

Mathijn Wilkens, Peter Donker van Heel

## **De vraag van werkgevers naar re-integratiedienstverlening**

### **Onderzoek uitgevoerd door Ecorys in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen**

*De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI.*

April 2011



# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1 Onderzoeksvragen	9
1.2 Afbakening en begripsomschrijving	9
<b>2 Ervaring met re-integratie</b>	<b>11</b>
2.1 Ontwikkeling en verwachting werkgelegenheid	11
2.2 Ervaring met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	12
2.3 Ervaringen met dienstverlenende organisaties	14
<b>3 Behoeftte aan re-integratiedienstverlening</b>	<b>17</b>
3.1 Mogelijkheden voor het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	17
3.2 Dienstverlening	20
3.3 Instrumenten	23
3.4 Diensten	26
<b>4 Van werk naar werk</b>	<b>29</b>
4.1 Ervaring met het herplaatsen van werknemers	29
4.2 Het herplaatsen van werknemers in de toekomst	31
<b>5 Mogelijkheden voor lageropgeleiden</b>	<b>35</b>
<b>Literatuurverwijzingen</b>	<b>39</b>
<b>Bijlage 1 Methodologische verantwoording</b>	<b>41</b>
<b>Bijlage 2 Tabellen</b>	<b>43</b>
<b>Bijlage 3 Vragenlijst</b>	<b>45</b>



## Samenvatting en conclusies

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft Ecorys gevraagd een actueel beeld te geven van de vraag van werkgevers naar re-integratiedienstverlening. Inzicht in de wensen en de mogelijkheden van werkgevers is nodig om een goede aansluiting te realiseren tussen de re-integratiedienstverlening en de vraag op de arbeidsmarkt. Het onderzoek is uitgevoerd in de tweede helft van 2010. De kern van het onderzoek bestaat uit een enquête onder (netto) 2.500 werkgevers. De resultaten van het onderzoek worden onder andere gebruikt in de Re-integratiemarktanalyse 2011 van de RWI.

### Ervaring van werkgevers met re-integratie dienstverlening

*Bijna één op de vijf werkgevers heeft mensen aangenomen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Achttien procent van de werkgevers heeft iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen in de afgelopen drie jaar. Grotere bedrijven hebben meer personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen dan kleinere bedrijven.

Bijna de helft (48%) van de werkgevers die iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen, heeft een WW-er aangenomen. Ook hebben relatief veel van deze werkgevers gedeeltelijk arbeidsgeschikten aangenomen (41%). Relatief weinig van deze werkgevers hebben bijstandsgerechtigden (12%), niet-uitkeringsgerechtigden (6%) en WSW'ers (4%) aangenomen.

*Werkgevers hebben veel meer contact met publieke dan met private organisaties over het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Ongeveer een kwart van alle werkgevers (27%) heeft in de afgelopen drie jaar contact gehad met een dienstverlenende organisatie (publiek of privaat) over het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Van deze werkgevers, heeft 71 procent alleen contact gehad met publieke dienstverleners en 20 procent alleen met private dienstverleners. Tien procent heeft contact gehad met zowel private als publieke dienstverleners. Ongeveer de helft van de bedrijven die contact heeft gehad met een publieke of private organisatie (52%) heeft contact gehad met het UWV en 18 procent heeft contact gehad met een privaat re-integratiebedrijf. Contact over re-integratie met de gemeente, het uitzendbureau of de sociale werkvoorziening komt minder vaak voor; respectievelijk zes, vier en drie procent van de werkgevers heeft contact gehad met deze organisaties.

*Beoordeling van publieke en private dienstverleners*

Gemiddeld wordt de dienstverlening van de publieke instanties als beter beoordeeld dan die van private re-integratiebedrijven, door werkgevers die ervaring hebben met de betreffende instanties. De waardering voor publieke organisaties is een 6,6 en van private instanties een 6,0. Bij de beoordeling is niet naar de aard van de dienstverlening gekeken. Het is mogelijk dat inhoudelijke verschillen tussen aangeboden diensten een rol hebben gespeeld bij de uiteindelijke beoordeling door werkgevers.

### Toekomstige behoefte van werkgevers aan re-integratie dienstverlening

*De helft van de bedrijven heeft mogelijk plaats voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Vijf procent van de werkgevers zegt vrijwel zeker iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen in de komende drie jaar. Bij 43 procent van de werkgevers hangt het er van af en de helft (53%) van de werkgevers ziet hier helemaal geen

mogelijkheden voor. In de overheid, zorg en het onderwijs worden de meeste mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gezien.

De grootte van het bedrijf, de ervaring met re-integratie en de ontwikkeling in de werkgelegenheid zijn bepalende factoren als het gaat om mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Grote bedrijven, bedrijven die een groei in werkgelegenheid verwachten en/of bedrijven die ervaring hebben met re-integratie zien meer mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De sector waartoe een bedrijf behoort heeft geen invloed op de mogelijkheden. Wel zien we dat bijvoorbeeld de sector overheid, zorg en onderwijs veel mogelijkheden biedt, omdat deze sector veel grote werkgevers bevat.

*Potentiële marktpenetratie voor publieke re-integratiedienstverlening is 39 procent; privaat 31 procent*

Het percentage werkgevers dat eventueel gebruik zou maken van publieke dienstverlening én in de komende drie jaar (misschien) mogelijkheden ziet om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen is 39 procent (van alle werkgevers). Voor private dienstverlening geldt dat voor 31 procent van alle werkgevers.

### **Verwachtingen werkgevers ten aanzien van re-integratie dienstverlening**

*Grote behoefte van werkgevers aan een vast contactpersoon*

Vrijwel alle werkgevers vinden een goede informatievoorziening (communicatie) belangrijk, zeker wanneer het informatie over de kandidaat zelf betreft. Werkgevers zijn in de eerste plaats op zoek naar een *geschikte* kandidaat. Van de werkgevers vindt 87% het hebben van een vast contactpersoon bij de dienstverlenende organisatie belangrijk of zeer belangrijk. Dit stelt hoge eisen aan de communicatie tussen en binnen de organisaties. Verlies aan informatie in de keten tussen en binnen de dienstverlenende organisaties moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Bekend is dat de uiteindelijke effectiviteit van het behandelen van vacatures significant lager is wanneer de contactpersoon van de werkgever bij de dienstverlener iemand anders is dan de persoon die de verdere behandeling doet aan de aanbodzijde.

*Grote behoefte aan persoonlijke dienstverlening*

Er bestaat grote behoefte aan persoonlijke dienstverlening. Re-integratiedienstverlening is mensenwerk, volgens werkgevers. Voor 80 procent van de werkgevers dient het contact met de dienstverlenende organisatie een persoonlijk karakter te hebben. Onder kleine bedrijven bestaat er een relatief grote behoefte om bezoek te krijgen van de dienstverlenende organisatie. Een relatief groot deel van de kleine bedrijven vindt het (zeer) belangrijk om zelf een bezoek te brengen aan de dienstverlenende organisaties (40%). Vooral (kleine) werkgevers die geen ervaring hebben met het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vinden het zelf bezoeken van de dienstverlenende organisatie belangrijk. Verder is tussentijds contact met de werkgever belangrijk en nazorg ook. Dit houdt in dat dienstverlenende organisaties die tegemoet willen komen aan de wensen van werkgevers substantieel moeten investeren in persoonlijke dienstverlening.

*Digitale dienstverlening kan nieuwe groep werkgevers aanspreken*

Ongeveer de helft van de werkgevers (54%) vindt digitale dienstverlening een belangrijke vorm van re-integratiedienstverlening. Hoewel persoonlijk contact belangrijker gevonden wordt, kan digitale dienstverlening wel een nieuwe groep werkgevers aanspreken. Werkgevers die digitale dienstverlening belangrijk vinden zijn namelijk werkgevers die de afgelopen drie jaar niemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen en/of werkgevers die de komende drie jaar relatief veel mogelijkheden zien voor deze

mensen. Dit zegt overigens nog niets over de effectiviteit van digitale dienstverlening. Er is geen recent onderzoek gedaan naar de effectiviteit van digitale dienstverlening ten opzichte van persoonlijke dienstverlening in Nederland. Persoonlijke en digitale dienstverlening hoeven elkaar overigens niet uit te sluiten.

#### *Relatiemanagement is erg belangrijk voor re-integratiedienstverlening*

De kans op een succesvolle re-integratie is groter bij werkgevers die al ervaring hebben met re-integratie. Deze groep werkgevers geeft in ruimere mate aan mogelijkheden te zien voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom is het voor re-integratiedienstverleners efficiënt om te investeren in relatiemanagement. De contacten met bestaande relaties moeten worden aangehouden en waar mogelijk worden versterkt. Daarnaast is een keuze voor grote bedrijven een voor de hand liggende keuze; het aandeel grote bedrijven met ervaring met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of ervaring hiermee in het verleden is groter dan bij kleine bedrijven. Anderzijds kunnen de kleine bedrijven ook als een nieuwe markt beschouwd worden. De moeilijkheid van het betreden van deze markt is dat dienstverleners te maken hebben met veel aanspreekpunten (veel werkgevers), die overtuigd moeten worden. Daarnaast zien kleine werkgevers nu minder mogelijkheden voor iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dan grote werkgevers.

#### *Beheersing werkgeversrisico's belangrijk*

Werkgevers zoeken een werknemer die voldoet aan de functie-eisen, zonder al te veel risico's te lopen. Het blijkt dan ook dat - als het gaat om re-integratie instrumenten - er bij werkgevers de meeste behoefte bestaat aan instrumenten die werkgeversrisico's beheersen en die de kandidaat kan laten voldoen aan de functie-eisen (scholing). Daarnaast zijn financiële ondersteuning en professionele begeleiding voor veel werkgevers belangrijk.

#### *Voorlichting aan werkgevers over re-integratie en het instrumentarium kan positieve bijdrage leveren*

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is dat veel werkgevers niet bekend zijn met bepaalde re-integratie-instrumenten. Zo is tweederde van de werkgevers niet bekend met re-integratie-instrumenten gericht op het verminderen van werkgeversrisico's, terwijl hier wel een grote behoefte aan bestaat. Vooral kleine bedrijven zijn minder bekend met re-integratie-instrumenten. Het is belangrijk dat dienstverleners werkgevers duidelijk maken dat deze behoefte vervuld kan worden. Goede en gerichte voorlichting van het re-integratie-instrumentarium kan een positieve bijdrage leveren aan de re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zeker bij kleine bedrijven.

### **Van werk naar werk (VWNW)**

#### *De rol van publieke dienstverleners is groter dan van private dienstverleners bij van werk naar werk*

Vijftien procent van de werkgevers heeft medewerkers actief geholpen van werk naar werk en tweederde is bereid dit in de toekomst te doen, mocht dit aan de orde zijn. De hulp van werkgevers bestaat voornamelijk uit het leggen van contacten met andere werkgevers. Re-integratiedienstverleners zouden in dit proces een ondersteunende rol kunnen spelen door contacten te verzorgen tussen werkgevers en het aanleveren van vacatures van andere werkgevers.

In totaal zou 28 procent van de werkgevers - die bereid zijn hun werknemers te herplaatsen wanneer er geen werk meer voorhanden is - kiezen voor één of meerdere publieke organisaties (voornamelijk het UWV) en 17 procent zou in zo'n situatie één of meerdere private organisaties inschakelen.

## **Kansen voor lager opgeleiden**

Re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vindt vaak plaats op functies onder in de bedrijfshiërarchie. Vaak zijn dit functies voor lageropgeleiden. Ongeveer 27 procent van alle werkgevers heeft momenteel functies die niet aangepast hoeven te worden voor een eventuele instroom van lageropgeleiden. Daarnaast ziet 44 procent in principe wel mogelijkheden voor lager opgeleiden, maar moet hiervoor het werk wel anders organiseren of de werknemer moet scholing volgen om te kunnen voldoen aan de functie-eisen. Een derde (30%) zegt absoluut geen mogelijkheden te hebben voor lageropgeleiden.

## **Conclusies**

Re-integratiedienstverlening is mensenwerk. Zowel door grote als kleine bedrijven wordt persoonlijke dienstverlening (vast contactpersoon, persoonlijk contact, et cetera) belangrijk gevonden. Er zijn relatief veel kleine bedrijven die het op prijs zouden stellen wanneer zij bezocht zouden worden door een dienstverlener. Het blijkt dat werkgevers die eerder iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen in de toekomst meer mogelijkheden zien voor deze mensen. Het is daarom voor dienstverleners van belang zoveel mogelijk persoonlijk contact te onderhouden met bestaande cliënten. Dit geldt vooral voor het UWV: de dienstverlening van het UWV wordt relatief hoog beoordeeld en veel bedrijven hebben te maken gehad met het UWV.

Het zijn vooral kleinere bedrijven die in het verleden niet of nauwelijks met re-integratie te maken hebben gehad. Onbekendheid met re-integratie en re-integratie-instrumenten speelt hierbij waarschijnlijk mee. Hier ligt dus nog een markt open, hoewel kleinere bedrijven ook vaker aangeven geen behoefte te hebben aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dienstverleners zullen kleine bedrijven op persoonlijke wijze moeten benaderen en overtuigingskracht moeten tonen.

Digitale dienstverlening wordt minder belangrijk geacht dan persoonlijke dienstverlening. Digitale dienstverlening wordt vooral belangrijk gevonden door werkgevers die weinig ervaring hebben met re-integratie in het verleden en werkgevers die veel behoefte hebben aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Digitale dienstverlening kan verschillende functies hebben: informatie verstrekken over de dienstverlening in het algemeen en daadwerkelijke dienstverlening door middel van het internet (bemiddeling). Ook hier liggen kansen en digitale dienstverlening hoeft persoonlijke dienstverlening niet uit te sluiten. Een mogelijkheid zou zijn digitale dienstverlening te gebruiken om informatie over de kandidaten te leveren: informatie over de kandidaten wordt door werkgevers gezien als dé belangrijkste vorm van dienstverlening. De aard van de digitale dienstverlening dient nader te worden onderzocht.

# 1 Inleiding

## 1.1 Onderzoeksvragen

De Raad voor Werk en Inkomen heeft Ecorys gevraagd een actueel beeld te geven van de behoeften en mogelijkheden van werkgevers als het gaat om re-integratiedienstverlening. De onderzoeksresultaten dienen informatie te leveren voor een actualisering van het hoofdstuk 'De vraag op de arbeidsmarkt als leidraad' van de Re-integratiemarktanalyse 2011. Inzicht in de wensen en mogelijkheden van werkgevers is nodig om een goede aansluiting van re-integratiedienstverlening (o.a. op Werkpleinen) aan de vraag op de arbeidsmarkt te bereiken.

