor het hoge percentage werkgevers dat antwoordt dat het gebrek aan vacatures een reden is om geen mensen met een arbeidsbeperking aan te geven. Zo geven werkgevers aan dat ze het niet kunnen ‘verkopen’ aan personeel en andere stakeholders om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, terwijl de organisatie te maken heeft, of recent te maken heeft gehad, met bezuinigingsrondes en ontslagen.

**Redenen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking**

Van de werkgevers die van plan zijn om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen noemt 75% maatschappelijke verantwoordelijkheid als reden om dit te doen. Dit is met afstand de meest genoemde reden. Andere redenen die werkgevers noemen zijn: voldoen aan de Banenafpraak (genoemd door 25% van de werkgevers die van plan zijn om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen), diversiteit op de werkvloer (19%), voldoening (18%), financiële redenen c.q. goedkope arbeidskrachten (17%) en socialreturnverplichtingen (17%).

Aan werkgevers die *niet* van plan zijn om (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen hebben we eveneens gevraagd wat redenen daarvoor zijn (zie vraag 26). Wat de redenen om geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen betreft, noemen werkgevers gebrek aan vacatures (61%) en moeilijkheid om geschikte functies te vinden (49%) het vaakst, waarbij gebrek aan vacatures relatief vaak genoemd wordt door kleine werkgevers, namelijk door 63% van de werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst. Aan de andere kant wordt moeilijkheid om geschikte functies te vinden juist relatief vaak genoemd door grote werkgevers, namelijk door 58% van de werkgevers met meer dan 250 werknemers in dienst.

**Mensen met een verstandelijke of psychische beperking**

Verder hebben we aan werkgevers gevraagd wat hun bereidheid is tot het in dienst nemen van mensen met verschillende soorten beperkingen, namelijk fysieke, psychische en verstandelijke beperkingen (zie vraag 21). In de volgende tabel staan de antwoorden weergegeven.

<b>BENT U BEREID MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING BIJ UW BEDRIJF TE LATEN WERKEN? (%; N = 891)</b>	<b>MENSEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING</b>	<b>MENSEN MET EEN PSYCHISCHE BEPERKING :</b>	<b>MENSEN MET EEN LICHAMELIJKE BEPERKING</b>	<b>MENSEN MET EEN ZINTUIGLIJKE BEPERKING</b>
Ja	13%	13%	39%	21%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	15%	15%	11%	9%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	45%	42%	22%	35%
Weet ik niet	28%	31%	28%	35%

*Tabel 2. Bereidheid van werkgevers om mensen met een fysieke, psychische of verstandelijke beperking in dienst te nemen.*

Uit de tabel blijkt dat de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen significant lager is als het werknemers met een verstandelijke of psychische beperking betreft ten opzichte van mensen met een fysieke beperking. In het kader hierna geven we een nadere toelichting bij deze bevinding.



In de verdiepende interviews hebben we doorgevraagd op dit onderwerp. Hieruit blijkt dat werkgevers bij vraag of, en zo ja waarom, hun bereidheid om mensen in dienst te nemen verschilt bij mensen met een fysieke, verstandelijke of psychische beperking, dezelfde afweging maken als de afweging die ze in generieke zin maken, namelijk: men moet de taken kunnen uitvoeren. Bij gelijke geschiktheid voor het werk dat werkgevers te bieden hebben, is er bij de werkgevers die wij spraken dus geen sprake van uitgesproken positieve of negatieve voorkeur voor mensen met een fysieke, verstandelijke of psychische beperking.

Als werkgevers geschiktheid voor de taak centraal stellen, wat is dan hun perceptie van de mate waarin mensen met een fysieke, verstandelijke of psychische beperking in staat zijn om het werk binnen hun organisatie uit te voeren? Werkgevers geven aan dat men bij mensen met een

verstandelijke beperking vaker de inschatting maakt dat de taken niet uitgevoerd kunnen worden of dat er problemen met de veiligheid kunnen ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan een wegebouwer bij wie het personeel constant alert moet zijn op het verkeer.

Verder wordt in de verdiepende interviews door werkgevers de inschatting gemaakt dat het werken met mensen met een psychische beperking meer begeleiding van de direct leidinggevende vergt vanwege het beperkt zelfstandig functioneren, en dat een psychische beperking een zekere mate van onvoorspelbaarheid met zich meebrengt.

Al met al is de bevinding dat werken met mensen met een verstandelijke of psychische beperking in de perceptie van werkgevers extra ondersteuning vergt, wat de bereidheid van werkgevers om deze groepen in dienst te nemen beïnvloedt.

#### 6.4 Inspanningen tot het aannemen en in dienst houden van arbeidsbeperkten

##### *Inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen*

We hebben aan werkgevers gevraagd welke concrete inspanningen ze plegen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (zie vraag 24). In de volgende tabel staat een overzicht van de gegeven antwoorden.

<b>INSPANNINGEN DIE WERKGEVERS PLEGEN OM MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING IN DIENST TE NEMEN (MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK)</b>	
<b>(%; N = 787)</b>	<b>%</b>
Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking	9
Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken	14
Creëren van geschikte werkplekken	16
Vorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking	11
Anders, namelijk	12
Geen van bovengenoemd	57

*Tabel 3. Inspanningen van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.*

Zoals blijkt uit de tabel, pleegt iets minder dan de helft van de werkgevers inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Het creëren van werkplekken is de meest genoemde inspanning. Het zou kunnen dat dit percentage in werkelijkheid lager ligt als gevolg van selectieve non-respons.

In de verdiepende interviews hebben we gevraagd naar achterliggende oorzaken van de moeilijkheid om geschikte functies te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij benoemen veel werkgevers het feit dat ze de processen optimaal hebben ingericht en daaraan veelal geen aanpassingen willen doen.

Voor grote werkgevers doet zich hierbij een specifiek probleem voor. Het is namelijk voor grote werkgevers lastiger om mensen met een arbeidsbeperking in de systemen in te voeren. Zo werken veel grote organisaties met kengetallen en doorbelastingssystemen, waarbij het aantal medewerkers in een bedrijfseenheid, de zogenoemde headcount, een rol speelt. Aangezien mensen met een arbeidsbeperking verminderd productief zijn maar ze wel meetellen in de headcount, kan er een vertekend beeld ontstaan over een bedrijfseenheid op het moment dat ze iemand met een arbeidsbeperking aannemen. Het aanpassen van systemen brengt kosten met zich mee en vergt bovendien draagvlak binnen de hele organisatie.

### *Verhouding tussen inspanningen en succes van plaatsing*

Wanneer we verschillende enquêtevragen met elkaar vergelijken, valt op dat het percentage werkgevers dat aangeeft inspanningen te plegen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen ruim 10% hoger ligt dan het percentage werkgevers dat aangeeft daadwerkelijk mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben (een toelichting op dit laatstgenoemde gegeven volgt later in deze paragraaf). Hieruit volgt dat blijkbaar de inspanningen van werkgevers op dit punt niet altijd tot resultaat leiden. Wanneer we nader inzoomen op dit vraagstuk, dan blijkt dat de moeilijkheid die werkgevers ervaren met name zit rondom het vinden van werkplekken (zie bijvoorbeeld de eerder besproken vraag 26). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een groot deel van de mensen met een arbeidsbeperking eenvoudig werk zou kunnen doen, terwijl de trend is dat steeds minder werkgevers eenvoudig werk in de eigen organisatie uitvoeren. Zo blijkt uit de enquête dat bij een derde van de bedrijven niemand werkzaam is met een laag opleidingsniveau (medewerkers met alleen lagere of middelbare school).

### *Inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden*

Wanneer werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst hebben genomen, zijn er aanvullende inspanningen nodig om diegene in dienst te houden ten opzichte van reguliere werknemers. Deze inspanning betreft onder andere aansturing, coördinatie en begeleiding, taken die veelal uitgevoerd worden door de direct leidinggevende. Uit de enquête blijkt dat 67% van de werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst minder dan twee uur per week extra steekt in deze taken, 23% van de werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst steekt hier meer dan twee uur per week in en 10% heeft hier geen zicht op.

### *Kosten en baten van het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking*

De inspanningen van werkgevers voor het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking brengen kosten en baten met zich mee die mogelijk afwijken van de kosten en baten van het werken met reguliere werknemers. In de enquête geeft 65% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst aan dat de kosten niet hoger zijn dan werken met reguliere werknemers, 35% geeft aan dat de kosten wel hoger zijn (zie vraag 15). Het antwoord van grote werkgevers (met meer dan 250 werknemers) wijkt substantieel af van dat van kleine werkgevers: van de grote werkgevers geeft namelijk 49% aan dat de kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking wel hoger zijn dan met reguliere werknemers.

Van de werkgevers die aangeven dat de kosten wel hoger zijn, zegt 36% dat de maatschappelijke baten hiertegen opwegen. Dit percentage ligt bij grote werkgevers substantieel hoger, namelijk op 47%. Ook ligt het percentage substantieel hoger in de niet-commerciële dienstverlening.

De perceptie van de kosten en baten van werken met mensen met arbeidsbeperking die naar voren komt uit deze enquête, wijkt af van het beeld dat naar voren komt uit cijfermatige onderzoeken naar de werkelijke kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking. De voornaamste reden hiervoor is dat dit een complex onderwerp betreft en het voor werkgevers moeilijk is om een paraat overzicht te hebben van de kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking. Dit gegeven wordt bevestigd in eerder onderzoek, waaruit bleek dat het in kaart brengen van de kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking een losstaand, gedetailleerd cijfermatig onderzoek vergt<sup>21</sup>. Een samenvatting van de bevindingen uit dit onderzoek hebben we opgenomen in paragraaf 4.2. Verder treft u in het volgende kader een aantal bevindingen uit de verdiepende interviews over dit punt.

## 6.5 Ervaringen met het aannemen van arbeidsbeperkten

### *Percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst*

In deze paragraaf geven we de ervaringen weer van werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben genomen. Bij een derde van de geënquêteerde werkgevers (32%) is een persoon met een arbeidsbeperking werkzaam (zie vraag 2). Het percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst ligt substantieel hoger in de niet-commerciële dienstverlening, en bij middelgrote en grote werkgevers (werkgevers met respectievelijk meer dan 25 en 250 werknemers in dienst).

Het percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst ligt hoger dan bijvoorbeeld naar voren komt uit de statistieken van het UWV over dit onderwerp. Zo blijkt uit UWV-statistieken dat zo'n 4,9% van de werkgevers een Wajonger in dienst heeft en zo'n 3,8% van de werkgevers een WGA'er in dienst heeft<sup>22</sup>. Hoewel een optelling van het werkelijke totale percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst niet gemaakt kan worden<sup>23</sup>, ligt het percentage waarschijnlijk lager dan 32%.

Een mogelijke verklaring voor het feit dat het percentage werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst in de enquête relatief hoog is, betreft selectieve non-respons (een toelichting over dit onderwerp treft u in paragraaf 3.3 hiervoor en in bijlage 6): waarschijnlijk zijn werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben eerder bereid om deel te nemen aan deze door ons uitgevoerde enquête dan werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat veel werkgevers geen paraat inzicht hebben in de precieze kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking, maar ze geven aan dat ze deze informatie kunnen vinden als het nodig is. Ze wachten hier doorgaans mee totdat de mogelijkheden concreter worden; duidelijker is om wat voor functie het gaat en om wat voor persoon. Dan gaan ze pas rekenen. Van alle kosten en baten zijn de kosten voor begeleiding (en de inspanning/belasting die dit vergt/oplevert voor de leidinggevende) het lastigst in te schatten. Hierop hebben zelfs mensen die zich hierin verdiept hebben, vaak nog niet voldoende zicht.

21 Berenschot (2014).

22 Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014.

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

Uit de verdiepende interviews blijkt dat hoewel niet alle werkgevers gemeenten of UWV als wervingskanaal voor mensen met een arbeidsbeperking gebruiken, ongeveer de helft van de ondervraagde werkgevers wel bekend is met gemeenten en UWV als wervingskanaal van mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij zijn er meer werkgevers die het UWV noemen dan gemeenten. Verder blijkt uit de gesprekken met werkgevers dat veel werkgevers weliswaar op de hoogte zijn dat UWV en gemeenten een wervingskanaal zijn voor mensen met een arbeidsbeperking, maar dat ze door een negatieve perceptie van de dienstverlening van UWV en gemeenten – al dan niet ingegeven door negatieve ervaringen uit het verleden – niet van plan zijn om daar gebruik van te maken. Als alternatief noemen deze werkgevers re-integratiebedrijven of private intermediairs.

In hoofdstuk 7 diepen we de ervaringen van werkgevers met dienstverlening vanuit de overheid nader uit.

### *Achtergrond mensen met een arbeidsbeperking*

Van de werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking in dienst hebben, heeft 40% een Wajonger, 27% een Wsw'er, 23% iemand met loonkostensubsidie en 38% iemand met een WAO-WIA-uitkering in dienst. (N.B.: Bij deze vraag zijn meerdere antwoorden mogelijk.) Bij dit antwoord is het van belang om te beseffen dat werkgevers die aangeven dat ze iemand met loonkostensubsidie in dienst hebben, niet per se de doelgroep van de Participatiewet bedoelen. De achtergrond hiervan is dat een aantal gemeenten al voor invoering van de Participatiewet pilots met loonkostensubsidies uitgevoerd heeft. We verwachten in de tweede en derde meting van dit onderzoek meer zicht te krijgen op het percentage werkgevers dat werkt met mensen uit de Participatiewetdoelgroep.

Aangezien het onderwerp van deze studie de Participatiewet betreft, hebben we de uitkomsten van de enquête die ervaringen met het werken met mensen met een arbeidsbeperking betreffen nader uitgesplitst, zodat we de ervaringen van werkgevers kunnen rapporteren die één of meerdere personen met een Wsw-, Wajong- of loonkostensubsidie-achtergrond in dienst hebben, maar géén personen met een WAO-WIA-achtergrond in dienst hebben. Op deze manier tonen we de ervaringen die het meest relevant zijn voor de evaluatie van de Participatiewet (zie paragraaf 3.2, afbakening van de onderzoekssubjecten). Alle bevindingen in deze paragraaf betreffen de groep werkgevers op grond van deze definitie.

### *Wervingskanalen*

Van de wervingskanalen voor mensen met een arbeidsbeperking noemen werkgevers het meeste (zie vraag 7) het Wsw-bedrijf (31%), de gemeente (13%), het re-integratiebureau (13%) en het UWV (10%). Daarnaast noemen werkgevers het informele kanaal (9%), het onderwijs (5%) en het uitzetten van een vacature (5%). Bij kleine bedrijven wordt het informele kanaal substantieel vaker genoemd.

Een belangrijk aandachtspunt bij de beoordeling van de wervingskanalen betreffen de ervaringen van werkgevers met de kwaliteit van de gemaakte matches. Voor dit onderzoek is het hierbij met name relevant hoe werkgevers het maken van matches met overheden als wervingskanaal ervaren. In het kader hiernaast gaan we in op de bekendheid van werkgevers met de overheid als wervingskanaal, in hoofdstuk 7 gaan we in op de ervaringen van werkgevers met het aanleveren van kandidaten door overheden.



### *Inschrijving Doelgroepenregister*

Ten slotte is er wat het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking betreft een belangrijk aandachtspunt uit de verdiepende interviews naar voren gekomen met betrekking tot inschrijving in het Doelgroepenregister.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat bij aanvragen om mensen in te schrijven in het Doelgroepenregister werkgevers de perceptie hebben dat alleen mensen met een relatief lage loonwaarde c.q. grote afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking komen om mee te tellen in het Doelgroepenregister. Bovendien wijzen verschillende werkgevers erop dat Wajongers na herkeuring hun registratie in het Doelgroepenregister kunnen kwijtraken: het UWV bepaalt bij herindicatie na twee jaar een hogere loonwaarde waarmee de persoon niet meer tot de doelgroep behoort en de werkgever geen aanspraak meer kan maken op loonkostensubsidie of vergoeding van de jobcoach.

Werkgevers benoemen deze ervaringen in twee opzichten als een probleem. Allereerst is het in de perceptie van werkgevers nodig dat hun inspanningen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en te houden, erkend moet worden door de overheid – of het nu mensen met een lage loonwaarde betreft of mensen met een wat hogere loonwaarde.

Daarnaast ervaren werkgevers dubbele onzekerheid ten aanzien van het Doelgroepenregister. Ten eerste omdat er alleen sprake is van toetsing achteraf en ten tweede omdat het voorkomt dat mensen hun registratie kwijtraken.

### **6.6 Ervaringen met het werken met arbeidsbeperkten**

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van werkgevers met het werken met mensen met een arbeidsbeperking. We gaan hierbij in op werkprocessen, het type dienstverband en de ervaren belasting van het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

#### *Jobcarving en jobcreatie*

Van de werkgevers die mensen uit de doelgroep heeft geplaatst geeft 47% aan dat dit een plaatsing betreft op een bestaande functie, 47% op een bestaande functie met aanpassingen en 16% op een nieuwe functie (op de vraag waren meerdere antwoorden mogelijk, zie vraag 5).

<b>IS/ZIJN DE MEDEWERKER(S) MET EEN ARBEIDSBEPERKING GEPLAATST OP EEN BESTAANDE, AANGEPASTE OF NIEUWE FUNCTIE BINNEN UW BEDRIJF? (MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK.) (%; N = 287)</b>	<b>%</b>
Bestaande functie	47
Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast	47
Nieuwe functie	16
Anders, namelijk	4

*Tabel 4. Plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking op bestaande, aangepaste of nieuwe functie.*

Verder geeft 70% van de werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben aan dat in geval ze niet iemand met een arbeidsbeperking in dienst zouden hebben genomen, ze een reguliere werknemer zouden hebben aangenomen (zie vraag 6).

Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers veelal bereid zijn om een nieuwe functie te creëren, maar dat dit in de praktijk vaak als lastig wordt gezien. Zo geven werkgevers aan dat het eenvoudige werk vaak is uitbesteed en dat de overige processen in de organisatie op dit moment optimaal zijn ingericht en dat werkgevers het onwenselijk vinden om dit sterk aan te passen, iets wat bij het creëren van een nieuwe functie vaak nodig is.

Een achterliggende reden die werkgevers noemen om functies en processen niet aan te passen betreft (internationale) concurrentie.

In de verdiepende interviews hebben we aan werkgevers gevraagd naar hun ervaringen uit het (recente) verleden met het werken met mensen met een arbeidsbeperking. Hieruit blijkt dat een substantieel deel van de werkgevers die in de enquête aangeven met mensen met een arbeidsbeperking te werken, hier in het verleden ook ervaring mee heeft gehad. Het is onduidelijk op welke manier werkgevers dit hebben meegewogen bij de vraag naar de lengte van het dienstverband. We bevelen daarom aan om voor preciezere gegevens over de lengte van het dienstverband nader onderzoek te doen op basis van administratieve gegevens in plaats van percepties.

Uit de verdiepende interviews komt naar voren dat de belasting van het werken met mensen met een arbeidsbeperking, in lijn met de antwoorden op andere vragen die we over dit onderwerp gesteld hebben, voornamelijk bestaat uit de aandacht die direct leidinggevend en directe collega's geven bij de begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking op de werkvloer. Bij grote werkgevers is daarbij vaak het werkproces vanwege de omvang en complexiteit van het bedrijf minder flexibel ingericht. Zo zijn grote werkgevers strakker georganiseerd met KPI's per team. Hierdoor zijn taken meer geconcentreerd in de tijd en wordt het werken met mensen met een arbeidsbeperking, die in veel gevallen dit hoge tempo niet kunnen bijbenen, door de reguliere medewerkers sneller als belastend ervaren.

### *Lengte dienstverband*

Verder verklaart in de enquête 70% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst dat mensen met een arbeidsbeperking vaak of vrijwel altijd langer dan een halfjaar in dienst zijn (zie vraag 13). Dit antwoord wijkt wellicht af van de statistieken die UWV noemt over de duur van de plaatsing: uit een onderzoek van het UWV in 2009 onder Wajongers blijkt dat ongeveer de helft van de plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers binnen een jaar wordt afgebroken. Van belang is om te realiseren dat het gegeven antwoord de perceptie van werkgevers betreft over de duur van de plaatsing en dat dit antwoord derhalve af kan wijken van de werkelijke duur van de plaatsing.

### *Belasting van werken met mensen met een arbeidsbeperking*

74% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst vindt dit niet belastend of een beetje belastend (zie vraag 12). Grote werkgevers vinden het werken met mensen met een arbeidsbeperking substantieel vaker belastend dan kleine werkgevers.

### *Oordeel over werken met mensen met een arbeidsbeperking*

Van de werkgevers die met mensen met een arbeidsbeperking werken is 66% hier positief tot zeer positief over (zie vraag 8). Een soortgelijk oordeel geldt voor de deelaspecten van het oordeel van werkgevers waar we naar gevraagd hebben, namelijk 45% van de werkgevers is positief tot zeer positief over de werkinhoudelijke vaardigheden van mensen met een arbeidsbeperking, 72% is positief tot zeer positief over de motivatie van mensen met een arbeidsbeperking en 63% is positief tot zeer positief over de samenwerking op de werkvloer (zie vraag 10).

Het algemene oordeel over werken met mensen met een arbeidsbeperking ligt onder grote werkgevers substantieel lager, namelijk op 51%. Er is op dit punt sprake van samenhang met het antwoord op vraag 12, waar een substantieel hoger percentage grote werkgevers aangeeft het werken met mensen met een arbeidsbeperking belastend te vinden.

Van de werkgevers die positief zijn geeft ruim een derde aan dat dit komt doordat ze mensen met een arbeidsbeperking ervaren als gemotiveerde medewerkers. Van de werkgevers die negatief zijn geeft 45% aan dat dit komt door de gepercipieerde lage productiviteit van mensen met een arbeidsbeperking.

## 6.7 Tussentijdse conclusie

De ervaringen van werkgevers met werken met mensen met een arbeidsbeperking kennen verschillende stadia, die als volgt gekarakteriseerd kunnen worden:



Uit de bevindingen uit dit hoofdstuk blijkt dat de meningen van werkgevers die ervaring hebben met het werken met mensen uit de doelgroep van de Participatiewet verschillen van werkgevers zonder die ervaring.

### *Ervaringen met het voortraject*

In het voortraject zijn diverse spanningen zichtbaar.

- Ten eerste blijkt de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen substantieel hoger als het om mensen met een fysieke beperking gaat dan als het om mensen met een psychische of verstandelijke beperking gaat.
- Het tweede spanningsveld betreft het substantiële verschil tussen het percentage werkgevers dat aangeeft te onderzoeken of plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking mogelijk is versus het percentage werkgevers dat aangeeft een plan te hebben om binnen nu en een halfjaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. In de verdiepende interviews noemen werkgevers als oorzaken van dit spanningsveld met name gebrek aan vacatures en de moeilijkheid om geschikt werk te vinden voor mensen met een arbeidsbeperking.
- De moeilijkheid om geschikte functies te vinden brengt ons op een derde spanningsveld, namelijk de voorkeur bij werkgevers om uit te gaan van de vraag van de werkgever en van de vacature die hij heeft. Van de werkgevers die mensen uit de doelgroep heeft geplaatst geeft 47% aan dat dit een plaatsing betreft op een bestaande functie, 47% op een bestaande functie met aanpassingen, 16% op een nieuwe functie (op de vraag waren meerdere antwoorden mogelijk). Dit sluit aan bij bevindingen uit de literatuur. In de literatuur zijn weinig voorbeelden gevonden van werkgevers die functies aanpassen in de fase voordat een specifieke kandidaat in beeld is. Bij aanname worden wel vaak aanpassingen gedaan. Uit diezelfde literatuur blijkt dat een deel van de bedrijven die gebruikgemaakt heeft van Wajong-adviesvouchers<sup>24</sup> functies heeft aangepast of nieuwe functies heeft gecreëerd. In de verdiepende interviews geven werkgevers aan dat ze, onder andere als gevolg van globalisering en toenemende concurrentie, de voortdurende druk ervaren om werkprocessen te optimaliseren, waardoor de bereidheid om functies en werkprocessen aan te passen laag is.

<sup>24</sup> I.e. advies van UWV over jobcarving).

