

Wat verklaart de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen?

Onderzoek onder werkgevers in Kampen

A. ten Brinke

17 juli 2014



Wat verklaart de bereidheid van werkgevers om
mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen?

Onderzoek onder werkgevers in Kampen

Annet ten Brinke
Studentnummer: 3687201
Supervisor: Msc. J.J. Rözer
Stage begeleider: E.J. van Olst
17 juli 2014

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek wat ik ter afronding van de master *Vraagstukken van beleid en organisatie* heb geschreven. In het kader van de nieuwe participatiewet die per 2015 ingaat heb ik onderzoek gedaan onder werkgevers in de gemeente Kampen. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in de maanden februari tot en met juni 2014. Vanaf januari 2015 zijn alle Nederlandse gemeentes zelf verantwoordelijk voor mensen die arbeidsondersteuning nodig hebben. De vraag van de gemeente Kampen was om te onderzoeken hoe werkgevers gemotiveerd en ondersteund kunnen worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De uitkomsten, en het voortvloeiende beleidsadvies, wil de gemeente inzetten om nieuw beleid vorm te geven.

Ik heb het als uitdaging ervaren om informatie, ideeën en meningen van werkgevers in Kampen te vertalen naar een beleidsadvies. Dit heb ik echter niet kunnen doen zonder de hulp van een aantal hieronder genoemde personen.

Allereerst wil ik de collega's op het gemeentehuis bedanken. Zij hebben gezorgd voor een fijne werkomgeving, waardoor ik met plezier mijn onderzoek heb kunnen uitvoeren. Daarnaast wil ik mijn stagebegeleider, Jan van Olst bedanken die mij, vanuit zijn eigen visie, bruikbare ideeën en tips heeft aangereikt. De praktijk en complexiteit van het vraagstuk zijn hierdoor voor mij duidelijker geworden. Mijn scriptiebegeleider Jesper Rözer wil ik hartelijk bedanken voor zijn kritische begeleiding en vele feedback momenten waar ik veel aan heb gehad. Tot slot wil ik mijn dank uitspreken naar de mensen in mijn omgeving die mij hebben gestimuleerd, hebben meegedacht met vragen en de tekst op inhoud, spelling en grammatica hebben gecontroleerd.

Ik wens u veel leesplezier!

Annet ten Brinke
Kampen, 17 juli 2014

Inhoudsopgave

	Pagina
Samenvatting	5
1. Introductie	7
1.1 Gemeente Kampen	8
1.2 Voorgaand onderzoek en mogelijke verklaringen	8
1.3 Onderzoeksvragen	9
1.4 Begripsbepaling arbeidsbeperkten	9
1.5 Leeswijzer	10
2. Context	11
3. Theoretisch kader	13
3.1 Kosten-batenanalyse	13
3.2 Externe dwang	16
3.3 Kennis over de markt van vraag en aanbod	17
3.4 Persoon werkgever	18
3.5 Alternatieve verklaringen	19
4. Data en Methodes	20
4.1 Context: de gemeente Kampen	20
4.2 Onderzoeksopzet	20
4.2.1 De enquête	22
4.2.2 Operationalisering	23
4.2.3 Methode	27
5. Resultaten	29
5.1 Bivariate analyse	29
5.2 Multivariate analyse	29
5.3 Analyse open antwoorden	33
6. Conclusie en discussie	38
7. Beleidsadvies	41
7.1 Randvoorwaarden	41
7.2 Maatregelen	41
7.3 Beoordeling van mogelijke maatregelen	43
7.4 Aanbevelingen	45
Literatuur	
Bijlage 1: Interview	
Bijlage 2: vragenlijst	

Samenvatting

In januari 2015 wordt de participatiewet ingevoerd. Hiermee wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt. Met de participatiewet heeft de overheid zich ten doel gesteld dat in 2026 125.000 meer mensen met een arbeidsbeperking dan in 2014 betaald werk verrichten. De gemeenten zullen verantwoordelijk worden voor het behalen van deze doelstelling en de uitvoering van de participatiewet. Hiermee ontstaat bij gemeenten de vraag: *Hoe kunnen werkgevers gemotiveerd en ondersteund worden om mensen met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen?* Dit onderzoek richt zich bij de beantwoording van deze vraag op de gemeente Kampen en heeft tot doel beleidsaanbevelingen te doen aan de gemeente Kampen voor het vormgeven van beleid.

Wanneer werkgevers iemand in dienst nemen wegen zij vaak eerst af of dit (financieel) aantrekkelijk is. Hiervoor maken zij een afweging van de kosten en baten. Bij mensen met een arbeidsbeperking is dit vermoedelijk niet anders. Daarom verwachtten wij ten eerste dat de kostenbaten analyse een rol speelt bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Onder kosten vallen (begeleidings-)tijd en geld voor het aanpassen van takenpakket of werkplek. Ook is de kans aanwezig dat de werknemer met een arbeidsbeperking minder productief is dan een andere werknemer, wat leidt tot minder opbrengsten en indirect dus geld kost. De baten zijn onder te verdelen in interne baten (imago van het bedrijf, onderscheiding op de arbeidsmarkt, werksfeer in het bedrijf) en externe baten (subsidies en jobcoaches). Ten tweede kan de bereidheid verklaard worden door externe dwang (vanuit de overheid). Ten derde kan de bereidheid van werkgevers verklaard worden door kennis over de aanbodzijde van potentiële kandidaten. Dat wil zeggen dat de werkgevers beter weten welke mensen met een arbeidsbeperking en arbeidspotentie bij hen zouden kunnen werken. Als laatste kan de bereidheid verklaard worden door de persoon van de werkgever en diens houding ten aanzien van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking

De data om onze onderzoeksvraag te beantwoorden is afkomstig van twintig gesprekken met werkgevers en twintig online enquêtes onder werkgevers in de gemeente Kampen. Bij beide manieren is gebruik gemaakt van open- en gesloten vragen. De kwantitatieve onderzoeksbevindingen uit de gesloten vragen zijn aangevuld met kwalitatieve gegevens uit de open vragen.

De kwantitatieve data is geanalyseerd aan de hand van bivariate en multipale statistische analyse. De open vragen zijn gecodeerd en verwerkt in staafdiagrammen.

Uit de analyses van de gesloten vragen blijkt dat externe baten, informatie over de kosten en baten, kennis over de aanbodzijde van potentiële kandidaten en de persoon van de werkgever van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Uit de analyse van de open vragen blijkt, ten eerste, dat werkgevers voorkeur hebben voor een actieve benadering met potentiële kandidaten. Een databank met CV's zou hierbij helpen. Duidelijke informatie vanuit de gemeente en het delen van ervaringen met collega-werkgevers kunnen door de gemeente worden ingezet om arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking te vermeerderen. Daarnaast is externe begeleiding door jobcoaches bij de werkzaamheden en het integreren in de organisatie belangrijk bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, omdat het begeleiden van deze mensen veel tijd en geld kosten voor de werkgever. Een blijvend vangnet voor (financiële) risico's is ondergeschikt aan de externe begeleiding, maar zou volgens werkgevers ook helpen bij het vermeerderen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit vangnet kan geboden worden in de vorm van detachering, waarbij subsidies een belangrijke rol spelen.

Uit deze conclusie kunnen we een aantal maatregelen formuleren welke de gemeente Kampen in kan zetten voor het ondersteunen en motiveren van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Dit zijn het inzetten van jobcoaches, het verstrekken van subsidies en het aanstellen van een werkgeversdienstverlener die werkgevers actief benaderd met potentiële kandidaten. Daarnaast kan ingezet worden op detachering, voorlichting en het invoeren van een databank met CV's van mensen met een arbeidsbeperking. In ogenschouw nemend dat de werkgever zoveel mogelijk gefaciliteerd moet worden, aangezien de gemeente vrijwillige inzet van hen verwacht, zijn er twee maatregelen die met name geadviseerd worden. De gemeente dient in te zetten op jobcoaching en het aanstellen van een werkgeversdienstverlener die werkgevers direct en persoonlijk benadert met geschikte potentiële kandidaten.

1. Introductie

Op 2 december 2013 kwam de Nederlandse overheid met het voorstel van de participatiewet, welke voortvloeide uit het sociaal akkoord tussen het kabinet en een aantal sociale partners (werkgevers en werknemers). Met deze wet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen werk hebben en als volwaardige burgers deelnemen aan de samenleving. Per januari 2015 zal deze wet van kracht gaan. De doelgroep is de groep mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn mensen die door hun lichamelijke of psychische beperking niet aan alle functie-eisen van werkgevers voldoen en daarom moeite hebben met het vinden van werk. In oktober 2013 kregen ruim 800.000 Nederlanders een arbeidsongeschiktheidsuitkering (CBS statline, 2014). Volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) participeert een relatief klein deel van deze mensen op de arbeidsmarkt bij onder andere sociale werkvoorzieningen. Berendsen et al (2008) stellen dat de meerderheid van de arbeidsongeschikten geschikt is om op de arbeidsmarkt te participeren, zij het met enige vorm van ondersteuning.