In dit onderzoek wordt gekeken naar de behoefte van werkgevers aan re-integratiedienstverlening en de ervaring die zij hiermee hebben. Tevens wordt gekeken naar de behoefte (vraag) van werkgevers aan aanbod (kandidaten) en de mogelijkheden die werkgevers zien om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Dit is van belang om de baankansen van mensen met een re-integratietraject te bepalen. Kenmerkend is dat de intermediairs op de re-integratiemarkt steeds tegemoet moeten komen aan de wensen van en mogelijkheden bij twee 'vraagpartijen': werkzoekenden en werkgevers. Het onderzoek concentreert zich nu op de laatste groep, de werkgevers.

De onderzoeksvragen die centraal staan, zijn:

- Wat zijn de wensen van werkgevers met betrekking tot re-integratiedienstverlening en mogelijkheden bij werkgevers om uitkeringsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigde werklozen en werknemers die met werkloosheid bedreigd worden aan het werk te helpen?
- In hoeverre hebben werkgevers nu behoefte aan re-integratiedienstverlening?
- Wat zijn de ervaringen van werkgevers met re-integratiedienstverlening?
- Wat zijn de verschillen in ervaringen per type aanbieder?
- Welke lessen kunnen hieruit getrokken worden?

Om antwoord te kunnen geven op deze onderzoeksvragen is een enquête gehouden onder (netto) 2.500 werkgevers. De vragenlijst is in samenwerking met de RWI en de begeleidingscommissie van dit onderzoek samengesteld en bestaat uit ongeveer 40 vragen. De onderzoekers bedanken de werkgevers die hebben meegewerkt aan dit onderzoek en ook de begeleidingscommissie, bestaande uit Mavis Leter (VNG), Adri den Bakker (FNV), Hanneke de Geus (MHP), Adri Stet (Min BZK), Rob Slagmolen (MKB-Nederland), Denise van Etten (UWV), Anita Strockmeijer (UWV), Sjaak Koehler (RWI) en Kitty Poppelaars (RWI).

Het voorliggende rapport beschrijft de resultaten van de werkgeversenquête, aangevuld met informatie uit relevante literatuur<sup>1</sup>. In de bijlage van dit onderzoek is de methodologische verantwoording te vinden.

## 1.2 Afbakening en begripsomschrijving

Dit onderzoek heeft betrekking op het re-integreren van personen die geen werk hebben of in een ander bedrijf met werkloosheid bedreigd worden. Ook gaat het om het herplaatsen van het eigen personeel bij een ander bedrijf, als het personeel met ontslag bedreigd wordt.

---

<sup>1</sup> Hierbij is voor een belangrijk deel gebruik gemaakt van recent literatuuronderzoek van Van Horssen (2010).

Het herplaatsen van met werkloosheid bedreigde werknemers wordt ook wel 'van werk naar werk' genoemd. Dit onderzoek richt zich niet op re-integratie van eigen (zieke) werknemers in het eigen bedrijf (eerste spoor). Wanneer in dit onderzoek gesproken wordt over 're-integratie', betreft het dus enkel de bovenstaande vormen van re-integratie. Als het om 'van werk naar werk' gaat, wordt gesproken over 'van werk naar werk' of 'herplaatsing van werknemers'.

In de werkgeversenquête en in deze rapportage wordt een aantal begrippen op de volgende wijze gedefinieerd:

- Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: personen die langer dan één jaar werkloos zijn, deels arbeidsgeschikt zijn, of een SW-indicatie hebben (sociale werkvoorziening).
- Van werk naar werk activiteiten: activiteiten voor het herplaatsen van met ontslag bedreigde werknemers naar andere werkgevers.
- Lageropgeleiden: mensen met alleen een opleiding op het niveau van basisonderwijs, vmbo of mbo 1.
- Private dienstverlening: re-integratie dienstverlening uitgevoerd door private partijen (zoals re-integratiebureaus).
- Publieke dienstverlening: re-integratie dienstverlening uitgevoerd door publieke partijen. Hierbij gaat het met name om het UWV (UWV Werkbedrijf), maar ook om andere publieke partijen zoals gemeenten. Wanneer in dit rapport gesproken wordt over het UWV, kan hiermee het UWV worden bedoeld, maar ook het UWV WERKbedrijf.

## 2 Ervaring met re-integratie

### 2.1 Ontwikkeling en verwachting werkgelegenheid

#### *Toename werkgelegenheid leidt tot meer kansen re-integratie*

Er is meer kans dat bedrijven met een grote vraag naar arbeid personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aannemen dan bedrijven met een kleine of geen vraag naar arbeid. Groeiende bedrijven hebben waarschijnlijk meer baanopeningen en financiële ruimte dan niet-groeiende bedrijven en kunnen meer risico nemen. Anderzijds kunnen niet-groeiende bedrijven ook een grote vervangingsvraag hebben, waardoor ook in niet-groeiende bedrijven veel baanopeningen en kansen voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ontstaan. Ontwikkelingen in werkgelegenheid verschillen vaak sterk op sectorniveau. Met het oog op de behoefte aan re-integratie en daarmee de behoefte aan re-integratiedienstverlening is het daarom van belang de (sectorale) werkgelegenheidsontwikkelingen te schetsen.

#### *Toename aantal ontstane vacatures*

Hoewel er een groeivertraging wordt verwacht in 2011 vanwege de vermindering in stimuleringsmaatregelen van overheden, is de Nederlandse economie momenteel herstellende en reageert het nauwelijks op de onrust op de financiële markten in Europa (CPB 2010b). De reactie van de arbeidsmarkt is – zoals gebruikelijk – vertraagd ten opzichte van de economische ontwikkelingen, maar de vraag naar arbeid lijkt zich nu ook langzaam te herstellen. Volgens het CBS is het aantal openstaande, ontstane en vervulde vacatures gedaald tot en met het eerste kwartaal van 2010, maar is gestegen in het tweede kwartaal van 2010. Exportgedreven sectoren plukken als eerst de vruchten van de economische opleving en het aantal vacatures in deze sectoren (industrie, zakelijke dienstverlening) is dan ook al gaan groeien in het eerste kwartaal van 2010.

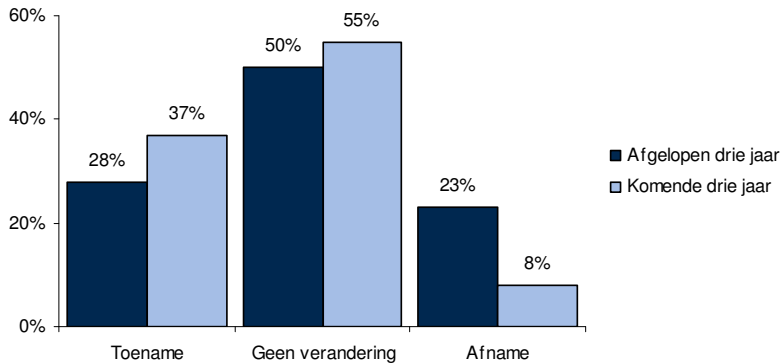
Uit UWV WERKbedrijf (2010) blijkt dat er – volgens werkgevers – in juni 2010 163 duizend vacatures openstaan bij Nederlandse bedrijven, tegen 192 duizend openstaande vacatures in juni 2009. 686 duizend vacatures zijn ontstaan tussen juni 2010 en juni 2009 en daarvan zijn er 484 duizend vacatures ontstaan in de eerste helft van 2010. De verwachting van werkgevers is dat er in de tweede helft van 2010 in totaal 275 duizend vacatures zullen ontstaan. Dat er in de tweede helft van 2010 minder nieuwe vacatures worden verwacht dan dat er ontstaan zijn in de eerste helft van 2010, zou kunnen duiden op een voorbode van een groeivertraging.

#### *Werkgevers positief over werkgelegenheid in de komende drie jaar*

Uit de werkgeversenquête blijkt dat bij ruim een kwart van de bedrijven (28%) de werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar is toegenomen en bij bijna een kwart (23%) de werkgelegenheid is afgenomen (zie Figuur 2.1). Het beeld voor de komende drie jaar is positiever; het aandeel werkgevers met een positieve groeiverwachting is hoger dan in de afgelopen drie jaar en het aandeel werkgevers met een lage groeiverwachting is ook lager. Een derde van de werkgevers (37%) geeft aan dat de werkgelegenheid bij hun bedrijf of instelling de komende drie jaar zal stijgen. Daarnaast verwacht 8 procent van de werkgevers een afname in werkgelegenheid in de komende drie jaar.

De positieve verwachting van werkgevers over de werkgelegenheid komt overeen met de korte termijn verwachtingen van het CPB (2010b). Het CPB (2010b) constateert dat de werkgelegenheid in 2009 en 2010 is gedaald (respectievelijk 2,4 en 2,25 procent) en verwacht dat de werkgelegenheid in 2011 met 0,5 procent zal dalen. In een gunstig scenario verwacht het CPB (2010b) zelfs een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid (0,2 procent).

Figuur 2.1 Ontwikkeling werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar en de verwachte ontwikkeling in de komende drie jaar volgens werkgevers (percentage werkgevers). (n=2.405)



*Stijging werkgelegenheid vooral verwacht in transport, industrie en zakelijke dienstverlening*  
 Vooral werkgevers in de transport- en communicatiesector (55%), de industrie (44%) en de zakelijke dienstverlening (40%) verwachten dat de werkgelegenheid de komende jaren zal toenemen. Het aantal vacatures in de bouw is de afgelopen jaren fors gedaald en ook de verwachtingen van het aantal vacatures in deze sector zijn niet positief (UWV WERKbedrijf, 2010). Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat de werkgevers in de bouw ten opzichte van de andere sectoren gematigd zijn over de werkgelegenheidsontwikkeling in de toekomst: ruim 15 procent van de werkgevers in de bouw verwacht dat de werkgelegenheid de komende drie jaar zal afnemen (8% gemiddeld). Ook in de agrarische sector (26%) en de overheid, zorg en onderwijs (13%) zijn er relatief veel werkgevers die een afname in werkgelegenheid verwachten. Volgens het CPB (2010a) zal de werkgelegenheid bij de overheidssector in 2011 dalen met 1,5 procent, als gevolg van voorgenomen bezuinigingen en al lopende personeelstaakstellingen.

## 2.2 Ervaring met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

*Een vijfde van de werkgevers heeft iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen*

Ongeveer één vijfde (18%) van de werkgevers heeft iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen in de afgelopen drie jaar (Tabel 2.1). Twaalf procent van de werkgevers heeft één persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen in de afgelopen drie jaar en zes procent meerdere personen.

Tabel 2.1 Percentage werkgevers dat iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft aangenomen in de afgelopen drie jaar (n=2.433)

%	<b>2-19 werknemers</b>	<b>20-99 werknemers</b>	<b>100+ werknemers</b>	<b>Totaal</b>
Eén persoon	11	14	15	12
Meerdere personen	3	11	36	6
Totaal één of meer	14	25	51	18
Geen personen	86	75	49	82
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### *Meer vacatures vervuld door werklozen*

Uit UWV WERKbedrijf (2010) blijkt dat 35 procent van de vervulde vacatures tussen juni 2009 en juni 2010 vervuld zijn door personen die geen werk hadden. Vorig jaar was dit 24 procent. Deze mutatie van 11 procentpunt is waarschijnlijk toe te schrijven aan de economische neergang wat het aandeel werklozen in het arbeidsaanbod heeft doen toe laten nemen, in combinatie met studenten die langer doorleren en zittende werknemers minder geneigd zijn tot baanmobiliteit. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 22 procent van de werkgevers weleens een arbeidsgehandicapte heeft aangenomen. 18 procent heeft het weleens overwogen en 60 procent van de werkgevers heeft nooit een arbeidsgehandicapte aangenomen.

#### *Toename werkgelegenheid hangt samen met het aannemen van meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Van de bedrijven waar de werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar is toegenomen heeft een (significant) groter aandeel (27%) één of meerdere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen dan bij bedrijven waar de werkgelegenheid de afgelopen drie jaar is afgenomen (20%). Bij bedrijven waar de werkgelegenheid gelijk is gebleven in de afgelopen drie jaar, zijn het minst vaak mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen.

#### *Vooral grote bedrijven hebben ervaring*

Uit Tabel 2.1 blijkt dat vooral grotere bedrijven ervaring hebben met het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zo heeft 14 procent van de bedrijven met 2-19 medewerkers in de afgelopen drie jaar één of meer personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen, terwijl dit een kwart is bij de werkgevers met 20-99 werknemers en de helft (51%) bij de werkgevers met meer dan 100 werknemers. Voor een deel is dit het rekenkundige gevolg van het feit dat de grootte van een bedrijf in dit geval is afgemeten aan het aantal werknemers. De kans op een baanopening is altijd groter bij een bedrijf met meer arbeidsplaatsen (grotere absolute vervangingsvraag) en daarmee is de kans ook groter dat iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is aangenomen.

#### *Vooral werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten aangenomen*

Een grote afstand tot de arbeidsmarkt is gedefinieerd als langer dan een jaar geen betaald werk hebben, deels arbeidsgeschikt zijn of een SW-indicatie hebben. Bijna de helft (48%) van de werkgevers die één of meerdere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft aangenomen heeft iemand met een werkloosheidsuitkering aangenomen. Ook hebben relatief veel bedrijven gedeeltelijk arbeidsgeschikten aangenomen (41 procent van de werkgevers). Relatief weinig bedrijven hebben bijstandsgerechtigden (12%), nuggers (6%) en WSW'ers (4%) aangenomen.

### 2.3 Ervaringen met dienstverlenende organisaties

#### *Kwart werkgevers heeft contact met dienstverleners over re-integratie*

Veel meer werkgevers hebben contact<sup>2</sup> met publieke organisaties dan met private organisaties over het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ongeveer een kwart van de werkgevers (27%) heeft in de afgelopen drie jaar hierover contact gehad met een dienstverlenende organisatie (publiek of privaat). Van deze werkgevers, heeft 71 procent *alleen* contact gehad met publieke dienstverleners en 20 procent *alleen* met private dienstverleners. Tien procent heeft contact gehad met zowel private als publieke dienstverleners. Wanneer we kijken naar de betreffende publieke / private instanties, zien we dat ongeveer de helft (52%) van alle werkgevers contact heeft gehad met het UWV en 18 procent met een privaat re-integratiebedrijf. Contact over re-integratie met de gemeente, het uitzendbureau of de sociale werkvoorziening komt minder vaak voor; respectievelijk zes, vier en drie procent van de werkgevers heeft contact gehad met deze organisaties.

#### *Grote bedrijven hebben meer contact met dienstverlenende organisaties over re-integratie*

Grote bedrijven hebben beduidend meer contact gehad met dienstverlenende – publieke of private - organisaties over het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dan kleine bedrijven (zie Tabel 2.2). Kleine bedrijven hebben minder ervaring met het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook als er alleen gekeken wordt naar bedrijven die ervaring hebben met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of de intentie hebben dit te doen, is het percentage bedrijven dat contact heeft gehad met een dienstverlenende organisatie ook kleiner bij kleine bedrijven (32%). Van de bedrijven die geen ervaring hebben met re-integratie en ook niet de intentie hebben om iemand in de toekomst aan te nemen heeft 14 procent contact gehad met een dienstverlenende organisatie. Dit laatste kan bijvoorbeeld het geval zijn bij acquisitieactiviteiten van dienstverlenende organisaties.