- Ten vierde is er sprake van een spanningsveld bij plaatsingen die in een vroeg stadium mislukken. Volgens cijfers van het UWV betreft dit een aanzienlijk percentage van de plaatsingen. Het risico bestaat dat negatieve ervaringen van werkgevers met eerdere plaatsingen werkgevers ontmoedigen om nog een keer inspanningen te plegen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

#### *Ervaringen met duurzaam geplaatste mensen met een arbeidsbeperking*

Uit dit hoofdstuk blijkt verder dat werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking geplaatst hebben relatief minder knelpunten ervaren in het voortraject. Dit blijkt uit diverse aspecten van het oordeel van werkgevers over het werken met mensen met een arbeidsbeperking waarnaar we gevraagd hebben. Zo geeft twee derde van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst aan dat in hun perceptie de kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking niet hoger zijn dan werken met reguliere werknemers. Van de werkgevers die aangeven dat de kosten wel hoger zijn, zegt een derde dat de maatschappelijke baten hiertegen opwegen. Daarnaast vindt drie kwart van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst dit niet belastend of een beetje belastend.







# 7

## ***Uitkomsten: werkgeversdienstverlening***

---

### **7.1 Inleiding**

#### *Scope van dit hoofdstuk*

De overheid moet in beeld hebben waar de mogelijkheden zitten om mensen uit de verschillende doelgroepen te laten participeren, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. Om dat te realiseren zet de overheid werkgeversdienstverlening in, waarbij de overheid werkgevers benadert en ondersteunt bij het in dienst nemen en in dienst houden van personeel met en zonder arbeidsbeperking.

We hebben onderzocht hoe werkgeversdienstverlening door werkgevers wordt gepercipieerd. Hierbij betreft de scope, in tegenstelling tot het vorige hoofdstuk, niet alleen mensen met een arbeidsbeperking, maar ook mensen zonder arbeidsbeperking, bijvoorbeeld Wwb'ers of WW'ers. We hebben werkgevers verschillende typen vragen voorgelegd over werkgeversdiensten. Wat is de toegevoegde waarde van werkgeversdienstverlening? Wordt dat door werkgevers onderkend en erkend? Welke verbeteringen zijn aan de kant van de overheid mogelijk?

In hoofdstuk 8 hierna komen de ingezette instrumenten aan bod.

### *Operationalisering*

In het onderzoek hebben we werkgeversdienstverlening geoperationaliseerd als ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van mensen met én zonder arbeidsbeperking. Hierbij hebben we de volgende diensten in ogenschouw genomen:

- Aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures.
- Advisering over 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 (bijvoorbeeld inzet van een 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.

We gaan in dit hoofdstuk in op de behoefte aan werkgeversdienstverlening, het gebruik van werkgeversdienstverlening, het proces van werkgeversdienstverlening en de ervaringen met werkgeversdienstverlening.

### *Uitsplitsingen*

Zoals vermeld in hoofdstuk 5, hebben we de antwoorden uit de enquête uitgesplitst naar sector en grootteklasse. Wat de toelichtingen in dit hoofdstuk betreft vermelden we alleen de uitgesplitste antwoorden wanneer het om substantiële verschillen gaat van meer dan 10 procentpunt; beperktere verschillen rapporteren we niet apart en kunt u raadplegen in bijlage 9.

De enquêtevragen waarover we in dit hoofdstuk rapporteren betreffen vragen die aan alle werkgevers gesteld zijn. In reactie op deze indicatie dat er mogelijk sprake is van selectieve non-respons, hebben we de antwoorden van werkgevers uitgesplitst naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Vervolgens hebben we door middel van een gevoeligheidsanalyse bekeken of er sprake is van een significante afwijking tussen deze twee groepen werkgevers. Daar waar sprake is van een significante afwijking, rapporteren we de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk. Op deze manier zorgen we ervoor dat we een zo representatief mogelijk beeld schetsen van de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening.



## 7.2 Behoeft en gebruik werkgeversdienstverlening

We gaan in deze paragraaf eerst in op de inhoudelijke aspecten van werkgeversdienstverlening, namelijk de behoefte aan werkgeversdienstverlening en het gebruik van werkgeversdienstverlening. In de volgende paragraaf gaan we in op het proces van werkgeversdienstverlening.

### *Gebruik van werkgeversdienstverlening*

Uit de enquête blijkt dat 17% van de werkgevers ondersteuning van de overheid ontvangt omtrent het aannemen en in dienst houden van personeel (zie vraag 36). Logischerwijs ligt het percentage werkgevers dat ondersteuning ontvangt omtrent het aannemen en in dienst houden van personeel significant hoger bij werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, namelijk 45%, ten opzichte van 9% bij werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (maar bijvoorbeeld wel gebruikmaken van werkgeversdiensten voor bijvoorbeeld Wwb'ers of WW'ers)<sup>25</sup>.

We hebben eveneens gevraagd naar het type werkgeversdiensten waar werkgevers gebruik van maken (zie vraag 41). In de volgende tabel geven we een overzicht van het gebruik van werkgeversdiensten, uitgesplitst naar de overheidsinstantie die de dienst levert.

<b>WERKGEVERSDIENSTEN WAARVAN WERKGEVERS GEBRUIK- MAKEN (MEERDERE ANTWOORDEN MOGELIJK) (%; N = 226)</b>	<b>%</b>
Aanlevering van kandidaten voor vacatures	18
Advisering over werken met mensen met een arbeidsbeperking	11
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)	7
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking	3
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking	11
No-riskpolis	6
Detachering Wsw-medewerkers	6
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen	5
Anders, namelijk	3

*Tabel 5. Werkgeversdiensten waarvan werkgevers gebruikmaken.*

Uit de tabel blijkt dat het aanleveren van kandidaten voor vacatures de meest gebruikte dienst is.

Er is wat het aanleveren van geschikte kandidaten voor vacatures betreft sprake van een spanningsveld tussen de verwachtingen van werkgevers en de mogelijkheden die overheden hebben om daaraan te voldoen.

Zo blijkt uit de verdiepende interviews dat werkgevers bij de term 'aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures' de verwachting hebben dat er van de kant van de overheid volledig vanuit de vraag van de werkgever wordt gedacht, terwijl de overheid op grond van de Participatiewet de opdracht heeft om (ook) kwetsbare doelgroepen naar werk te begeleiden en daarbij verwacht dat werkgevers bereid zijn om vacatures (gedeeltelijk) aan te passen aan de capaciteiten van de werkzoekende.

Uit de bevindingen van hoofdstuk 6 is gebleken dat dit in de praktijk een complexe aangelegenheid is, waarbij een deel van de werkgevers überhaupt niet bereid is tot aanpassing van functies. Een ander deel van de werkgevers is weliswaar bereid tot het aanpassen van functies, maar slaagt er niet in om dit te realiseren. Dit spanningsveld komt in het vervolg van dit hoofdstuk op meerdere plekken tot uiting.

<sup>25</sup> N.B.: we hanteren hier, net als in het voorgaande hoofdstuk, de volgende definitie van werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, namelijk: werkgevers die één of meerdere personen met een Wsw-, Wajong- of loonkostensubsidie-achtergrond in dienst hebben, maar géén personen met een WAO-WIA-achtergrond in dienst hebben.

### *Behoeftte aan werkgeversdienstverlening*

Van de werkgevers die geen ondersteuning vanuit de overheid ontvangen omtrent het aannemen en in dienst houden van personeel, geeft de helft aan hieraan geen behoefte te hebben, gevolgd door 27% die niet wist dat het kon en 15% die aangeeft niet te weten bij welke overheidsinstantie hij daarvoor moet zijn (zie vraag 37).

In de bekendheid met de mogelijkheid tot ondersteuning zijn geen substantiële verschillen tussen grote en kleine werkgevers. Er is evenmin sprake van significante verschillen in antwoord tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers in het algemeen mensen met een arbeidsbeperking zoeken via dezelfde kanalen als hun reguliere medewerkers. De overheid is niet het gebruikelijke kanaal voor vacatures in het algemeen en daarmee ook niet voor vacatures voor mensen met een arbeidsbeperking. Verder geven werkgevers aan geen behoefte te hebben aan werkgeversdienstverlening door de overheid, omdat ze specialistische functies hebben en ze de overheid daar geen geschikt wervingskanaal voor achten.

Ook geven verschillende werkgevers aan in het verleden wel vacatures doorgezet te hebben naar UWV of gemeenten, maar hierover niet tevreden te zijn. Het levert in de perceptie van deze werkgevers vaak weinig op. Het profiel van sollicitanten die komen sluit vaak niet aan op de functie-

eisen. En volgens deze werkgevers is de dienstverlening van overheidsinstanties vaak te langzaam, terwijl andere wervingskanalen (wervingsbureaus en dergelijke) gericht en sneller zijn.

Er zijn ook werkgevers die aangeven dat ze moeite hebben met het feit dat er veel niet-passende reacties komen op vacatures die ze uitzetten via Werk.nl. Als achterliggende oorzaak noemen ze daarbij reacties van mensen die vooral ingegeven lijken te zijn door de sollicitatieverplichting en niet door een intrinsieke motivatie om te gaan werken.

Als aanvullend punt noemen werkgevers dat de selectie van werknemers veel tijd kost en dat ze daarom veel waarde hechten aan gericht zoeken naar geschikte kandidaten, iets dat in hun perceptie beter plaatsvindt via andere wervingskanalen.

### **7.3 Proces werkgeversdienstverlening**

Het proces van werkgeversdienstverlening kan door overheden op verschillende manieren worden ingericht. Hierdoor kan een werkgever te maken krijgen met verschillende overheidsloketten.

#### *Overheidsloketten*

We hebben aan werkgevers gevraagd met welk proces van werkgeversdienstverlening ze te maken hebben, namelijk naar de omgang met overheidsloketten, locaties en contactpersonen. Het blijkt dat werkgevers die met overheidsloketten te maken hebben, het meest vaak te maken hebben met gemeenten en regionale UWV-vestigingen (beiden rond de 40%), gevolgd door het Wsw-bedrijf (rond de 36%). Het regionaal werkgeversservicepunt scoort relatief lager, namelijk 17% (zie vraag 39).

Er zijn geen significante verschillen in antwoorden tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, behalve wat ervaringen van werkgevers met het Wsw-bedrijf betreft: werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben significant vaker te maken met het Wsw-bedrijf dan werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

### Contactpersonen en locaties

Van de werkgevers die met overheidsloketten te maken hebben, heeft 32% te maken met één overheidscontactpersoon bij een landelijk of regionaal werkgeversservicepunt, heeft 47% per gemeente en/of UWV-vestiging te maken met een andere contactpersoon en is er bij de overige 20% sprake van een andere constructie (zie vraag 46 en de tabel hierna).

<b>ANTWOORDEN OP DE VRAAG OF DE WERKGEVER TE MAKEN HEEFT MET ÉÉN CONTACTPERSOON VANUIT DE OVERHEID BIJ HET AANNEMEN EN IN DIENST HOUDEN VAN PERSONEEL. (N = 150)</b>	
	<b>%</b>
Ja, bij het regionaal werkgeversservicepunt	32
Ja, bij het landelijke werkgeversservicepunt	1
Nee, we hebben per gemeente en/of UWV-vestiging een andere contactpersoon	47
Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's	0
Anders, namelijk	20

Tabel 6. Aantal contactpersonen waar de werkgever mee te maken heeft.

De overheidspartij waar het meest vaak sprake is van meerdere locaties is de gemeente (zie vraag 40). Er zijn op dit punt geen significante verschillen in antwoorden tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

#### 7.4 Ervaringen werkgeversdienstverlening

Wat de ervaringen van werkgevers met werkgeversdienstverlening betreft hebben we gevraagd naar het oordeel over de kwaliteit van werkgeversdiensten.

##### Oordeel over kwaliteit werkgeversdienstverlening

Een oordeel over de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening is alleen gevraagd aan de werkgevers in de steekproef die aangeven daarvan gebruik te maken. Bij het meenemen van de antwoorden moet daarom bedacht worden dat het aantal respondenten bij deze vragen in deze meting relatief laag is (149 respondenten).

Wat het oordeel van werkgevers over de kwaliteit van werkgeversdiensten betreft blijkt dat werkgevers dit bij alle betreffende instanties (gemeenten, UWV, sw-bedrijven, werkgeversservicepunt) over het algemeen als neutraal tot positief beoordelen (zie vraag 42). In de tabel hierna hebben we de oordelen van werkgevers over de werkgeversdiensten van gemeenten uitgesplitst (een uitsplitsing van de oordelen van werkgevers over de werkgeversdiensten van andere overheidsinstanties treft u in de bijlage).

In de verdiepende interviews verwoordt een werkgever wat zijn verwachtingen zijn ten aanzien van contact met de overheid, namelijk dat er sprake is van een vast aanspreekpunt en korte lijntjes. Nu loopt het contact vaak via algemene mailadressen en telefoonnummers, waarbij deze werkgever het prettig zou vinden om een accountmanager te hebben met een mobiel telefoonnummer, zodat hij vragen meteen kan voorleggen.

OORDEEL VAN WERKGEVERS OVER WERKGEVERSDIENSTEN DIE GELEVERD WORDEN DOOR DE GEMEENTE. (N TOTAAL = 149)			NIET GOED, NIET SLECHT		
	ZEER GOED	GOED	SLECHT	ZEER SLECHT	
Aanlevering van kandidaten voor vacatures	0%	28%	57%	9%	6%
Advisering over werken met mensen met een arbeidsbeperking	0%	37%	63%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)	0%	57%	42%	1%	0%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking	0%	11%	89%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking	8%	54%	26%	12%	0%
No-riskpolis	0%	60%	40%	0%	0%
Detachering Wsw-medewerkers	1%	50%	49%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen	0%	76%	24%	0%	0%
Anders, namelijk	0%	40%	60%	0%	0%

*Tabel 7. Oordeel van werkgevers over werkgeversdienstverlening gemeenten.*

Uit de tabel blijkt dat werkgevers bij de meeste werkgeversdiensten een neutraal tot positief oordeel hebben over de kwaliteit van deze dienst. Verder blijkt dat werkgevers (bij alle instanties) relatief kritisch zijn over het aanleveren van kandidaten voor vacatures. Dit beeld wordt bevestigd door de uitkomsten uit de verdiepende interviews.

Verder merken we op dat het aantal werkgevers dat een oordeel heeft kunnen geven over de kwaliteit van werkgeversdiensten van gemeenten nog relatief laag is (N = 149) omdat de Participatiewet recent is ingevoerd, maar dat we verwachten dat we hierover in de tweede en derde meting een preciezer beeld kunnen schetsen.

In de volgende tabel hebben we tevens het oordeel van werkgevers over de werkgeversdienstverlening van regionale UWV-vestigingen weergegeven.

OORDEEL VAN WERKGEVERS OVER WERKGEVERSDIENSTEN DIE GELEVERD WORDEN DOOR DE REGIONALE UWV-VESTIGING. (N TOTAAL = 138)			NIET GOED, NIET SLECHT		
	ZEER GOED	GOED	SLECHT	ZEER SLECHT	
Aanlevering van kandidaten voor vacatures	7%	21%	67%	5%	0%
Advisering over werken met mensen met een arbeidsbeperking	8%	38%	54%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)	0%	30%	70%	0%	0%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking	0%	29%	71%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking	18%	32%	50%	0%	0%
No-riskpolis	6%	26%	66%	2%	0%
Detachering Wsw-medewerkers	0%	27%	73%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen	0%	54%	46%	0%	0%
Anders, namelijk	0%	0%	96%	4%	0%

*Tabel 8. Oordeel van werkgevers over werkgeversdienstverlening regionale UWV-vestiging.*



## 7.5 Oordeel over proces van werkgeversdienstverlening

Wat het oordeel van werkgevers over het proces van werkgeversdienstverlening betreft hebben we gevraagd naar drie onderdelen: ten eerste hebben we hebben we gevraagd naar de procesonderdelen van werkgeversdienstverlening waaraan werkgevers het meeste waarde hechten, ten tweede hebben we gevraagd naar het oordeel van werkgevers over deze procesonderdelen en ten derde hebben we gevraagd naar suggesties voor verbetering.

### *Prioritering proces werkgeversdienstverlening*

Wat het proces van werkgeversdienstverlening betreft, hechten werkgevers de meeste waarde aan de informatievoorziening (genoemd door 44% van de werkgevers; zie vraag 43), de eenvoud van administratieve handelingen (genoemd door 36% van de werkgevers), de communicatie over de levering van klanten (genoemd door 32% van de werkgevers) en de snelheid van het leveren van de kandidaten (genoemd door 21% van de werkgevers). Procesonderdelen die minder vaak genoemd worden door werkgevers, zijn de communicatie over adviesvragen (15%), de hoeveelheid administratieve handelingen (15%) en de snelheid van het antwoord op adviesvragen (7%).

Er zijn op dit punt geen significante verschillen in antwoorden tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

### *Oordeel over proces werkgeversdienstverlening*

In de tabel hierna staat het oordeel van werkgevers over de verschillende procesonderdelen van werkgeversdienstverlening weergegeven. Dit proces wordt gemiddeld genomen als redelijk positief beoordeeld. Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over de eenvoud en hoeveelheid van de administratieve handelingen.

<b>ORDEEL VAN WERKGEVERS DIE GEBRUIKMAKEN VAN ONDERSTEUNING VAN DE OVERHEID BIJ HET AANNEMEN EN/OF IN DIENST HOUDEN VAN PERSONEEL. (%; N = 226)</b>	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>	<b>WEET NIET</b>	<b>N.V.T.</b>
Informatievoorziening over voorzieningen	1%	31%	29%	5%	2%	5%	28%
Snelheid van levering kandidaten	1%	24%	30%	4%	0%	5%	37%
Communicatie over levering kandidaten	1%	36%	23%	3%	2%	5%	31%
Snelheid antwoord op adviesvragen	1%	29%	25%	1%	2%	6%	36%
Communicatie over adviesvragen	1%	31%	26%	2%	2%	3%	34%
Eenvoud administratieve handelingen	1%	21%	25%	11%	3%	4%	36%
Hoeveelheid administratieve handelingen	3%	16%	27%	10%	4%	4%	36%
Anders, namelijk	0%	5%	11%	2%	0%	3%	79%

*Tabel 9. Oordeel van werkgevers over het proces van werkgeversdienstverlening.*

Er zijn geen significante verschillen in antwoorden tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben, behalve wat de snelheid van levering kandidaten en de snelheid van antwoord op adviesvragen betreft: hier is het oordeel van werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben minder positief dan het oordeel van werkgevers die wel mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

### *Suggesties voor verbetering proces werkgeversdienstverlening*

Uit de verdiepende interviews blijkt dat werkgevers graag ontzorgd willen worden in het proces van werkgeversdienstverlening en dat een grote hoeveelheid ingewikkelde administratieve handelingen tot ergernis leidt bij werkgevers. Werkgevers die aangeven dat de hoeveelheid administratieve handelingen meevalt krijgen hierbij veelal ondersteuning vanuit de overheid, bijvoorbeeld doordat een jobcoach het invullen van formulieren op zich neemt.

Verschillende koepelorganisaties geven aan dat leden negatieve ervaringen hebben met het UWV. Bedrijven vinden het lastig om formulieren te vinden en regels toe te passen. Het blijkt veelal gemakkelijker om dat via re-integratiebedrijven, uitzendbureaus of Wsw-bedrijven te doen.

## **7.6 Samenwerking in arbeidsmarktregio**

Zoals hiervoor aangegeven, hebben we gevraagd naar het aantal contactpersonen waarmee werkgevers te maken hebben. Daarnaast hebben we nog een aantal vragen gesteld over de samenwerking tussen werkgevers en overheden, en overheden onderling op regionaal en landelijk niveau.

### *Betrokkenheid bij regionale en landelijke afspraken*

Uit de enquête blijkt dat 5% van de werkgevers op regionaal niveau betrokken is bij het maken van afspraken over de invulling van de Banenafpraak (zie vraag 32). Dit percentage is relatief hoog onder grote werkgevers, namelijk 20%. Van de grote werkgevers is bovendien 12% op landelijk niveau betrokken bij het maken van afspraken over de invulling van de Banenafpraak (zie vraag 34). Het percentage werkgevers dat op regionaal en landelijk niveau betrokken is bij het maken van afspraken over de invulling van de Banenafpraak is significant hoger bij werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben<sup>26</sup>.

Verder hebben we aan werkgevers gevraagd of ze de indruk hebben dat gemeenten onderling, en UWV en gemeenten hun werkgeversdiensten op elkaar hebben afgestemd (zie vraag 48). Bij deze vraag geeft 54% van de werkgevers aan dit niet te weten, 10% van de werkgevers heeft de indruk dat dit wel het geval is en 31% van de werkgevers heeft de indruk dat dit niet het geval is. Er zijn op dit punt geen significante verschillen in antwoorden tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

Ten slotte hebben we specifiek aan grote werkgevers die te maken hebben met meerdere contactpersonen gevraagd of ze behoefte hebben aan één aanspreekpunt op landelijk niveau (zie vraag 47). Van deze specifieke groep werkgevers geeft 43% aan daaraan wel behoefte te hebben, 38% heeft daaraan geen behoefte en 19% heeft geen mening.

<sup>26</sup> *Op regionaal niveau is 15% van de werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst betrokken bij het maken van afspraken over de invulling van de Banenafpraak, tegen 4% van de werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.*

## 7.7 Tussentijdse conclusie

Uit de bevindingen van dit hoofdstuk blijkt dat werkgevers naast hun inhoudelijke oordeel over de werkgeversdiensten zelf, veel belang hechten aan de inrichting van het *proces* van werkgeversdienstverlening. Hierbij valt te denken aan aspecten van de dienstverlening zoals informatievoorziening, snelheid van communicatie en levering, hoeveelheid administratieve handelingen en de eenvoud van administratieve handelingen.

### *Ervaringen van werkgevers met werkgeversdiensten*

Ook blijkt dat 17% van de werkgevers ondersteuning van de overheid ontvangt omtrent het aannemen en in dienst houden van personeel. Het blijkt dat het aanleveren van kandidaten voor vacatures de meest gebruikte dienst is. Er is wat deze werkgeversdienst betreft sprake van een spanningsveld tussen de verwachtingen van werkgevers en de doelgroep. Zo blijkt uit de verdiepende interviews dat werkgevers bij de term 'aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures' de verwachting hebben dat er van de kant van de overheid volledig vanuit de vraag van de werkgever wordt gedacht, terwijl de overheid op grond van de Participatiewet de opdracht heeft om (ook) kwetsbare doelgroepen naar werk te begeleiden en daarbij verwacht dat werkgevers bereid zijn om vacatures (gedeeltelijk) aan te passen aan de capaciteiten van de doelgroep van de Participatiewet. Het inhoudelijke oordeel van werkgevers over werkgeversdiensten (van gemeenten, UWV, sw-bedrijf en werkgeversservicepunt) is in de meeste gevallen 'niet goed, niet slecht', waarbij werkgevers, vanwege genoemd spanningsveld, relatief kritisch zijn in hun oordeel over het aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures.

### *Ervaringen met het proces van werkgeversdienstverlening*

Wat het proces van werkgeversdienstverlening betreft hechten werkgevers de meeste waarde aan de informatievoorziening en aan de eenvoud van administratieve handelingen.

Het proces van werkgeversdienstverlening wordt gemiddeld genomen als redelijk positief beoordeeld. Werkgevers laten zich het meest kritisch uit over de eenvoud en hoeveelheid van de administratieve handelingen.







# 8

## ***Uitkomsten: instrumenten***

---

### **8.1 Inleiding**

#### *Scope van dit hoofdstuk*

In het vorige hoofdstuk zijn overheidsdiensten genoemd voor het ondersteunen van werkgevers bij het in dienst nemen en in dienst houden van personeel met of zonder arbeidsbeperking. In de Participatiewet zijn tevens enkele specifieke instrumenten opgenomen die plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking dienen te bevorderen. De instrumenten hebben als doel om de werkgever te ontlasten en mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. We hebben werkgevers bevroegd over hun bekendheid met instrumenten, het gebruik van instrumenten, hun ervaringen met instrumenten en hun eventuele behoefte aan nieuwe instrumenten.



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

We hebben hierbij de nevenstaande instrumenten in oenschouw genomen:

### *Uitsplitsingen*

Zoals vermeld in hoofdstuk 5 hebben we de antwoorden uit de enquête uitgesplitst naar sector en grootteklasse. Wat de toelichtingen in dit hoofdstuk betreft vermelden we alleen de uitgesplitste antwoorden wanneer het om substantiële verschillen gaat van meer dan 10 procentpunt; beperktere verschillen rapporteren we niet apart en kunt u raadplegen in bijlage 9.