De overheid heeft ten doel gesteld dat in 2026 125.000 meer arbeidsbeperkten dan in 2014 participeren op de arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2014). Van deze groep dienen er 100.000 mensen bij bedrijven te worden geplaatst en 25.000 bij de overheid. Om een beeld te schetsen van de huidige situatie is gekeken naar de UWV arbeidsparticipatiemonitor 2013 (UWV, 2013). Van de 226.500 Wajongers in 2012 waren er 27.700 aan het werk bij reguliere werkgevers.

Naast het hoofddoel (toename in arbeidsparticipatie) wil de overheid bezuinigen op uitkeringen, wat door de vergrijzing noodzakelijk wordt geacht (Borghouts & Pennings, 2008). Verder is het een manier om het verwachte tekort op de arbeidsmarkt in de toekomst op te vullen (Timmerman & Van Waveren, 2009).

Gemeenten zullen uiteindelijk verantwoordelijk worden voor het beleid dat voortvloeit uit de participatiewet. De huidige Jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsvoorziening (Wajongers) zullen onder verantwoordelijkheid blijven van het UWV en de Wajongers die zich vanaf 2015 aanmelden, vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Daarnaast zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de mensen met een uitkering via de Wet Werk en Bijstand (WWB) en Sociale Werkvoorziening (SW). De vraag die gemeenten zich stellen is wat bedrijven nodig hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Door ons wordt dit vertaald naar de

vraag wanneer bedrijven bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dit onderzoek zal daar inzichten in bieden.

1.1 Gemeente Kampen

Dit onderzoek vindt plaats in de periode dat de participatiewet op maat gemaakt moet worden per gemeente en legt de focus op de gemeente Kampen. Kampen is een middelgrote gemeente in de provincie Overijssel. Meer informatie over Kampen is te vinden in het context hoofdstuk en in de data en methoden sectie.

1.2 Voorgaand onderzoek en mogelijke verklaringen

Hoewel het concept ‘participatiewet’ nieuw is, is er al het nodige onderzoek gedaan naar de redenen waarom bedrijven mensen met een arbeidsbeperking wel of niet in dienst nemen. Deze onderzoeken laten zien dat onder andere de houding van werkgevers en werknemers, ervaringen van werkgevers en werknemers, wet- en regelgeving, personeelsbeleid en opleiding van de kandidaat van invloed zijn bij het al dan niet aannemen van mensen met een arbeidsbeperking (o.a. Horssen, Nijhuis & Mallee, 2010; Borghouts & Pennings, 2008; De Vos & Andriessen, 2010).

De bereidheid van bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen zijn divers (Lierop, 2008; De Vries, et al, 2005; Aarts et al, 2008). Wij zullen ze onderverdelen in vier factoren.

Ten eerste zien veel bedrijven het als hun doel om winst te maken en daarom speelt de kosten-batenanalyse een belangrijke rol voor hen. De opbrengsten die werknemers binnenbrengen zijn bepalend voor werkgevers (Boggelen et al, 2014). Dit gaat vermoedelijk ook op voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

In de tweede plaats kunnen bedrijven extern gemotiveerd worden door sancties vanuit de overheid. Deze externe dwang kan verklaren waarom bedrijven bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Ten derde kan gesteld worden dat kennis over de markt van vraag en aanbod deze kosten-batenanalyse beïnvloed. Daarbij is het de vraag of het voor werkgevers van belang is om te weten wie er aangeboden worden op de arbeidsmarkt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Keuzes die de werkgever maakt, zijn mede gebaseerd op de beschikbare informatie over de arbeidsmarkt.

Naast deze drie verklaringen die voor het bedrijf gelden kan gekeken worden naar de motivatie van de persoon van de werkgever. Diens motivatie is doorslaggevend voor de in dienst neming van een werknemer met een arbeidsbeperking.

Ook zullen een aantal alternatieve verklaringen de revue passeren. Met name de sector van het bedrijf en de bedrijfsgrootte kunnen van invloed zijn op de het al dan niet in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Ondanks dat hier niet de focus van het onderzoek op ligt, zullen deze in het vervolg ook worden meegenomen.

1.3 Onderzoeksvragen

Om erachter te komen hoe de gemeente Kampen arbeidsparticipatie van mensen met een beperking bij bedrijven kan bevorderen wordt de volgende onderzoeksvraag gesteld:

Hoe kunnen werkgevers in Kampen gemotiveerd en ondersteund worden door de gemeente om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen?

We stellen vanuit de achterliggende verklaringen de volgende deelvraag:

In hoeverre kan de bereidheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen worden verklaard door a) kosten-batenanalyse en b) externe dwang, c) kennis over de markt van vraag en aanbod en d) de persoon van de werkgever?

De beleidsvraag hierbij is:

Hoe kan de gemeente Kampen kennis over de verklaringen voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking gebruiken om beleid ten aanzien hiervan op te baseren?

Kortom, het doel van dit onderzoek is het doen van voorstellen en aanbevelingen aan de gemeente om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Dit zal gebeuren door middel van een literatuurstudie en informatie-inwinning bij werkgevers.

1.4 Begripsbepaling arbeidsbeperkten

Wanneer in dit onderzoek gesproken wordt over mensen met een arbeidsbeperking of arbeidsgehandicapten kan dit ten eerste gaan over iemand met een Wajong uitkering. Deze uitkering is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een langdurige ziekte of handicap hebben gekregen (Rijksoverheid, 2014). Ook kan dit iemand zijn die werk heeft via de Wet sociale werkvoorziening (Rijksoverheid, 2014). Mensen uit de Wet Werk en Bijstand die

nooit zijn geïndiceerd op arbeidshandicap, maar dat wel hebben, worden ook meegenomen in deze definitie. Belangrijk bij alle drie de groepen mensen is dat zij arbeidspotentie hebben. De Wajong- en Wsw indicatie vielen tot op heden ook onder de Structurele Functionele Beperkingsindicatie (SFB). In de toekomst zal gekeken moeten worden of mensen uit de WWB ook onder deze doelgroep vallen.

1.5 Leeswijzer

In het vervolg van het onderzoeksverslag dat voor u ligt zal het eerste hoofdstuk verduidelijking geven over de achtergrond waarin het voorstel voor de participatiewet tot stand is gekomen. Hierop volgt een theoretisch kader waarin bestaande literatuur over het onderwerp wordt behandeld en waarin hypothesen worden opgesteld. De verklaringen zoals hierboven aangegeven zullen worden behandeld. Ten derde wordt de data en methoden sectie besproken. Hierin zullen cijfers van de gemeente Kampen aan de orde komen. Daarnaast wordt beschreven hoe de bereidheid van de bedrijven en verklaringen worden gemeten. De resultaten worden behandeld en het onderzoeksrapport zal eindigen met een conclusie en beleidsaanbevelingen aan de gemeente Kampen voor het geven van invulling aan de voorgestelde participatiewet. De conclusie en beleidsaanbevelingen zijn met name van belang voor het maken van beleid en kunnen op zichzelf gelezen worden.

2. Context

Op de huidige arbeidsmarkt zijn een aantal knelpunten te onderscheiden wat betreft arbeidsparticipatie. Er is sprake van een groep mensen die onvrijwillig langs de kant staat, deeltijdbanen, op slot zittende arbeidsmarkt voor ouderen, onvoldoende aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt en tekortschietende inzetbaarheid (Commissie Bakker, 2008). Volgens Ali et al (2010) is de lage participatie van mensen met een arbeidsbeperking te wijten aan de vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt. Zij stellen dat wilskracht, stimulans en mogelijkheden bij werkgevers, werknemers, sociale werkbedrijven en gemeenten nu nog ontbreken om vraag en aanbod te combineren. Door de bezuiniging op functies waarbinnen eenvoudige werkzaamheden worden verricht, ontbreken mogelijkheden om mensen met een beperking een baan te bieden (Soest et al, 2007). Daarnaast is door de economische crisis onzekerheid op de arbeidsmarkt ontstaan. Hierdoor staan werkgevers niet open voor het aannemen van personeel dat niet geheel aan de functie-eisen voldoet. Ze kunnen in deze tijd geen extra risico's incasseren.

Vanaf de jaren '90 hebben veel organisaties beleid ontwikkeld om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt vooruit te helpen (Vries et al, 2005). Ook de overheid heeft zich er in de afgelopen decennia voor ingezet om mensen met een arbeidsbeperking te laten participeren op de arbeidsmarkt. In Nederland is in 2003 de Wet voor Gelijke Behandeling op grond van een handicap of ziekte in werking getreden (Borghouts et al, 2008). Daaruit zijn verschillende projecten en wetten voortgevloeid die deze gelijke behandeling moeten waarborgen. De zogenoemde 'brugbanen', garantiebanen, beschut werk, Wet Stimulering Arbeidsparticipatie en de Wet Werken naar Vermogen zijn enkele voorbeelden daarvan.