Tabel 2.2 Percentage bedrijven dat contact heeft gehad met dienstverlenende organisatie over het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de afgelopen drie jaar, naar bedrijven die de afgelopen drie jaar iemand aan hebben genomen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of de intentie hebben dit te doen en bedrijven die geen ervaring en geen intentie hebben. (n=2.479)

	<b>Bedrijven met ervaring of intentie</b>	<b>Bedrijven zonder ervaring of intentie</b>	<b>Alle bedrijven</b>
	Percentage contact	Percentage contact	Percentage contact
Groot	68	34*	66
Middel	55	38	47
Klein	32	10	21
<b>Totaal</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>27</b>

\* Gering aantal waarnemingen (n=7)

#### *Het UWV is een belangrijke speler*

Het aandeel werkgevers dat contact heeft gehad met het UWV over re-integratie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is groter bij kleine bedrijven. Van alle kleine bedrijven (2-19 werknemers) heeft 67 procent contact gehad met het UWV en van de middelgrote (20-99 werknemers) en grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) is dat

<sup>2</sup> In de vragenlijst is niet nader toegelicht wat verstaan wordt onder 'contact' (persoonlijk, telefonisch, etc.). Dit is de eigen interpretatie van de werkgever.

respectievelijk 53 en 43 procent. Grote bedrijven hebben meer contact met private re-integratiebedrijven dan kleine bedrijven. Zo heeft 30 procent van de grote bedrijven (meer dan 100 werknemers) contact gehad met een privaat re-integratiebedrijf, terwijl dit onder de kleine bedrijven 17 procent is.

#### *Beoordeling van publieke en private dienstverleners*

Werkgevers die contact hebben gehad met publieke dienstverleners, beoordelen de dienstverlening van de publieke instanties gemiddeld met een 6,6 (schaal van 1 tot 10, zie Tabel 2.3). De dienstverlening van private instanties wordt beoordeeld met een 6,0. Dit laatste bestaat grotendeels uit de beoordeling van private re-integratiebedrijven met gemiddeld een 5,7, waarbij werkgevers uit de overheid, zorg, onderwijs en overige dienstverlening een lagere gemiddelde score geven dan werkgevers uit overige sectoren. Bij de beoordeling is niet naar de aard van de dienstverlening gekeken. Het is mogelijk dat inhoudelijke verschillen tussen aangeboden diensten een rol hebben gespeeld bij de uiteindelijke beoordeling door werkgevers. Daarnaast is het mogelijk dat kosten van dienstverlening ook een rol hebben gespeeld bij de beoordeling. De dienstverlening van het UWV krijgt een significant<sup>3</sup> hogere beoordeling dan de dienstverlening van private re-integratiebedrijven. Er is geen significant verschil in de beoordeling van de dienstverlening van UWV door overheid, zorg, onderwijs en overige dienstverlening in vergelijking met de overige sectoren. De beoordeling van het UWV is gemiddeld 6,6. Dit is relatief hoog in vergelijking met de klanttevredenheid van werkgevers volgens het viermaandenverslag 2010 van het UWV. Hier beoordelen werkgevers de dienstverlening van het UWV namelijk met een 6,0 en in 2009 was dit een 5,9. Volgens *Blik op Werk* wordt de dienstverlening van private re-integratiebedrijven gericht op het verkrijgen van werk beoordeeld met een 7,6. Rekening moet worden gehouden met verschillen in opzet en vraagstelling van alle onderzoeken. Hoewel er relatief weinig contact over re-integratie is geweest met gemeenten, uitzendbureaus en sociale werkvoorzieningen is de beoordeling van de dienstverlening van deze instanties relatief hoog. De gemeente wordt beoordeeld met een 7,2 en het uitzendbureau en de sociale werkvoorziening beiden met een 7,3<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> 5 procent significantieniveau.

<sup>4</sup> Score voor gemeenten, uitzendbureaus en de sociale werkvoorziening is gebaseerd op een laag aantal observaties.

Tabel 2.3 Organisaties die betrokken zijn bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (meerdere antwoorden mogelijk) (n=590)

Organisatie	Percentage	Beoordeling (rapportcijfer)		
		Overheid, zorg, onderwijs en overige dienstverlening	Overige sectoren	Alle sectoren
UWV	52	6,6	6,5	6,6
Privaat re-integratiebedrijf	18	5,2	6,8	5,7
Gemeente	6	7,2	7,5	7,2
Uitzendbureau	4	7,0	7,9	7,3
Sociale werkvoorziening	3	7,0	7,5	7,3
Wel organisatie betrokken geweest, maar onbekend welke	8	-	-	-
Andere organisatie	9	6,4	5,8	6,1

### 3 Behoeftte aan re-integratiedienstverlening

#### 3.1 Mogelijkheden voor het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

*Bijna de helft van de werkgevers ziet mogelijkheden tot het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Vier procent van de werkgevers zegt vrijwel zeker iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen in de komende drie jaar. Bij 43 procent van de werkgevers hangt het er van af en de helft (53%) van de werkgevers ziet hier geen mogelijkheden voor. Dit is vergelijkbaar met de resultaten van UWV (2009), waaruit blijkt dat ongeveer 60 procent van de werkgevers de intentie heeft om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

*Grotere bedrijven zien meer mogelijkheden voor het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Grote bedrijven zien meer mogelijkheden tot het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de toekomst (zie Figuur 3.1). Zo ziet 90 procent van de bedrijven met meer dan 100 werknemers mogelijkheden in de komende drie jaar, tegenover 43 procent van de bedrijven met 2-19 werknemers.

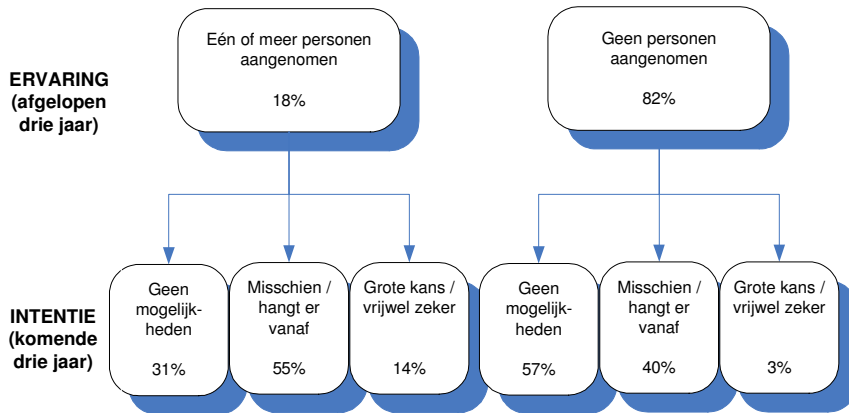
Figuur 3.1 Mogelijkheden voor het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de komende drie jaar, naar grootteklasse (n=2.403)



*Werkgevers met re-integratie ervaring zien meer mogelijkheden in de toekomst*

Uit Figuur 3.2 blijkt dat 69 procent van de werkgevers die in de afgelopen drie jaar één of meerdere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen, de intentie heeft dit (misschien) in de komende drie jaar weer te doen. Bij de werkgevers die niemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen in de afgelopen drie jaar, is dit percentage 43 procent. Er is dus een positief verband tussen het eerder hebben aangenomen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de intentie tot het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit blijkt ook uit UWV (2009): hoe meer ervaring werkgevers hebben met het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hoe groter dan kans dat zij de intentie hebben dit in de toekomst nog eens te doen.

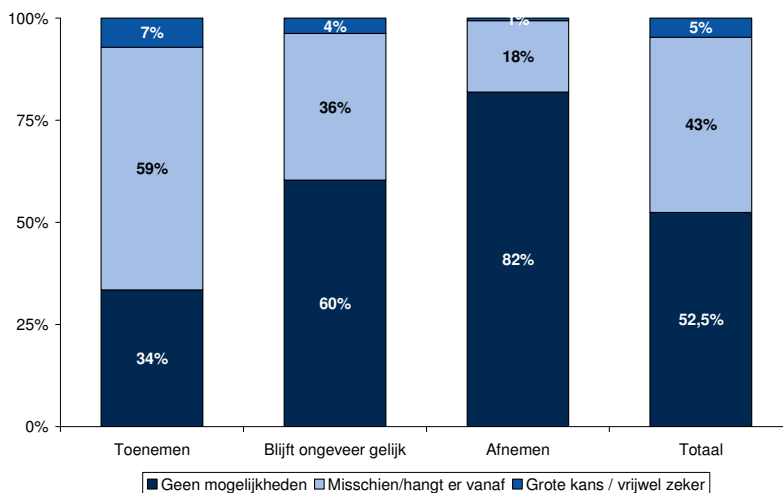
Figuur 3.2 Intentie tot het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de komende drie jaar, naar werkgevers die in de afgelopen drie jaar één of meer personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen en werkgevers die geen personen met een grote afstand hebben aangenomen in de afgelopen drie jaar



*Positief verband tussen werkgelegenheidsontwikkeling en mogelijkheden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

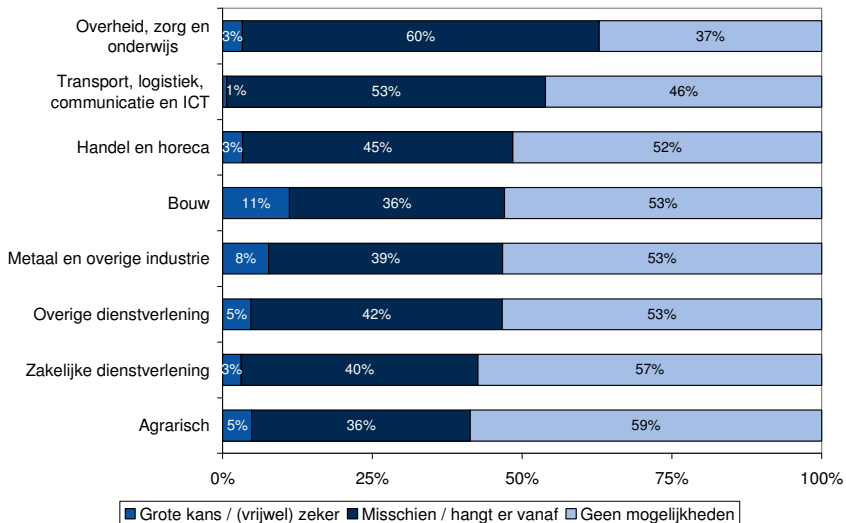
Werkgevers die verwachten dat de werkgelegenheid toe zal nemen in de komende drie jaar, zien vaker mogelijkheden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dan werkgevers die een gelijkblijvende werkgelegenheid of een afnemende werkgelegenheid verwachten. Zo heeft 7 procent van de werkgevers die een toename in werkgelegenheid verwachten vrijwel zeker mogelijkheden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. 59 procent van de werkgevers in deze groep heeft misschien mogelijkheden.

Figuur 3.3 Mogelijkheden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, naar verwachte werkgelegenheidsontwikkeling (n=2.335)



*Overheid, zorg, onderwijs en transport en communicatiesector meeste mogelijkheden*  
 Werkgevers in de sector overheid, zorg en het onderwijs zien de meeste mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (zie Figuur 3.4). Drie procent van de werkgevers in deze sector zegt vrijwel zeker mogelijkheden te zien en bij 60 procent van de werkgevers hangt het er vanaf. Ook in de transport, logistiek, communicatie en ICT zijn de kansen relatief groot. 46 procent van deze werkgevers zegt geen mogelijkheden te zien voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Figuur 3.4 Mogelijkheden voor het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in de komende drie jaar, naar sector (n=2.403)



*Sector niet bepalend voor de mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Welke factoren zijn bepalend voor de mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? Multivariate regressieanalyse wijst uit dat de ontwikkelingen in werkgelegenheid de mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt meer verklaart dan de sector waarin de werkgevers actief zijn.<sup>5</sup> Daarnaast is ook de grootte van het bedrijf van invloed. Hoe groter het bedrijf, hoe meer mogelijkheden men ziet voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Ten slotte is ook de ervaring met re-integratie in het verleden van invloed op de mogelijkheden. Bedrijven die eerder iemand hebben aangenomen zien ook meer mogelijkheden in de toekomst. Een oorzaak kan zijn dat werkgevers een positieve ervaring hebben met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en daarom de intentie hebben meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen in de toekomst. Ook kan er sprake zijn van een selectie-effect: bedrijven die positief staan tegenover het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben waarschijnlijk in de afgelopen drie jaar meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen en zullen dit in de komende drie jaar vaker willen doen.

<sup>5</sup> Voor re-integratie in het eerste spoor geldt juist dat conjuncturele invloeden nauwelijks van invloed zijn op de bereidheid van de werkgever om re-integratie inspanningen te doen. Re-integratie inspanningen in het eerste spoor worden door werkgevers als verplichting gezien (van der Burg et al, 2010).

Uit onderzoek van Van Lierop (2009) blijkt dat onbekendheid met een doelgroep een negatieve invloed heeft op aannamebereidheid. Uit onderzoek van van Horssen (2010) blijkt dat bedrijven die niet bekend zijn met de Wajong regeling minder open staan om een Wajonger in dienst te nemen. Een andere mogelijkheid is dat bedrijven die uit sociaal oogpunt mensen re-integreren, hier in de toekomst niet ineens mee zullen stoppen. Uit onderzoek van Ecorys (2009) blijkt ook dat de kans groter is dat werkgevers met een sociale instelling<sup>6</sup> iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. De onderzoeken van Smit (2009) en Wissink, Mallee en van Leer (2009) bevestigen deze bevinding.

Overigens moet vermeld worden dat niet alle mogelijke factoren die de mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bepalen zijn meegenomen in de regressie-analyse, omdat niet alle factoren zijn gemeten in de enquête. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om: gevraagd opleidingsniveau of functieniveau.