De enquêtevragen waarover we in dit hoofdstuk rapporteren betreffen voor een belangrijk deel vragen die aan alle werkgevers gesteld zijn. In reactie op de indicatie dat er mogelijk sprake is van selectieve non-respons, hebben we de antwoorden van werkgevers uitgesplitst naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Vervolgens hebben we door middel van een gevoeligheidsanalyse bekeken of er sprake is van een significante afwijking tussen deze twee groepen werkgevers. Daar waar sprake is van een significante afwijking, rapporteren we de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk. Op deze manier zorgen we ervoor dat we een zo representatief mogelijk beeld schetsen van de ervaringen van werkgevers met instrumenten.

## **8.2 Bekendheid met en attitudes omtrent instrumenten**

Uit de enquête blijkt dat de bekendheid van werkgevers met de genoemde instrumenten verschilt (zie vraag 25). De bekendheid van werkgevers met voorzieningen is substantieel hoger onder grote werkgevers. De bekendheid van werkgevers met de instrumenten is daarnaast significant hoger onder werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben dan onder werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. In de tabel hierna staat hiervan een overzicht weergegeven.

<b>BEKENDHEID VAN WERKGEVERS MET VOORZIENINGEN. (%; N = 891)</b>	<b>WERKGEVERS MET MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING IN DIENST</b>	<b>WERKGEVER ZONDER MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING IN DIENST</b>	<b>TOTALE GROEP WERKGEVERS*)</b>
Loonkostensubsidie	85%	80%	80%
Loondispensatie	56%	25%	31%
Werkplekaanpassing	53%	39%	39%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	65%	36%	44%
Interne jobcoach	29%	10%	14%
No-riskpolis	66%	39%	45%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	44%	28%	33%

*Tabel 10. Bekendheid van werkgevers met overheidsvoorzieningen.*

*\*) (N.B. zoals beschreven in paragraaf 3.3 hebben we hierbij een gewing toegepast naar sector, grootteklasse en provincie)*

Uit de tabel blijkt dat het instrument loonkostensubsidie het meest bekend is, zowel onder werkgevers met mensen met een arbeidsbeperking in dienst als werkgevers zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Verder valt op dat de instrumenten interne jobcoach en premiekorting (mobiliteitsbonus) relatief minder bekend zijn, met name onder werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Dit is een relevant gegeven, omdat de Participatiewet erop gericht is om door inzet van instrumenten en tegemoetkomingen meer mensen aan de slag te helpen. Een relatief lage bekendheid van enkele van deze voorzieningen onder werkgevers kan hiervoor een obstakel vormen.

### 8.3 Gebruik van instrumenten

We hebben aan werkgevers gevraagd van welke instrumenten ze nu gebruikmaken of in het recente verleden gebruik hebben gemaakt (zie vraag 27). De meest genoemde instrumenten waarvan werkgevers gebruikmaken betreffen de loonkostensubsidie (18% van de werkgevers maakt daar gebruik van of heeft daarvan in het verleden gebruikgemaakt), loondispensatie (13%), jobcoach (14%) en de no-riskpolis (14%). Van de andere instrumenten wordt relatief minder gebruikgemaakt: premiekorting (9% van de werkgevers), werkplekaanpassing (6%) en de interne jobcoach (3%).

### 8.4 Oordeel over instrumenten

#### *Tevredenheid met instrumenten*

We hebben werkgevers gevraagd naar hun oordeel over de voorzieningen waarvan ze gebruikmaken (zie vraag 28). U treft de uitsplitsing van de oordelen van werkgevers over de diverse instrumenten in de tabel hierna.

OORDEEL VAN WERKGEVERS OVER DE INZET VAN INSTRUMENTEN (%)	ZEER TEVREDEN	TEVREDEN	NEUTRAAL	ONTEVREDEN	ZEER ONTEVREDEN
Loonkostensubsidie (N = 161)	9%	66%	22%	0%	0%
Loondispensatie (N = 124)	17%	61%	16%	0%	0%
Werkplekaanpassing (N = 95)	0%	67%	21%	7%	0%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe(n) (N = 127)	11%	58%	25%	0%	0%
Interne jobcoach (N = 52)	11%	50%	27%	0%	0%
No-riskpolis (N = 172)	5%	68%	18%	3%	0%
Premiekorting (mobiliteitsbonus) (N = 95)	7%	83%	8%	0%	0%

Tabel 11. Oordeel van werkgevers over de inzet van instrumenten.

Het merendeel van de werkgevers is tevreden met de inzet van voorzieningen. Een relatief klein percentage van de werkgevers is (zeer) ontevreden.

Een mogelijke verklaring voor de relatief lage bekendheid van financiële instrumenten zoals de premiekorting en de no-riskpolis is dat binnen grotere organisaties vaak de P&O-afdeling gaat over het personeelsgerelateerde deel van een plaatsing, terwijl de salarisadministratie of financiële afdeling gaat over de financiële afwikkeling daarvan. Hierdoor zijn de financiële instrumenten en tegemoetkomingen niet altijd organisatiebreed bekend.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat een substantieel deel van de werkgevers niet op de hoogte is van de mogelijkheid om gratis overheidsadvies te krijgen bij het vinden van geschikte taken voor mensen met een arbeidsbeperking.

### *Tevredenheid met vaststellen loonwaarde*

Een voorwaarde voor het gebruik van het instrument loonkostensubsidie is dat de loonwaarde van de werknemer met een arbeidsbeperking wordt vastgesteld. Wat de vaststelling van de loonwaarde betreft geeft een meerderheid van werkgevers (64%) aan dat de loonwaarde juist is vastgesteld, 5% vindt de loonwaarde te laag, 8% vindt de loonwaarde te hoog en 23% heeft geen mening (zie vraag 29).

### **8.5 Oordeel over proces van inzet instrumenten**

Verder hebben we gevraagd naar het oordeel van werkgevers over de benodigde tijd voor het regelen van de instrumenten (zie vraag 30). In de volgende tabel staan de oordelen van werkgevers over de benodigde tijd voor de inzet van voorzieningen uitgesplitst.

<b>ORDEEL VAN WERKGEVERS OVER DE BENODIGDE TIJD VOOR DE INZET VAN VOORZIENINGEN (%)</b>	<b>GOED</b>	<b>REDELIJK</b>	<b>MATIG</b>	<b>SLECHT</b>	<b>GEEN MENING</b>
Loonkostensubsidie (N = 161)	10%	37%	29%	8%	16%
Loondispensatie (N = 124)	10%	43%	33%	3%	10%
Werkpleekaanpassing (N = 95)	1%	47%	21%	11%	20%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe(n) (N = 127)	21%	37%	18%	7%	17%
Interne jobcoach (N = 52)	3%	59%	17%	0%	21%
No-riskpolis (N = 172)	16%	39%	23%	6%	16%
Premiekorting (mobiliteitsbonus) (N = 95)	12%	54%	18%	6%	10%

*Tabel 12. Oordeel van werkgevers over de benodigde tijd voor de inzet van voorzieningen.*

Uit de tabel valt op te maken dat het meest genoemde oordeel van werkgevers over de benodigde tijd bij de inzet van instrumenten redelijk is. Verder valt op dat bij de instrumenten loonkostensubsidie en loondispensatie relatief veel werkgevers vinden dat de benodigde tijd matig tot slecht is. De uitkomst bij deze vraag hangt samen met de eerder genoemde bevinding uit de enquête dat werkgevers wat dienstverlening door de overheid betreft veel waarde hechten aan eenvoud van administratieve handelingen en met de bevinding uit de verdiepende interviews dat werkgevers regelmatig noemen dat ze kritisch staan tegenover de hoeveelheid en eenvoud van de administratieve handelingen.

We hebben in de diepte-interviews aan brancheorganisaties gevraagd hoe de hoeveelheid en eenvoud van de administratieve handelingen verbeterd kan worden. Hierop werden onder andere de volgende suggesties gedaan:

- Eenduidigheid per arbeidsmarktregio (één loket, één set aan instrumenten, één backofficesysteem, één accounthouder per werkgever die de belangen behartigt van de werkgever binnen het werkgeversservicepunt).
- Helder dienstverleningsproces.
- Duidelijkheid over wat de werkgever mag verwachten: persoonlijk gesprek, reactietermijnen, snel uitsluitel over in te zetten instrumenten.
- Vooraf verwachtingen afstemmen over de inzetbaarheid van de doelgroep.
- Goed inzicht in de profielen van kandidaten.
- Samenwerking zoeken met private intermediairs om hun acquisitiekanaal volledig te benutten of om kennis/expertise in huis te halen.
- Maak gebruik van bestaande werkgeversnetwerken.



## 8.6 Behoeftte aan aanvullende/nieuwe instrumenten

Ten slotte hebben we twee vragen gesteld aan werkgevers over hun behoefte aan aanvullende c.q. nieuwe vormen van ondersteuning bij het aannemen en in dienst houden van personeel, namelijk aan de totale groep werkgevers en aan de groep werkgevers die op dit moment al gebruikmaken van voorzieningen.

Aan de totale groep werkgevers hebben we de vraag gesteld welke behoefte ze hebben aan (aanvullende) ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel met of zonder arbeidsbeperking (zie vraag 38). In de tabel hierna staan de meest gegeven antwoorden op deze open vraag uit de enquête.

Uit de tabel blijkt dat 28% van de werkgevers geen behoefte heeft aan andere vormen van ondersteuning, en dat de werkgevers die daar wel behoefte aan hebben met name behoefte hebben aan informatie over het vinden van de juiste regelingen en ondersteuning bij het vinden van geschikte kandidaten.

<b>BEHOEFTE AAN (AANVULLENDE) ONDERSTEUNING. (%; N = 203)</b>	<b>%</b>
Administratieve ondersteuning	7
Extra begeleiding	7
Extra financiële ondersteuning/verminderen risico's	7
Informatie en ondersteuning rondom het vinden van de juiste regelingen	21
Vinden van geschikte kandidaten of geschikte werkzaamheden	21
Centraal aanspreekpunt	4
Overig	18
Geen behoefte	28

*Tabel 13. Behoeftte van werkgevers aan (aanvullende) ondersteuning.*

Aan werkgevers die gebruikmaken van instrumenten gevraagd of bij hen de behoefte bestaat aan nieuwe instrumenten voor het in dienst nemen en in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking (zie vraag 31). 84% van de werkgevers heeft geen behoefte aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning om werknemers met een arbeidshandicap aan het werk te helpen en te houden, 16% heeft daaraan wel behoefte.

We hebben aan werkgevers die bij de vorenstaande enquêtevraag hebben aangegeven behoefte te hebben aan nieuwe instrumenten welke instrumenten ze graag zouden willen zien. Op deze vraag zijn diverse antwoorden gegeven. Zo is er een substantieel aantal werkgevers dat aangeeft behoefte te hebben aan betere informatievoorziening en één aanspreekpunt. Dat is een opvallende suggestie, omdat deze vraag specifiek gericht is op instrumenten. Hieruit valt op te maken dat werkgevers het proces van het leveren van instrumenten minstens zo belangrijk vinden als de instrumenten zelf, met name als het gaat om duidelijkheid en zo min mogelijk administratieve lasten.

Verder noemt een aantal werkgevers suggesties voor 'nieuwe' instrumenten die in werkelijkheid al bestaan, wat erop duidt dat de bekendheid van deze instrumenten verbeterd zou kunnen worden (hierbij gaat het bijvoorbeeld om eerder genoemde instrumenten met een relatief lage bekendheid, zoals het overheidsadvies bij jobcarving en de inzet van een interne jobcoach).

Ten slotte doen werkgevers een aantal vernieuwende suggesties, zoals ondersteuning bij het vervoer van mensen met een arbeidsbeperking, meer ondersteuning bij de creatie van functies en het aanbieden van trainingen voor werknemers en direct leidinggevenden over het werken met mensen met een arbeidsbeperking.

### 8.7 Tussentijdse conclusie

Uit dit hoofdstuk blijkt dat de voornaamste op- en aanmerkingen die werkgevers hebben vooral het proces van het leveren van instrumenten betreffen en niet zozeer de instrumenten zelf.

#### *Bekendheid met instrumenten*

Het blijkt dat de bekendheid van werkgevers met de instrumenten van de Participatiewet verschilt per instrument. De loonkostensubsidie, no-riskpolis, jobcoach en werkplekaanpassing genieten een relatief hoge bekendheid. De instrumenten premiekorting, loondispensatie en interne jobcoach zijn relatief minder bekend onder werkgevers. Wellicht is het instrument premiekorting bij P&O-afdelingen minder bekend dan bij de salarisadministratie.

#### *Ervaringen met instrumenten*

Het merendeel van de werkgevers is tevreden met de inzet van voorzieningen. Een relatief klein percentage van de werkgevers is (zeer) ontevreden.

#### *Ervaringen met het proces van inzet van instrumenten*

Uit het oordeel over het proces van de inzet van instrumenten valt op te maken dat het meest genoemde oordeel van werkgevers over de benodigde tijd bij de inzet van instrumenten 'redelijk' is. Verder valt op dat bij de instrumenten loonkostensubsidie en loondispensatie relatief veel werkgevers vinden dat de benodigde tijd matig tot slecht is.

Een belangrijke aanbeveling die werkgevers doen voor verbetering van de inzet van instrumenten, en dan met name de inrichting van het proces, betreft het verbeteren van de informatievoorziening (bijvoorbeeld het bieden van een integraal overzicht van de instrumenten en wat deze instrumenten betekenen voor werkgevers) en het vergemakkelijken van de administratieve afhandeling daarvan (bijvoorbeeld het laten invullen van formulieren voor de inzet van instrumenten door een jobcoach of overheidsfunctionaris).







34KNZ  
090X54  
Grade "A"  
47

1136KPC  
030X10  
36pes

1136KPC  
030X10  
36pes

K4T23X122  
47





# 9



## *Aandachtspunten voor volgende metingen*

### **9.1 Inleiding**

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



## 9.2 Aandachtspunten van bevindingen voor volgende metingen

Een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek treft u in hoofdstuk 1 (de bestuurlijke samenvatting). Hieronder recapituleren we in het kort wat de aandachtspunten zijn die voortkomen uit de bevindingen.

### *Bereidheid van werkgevers om mensen met een psychische beperking in dienst te nemen*

De bereidheid van werkgevers om mensen met een psychische beperking in dienst te nemen komt als aandachtspunt uit het onderzoek naar voren. In vervolgmetingen zou expliciet gezocht kunnen worden naar werkgevers met ervaring met deze doelgroep om bij hen ervaringen uit te vragen.

### *Werkgevers die bereid zijn mensen uit de doelgroep aan te nemen versus werkgevers die dat ook doen*

In het onderzoek valt op dat er veel werkgevers zijn die aangeven dat ze bereid zijn mensen uit de doelgroep aan te nemen, maar daar niet toe komen. Bij een vervolgmeting zouden werkgevers die in de eerste meting aangaven hiertoe bereid te zijn, bevestigd kunnen worden om te onderzoeken of zij inmiddels activiteiten hebben ontplooid om mensen uit de doelgroep aan te nemen. Zo ja, welke activiteiten hebben zij ontplooid, zijn zij daarin geslaagd (of niet) en waarom (niet)?

### *Aandachtspunten met betrekking tot de systematiek van de Participatiewet*

Omdat werkgevers in het algemeen gericht zijn op plaatsing binnen bestaande functies en werkprocessen kan dit ertoe leiden dat voornamelijk mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt bij reguliere werkgevers aan de slag gaan, terwijl mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt moeilijker aan de slag komen.

Het aantal mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt is beperkt (het grootste deel van de doelgroep van de Participatiewet betreft mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt). Het is daarom van belang te volgen in hoeverre ook werkplekken voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt tot stand komen.

Wij adviseren om in de vervolgmeting van 2017 vragen toe te voegen die meer licht werpen op deze materie om daarmee tijdige waarneming van mogelijke tendensen op dit punt te bevorderen.

### *Aandachtspunten met betrekking tot de informatievoorziening en het proces van werkgeversdienstverlening*

Een belangrijke aanbeveling die werkgevers doen voor verbetering van de inzet van instrumenten, en dan met name de inrichting van het proces, betreft het verbeteren van de informatievoorziening (bijvoorbeeld het bieden van een integraal overzicht van de instrumenten en wat deze instrumenten betekenen voor werkgevers) en het vergemakkelijken van de administratieve afhandeling daarvan (bijvoorbeeld het laten invullen van formulieren voor de inzet van instrumenten door een jobcoach of overheidsfunctionaris).

---

Gezien het voorgaande aandachtspunt verdient hierbij ook aandacht de bekendheid van werkgevers met de beschikbaarheid van gratis advies van de overheid over jobcarving en jobcreation.

In volgende metingen kan worden gevolgd of hierin verbetering optreedt.

#### *Plaatsingen die in een vroeg stadium mislukken*

Uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van diverse spanningsvelden in het voortraject van het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking. Een aantal van deze spanningsvelden hebben we in dit onderzoek voldoende kunnen verhelderen, maar er is één spanningsveld waarbij we daarin niet geslaagd zijn. Dit spanningsveld betreft plaatsingen die in een vroeg stadium mislukken.

Volgens cijfers van het UWV betreft dit een aanzienlijk percentage van de plaatsingen. Het risico bestaat dat negatieve ervaringen van werkgevers met eerdere plaatsingen werkgevers ontmoedigen om nog een keer inspanningen te plegen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. We bevelen daarom aan om hieraan aandacht te besteden in de vervolgmetingen.

#### *Omgaan met non-respons van werkgevers*

We zullen bij de vervolgmetingen werkgevers die niet bereid zijn om deel te nemen aan het onderzoek zodanig bevragen dat een beeld ontstaat wat hiervoor de reden is, om op basis daarvan uitspraken te kunnen doen over mogelijke vertekening.







## ***Bijlagen***

---





## Bijlage 1. Literatuurlijst

### *Overkoepelend literatuuronderzoek*

- Van Horssen, C. (2013), 'Meer werkplekken bij werkgevers', Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar Vermogen', Regioplan.

### *Onderzoeken werkgeversdienstverlening*

- Inspectie SZW (2011), 'Ervaringen en verwachtingen werkgeversdienstverlening', Nota van Bevindingen.
- Bunt, S., Kemper, R. & E. Verveen (2007), 'Werkgeversbenadering door gemeenten. Ervaringen van werkgevers', Panteia.
- Van der Aa, P. (2013), 'De werkgever als klant', gemeente Rotterdam, Onderzoek en Business Intelligence (OBI).

### *Onderzoek naar ervaringen van werkgevers met instrumenten*

- Groenewoud, M. & C. van Rij (2010), 'Monitor Loonkostensubsidie UWV. Meting voorjaar 2010 onder werkgevers', Regioplan.
- Burg, C.L. van der, Veldhuis, V. & F.A. Reijenga (2012), 'Jobcoaching in eigen hand. Evaluatie van de interne jobcoachvoorziening', AStri Beleidsonderzoek en -advies.
- Aarts, L., Hout, C. van, Thijs, C. & K. Visscher (2008), 'Evaluatie jobcoaching', Ape.

### *Onderzoeken naar ervaringen van werkgevers met werken met mensen met een arbeidsbeperking*

- Versantvoort, M. & P. van Echtelt (2012), 'Belemmerd aan het werk: Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen', SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.
- Echtelt, P. van, Vlasblom, J.D. & M. de Voogd-Hamelink (2014), 'Vraag naar arbeid 2013', SCP.
- Wissink, C.E., Mallee, L. & M. van Leer (2009), 'Ervaringen van werkgevers met Wajongers', Regioplan.
- Siegert, J. & B. Cuelenaere (2009), 'Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid. Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt', Ecorys.
- Vos, E.L. de & S. Andriessen (2010), 'Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden', TNO.
- Cedris Werkgeversonderzoek (2011), 'Wensen en behoeften Wet werken naar vermogen', Newcom research & Consultancy B.V.

### *Onderzoeken naar ervaringen van werkgevers met wetgeving in het algemeen*

- Heijnen, M.H.D.A.G. & C. van Rij (2003), 'Ervaringen van werkgevers met de Cao en AVV', Regioplan.
- Knegt, R. et al. (2007), 'Tweede Evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid', Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam en TNO.
- Linden, L. van der & C. van der Werf, 'Ervaringen van werkgevers met de Wet arbeid en zorg', Research voor beleid.
- Oeij, P.R.A. et al. (2013), 'Werkgevers Enquête Arbeid 2012', TNO.

## **Bijlage 2. Enquête**

Hierna treft u de letterlijke tekst van de enquête die we aan de werkgevers hebben voorgelegd.

### *Start enquête*

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.

### *Introductie*

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 deel te laten nemen aan de samenleving, bij voorkeur via betaald werk. Er zijn door werkgevers, werknemers en het kabinet afspraken gemaakt over extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (de Banenafpraak). De overheid ondersteunt dit met instrumenten zoals loonkostensubsidie en no-riskpolis.

Uw antwoorden op deze vragen zijn belangrijk, ook als u weinig met overheids-ondersteuning te maken heeft, want uw mening helpt ons om de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren.

### *Over uw bedrijf*

Allereerst willen we u een aantal vragen stellen over de arbeidsplaatsen in uw bedrijf en hoeveel plaatsen uw bedrijf biedt voor personen met wat meer afstand tot de arbeidsmarkt.

1. Welk percentage medewerkers werkt er naar schatting in uw bedrijf met een laag opleidingsniveau (medewerkers met alleen lagere of middelbare school)? Het maakt niet uit of deze personen bij u gecontracteerd zijn of via een uitzendbureau, payrollbedrijf of via een andere constructie structureel voor uw bedrijf werken.
  - 0%
  - 1-10%
  - 11-20%
  - 21-30%
  - 31-40%
  - 41-50%
  - 51-60%
  - 61-70%
  - 71-80%
  - 81-90%
  - 91-100%
  - Weet niet

2. Mensen met een arbeidsbeperking zijn mensen die vanwege ziekte of handicap ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken. U heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst 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).
3. Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking (vanwege ziekte of handicap), werken er op dit moment voor uw bedrijf? Denk hierbij zowel aan personen die in loondienst zijn, of via uitzendbureau/payrolbedrijf of via andere constructie bij u werken.
  - a. 1-2 arbeidsplaatsen
  - b. 3-5 arbeidsplaatsen
  - c. 6-10 arbeidsplaatsen
  - d. 10-25 arbeidsplaatsen
  - e. Meer dan 25 arbeidsplaatsen
  - f. Binnen ons bedrijf werken geen personen met een arbeidsbeperking
  - g. Weet ik niet

#### *Werknemers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf*

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 ... perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken. Via welke regeling is/zijn deze persoon of zijn deze personen uw bedrijf werkzaam? Wilt u hierna aangeven hoeveel medewerkers per categorie bij uw bedrijf werkzaam zijn?
  - ... Medewerker(s) in de Wajong die kunnen werken (Wet werk en arbeids-ondersteuning jonggehandicapten)
  - ... Medewerker(s) met een Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening)
  - ... Mensen die met loonkostensubsidie (via de gemeente) bij u werken
  - ... Medewerkers vanuit een andere regeling, namelijk WAO of WIA
4. U heeft aangegeven dat binnen uw bedrijf ... perso(o)n(en) met een arbeidsbeperking werkt/werken. Welk soort dienstverband hebben de medewerkers met een arbeidsbeperking? Wilt u hieronder aangeven hoeveel medewerkers per categorie in uw bedrijf werken?
  - ... Proefplaatsing
  - ... Leerwerkplek
  - ... Via een detachingscontract
  - ... Halfjaarcontract
  - ... Jaarcontract
  - ... Tweejaarcontract
  - ... Vast contract
  - ... Contract via uitzendbureau/payrolbedrijf
  - ... Anders namelijk.....
  - ... Weet niet



5. Is/zijn de medewerker(s) met een arbeidsbeperking geplaatst op een bestaande, aangepaste of nieuwe functie binnen uw bedrijf? Bij een bestaande functie gaat het om een functie die eerst door een reguliere medewerker werd vervuld. Wanneer er taken zijn aangepast omdat de taak door mensen met een arbeidsbeperking worden uitgevoerd, spreken we van een aangepaste functie. Wanneer iemand met een arbeidsbeperking een takenpakket uitvoert dat eerder niet werd uitgevoerd binnen uw bedrijf, spreken we van een nieuwe functie. Meerdere antwoorden mogelijk.
- Bestaande functie
  - Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast
  - Nieuwe functie
  - Anders namelijk.....
6. Als u geen arbeidsbeperkte(n) in dienst zou hebben genomen (in loondienst, of via een uitzendbureau of een andere constructie), zou u dan reguliere werknemer(s) in dienst hebben genomen?
- Ja
  - Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet
  - Nee
  - Anders namelijk.....