Echter, uit de tussenrapportages van het pilot 'Werken naar vermogen' is gebleken dat het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking nog geen automatisme is voor werkgevers (Rijksoverheid, 2014). Als reactie hierop kwam de landelijke overheid met het conceptvoorstel voor de participatiewet. Deze wet stimuleert niet alleen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar wordt ook gesanctioneerd door een dreigende quotumwet. Zoals in de inleiding naar voren is gekomen moeten in 2026 125.000 meer mensen met een arbeidsbeperking dan in 2014 een baan hebben. Volgens de overheid houdt dit in dat minimaal vijf procent van de werknemers in een bedrijf moet bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking (Rijksoverheid, 2014). Wanneer dit niet bereikt is in 2015 wil de overheid een quotum hanteren. Alle bedrijven (van alle groottes en sectoren) tellen mee bij

deze vijf procent. Het dreigende quotum (boete van 5.000 euro per jaar) geldt alleen voor bedrijven met meer dan 25 werknemers en wordt berekend vanaf 2015.

De doelgroep waar de vijf procent norm over zal worden berekend, is breed. Deze groep bestaat, zoals eerder vermeld, uit mensen met een Wajong-, WSW- of WWB uitkering.

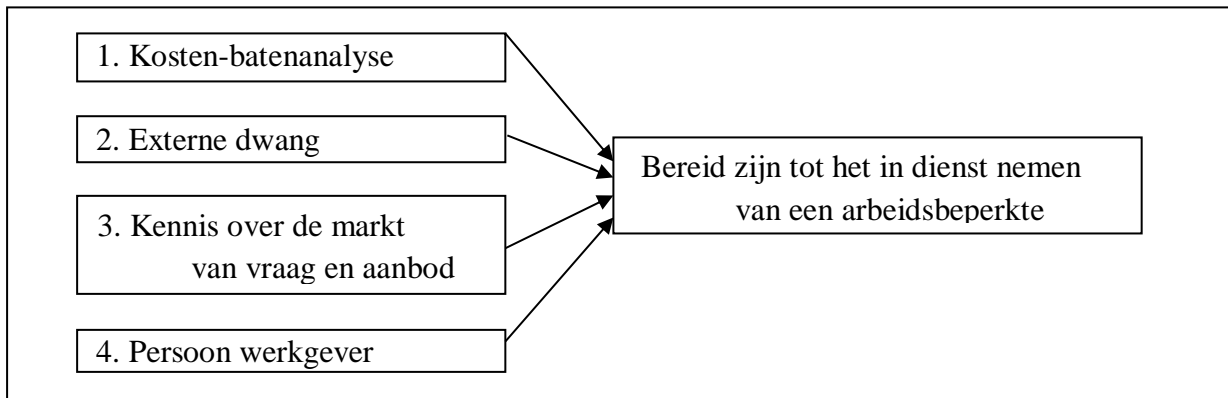
Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong) is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een langdurige ziekte of handicap hebben gekregen (Rijksoverheid, 2014). Het is de bedoeling dat vanaf januari 2015 de huidige Wajongers onder verantwoordelijkheid blijven van het UWV en de nieuwe Wajongers onder verantwoordelijkheid komen van de gemeente. In gemeente Kampen kregen in 2012 816 mensen een Wajong uitkering ten opzichte van het landelijke gemeentelijk gemiddelde van 508, zie Tabel 2.

Via de Wet sociale werkvoorziening (WSW) geeft de Rijksoverheid de gemeente geld om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen (Rijksoverheid, 2014). Deze mensen hebben nu veelal werk bij sociale werkvoorzieningen. In Kampen is Impact de belangrijkste sociale werkvoorziening.

De mensen die een Wet werk en bijstand (WWB) uitkering ontvangen, krijgen dit om zeer uiteenlopende redenen. Naar schatting is een derde van de mensen die bijstand krijgen arbeidsbeperkt, maar is dit nooit officieel vastgesteld (Rijksoverheid, 2014). Daarom zullen deze mensen opnieuw worden geïndiceerd. In Kampen kregen in 2012 718 mensen een bijstandsuitkering. Het landelijk gemeentelijk gemiddelde lag op 989 in 2012.

3. Theoretisch kader

De bereidheid tot het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking is te verklaren aan de hand van een aantal factoren. In het padmodel (Figuur 1) zijn deze factoren en de invloed daarvan op de bereidheid van werkgevers tot het in dienst nemen van deze mensen schematisch weergegeven. Deze verklaringen zullen hieronder worden besproken, waarna ook nog een aantal alternatieve verklaringen de revue zullen passeren.



Figuur 1. Schematische weergave van verschillende factoren die van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen.

3.1 Kosten -batenanalyse

Het analyseren van de kosten en baten wordt in de economie vaak gevat in de rationele keuzetheorie. Volgens dit model baseren mensen keuzes op rationeel denken en het afwegen van kosten en baten. Werkgevers maken ook een kosten-batenanalyse voor de beslissingen die zij nemen in hun bedrijf om de doelen van bedrijven, namelijk winst maken en/of waardevermeerdering van het bedrijf, te realiseren. Een juiste keuze impliceert dat de baten hoger zijn dan de kosten. Ook als het gaat om het aannemen van personeel is dit aan de orde. Volgens Smit (2009) wil het grootste deel van de werkgevers gezond en flexibel personeel dat snel inzetbaar is in de organisatie. In de volgende alinea's worden kosten en baten uiteengezet die komen kijken bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Kosten

Werknemers worden beoordeeld naar hun prestaties. Als aan de hand van standaard assessments alle potentiële werknemers worden getoetst, scoren werknemers met een beperking over het algemeen lager dan andere werknemers op benodigde werknemersvaardigheden (Timmerman & Mallee, 2006). Hierdoor kunnen werkgevers

besluiten dat werknemers met beperkingen hen minder geld op leveren of zelfs geld kosten in tegenstelling tot andere potentiële werknemers. Dit maakt mensen met een arbeidsbeperking minder aantrekkelijk om in dienst te nemen.

Daarnaast moeten bedrijven vaak aanpassingen doen om de arbeidsbeperkten in hun bedrijf zo goed mogelijk te laten meedraaien. Dit houdt in dat er in bijna alle gevallen aanpassingen gedaan moeten worden in de organisatie, het takenpakket of de werkplek (De Vos & Andriessen, 2010; Petty & Fussell, 1997; Brukman et al., 2008). Voorbeelden van aanpassingen in de organisatie zijn andere werktijden, meer pauzes en het creëren van draagvlak onder andere werknemers. Onder veranderingen in het takenpakket valt bijvoorbeeld het verwijderen van taken die de werknemer niet kan uitvoeren. Het aanpassen van de werkplek is vooral aan de orde wanneer werknemers een fysieke beperking hebben. Met de bovengenoemde aanpassingen is het vaak mogelijk dat de arbeidsbeperkte bijdraagt aan het arbeidsproces en zo van waarde is voor het bedrijf. Echter, het doorvoeren van aanpassingen brengt kosten met zich mee in de vorm van administratieve lasten, begeleiding en materiële kosten (De Vos & Andriessen, 2010; Petty & Fussell, 1997). Het doen van aanpassingen is over het algemeen in strijd met de ideeën en houding van werkgevers. Volgens hen is een werknemer geschikt als deze past in de bestaande organisatiestructuur en het takenpakket volledig kan uitvoeren (Besseling et al, 2009; Graffam et al, 2002).

Baten

Bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking komen een aantal voordelen kijken, welke vooral op lange termijn zichtbaar zijn. Bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking een warm hart toedragen ervaren de positieve invloed daarvan buiten en binnen het bedrijf. Volgens Brouwer & Giesen (2009) verbetert de aanwezigheid van arbeidsgehandicapten het imago van een bedrijf doordat het bedrijf toont haar maatschappelijke taak serieus te nemen. Er wordt dus een bijdrage geleverd aan het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Hierdoor kan een organisatie zich onderscheiden op de markt. Daarnaast kan de aanwezigheid van een arbeidsbeperkt persoon een bijdrage aan de werksfeer en de arbeidstevredenheid onder werknemers opleveren (Brouwer & Giesen, 2009; Smit, 2009).