### **3.2 Dienstverlening**

#### *Meer behoefte aan publieke dienstverlening*

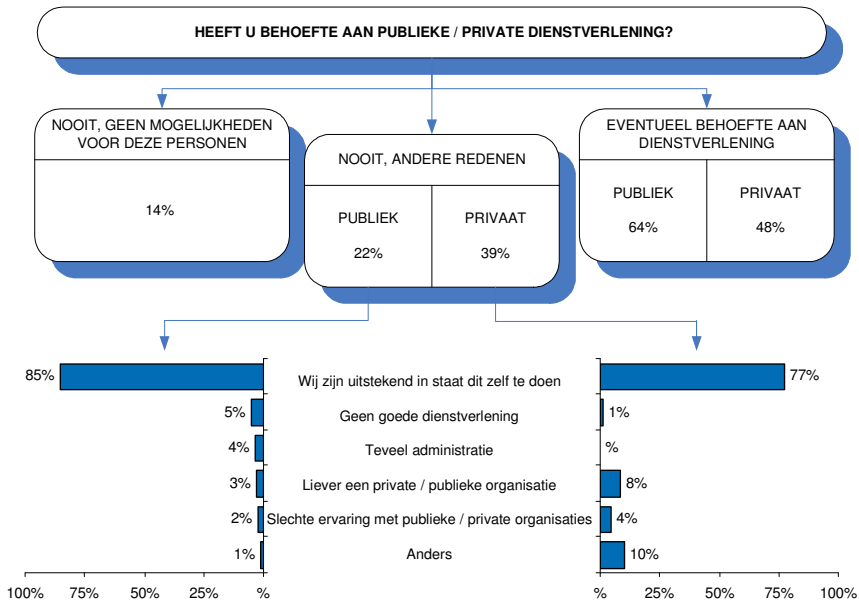
Aan alle werkgevers is de vraag gesteld of zij behoefte zouden hebben aan publieke en/of private dienstverlening, als zij in de toekomst wellicht iemand zouden aannemen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Indien deze mogelijkheid zich aandient zou 64 procent van de werkgevers (eventueel) behoefte hebben aan publieke dienstverlening (zie Figuur 3.5). Het aandeel werkgevers dat (eventueel) behoefte zou hebben aan private dienstverlening is kleiner: 48 procent. In totaal zegt 14 procent nooit behoefte te hebben aan dienstverlening – publiek of privaat – omdat ze in hun bedrijf absoluut geen mogelijkheden zien voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>7</sup> Daarnaast zegt 22 procent nooit behoefte te hebben aan publieke dienstverlening om andere redenen en dit percentage is 39 procent als het gaat om private dienstverlening.

---

<sup>6</sup> Werkgevers die het belangrijk vinden mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen uit sociale overwegingen. Vaak zijn dit ook werkgevers die iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in hun eigen omgeving kennen.

<sup>7</sup> En daarom ook geen antwoord kunnen geven op een hypothetische vraag.

Figuur 3.5 Behoeftte aan publieke / private dienstverlening en redenen van het geen behoefte hebben aan publieke / private dienstverlening



*Werkgevers zonder behoefte aan dienstverlening zijn naar eigen zeggen uitstekend in staat om re-integratie zelf te verzorgen*

Waarom hebben werkgevers weinig behoefte aan private of publieke dienstverlening?

22 procent van de werkgevers zegt in principe wel mogelijkheden te zien voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar toch geen behoefte te hebben aan publieke dienstverlening (zie Figuur 3.5). Van deze 22 procent, zegt 85 procent van de werkgevers uitstekend in staat te zijn re-integratie zelf te verzorgen. Vijf procent van de werkgevers zonder behoefte aan een publieke dienstverlening gaat nog verder en zou geen publieke dienstverlener inschakelen, omdat de kwaliteit van dienstverlening te wensen over zou laten.

Van alle werkgevers zou 39 procent geen behoefte hebben aan private dienstverlening als de mogelijkheid zich voor zou doen dat er iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen kan worden. Van deze 39 procent zegt 77 procent in staat te zijn de re-integratie geheel voor eigen rekening te nemen. Acht procent geeft aan geen private partij in te schakelen omdat er een voorkeur is voor een publieke dienstverlener.

*Vooral werkgevers met re-integratie ervaring hebben behoefte aan dienstverlening*

In het verlengde van een hogere beoordeling van publieke dienstverlening door werkgevers is er ook meer behoefte aan publieke dienstverlening (zie hoofdstuk 2). Wat betreft grootteklasse is er weinig verschil in voorkeur voor private of publieke dienstverlening, maar uit Tabel 3.1 blijkt wel dat werkgevers die in de afgelopen drie jaar iemand hebben aangenomen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, meer behoefte hebben aan publieke dienstverlening dan werkgevers die in de afgelopen drie jaar niemand hebben aangenomen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De behoefte aan private dienstverlening is min of meer hetzelfde voor deze twee groepen werkgevers.

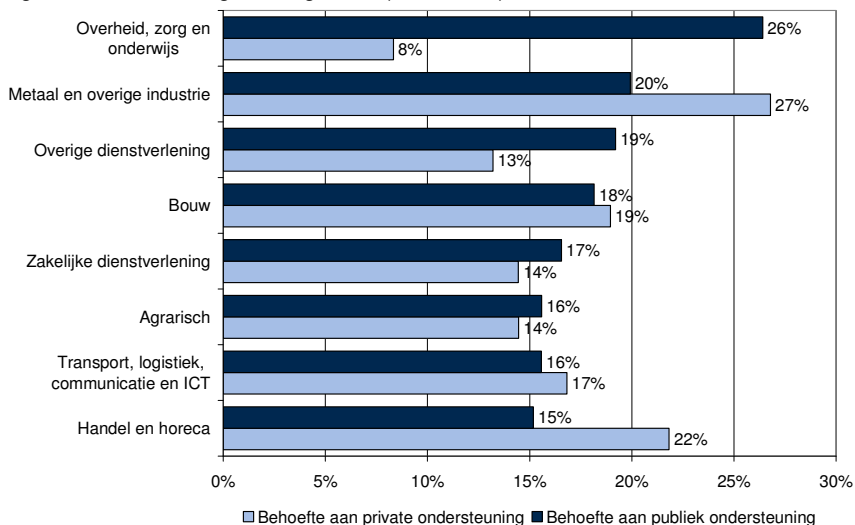
Tabel 3.1 Behoeftte van werkgevers aan dienstverlening, mocht de mogelijkheid zich aandienen dat iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen kan worden. Naar wel of geen personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te hebben aangenomen in de afgelopen drie jaar.

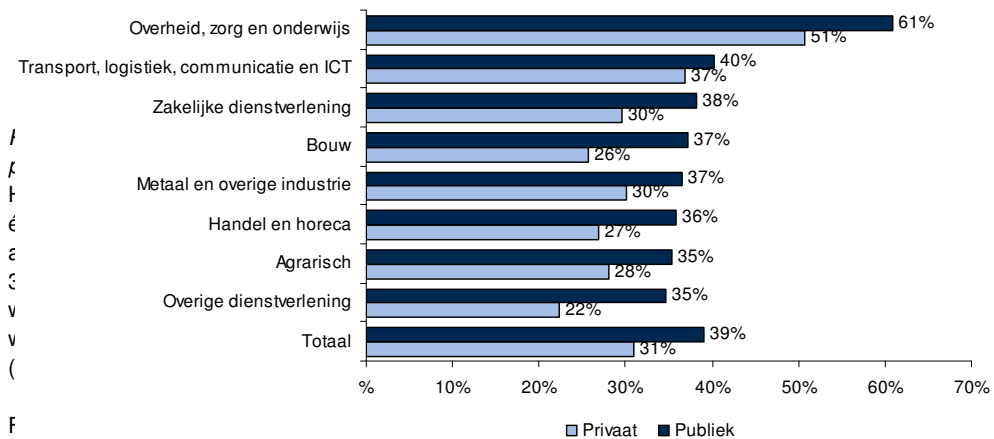
	Ervaring		Geen ervaring		Totaal	
	Behoeftte aan publieke dienstverlening	Behoeftte aan private dienstverlening	Behoeftte aan publieke dienstverlening	Behoeftte aan private dienstverlening	Behoeftte aan publieke dienstverlening	Behoeftte aan private dienstverlening
Nooit, geen mogelijkheden	4	4	17	16	14	14
Nooit, om andere redenen	23	50	22	36	22	39
Af en toe	15	15	10	11	11	12
Vaak	3	4	5	2	4	3
Altijd	5	2	1	1	2	1
Hangt af van de situatie	50	25	45	33	47	32
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Industrie en zakelijke dienstverlening hebben relatief weinig behoefte aan publieke dienstverlening*

Wanneer gekeken wordt naar sectorale verschillen in de voorkeur voor publieke of private dienstverlening valt op dat de industrie en handel en horeca een relatief sterke voorkeur hebben voor private dienstverlening. Respectievelijk 27 en 22 procent van de bedrijven in de industrie en handel en horeca heeft behoefte aan private ondersteuning, terwijl de behoefte voor publieke ondersteuning in deze sectoren respectievelijk 20 en 15 procent is (zie Figuur 3.6). Bij de overheid, zorg en onderwijs is er een sterke voorkeur voor publieke dienstverlening.

Figuur 3.6 Percentage werkgevers (eventueel) behoefte heeft aan dienstverlening.





Uit Figuur 3.7 blijkt dat er vooral bij de overheid, zorg en onderwijs veel kansen liggen voor zowel publieke als private dienstverleners. Voor publieke dienstverleners zijn de kansen in de andere sectoren ongeveer gelijk. Private dienstverlening is wat meer in trek in de transport, logistiek, communicatie en ICT en wat minder in de bouw en de overige dienstverlening, hoewel de verschillen niet erg groot zijn.

### 3.3 Instrumenten

#### *Werkgevers meest bekend en meeste ervaring met scholing*

Werkgevers zijn het meest bekend met het instrument scholing of financiering voor scholing als vorm van ondersteuning bij re-integratie (zie Tabel 3.2). Hierbij kan het gaan om een cursus/opleiding, leerwerkplekken of stage, EVC of subsidie voor scholing. In totaal is 53 procent van alle werkgevers bekend met dit type ondersteuning bij re-integratie. In totaal heeft 14 procent hiermee ook ervaring.

Na scholing zijn werkgevers het meest bekend met financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer. Voorbeelden hiervan zijn loonkostensubsidie, loondispensatie of premiekorting. In totaal 39 procent van de werkgevers is bekend met dit type ondersteuning en acht procent heeft hiermee ervaring.

Werkgevers zouden de perceptie kunnen hebben dat er bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt relatief meer risico's bestaan. De gepercipieerde risico's zouden kunnen zijn dat deze persoon niet voldoende past in het bedrijf, onvoldoende functioneert of na verloop van tijd instroomt in de ziektewet. Om deze gepercipieerde risico's tegen te gaan bestaat de mogelijkheid om iemand tijdelijk te benoemen met behoud van uitkering of iemand te plaatsen op proefbasis. Ook is het in sommige gevallen mogelijk om het loon in geval van ziekte niet door te betalen in de eerste twee jaar. Een van elke drie werkgevers (32%) is bekend met deze regelingen en acht procent heeft hiermee ervaring.

Andere financiële vergoedingen kunnen zijn een vergoeding voor werkplekaanpassing of voor speciale hulpmiddelen. Een kwart van de werkgevers is hiermee bekend en vijf procent heeft hiermee ervaring.

Tot slot heeft zes procent van de werkgevers ervaring met professionele begeleiding van de re-integratiecliënten. In totaal 29 procent is bekend met deze vorm van ondersteuning. Het gaat om externe begeleiding voor of na het aannemen, het inzetten van een jobcoach een re-integratiecoach of een arbo-arts.

Wat opvalt is het hoge percentage werkgevers dat niet bekend is met de re-integratie-instrumenten (zie tabel 3.2). Zo is bijvoorbeeld 68 procent van de werkgevers niet bekend met het beheersen van werkgeversrisico's en 75 procent is niet bekend met overige financiële ondersteuning.

Tabel 3.2 Bekendheid en ervaring van werkgevers met verschillende soorten ondersteuning bij re-integratie (n=2.521)

% van alle werkgevers	Bekend en ervaring	Bekend, geen ervaring	Niet bekend
Scholing	14	39	47
Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer	8	31	61
Beheersen werkgeversrisico's	8	25	68
Andere financiële ondersteuning	5	20	75
Professionele begeleiding	6	23	71

*Grote bedrijven meer bekend met ondersteuning bij re-integratie*

Grote bedrijven zijn meer bekend met de verschillende vormen van ondersteuning bij re-integratie dan kleine bedrijven. In totaal 82 procent van de bedrijven met meer dan 100 werknemers is bekend met ondersteuning op het gebied van scholing van werknemers, terwijl dit bij de bedrijven met 2-19 werknemers 49 procent is. Van de grote bedrijven is 69 procent bekend met ondersteuning gericht op het beheersen van werkgeversrisico's en dit is 25 procent bij de kleine bedrijven. Dit verschil tussen grote en kleine bedrijven geldt ook voor de andere typen ondersteuning.

*Beheersen werkgeversrisico's, scholing en financiële ondersteuning bij het loon het meest belangrijk*

Een groot deel van de werkgevers vindt het beheersen van werkgeversrisico's (69%), scholing (66%), financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer (63%) belangrijk of zeer belangrijk (zie Tabel 3.3) Financiële ondersteuning en professionele begeleiding worden wat minder belangrijk gevonden. Werkgevers die daadwerkelijk ervaring hebben met een re-integratie instrument, vinden dit instrument ook belangrijker dan werkgevers die hier geen ervaring mee hebben.<sup>8</sup> Uitzondering hierop is professionele begeleiding; 58 procent van de werkgevers die ervaring hebben met professionele begeleiding bij re-integratie vindt dit instrument belangrijk of zeer belangrijk. Voor de werkgevers die hier geen ervaring mee hebben is dit percentage 60 procent.

<sup>8</sup> Een mogelijke oorzaak is dat werkgevers met ervaring meer de waarde van het instrument inzien dan werkgevers die er geen ervaring mee hebben. Ook kan er een selectie-effect spelen: omdat werkgevers bepaalde instrumenten belangrijk vinden, hebben ze er ook meer ervaring mee.

Tabel 3.3 Beoordeling van re-integratie ondersteuning door werkgevers (n=2.219)

% van alle werkgevers		Beheersen werkgeversrisico's	Scholing	Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer	Professionele begeleiding	Andere financiële ondersteuning
Zeer belangrijk	Geen ervaring	18	10	10	10	7
	Ervaring	19	18	18	6	16
	Totaal	18	11	11	10	7
Belangrijk	Geen ervaring	50	55	50	50	37
	Ervaring	63	63	67	52	48
	Totaal	51	55	52	49	39
Neutraal	Geen ervaring	17	19	22	23	33
	Ervaring	8	7	11	22	24
	Totaal	16	17	20	23	32
Onbelangrijk	Geen ervaring	15	15	16	17	22
	Ervaring	10	12	4	20	12
	Totaal	14	15	15	17	22
Zeer onbelangrijk	Geen ervaring	1	1	1	1	1
	Ervaring	0	0	0	0	0
	Totaal	0	1	1	0	0

Uit UWV (2009) blijkt ook dat het beheersen van de werkgeversrisico's het belangrijkste is voor werkgevers. Voorbeelden van instrumenten die het werkgeversrisico beheersen zijn een proefplaatsing, de mogelijkheid om de werknemer in de eerste twee jaar te ontslaan en het niet doorbetalen van loon in het geval van ziekte. Daarnaast zou 56 procent van de werkgevers een proefplaatsing 'interessant' vinden (UWV, 2009). 52 procent van de werkgevers zou de mogelijkheid om de werknemer in de eerste twee jaar te ontslaan interessant vinden. Ook vindt de helft van de werkgevers het niet doorbetalen van loon in het geval van ziekte een interessant instrument. Een aanzienlijk lager percentage (27%) zou een financiële tegemoetkoming interessant vinden.