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

7. 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.
- Via welk kanaal heeft u mensen met een arbeidsbeperking voor uw bedrijf geworven? Meerdere antwoorden mogelijk
  - Via een vacature waar arbeidsbeperkten op gereageerd hebben
  - Informele kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)
  - Werkgeversservicepunt
  - Gemeente
  - UWV
  - Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)
  - Uitzendbureau
  - Re-integratiebureau
  - Onderwijsinstelling
  - De handicap is ontstaan toen de medewerker al in dienst was
  - Anders namelijk .....
8. Wat is in het algemeen uw ervaring met arbeidsbeperkten in uw bedrijf?
- Zeer positief
  - Positief
  - Neutraal
  - Negatief
  - Zeer negatief
  - Geen mening

9. Kunt u dit antwoord toelichten?

[Open vraag]

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

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

- Werkinhoudelijke kennis en vaardigheden van arbeidsbeperkten
- Motivatie van arbeidsbeperkten
- Samenwerking met arbeidsbeperkten op de werkvloer
- Ruimte voor toelichting: .....

11. Hoe gemakkelijk of moeilijk is het om in uw bedrijf passende taken te vinden voor arbeidsbeperkten?

- Heel makkelijk
- Makkelijk
- Niet makkelijk, niet moeilijk
- Moeilijk
- Heel moeilijk
- Geen mening

12. Hoe belastend vinden de werknemers die werken met de werknemers met een arbeidsbeperking het werken met deze groep mensen?

- Positief
- Niet belastend
- Een beetje belastend
- Belastend
- Zeer belastend
- Weet ik niet

13. Deze vraag gaat over uw ervaring met arbeidsbeperkten in het afgelopen jaar. Hoe vaak waren arbeidsbeperkten dan langer dan een halfjaar voor uw bedrijf werkzaam?

Als u pas recent ervaring heeft met een arbeidsbeperkte die nog steeds bij u in dienst is, kunt u aangeven dat deze vraag niet van toepassing is.

- Vrijwel altijd langer dan een halfjaar
- Vaak langer dan een halfjaar
- Zelden langer dan een halfjaar
- Nooit langer dan een halfjaar
- Niet van toepassing

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

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

15. Zijn de kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking hoger dan van werken met reguliere medewerkers?
- Ja
  - Nee
16. Wegen eventuele additionele baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld uitstraling van het bedrijf en sfeer op de werkvloer) op tegen de hogere kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking?
- Ja
  - Nee
17. Hoeveel extra tijd investeert uw bedrijf gemiddeld genomen voor een medewerker met een arbeidsbeperking voor aansturing, coördinatie en begeleiding *ten opzichte van een reguliere medewerker*, zodat de medewerker met een arbeidsbeperking in dienst kan blijven? N.B.: om een zuivere vergelijking te maken vragen we u om een vergelijking te maken met een reguliere medewerker die voor het eerst een tijdelijk dienstverband heeft gekregen.
- Geen extra tijd
  - Minder dan 1 uur extra tijd per week
  - 1 tot 2 uur extra tijd per week
  - 2 tot 4 uur extra tijd per week
  - 4 tot 8 uur extra tijd per week
  - Meer dan 8 uur extra tijd per week
  - Weet ik niet

#### *Participatiewet en Banenafpraak*

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

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

- Ik heb hier over gehoord en/of gelezen en weet wat dit voor mijn bedrijf betekent
- Ik heb hier over gehoord en/of gelezen maar weet nog niet wat dit voor mijn bedrijf betekent
- Nee, ik was hiervan niet op de hoogte

19. In hoeverre stimuleert de Banenafpraak u om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden?
- In sterke mate
  - In enige mate
  - Nauwelijks
  - Helemaal niet

20. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de komst van de Participatiewet en 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

21. 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

22. Heeft u plannen om binnen nu en een halfjaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

23. Wat zijn voor u de belangrijkste redenen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen? Maximaal drie antwoorden aankruisen.

- Maatschappelijke verantwoordelijkheid
- Financiële redenen (goedkope arbeidskrachten)
- Voldoen aan de Banenafpraak
- Werkinhoudelijke redenen (mensen met een arbeidsbeperking zijn het meest geschikt om dit type werk uit te voeren)
- Diversiteit op de werkvloer
- Waardering van klanten
- Social-returnverplichtingen
- Geeft persoonlijk veel voldoening
- Wij denken dat er een quotumboete komt
- Andere reden, namelijk.....
- Weet ik niet



24. Welke inspanningen pleegt uw bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

- Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking
- Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken
- Creëren van geschikte werkplekken
- Voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking
- Anders namelijk.....
- Geen van de genoemde inspanningen

25. De overheid biedt diverse financiële en niet-financiële voorzieningen om werknemer(s) met een arbeidsbeperking in dienst te kunnen hebben en houden. 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)
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)

26. Waarom bent u *niet* van plan om binnen nu en een halfjaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

- Verwachte administratieve lasten
- Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking
- Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met arbeidsbeperkten
- Moeilijk om geschikte functies te vinden
- Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met arbeidsbeperkten
- 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.....

### *Ondersteuning bij in dienst nemen arbeidsgehandicapten*

27. Van welke voorzieningen maakt u gebruik of heeft u in verleden gebruikgemaakt om werknemer(s) met een arbeidsbeperking in dienst te kunnen hebben en houden?

[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
- Premiekorting (mobiliteitsbonus)

28. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

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

- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No-riskpolis

29. Vindt de werkgever dat de juiste loonwaarde is vastgesteld voor uw werknemers met een arbeidsbeperking?

- Ja
- Nee, te laag
- Nee, te hoog
- Geen mening

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

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

- Loonkostensubsidie
- Loondispensatie
- Werkplekaanpassing
- Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding
- Interne jobcoach
- No-riskpolis

31. Heeft u behoefte aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning om werknemers met een arbeidshandicap aan het werk te stellen en te houden?

- Ja namelijk.....
- Nee

### *Banenafpraak*

32. Bent u betrokken bij het maken van afspraken in de regio over de invulling van de Banenafpraak in het kader van de Participatiewet?

- Ja
- Nee

33. Wat zijn uw ervaringen met het maken van de afspraken in de regio over de invulling van de Banenafpraak in het kader van de Participatiewet?

[Open vraag]

34. Bent u op landelijk niveau betrokken bij het maken van afspraken rondom het aanstellen van mensen met een arbeidsbeperking?

- Ja
- Nee

35. Wat zijn uw ervaringen met het maken van landelijke afspraken over de invulling van de Banenafpraak in het kader van de Participatiewet?

[Open vraag]

### *Werkgeversdienstverlening*

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

36. 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
- Weet niet

37. Waarom maakt u *geen* gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

- Ik wist niet dat dit kon
- Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn
- Ik heb geen behoefte aan ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel
- Anders namelijk.....

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

[Open vraag]

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

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

[Meerdere antwoorden mogelijk]

- Gemeente
- Regionale UWV-vestiging
- Sw-bedrijf
- Regionaal werkgeversservicepunt
- Landelijk UWV-werkgeversservicepunt
- Anders, namelijk.....
- Geen enkele

40. U heeft zojuist aangegeven dat u contact heeft met onderstaand(e) overheidsloket(ten) over het aannemen en/of in dienst houden van personeel. Kunt u voor ieder overheidsloket waar uw bedrijf mee te maken heeft, aangeven met *hoeveel locaties* u te maken heeft?

Bijvoorbeeld, uw bedrijf kan te maken hebben met verschillende gemeenten, of verschillende regionale UWV-vestigingen als uw bedrijf in meerdere regio's opereert.

- ... Gemeenten
- ... Regionale UWV-vestigingen
- ... Sw-bedrijven
- ... Regionale werkgeversservicepunten
- ... Anders, namelijk.....
- ... Weet niet

41. 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?

- Aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures
- Advisering over 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
- Anders namelijk...

42. 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]
- Aanlevering van geschikte kandidaten voor vacatures
  - Advisering over 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
  - Anders namelijk...
43. 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
44. 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



45. Welke verbeteringen in de ondersteuning van de overheid (gemeente(n), Wsw-bedrijf, werkgeversservicepunt en/of UWV) op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel zijn volgens u nodig?

[Open vraag]

46. 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 per gemeente en/of UWV-vestiging een andere contactpersoon
- Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's
- Anders, namelijk.....

47. U heeft zojuist aangegeven dat uw bedrijf te maken heeft met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's. Heeft u behoefte om op landelijk niveau één aanspreekpunt te hebben?

- Ja
- Nee
- Geen voorkeur

48. Heeft u de indruk dat gemeenten onderling en gemeenten en UWV hun diensten en instrumenten voor werkgevers op elkaar hebben afgestemd?

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

#### *Tot slot*

Tot slot vragen we nog enkele achtergrondvragen.

49. Wat is uw functie binnen het bedrijf?

- Directeur en/of eigenaar
- Locatiemanager
- (Hoofd) P&O
- Anders namelijk.....

50. Wat is uw leeftijd?

.....

51. 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.

**EINDE ENQUÊTE**

### Bijlage 3. Interviewleidraad en selectie werkgevers ten behoeve van verdiepende interviews

#### Opmerking vooraf

Hierna staan per verwonderpunt de vragen voor de verdiepende interviews plus de selectie van werkgevers weergegeven. Er zijn in totaal veertig verdiepende interviews gehouden, van elk plusminus dertig minuten.

VERWONDERPUNT	VRAAG	DOELGROEP		
1	Relatief veel arbeidsbeperkten hebben een vast contract.	1a	Waarop baseert u de keuze van het type dienstverband? En verandert het type contract met de duur van het dienstverband?	Werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst.
		1b	Geeft u werknemers met een andere achtergrond (Wsw, Wajong, LKS) een ander soort dienstverband?	Werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst.
		1c	Op welke wijze heeft u een Wsw'er in een vast dienstverband gekregen? Was het wellicht een detachering? Zo ja, ziet u dit als een vast dienstverband?	Werkgevers met Wsw'ers met een vast dienstverband.
2	Er zijn veel plaatsingen op bestaande of aangepaste functies.	2a	Ziet u de mogelijkheid om binnen uw bedrijf een nieuwe functie te creëren voor een arbeidsbeperkte? Hiermee bedoelen we een functie die is gemaakt op basis van de mogelijkheden van de persoon. Waarom wel/niet?	Alle werkgevers.
		2b	Bent u bereid om een nieuwe functie te creëren voor een arbeidsbeperkte? Waarom wel/niet?	Alle werkgevers.
		2c	Is daar waar u heeft aangegeven iemand met een arbeidsbeperking op een bestaande functie te hebben geplaatst, daadwerkelijk sprake van de volle reikwijdte van het takenpakket van een reguliere medewerker of is er sprake van een ander of aangepast takenpakket?	Werkgevers die arbeidsbeperkte op bestaande functie hebben geplaatst.
3	Het is moeilijk om geschikte taken te vinden, met name wanneer er weinig laaggeschoold werk is.	3a	Bent u ervan op de hoogte dat u (gratis) advies kunt vragen bij UWV en gemeenten over het vinden van geschikte taken en het aanpassen van functies (jobcarving)?	Alle werkgevers.
		3b	Indien op de hoogte, maakt u gebruik van deze adviesmogelijkheid? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat zijn uw ervaringen hiermee?	Alle werkgevers die tijdens het interview bij vraag 3a aangeven op de hoogte te zijn.
		3c	Waarom is het lastig om geschikte taken te vinden, ondanks het feit dat de arbeidsbeperkte op een bestaande functie is geplaatst?	Werkgevers die aangeven moeite te hebben met het vinden van geschikte taken, maar die de arbeidsbeperkte op een bestaande functie hebben geplaatst.
4	Arbeitsbeperkten zijn vaak langer dan een halfjaar in dienst.	4	Heeft u in het verleden wel arbeidsbeperkten in dienst gehad? Zo ja, wat waren de ervaringen hiermee? Indien deze arbeidsbeperkte niet langer in dienst is, wat was hiervoor de reden? En wat voor contract had deze medewerker?	Alle werkgevers.

VERWONDERPUNT	VRAAG	DOELGROEP	
5	De meerderheid van werkgevers zegt dat kosten van werken met mensen met arbeidsbeperking niet hoger zijn dan voor regulier personeel.	5a Heeft u inzicht in de kosten en baten van het werken met mensen met een arbeidsbeperking?	Alle werkgevers.
	5b Komt het feit dat de kosten niet hoger uitvallen door de beschikbare instrumenten en voorzieningen die ingezet kunnen worden (mobiliteitsbonus, LKS, no-risk, jobcoach enz.)?	Werkgevers die aangeven dat kosten niet hoger zijn voor arbeidsbeperkten dan voor regulier personeel.	
	5c Zijn de lage kosten van werken met arbeidsbeperkten ten opzichte van regulier personeel voor u reden om in de toekomst opnieuw arbeidsbeperkten in dienst te nemen?	Werkgevers die aangeven dat kosten niet hoger zijn voor arbeidsbeperkten dan voor regulier personeel.	
	5d In hoeverre spelen kosten van werken met arbeidsbeperkten ten opzichte van regulier personeel mee in uw overweging om arbeidsbeperkten (opnieuw) in dienst te nemen?	Alle werkgevers.	
	5e In hoeverre ervaart u de instrumenten die aangeboden worden (loonkostensubsidie, jobcoaching, no-riskpolis, proefplaatsing etc.) als een stimulans om arbeidsbeperkten in dienst te nemen?	Alle werkgevers.	
	5f Hoeveel uur kost aansturing en coördinatie per week extra ten opzichte van een reguliere werknemer?	Werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst.	
6	Werkgevers zijn gemiddeld genomen voldoende geïnformeerd, en tevreden over de dienstverlening. Ook zijn ze gemiddeld genomen positief over het werken met arbeidsbeperkten.	5g Waar gaat deze tijd met name in zitten?	Werkgevers die hebben aangegeven 2 uur of langer per week te besteden aan begeleiding.
	6a Wat zijn de redenen van uw ontevredenheid met de dienstverlening?	Werkgevers die aangeven niet tevreden te zijn met de dienstverlening.	
	6b Specifiek met betrekking tot de werkplekaanpassingen zien we dat werkgevers gemiddeld gezien iets minder tevreden zijn. Kunt u toelichten waarom dit zo is?	Werkgevers die aangeven niet tevreden te zijn met de werkplekaanpassing.	
	6c In hoeverre speelt het type en de ernst van de beperking een rol in uw ervaringen met werken met mensen met een arbeidsbeperking?	Werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst.	
7	Een aanzienlijke groep werkgevers geeft aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de overheid.	6d Beschikt u over voldoende informatie om de afweging te kunnen maken om al dan niet iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen? Zo ja, om welke informatie gaat dit? Zo nee, welke informatie heeft u nog nodig?	Alle werkgevers.
	7a Waarom heeft u geen behoefte aan ondersteuning vanuit de overheid omtrent het aannemen/in dienst nemen van personeel?	Werkgevers die aangeven geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de overheid.	
8	Gemeenten en UWV komen niet voor in de top 3 meest genoemde wervingskanalen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.	7b Bent u op de hoogte van de vormen van ondersteuning die de overheid biedt bij het in dienst nemen/houden van personeel, en via welke kanalen/partijen de overheid dit aanbiedt? Bijvoorbeeld UWV, gemeenten, sw-bedrijven, scholen, maar ook re-integratiebedrijven	Alle werkgevers. Specifiek ook werkgevers die aangeven geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de overheid.
	8a Welke kanalen gebruikt u voor het werven van arbeidsbeperkten? En hoe verhoudt dit zich tot de kanalen die u gebruikt voor het werven van reguliere werknemers?	Alle werkgevers.	
	8b Bent u bekend met de rol van UWV en gemeenten is in het aanleveren van werknemers met een arbeidsbeperking? Heeft u hier ook ervaring mee, en zo ja wat zijn deze?	Alle werkgevers.	
	8c Bent u bekend met het doelgroepenregister? Heeft u hier reeds gebruik van gemaakt? Zo ja, wat zijn hiermee uw ervaringen?	Alle werkgevers.	

VERWONDERPUNT	VRAAG	DOELGROEP	
9	Grote werkgevers vinden werken met arbeidsbeperkten relatief vaker belastend.	9a Waaruit bestaat de belasting van het werken met mensen met een arbeidsbeperking? Bijvoorbeeld voor de reguliere werknemers en voor het management?	Werkgevers die hebben aangegeven dat het werken met mensen met een arbeidsbeperking belastend is.
		9b Laten uw werkprocessen voldoende ruimte en flexibiliteit voor de aansturing van arbeidsbeperkten?	Idem.
10	Informatievoorziening.	10a Hoe bent u op de hoogte gebracht over de Banenafspraken?	Werkgevers die aangeven op de hoogte te zijn van de Banenafspraken.
		10b Hoe bent u op de hoogte gebracht over het bestaan van deze instrumenten? Hoe is de informatievoorziening hierover geweest?	Werkgevers die bij vraag 25 aangeven op de hoogte te zijn van twee of meerdere instrumenten (LKS kent bijna iedereen).
		10c Indien u niet geïnformeerd bent, op welke wijze wenst u in de toekomst geïnformeerd te worden over impactvolle beleidswijzigingen?	Werkgevers in het algemeen. Specifiek ook zij die niet op de hoogte zijn van Banenafspraken en de instrumenten.
11	Bereidheid van werkgevers om mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen is lager voor psychische en verstandelijke beperkingen.	11a Bij veel werkgevers ligt de bereidheid om mensen met een verstandelijke of psychische beperking in dienst te nemen lager dan bij andere doelgroepen (zintuiglijke of lichamelijke beperking). Is dit voor u ook het geval? Zo ja, kunt u toelichten waarom? Zo nee, waarom denkt u dat dit zo is?	Alle werkgevers.
		11b Verwacht u concrete problemen bij werknemers met een verstandelijke beperking, en zo ja welke? (bijvoorbeeld productiviteit, omgang met regulier personeel, begeleiding/aansturing, gedrag, samenwerking en onvoorspelbaarheid)	Alle werkgevers.
		11c Wat heeft u nodig om mensen met een verstandelijke beperking wel in dienst te nemen?	Alle werkgevers.
		11d Verwacht u concrete problemen bij werknemers met een psychische beperking, en zo ja welke? (bijvoorbeeld productiviteit, omgang met regulier personeel, begeleiding/aansturing, gedrag, samenwerking, onvoorspelbaarheid)	Alle werkgevers.
		11e Wat heeft u nodig om mensen met een psychische beperking wel in dienst te nemen?	Alle werkgevers.
12	Er zijn werkgevers die wel inspanningen doen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar die dit nog niet gedaan hebben.	12a Welke inspanning(en) heeft u gepleegd om arbeidsbeperkten in dienst te nemen?	Werkgevers die wél inspanningen hebben gedaan, maar geen arbeidsbeperkten in dienst hebben.
		12b Heeft u bij uw inspanningen om arbeidsbeperkten in dienst te nemen hulp gehad vanuit de overheid? Zo ja, wat voor hulp betrof dit?	Werkgevers die wél inspanningen hebben gedaan, maar geen arbeidsbeperkten in dienst hebben.
		12c Waarom hebben uw pogingen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen er niet in geresulteerd dat u op dit moment een arbeidsbeperkte in dienst heeft?	Werkgevers die wél inspanningen hebben gedaan, maar geen arbeidsbeperkten in dienst hebben.
13	Men geeft aan niet tevreden te zijn over de vereiste administratieve handelingen.	13a Wat vindt u van de vereiste administratieve handelingen voor de instrumenten? Hoeveel tijd kost dit u? Waar zit de extra tijd in ten opzichte van het in dienst nemen van een reguliere werknemer? Indien ontevreden, waar bent u met name ontevreden over? (vereiste tijd, doorlooptijden)	Werkgevers die gebruik hebben gemaakt van één of meerdere instrumenten.
		13b Wat kan er volgens u verbeterd worden om de administratieve lasten omlaag te krijgen?	Werkgevers die gebruik hebben gemaakt van één of meerdere instrumenten.
		13c Welke administratieve belasting verwacht u? Wat zou er volgens u aan gedaan kunnen worden om deze administratieve belasting omlaag te brengen?	Werkgevers die aangeven administratieve belasting als barrière te zien in het in dienst nemen van arbeidsbeperkten.

---

#### **Bijlage 4. Lijst met geïnterviewden**

De 891 geënquêteerde werkgevers en de 40 werkgevers met wie we verdiepende interviews hebben gehouden blijven anoniem.

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

- Kim Schumacher, AWWN, algemene werkgeversvereniging
- Iko Kakes, WNB, brancheorganisatie voor energie en waterleidingbedrijven
- Aart Bertijn, VGN, vereniging zorginstellingen verstandelijk gehandicapten
- Evelyne Simons, OSB, brancheorganisatie schoonmaakbedrijven
- Erna Luijendijk, Zestor, arbeidsmarkt en opleidingsfonds hbo-instellingen.



**Bijlage 5. Leden van de klankbordgroep en begeleidingsgroep**

De leden van de begeleidingscommissie van het onderzoek zijn:

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

De leden van de klankbordgroep van het onderzoek zijn:

- Patricia van Echtelt, Sociaal Cultureel Planbureau
- Krista Hoekstra, Centraal Planbureau
- Cora van Horssen, UWV.
- Elfriede Boer, Regio Bommelerwaard.
- Patrick Verhoef, gemeente Zoetermeer.
- Maryam Tallouch, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Jenny den Hertog, Cedris
- Luciënne Middelhof, Divosa
- Jan Mathies, AWWN
- Roland Blonk, TNO
- Adri den Bakker, FNV
- Branko Hagen, Landelijke Cliëntenraad
- Maarten Bos, Inspectie SZW.

## Bijlage 6. Methodologische verantwoording

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

#### *Waarborg representativiteit enquête*

Uit de onderzoeksvraag blijkt dat gevraagd wordt om een landelijk representatief beeld te vormen dat ook representatief is naar grootteklasse. Wanneer gevraagd wordt om een representatief beeld betekent dit dat de verkregen informatie een afspiegeling moet zijn van dat wat er landelijk voorkomt aan verscheidenheid van werkgevers. Van het totaal aantal werkgevers in het handelsregister heeft een relatief groot deel weinig of geen werknemers. De groep zelfstandigen zonder personeel wordt niet meegenomen, de groep met minder dan 25 werknemers wordt wel meegenomen maar in verhouding tot het aantal werknemers werkzaam in die groep. Voor de steekproef maken wij gebruik 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 wegingen toegepast om de resultaten representatief te maken voor Nederland. Als bijvoorbeeld van alle grote industriële werkgevers in Nederland 20% in Noord-Brabant is gevestigd, zullen de data dusdanig worden herwogen dat in de steekproef ook 20% van de grote werkgevers uit Noord-Brabant komen. Na toepassing van de weging zijn de gegeven antwoorden van de werkgevers verspreid over grootteklasse, provincie en sector zoals dat ook in werkelijkheid voorkomt. Wat de sectorindeling betreft gebruiken we daarbij de sectorindeling van het CBS (standaardwerkgeversindeling SBI). De sectoren zijn in ons onderzoek onderverdeeld in drie hoofdsectoren, namelijk (1) primaire en secundaire sector (landbouw en industrie), (2) commerciële dienstverlening (tertiaire sector), en (3) niet-commerciële dienstverlening (quartaire sector).

#### *Waarborg betrouwbaarheid enquête*

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

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

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

### *Verantwoording van de methodologische keuzes*

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

We hebben vanaf het begin van het traject maatregelen genomen om selectieve non-respons zoveel mogelijk te voorkomen. Zo hebben we de enquête zo kort mogelijk gehouden, zoveel mogelijk gebruikgemaakt van meerkeuzevragen en voorkeuzelijstjes, en alle werkgevers uit de steekproef persoonlijk nagebeld om de respons te maximaliseren. Dit is gelukt: de uiteindelijke respons was fors hoger dan verwacht en bovendien hoger dan van een onderzoek onder werkgevers (die te maken hebben met drukke agenda's) mag worden verwacht (zie paragraaf 5.1).

Ondanks de preventieve maatregelen en de hoge respons, is het mogelijk dat er in dit onderzoek sprake is van selectieve non-respons. Een belangrijke indicatie die we daarvoor hebben, betreft het hoge percentage werkgevers dat aangeeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben (zie hoofdstuk 6). Dit percentage ligt in dit onderzoek substantieel hoger dan in de landelijk bekende statistieken. Het zou kunnen dat werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben een ander oordeel over bijvoorbeeld de werkgeversdienstverlening hebben dan werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Dit impliceert dat de oordelen die in dit onderzoek naar voren komen mogelijk niet volledig representatief zijn.