Om tegemoet te komen aan de werkgevers zijn er subsidies beschikbaar wanneer mensen met een arbeidsbeperking in dienst worden genomen (Besseling et al, 2009; Echteld, 2010). De belangrijkste hiervan is de loonkostensubsidie, wat afhankelijk van de persoon maximaal 50 procent van het minimumloon kan bedragen. Ook kan beroep gedaan worden op

jobcoaches op kosten van de overheid. De jobcoach is er voor mensen die niet in staat zijn om geheel op eigen kracht in een dienstbetrekking te functioneren (Aarts et al, 2008). Zij begeleiden de werknemer bij het werk en zetten zich in voor goede integratie van de werknemer in het bedrijf. Uit onderzoek van Aarts et al (2008) blijkt dat werkgevers over het algemeen tevreden zijn over jobcoaches. Zeker wanneer deze meedenken met het bedrijfsbelang en administratieve lasten van de werkgever worden afgenomen (Graffam et al, 2002; De Vos & Andriessen, 2010).

Beperkte rationaliteit

Critici stellen dat de rationele keuzetheorie tekort schiet omdat individuen niet alle beschikbare opties kennen en daardoor niet altijd de meest optimale keuzes kunnen maken. De beperkte rationaliteit brengt risico's met zich mee wanneer keuzes worden gemaakt. Voor ondernemers is het van belang, zeker in tijden van crisis, dat beslissingen die zij maken zo min mogelijk financiële risico's met zich meebrengen. Om deze risico's te beperken, is de informatievoorziening van werkgevers van groot belang. Deze informatie kan uit twee verschillende soorten bronnen worden verkregen, namelijk uit externe en interne bronnen.

Ten eerste kan bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen **extern** worden vergroot door hen van informatie te voorzien (Bakker et al, 2008; Tsachristas et al, 2008; Smit, 2009). Informatie wil in dit kader zeggen; weten wat het betekent om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en wat als tegemoetkoming verwacht kan worden. Door informatieverstrekking komen volgens Smit (2009) ook daadwerkelijk meer arbeidsplaatsen voor deze doelgroep beschikbaar. Niet alleen de informatiestroom van de gemeente speelt daarbij een rol. Belangrijk zijn de contacten met collega-werkgevers (De Vos & Andriessen, 2010). Door positieve ervaringen van anderen worden werkgevers geënthousiasmeerd om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

De Vos & Andriessen (2010) wijzen erop dat naast de externe informatiebronnen **interne** informatiebronnen belangrijk zijn voor het aannemen van nieuwe kandidaten. Dit wil zeggen dat werkgevers ervaring hebben met een arbeidsbeperkte als werknemer. Werkgevers die weinig tot geen ervaring hebben met arbeidsgehandicapten zijn terughoudend bij het aannemen van deze mensen (Bakker et al, 2008; Besseling et al, 2009; Hernandez et al, 2008; Lierop, 2008; Timmerman & Van Waveren, 2009). Ook het gebrek aan kennis over deze doelgroep leidt ertoe dat zij geen plaats krijgen binnen de organisatie (Hernandez et al, 2000). Het tekort aan kennis leidt tot vooroordelen over de mensen met een arbeidsbeperking.

Werkgevers denken bijvoorbeeld dat de inzetbaarheid van arbeidsgehandicapten lager is dan van mensen zonder beperking (Bricout & Bentley, 2000). Daarnaast verwachten ze een hoger arbeidsverzuim in deze doelgroep en een grotere behoefte aan begeleiding ten opzichte van reguliere werknemers. (Hernandez et al, 2008). Hoewel deze ideeën niet onterecht hoeven zijn, kunnen deze een te grote rol spelen wanneer werkgevers de positieve kanten van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking niet kennen.

In deze paragraaf is duidelijk geworden hoe enerzijds de kosten-batenanalyse kan verklaren waarom werkgevers wel of niet mensen met een arbeidsbeperking aannemen. Anderzijds kan gesteld worden dat op basis van de beperkte rationaliteit informatiebronnen waar keuzes op gebaseerd worden, van groot belang zijn. Hieruit vloeien de volgende hypothesen voort:

Hypothese 1: Hoe hoger de verwachte baten zijn ten opzichte van de kosten bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, hoe eerder werkgevers bereid zijn om deze mensen aan te nemen.

Onder verwachte baten worden verstaan het positieve imago van het bedrijf, de positieve onderscheiding op de arbeidsmarkt, de positieve werksfeer in het bedrijf, subsidies en jobcoaches. Onder kosten worden verstaan begeleidingstijd en financiële kosten aan bijvoorbeeld verminderde productie of aanpassingen.

Hypothese 2: Hoe meer informatie werkgevers hebben over de kosten en baten van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, hoe eerder zij bereid zijn deze mensen in dienst te nemen.

Onder informatie wordt verstaan; informatie vanuit de gemeente, UWV, collega-werkgevers alsook eigen ervaring, de intensiteit daarvan en ervaring vanuit de persoonlijke familie- en kennissenkring.

3.2 Externe dwang

Naast de directe kosten zijn er ook indirecte kosten die werkgevers boven het hoofd kunnen hangen wanneer zij geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. In de literatuur is onderzocht in hoeverre een quota bevorderend werkt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (Tsachristas et al, 2008; De Vos & Andriessen, 2010). Om de quota te sanctioneren kan een boete worden gegeven wanneer er niet aan wordt voldaan. De verplichting om een bepaald percentage arbeidsgehandicapten in dienst te moeten nemen,

werkt bevorderend (Tsachristas et al, 2008). Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het quotasysteem alleen werkt als deze verbonden is met een stelsel van subsidies en andere vormen van ondersteuning (Tsachristas et al, 2008). Deze externe dwang in de vorm van een boete op een quota wordt als volgt getoetst:

Hypothese 3: Wanneer bedrijven een boete moeten betalen als zij geen mensen met een arbeidsbeperking aannemen, zullen zij eerder mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

3.3 Kennis over de markt van vraag en aanbod

Bij het participeren van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt is er sprake van een markt van vraag en aanbod. Volgens Borghouts et al (2008) is het belangrijk voor werkgevers om over informatie te beschikken over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking zodat zij arbeidsplaatsen kunnen genereren. De informatiestroom van de aanbodzijde naar werkgevers is van belang, maar ook moet er kennis zijn over de vraagzijde van bedrijven bij organisaties of overheidsorganen die kandidaten aanbieden. Zo kunnen geschikte personen aangeboden worden aan bedrijven. Voor werkgevers is het belangrijk dat zij de juiste persoon voor de juiste functie hebben. In de meeste gevallen gaan werkgevers niet zelf op zoek naar de juiste persoon bij de functie die zij aanbieden. Voor werving van specifieke doelgroepen maken werkgevers over het algemeen gebruik van de daarvoor bestemde organisaties (Timmerman & Van Waveren, 2009). Daarom is matching een factor voor succes (Borghouts et al, 2008). Op dit moment zijn er in veel gemeentes meerdere organisaties die mensen aanbieden aan bedrijven. Daardoor wordt het bieden van de juiste match ingewikkelder (Dijkgraaf et al, 2006). Daarnaast zijn deze Sociale Werkbedrijven (SW), die tot op heden mensen met een arbeidsbeperking detacheerden in opdracht van de gemeente, nog erg aanbod gericht (SBCM, 2009). Hiermee wordt bedoeld dat SW nog weinig oog hebben voor de vraag van de werkgevers. Siegert et al (2009) wijzen erop dat het aangaan van lokale samenwerkingsverbanden zinvol is voor het plaatsen van arbeidsgehandicapten.

Sociale Werkbedrijven hebben de taak om goed op de hoogte te zijn van de vraag van werkgever en moeten de nodige kennis hebben over mogelijkheden van de kandidaat en de subsidies die de werkgever kan krijgen (Corden & Thornton, 1997; Dijkgraaf et al, 2006). Dit bevordert de tevredenheid onder werkgevers en het arbeidssucces van de nieuwe werknemer. Om te onderzoeken of kennis over de aanbodzijde van de markt van belang is voor werkgevers in Kampen, wordt de volgende hypothese getoetst:

Hypothese 4: *Werkgevers zijn eerder bereid mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen bij meer kennis over potentiële werknemers met een arbeidsbeperking.*

Onder kennis over potentiële werknemers wordt verstaan dat duidelijk is welke mensen met een arbeidsbeperking een baan zoeken en in het bedrijf van de werkgever zouden kunnen passen.

3.4 Persoon werkgever

Niet alleen het beleid in een organisatie is bepalend voor het wel of niet in dienst nemen van een arbeidsbeperkte. Uit de literatuur blijkt dat de persoon van de werkgever en diens motivatie zeer bepalend zijn bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking (Graffam et al, 2002). Deels wordt de houding van de werkgever beïnvloed door de ervaringen met en kennis over de doelgroep (zie paragraaf 4.2). Daarnaast geldt dat wanneer werkgevers niet open staan voor deze doelgroep, de kans groot is dat mensen uit de doelgroep niet in de organisatie komen werken. Er zijn werkgevers die niet open staan voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten (De Vos & Andriessen, 2010). Ook internationaal gezien blijkt dat werkgevers wat dit betreft terughoudend zijn (Borghouts et al, 2008). Het belang van de betrokkenheid van de werkgever zit niet alleen in diens directe beslissingen. Betrokkenheid van het management kan ook helpen om de houding van leidinggevenden en collega's te veranderen (Schur et al, 2005).