*Financiële ondersteuning bij het loon en beheersen werkgeversrisico's belangrijker voor grote bedrijven*

Vooraf grotere bedrijven vinden financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer en het beheersen van werkgeversrisico's belangrijk. Hoe groter het bedrijf, hoe belangrijker deze vormen van ondersteuning worden gevonden<sup>9</sup>. Zo vindt 79 procent van de bedrijven met meer dan 100 werknemers financiële ondersteuning van het loon belangrijk of zeer belangrijk, terwijl dit voor de bedrijven met 2-19 werknemers 60 procent is. Voor het beheersen van werkgeversrisico's zijn deze percentages respectievelijk 81 en 67 procent.

<sup>9</sup> Mogelijk zien kleine bedrijven minder het belang in van re-integratieondersteuning omdat zij hier minder bekend mee zijn.

#### *Helpt van de werkgevers staat in principe open voor werkplekaanpassingen*

Bijna tien procent van alle werkgevers zegt zonder meer het werk of de werkplek aan te passen om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Daarnaast zegt 47 procent dit in principe wel te willen, maar dat dit wel afhankelijk is van de mogelijkheden binnen het bedrijf. Vier procent zegt alleen het werk of de werkplek aan te passen als hier een vergoeding tegenover staat. Ten slotte is 39 procent van de werkgevers niet bereid het werk of de werkplek aan te passen. Grotere bedrijven zijn meer bereid om een werkplekaanpassing te doen dan kleine bedrijven. Van de bedrijven met 100 werknemers of meer zou 20 procent een werk of werkplekaanpassing willen doen en 15 procent van deze bedrijven zou dit niet willen. Van de bedrijven met 2-19 werknemers zou negen procent een werkaanpassing willen doen en 42 procent absoluut niet.

### **3.4 Diensten**

#### *Informatie over de kandidaat het belangrijkste*

Uit van Horssen (2010) blijkt dat werkgevers bij werving van personeel in eerste instantie op zoek zijn naar een *geschikte* kandidaat. Het verstrekken van voldoende informatie over de kandidaat wordt daarom door de meeste werkgevers als een belangrijke of zeer belangrijke vorm van dienstverlening door de re-integratie dienstverlener gezien. Uit Tabel 3.4 blijkt dat 90 procent van de werkgevers het vooraf verkrijgen van informatie over de kandidaat belangrijk of zeer belangrijk vindt. Voor zowel werkgevers als dienstverleners is het inefficiënt om de re-integratie van een kandidaat naar verloop van tijd stop te zetten vanwege een mismatch tussen de wensen van de werkgever en de kwaliteiten van de kandidaat. Het risico op een mismatch kan verkleind worden als er vooraf voldoende informatie wordt verstrekt over de kwaliteiten van de kandidaat.

Werkgevers die ervaring hebben met het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vinden informatie over de kandidaat belangrijker dan werkgevers die daar geen ervaring mee hebben.

#### *Vast contactpersoon en persoonlijk contact belangrijk; vooral voor kleinere bedrijven*

Naast het verkrijgen van voldoende informatie over de kandidaat vindt 87 procent van de werkgevers het hebben van een vast contactpersoon bij de dienstverlenende organisatie belangrijk of zeer belangrijk. Complexiteit en de betrokkenheid van meerdere partijen rondom re-integratie doet het belang van een vast aanspreekpunt waarschijnlijk toenemen. De uiteindelijke effectiviteit van vacaturebehandeling is daarnaast significant lager wanneer de contactpersoon van de werkgever bij de dienstverlener iemand anders is dan de persoon die de verdere behandeling doet aan de aanbodzijde (Donker van Heel en Dekker, 1987). Voor 80 procent van de werkgevers zou het contact met de dienstverlenende organisatie ook een persoonlijk karakter moeten hebben.

Voor kleine bedrijven vinden het belangrijk om niet alleen persoonlijk contact te hebben, maar ook om bezoek te krijgen van de dienstverlenende organisatie. 40 procent van de kleine bedrijven vindt het zelfs belangrijk of zeer belangrijk om zelf een bezoek te brengen aan de dienstverlenende organisaties. Vooral werkgevers die geen ervaring hebben met het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vinden het zelf bezoeken van de dienstverlenende organisatie belangrijk.

*Persoonlijk contact belangrijker dan digitale dienstverlening, maar digitale dienstverlening kan nieuwe groep werkgevers aanspreken*

Persoonlijk contact wordt geprefereerd boven digitale dienstverlening. Daarnaast vindt ongeveer de helft van de werkgevers (54%) digitale dienstverlening belangrijk of zeer belangrijk. Wat opvalt is dat werkgevers die de afgelopen drie jaar één of meerdere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen, digitale dienstverlening minder belangrijk vinden dan de werkgevers die dit niet hebben gedaan. Daarnaast laat Tabel 3.4 zien dat de werkgevers die (eventueel) mogelijkheden zien voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, digitale dienstverlening belangrijker vinden dan de werkgevers die geen mogelijkheden zien. Hieruit blijkt dat digitale dienstverlening kan aanspreken voor werkgevers die in de afgelopen periode geen personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben aangenomen. Digitale dienstverlening kan bruikbaar zijn voor werkgevers die in de komende drie jaren mogelijkheden zien voor deze mensen. Er is geen onderzoek gedaan naar welke vormen van digitale dienstverlening het meest aansluiten bij de wensen van werkgevers.

Ten slotte vindt driekwart (76%) van de werkgevers nazorg vanuit de dienstverlenende organisatie belangrijk of zeer belangrijk. Bij dit type dienstverlening gaat het om ondersteuning nadat een kandidaat volledig gere-integreerd is.

Tabel 3.4 Percentage werkgevers dat onderstaande vormen van dienstverlening belangrijk of zeer belangrijk vindt (n=1.670).

	Informatie over de kandidaat	Vast contactpersoon bij de dienstverlenende organisatie	Persoonlijk contact met de dienstverlenende organisatie	Nazorg vanuit de dienstverlenende organisatie	Bedrijfsbezoeken van dienstverlenende organisaties	Digitale dienstverlening	Mogelijkheid tot het zelf bezoeken van dienstverlenende organisaties
<i>Ervaring met het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt</i>							
Geen ervaring	88	85	80	76	54	55	39
Ervaring	98	93	81	73	56	47	24
<i>Mogelijkheden tot het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt</i>							
Geen mogelijkheden	79	78	74	68	47	48	37
Misschien hangt er vanaf	99	93	84	82	60	56	37
Grote kans vrijwel zeker	100	98	89	80	67	73	36
Totaal	90	87	80	76	55	54	36



## 4 Van werk naar werk

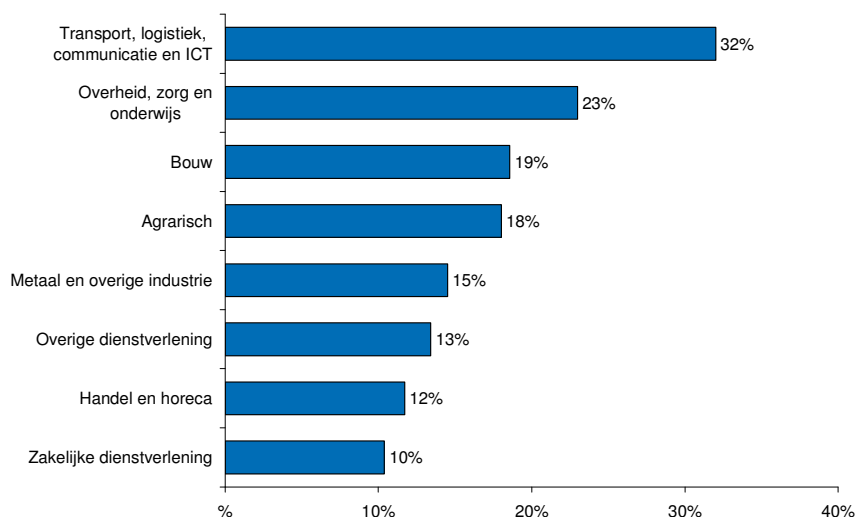
### 4.1 Ervaring met het herplaatsen van werknemers

#### *Van werk naar werk*

Van werk naar werk (VWNW) heeft betrekking op werknemers die bij (dreiging van) ontslag van baan veranderen. De werknemer en de werkgever hebben belang bij een soepele overgang van baan naar baan. Continuïteit is voor de werknemer in alle opzichten van belang (inkomen, ononderbroken CV). Indien een werknemer succesvol van werk naar werk wordt geleid kan voor de werkgever een kostbare ontslagprocedure worden bespaard. Ook voor de samenleving levert van werk naar werk een voordeel op, aangezien er minder aanspraak is op een werkloosheidsuitkering.

*15 procent van werkgevers heeft medewerkers actief geholpen bij van werk naar werk*  
De vraag is in hoeverre werkgevers zich inzetten voor het begeleiden van werknemers bij het doorstromen van het huidige werk naar ander werk. In de afgelopen drie jaar heeft 15 procent van de werkgevers actief één of meer werknemers geholpen om een baan bij een andere werkgever te zoeken in de situatie dat er geen werk meer voorhanden was. Dit percentage varieert van 11 procent van de werkgevers met kleine bedrijven (2-19 werknemers), naar 29 procent van de werkgevers met middelgrote bedrijven (20-99 werknemers), tot 46 procent van de werkgevers met grote bedrijven (meer dan 100 werknemers). Dit hoeft overigens niet te betekenen dat grotere bedrijven zich meer bezig houden met van werk naar werk; hoe meer werknemers in een bedrijf, hoe groter de kans dat een werknemer in aanmerking komt voor van werk naar werk activiteiten.

Figuur 4.1 Percentage werkgevers dat de afgelopen jaren actief één of meer werknemers heeft geholpen om een baan bij een andere werkgever te zoeken in de situatie dat er geen werk meer voorhanden was, per sector (n=2.514)



*Veel van werk naar werk activiteiten door werkgevers in transport, overheid, zorg, onderwijs en bouw*

Ongeveer een derde van de werkgevers in de sector transport, logistiek, communicatie en ICT heeft werknemers actief geholpen om een baan bij een andere werkgever te zoeken in het geval er geen werk voorhanden was (zie Figuur 4.1). Volgens relatief veel werkgevers in deze sector is de werkgelegenheid in de afgelopen drie jaar afgenomen, wat de hoge deelname aan van werk naar werk activiteiten kan verklaren.

*Van werk naar werk activiteiten door werkgevers voornamelijk uit sociaal oogpunt*

Wat zijn voor werkgevers redenen om zich bezig te houden met van werk naar werk? Een grote meerderheid van de werkgevers (73%) die van werk naar werk activiteiten hebben ondernomen in de afgelopen drie jaar, doet dit uit sociaal oogpunt. Dit is vooral het geval bij kleine bedrijven. 87 procent van de kleine bedrijven die hun medewerkers aan een andere baan helpen, doen dit uit sociaal oogpunt. Middelgrote en grote bedrijven houden zich vaker dan kleine bedrijven bezig met van werk naar werk activiteiten om kosten te besparen. Zo geeft 25 procent van de middelgrote en 10 procent van de grote bedrijven aan werknemers te helpen aan een nieuwe baan om de werknemers niet onnodig lang salaris te hoeven betalen. In totaal 15 procent van de middelgrote en grote bedrijven houdt zich bezig met van werk naar werk om een ontslagprocedure te besparen.

*Grote bedrijven schakelen vaker externe partijen in voor van werk naar werk*

Het helpen van werknemers om een baan te vinden bij een andere werkgever kan op verschillende manieren (zie Tabel 4.1). De meest voorkomende manier is dat de werkgever contact legt met andere potentiële werkgevers. Dit gebeurt vooral bij kleine bedrijven (57%) en in mindere mate bij grote bedrijven (20%). Wat werkgevers in kleine bedrijven ook vaker doen is namen opgeven van andere werkgevers die wellicht geïnteresseerd zijn in het aannemen van de werknemer. Dit komt voor in 23 procent van de kleine bedrijven en in 6 procent van de grote bedrijven.

Tabel 4.1 Manieren waarop werkgevers werknemers aan een baan bij een andere werkgever proberen te helpen (alleen werkgevers die van werk naar werk activiteiten hebben ondernomen in de laatste drie jaar, meerdere antwoorden mogelijk) (n=378)

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
	%	%	%	%
Contact gelegd met andere werkgevers	57	47	20	48
Begeleiding van de werknemer	33	23	29	29
Namen van andere werkgevers gegeven	23	13	6	18
Inschakelen re-integratiebedrijf	3	23	25	12
Werknemer(s) kunnen tijdens werktijd naar werk zoeken	8	2	1	5
Inschakelen outplacementbureau	2	5	15	5
Om-, her- of opscholing	0	3	15	3
Detachering	0	3	6	2
Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	0	0	1	0
Ondersteuning werknemers bij opzetten eigen bedrijf	0	0	1	0

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Garantie op een (tijdelijke) aanvulling op hun volgende inkomen	0	0	1	0
Vergoeding verhuiskosten	0	0	0	0
Anders	5	9	17	8

Een kwart van de grote bedrijven schakelt een re-integratiebureau in en 15 procent schakelt een outplacementbureau in om werknemers te begeleiden van werk naar werk. Nog eens 15 procent laat de werknemer die zijn baan dreigt kwijt te raken om-, her- of opscholen. Beide activiteiten komen bij kleine bedrijven nauwelijks voor.

Ongeveer een derde van de werkgevers helpt de werknemer aan een andere baan door de werknemer gedurende het proces te begeleiden. Dit gebeurt in grote bedrijven ongeveer net zo veel als in kleine bedrijven.

Ten slotte komt in kleine schaal voor (5%) dat werknemers tijdens werktijd mogen zoeken/solliciteren naar een andere baan. Ook detachering behoort bij een relatief klein deel van de grote bedrijven (6%) tot de opties.

#### 4.2 Het herplaatsen van werknemers in de toekomst

##### *Tweederde werkgevers bereid werknemers actief te helpen bij het vinden van een andere baan*

Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat tweederde (66%) van de werkgevers bereid is om in de toekomst werknemers actief te helpen bij het vinden van een andere baan in de situatie dat er geen werk meer voorhanden is.<sup>10</sup> Bij een kwart hangt het af van de situatie en ongeveer 8 procent is hier niet toe bereid.<sup>11</sup> Er is nauwelijks verschil tussen grote en kleine bedrijven als het gaat om de bereidheid van werkgevers om werknemers aan een andere baan te helpen, maar er zijn wel sectorale verschillen te zien. In de sector overheid, zorg en onderwijs zijn er enkele werkgevers die niet bereid zijn om werknemers actief te helpen bij het vinden van een andere baan. In de sectoren handel en horeca en de sector zakelijke dienstverlening is het beeld anders. Respectievelijk twaalf en tien procent van de werkgevers in deze sectoren is niet bereid werknemers van werk naar werk te helpen.