In reactie op deze indicatie dat er mogelijk sprake is van selectieve non-respons, hebben we de antwoorden van werkgevers uitgesplitst naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst. Vervolgens hebben we door middel van een gevoeligheidsanalyse bekeken of er sprake is van een significante afwijking tussen deze twee groepen werkgevers. Daar waar sprake is van een significante afwijking, rapporteren we de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk. Op deze manier zorgen we ervoor dat we een zo representatief mogelijk beeld schetsen van de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. Een overzicht van de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyse vindt u hierna.

### Gevoeligheidsanalyse

Zoals beschreven, hebben we in reactie op de indicatie dat er mogelijk sprake is van selectieve non-respons de antwoorden van werkgevers uitgesplitst naar de antwoorden van werkgevers met en zonder mensen met een arbeidsbeperking in dienst.

Vervolgens hebben we door middel van een gevoeligheidsanalyse bekeken of er sprake is van een significante afwijking tussen deze twee groepen werkgevers. In het volgende kader beschrijven we de belangrijkste uitkomsten van de gevoeligheidsanalyse.

- **Wel significante afwijking, geen impact op conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen.** Er blijkt op sommige onderdelen sprake van een significante afwijking van de ervaring van werkgevers die wel mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben ten opzichte van werkgevers die geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Zo blijken werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben beter op de hoogte te zijn van de Banenafpraak en de implicaties daarvan, hebben ze vaker te maken met het Wsw-bedrijf, maken ze vaker gebruik van werkgeversdienstverlening en zijn ze vaker op landelijk of regionaal niveau betrokken bij de invulling van de Banenafpraak. Deze afwijkingen zijn gezien de achtergrond van deze groep werkgevers logisch en dit leidt daarom niet tot andere conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen.
- **Geen significante afwijking, geen impact op conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen.** Op andere punten blijkt er geen sprake te zijn van significante verschillen in ervaringen tussen werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Zo blijken er geen significante verschillen te zijn in de behoefte aan nieuwe vormen van werkgeversdienstverlening, het aantal contactpersonen waarmee werkgevers te maken hebben in het kader van werkgeversdienstverlening, in de relatieve waarde die werkgevers hechten aan de verschillende onderdelen van het proces van werkgeversdienstverlening of in de mate waarin werkgevers ervaren dat gemeenten onderling en UWV en gemeenten hun werkgeversdiensten op elkaar hebben afgestemd. Ook op dit punt is er derhalve geen sprake van andere conclusies als gevolg van selectieve non-respons.
- **Wel significante afwijking, wel impact op conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen.** Ten slotte is er een select aantal punten waarbij sprake is van een significant andere ervaring van werkgevers die wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben en waar dit tot andere conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen leidt. Zo is er wat het oordeel van werkgevers over de verschillende onderdelen van het proces van werkgeversdienstverlening betreft sprake van een significant positiever oordeel bij werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

De beschrijving van de uitkomsten van de gevoeligheidsanalyse blijft niet beperkt tot deze paragraaf. Daar waar sprake is van een significante afwijking in de ervaringen van werkgevers, rapporteren we in het vervolg van deze rapportage de antwoorden voor beide groepen afzonderlijk, zodat er een zo representatief mogelijk beeld ontstaat bij het lezen van deze rapportage.

### Bijlage 7. Totaalbeeld uitkomsten verdiepende interviews

VERWONDERPUNT	SAMENVATTING VAN DE GEGEVEN ANTWOORDEN
1 Relatief veel arbeidsbeperkten hebben een vast contract.	Bij de keuze voor een dienstverband maken werkgevers doorgaans geen verschil tussen mensen met een arbeidsbeperking en reguliere medewerkers. Dit is in de regel geen bewuste/ beleidsmatige keuze.
2 Er zijn veel plaatsingen op bestaande of aangepaste functies.	<p>Als het gaat om het aanpassen van functies of het creëren van nieuwe functies, is de eerste reactie vaak dat het in het primaire proces niet gaat. Er bestaan bijvoorbeeld zorgen om veiligheid (bijvoorbeeld in de machinebouw), of er wordt opgemerkt dat mensen met een arbeidsbeperking niet de juiste diploma's c.q. vaardigheden hebben (bijvoorbeeld in de advocatuur). Daarbij vergeten werkgevers vaak mogelijkheden in de stafafdelingen. Bij doorvragen geven werkgevers vaak aan ook hier geen mogelijkheden te zien.</p> <p>Regelmatig zien werkgevers kansen voor jobcarving. Schaal is daarbij echter vaak een probleem. Zodra een bedrijf minder dan honderd medewerkers heeft en er in het primaire proces geen geschikte functies zijn, dan is de ondersteunende afdeling vaak te klein voor jobcarving. Eenvoudige taken (schoonmaak et cetera) heeft men vaak uitbesteed. Soms overweegt men dit soort taken in eigen hand te nemen en door arbeidsbeperkten uit te laten voeren.</p> <p>Regelmatig geven werkgevers aan dat de processen in het bedrijf op dit moment optimaal c.q. efficiënt zijn ingericht, en dat het onwenselijk is om dit sterk aan te passen. Jobcarving gaat in zekere zin in tegen flexibele inzetbaarheid (meerdere functies kunnen uitvoeren) en leidt ertoe dat iemand één taak uitvoert, terwijl bedrijven, gezien de marktomstandigheden, juist flexibel inzetbare krachten willen.</p>
3 Het is moeilijk om geschikte taken te vinden, met name wanneer er weinig laaggeschoold werk is.	De meeste werkgevers zijn niet op de hoogte van mogelijkheid om (gratis) advies aan te vragen bij UWV en gemeenten over het vinden van geschikte taken en het aanpassen van functies. Maar een redelijk aantal is dat wel. Onder de werkgevers die de mogelijkheid niet kennen, heeft een aantal er wel behoefte aan. Een aantal van hen geeft ook aan hier nog niet aan toe te zijn. Soms geeft men aan hier al mee bezig te zijn in samenwerking met bijvoorbeeld AWWN.
4 Arbeidsbeperkten zijn vaak langer dan een halfjaar in dienst.	Onvoldoende respons op deze vraag om een adequate samenvatting te geven.
5 De meerderheid van werkgevers zegt dat kosten van werken met mensen met arbeidsbeperking niet hoger zijn dan voor regulier personeel.	<p>Werkgevers zijn over het algemeen op een basaal niveau geïnformeerd over de kosten en baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking. Veel werkgevers geven aan niet precies op de hoogte te zijn van de instrumenten en de precieze kosten en baten, maar geven aan deze informatie te kunnen vinden als het nodig is. Ze wachten hier doorgaans mee totdat de mogelijkheden concreter worden, duidelijker is om wat voor functie het gaat en om wat voor persoon. Dan gaan ze pas rekenen.</p> <p>Van alle kosten en baten zijn de kosten voor begeleiding (en de inspanning die dit vergt van de leidinggevende) het lastigst in te schatten. Hier hebben zelfs mensen die zich hierin verdiept hebben vaak nog niet voldoende zicht op.</p> <p>Bij vragen over belang van kosten en baten, noemen mensen vaak het ook voor de persoon zelf belangrijk te vinden dat diegene een waardevolle bijdrage levert. In functiecreatie zonder productiviteit ziet men dus ook voor de arbeidsbeperkte zelf geen nut.</p> <p>Instrumenten worden door werkgevers wel als stimulans gezien, maar het is bijna nooit de reden om het te doen. Het is eerder iets wat je net over de streep kan trekken, wat het makkelijker maakt. Maar er is naast de kosten-batenoverweging ook altijd wel wat maatschappelijke betrokkenheid nodig. Maar het is niet dat werkgevers het primair als interessante businesscase zien.</p>
6 Werkgevers zijn gemiddeld genomen voldoende geïnformeerd, en tevreden over de dienstverlening. Ook zijn ze gemiddeld genomen positief over het werken met arbeidsbeperkten.	<p>Belangrijkste bevinding: meestal voelt men zich voldoende geïnformeerd. Dat betekent echter niet dat werkgevers alle details kennen. Maar ze weten het op een basaal niveau en duiken pas de details in als dat relevant is. En als dat nodig is weten ze de informatie wel te vinden. Soms werden interessante (knelpunten) genoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het is onduidelijk wat precies de doelstelling van de Banenafpraak op bedrijfsniveau is. Men zou dat concreter willen weten: om hoeveel mensen gaat het binnen hun bedrijf? Er is sprake van onduidelijke antwoorden vanuit UWV.</li> <li>• Niet duidelijk is wat wel en niet telt als garantiebaan. Vanaf wanneer tellen ze? En hoe lang blijven ze tellen? En wat als iemand door ontwikkeling later wel in staat is om het minimumloon te verdienen? Telt diegene dan niet meer mee?</li> <li>• Ook niet duidelijk is wat de beginsituatie is: hoeveel mensen heeft men op dit moment in het bedrijf die tellen voor de garantiebaan? Dat is belangrijk om te weten, dat is de uitgangspositie. Eén werkgever had dit aan UWV gevraagd, die konden dat niet zeggen. Interessant, want het doelgroepenregister zou hierop antwoord moeten geven.</li> <li>• Er was vanuit één werkgever kritiek op het feit dat WAO/WIA niet tot de doelgroep behoort. Ervaart onvoldoende stimulans om deze groep aan het werk te houden binnen bedrijf.</li> </ul> <p>Wat het type beperking betreft is de belangrijkste bevinding dat iemand de taken kan uitoefenen. Werk staat centraal. Eisen die daaruit voortkomen (veiligheidseisen, diploma's, vaardigheden, et cetera) moeten vervuld worden, anders begint een werkgever er in de regel niet aan. Werkgevers sluiten overigens niet op voorhand mensen met beperkingen uit, welke beperkingen dat ook mogen zijn. Bij veiligheid speelt specifiek ook mee dat iemand omgevingsbewust en geconcentreerd moet kunnen werken. Stabiliteit versus onvoorspelbaarheid speelt hierbij ook een rol (met name voor werken met mensen met een psychische en verstandelijke beperking).</p>



**VERWONDERPUNT****SAMENVATTING VAN DE GEGEVEN ANTWOORDEN**

- |    |   |  |
|----|---|--|
| 7  | Een aanzienlijke groep werkgevers geeft aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de overheid.                                 | <p>Redenen die werkgevers noemen om geen gebruik te maken van ondersteuning vanuit de overheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaak geven mensen aan geen behoefte te hebben omdat ze zeer specialistische functies hebben en het UWV daarvoor geen geschikt wervingskanaal vindt.</li> <li>• Velen geven aan in het verleden wel vacatures doorgezet te hebben naar UWV, maar hiermee niet tevreden te zijn. Het levert vaak weinig op. En sollicitanten die komen sluiten vaak niet aan op de functie-eisen (sollicitatieverplichting). En dienstverlening verloopt vaak langzaam. Andere wervingskanalen (wervingsbureaus en dergelijke) zijn gericht en sneller.</li> <li>• Natuurlijk zijn er ook werkgevers die het gebruiken en er wel tevreden over zijn.</li> </ul>   |
| 8  | Gemeenten en UWV komen niet voor in de top 3 meest genoemde wervingskanalen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. | Ongeveer de helft van de ondervraagde werkgevers is bekend met de rol van het UWV en gemeenten bij het aanleveren van werknemers met een arbeidsbeperking. Wat het doelgroepenregister betreft is ongeveer 60% van de ondervraagde werkgevers er niet bekend mee, 20% heeft er vaag van gehoord en 20% is ervan op de hoogte.  |
| 9  | Grote werkgevers vinden werken met arbeidsbeperkten relatief vaker belastend.   | <p>Op de vraag of de werkprocessen van werkgevers voldoende ruimte c.q. flexibiliteit in zich hebben om te kunnen werken met mensen met een arbeidsbeperking geven werkgevers uiteenlopende antwoorden. Meestal is de organisatie voldoende flexibel om het werktempo te kunnen aanpassen, begeleiding te geven of af en toe even pauze te nemen. Maar sommige bedrijven hebben die flexibiliteit niet doordat er constant topprestaties verwacht worden, of doordat taken in de tijd geconcentreerd zijn, of doordat juist flexibiliteit van de medewerkers verwacht wordt in de planning.</p> <p>Een substantieel aantal werkgevers geeft aan dat de werkprocessen op dit moment optimaal en efficiënt zijn ingericht, en dat ze hierin liever geen aanpassingen willen maken voor plaatsing van mensen met een arbeidsbeperking.</p>  |
| 10 | Informatievoorziening.  | <p>Werkgevers worden op verschillende manieren op de hoogte gebracht over de Banenafpraak. De meest gehoorde manieren zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HR/P&amp;O-nieuwsbrieven</li> <li>• Werkgeversvereniging (AVWN, MKB Nederland)</li> <li>• Branchevereniging</li> <li>• Vereniging van bedrijventerrein (Schiphol etc.)</li> <li>• Hoofdkantoor, of binnen organisatie persoon belast met dossier Participatiewet</li> </ul> <p>Het grootste deel van de werkgevers wenst in de toekomst op soortgelijke wijze op de hoogte te worden gebracht over ontwikkelingen omtrent de Participatiewet. Met als toevoeging dat sommige werkgevers liefst directe communicatie hebben vanuit de overheid. Nu bereikt het hen vaak via een omweg, via partijen die er een 'sausje' overheen doen, of er een 'slaatje uit willen slaan'.</p>   |
| 11 | Bereidheid van werkgevers om mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen is lager voor psychische en verstandelijke beperkingen.       | <p>Werkgevers vinden het vaak lastig om algemene uitspraken te doen over hun attitude ten opzichte van mensen met verschillende typen beperkingen, omdat het per persoon verschilt. Zeker bij psychische beperking is hier weinig zicht op. Vaak sluit men verstandelijk uit omdat er een bepaald niveau vereist is qua diploma's, of er geen repetitief werk is, of omdat er strikte veiligheidseisen/-risico's zijn en hier concentratievermogen voor nodig is. Meestal noemt men dat het belangrijkste is dat de functie vervuld kan worden. Dat er een match is. Het werk staat, kortom, centraal.</p> <p>Wat het werken met mensen met een psychische beperking betreft voorzien werkgevers de volgende concrete problemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkdruk niet aankunnen.</li> <li>• Contact c.q. samenwerking met rest van de collega's. Depressief iemand kan ook weer impact hebben op de afdeling.</li> <li>• Onvoorspelbaarheid; gaat iemand misschien ziek worden?</li> <li>• Kan het bedrijf de juiste begeleiding bieden? Heeft men hier de juiste kennis en expertise voor in huis? Kan men de juiste omgeving bieden?</li> </ul> <p>Op de vraag wat werkgevers nodig hebben om met psychisch beperkte om te gaan antwoordt bijna iedereen hetzelfde: kennis wat de beperking inhoudt en hoe ermee omgegaan moet worden. En ondersteuning voor de leidinggevende hierin, zodat die er goed mee kan omgaan en de juiste begeleiding kan bieden.</p> |
| 12 | Er zijn werkgevers die wel inspanningen doen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar die dit nog niet gedaan hebben.  | Onvoldoende respons op deze vraag om een adequate samenvatting te geven.   |
| 13 | Men geeft aan niet tevreden te zijn over de vereiste administratieve handelingen.   | Ervaringen van werkgevers over administratieve handelingen gaan vaak over de Wajong. Wat de Wajong betreft zijn werkgevers die de administratieve afhandeling zelf moeten doen niet tevreden over de hoeveelheid en eenvoud van deze handelingen. Het UWV beschrijven ze als 'bureaucratisch', en de handelingen als 'rompslomp'. Werkgevers die ontzorgd worden, bijvoorbeeld omdat de jobcoach van het UWV de formulieren invult, zijn meestal wel tevreden. Eén werkgever heeft geen vaste contactpersoon en zou dit wel willen. Nu is er altijd contact via algemeen nummer of algemene e-mail.  |

### Bijlage 8. Totaalbeeld interviews brancheorganisaties

VERWONDERPUNT	SAMENVATTING VAN DE GEGEVEN ANTWOORDEN
1 Relatief veel arbeidsbeperkten hebben een vast contract.	Een verklaring kan zijn dat werkgevers doelgroepen niet anders behandelen dan andere werknemers. Betekent dat net als bij andere werknemers eerst tijdelijke en later vaste contracten worden aangeboden.
2 Er zijn veel plaatsingen op bestaande of aangepaste functies.	Werkgevers beginnen inderdaad bij het zoeken van mogelijkheden in bestaande functies en zijn eventueel bereid die functie aan te passen aan de beperking van de kandidaat. Aanpassen van processen en functies aan doelgroepen is ingrijpend en doen ze liever niet. Dat vergt een verandering van mindset bij de werkgever en dat kost tijd, maar dan kan het wel. Een voorbeeld betreft het onderhoud aan transformatorhuisjes van een energiebedrijf.
3 Het is moeilijk om geschikte taken te vinden, met name wanneer er weinig laaggeschoold werk is.	Er zijn maar weinig hogere opgeleiden beschikbaar die als arbeidsbeperkt gelden. De meeste werkgevers zoeken mogelijkheden voor arbeidsbeperkten buiten het primair proces op plekken waar de opleidingseisen lager zijn. Voorbeelden: administratie, catering en schoonmaak. Alleen zijn die laatste functies bij grotere bedrijven vaak geoutsourcet. Bedrijven met veel reguliere krachten in laaggeschoold werk, zoals schoonmaakbedrijven zetten arbeidsbeperkten wel in het primaire proces in.
4 Arbeidsbeperkten zijn vaak langer dan een halfjaar in dienst.	<p>Koepelorganisaties hebben hierover geen informatie. Wel benadrukken ze dat het cruciaal is voor zowel werkzoekende als werkgever dat de eerste plaatsing slaagt, anders is de motivatie voor een volgende poging weg.</p> <p>Als succesfactoren voor een geslaagde eerste plaatsing worden genoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• goede match</li> <li>• motivatie van de werknemer</li> <li>• reële informatie bij de werkgever over de werkzoekende</li> <li>• reële informatie bij de werkzoekende over wat er van hem wordt verwacht</li> <li>• goede begeleiding en niet alleen in de eerste weken, en soms blijvend gedurende de hele plaatsing.</li> </ul>
5 De meerderheid van werkgevers zegt dat kosten van werken met mensen met arbeidsbeperking niet hoger zijn dan voor regulier personeel.	<p>De koepelorganisaties geven aan dat kosten niet de belangrijkste factor zijn, maar een dis-satisfier zijn als ze niet in orde zijn.</p> <p>Opvallend vaak wordt genoemd dat ‘headcount’ een misschien wel belangrijker probleem is. Grote ondernemingen sturen vaak op aantal fte, dat als belangrijke KPI wordt gehanteerd. Dat betekent dat er veel moet worden uitgelegd aan het hoofdkantoor als een bedrijf meer fte's inzet omdat het arbeidsbeperkten betreft, zelfs als de kosten gelijk of lager zijn.</p> <p>Dit speelt niet alleen bij bedrijven maar ook bij overheidsinstellingen, bijvoorbeeld waar prestatieafspraken gemaakt worden om meer fte in het primaire proces en minder fte in de ondersteuning in te zetten, en mensen met een beperking die minder inzetbaar zijn gewoon als 1 fte tellen.</p>
6 Werkgevers zijn gemiddeld genomen voldoende geïnformeerd, en tevreden over de dienstverlening. Ook zijn ze gemiddeld genomen positief over het werken met arbeidsbeperkten.	<p>Alle koepelorganisaties geven aan dat op vele plekken veel algemene informatie te vinden is. Wat wel beter kan moet is informatie op microniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stel bestanden met kandidaten open.</li> <li>• Geef informatie over die personen zodat werkgevers een reëel beeld hebben.</li> </ul> <p>Werkgevers denken niet in doelgroepen en vinden het daarom lastig dat ze soms bij UWV en soms bij gemeente of sw bedrijf moeten zijn, en dat de regelingen dan verschillen.</p>
7 Een aanzienlijke groep werkgevers geeft aan geen behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de overheid.	<p>Verschillende koepelorganisaties geven aan dat leden negatieve ervaringen hebben met het UWV. Bedrijven vinden het lastig om formulieren te vinden en regels toe te passen. Makkelijker om dat via re-integratiebedrijven, uitzendbureaus of sw-bedrijven te doen.</p> <p>Dit ligt anders in een branche waar veel laaggeschoolden werken in het primair proces. Daar worden intermediairs beschouwd als kostenverhogend, en zijn de leden gewend om te gaan met mensen met diverse problematiek en met het bijhouden van ingewikkelde administraties.</p>
8 Gemeenten en UWV komen niet voor in de top 3 meest genoemde wervingskanalen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.	Dat zou kunnen komen doordat werkgevers arbeidsbeperkten niet als doelgroep behandelen en hun gebruikelijke kanalen gebruiken.
9 Grote werkgevers vinden werken met arbeidsbeperkten relatief vaker belastend.	Grote werkgevers zijn complex en strakker georganiseerd met KPI's per team. Hoe meer je dit hebt, hoe meer de inzet van arbeidsbeperkten de orde verstoort. Echter, als het lukt om de verandering bij een groot bedrijf te bewerkstelligen, is die omslag duurzamer en kan tot goede resultaten leiden.
10 Informatievoorziening.	Onvoldoende respons op deze vraag om een adequate samenvatting te geven.

## VERWONDERPUNT

## SAMENVATTING VAN DE GEGEVEN ANTWOORDEN

- 11 Bereidheid van werkgevers om mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen is lager voor psychische en verstandelijke beperkingen.
- De brancheorganisaties herkennen dit: fysieke beperking kun je als belemmering oplossen. Psychische beperking niet. Psychische problemen zijn blijvend, dus moeten ook de regelingen (loonkostensubsidie, begeleiding) blijvend zijn. Oplossingen:
- Comfort bieden aan werkgever in onbekende risico's. haal bij hem het idee weg dat er onbekende risico's zijn.
  - Jobcoaching.
  - Begeleiding niet alleen op werk, maar ook zodra er iets in thuissituatie gebeurt.
- In een branche waar veel lager opgeleiden werken geldt het omgekeerde. Ook reguliere werknemers hebben vaak problemen waarmee de werkgever moet omgaan.
- 12 Er zijn werkgevers die wel inspanningen doen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar die dit nog niet gedaan hebben.
- In verschillende branches is het probleem dat er veel reguliere krachten uit moeten, dan is het moeilijk verkoopbaar om mensen met arbeidsbeperking aan te nemen. Verder zijn er bedrijven met koudwatervrees: waar moet je beginnen?  
Een belangrijke manier om te starten is het vinden van een trekker, iemand die erin gelooft en het binnen de organisatie aan de man brengt. Overdragen van positieve ervaringen elders kan daar ook bij helpen.
- 13 Men geeft aan niet tevreden te zijn over de vereiste administratieve handelingen.
- Brancheorganisaties geven aan dat werkgevers niet denken in doelgroepen en daarom last hebben van verschillende loketten voor verschillende doelgroepen. AWWN heeft geïnventariseerd wat werkgevers willen:
- Eenduidigheid in de arbeidsmarktregio:
    - één loket
    - één set aan instrumenten
    - één backofficesysteem
    - één accounthouder per werkgever die de belangen behartigt van de werkgever binnen het werkgeversservicepunt, afstemming vindt plaats aan de achterkant.
  - Helder dienstverleningsproces:
    - duidelijkheid over wat de werkgever mag verwachten: persoonlijk gesprek, reactietermijnen, snel uitsluitel over in te zetten instrumenten etc.
    - vooraf verwachtingen afstemmen over de inzetbaarheid van de doelgroep.
  - Voldoende aanbod van kandidaten:
    - profielen inzichtelijk
    - per vacature meerdere kandidaten aanbieden
  - Benut het bestaande:
    - werk samen met private intermediairs om hun acquisitiekanaal volledig te benutten of om kennis/expertise in huis te halen; waar intermediairs optreden als werkgever: benader hen ook als zodanig
    - maak gebruik van bestaande werkgeversnetwerken
    - weet waar de kansen liggen, breng de vraag naar arbeid in kaart en gebruik de aanwezige arbeidsmarktinformatie.
-

### Bijlage 9. Totaalbeeld uitkomsten enquête

In de navolgende tabellen wordt per vraag drie tabellen weergegeven. De eerste tabel is een rechte telling van de antwoorden op de vraag. De antwoorden in deze tabel zijn gewogen voor grootteklasse, sector en provincie. De tweede en derde tabel zijn de antwoorden uitgesplitst naar sector en naar grootteklasse. Deze antwoorden zijn ongewogen.