Om mensen met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen bij bedrijven is het van belang dat werkgevers het echt willen en doorzettingsvermogen tonen om mensen met een beperking aan te nemen (Smit, 2009). Borghouts et al (2008) hebben in een Deense studie laten zien dat er meer succes bij afdeling van mensen met een arbeidsbeperking was wanneer werkgevers minder eisen stelden, lagere productiviteit accepteerden en voldoende tijd namen om vragen te beantwoorden.

De persoon van de werkgever is, zoals blijkt, van grote invloed bij het succesvol in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Om te kunnen toetsen in hoeverre de persoon van de werkgever van belang is bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking in de gemeente Kampen, zal de onderstaande hypothese worden getoetst. De wil van werkgevers hangt hierbij niet van de mogelijkheden af, maar enkel van de motivatie van werkgevers en wordt de persoon van de werkgever onderscheiden van het bedrijfsbelang.

Hypothese 5: *Naarmate werkgevers persoonlijk mensen met een arbeidsbeperking liever willen plaatsen, zijn zij meer bereid hen in hun bedrijf aan te nemen.*

3.5 Alternatieve verklaringen

Naast de hierboven uitgewerkte verklaringen zijn er een aantal bedrijfs- en persoonskenmerken te onderscheiden die de bereidheid van werkgevers kunnen verklaren.

Ten eerste is de sector van het bedrijf van belang (Horssen et al, 2010). Met name de bedrijven die relatief veel laaggeschoold werk hebben zijn bereid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (Horssen et al, 2010). Volgens het UWV werken deze mensen het vaakst in de sectoren industrie, gezondheid en winkelbedrijf & groothandel (UWV, 2013).

Ten tweede kan de bedrijfsgrootte een verklaring zijn voor de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Volgens Bosch et al (2009) verloopt de werving van deze mensen anders bij grote bedrijven dan bij kleine bedrijven. Bij grote bedrijven loopt dit vooral via een personeelsfunctionaris, terwijl het bij kleine bedrijven veelal via het eigen netwerk verloopt (Bosch et al, 2009). Toch zien zij geen aanwijzingen dat de bereidwilligheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen verschilt voor kleine of grote bedrijven. Echter, Corden en Thornton (1997) ontkennen dit en stellen dat bedrijfsgrootte wel degelijk verschil maakt voor deze bereidheid. Kleinere bedrijven (maximaal twintig werknemers) die geen onderdeel uitmaken van een overkoepelende organisatie staan meer open voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De achterliggende oorzaak hiervan is waarschijnlijk dat de persoon die deze mensen aan neemt zelf aan het productieproces deelneemt en de directe begeleider is (Corden & Thornton, 1997).

Naast deze twee alternatieve verklaringen wordt er in dit onderzoek rekening gehouden met de functie die de respondent in de organisatie vervult. Het is mogelijk dat er door bijvoorbeeld een eigenaar anders geantwoord wordt op de vragen dan door een bedrijfsleider. Ook is het van belang of bedrijven wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (gehad). Ervaring kan, zoals beschreven, van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om deze mensen in dienst te nemen.

Verder wordt er gecontroleerd voor een aantal standaard demografische factoren als geslacht leeftijd en opleiding (Bosch et al, 2009). Geslacht wordt gemeten als 0=man en 1=vrouw en opleiding wordt gemeten in zes categorieën (1=basisonderwijs, 2=VMBO, 3=HAVO/VWO, 4=MBO, 5=HBO, 6=WO).

4. Data en methoden

In dit hoofdstuk zal ingegaan worden op de manier waarop de hypothesen worden getoetst en antwoorden op de vragen kunnen worden verkregen. Als eerste zal er meer informatie worden gegeven over de gemeente Kampen. Daarna volgt de onderzoeksopzet waarin de dataverzameling wordt besproken, de hypothetische constructen worden geoperationaliseerd en de beantwoording van de vragen uiteen wordt gezet. Tot slot zal de manier van analyseren aan de orde komen.

4.1 Context: de gemeente Kampen

Het onderzoek vindt plaats in de gemeente Kampen, een plaats met 51.069 inwoners in de provincie Overijssel. Met het oog op de participatiewet, wil de gemeente weten wanneer werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsgehandicap in dienst te nemen. In Tabel 1 is te zien hoeveel bedrijven naar grootte Kampen heeft. Helaas functioneert een deel van de bedrijven van de Kamer van Koophandel niet meer in de praktijk, terwijl ze nog steeds in de KvK lijst opgenomen zijn. Aangezien we niet over andere gegevens beschikken, zullen we genoeg moeten nemen met de bestaande lijst. Gevolg is waarschijnlijk dat er meer bedrijven in de gemeente Kampen lijken te zijn, aangezien bedrijven slapend kunnen zijn of een faillissement nog niet is opgeven.

Een relatief groot percentage bestaat uit bedrijven tot tien werknemers. De meeste daarvan zijn zelfstandigen zonder personeel. Deze ZZP'ers beslaan bijna de helft van de bedrijven in Kampen. Zoals Figuur 2 laat zien, heeft Kampen in verhouding tot het gemiddelde van gemeenten in Nederland veel bedrijven in de sectoren (land)bouw, visserij en groot- en detailhandel. De andere sectoren zijn gelijk of minder vertegenwoordigd in Kampen dan het gemiddelde in Nederland. Wanneer Kampen vergeleken wordt met heel Nederland werden er in 2012 minder bijstandsuitkeringen verstrekt, zie Tabel 2. De Wajong uitkering daarentegen wordt meer dan gemiddeld toegekend in Kampen.

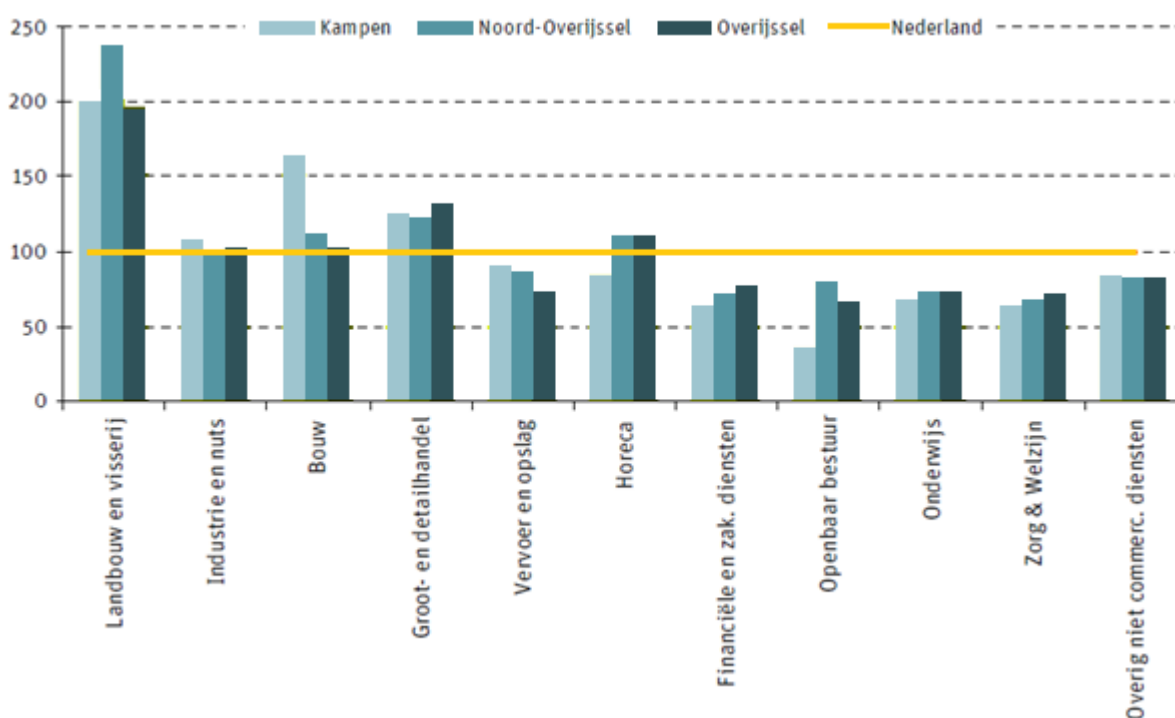
4.2 Onderzoeksopzet

Bij het verzamelen van de data is zoveel mogelijk rekening gehouden met het beleid van de gemeente Kampen als ook de mentaliteit van de bevolking. In de recent ontwikkelde werkwijze het 'Kamper Kompas', wordt verondersteld dat de Kamper bevolking hecht aan overleg en direct contact. De gemeente Kampen wil in haar beleid zoveel mogelijk rekening houden met deze mentaliteit. Kampen is een middelgrote gemeente en een hechte

Tabel 1. Aantal bedrijven naar grootte in Kampen in 2014

Aantal werknemers	Frequentie bedrijven/organisaties	Percentage van het totaal
1 (ZZP)	1503	47,1%
2- 9	1440	45,1%
10-19	139	4,4%
20-49	83	2,6%
50+	26	0,8%
	3191	100,0%

Bron: Kamer van Koophandel register; Economisch inzicht Kampen 2013



Figuur 2. Bedrijven in Kampen ten opzichte van het gemiddelde in Overijssel en NL naar sector in 2012.