##### *UWV en uitzendbureaus meest gewild voor dienstverlening van werk naar werk*

Het UWV wordt - door werkgevers die in de toekomst bereid zijn hun werknemers te herplaatsen - het meest (28%) aangewezen als organisatie waardoor werkgevers geholpen zouden willen worden bij het herplaatsen van personeel in een situatie dat er geen werk meer voorhanden is (zie Tabel 4.2). Ook uitzendbureaus worden veel vaker gezien als organisatie die ingeschakeld kan worden voor ondersteuning bij van werk naar werk (Tabel

<sup>10</sup> Dit percentage is substantieel hoger dan het percentage werkgevers dat in de afgelopen drie jaar werknemers heeft geholpen met het vinden van een baan (15%). Dit komt deels doordat waarschijnlijk lang niet alle werkgevers de afgelopen drie jaar in de situatie zat dat er geen werk meer voor handen was.

<sup>11</sup> Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers hun werknemers *in de crisisperiode* juist vasthielden om wervingsproblemen in de toekomst te voorkomen (Van der Ende, e.a., 2010). Verder blijkt personeelsbeleid in deze crisisperiode over het algemeen minder aandacht te hebben gekregen (UWV WERKbedrijf, 2010).

4.2) dan voor ondersteuning bij re-integratie (Tabel 2.3). 8 procent van de werkgevers noemt het uitzendbureau. Ook noemt 4 procent van de werkgevers een outplacementbureau. Re-integratiebedrijven zijn populair als het gaat om re-integratie van werknemers, maar als het gaat om het herplaatsen van werknemers, zijn re-integratiebedrijven niet het eerste waar werkgevers aan denken. Drie procent van de werkgevers noemt een re-integratiebedrijf.

In totaal zou 28 procent van de werkgevers - die in de toekomst bereid zijn hun werknemers te herplaatsen in een situatie dat er geen werk meer voor handen is - kiezen voor één of meerdere publieke organisaties (voornamelijk het UWV) en 17 procent zou één of meerdere private organisaties inschakelen als werknemers in de toekomst aan een andere baan te helpen in de situatie dat er geen werk meer voorhanden is. Ongeveer 22 procent van de werkgevers zou helemaal geen organisatie inschakelen voor het herplaatsen van werknemers.

Tabel 4.2 Organisaties waardoor werkgevers geholpen zouden willen worden bij het herplaatsen van personeel in een situatie dat er geen werk meer voorhanden is (meerdere antwoorden mogelijk, alleen werkgevers die bereid zijn hun werknemers te herplaatsen in de toekomst in de situatie dat er geen werk meer voorhanden is). (n=1363)

Organisatie	Percentage werkgevers
UWV	28
Uitzendbureau	8
Outplacement bureau	4
Re-integratiebedrijf	3
Brancheorganisatie	3
Arbodienst	2
Gemeente	2
Anders	3
Geen enkel organisatie	22
Weet niet	37
<b>Totaal publiek</b>	<b>28</b>
<b>Totaal privaat</b>	<b>17</b>

*Publieke dienstverleners moeten vooral contacten verzorgen en vacatures aanleveren*  
 Volgens werkgevers is de functie van publieke dienstverleners als het gaat om van werk naar werk vooral een informatie- en bemiddelingsfunctie tussen verschillende werkgevers. De helft van de werkgevers die bereid zijn hun werknemers te herplaatsen in de toekomst in de situatie dat er geen werk meer voorhanden is (48%) vindt dat publieke dienstverleners zich bezig moeten houden met het aanleveren van vacatures van andere werkgevers en noemt ook het verzorgen van contacten met andere werkgevers (47%). Financiële ondersteuning wordt door ongeveer een derde van de werkgevers genoemd, maar wordt door werkgevers minder van belang gevonden. Blijkbaar trekt een vergoeding – in wat voor vorm dan ook – de meeste werkgevers niet over de streep. Als het gaat om het herplaatsen van werknemers bij een andere werkgever, is het obstakel voor werkgevers vooral het gebrek aan contacten met andere werkgevers en informatie over vacatures bij andere werkgevers omdat hier de meeste behoefte aan is.

Tabel 4.3 Manieren waarop een publieke organisatie de werkgever kan ondersteunen bij het herplaatsen van werknemers (meerdere antwoorden mogelijk, alleen werkgevers die bereid zijn hun werknemers te herplaatsen in de toekomst in de situatie dat er geen werk meer voorhanden is. (n=1785)

<b>Manier van ondersteuning</b>	<b>Percentage werkgevers</b>
Aanleveren van vacatures van andere werkgevers	48
Verzorgen van contacten met andere werkgevers	47
Scholing of financiële ondersteuning voor scholing	36
Professionele begeleiding	36
Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer	29
Beheersen van werkgeversrisico's	24
Andere financiële ondersteuning	24
Anders	3
Ik heb geen behoefte aan publieke dienstverlening	30



## 5 Mogelijkheden voor lageropgeleiden

### *Aantal vacatures vervuld door lageropgeleiden afgenomen*

In dit hoofdstuk komen mogelijkheden voor lageropgeleiden naar voren, omdat re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vaak plaatsvindt op functies onder in de bedrijfshiërarchie. Vaak zijn dit functies voor lageropgeleiden. Uit UWV WERKbedrijf (2010) blijkt dat het aantal vacatures dat vervuld is door lageropgeleiden in 2010 is afgenomen ten opzichte van 2009. Er zijn relatief meer vacatures vervuld door personen met een hoog opleidingsniveau dan door mensen met een laag opleidingsniveau. In totaal is ongeveer 23 procent van de vervulde vacatures vervuld door iemand met een opleiding op het niveau van het basisonderwijs of het VMBO.

### *Kwart werkgevers heeft momenteel passende functies voor lageropgeleiden*

Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat ongeveer 27 procent van alle werkgevers momenteel functies heeft voor lageropgeleiden.<sup>12</sup> Daarnaast ziet 44 procent in principe wel mogelijkheden voor lager opgeleiden, maar moet hiervoor het werk wel anders organiseren of de werknemer moet scholing volgen om te kunnen voldoen aan de functie-eisen. Een derde (30%) zegt absoluut geen mogelijkheden te hebben voor lageropgeleiden. Dit zijn voor het grootste gedeelte kleine bedrijven, omdat een klein bedrijf met enkele medewerkers waarschijnlijk minder mogelijkheden heeft om functies aan te passen. Naast grote bedrijven, zijn het vooral bedrijven met een hoog personeelsverloop waar werkgevers de meeste mogelijkheden zien voor lageropgeleiden (zie Tabel 5.1). Andere bedrijfssituaties, zoals een hoge werkdruk, veel werk dat blijft liggen en het niet kunnen vinden van geschikt personeel voor bepaalde functies lijken weinig invloed te hebben op mogelijkheden voor lageropgeleiden.

Tabel 5.1 Mogelijkheden voor lageropgeleiden, per grootteklasse. (n=2.482)

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
	%	%	%	%
Momenteel passende functies voor lageropgeleiden	27	26	23	27
Potentieel mogelijkheden voor lager opgeleiden, door werk anders te organiseren of scholing/training	41	50	62	44
Geen mogelijkheden voor lageropgeleiden	32	24	15	30

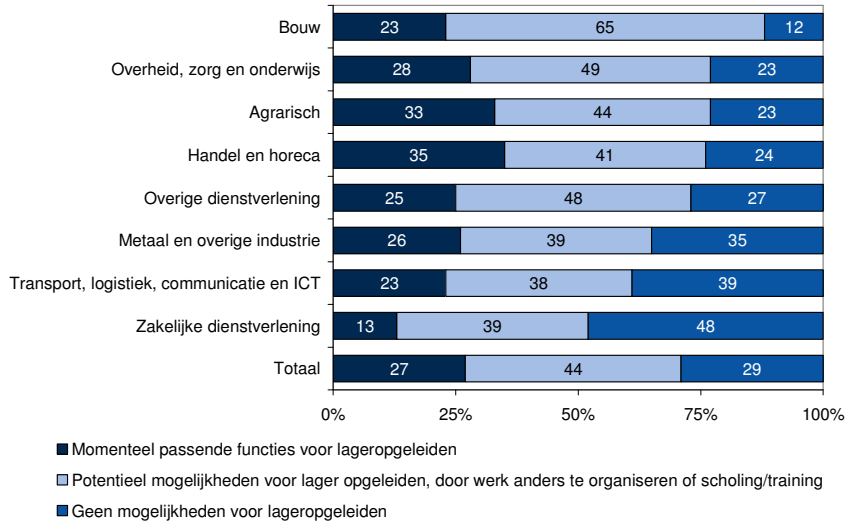
### *Meeste mogelijkheden voor lageropgeleiden in de bouw*

Figuur 5.1 geeft een beeld over mogelijkheden voor lageropgeleiden naar sector. 88 procent van de werkgevers in de bouw zegt (potentieel) mogelijkheden te zien voor lager opgeleiden. 12 procent van de werkgevers in de bouw ziet geen mogelijkheden voor lageropgeleiden. In de sector overheid, zorg en onderwijs bestaan eveneens relatief veel mogelijkheden voor lageropgeleiden. Ongeveer een kwart van de werkgevers in deze sector zegt geen mogelijkheden te zien voor lageropgeleiden. Dit geldt ook voor de agrarische sector, de handel en horeca en de overige dienstverlening. Er zijn relatief weinig mogelijkheden voor lageropgeleiden in de sectoren metaal en overige industrie, transport,

<sup>12</sup> Lageropgeleiden: mensen met alleen een opleiding op het niveau van basisonderwijs, vmbo of mbo 1.

logistiek, communicatie en ICT en de zakelijke dienstverlening. In de zakelijke dienstverlening zijn er bij ongeveer de helft van de werkgevers mogelijkheden voor lageropgeleiden.

Figuur 5.1 Mogelijkheden voor lageropgeleiden, per sector. (n=2.482)



*Hoog aandeel vacatures vervuld door lageropgeleiden in agrarische sector, horeca en bouw*  
 Wanneer we kijken naar het daadwerkelijke aantal vervulde vacatures door lager opgeleiden per sector, zien we in UWV WERKbedrijf (2010) dat in de agrarische sector, de horeca en in de bouw het grootste aandeel vacatures vervuld wordt door lageropgeleiden (ten opzichte van andere sectoren). Zo is 75 procent van de vacatures in de agrarische sector vervuld door personen met een basis- of VMBO niveau. In de horeca is dit 61 procent en in de bouw 55 procent.

*Lager opgeleiden kunnen werk doen dat blijft liggen of functies worden enigszins aangepast*  
 In hoeverre kan een functie of het werk aangepast worden naar de mogelijkheden van lageropgeleiden? Een kwart van de werkgevers zegt dat het bespreekbaar is dat noodzakelijk werk dat nu blijft liggen gedaan kan worden door lageropgeleiden. Voor driekwart van de werkgevers is dit niet bespreekbaar. Wat ook voor een kwart van de werkgevers bespreekbaar is, is het aanpassen van de bestaande functies aan de mogelijkheden van lager opgeleiden. Een andere mogelijkheid is het splitsen van functies, waarbij lager opgeleiden worden ingezet op de eenvoudige taken die bij de gesplitste functie hoorden en niet-lageropgeleiden worden ingezet voor de andere taken. Voor 13 procent van de werkgevers is dit bespreekbaar. Tenslotte is het mogelijk lager opgeleiden te trainen of scholen voor een bepaalde functie in de organisatie. Een concrete uitwerking hiervan is een leerwerkplek, waarbij iemand vier dagen per week werkt en één dag in de week naar school gaat. Het trainen of scholen van lager opgeleiden is voor negen procent van de werkgevers bespreekbaar.

*Werk voor lageropgeleiden vaak schoonmaakwerk*

Bij een derde van de werkgevers waar mogelijkheden zien voor lageropgeleiden, gaat het om schoonmaakwerk (zie Tabel 5.2). Andere typen werk die vaker genoemd zijn, is productiewerk, magazijnwerkzaamheden of eenvoudig administratief werk. Het soort werk dat genoemd wordt is in de meeste gevallen eenvoudig werk, dat deel uitmaakt van het

primaire productieproces. Extra werkzaamheden, zoals extra service aan klanten, worden in mindere mate genoemd.

Tabel 5.2 Type werk dat door lageropgeleiden zou kunnen worden gedaan. (n=1628)

<b>Type werk</b>	<b>Percentage werkgevers</b>
Schoonmaak	34
Productiewerk, assemblage	19
Magazijnwerkzaamheden	17
Eenvoudig administratief werk (bv. kopiëren, post sorteren)	16
Eenvoudig onderhoudswerk, reparatie	11
Extra service aan klanten (bv. inpakken, koffie inschenken,	7
Keukenwerkzaamheden (hulpklok,afwassen)	6
Lichamelijke verzorging/persoonlijke verzorging	5
Anders	24



## Literatuurverwijzingen

- Burg, C.L., V. Veldhuis en L.L. van Meyenfeldt (2010) Overwegingen rond de inzet van re-integratie en de claimaanvraag bij langdurige zieken. Leiden/den Haag: AStri/APE. In opdracht van: UWV.
- CPB (2010a), *Macro Economische Verkenning*. September 2010. Den Haag: Centraal Planbureau.
- CPB (2010b), Nieuwsbrief December 2010. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Donker van Heel, P.A. en B. Dekker (1987) Tussen vraag en aanbod; Evaluatie van vacaturebehandeling door arbeidsbureaus; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's Gravenhage.
- Horsssen, C.P van (2010) Meer werkplekken bij werkgevers: literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- UWV (2009) Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid: onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Rotterdam: Ecorys.
- Smit, A. (2009) Sociaal en Slim ondernemen: werken naar vermogen in reguliere bedrijven. Leiden: TNO kwaliteit van leven.
- UWV WERKbedrijf (2010) Vacatures in Nederland 2010. Rotterdam: Ecorys.
- UWV (2010) Viermaandenverslag 2010. Amsterdam: UWV
- Van Lierop (2009) Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere. Nieuwegein: Kenniscentrum Crossover.
- Van der Ende, M., E. Hazebroek, M. Wilkens en P. Donker van Heel, Labour hoarding door bedrijven. ECORYS, Rotterdam, 2010.
- Wissink, C.E., Mallee, L. en Leer, M. van (2009) Ervaringen van werkgevers met Wajongers: onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.