1. *elk percentage medewerkers werkt er naar schatting in uw bedrijf {naam} met een laag opleidingsniveau (medewerkers met alleen lagere of middelbare school)?*

	N	%
0%	300	34%
1-10%	190	21%
11-20%	83	9%
21-30%	45	5%
31-40%	27	3%
41-50%	50	6%
51-60%	50	6%
61-70%	46	5%
71-80%	36	4%
81-90%	15	2%
91-100%	29	3%
Weet niet	21	2%
Totaal	891	100%

Tabel 1.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0%	39	13%	71	25%	79	25%
1-10%	67	23%	80	28%	141	45%
11-20%	35	12%	23	8%	44	14%
21-30%	16	6%	16	6%	15	5%
31-40%	16	6%	9	3%	5	2%
41-50%	30	10%	14	5%	5	2%
51-60%	21	7%	15	5%	3	1%
61-70%	23	8%	20	7%	1	0%
71-80%	19	7%	11	4%	2	1%
81-90%	14	5%	4	1%	1	0%
91-100%	6	2%	6	2%	5	2%
Weet niet	7	2%	16	6%	12	4%

Tabel 1.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0%	111	48%	61	18%	17	5%
1-10%	36	16%	108	32%	144	45%
11-20%	16	7%	45	13%	41	13%
21-30%	9	4%	18	5%	20	6%
31-40%	5	2%	10	3%	15	5%
41-50%	9	4%	25	7%	15	5%
51-60%	12	5%	18	5%	9	3%
61-70%	11	5%	16	5%	17	5%
71-80%	4	2%	19	6%	9	3%
81-90%	3	1%	9	3%	7	2%
91-100%	12	5%	3	1%	2	1%
Weet niet	3	1%	8	2%	24	8%

Tabel 1.3 Naar grootteklasse

2. Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking (vanwege ziekte of handicap), werken er op dit moment voor uw bedrijf? Denk hierbij zowel aan personen die in loondienst zijn, of via uitzendbureau/payrolbedrijf of via andere constructie bij u werken.

	N	%
1-2 arbeidsplaatsen	198	22%
3-5 arbeidsplaatsen	58	7%
6-10 arbeidsplaatsen	22	3%
10-25 arbeidsplaatsen	4	1%
Meer dan 25 arbeidsplaatsen	5	1%
Binnen ons bedrijf werken geen personen met een arbeidsbeperking	560	63%
Weet ik niet	44	5%
Totaal	891	100

Tabel 2.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1-2 arbeidsplaatsen	70	24%	53	19%	63	20%
3-5 arbeidsplaatsen	39	13%	32	11%	36	12%
6-10 arbeidsplaatsen	23	8%	15	5%	29	9%
10-25 arbeidsplaatsen	7	2%	9	3%	24	8%
Meer dan 25 arbeidsplaatsen	11	4%	14	5%	23	7%
Binnen ons bedrijf werken geen personen met een arbeidsbeperking	126	43%	138	48%	99	32%
Weet ik niet	17	6%	24	8%	39	13%

Tabel 2.2 Naar sector



	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1-2 arbeidsplaatsen	40	17%	100	29%	46	14%
3-5 arbeidsplaatsen	6	3%	39	12%	62	19%
6-10 arbeidsplaatsen	2	1%	15	4%	50	16%
10-25 arbeidsplaatsen	0	0%	6	2%	34	11%
Meer dan 25 arbeidsplaatsen	1	0%	7	2%	40	13%
Binnen ons bedrijf werken geen personen met een arbeidsbeperking	173	75%	149	44%	41	13%
Weet ik niet	9	4%	24	7%	47	15%

Tabel 2.3 Naar grootteklasse

3. Via welke regeling is/zijn deze perso(o)n(en) of zijn deze personen uw bedrijf werkzaam?

	N	MINIMUM	MAXIMUM	GEMIDDELDE	SD
Wajong	455	0	100	1,65	5,756
Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening)	455	0	650	4,9	35,788
Loonkostensubsidie (via de gemeente)	455	0	230	1,43	11,501
Een andere regeling namelijk WAO of WIA	455	0	360	4,67	21,062

Tabel 3.1 Gemiddelde, minimum, maximum en standaarddeviatie per regeling.

	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD
Wajong	0,74	153	1,432	2,43	124	9,404	1,89	178	4,533
Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening)	3,2	153	11,86	10,45	124	66,49	2,51	178	7,899
Loonkostensubsidie (via de gemeente)	0,42	153	1,436	2,41	124	20,676	1,61	178	6,234
Een andere regeling namelijk WAO of WIA	2,61	153	4,046	6,73	124	35,258	5	178	15,911

Tabel 3.2 Gemiddelde en standaarddeviatie per regeling naar sector. (Gem. = gemiddelde)

	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD
Wajong	0,56	52	1,018	1,03	168	2,819	2,33	235	7,574
Wsw-indicatie (Wet sociale werkvoorziening)	0,69	52	1,435	1,03	168	2,929	8,6	235	49,497
Loonkostensubsidie (via de gemeente)	0,4	52	1,071	0,92	168	5,557	2,02	235	15,283
Een andere regeling namelijk WAO of WIA	3,21	52	20,764	1,49	168	5,378	7,26	235	27,047

Tabel 3.3 Gemiddelde en standaarddeviatie per regeling naar grootteklasse. (Gem. = gemiddelde)

#### 4. Welk soort dienstverband hebben de medewerkers met een arbeidsbeperking?

	N	MINIMUM	MAXIMUM	GEMIDDELDE	SD
Proefplaatsing	451	0	36	0,33	2,167
Leerwerkplek	451	0	25	0,45	2,2
Via een detacheringscontract	451	0	880	3,95	44,849
Halfjaarcontract	451	0	30	0,25	1,747
Jaarcontract	451	0	100	0,98	6,063
Tweejaarcontract	451	0	2	0,02	0,169
Vast contract	451	0	150	4,68	13,297
Contract via uitzendbureau/payrolbedrijf	451	0	50	0,45	3,153
Anders, namelijk	451	0	55	0,8	4,797
Weet niet	451	0	100	0,78	7,438

Tabel 4.1 Gemiddelde, minimum, maximum en standaarddeviatie per type plaatsing

	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD
Proefplaatsing	0,12	150	0,644	0,64	123	3,546	0,28	178	1,677
Leerwerkplek	0,21	150	0,729	0,37	123	2,461	0,7	178	2,751
Via een detacheringscontract	1,24	150	6,392	10,6	123	85,104	1,64	178	6,71
Halfjaarcontract	0,17	150	0,693	0,26	123	0,734	0,31	178	2,641
Jaarcontract	0,27	150	1,079	1,78	123	10,036	1,02	178	4,71
Tweejaarcontract	0,01	150	0,082	0,02	123	0,155	0,03	178	0,224
Vast contract	3,63	150	9,036	4,15	123	14,656	5,93	178	15,168
Contract via uitzendbureau/payrolbedrijf	0,33	150	1,632	0,5	123	2,987	0,51	178	4,106
Anders, namelijk	1,11	150	5,968	0,91	123	5,618	0,46	178	2,562
Weet niet	0,03	150	0,327	1,58	123	10,733	0,87	178	7,762

Tabel 4.2 Gemiddelde en standaarddeviatie per type plaatsing naar sector. (Gem. = gemiddelde)

	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD	GEM.	N	SD
Proefplaatsing	0,1	49	0,368	0,07	167	0,281	0,55	235	2,973
Leerwerkplek	0,16	49	0,426	0,17	167	0,665	0,71	235	2,969
Via een detacheringscontract	0,27	49	0,811	0,69	167	1,789	7,03	235	62,015
Halfjaarcontract	0,08	49	0,277	0,2	167	0,679	0,33	235	2,348
Jaarcontract	1,39	49	7,123	0,55	167	1,91	1,2	235	7,582
Tweejaarcontract	0	49	0	0,02	167	0,189	0,02	235	0,172
Vast contract	2,67	49	14,213	2,75	167	8,295	6,47	235	15,591
Contract via uitzendbureau/payrolbedrijf	0	49	0	0,09	167	0,666	0,8	235	4,307
Anders, namelijk	0,43	49	1,62	0,26	167	2,362	1,26	235	6,269
Weet niet	0,04	49	0,2	0,17	167	1,957	1,37	235	10,146

Tabel 4.3 Gemiddelde en standaarddeviatie per type plaatsing naar grootteklasse. (Gem. = gemiddelde)

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

	N	%
Bestaande functie	135	47%
Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast	136	47%
Nieuwe functie	47	16%
Anders, namelijk	12	4%

Tabel 5.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	N	%	N	%	N	%
Bestaande functie	74	49%	69	56%	91	52%
Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast	97	65%	67	55%	95	54%
Nieuwe functie	37	25%	22	18%	49	28%
Anders namelijk	11	7%	9	7%	18	10%

Tabel 5.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Bestaande functie	18	37%	82	49%	134	58%
Bestaande functie die gedeeltelijk is aangepast	21	43%	87	52%	151	65%
Nieuwe functie	9	18%	35	21%	64	28%
Anders namelijk	3	6%	7	4%	28	12%

Tabel 5.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

6. *Als u geen arbeidsbeperkte(n) in dienst zou hebben genomen (in loondienst, of via een uitzendbureau of andere constructie), zou u dan reguliere werknemer(s) in dienst hebben genomen?*

	N	%
Ja	127	44,1
Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet	88	30,7
Nee	55	19,1
Anders namelijk	17	6,1
Totaal	288	100

Tabel 6.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	63	42%	54	44%	57	33%
Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet	55	37%	48	39%	80	46%
Nee	24	16%	15	12%	31	18%
Anders namelijk	8	5%	6	5%	7	4%

Tabel 6.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	16	33%	72	43%	86	37%
Gedeeltelijk, voor een deel van de functies wel, voor een deel niet	15	31%	59	35%	109	47%
Nee	14	29%	31	19%	25	11%
Anders namelijk	4	8%	5	3%	12	5%

Tabel 6.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

## 7. Via welk kanaal heeft u mensen met een arbeidsbeperking voor uw bedrijf geworven?

	N	%
Via een vacature waar arbeidsbeperkten op gereageerd hebben	33	12%
Informeel kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)	58	20%
Gemeente	44	15%
UWV	46	16%
Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)	73	25%
Uitzendbureau	11	4%
Re-integratiebureau	57	20%
Onderwijsinstelling	25	9%
De handicap is ontstaan toen de medewerker al in dienst was	59	20%
Anders namelijk	38	13%

Tabel 7.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Via een vacature waar arbeidsbeperkten op gereageerd hebben	14	9%	19	15%	37	21%
Informele kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)	31	21%	20	16%	31	18%
Gemeente	23	15%	20	16%	40	23%
UWV	26	17%	27	22%	33	19%
Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)	43	29%	36	29%	78	45%
Uitzendbureau	20	13%	12	10%	5	3%
Re-integratiebureau	18	12%	34	28%	35	20%
Onderwijsinstelling	12	8%	13	11%	8	5%
De handicap is ontstaan toen de medewerker al in dienst was	74	49%	24	20%	55	31%
Anders namelijk	16	11%	23	19%	30	17%

Tabel 7.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Via een vacature waar arbeidsbeperkten op gereageerd hebben	3	6%	24	14%	43	19%
Informele kanaal (familie, vrienden, kennissen, collega-ondernemers)	13	27%	32	19%	37	16%
Gemeente	7	14%	28	17%	48	21%
UWV	6	12%	23	14%	57	25%
Wsw-bedrijf (sociale werkvoorziening)	12	25%	53	32%	92	40%
Uitzendbureau	0	0%	8	5%	29	13%
Re-integratiebureau	8	16%	29	17%	50	22%
Onderwijsinstelling	6	12%	10	6%	17	7%
De handicap is ontstaan toen de medewerker al in dienst was	10	20%	41	25%	102	44%
Anders namelijk	5	10%	26	16%	38	16%

Tabel 7.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten



8. *Wat is in het algemeen uw ervaring met arbeidsbeperkten in uw bedrijf?*

	N	%
Zeer positief	27	9%
Positief	162	56%
Neutraal	90	31%
Negatief	6	2%
Zeer negatief	1	1%
Geen mening	1	0%
Totaal	288	100%

Tabel 8.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	5	3%	15	12%	8	5%
Positief	68	45%	64	52%	98	56%
Neutraal	71	47%	40	33%	57	33%
Negatief	4	3%	3	2%	5	3%
Zeer negatief	1	1%	0	0%	1	1%
Geen mening	1	1%	1	1%	6	3%

Tabel 8.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	7	14%	11	7%	10	4%
Positief	22	45%	99	59%	109	47%
Neutraal	18	37%	49	29%	101	44%
Negatief	1	2%	5	3%	6	3%
Zeer negatief	1	2%	1	1%	0	0%
Geen mening	0	0%	2	1%	6	3%

Tabel 8.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

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

a. Werkinhoudelijke kennis en vaardigheden van arbeidsbeperkten

	N	%
Zeer positief	23	8%
Positief	106	37%
Neutraal	145	50%
Negatief	5	2%
Geen mening	9	3%
Totaal	288	100%

Tabel 10.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	3	2%	6	5%	6	3%
Positief	56	37%	49	40%	80	46%
Neutraal	79	53%	57	46%	68	39%
Negatief	7	5%	4	3%	7	4%
Zeer negatief	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	5	3%	7	6%	14	8%

Tabel 10.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	6	12%	7	4%	2	1%
Positief	20	41%	66	40%	99	43%
Neutraal	22	45%	79	47%	103	44%
Negatief	1	2%	6	4%	11	5%
Zeer negatief	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	0	0%	9	5%	17	7%

Tabel 10.3 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

## b. Samenwerking met arbeidsbeperkten op de werkvloer

	N	%
Zeer positief	26	9%
Positief	154	54%
Neutraal	78	27%
Negatief	7	3%
Zeer negatief	3	1%
Geen mening	19	7%
Totaal	288	100%

Tabel 10.4 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	8	5%	10	8%	13	7%
Positief	86	57%	64	52%	97	55%
Neutraal	45	30%	36	29%	43	25%
Negatief	5	3%	2	2%	4	2%
Zeer negatief	1	1%	1	1%	0	0%
Geen mening	5	3%	10	8%	18	10%

Tabel 10.5 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	6	12%	12	7%	13	6%
Positief	25	51%	93	56%	129	56%
Neutraal	12	25%	41	25%	71	31%
Negatief	1	2%	6	4%	4	2%
Zeer negatief	2	4%	0	0%	0	0%
Geen mening	3	6%	15	9%	15	7%

Tabel 10.6 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

## c. Motivatie van arbeidsbeperkten

	N	%
Zeer positief	64	22%
Positief	143	50%
Neutraal	67	23%
Negatief	3	1%
Geen mening	10	3%
Totaal	288	100%

Tabel 10.7 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCÏËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCÏËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	17	11%	28	23%	30	17%
Positief	90	60%	60	49%	107	61%
Neutraal	40	27%	29	24%	27	15%
Negatief	1	1%	0	0%	2	1%
Zeer negatief	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	2	1%	6	5%	9	5%

Tabel 10.8 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer positief	14	29%	31	19%	30	13%
Positief	24	49%	90	54%	143	62%
Neutraal	8	16%	38	23%	50	22%
Negatief	2	4%	0	0%	1	0%
Zeer negatief	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	1	2%	8	5%	8	3%

Tabel 10.9 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

### 11. Hoe gemakkelijk of moeilijk is het om in uw bedrijf passende taken te vinden voor arbeidsbeperkten?

	N	%
Heel makkelijk	9	3%
Makkelijk	38	13%
Niet makkelijk, niet moeilijk	110	38%
Moeilijk	85	30%
Heel moeilijk	41	14%
Geen mening	5	2%
Totaal	288	100%

Tabel 11.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Heel makkelijk	4	3%	1	1%	3	2%
Makkelijk	6	4%	11	9%	11	6%
Niet makkelijk, niet moeilijk	39	26%	48	39%	56	32%
Moeilijk	55	37%	37	30%	65	37%
Heel moeilijk	44	29%	24	20%	37	21%
Geen mening	2	1%	2	2%	3	2%

Tabel 11.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Heel makkelijk	4	8%	2	1%	2	1%
Makkelijk	12	25%	10	6%	6	3%
Niet makkelijk, niet moeilijk	19	39%	53	32%	71	31%
Moeilijk	11	22%	60	36%	86	37%
Heel moeilijk	3	6%	37	22%	65	28%
Geen mening	0	0%	5	3%	2	1%

Tabel 11.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten



12. *Hoe belastend vinden de werknemers die werken met de werknemers met een arbeidsbeperking het werken met deze groep mensen?*

	N	%
Niet belastend	68	24%
Een beetje belastend	160	56%
Belastend	29	10%
Zeer belastend	7	2%
Weet ik niet	25	9%
Totaal	288	100%

Tabel 12.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Niet belastend	20	13%	24	20%	33	19%
Een beetje belastend	83	55%	62	50%	83	47%
Belastend	23	15%	14	11%	36	21%
Zeer belastend	7	5%	5	4%	3	2%
Weet ik niet	17	11%	18	15%	20	11%

Tabel 12.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Niet belastend	10	20%	39	23%	28	12%
Een beetje belastend	31	63%	84	50%	113	49%
Belastend	3	6%	23	14%	47	20%
Zeer belastend	2	4%	4	2%	9	4%
Weet ik niet	3	6%	17	10%	35	15%

Tabel 12.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

13. *Deze vraag gaat over uw ervaring met arbeidsbeperkten in het afgelopen jaar. Hoe vaak waren arbeidsbeperkten langer dan een halfjaar voor uw bedrijf werkzaam?*

	N	%
Vrijwel altijd langer dan een halfjaar	155	54%
Vaak langer dan een halfjaar	53	18%
Zelden langer dan een halfjaar	10	4%
Nooit langer dan een halfjaar	4	2%
Niet van toepassing	65	23%
Totaal	288	100%

Tabel 13.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Vrijwel altijd langer dan een halfjaar	82	55%	61	50%	92	53%
Vaak langer dan een halfjaar	26	17%	26	21%	36	21%
Zelden langer dan een halfjaar	5	3%	7	6%	8	5%
Nooit langer dan een halfjaar	0	0%	1	1%	2	1%
Niet van toepassing	37	25%	28	23%	37	21%

Tabel 13.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Vrijwel altijd langer dan een halfjaar	23	47%	100	60%	112	48%
Vaak langer dan een halfjaar	9	18%	25	15%	54	23%
Zelden langer dan een halfjaar	1	2%	5	3%	14	6%
Nooit langer dan een halfjaar	2	4%	0	0%	1	0%
Niet van toepassing	14	29%	37	22%	51	22%

Tabel 13.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

15. Zijn de kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking hoger dan van werken met reguliere medewerkers?

	N	%
Ja	101	35%
Nee	187	65%
Totaal	288	100%

Tabel 15.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	67	45%	50	41%	76	43%
Nee	83	55%	73	59%	99	57%

Tabel 15.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	19	39%	61	37%	113	49%
Nee	30	61%	106	64%	119	51%

Tabel 15.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

16. *Wegen eventuele additionele baten van werken met mensen met een arbeidsbeperking (bijvoorbeeld uitstraling van het bedrijf, sfeer op de werkvloer) op tegen de hogere kosten van werken met mensen met een arbeidsbeperking?*

	N	%
Ja	37	36%
Nee	64	64%
Totaal	101	100%

Tabel 16.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	32	48%	17	34%	34	45%
Nee	35	52%	33	66%	42	55%

Tabel 16.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	6	32%	24	39%	53	47%
Nee	13	68%	37	61%	60	53%

Tabel 16.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

17. *Hoeveel extra tijd investeert uw bedrijf gemiddeld genomen voor een medewerker met een arbeidsbeperking voor aansturing, coördinatie en begeleiding ten opzichte van een reguliere medewerker, zodat de medewerker met een arbeidsbeperking in dienst kan blijven?*

	N	%
Geen extra tijd	31	11%
Minder dan 1 uur extra tijd per week	68	24%
1 tot 2 uur extra tijd per week	92	32%
2 tot 4 uur extra tijd per week	31	11%
4 tot 8 uur extra tijd per week	23	8%
Meer dan 8 extra tijd per week	12	4%
Weet ik niet	31	11%
Totaal	288	100%

Tabel 17.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Geen extra tijd	15	10%	12	10%	11	6%
Minder dan 1 uur extra tijd per week	38	25%	21	17%	37	21%
1 tot 2 uur extra tijd per week	37	25%	29	24%	48	27%
2 tot 4 uur extra tijd per week	18	12%	22	18%	21	12%
4 tot 8 uur extra tijd per week	8	5%	11	9%	15	9%
Meer dan 8 extra tijd per week	5	3%	4	3%	1	1%
Weet ik niet	29	19%	24	20%	42	24%

Tabel 17.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Geen extra tijd	3	6%	18	11%	17	7%
Minder dan 1 uur extra tijd per week	10	20%	43	26%	43	19%
1 tot 2 uur extra tijd per week	16	33%	48	29%	50	22%
2 tot 4 uur extra tijd per week	8	16%	16	10%	37	16%
4 tot 8 uur extra tijd per week	5	10%	8	5%	21	9%
Meer dan 8 extra tijd per week	3	6%	5	3%	2	1%
Weet ik niet	4	8%	29	17%	62	27%

Tabel 17.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

### 18. Was u voor deze enquête op de hoogte van deze afspraak?

	N	%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen en weet wat dit voor mijn bedrijf betekent	289	33%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen maar weet nog niet wat dit voor mijn bedrijf betekent	441	50%
Nee, ik was hiervan niet op de hoogte	160	18%
Totaal	891	100%

Tabel 18.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen en weet wat dit voor mijn bedrijf betekent	133	45%	125	44%	141	45%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen maar weet nog niet wat dit voor mijn bedrijf betekent	127	43%	124	44%	146	47%
Nee, ik was hiervan niet op de hoogte	33	11%	36	13%	26	8%

Tabel 18.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen en weet wat dit voor mijn bedrijf betekent	60	26%	142	42%	197	62%
Ik heb hierover gehoord en/of gelezen maar weet nog niet wat dit voor mijn bedrijf betekent	113	49%	169	50%	115	36%
Nee, ik was hiervan niet op de hoogte	58	25%	29	9%	8	3%

Tabel 18.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

19. In hoeverre stimuleert de Banenafpraak u om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen of te houden?

	N	%
In sterke mate	52	7%
In enige mate	262	36%
Nauwelijks	253	35%
Helemaal niet	166	23%
Totaal	733	100%

Tabel 19.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
In sterke mate	20	8%	23	9%	42	15%
In enige mate	125	48%	106	42%	121	42%
Nauwelijks	78	30%	79	32%	79	28%
Helemaal niet	37	14%	42	17%	45	16%

Tabel 19.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
In sterke mate	13	8%	22	7%	50	16%
In enige mate	49	28%	139	45%	164	53%
Nauwelijks	60	35%	104	33%	72	23%
Helemaal niet	51	30%	47	15%	26	8%

Tabel 19.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten



20a. *Stelling: de komst van de participatiewet en de Banenafpraak heeft mij aan het denken gezet over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking*

	N	%
Zeer mee eens	29	4%
Mee eens	177	24%
Neutraal	293	40%
Mee oneens	128	17%
Zeer mee oneens	65	9%
Geen mening	42	6%
Totaal	733	100%

Tabel 20.1 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer mee eens	12	5%	15	6%	21	7%
Mee eens	93	36%	81	32%	100	35%
Neutraal	87	34%	84	34%	81	28%
Mee oneens	44	17%	37	15%	54	19%
Zeer mee oneens	14	5%	21	8%	21	7%
Geen mening	10	4%	12	5%	10	4%

Tabel 20.2 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer mee eens	9	5%	9	3%	30	10%
Mee eens	23	13%	114	37%	137	44%
Neutraal	76	44%	98	31%	78	25%
Mee oneens	31	18%	58	19%	46	15%
Zeer mee oneens	17	10%	26	8%	13	4%
Geen mening	17	10%	7	2%	8	3%

Tabel 20.3 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

20b. *Stelling: ik beschik over voldoende informatie om een goede afweging te kunnen maken over het wel of niet inzetten van mensen met een arbeidsbeperking in ons bedrijf.*

	N	%
Zeer mee eens	62	9%
Mee eens	297	41%
Neutraal	193	26%
Mee oneens	121	16%
Zeer mee oneens	25	3%
Geen mening	35	5%
Totaal	733	100%

Tabel 20.4 Rechte telling, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
zeer mee eens	25	10%	21	8%	31	11%
mee eens	96	37%	105	42%	101	35%
neutraal	82	32%	58	23%	76	27%
mee oneens	42	16%	45	18%	52	18%
zeer mee oneens	8	3%	12	5%	19	7%
geen mening	7	3%	9	4%	8	3%