Bron: LISA, bewerking I&O Research

gemeenschap. Om hier in mee te gaan zijn de werkgevers die ondervraagd werden zoveel mogelijk persoonlijk benaderd. Tevens zijn hen, naast standaard gesloten vragen, ook open vragen voorgelegd. Zo is er persoonlijk contact met werkgevers en kunnen zij hun eigen inbreng in het interview hebben. Naast de gesloten vragen, kunnen deze open vragen door deze eigen invulling van de werkgevers zinvol zijn bij het geven van een beleidsaanbeveling.

Op deze manier kunnen de gesloten vragen een kader krijgen en kan er zoveel mogelijk uit de antwoorden van de veertig werkgevers worden gehaald.

Tabel 2. *Uitkering in Kampen ten opzichte van het gemiddelde in NL in 2012*

		Gemeente Kampen	Gemiddeld per gemeente in NL
Inwoners aantal		50 705	40 314
Potentiële beroepsbevolking (15-65 jr.)	Absoluut	32 642	26 725
	Relatief	64,38%	66,29%
Algemene Bijstandsuitkering	Absoluut	718	989
	Relatief	0,23%	0,37%
WA-jong uitkering	Absoluut	816	508
	Relatief	0,26%	0,19%

Bron: CBS Statline

4.2.1 De enquête

De enquête die tijdens zowel een gesprek als online afgenomen zal worden, is gebaseerd op de vragenlijst die Siegert et al (2009) hebben gebruikt om data te verzamelen bij werkgevers. Het onderzoek van Siegert et al werd eveneens gedaan onder werkgevers en hierin werd hun houding ten aanzien van het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking onderzocht. De vragenlijst die gebruikt wordt bij dit onderzoek is als bijlage opgenomen bij dit onderzoeksrapport en bestaat uit zesendertig vragen. Omdat een aantal werkgevers al heeft meegedaan aan verschillende onderzoeken en gespreksgroepen, is de vragenlijst zo opgesteld dat deze niet te lang duurt om zo enquêtevermoeidheid bij de werkgevers zoveel mogelijk te voorkomen. De populatie (doelpopulatie) van dit onderzoek bestaat uit alle bedrijven uit Kampen met meer dan één werknemer. Zelfstandigen zonder personeel worden niet benaderd omdat zij in de meeste gevallen bij voorbaat geen plaats hebben voor mensen met een arbeidsbeperking.

De gemeente Kampen beschikt niet over een lijst van werkgevers en heeft geen inlogcode voor de Kamer van Koophandel lijst. Daarom was het alleen mogelijk om de namen van de bedrijven te zien op de site van de Kamer van Koophandel. Een deel van deze

bedrijven is via het mailadres of telefoonnummer wat vermeld staat op hun eigen website benaderd. Deze intensieve klus heeft uiteindelijk geleid tot 193 mailadressen en telefoonnummers. De 193 werkgevers zijn telefonisch en per mail meerdere keren benaderd. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een respons van veertig werkgevers. In totaal hebben dus 21 procent van de benaderde bedrijven meegewerkt.

Van deze 40 onderzochte bedrijven zijn twintig bedrijven persoonlijk bezocht. De andere data is verzameld aan de hand van een online enquête. Met deze tweedeling is rekening gehouden bij de analyses. De gesprekken hebben geleid tot respons op alle vragen en uitgebreide antwoorden op de open vragen. Op deze manier krijgt de gemeente een breed beeld van wat er speelt onder werkgevers.

4.2.2 Operationalisering

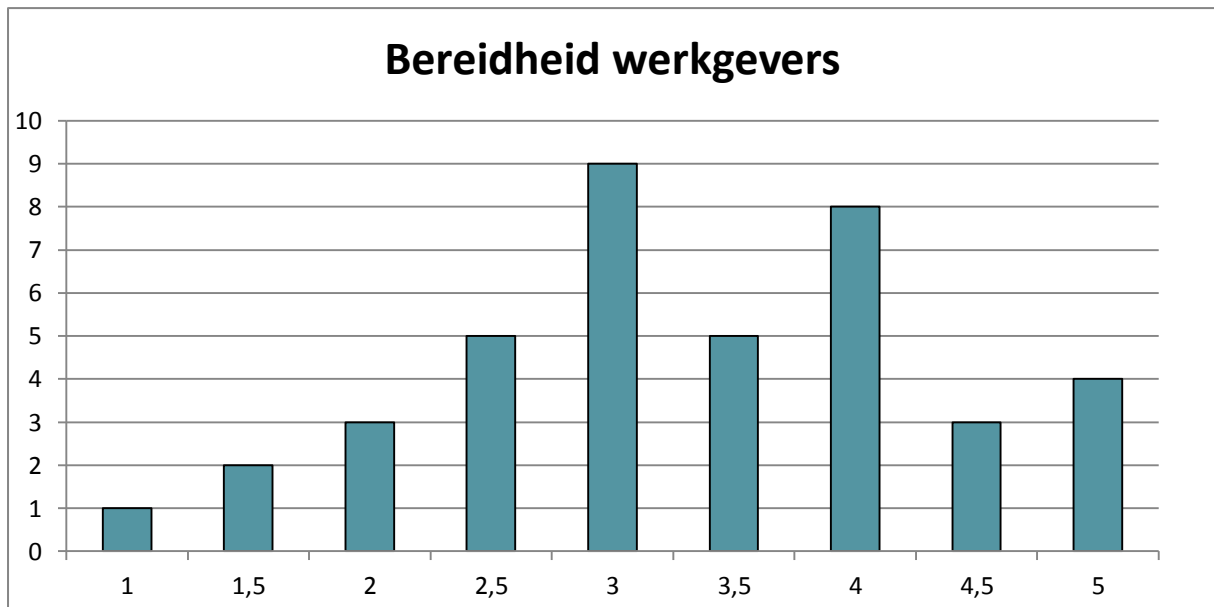
In de onderstaande alinea's zal duidelijk worden hoe de geformuleerde hypothesen vertaald worden naar enquêtevragen. De onafhankelijke variabelen verschillen per hypothese maar de afhankelijke variabele blijft steeds gelijk, namelijk 'bereid zijn tot het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking'.

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele is 'het bereid zijn tot het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking'. De bereidheid van werkgevers wordt getoetst aan de hand van twee vragen: *In hoeverre bent u bereid om iemand aan te nemen die niet aan alle functie-eisen voldoet?* en: *In hoeverre bent u bereid om in de toekomst mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen?* Arbeidsbeperkten zijn hierbij omschreven als mensen die arbeidspotentie hebben, maar werken bij een sociale werkvoorziening of een Wajong-/bijstandsuitkering ontvangen (De Vos & Andriessen, 2010). Bij deze vragen lopen de antwoorden in een vijfpuntschaal van 1) 'Zeer niet bereid' tot 5) 'Zeer bereid'. Deze twee vragen correleren sterk met elkaar ($r = ,772$) en kunnen daarom als betrouwbare schaal worden samengenomen. Dit is gedaan door het gemiddelde op de twee vragen te nemen. In Figuur 3 is te zien dat de bereidheid van werkgevers iets rechts, maar nog steeds redelijk normaal is verdeeld (Skewness: $-,180$, Kurtosis: $-,476$).

Figuur 3 de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Vanaf een score van 3 kan gezegd worden dat werkgevers in zekere mate hiertoe bereid zijn. Op basis van de figuur kan gesteld worden dat 72,5% dit is. Daarnaast is een

groep werkgevers (welke een 2,5 scoren op bereidheid) relatief makkelijk over de streep te trekken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, namelijk 12,5%. De overige werkgevers (15%) zijn dusdanig niet-bereid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, dat deze groep waarschijnlijk moeilijk van gedachte te veranderen is.