## Bijlage 1 Methodologische verantwoording

Werkgeversadressen voor de enquête (zie bijlage 2) zijn opgevraagd bij LISA. In totaal zijn 7313 werkgevers telefonisch benaderd met de vraag om mee te doen aan de enquête (zie Tabel B1.1 Responsoverzicht). 2098 werkgevers waren niet bereikbaar of vielen buiten de doelgroep. In totaal zijn netto 5215 werkgevers gevraagd om mee te doen aan de enquête. Onder deze 5215 werkgevers hebben er 2521 daadwerkelijk meegewerkt aan het onderzoek. Ten opzichte van de bruto steekproef (7313) komt dit neer op een respons van 34,5 procent en ten opzichte van de netto steekproef op 48,3 procent.

Tabel B1.1 Responsoverzicht

<b>Totaal benaderd</b>	<b>7313</b>	<b>100</b>
Nummer onbruikbaar	378	5,3
Niet bereikbaar	357	4,9
Buiten selectie	1337	18,3
<b>Netto steekproef</b>	<b>5215</b>	<b>71,4</b>
Weigeringen	1923	
Geslaagde enquêtes	2521	
<b>Bruto respons</b>		<b>34,5</b>
<b>Netto respons</b>		<b>48,3</b>

Tabel B1.2 Netto respons naar sector en grootteklasse. geeft de verdeling van de netto respons naar sector en grootteklasse weer. Bewust is gestuurd op middelgrote en grote bedrijven, om voldoende respons in deze grootteklassen te behalen. Er zitten daarom relatief veel middelgrote en grote bedrijven in de netto respons.

Tabel B1.2 Netto respons naar sector en grootteklasse.

	2-19 wn	20-99 wn	100+ wn	Totaal
Agrarisch	22	17	6	<b>45</b>
Industrie	37	226	353	<b>616</b>
Bouw	28	120	101	<b>249</b>
Handel en Horeca	156	235	149	<b>540</b>
Overheid, zorg en onderwijs	22	43	60	<b>125</b>
Zakelijke diensten	133	369	388	<b>890</b>
Overige diensten	19	22	15	<b>56</b>
<b>Totaal</b>	<b>417</b>	<b>1.032</b>	<b>1.072</b>	<b>2.521</b>

Om representativiteit te garanderen, zijn de uitkomsten gewogen naar sector en grootteklasse. De respons is onvoldoende om te rapporteren over grootteklasse binnen sectoren. In de rapportage is dan ook alleen op sectorniveau of op grootteklasse gerapporteerd.



## Bijlage 2 Tabellen

Tabel B2.1 Percentage werkgevers dat onderstaande vormen van dienstverlening belangrijk of zeer belangrijk vindt, per sector. n=1670

	Agrarisch	Bouw	Metaal en overige industrie	Handel en horeca	Transport, logistiek, communicatie en ICT	Zakelijke dienstverlening	Overheid, zorg en onderwijs	Overige dienstverlening	Totaal
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Informatie over de kandidaat	89	86	94	87	100	90	96	90	90
Vast contactpersoon bij de dienstverlenende organisatie	82	84	89	89	90	84	87	86	87
Persoonlijk contact met de dienstverlenende organisatie	65	75	81	80	84	81	94	80	80
Nazorg vanuit de dienstverlenende organisatie	69	81	78	77	83	67	80	76	76
Bedrijfsbezoeken van dienstverlenende organisaties	56	47	67	55	41	59	48	53	55
Digitale dienstverlening	43	46	51	51	58	60	70	55	54
Mogelijkheid tot het zelf bezoeken van dienstverlenende organisaties	38	39	30	39	27	39	37	28	36

Tabel B2.2 Manieren waarop een publieke organisatie de werkgever kan ondersteunen bij het herplaatsen van werknemers, per sector. n=1785

	Agrarisch	Bouw	Metaal en overige industrie	Handel en horeca	Transport, logistiek,	Zakelijke dienstverlening	Overheid, zorg en onderwijs	Overige dienstverlening	Totaal
Scholing of financiële ondersteuning voor scholing	22	54	52	52	47	55	63	53	52
Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer	28	37	41	45	33	43	33	60	42
Beheersen van werkgeversrisico's	13	38	33	32	27	41	29	47	34
Andere financiële ondersteuning	21	35	36	33	24	36	39	46	35
Professionele begeleiding	23	52	52	49	37	61	53	59	51
Aanleveren van vacatures van andere werkgevers	42	71	67	81	55	72	52	58	68
Verzorgen van contacten met andere werkgevers	49	79	70	70	43	62	67	76	67
Anders	12	0	4	0	9	5	1	9	4

Tabel B2.3 Mogelijkheden voor lageropgeleiden, naar bedrijfssituatie. n=1874

	Momenteel passende functies voor lageropgeleiden	Potentieel mogelijkheden voor lager opgeleiden, door werk anders te organiseren of scholing/training	Geen mogelijkheden voor lageropgeleiden
	%	%	%
Er blijft regelmatig werk liggen, wat eigenlijk wel gedaan zou moeten worden	25	28	23
De werkdruk van onze werknemers is eigenlijk te hoog	17	20	19
Voor sommige functies kunnen we geen geschikte mensen vinden	35	37	31
Sommige functies kennen een erg hoog personeelsverloop	24	17	10
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Bijlage 3 Vragenlijst

A	Introductie
	<p>Goedemorgen/-middag, u spreekt met ..... van marktonderzoekbureau USP uit Rotterdam. We doen een onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Ik ben op zoek naar degene die binnen uw vestiging verantwoordelijk is voor personeelszaken.</p> <p><i>ENQ: Respondent is degene die verantwoordelijk is voor personeelszaken. Dit kan zijn:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- directeur (bij kleine vestigingen)</li> <li>- hoofd personeelszaken/hoofd P&amp;O (middelgrote vestigingen)</li> <li>- hoofd Human Resources (HR)</li> </ul> <p>Goedemorgen/-middag, u spreekt met ..... van marktonderzoekbureau USP uit Rotterdam. Ik bel u namens de Raad voor Werk en Inkomen. De Raad voor Werk en Inkomen doet op dit moment een onderzoek naar de wensen van werkgevers met betrekking tot re-integratiedienstverlening. Ik zou u hierover graag enkele vragen willen stellen. Uw antwoorden worden strikt anoniem behandeld. Het interview neemt circa 10 tot 15 minuten in beslag. Mede op basis van dit onderzoek zal de Raad voor Werk en Inkomen met adviezen komen, gericht op het verbeteren van de re-integratiedienstverlening. Zou u aan dit onderzoek willen meewerken?</p> <p><i>ENQ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indien nodig afspraak maken voor interview op een ander tijdstip.</li> <li>- Het gaat niet om telemarketing/verkoop. We zijn alleen geïnteresseerd in de mening van de respondent.</li> </ul>

B	Kenmerken bedrijf
<p>1</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Beschikt uw bedrijf/instelling over een eigen afdeling HRM met een personeelsbeleid?</p> <p><i>ENQ: Alle vragen hebben betrekking op de <b>vestiging</b> van het bedrijf/de instelling (zie adressticker).</i></p> <p><i>ENQ: Bij een afdeling gaat het om meerdere personen. Een individu in een kleiner bedrijf die over personeelszaken gaat, wordt hier niet toe gerekend.</i></p> <p>0 ja 0 nee</p>
<p>2</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Wat zijn de hoofdactiviteiten van uw bedrijf/instelling?</p> <p><i>ENQ: We spreken in de vragenlijst vanaf nu over bedrijven waar we ook instellingen bedoelen</i></p> <p>0 agrarisch 0 bouw 0 metaal 0 overige industrie 0 detailhandel en groothandel 0 horeca 0 transport en logistiek 0 communicatie en ICT 0 zakelijke dienstverlening 0 onderwijs 0 zorg en welzijn 0 overheid 0 overige dienstverlening 0 overig</p>
<p>3</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Hoeveel werknemers staan er op dit moment op de loonlijst bij uw bedrijf?</p> <p><i>ENQ: uitzendkrachten en stagiaires niet meerekenen (staan niet op de loonlijst)</i></p> <p><i>ENQ: eventueel schatten</i></p> <p>..... werknemers (aantal)</p>
<p>4</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Is de werkgelegenheid in uw bedrijf de afgelopen drie jaar toegenomen, afgenomen of ongeveer gelijk gebleven?</p> <p><i>ENQ: met werkgelegenheid wordt het totale arbeidsvolume bedoeld (FTE)</i></p> <p>0 toegenomen 0 afgenomen 0 ongeveer gelijk gebleven 0 weet het niet</p>

<p>5</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Verwacht u dat de werkgelegenheid in uw bedrijf in de komende drie jaar zal toenemen, afnemen of ongeveer gelijk zal blijven?</p> <p><i>ENQ: met werkgelegenheid wordt het totale arbeidsvolume bedoeld (FTE)</i></p> <p>0 toenemen 0 afnemen 0 blijft ongeveer gelijk 0 weet het niet</p>
<b>C Ervaring en behoefte aannemen werklozen of arbeidsongeschikten</b>	
<p>6</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Heeft u in <b>de afgelopen drie jaar</b> iemand aangenomen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?</p> <p>Met 'iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt' bedoel ik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iemand die langer dan 1 jaar werkloos is,</li> <li>- iemand die deels arbeidsgeschikt is of gehandicapt is,</li> <li>- of iemand uit de Sociale Werkvoorziening.</li> </ul> <p>0 ja, één persoon 0 ja, meerdere personen 0 nee -&gt; <i>NAAR VRAAG 8</i> 0 weet het niet -&gt; <i>NAAR VRAAG 8</i></p>
<p>7</p> <p><i>Alle respondenten die iemand hebben aangenomen</i></p>	<p>Ging het om:</p> <p><i>Meer dan één antwoord is mogelijk.</i></p> <p>0 iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering 0 iemand met een werkloosheidsuitkering 0 iemand uit de bijstand 0 iemand met een WSW-indicatie 0 iemand zonder uitkering 0 Weet niet</p> <p><i>ENQ:</i> <i>Wetten die bij de verschillende categorieën horen:</i> <i>Arbeidsongeschiktheidsuitkering: WAO, WIA, WGA of Wajong;</i> <i>Werkloosheidsuitkering: WW</i> <i>Bijstand: WWB</i> <i>WSW: Wet Sociale Werkvoorziening</i></p> <p><i>iemand zonder uitkering wordt ook wel een 'Nugger' genoemd (Niet Uitkerings Gerechtigde)</i></p>

<p>8</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Heeft u in de afgelopen drie jaar wel eens contact gehad met dienstverlenende organisaties over het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt? Het maakt niet uit of er daadwerkelijk iemand is aangenomen</p> <p>0 ja  0 nee -&gt; NAAR VRAAG 11  0 weet ik niet -&gt; NAAR VRAAG 11</p>
<p>9</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Welke dienstverlenende organisaties zijn in <b>de afgelopen drie jaar</b> betrokken geweest bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in uw bedrijf? Het maakt niet uit of er daadwerkelijk iemand is aangenomen.</p> <p><i>Meerdere antwoorden zijn mogelijk.</i></p> <p><i>ENQ: Dit is top of mind (dus niet oplezen)</i></p> <p>0 Werkplein  0 Werkgeversservicepunt  0 Brancheservicepunt  0 Leerwerkloketten  0 Mobiliteitcentra  0 (voormalige) CWI  0 Arbeidsbureau  0 UWV  0 UWV Werkbedrijf  0 Re-integratiebedrijf (privaat)  0 Sociale Dienst  0 Gemeente  0 Uitzendbureau  0 Arbodienst  0 psychologisch testbureau  0 Commercieel bureau  0 Poortwachtercentrum  0 Sociale Werkvoorziening  0 Anders, namelijk...</p> <p>0 Er zijn dienstverlenende organisaties betrokken geweest, maar ik weet niet meer welke -&gt; NAAR VRAAG 11</p>

<p>10</p> <p><i>Alle respondenten die organisaties genoemd hebben</i></p>	<p><b>ALLEEN PER ORGANISATIE WAARMEE ERVARING (vraag 9)</b></p> <p>Kunt u een rapportcijfer geven voor de dienstverlening van de organisatie waarmee u ervaring heeft?</p> <p><i>ENQ: Toelichten cijfers is 1 tot en met 10. ENQ: het gaat hierbij om een algemeen oordeel over de organisaties</i></p> <p>0 Werkplein  0 Werkgeversservicepunt  0 Brancheservicepunt  0 Leerwerkloketten  0 Mobiliteitcentra  0 (voormalige) CWI  0 arbeidsbureau  0 UWV  0 UWV Werkbedrijf  0 Re-integratiebedrijf (privaat)  0 Sociale Dienst  0 Gemeente  0 Uitzendbureau  0 Arbodienst  0 Psychologisch testbureau  0 Commercieel bureau  0 Poortwachtercentrum  0 Sociale Werkvoorziening  0 Anders, namelijk...</p>
<p>11</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>In hoeverre ziet u voor <b>de komende drie jaren</b> bij uw vestiging mogelijkheden voor het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?</p> <p>0 geen mogelijkheden  0 misschien/hangt er van af  0 grote kans/(vrijwel) zeker  0 weet het niet/kan het niet zeggen</p>

<p>12</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>We gaan u eerst een vraag voorleggen over ondersteuning door publieke organisaties en vervolgens over ondersteuning door private organisaties bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Mocht er zich een mogelijkheid aanbieden om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen; in welke mate zou uw bedrijf dan behoefte hebben aan ondersteuning <b>van een publieke organisatie</b>?</p> <p>Een publieke dienstverlenende organisatie betreft een niet commerciële organisatie van de overheid. Het kan dan gaan om UWV, gemeenten, Werkplein, enzovoort. Maar niet om uitzendbureaus of commerciële organisaties.</p> <p>0 nooit -&gt; <i>NAAR VRAAG 13</i>  0 af en toe -&gt; <i>NAAR VRAAG 14</i>  0 vaak -&gt; <i>NAAR VRAAG 14</i>  0 altijd -&gt; <i>NAAR VRAAG 14</i>  0 hangt af van de situatie -&gt; <i>NAAR VRAAG 14</i>  0 weet het niet -&gt; <i>NAAR VRAAG 14</i></p>
<p>13</p> <p><i>Alle respondenten die geen behoefte hebben aan publieke dienstverlening</i></p>	<p>Waarom niet?</p> <p><i>ENQ: top of mind</i></p> <p><i>Meerdere antwoorden mogelijk</i></p> <p>0 zorgt voor teveel administratie  0 slechte ervaringen met publieke organisaties in het verleden  0 Publieke organisaties leveren geen goede dienstverlening  0 wij zijn uitstekend in staat dit zelf te doen  0 geen mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt binnen ons bedrijf (dus überhaupt geen dienstverlening)  0 ik schakel liever een private organisatie in  0 anders, namelijk...</p>
<p>14</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Mocht er zich een mogelijkheid aanbieden om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen; in welke mate zou uw bedrijf dan gebruik willen maken van ondersteuning <b>door een private dienstverlenende organisatie</b>?</p> <p>Een private dienstverlenende organisatie is een commerciële organisatie die niet bij de overheid hoort. Het gaat dus NIET om UWV, gemeenten, Werkplein, enzovoort. Maar wel om uitzendbureaus of commerciële organisaties.</p> <p>0 nooit -&gt; <i>NAAR VRAAG 15</i>  0 af en toe -&gt; <i>NAAR VRAAG 16</i>  0 vaak -&gt; <i>NAAR VRAAG 16</i>  0 altijd -&gt; <i>NAAR VRAAG 16</i>  0 hangt af van de situatie -&gt; <i>NAAR VRAAG 16</i>  0 weet het niet -&gt; <i>NAAR VRAAG 16</i></p>