Tabel 20.5 Naar sector, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer mee eens	15	9%	30	10%	32	10%
Mee eens	65	38%	127	41%	110	35%
Neutraal	45	26%	86	28%	85	27%
Mee oneens	28	16%	51	16%	60	19%
Zeer mee oneens	7	4%	12	4%	20	6%
Geen mening	13	8%	6	2%	5	2%

Tabel 20.6 Naar grootteklasse, percentage gebaseerd op bedrijven met arbeidsbeperkten

## 21. Bent u bereid mensen met een arbeidsbeperking bij uw bedrijf te laten werken?

	MENSEN MET EEN VERSTANDELIJKE BEPERKING	MENSEN MET EEN PSYCHISCHE BEPERKING:	MENSEN MET EEN LICHAAMELIJKE BEPERKING	MENSEN MET EEN ZINTUIGLIJKE BEPERKING
Ja	13%	13%	39%	21%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	15%	15%	11%	9%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	45%	42%	22%	35%
Weet ik niet	28%	31%	28%	35%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 21.1 Rechte telling

## Mensen met een verstandelijke beperking

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	58	20%	49	17%	82	26%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	45	15%	42	15%	48	15%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	104	36%	104	37%	107	34%
Weet ik niet	86	29%	90	32%	76	24%

Tabel 21.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	20	9%	60	18%	109	34%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	24	10%	66	19%	45	14%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	135	58%	109	32%	71	22%
Weet ik niet	52	23%	105	31%	95	30%

Tabel 21.3 Naar grootteklasse

## Mensen met een psychische beperking

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	58	20%	53	19%	90	29%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	58	20%	48	17%	41	13%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	89	30%	83	29%	98	31%
Weet ik niet	88	30%	101	35%	84	27%

Tabel 21.4 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	21	9%	63	19%	117	37%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	26	11%	64	19%	57	18%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	127	55%	100	29%	43	13%
Weet ik niet	57	25%	113	33%	103	32%

Tabel 21.5 Naar grootteklasse

Mensen met een lichamelijke beperking

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	130	44%	138	48%	188	60%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	56	19%	28	10%	31	10%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	44	15%	41	14%	39	13%
Weet ik niet	63	22%	78	27%	55	18%

Tabel 21.6 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	62	27%	178	52%	216	68%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	22	10%	56	17%	37	12%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	80	35%	32	9%	12	4%
Weet ik niet	67	29%	74	22%	55	17%

Tabel 21.7 Naar grootteklasse

Mensen met een zintuiglijke beperking

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	87	30%	81	28%	143	46%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	44	15%	22	8%	25	8%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	72	25%	76	27%	63	20%
Weet ik niet	90	31%	106	37%	82	26%

Tabel 21.8 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	33	14%	106	31%	172	54%
Nee, niet meer dan het huidige aantal	18	8%	46	14%	27	8%
Nee, voor mensen met een arbeidsbeperking is bij ons geen plaats	111	48%	72	21%	28	9%
Weet ik niet	69	30%	116	34%	93	29%

Tabel 21.9 Naar grootteklasse

## 22. Heeft u plannen om binnen nu en een halfjaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

	N	%
Ja	96	15%
Nee	311	47%
Weet niet	250	38%
Totaal	656	100%

Tabel 22.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	43	19%	59	26%	80	30%
Nee	71	32%	82	36%	85	32%
Weet niet	109	49%	90	39%	99	38%

Tabel 22.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	11	8%	56	20%	115	39%
Nee	89	61%	103	37%	46	16%
Weet niet	47	32%	120	43%	131	45%

Tabel 22.3 Naar grootteklasse



### 23. Wat zijn voor u de belangrijkste redenen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen?

	N	%
Maatschappelijke verantwoordelijkheid	492	75%
Financiële redenen (goedkope arbeidskrachten)	113	17%
Voldoen aan de Banenafpraak	166	25%
Werkinhoudelijke redenen (mensen met een arbeidsbeperking zijn het meest geschikt om dit type werk uit te voeren)	34	5%
Diversiteit op de werkvloer	121	19%
Waardering van klanten	41	6%
Social-returnverplichtingen	112	17%
Geeft persoonlijk veel voldoening	116	18%
Wij denken dat er een quotumboete komt	37	6%
Andere reden, namelijk	52	8%
Weet ik niet	68	10%

Tabel 23.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maatschappelijke verantwoordelijkheid	168	75%	192	83%	225	85%
Financiële redenen (goedkope arbeidskrachten)	43	19%	28	12%	34	13%
Voldoen aan de Banenafpraak	82	37%	78	34%	110	42%
Werkinhoudelijke redenen (mensen met een arbeidsbeperking zijn het meest geschikt om dit type werk uit te voeren)	16	7%	12	5%	20	8%
Diversiteit op de werkvloer	42	19%	53	23%	67	25%
Waardering van klanten	5	2%	18	8%	10	4%
Social-returnverplichtingen	55	25%	43	19%	65	25%
Geeft persoonlijk veel voldoening	28	13%	34	15%	32	12%
Wij denken dat er een quotumboete komt	15	7%	24	10%	19	7%
Andere reden, namelijk	19	9%	11	5%	25	10%
Weet ik niet	18	8%	15	7%	9	3%

Tabel 23.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maatschappelijke verantwoordelijkheid	97	66%	229	82%	259	89%
Financiële redenen (goedkope arbeidskrachten)	38	26%	42	15%	25	9%
Voldoen aan de Banenafpraak	18	12%	102	37%	150	51%
Werkinhoudelijke redenen (mensen met een arbeidsbeperking zijn het meest geschikt om dit type werk uit te voeren)	9	6%	17	6%	22	8%
Diversiteit op de werkvloer	21	14%	61	22%	80	27%
Waardering van klanten	7	5%	14	5%	12	4%
Social-returnverplichtingen	20	14%	61	22%	82	28%
Geeft persoonlijk veel voldoening	30	20%	36	13%	28	10%
Wij denken dat er een quotumboete komt	3	2%	21	8%	34	12%
Andere reden, namelijk	17	12%	21	8%	17	6%
Weet ik niet	22	15%	15	5%	5	2%

Tabel 23.3 Naar grootteklasse

#### 24. Welke inspanningen pleegt uw bedrijf om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

	N	%
Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking	59	9%
Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken	94	14%
Creëren van geschikte werkplekken	107	16%
Vorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking	75	11%
Anders namelijk	79	12%
Geen van bovengenoemd	373	57%

Tabel 24.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking	39	18%	35	15%	63	24%
Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken	45	20%	50	22%	47	18%
Creëren van geschikte werkplekken	47	21%	56	24%	69	26%
Voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking	39	18%	51	22%	54	21%
Anders namelijk	33	15%	34	15%	33	13%
Geen van bovengenoemd	103	46%	99	43%	111	42%

Tabel 24.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Creëren van functies of nieuwe werkzaamheden voor mensen met een arbeidsbeperking	9	6%	36	13%	92	32%
Kiezen van alternatieve wervingskanalen om personeel met arbeidsbeperking te bereiken	10	7%	48	17%	84	29%
Creëren van geschikte werkplekken	16	11%	55	20%	101	35%
Voorbereiden van personeel en leidinggevenden op werken met mensen met een arbeidsbeperking	9	6%	40	14%	95	33%
Anders namelijk	15	10%	33	12%	52	18%
Geen van bovengenoemd	100	68%	140	50%	73	25%

Tabel 24.3 Naar grootteklasse

25. Van welke van onderstaande voorzieningen bent u op de hoogte?

	N	%
Loonkostensubsidie	715	80%
Loondispensatie	279	31%
Werkplekaanpassing	346	39%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	388	44%
Interne jobcoach	124	14%
No-riskpolis (compenseert het risico op loondoorbetaling bij ziekte)	401	45%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	290	33%

Tabel 25.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Loonkostensubsidie	253	86%	229	80%	266	85%
Loondispensatie	129	44%	113	40%	152	49%
Werkplekaanpassing	161	55%	123	43%	188	60%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	145	50%	140	49%	182	58%
Interne jobcoach	47	16%	59	21%	84	27%
No-riskpolis (compenseert het risico op loondoorbetaling bij ziekte)	175	60%	150	53%	199	64%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	119	41%	114	40%	131	42%

Tabel 25.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Loonkostensubsidie	184	80%	284	84%	280	88%
Loondispensatie	62	27%	135	40%	197	62%
Werkplekaanpassing	83	36%	165	49%	224	70%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	76	33%	179	53%	212	66%
Interne jobcoach	24	10%	60	18%	106	33%
No-riskpolis (compenseert het risico op loondoorbetaling bij ziekte)	76	33%	204	60%	244	76%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	50	22%	142	42%	172	54%

Tabel 25.3 Naar grootteklasse

26. *Waarom bent u niet van plan om binnen nu en een halfjaar mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?*

	N	%
Verwachte administratieve lasten	27	3%
Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking	93	12%
Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met arbeidsbeperkten	64	8%
Moeilijk om geschikte functies te vinden	394	49%
Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met arbeidsbeperkten	166	21%
Slechte ervaringen in het verleden	39	5%
Geen draagvlak in de organisatie	41	5%
Wij hebben voorlopig geen vacatures	486	61%
Wij denken dat er geen quotum komt	4	1%
Wij betalen de quotumboete als die er komt	3	0%
Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid	23	3%
Anders namelijk	187	23%

Tabel 26.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Verwachte administratieve lasten	8	3%	10	4%	12	5%
Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking	29	12%	28	12%	17	7%
Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met arbeidsbeperkten	13	5%	16	7%	18	8%
Moeilijk om geschikte functies te vinden	136	54%	120	52%	117	49%
Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met arbeidsbeperkten	58	23%	53	23%	54	23%
Slechte ervaringen in het verleden	16	6%	9	4%	12	5%
Geen draagvlak in de organisatie	15	6%	14	6%	17	7%
Wij hebben voorlopig geen vacatures	140	55%	123	53%	144	60%
Wij denken dat er geen quotum komt	2	1%	2	1%	1	0%
Wij betalen de quotumboete als die er komt	5	2%	3	1%	1	0%
Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid	6	2%	13	6%	12	5%
Anders namelijk	62	25%	61	26%	72	30%

Tabel 26.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Verwachte administratieve lasten	7	3%	12	4%	11	5%
Onvoldoende kennis van werken met mensen met arbeidsbeperking	17	8%	37	13%	20	9%
Onvoldoende kennis van regelingen en ondersteuning voor werken met arbeidsbeperkten	14	6%	25	9%	8	4%
Moeilijk om geschikte functies te vinden	93	42%	155	53%	125	58%
Onvoldoende tijd voor aansturing en coördinatie om te werken met arbeidsbeperkten	37	17%	69	24%	59	28%
Slechte ervaringen in het verleden	9	4%	18	6%	10	5%
Geen draagvlak in de organisatie	12	5%	15	5%	19	9%
Wij hebben voorlopig geen vacatures	140	63%	177	61%	90	42%
Wij denken dat er geen quotum komt	0	0%	2	1%	3	1%
Wij betalen de quotumboete als die er komt	0	0%	3	1%	6	3%
Er is onvoldoende ondersteuning van de overheid	7	3%	7	2%	17	8%
Anders namelijk	56	25%	65	22%	74	35%

Tabel 26.3 Naar grootteklasse

27 Van welke voorzieningen maakt u gebruik of heeft u in verleden gebruikgemaakt om werknemer(s) met een arbeidsbeperking in dienst te kunnen hebben en houden?

	MAAK IK GEEN GEBRUIK VAN	MAAK IK NU GEBRUIK VAN	HEB IK IN VERLEDEN GEBRUIK VAN GEMAAKT
Loonkostensubsidie	15%	10%	7%
Loondispensatie	20%	9%	3%
Werkplekaanpassing	26%	3%	3%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	19%	9%	5%
Interne jobcoach	29%	2%	1%
No-riskpolis	18%	10%	4%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	24%	6%	3%

Tabel 27.1 Rechte tellingen

Loonkostensubsidie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	56	37%	57	46%	53	30%
Maak ik nu gebruik van	53	35%	41	33%	67	38%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	41	27%	25	20%	55	31%

Tabel 27.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	19	39%	63	38%	84	36%
Maak ik nu gebruik van	17	35%	57	34%	87	38%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	13	27%	47	28%	61	26%

Tabel 27.3 Naar grootteklasse

Loondispensatie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	84	56%	68	55%	102	58%
Maak ik nu gebruik van	38	25%	40	33%	46	26%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	28	19%	15	12%	27	15%

Tabel 27.4 Naar sector



	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	30	61%	105	63%	119	51%
Maak ik nu gebruik van	14	29%	42	25%	68	29%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	5	10%	20	12%	45	19%

Tabel 27.5 Naar grootteklasse

## Werkplekaanpassing

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	90	60%	89	72%	85	49%
Maak ik nu gebruik van	31	21%	19	15%	45	26%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	29	19%	15	12%	45	26%

Tabel 27.6 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	37	76%	123	74%	104	45%
Maak ik nu gebruik van	5	10%	21	13%	69	30%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	7	14%	23	14%	59	25%

Tabel 27.7 Naar grootteklasse

## Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	94	63%	62	50%	95	54%
Maak ik nu gebruik van	35	23%	42	34%	50	29%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	21	14%	19	15%	30	17%

Tabel 27.8 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	30	61%	103	62%	118	51%
Maak ik nu gebruik van	14	29%	38	23%	75	32%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	5	10%	26	16%	39	17%

Tabel 27.9 Naar grootteklasse

## Interne jobcoach

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	132	88%	99	81%	142	81%
Maak ik nu gebruik van	14	9%	15	12%	23	13%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	4	3%	9	7%	10	6%

Tabel 27.10 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	46	94%	145	87%	182	78%
Maak ik nu gebruik van	3	6%	14	8%	35	15%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	0	0%	8	5%	15	7%

Tabel 27.11 Naar grootteklasse

## No-riskpolis

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	74	49%	61	50%	87	50%
Maak ik nu gebruik van	53	35%	52	42%	67	38%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	23	15%	10	8%	21	12%

Tabel 27.12 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	26	53%	93	56%	103	44%
Maak ik nu gebruik van	15	31%	54	32%	103	44%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	8	16%	20	12%	26	11%

Tabel 27.13 Naar grootteklasse

## Premiekorting (mobiliteitsbonus)

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	103	69%	84	68%	118	67%
Maak ik nu gebruik van	30	20%	29	24%	36	21%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	17	11%	10	8%	21	12%

Tabel 27.14 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Maak ik geen gebruik van	42	86%	116	70%	147	63%
Maak ik nu gebruik van	6	12%	30	18%	59	25%
Heb ik in verleden gebruik van gemaakt	1	2%	21	13%	26	11%

Tabel 27.15 Naar grootteklasse

## 28. Hoe tevreden bent u over deze voorzieningen?

	ZEER TE-VREDEN	TE-VREDEN	NEUTRAAL	ONTE-VREDEN	ZEER ONTE-VREDEN	GEEN MENING
Loonkostensubsidie	9%	66%	22%	0%	0%	2%
Loondispensatie	17%	61%	16%	0%	0%	6%
Werkplekaanpassing	0%	67%	21%	7%	0%	5%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	11%	58%	25%	0%	0%	6%
Interne jobcoach	11%	50%	27%	0%	0%	12%
No-riskpolis	5%	68%	18%	3%	0%	6%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	7%	83%	8%	0%	0%	3%

Tabel 28.1 Rechte telling

## Loonkostensubsidie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeervrededen	3	6%	4	10%	5	8%
Tevreden	27	51%	27	66%	35	52%
Neutraal	21	40%	8	20%	16	24%
Ontevreden	0	0%	0	0%	1	2%
Zeervrededen	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	2	4%	2	5%	10	15%

Tabel 28.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeervrededen	3	18%	1	2%	8	9%
Tevreden	9	53%	38	67%	42	48%
Neutraal	4	24%	13	23%	28	32%
Ontevreden	0	0%	0	0%	1	1%
Zeervrededen	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	1	6%	5	9%	8	9%

Tabel 28.3 Naar grootteklasse

## Loondispensatie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	5	13%	7	18%	1	2%
Tevreden	15	40%	24	60%	27	59%
Neutraal	15	40%	5	13%	11	24%
Ontevreden	0	0%	1	3%	1	2%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	3	8%	3	8%	6	13%

Tabel 28.4 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	2	14%	5	12%	6	9%
Tevreden	7	50%	28	67%	31	46%
Neutraal	4	29%	6	14%	21	31%
Ontevreden	0	0%	0	0%	2	3%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	1	7%	3	7%	8	12%

Tabel 28.5 Naar grootteklasse

## Werkplekaanpassing

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	2	7%	1	5%	2	4%
Tevreden	15	48%	12	63%	17	38%
Neutraal	9	29%	5	26%	17	38%
Ontevreden	2	7%	0	0%	3	7%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	3	10%	1	5%	6	13%

Tabel 28.6 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	0	0%	0	0%	5	7%
Tevreden	3	60%	11	52%	30	44%
Neutraal	2	40%	4	19%	25	36%
Ontevreden	0	0%	4	19%	1	1%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	0	0%	2	10%	8	12%

Tabel 28.7 Naar grootteklasse

Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	4	11%	6	14%	6	12%
Tevreden	24	69%	17	41%	28	56%
Neutraal	6	17%	16	38%	10	20%
Ontevreden	0	0%	0	0%	1	2%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	1	2%
Geen mening	1	3%	3	7%	4	8%

Tabel 28.8 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	2	14%	4	11%	10	13%
Tevreden	10	71%	22	58%	37	49%
Neutraal	2	14%	8	21%	22	29%
Ontevreden	0	0%	1	3%	0	0%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	1	1%
Geen mening	0	0%	3	8%	5	7%

Tabel 28.9 Naar grootteklasse

Interne jobcoach

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	1	7%	3	20%	1	4%
Tevreden	7	50%	6	40%	10	44%
Neutraal	1	7%	4	27%	7	30%
Ontevreden	1	7%	0	0%	0	0%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	4	29%	2	13%	5	22%

Tabel 28.10 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	0	0%	1	7%	4	11%
Tevreden	2	67%	8	57%	13	37%
Neutraal	1	33%	2	14%	9	26%
Ontevreden	0	0%	0	0%	1	3%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	0	0%	3	21%	8	23%

Tabel 28.11 Naar grootteklasse

## No-riskpolis

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	5	9%	8	15%	6	9%
Tevreden	35	66%	30	58%	38	57%
Neutraal	7	13%	11	21%	15	22%
Ontevreden	2	4%	1	2%	0	0%
Zeer ontevreden	1	2%	0	0%	0	0%
Geen mening	3	6%	2	4%	8	12%

Tabel 28.12 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	1	7%	3	6%	15	15%
Tevreden	9	60%	35	65%	59	57%
Neutraal	4	27%	8	15%	21	20%
Ontevreden	0	0%	1	2%	2	2%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	1	1%
Geen mening	1	7%	7	13%	5	5%

Tabel 28.13 Naar grootteklasse

## Premiekorting (mobiliteitsbonus)

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	2	7%	4	14%	4	11%
Tevreden	19	63%	21	72%	20	56%
Neutraal	6	20%	4	14%	7	19%
Ontevreden	0	0%	0	0%	1	3%
Zeer ontevreden	0	0%	0	0%	0	0%
Geen mening	3	10%	0	0%	4	11%

Tabel 28.14 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer tevreden	1	16,70%	2	6,70%	7	11,90%
Tevreden	4	66,70%	22	73,30%	34	57,60%
Neutraal	1	16,70%	5	16,70%	11	18,60%
Ontevreden	0	0,00%	0	0,00%	1	1,70%
Zeer ontevreden	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Geen mening	0	0,00%	1	3,30%	6	10,20%

Tabel 28.15 Naar grootteklasse



29. Vindt de werkgever dat de juiste loonwaarde is vastgesteld voor uw werknemers met een arbeidsbeperking?

	N	%
Ja	121	64%
Nee, te laag	10	5%
Nee, te hoog	14	8%
Geen mening	43	23%
Totaal	189	100%

Tabel 29.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	51	50%	46	57%	51	39%
Nee, te laag	9	9%	2	3%	7	5%
Nee, te hoog	9	9%	4	5%	19	15%
Geen mening	34	33%	29	36%	53	41%

Tabel 29.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	18	53%	63	54%	67	41%
Nee, te laag	2	6%	7	6%	9	6%
Nee, te hoog	5	15%	11	10%	16	10%
Geen mening	9	27%	35	30%	72	44%

Tabel 29.3 Naar grootteklasse

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

	GOED	REDELIJK	MATIG	SLECHT	GEEN MENING
Loonkostensubsidie	10%	37%	29%	8%	16%
Loondispensatie	10%	43%	33%	3%	10%
Werkplekaanpassing	1%	47%	21%	11%	20%
Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding	21%	37%	18%	7%	17%
Interne jobcoach	3%	59%	17%	0%	21%
No-riskpolis	16%	39%	23%	6%	16%
Premiekorting (mobiliteitsbonus)	12%	54%	18%	6%	10%

Tabel 30.1 Rechte telling

## Loonkostensubsidie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	4	8%	2	5%	7	10%
Redelijk	24	45%	16	39%	27	40%
Matig	15	28%	11	27%	10	15%
Slecht	2	4%	4	10%	3	5%
Geen mening	8	15%	8	20%	20	30%

Tabel 30.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	3	18%	5	9%	5	6%
Redelijk	8	47%	20	35%	39	45%
Matig	3	18%	15	26%	18	21%
Slecht	1	6%	4	7%	4	5%
Geen mening	2	12%	13	23%	21	24%

Tabel 30.3 Naar grootteklasse

## Loondispensatie

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	3	8%	4	10%	8	17%
Redelijk	20	53%	18	45%	15	33%
Matig	9	24%	10	25%	10	22%
Slecht	0	0%	2	5%	2	4%
Geen mening	6	16%	6	15%	11	24%

Tabel 30.4 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	3	21%	4	10%	8	12%
Redelijk	6	43%	17	41%	30	44%
Matig	4	29%	14	33%	11	16%
Slecht	0	0%	1	2%	3	4%
Geen mening	1	7%	6	14%	16	24%

Tabel 30.5 Naar grootteklasse

Werkplekaanpassing

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	1	3%	0	0%	1	2%
Redelijk	12	39%	6	32%	14	31%
Matig	7	23%	3	16%	13	29%
Slecht	4	13%	3	16%	7	16%
Geen mening	7	23%	7	37%	10	22%

Tabel 30.6 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	0	0%	1	5%	1	1%
Redelijk	2	40%	9	43%	21	30%
Matig	1	20%	5	24%	17	25%
Slecht	1	20%	3	14%	10	15%
Geen mening	1	20%	3	14%	20	29%

Tabel 30.7 Naar grootteklasse

Jobcoach c.q. begeleiding op de werkplek door externe begeleiding

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	4	11%	5	12%	12	24%
Redelijk	21	60%	21	50%	15	30%
Matig	3	9%	6	14%	5	10%
Slecht	0	0%	3	7%	1	2%
Geen mening	7	20%	7	17%	17	34%

Tabel 30.8 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	6	43%	6	16%	9	12%
Redelijk	5	36%	17	45%	35	47%
Matig	1	7%	5	13%	8	11%
Slecht	0	0%	2	5%	2	3%
Geen mening	2	14%	8	21%	21	28%

Tabel 30.9 Naar grootteklasse

## Interne jobcoach

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	1	7%	1	7%	3	13%
Redelijk	7	50%	5	33%	11	48%
Matig	1	7%	3	20%	2	9%
Slecht	0	0%	1	7%	0	0%
Geen mening	5	36%	5	33%	7	30%

Tabel 30.10 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	0	0%	2	14%	3	9%
Redelijk	2	67%	9	64%	12	34%
Matig	0	0%	1	7%	5	14%
Slecht	0	0%	0	0%	1	3%
Geen mening	1	33%	2	14%	14	40%

Tabel 30.11 Naar grootteklasse

## No-riskpolis

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	8	15%	9	17%	14	21%
Redelijk	22	42%	26	50%	23	34%
Matig	8	15%	7	14%	9	13%
Slecht	6	11%	3	6%	3	5%
Geen mening	9	17%	7	14%	18	27%

Tabel 30.12 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	4	27%	7	13%	20	19%
Redelijk	4	27%	19	35%	48	47%
Matig	4	27%	12	22%	8	8%
Slecht	1	7%	4	7%	7	7%
Geen mening	2	13%	12	22%	20	19%

Tabel 30.13 Naar grootteklasse

Premiekorting (mobiliteitsbonus)

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Goed	6	20%	4	14%	7	19%
Redelijk	12	40%	16	55%	15	42%
Matig	5	17%	3	10%	5	14%
Slecht	1	3%	1	3%	1	3%
Geen mening	6	20%	5	17%	8	22%

Tabel 30.14 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Goed	2	33%	5	17%	10	17%
Redelijk	2	33%	13	43%	28	48%
Matig	2	33%	6	20%	5	9%
Slecht	0	0%	2	7%	1	2%
Geen mening	0	0%	4	13%	15	25%

Tabel 30.15 Naar grootteklasse

31. Heeft u behoefte aan andere voorzieningen of vormen van ondersteuning om werknemers met een arbeidshandicap aan het werk te stellen en te houden?