Figuur 3. Frequentieverdeling van de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen

Onafhankelijke variabelen

De eerste onafhankelijke variabele is de *kosten-baten afweging* voor het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt gemeten aan de hand van vijf stellingen over baten voor het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Werkgevers kunnen hierbij aangeven in hoeverre zij het eens zijn met de stelling. De antwoordcategorieën lopen van 1) 'Helemaal oneens' tot 5) 'Helemaal eens'. Een factoranalyse laat zien dat er twee factoren kunnen worden onderscheiden. Zoals Tabel 3 laat zien laden vragen over interne baten (imago van het bedrijf, onderscheiding op de arbeidsmarkt, werksfeer in het bedrijf) hoog op de ene dimensie, terwijl vragen over externe baten (subsidies en jobcoaches) hoog laden op de andere dimensie.. Ook de afzonderlijke schalen zijn intern consistent (Interne baten: Cronbachs $\alpha = ,683$; Externe baten: Cronbachs $\alpha = ,852$). Daarom zullen beide factoren worden meegenomen in de analyse door de gemiddelde score op de vragen mee te nemen. Een tweetal respondenten heeft ontbrekende waarden op de stellingen. Deze respondenten hebben een neutrale (3) score toegekend gekregen.

Tabel 3. *Dimensies van baten: principale factoranalyse, R2=72,729%, oblique rotatie*

		Communaliteit	Dimensie	
			1. Externe baten	2. Interne baten
1	Iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft een positieve invloed op de verbetering van het imago van mijn bedrijf.	,570	,400	,640
2	Iemand met een arbeidsbeperking in dienst in goed voor mijn onderscheiding op de arbeidsmarkt.	,783	,095	,880
3	Iemand met een arbeidsbeperking in dienst bevordert de werksfeer in mijn bedrijf.	,562	,059	,747
4	Subsidies van de gemeente zijn een stimulans voor mij om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.	,877	,911	,219
5	Jobcoaches op kosten van de gemeente zijn een stimulans voor mij om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.	,845	,916	,073

De tweede onafhankelijke variabele (welke linkt aan de eerste afhankelijke variabele) gaat over de *informatie over kosten en baten* om keuzes op te baseren. Deze informatie kan van twee verschillende bronnen afkomstig zijn, namelijk extern en intern. Zoals Tabel 4 laat zien wordt dit gemeten door een zestal vragen. Deze zes vragen worden samengenomen, waarbij de som van de waarden opgeteld geldt als nieuwe waarde voor de informatie over kosten en baten. De vragen die beantwoord konden worden met ‘Ja/Nee’ worden opnieuw gecodeerd, waarbij ‘Nee’ de waarde 1 krijgt (wat gelijk staat aan ‘zeer slecht op de hoogte van de kosten en baten’) en ‘Ja’ de waarde 5 krijgt (wat gelijk staat aan ‘zeer goed op de hoogte van de kosten en baten’). De schaal voor het informatiebezit is intern consistent (Cronbachs $\alpha = ,716$) en kan daarom als betrouwbare schaal gebruikt worden voor het meten van informatiebezit.

De derde hypothese gaat over de **externe dwang** om mensen met een beperking in dienst te nemen. Hierbij wordt de vraag gesteld: *Zou u meer bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen als er een quota zou zijn die wordt gesanctioneerd door een boete?* Deze kan beantwoord worden met antwoord categorieën op een vijf-puntsschaal van 1) ‘Zeer niet’ tot 5) ‘Zeer wel’.

De vierde onafhankelijke variabele gaat over de **aanbod zijde van mensen met een arbeidsbeperking**. Hierbij wordt de vraag gesteld: *Zou u meer bereid zijn om mensen met een*

arbeidsbeperking in dienst te nemen als u beter zou weten wie zich aanbiedt en welke competenties deze persoon heeft? Deze vraag kan beantwoord worden met een vijfpuntschaal van 1) ‘Zeer niet’ tot 5) ‘Zeer wel’.

Tabel 4. *Vragen bij de tweede onafhankelijke variabele*

Vragen	Antwoordcategorieën
1 In hoeverre bent u op de hoogte van de kosten en baten van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?	1) ‘Zeer slecht’ tot 5) ‘Zeer goed’
2 Wat vindt u van de informatieverstrekking van de gemeente als het gaat om het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking?	1) ‘Zeer slecht’ 2) ‘Matig’, 3) ‘Redelijk’, 4) ‘Goed’ 5) ‘Zeer goed’
3 In hoeverre vindt u het zinvol om ervaringen van andere werkgevers te kennen wat betreft het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking?	1) ‘Zeer niet zinvol’ tot 5) ‘Zeer zinvol’
4 Heeft u mensen in dienst (gehad) met een arbeidsbeperking?	1) ‘Ja’ 2) ‘Nee’
5 Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking heeft u in dienst (gehad)?	<i>Aantal</i>
6 Hoe lang heeft u mensen met een arbeidsbeperking in dienst (gehad)?	<i>Aantal</i>

De vijfde onafhankelijke variabele is de *persoon van de werkgever*. De wil van de werkgever om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, wordt gemeten aan de hand van de vraag: *In hoeverre vindt u het als werkgever belangrijk om mensen die niet helemaal aan de functie-eisen voldoen een kans te geven, ongeacht of er mogelijkheden voor zijn?* De antwoordcategorieën daarbij zijn 1) ‘Helemaal niet belangrijk’ tot 5) ‘Zeer belangrijk’.

Controle variabelen

Wellicht zijn persoonskenmerken van invloed op de mate waarin werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarom wordt gecontroleerd voor een drietal persoonlijke variabelen, namelijk *leeftijd*, *geslacht* (0=man, 1=vrouw) en *opleidingsniveau* (1=basisonderwijs, 2=VMBO, 3=HAVO/VWO, 4=MBO, 5=HBO, 6=WO) welke Bosch et al (2009) ook gebruiken in hun onderzoek. Daarnaast zijn een aantal andere respondent- en bedrijf gerelateerde kenmerken van invloed op de uitkomsten van de analyses.

Ten eerste is het van belang welke *functie* de respondent in het bedrijf bekleed. Deze vraag kan open beantwoord worden, maar heeft geleid tot vijf verschillende functiecategorieën, namelijk eigenaar, bedrijfsleider, management team-lid, human resource manager en directeur. Daarnaast zijn de *grootte van het bedrijf en de sector* van belang (Corden & Thornton, 1997). Onder de grootte van het bedrijf wordt het aantal werknemers verstaan. De antwoord categorieën voor de sector zijn te zien in Tabel 6. Ten laatste zal gekeken worden of het verschil maakt wanneer bedrijven wel of geen mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben of hebben gehad, dus naar hun *ervaringen*.

4.2.3 Methode

Om inzicht te krijgen in de data zullen eerst bivariate resultaten worden gepresenteerd. Daarna wordt er een multipele regressie uitgevoerd. Aan de hand van multipele regressie kan in kaart worden gebracht wat het effect is van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele, wanneer andere variabelen constant blijven (Gravetter & Wallnau, 2009). Op deze manier kan gekeken worden wat het best voorspellende model is voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking (Gravetter & Wallnau, 2009). De hypothesen één, twee en vijf zullen aan de hand van regressie worden getoetst. Daarbij moet gezegd worden dat de analyses ook gedraaid zullen worden zonder controlevariabelen, aangezien de steekproefgrootte relatief klein is.

De derde en de vierde hypothese worden gemeten aan de hand van versimpelde vignetvragen. Dit wil zeggen dat de onafhankelijke variabelen direct gelinkt worden aan de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De bereidheid hangt in dit geval af van de andere variabele in de vraag. Omdat de bereidheid bij de vraag zit inbegrepen, kunnen deze vragen niet worden geanalyseerd door middel van regressie analyse. Om te kunnen toetsen of de bereidheid samenhang vertoont met kennis van de aanbodzijde van de werknemersmarkt en een eventuele boete, zullen op beide variabelen T-toetsen worden uitgevoerd.

Om verder inzicht te krijgen in de drijfveren van de werkgevers in de gemeente Kampen om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, zal naast de OLS regressie aandacht worden besteed aan antwoorden op de open vragen en de ervaringen van de onderzoeker. Door het open karakter van deze vragen kan aanvullende informatie verkregen worden om de kwantitatieve data kracht bij te zetten. De open vragen worden gecodeerd en als beschrijvende gegevens behandeld. Hiermee kan gekeken worden hoe vaak bepaalde

facetten van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking aan de orde komen. In Tabel 5 ziet u welke open vragen er gesteld worden aan de werkgevers in Kampen.

Tabel 5. *Open vragen*

1	Waar zou u ondersteuning bij kunnen hebben om (meer) mensen met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen en in dienst houden? en: Wat verwacht u van de gemeente in dit kader?
2	Welke kosten moeten er bij u gemaakt worden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?
3	Welke baten levert het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking op?
4	De overheid is bezig met het opstellen van een boete wanneer de quota niet wordt gehaald, want vindt u van deze maatregel?
5	Ten laatste is de gemeente op zoek naar de juiste werkgevers benadering. Wat verwacht u van de gemeente en waarin kan de gemeente u beter tegemoet komen?