<p>15</p> <p><i>Alle respondenten die geen behoefte hebben aan private dienstverlening</i></p>	<p>Waarom niet?</p> <p><i>ENQ: Top of mind</i></p> <p><i>Meerdere antwoorden mogelijk</i></p> <p>0 zorgt voor teveel administratie</p> <p>0 slechte ervaringen met private organisaties in het verleden</p> <p>0 private organisaties leveren geen goede dienstverlening</p> <p>0 wij zijn uitstekend in staat dit zelf te doen</p> <p>0 geen mogelijkheden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt binnen ons bedrijf (dus überhaupt geen dienstverlening)</p> <p>0 ik schakel liever een publieke organisatie in</p> <p>0 anders, namelijk...</p>
<p>16</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Bent u bekend met de volgende soorten ondersteuning die geboden kunnen worden bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?</p> <p><i>per soort ja of nee</i></p> <p>0 Scholing of financiële ondersteuning voor scholing</p> <p>0 Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer</p> <p>0 Beheersen van werkgeversrisico's</p> <p>0 Andere financiële ondersteuning</p> <p>0 Professionele begeleiding</p> <p>0 Een andere vorm van ondersteuning namelijk...</p> <p>0 in het geheel niet bekend bovenstaande soorten ondersteuning -&gt; NAAR VRAAG 18</p> <p><i>ENQ:</i></p> <p><b>Scholing:</b> cursus/opleiding, leerwerkplekken/stage, EVC, inclusief subsidie hiervoor</p> <p><b>Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer:</b> loonkostensubsidie, loondispensatie, premiekorting, e.d.(exclusief vergoeding voor scholing)</p> <p><b>Beheersen werkgeversrisico's:</b> proefplaatsing, tijdelijke benoeming met behoud van uitkering, niet doorbetalen van loon in het geval van ziekte in de eerste twee jaar</p> <p><b>Andere financiële ondersteuning:</b> vergoeding voor werkplekaanpassingen, speciale hulpmiddelen, vervoer, etc.</p> <p><b>Professionele begeleiding:</b> Externe begeleiding voor het aannemen of na het aannemen, jobcoach, re-integratiecoach, arbo-arts</p>

<p>17</p> <p><i>Alle respondenten bekend met ondersteuning</i></p>	<p><b>ALLEEN VOOR SOORTEN ONDERSTEUNING WAAR RESPONDENT BEKEND MEE IS (VRAAG 16)</b></p> <p>Heeft u <b>in de afgelopen drie jaar</b> ervaring met de volgende vormen van ondersteuning bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?</p> <p><i>voor elke soort dienst ja of nee</i></p> <p>0 Scholing van deze werknemer of financiële ondersteuning voor scholing  0 Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer  0 Beheersen werkgeversrisico's  0 Andere financiële ondersteuning  0 Professionele begeleiding  0 Anders, namelijk...</p>
<p>18 – 22</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Hoe belangrijk zijn voor u de volgende vormen van ondersteuning bij het aannemen van iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?</p> <p><i>PER VRAAG:</i> is dat voor u: zeer belangrijk, belangrijk, neutraal, onbelangrijk of zeer onbelangrijk?</p> <p>18. Scholing of financiële ondersteuning voor scholing  19. Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer  20. Beheersen van werkgeversrisico's  21. Andere financiële ondersteuning  22. Professionele begeleiding</p>
<p>23</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Zou u het werk of de werkplek aanpassen om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te kunnen nemen?</p> <p>0 ja, zonder meer  0 ja, maar dit is wel afhankelijk van de mogelijkheden binnen het bedrijf  0 alleen als ik hier een vergoeding voor krijg  0 nee  0 weet niet</p>

<p>24 - 30</p> <p><i>Alle respondenten met behoefte aan publieke of private ondersteuning</i></p>	<p><b>ALLEEN ALS MEN OP VRAAG 12 EN 14 NIET HET ANTWOORD 'NOOIT' HEEFT GEGEVEN</b></p> <p>Als u een organisatie zou inzetten om u te helpen iemand te plaatsen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, hoe belangrijk zijn dan de volgende diensten?</p> <p><i>PER VRAAG:</i> is dat voor u: zeer belangrijk, belangrijk, neutraal, onbelangrijk of zeer onbelangrijk?</p> <p>24. het hebben van een vast contactpersoon bij een dienstverlenende organisatie voor re-integratie</p> <p>25. Persoonlijk contact met een dienstverlenende organisatie (ongeacht of er sprake is van een vast contactpersoon)</p> <p>26. Bedrijfsbezoeken van dienstverlenende organisatie(s)</p> <p>27. Mogelijkheid tot het zelf bezoeken van de dienstverlenende organisatie(s)</p> <p>28. Digitale dienstverlening</p> <p>29. Nazorg vanuit de dienstverlenende organisatie (dus nadat er iemand aangenomen is met behulp van de organisatie)</p> <p>30. Informatie over de kandidaat</p>
<p>31</p> <p><i>Alle respondenten met behoefte aan publieke of private ondersteuning</i></p>	<p>Zijn er nog andere diensten die u belangrijk vindt bij de dienstverlening?</p> <p>0 Ja namelijk:.....</p> <p>0 nee</p>

<b>D</b>	<b>Herplaatsing van werknemers in de toekomst (VWNW)</b>
<p>32</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Het komt voor dat werkgevers hun werknemers soms actief helpen om een andere baan te zoeken. Is het in de afgelopen drie jaar voorgekomen dat u actief één of meer werknemers heeft geholpen om een baan bij een andere werkgever te zoeken in een situatie dat er bij u geen werk meer voorhanden was?</p> <p>0 ja 0 nee 0 weet niet</p> <p style="text-align: right;">-&gt; NAAR VRAAG 35</p>
<p>33</p> <p><i>Alle respondenten die geholpen hebben</i></p>	<p>Wat is de belangrijkste reden dat u werknemers actief helpt bij het zoeken van een andere baan?</p> <p>0 Om werknemers niet langer in dienst te hoeven houden (bespaart loonkosten) 0 Bespaart een kostbare ontslagprocedure 0 Uit sociaal oogpunt 0 anders, namelijk...</p>
<p>34</p> <p><i>Alle respondenten die geholpen hebben</i></p>	<p>Op welke manieren heeft u de werknemer(s) daarbij geholpen?</p> <p><i>ENQ: Top of mind (niet oplezen)</i></p> <p><i>Meerdere antwoorden mogelijk.</i></p> <p>0 werknemer(s) kunnen tijdens werktijd naar werk zoeken 0 namen van andere werkgevers gegeven 0 om-, her- of opscholing 0 contact gelegd met andere werkgevers 0 via detachering 0 begeleiding van de werknemer 0 ondersteuning werknemers bij opzetten eigen bedrijf 0 garantie op een (tijdelijke) aanvulling op hun volgende inkomen 0 vergoeding verhuiskosten 0 vergoeding reiskosten woon-werkverkeer 0 anders, n.l. ....</p>
<p>35</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>In hoeverre bent u nu of in de toekomst bereid om uw werknemers actief te helpen om een andere baan te vinden in een situatie dat er bij u geen werk meer voor handen is?</p> <p>0 wel bereid 0 hangt er van af 0 niet bereid 0 weet niet/kan het niet zeggen</p> <p style="text-align: right;">-&gt; NAAR VRAAG 38</p>

<p>36</p> <p><i>Alle respondenten, behalve respondenten die niet bereid zijn werknemers te helpen aan een andere baan</i></p>	<p>Door welke organisatie(s) zou u geholpen willen worden bij het herplaatsen van uw personeel in een situatie dat er bij u geen werk meer voor handen is?</p> <p><i>Meerdere antwoorden mogelijk.</i></p> <p><i>ENQ: Dit is 'top of mind' (dus niet oplezen)</i></p> <p>0 Werkplein</p> <p>0 Werkgeversservicepunt</p> <p>0 Brancheservicepunt</p> <p>0 Leerwerkloketten</p> <p>0 Mobiliteitcentra</p> <p>0 CWI</p> <p>0 arbeidsbureau</p> <p>0 UWV</p> <p>0 UWV Werkbedrijf</p> <p>0 Re-integratiebedrijf (privaat)</p> <p>0 Sociale Dienst</p> <p>0 Gemeente</p> <p>0 Uitzendbureau</p> <p>0 Arbodienst</p> <p>0 Outplacement bureau</p> <p>0 Brancheorganisatie</p> <p>0 Werknemersorganisatie</p> <p>0 O&amp;O fonds</p> <p>0 Poortwachterscentrum</p> <p>0 Sociale Werkvoorziening</p> <p>0 Anders, namelijk...</p> <p>0 weet ik niet</p> <p>0 geen enkele</p>
---	--

<p>37</p> <p><i>Alle respondenten, behalve respondenten die niet bereid zijn werknemers te helpen aan een andere baan</i></p>	<p>Soms is het mogelijk dat een <b>publieke organisatie</b> u helpt bij het herplaatsen van uw personeel als dat werkloosheid zou voorkomen. Op welke manier zou een <b>publieke organisatie</b> u kunnen ondersteunen bij het herplaatsen van uw werknemers?</p> <p><i>meerdere antwoorden mogelijk</i></p> <p>0 Scholing of financiële ondersteuning voor scholing  0 Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer  0 Beheersen van werkgeversrisico's  0 Andere financiële ondersteuning  0 Professionele begeleiding  0 Aanleveren van vacatures van andere werkgevers  0 Verzorgen van contacten met andere werkgevers  0 Anders, namelijk...  0 Ik heb geen behoefte aan publieke dienstverlening  0 Weet ik niet</p> <p><i>ENQ:</i>  <i>Eventueel toelichten: enigszins van toepassing of meer wel dan niet van toepassing</i>  <b>Scholing:</b> cursus/opleiding, leerwerkplekken/stage, EVC, inclusief subsidie hiervoor  <b>Financiële ondersteuning bij het loon van de werknemer:</b> loonkostensubsidie, loondispensatie, premiekorting, e.d.(exclusief vergoeding voor scholing)  <b>Beheersen werkgeversrisico's:</b> proefplaatsing, tijdelijke benoeming met behoud van uitkering, niet doorbetalen van loon in het geval van ziekte in de eerste twee jaar  <b>Andere financiële ondersteuning:</b> vergoeding voor werkplekaanpassingen, speciale hulpmiddelen, vervoer, etc.  <b>Professionele begeleiding:</b> Externe begeleiding voor het aannemen of na het aannemen, jobcoach, re-integratiecoach, arbo-arts</p>
<p><b>E</b></p>	<p><b>Mogelijkheden van lageropgeleide werkzoekenden</b></p>
<p>38</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Tot slot nog enkele vragen over mogelijkheden voor lageropgeleide werkzoekenden.</p> <p>Zijn er in uw bedrijf functies waarop lageropgeleide werkzoekenden aan het werk zouden kunnen? Hierbij gaat het om de functies, het maakt niet uit of daar op dit moment vacatures voor zijn.</p> <p><i>ENQ: Lageropgeleiden: mensen met alleen basisschool, vmbo of allerlaagste niveau mbo (mbo-1)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ja, zonder enige scholing of begeleiding</li> <li>○ Ja, met enige scholing of begeleiding</li> <li>○ Nee, waarschijnlijk niet</li> <li>○ Nee, zeker niet</li> <li>○ Niet goed in te schatten.</li> </ul>

<p>39</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Kunt u aangeven welke van de volgende situaties van toepassing is op uw bedrijf? <i>Per stelling Ja of Nee</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Er blijft regelmatig werk liggen, wat eigenlijk wel gedaan zou moeten worden</li> <li>○ De werkdruk van onze werknemers is eigenlijk te hoog</li> <li>○ Voor sommige functies kunnen we geen geschikte mensen vinden</li> <li>○ Sommige functies kennen een erg hoog personeelsverloop</li> </ul>
<p>40</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Ik wil u nu een aantal mogelijkheden voorleggen. Kunt u aangeven welke voor uw bedrijf eventueel bespreekbaar zouden zijn? (<i>per stelling: bespreekbaar of niet bespreekbaar</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bestaande functies een klein beetje aanpassen aan lager opgeleiden</li> <li>○ Functies splitsen, en lager opgeleiden inzetten op de eenvoudige taken</li> <li>○ Werk dat blijft liggen laten doen door lager opgeleiden</li> <li>○ Lager opgeleiden trainen of scholen voor bepaalde functies in onze organisatie (bv. op leerwerkplekken)</li> </ul>
<p><i>Als bij vraag 39 JA (antw. 1 of 2) EN/OF bij vraag 40 bij één van de stellingen 'bespreekbaar' is geantwoord -&gt; vraag 41 wel stellen ZO NIET: Naar vraag 42</i></p>	
<p>41</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Wat voor werk zou dan in uw bedrijf door lager opgeleiden kunnen worden gedaan?</p> <p><i>ENQ: top of mind (dus niet oplezen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Productiewerk, assemblage</li> <li>○ Keukenwerkzaamheden (hulpkok, afwassen,..)</li> <li>○ Magazijnwerkzaamheden</li> <li>○ Eenvoudig onderhoudswerk, reparatie</li> <li>○ Eenvoudige administratief werk (bv. kopiëren, post sorteren)</li> <li>○ Schoonmaak</li> <li>○ Extra service aan klanten (bv. inpakken, koffie inschenken, etc.)</li> <li>○ Lichamelijke verzorging / persoonlijke verzorging</li> <li>○ Anders nl:.....</li> </ul>
<p><b>F Afsluiting</b></p>	
<p>42</p> <p><i>Alle respondenten</i></p>	<p>Dit waren al onze vragen. Wij danken u hartelijk voor uw medewerking. Als u prijs stelt op toezending van de resultaten van dit onderzoek zullen wij dat doen. Mogen wij dan een emailadres noteren waar wij het naar toe kunnen sturen?</p> <p>.....@.....</p>
<p><i>EINDE VRAGENLIJST</i></p>	

# Colofon

*De vraag van werkgevers naar re-integratiedienstverlening* is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Bezuidenhoutseweg 60  
2594 AW Den Haag  
Postbus 93048  
2509 AA Den Haag  
info@rwi.nl  
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater  
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-050-5

April 2011