	N	%
Ja, namelijk	46	16%
Nee	241	84%
Totaal	288	100

Tabel 31.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja, namelijk	24	16%	28	23%	46	26%
Nee	126	84%	95	77%	129	74%

Tabel 31.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja, namelijk	12	25%	22	13%	64	28%
Nee	37	76%	145	87%	168	72%

Tabel 31.3 Naar grootteklasse

32. Bent u betrokken bij het maken van afspraken in de regio over de invulling van de Banenafpraak in het kader van de Participatiewet?

	N	%
Ja	47	5%
Nee	844	95%
Totaal	891	100

Tabel 32.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	22	8%	32	11%	38	12%
Nee	271	93%	253	89%	275	88%

Tabel 32.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	9	4%	20	6%	63	20%
Nee	222	96%	320	94%	257	80%

Tabel 32.3 Naar grootteklasse

34. Bent u op landelijk niveau betrokken bij het maken van afspraken rondom het aanstellen van mensen met een arbeidsbeperking?

	N	%
Ja	1	12%
Nee	5	88%
Totaal	5	100%

Tabel 34.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	10	10%	11	11%	15	13%
Nee	94	90%	86	89%	104	87%

Tabel 34.2 Naar sector



Tabel 34.3 Naar bedrijfsgrootte (vraag alleen gesteld aan bedrijven met meer dan 250 wp)

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	0	0%	0	0%	36	11%
Nee	0	0%	0	0%	284	89%

36. *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?*

	N	%
Ja	150	16,8
Nee	536	60,1
Weet niet	206	23,1
Totaal	891	100

Tabel 36.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	70	24%	59	21%	97	31%
Nee	167	57%	162	57%	136	44%
Weet niet	56	19%	64	23%	80	26%

Tabel 36.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	32	14%	77	23%	117	37%
Nee	149	65%	178	52%	138	43%
Weet niet	50	22%	85	25%	65	20%

Tabel 36.3 Naar bedrijfsgrootte

37. *Waarom maakt u geen gebruik van ondersteuning door de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel?*

	N	%
Ik wist niet dat dit kon	146	27%
Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn	79	15%
Ik heb geen behoefte aan ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel	272	51%
Anders namelijk	107	20%

Tabel 37.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ik wist niet dat dit kon	43	26%	44	27%	28	21%
Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn	35	21%	23	14%	25	18%
Ik heb geen behoefte aan ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel	76	46%	81	50%	67	49%
Anders namelijk	41	25%	34	21%	32	24%

Tabel 37.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ik wist niet dat dit kon	36	24%	52	29%	27	20%
Ik weet niet bij welke overheidsinstantie ik daarvoor moet zijn	20	13%	35	20%	28	20%
Ik heb geen behoefte aan ondersteuning van de overheid bij het aannemen en/of in dienst houden van personeel	71	48%	93	52%	60	44%
Anders namelijk	36	24%	29	16%	42	30%

Tabel 37.3 Naar bedrijfsgrootte

39. *Met welke van deze overheidsloketten heeft uw bedrijf te maken, of welke van deze overheidsloketten benaderen u over het vervullen van vacatures?*

	N	%
Gemeente	64	43%
Regionale UWV-vestiging	62	42%
Sw-bedrijf	53	36%
Regionaal werkgeversservicepunt	26	17%
Landelijk UWV-werkgeversservicepunt	11	8%
Anders, namelijk	15	10%
Geen enkele	15	10%

Tabel 39.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Gemeente	30	43%	26	44%	46	47%
Regionale UWV-vestiging	43	61%	25	42%	40	41%
Sw-bedrijf	30	43%	24	41%	52	54%
Regionaal werkgeversservicepunt	18	26%	11	19%	25	26%
Landelijk UWV-werkgeversservicepunt	7	10%	10	17%	12	12%
Anders, namelijk	7	10%	5	9%	8	8%
Geen enkele	2	3%	6	10%	7	7%

Tabel 39.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Gemeente	15	47%	31	40%	56	48%
Regionale UWV-vestiging	14	44%	30	39%	64	55%
Sw-bedrijf	13	41%	31	40%	62	53%
Regionaal werkgeversservicepunt	2	6%	20	26%	32	27%
Landelijk UWV-werkgeversservicepunt	3	9%	7	9%	19	16%
Anders, namelijk	5	16%	4	5%	11	9%
Geen enkele	2	6%	7	9%	6	5%

Tabel 39.3 Naar grootteklasse

40. Kunt u voor ieder overheidsloket waar uw bedrijf mee te maken heeft, aangeven met hoeveel locaties u te maken heeft?

	N	MINIMUM	MAXIMUM	GEMIDDELDE	SD
Gemeenten	103	1	300	7,65	32,27
Regionale UWV-vestigingen	107	0	100	3,23	10,812
Sw-bedrijven	106	0	35	2,36	4,325
Regionale werkgeversservicepunten	54	1	35	2,81	6,53
Landelijke UWV-werkgeversservicepunten	0				

Tabel 40.1 Rechte telling

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR			COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)			NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)		
	Gem.	N	SD	Gem.	N	SD	Gem.	N	SD
Gemeenten	7,7	30	23,405	3,81	26	4,656	9,74	47	44,035
Regionale UWV-vestigingen	1,4	43	1,275	4,2	25	9,802	4,64	39	16,035
Sw-bedrijven	1,8	30	1,562	3,46	24	4,899	2,17	52	5,052
Regionale werkgeversservicepunten	1,33	18	0,686	5,18	11	10,235	2,84	25	6,78

Tabel 40.2 Naar sector. (Gem. = gemiddelde)

	2 T/M 24 WPFT			25 T/M 249 WPFT			250 E.M. WPFT		
	Gem.	N	SD	Gem.	N	SD	Gem.	N	SD
Gemeenten	1,2	15	0,775	13,47	32	52,845	6,05	56	17,983
Regionale UWV-vestigingen	1,21	14	0,579	5,37	30	18,237	2,67	63	6,385
Sw-bedrijven	1,31	13	0,48	2,16	31	3,023	2,68	62	5,225
Regionale werkgeversservicepunten	1	2	0	3,15	20	7,555	2,72	32	6,134

Tabel 40.3 Naar bedrijfsgrootte. (Gem. = gemiddelde)

41. 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?

	GEMEENTE	REGIONALE UWV-VESTIGING	SW-BEDRIJF	REGIONAAL WERKGEVERS-SERVICEPUNT	LANDELIJK UWV-WERKGEVERS-SERVICEPUNT	ANDERS, NAMELIJK
Aanleveren van kandidaten voor vacatures	5%	5%	4%	2%	1%	1%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking	2%	3%	3%	1%	1%	1%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach)	2%	1%	3%	0%	0%	1%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking	1%	1%	1%	0%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking	3%	2%	3%	1%	1%	1%
No-riskpolis	1%	2%	1%	1%	1%	0%
Detachering Wsw-medewerkers	1%	0%	4%	0%	0%	1%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen	1%	1%	1%	1%	0%	1%
Anders, namelijk	1%	1%	1%	0%	0%	0%

Tabel 41.1 Rechte telling, gebaseerd op alle werkgevers

## 42. Hoe tevreden bent u over de volgende ondersteuningsinstanties?

	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>
Aanleveren van kandidaten voor vacatures (N=46)	0%	28%	57%	9%	6%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=18)	0%	37%	63%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach) (N=17)	0%	57%	42%	1%	0%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (N=10)	0%	11%	89%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=26)	8%	54%	26%	12%	0%
No-riskpolis (N=11)	0%	60%	40%	0%	0%
Detachering Wsw-medewerkers (N=7)	1%	50%	49%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen (N=10)	0%	76%	24%	0%	0%
Anders, namelijk (N=4)	0%	40%	60%	0%	0%

Tabel 42.1 Tevredenheid over de gemeente

	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>
Aanleveren van kandidaten voor vacatures (N=48)	7%	21%	67%	5%	0%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=22)	8%	38%	54%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach) (N=11)	0%	30%	70%	0%	0%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (N=9)	0%	29%	71%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=18)	18%	32%	50%	0%	0%
No-riskpolis (N=13)	6%	26%	66%	2%	0%
Detachering Wsw-medewerkers (N=4)	0%	27%	73%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen (N=7)	0%	54%	46%	0%	0%
Anders, namelijk (N=6)	0%	0%	96%	4%	0%

Tabel 42.2 Tevredenheid over de regionale UWV-vestiging

	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>
Aanleveren van kandidaten voor vacatures (N=32)	0%	45%	43%	12%	0%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=26)	7%	40%	53%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach) (N=25)	7%	65%	24%	0%	4%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (N=12)	14%	31%	55%	0%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=22)	18%	40%	38%	4%	0%
No-riskpolis (N=7)	0%	84%	16%	0%	0%
Detachering Wsw-medewerkers (N=36)	6%	68%	26%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen (N=7)	0%	83%	17%	0%	0%
Anders, namelijk (N=6)	0%	3%	97%	0%	0%

*Tabel 42.3 Tevredenheid over sw-bedrijf*

	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>
Aanleveren van kandidaten voor vacatures (N=20)	0%	44%	46%	10%	0%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=5)	5%	50%	45%	1%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach) (N=4)	0%	69%	31%	0%	0%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (N=4)	0%	37%	63%	1%	0%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=6)	0%	65%	35%	0%	0%
No-riskpolis (N=9)	0%	75%	25%	0%	0%
Detachering Wsw-medewerkers (N=2)	0%	48%	52%	0%	0%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen (N=6)	0%	18%	82%	0%	0%
Anders, namelijk (N=2)	0%	2%	98%	0%	0%

*Tabel 42.4 Tevredenheid over regionaal werkgeversservicepunt*



	<b>ZEER GOED</b>	<b>GOED</b>	<b>NIET GOED, NIET SLECHT</b>	<b>SLECHT</b>	<b>ZEER SLECHT</b>
Aanleveren van kandidaten voor vacatures (N=7)	0%	6%	94%	0%	0%
Advies voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=5)	64%	6%	30%	0%	0%
Ondersteuning bij begeleiding op de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (jobcoach) (N=1)	0%	16%	83%	0%	1%
Ondersteuning bij aanpassing van de werkplek voor mensen met een arbeidsbeperking (N=2)	0%	12%	71%	16%	1%
Financiële tegemoetkoming voor werken met mensen met een arbeidsbeperking (N=8)	0%	45%	55%	0%	0%
No-riskpolis (N=4)	0%	74%	26%	0%	0%
Detachering Wsw-medewerkers (N=1)	0%	2%	97%	0%	1%
Administratieve ondersteuning bij afhandelen van voorzieningen (N=1)	0%	1%	96%	1%	1%
Anders, namelijk (N=2)	0%	15%	84%	0%	1%

Tabel 42.5 Tevredenheid over landelijk UWV-werkgeversservicepunt

43. *Wat vindt u de belangrijkste aspecten van het proces van dienstverlening de overheid op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel?*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Informatievoorziening over voorzieningen	66	44%
Snelheid van levering kandidaten	31	21%
Communicatie over levering kandidaten	48	32%
Snelheid antwoord op adviesvragen	11	7%
Communicatie over adviesvragen	22	15%
Eenvoud administratieve handelingen	54	36%
Hoeveelheid administratieve handelingen	22	15%
Anders namelijk	4	3%
Geen mening	9	6%

Tabel 43.1 Rechte tellingen

	<b>PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR</b>		<b>COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)</b>		<b>NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Informatievoorziening over voorzieningen	30	43%	25	42%	52	54%
Snelheid van levering kandidaten	14	20%	18	31%	17	18%
Communicatie over levering kandidaten	17	24%	15	25%	25	26%
Snelheid antwoord op adviesvragen	6	9%	2	3%	21	22%
Communicatie over adviesvragen	12	17%	8	14%	13	13%
Eenvoud administratieve handelingen	29	41%	21	36%	24	25%
Hoeveelheid administratieve handelingen	9	13%	8	14%	6	6%
Anders namelijk	1	1%	2	3%	4	4%
Geen mening	7	10%	6	10%	9	9%

Tabel 43.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Informatievoorziening over voorzieningen	17	53%	34	44%	56	48%
Snelheid van levering kandidaten	7	22%	15	20%	27	23%
Communicatie over levering kandidaten	12	38%	22	29%	23	20%
Snelheid antwoord op adviesvragen	4	13%	7	9%	18	15%
Communicatie over adviesvragen	1	3%	16	21%	16	14%
Eenvoud administratieve handelingen	10	31%	28	36%	36	31%
Hoeveelheid administratieve handelingen	4	13%	9	12%	10	9%
Anders namelijk	2	6%	1	1%	4	3%
Geen mening	0	0%	7	9%	15	13%

Tabel 43.3 Naar grootteklasse

44. Hoe beoordeelt u de volgende onderdelen van het proces van dienstverlening van de overheid op het gebied van aannemen en/of in dienst houden van personeel?

	ZEER GOED	GOED	NIET GOED, NIET SLECHT	SLECHT	ZEER SLECHT	WEET NIET	NIET VAN TOEPASSING
Informatievoorziening over voorzieningen	1%	31%	29%	5%	2%	5%	28%
Snelheid van levering kandidaten	1%	24%	30%	4%	0%	5%	37%
Communicatie over levering kandidaten	1%	36%	23%	3%	2%	5%	31%
Snelheid antwoord op adviesvragen	1%	29%	25%	1%	2%	6%	36%
Communicatie over adviesvragen	1%	31%	26%	2%	2%	3%	34%
Eenvoud administratieve handelingen	1%	21%	25%	11%	3%	4%	36%
Hoeveelheid administratieve handelingen	3%	16%	27%	10%	4%	4%	36%
Anders, namelijk	0%	5%	11%	2%	0%	3%	79%

Tabel 44.1 Rechte tellingen

Informatievoorziening over voorzieningen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	2	2%
Goed	23	33%	15	25%	30	31%
Niet goed, niet slecht	28	40%	21	36%	29	30%
Slecht	5	7%	1	2%	7	7%
Zeer slecht	0	0%	2	3%	2	2%
Weet niet	2	3%	3	5%	9	9%
Niet van toepassing	12	17%	16	27%	18	19%

Tabel 44.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	1	1%	1	1%
Goed	11	34%	23	30%	34	29%
Niet goed, niet slecht	5	16%	31	40%	42	36%
Slecht	3	9%	3	4%	7	6%
Zeer slecht	1	3%	0	0%	3	3%
Weet niet	2	6%	3	4%	9	8%
Niet van toepassing	9	28%	16	21%	21	18%

Tabel 44.3 Naar grootteklasse

Snelheid van levering kandidaten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	1	1%
Goed	16	23%	13	22%	27	28%
Niet goed, niet slecht	20	29%	20	34%	21	22%
Slecht	9	13%	3	5%	3	3%
Zeer slecht	0	0%	0	0%	1	1%
Weet niet	3	4%	5	9%	10	10%
Niet van toepassing	22	31%	17	29%	34	35%

Tabel 44.4 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	0	0%	1	1%
Goed	6	19%	26	34%	24	21%
Niet goed, niet slecht	7	22%	21	27%	33	28%
Slecht	0	0%	4	5%	11	9%
Zeer slecht	0	0%	0	0%	1	1%
Weet niet	2	6%	2	3%	14	12%
Niet van toepassing	16	50%	24	31%	33	28%

Tabel 44.5 Naar grootteklasse

## Communicatie over levering kandidaten

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	3	3%
Goed	24	34%	19	32%	27	28%
Niet goed, niet slecht	18	26%	16	27%	23	24%
Slecht	5	7%	0	0%	4	4%
Zeer slecht	0	0%	1	2%	1	1%
Weet niet	4	6%	5	9%	8	8%
Niet van toepassing	19	27%	17	29%	31	32%

Tabel 44.6 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	1	1%	2	2%
Goed	11	34%	30	39%	29	25%
Niet goed, niet slecht	6	19%	17	22%	34	29%
Slecht	1	3%	2	3%	6	5%
Zeer slecht	0	0%	1	1%	1	1%
Weet niet	2	6%	2	3%	13	11%
Niet van toepassing	11	34%	24	31%	32	27%

Tabel 44.7 Naar grootteklasse

## Snelheid antwoord op adviesvragen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	2	2%
Goed	23	33%	12	20%	25	26%
Niet goed, niet slecht	24	34%	18	31%	28	29%
Slecht	3	4%	1	2%	5	5%
Zeer slecht	1	1%	1	2%	0	0%
Weet niet	4	6%	6	10%	10	10%
Niet van toepassing	15	21%	20	34%	27	28%

Tabel 44.8 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	1	1%	1	1%
Goed	12	38%	24	31%	24	21%
Niet goed, niet slecht	5	16%	24	31%	41	35%
Slecht	0	0%	3	4%	6	5%
Zeer slecht	0	0%	1	1%	1	1%
Weet niet	2	6%	2	3%	16	14%
Niet van toepassing	12	38%	22	29%	28	24%

Tabel 44.9 Naar grootteklasse

## Communicatie over adviesvragen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	2	2%
Goed	26	37%	16	27%	25	26%
Niet goed, niet slecht	22	31%	15	25%	24	25%
Slecht	4	6%	2	3%	7	7%
Zeer slecht	0	0%	1	2%	0	0%
Weet niet	4	6%	3	5%	12	12%
Niet van toepassing	14	20%	21	36%	27	28%

Tabel 44.10 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	1	1%	1	1%
Goed	12	38%	26	34%	29	25%
Niet goed, niet slecht	7	22%	22	29%	32	27%
Slecht	0	0%	4	5%	9	8%
Zeer slecht	0	0%	1	1%	0	0%
Weet niet	2	6%	1	1%	16	14%
Niet van toepassing	10	31%	22	29%	30	26%

Tabel 44.11 Naar grootteklasse

## Eenvoud administratieve handelingen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	1	2%	1	1%
Goed	16	23%	6	10%	17	18%
Niet goed, niet slecht	20	29%	17	29%	19	20%
Slecht	11	16%	8	14%	9	9%
Zeer slecht	3	4%	2	3%	3	3%
Weet niet	5	7%	3	5%	14	14%
Niet van toepassing	15	21%	22	37%	34	35%

Tabel 44.12 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	1	3%	0	0%	1	1%
Goed	10	31%	16	21%	13	11%
Niet goed, niet slecht	7	22%	20	26%	29	25%
Slecht	1	3%	10	13%	17	15%
Zeer slecht	0	0%	3	4%	5	4%
Weet niet	2	6%	4	5%	16	14%
Niet van toepassing	11	34%	24	31%	36	31%

Tabel 44.13 Naar grootteklasse

## Hoeveelheid administratieve handelingen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	2	3%	1	1%
Goed	10	14%	4	7%	13	13%
Niet goed, niet slecht	24	34%	17	29%	21	22%
Slecht	10	14%	6	10%	11	11%
Zeer slecht	4	6%	2	3%	3	3%
Weet niet	6	9%	3	5%	15	16%
Niet van toepassing	16	23%	25	42%	33	34%

Tabel 44.14 Naar sector



	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	2	6%	0	0%	1	1%
Goed	6	19%	15	20%	6	5%
Niet goed, niet slecht	7	22%	22	29%	33	28%
Slecht	4	13%	7	9%	16	14%
Zeer slecht	0	0%	4	5%	5	4%
Weet niet	2	6%	4	5%	18	15%
Niet van toepassing	11	34%	25	33%	38	33%

Tabel 44.15 Naar grootteklasse

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	0	0%	0	0%
Goed	2	3%	1	2%	3	3%
Niet goed, niet slecht	12	17%	7	12%	7	7%
Slecht	1	1%	1	2%	1	1%
Zeer slecht	0	0%	0	0%	1	1%
Weet niet	4	6%	4	7%	12	12%
Niet van toepassing	51	73%	46	78%	73	75%

Tabel 44.16 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Zeer goed	0	0%	0	0%	0	0%
Goed	2	6%	4	5%	0	0%
Niet goed, niet slecht	2	6%	8	10%	16	14%
Slecht	2	6%	0	0%	1	1%
Zeer slecht	0	0%	0	0%	1	1%
Weet niet	2	6%	4	5%	14	12%
Niet van toepassing	24	75%	61	79%	85	73%

Tabel 44.17 Naar grootteklasse

46. Heeft uw bedrijf te maken met één contactpersoon vanuit de overheid voor vragen over het aannemen en/of in dienst houden van personeel?

	N	%
Ja, bij het regionaal werkgeversservicepunt	48	32%
Ja, bij het landelijke werkgeversservicepunt	1	1%
Nee, we hebben per gemeente en/of UWV-vestiging een andere contactpersoon	70	47%
Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's	0	0%
Anders, namelijk	30	20%
Totaal	150	100%

Tabel 46.1 Rechte tellingen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja, bij het regionaal werkgeversservicepunt	19	27%	16	27%	26	27%
Ja, bij het landelijke werkgeversservicepunt	1	1%	0	0%	2	2%
Nee, we hebben per gemeente en/of UWV-vestiging een andere contactpersoon	30	43%	22	37%	42	43%
Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's	10	14%	9	15%	10	10%
Anders, namelijk	10	14%	12	20%	17	18%

Tabel 46.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja, bij het regionaal werkgeversservicepunt	9	28%	25	33%	27	23%
Ja, bij het landelijke werkgeversservicepunt	0	0%	2	3%	1	1%
Nee, we hebben per gemeente en/of UWV-vestiging een andere contactpersoon	18	56%	39	51%	37	32%
Nee, we hebben te maken met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's	0	0%	0	0%	29	25%
Anders, namelijk	5	16%	11	14%	23	20%

Tabel 46.3 Naar bedrijfsgrootte

47. U heeft zojuist aangegeven dat uw bedrijf te maken heeft met andere contactpersonen/overheidsloketten in meerdere regio's. Heeft u behoefte om op landelijk niveau één aanspreekpunt te hebben?

Deze vraag is alleen voorgelegd aan werkgevers met meer dan 250 werknemers.

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIEËLE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	10	44%	6	33%	12	48%
Nee	8	35%	9	50%	8	32%
Geen voorkeur	5	22%	3	17%	5	20%

Tabel 47.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	0	0%	0	0%	28	42%
Nee	0	0%	0	0%	25	38%
Geen voorkeur	0	0%	0	0%	13	20%

Tabel 47.3 Naar bedrijfsgrootte (alleen gevraagd aan bedrijven met 250 wp of meer)

48. Heeft u de indruk dat gemeenten onderling en gemeenten en UWV hun diensten en instrumenten voor werkgevers op elkaar hebben afgestemd?

	N	%
Ja	15	10%
Nee	47	31%
Weet niet	81	54%
Anders, namelijk	7	5%
Totaal	150	100%

Tabel 48.1 Rechte tellingen

	PRIMAIRE EN SECUNDAIRE SECTOR		COMMERCIELE DIENSTVERLENING (TERTIAIRE SECTOR)		NIET-COMMERCIELE DIENSTVERLENING (QUARTAIRE SECTOR)	
	N	%	N	%	N	%
Ja	8	11%	4	7%	10	10%
Nee	29	41%	22	37%	31	32%
Weet niet	32	46%	31	53%	53	55%
Anders, namelijk	1	1%	2	3%	3	3%

Tabel 48.2 Naar sector

	2 T/M 24 WPFT		25 T/M 249 WPFT		250 E.M. WPFT	
	N	%	N	%	N	%
Ja	2	6%	9	12%	11	9%
Nee	11	34%	22	29%	49	42%
Weet niet	19	59%	42	55%	55	47%
Anders, namelijk	0	0%	4	5%	2	2%

Tabel 48.3 Naar bedrijfsgrootte



Berenschot Groep B.V.  
Europalaan 40, 3526 KS Utrecht  
Postbus 8039, 3503 RA Utrecht  
T 030 2 916 916  
E [contact@berenschot.nl](mailto:contact@berenschot.nl)  
[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al ruim 75 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke en private sector met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. 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 werkbaar constructies. Door ons brede werkerterrein 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 is aangesloten bij de E-I Consulting Group, een Europees samenwerkingsverband van toonaangevende bureaus. Daarnaast is Berenschot lid van de Raad voor Organisatie-Adviesbureaus (ROA) en hanteert de ROA-gedragscode.