De informatie uit de statische analyses en de beschrijvende informatie uit de antwoorden op de open vragen wordt aangevuld met een interview met drs. C van Horssen, onderzoeker op het gebied van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking (zie bijlage 1). De informatie die zij heeft gedeeld, zal gebruikt worden bij de beleidsaanbevelingen.

5. Resultaten

We beginnen de resultaten met beschrijving van de variabelen. In Tabel 6 zijn van de gebruikte variabelen gemiddelde, standaard deviatie, minimum en maximum af te lezen. Baten en informatiebezit bestaan uit meerdere componenten en hebben daarom niet-afgeronde waardes. De bereidheid van werkgevers en de baten die bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking aan de orde komen scoren hoger dan neutraal. Dit betekent dat zij relatief bereid zijn en relatief veel baten zien van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Gemiddeld vinden werkgevers het belangrijk om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen ongeacht te mogelijkheden. Ongeveer één vierde van de respondenten is vrouw. De meeste respondenten zijn eigenaar, namelijk 63 procent. Gemiddeld heeft een bedrijf 14 werknemers. De handel en horeca sector zijn het meest vertegenwoordigd in de data, namelijk bijna de helft. Of werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben gehad wordt gecodeerd met 0 = ja en 1 = nee. 53 Procent van de respondenten heeft mensen met een arbeidsbeperking in dienst gehad.

5.1 Bivariate analyse

Om verder inzicht in de data te krijgen zullen er eerst bivariate verbanden worden besproken. In de Figuren 4 tot en met 6 zijn bivariate analyses grafisch weergegeven. In Figuur 4 is het verband te zien tussen de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en de baten die dat op zou leveren. Deze laat zien dat er een positief verband bestaat tussen deze twee variabelen ($r = ,522$). Daarna volgt in Figuur 5 het verband tussen de bereidheid en het informatiebezit van werkgevers. Deze laat zien dat er een positief verband is tussen bereidheid en informatiebezit over kosten en baten ($r = ,502$). In Figuur 6 is te zien wat het verband is tussen de bereidheid en de persoon van de werkgever. Deze laat zien dat er ook een positief verband bestaat tussen de bereidheid van de werkgevers voor het in dienst nemen in het bedrijf en de persoonlijke motivatie ($r = ,423$).

5.2 Multivariate analyse

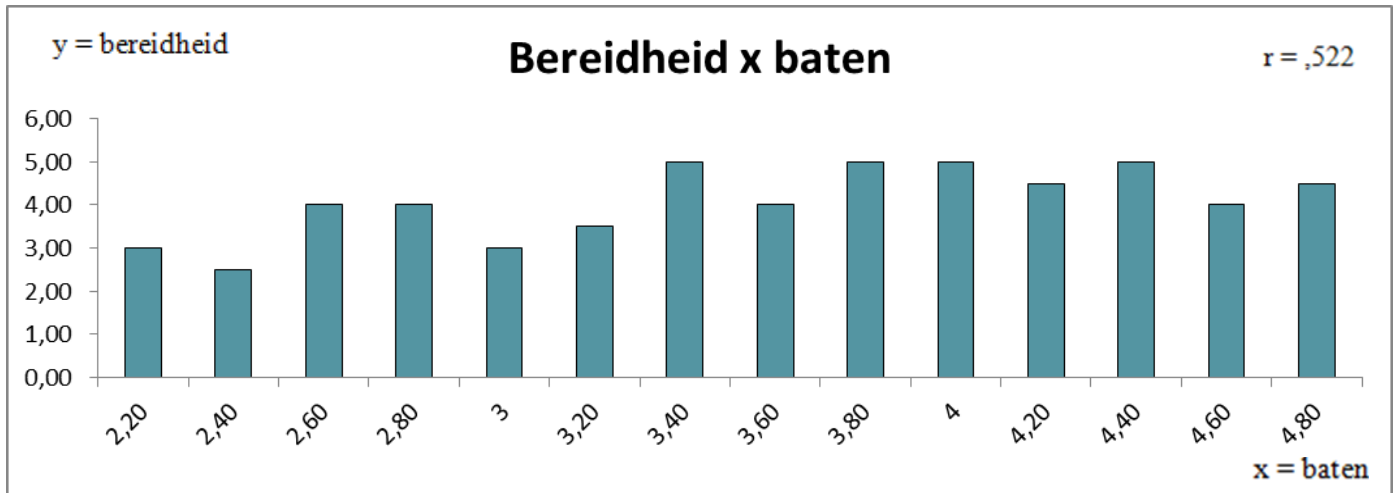
Om onze hypothesen te toetsen is er gebruik gemaakt van univariate en multiple OLS regressie. In Tabel 7 is de invloed van baten, informatiebezit en de persoon van de werkgever op de bereidheid van de werkgever weergegeven. De hypothesen worden eenzijdig getoetst aangezien we gerichte hypothesen toetsen. Gezien de grootte van de steekproef zal er relatief veel belang worden geacht aan de univariate toetsing. De power is te laag om (kleine) effecten

Tabel 6. *Beschrijvende statistieken van de variabelen*

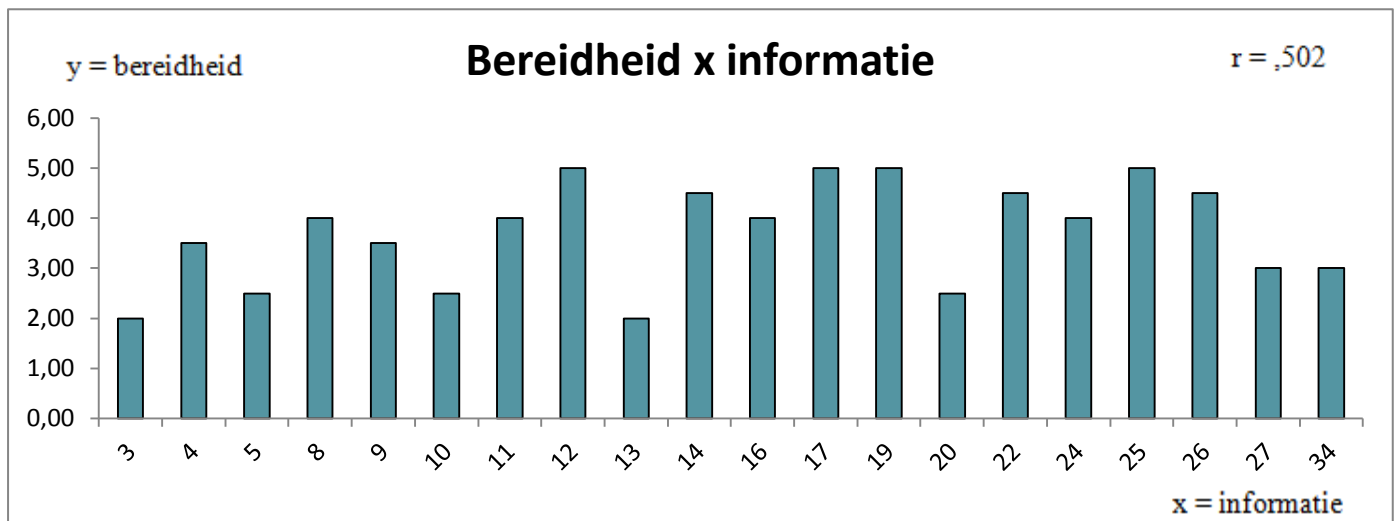
Variabele	Gemiddelde	St. dev.	Minimum	Maximum
Bereidheid	3,32	1,03	1	5
Baten	3,41	,69	2,2	4,8
Informatiebezit over kosten en baten	13,51	7,30	3	34
Persoon werkgever	4,10	,82	2	5
Geslacht (0=man, 1=vrouw)	,24	,43	0	1
Leeftijd	46,92	10,38	27	68
Opleidingsniveau	2,97	1,51	1	6
Functie in de organisatie	4,05	1,25	1	6
Eigenaar	,63	,49	0	1
Bedrijfsleider	,10	,31	0	1
MT-lid	,08	,27	0	1
HRM	,03	,16	0	1
Directeur	,16	,37	0	1
Aantal werknemers	14	12,75	2	70
Sector bedrijf				
Nijverheid en energie	,03	,16	0	1
Bouwnijverheid	,13	,34	0	1
Handel en horeca	,48	,51	0	1
Vervoer, informatie & communicatie	,13	,34	0	1
Financiële diensten en onroerend goed	,08	,27	0	1
Zakelijke dienstverlening	,08	,27	0	1
Cultuur recreatie en communicatie	,05	,23	0	1
Mensen met een arbeidsbeperking in dienst (gehad)	,53	,51	0	1

bij de multiple regressie te vinden.

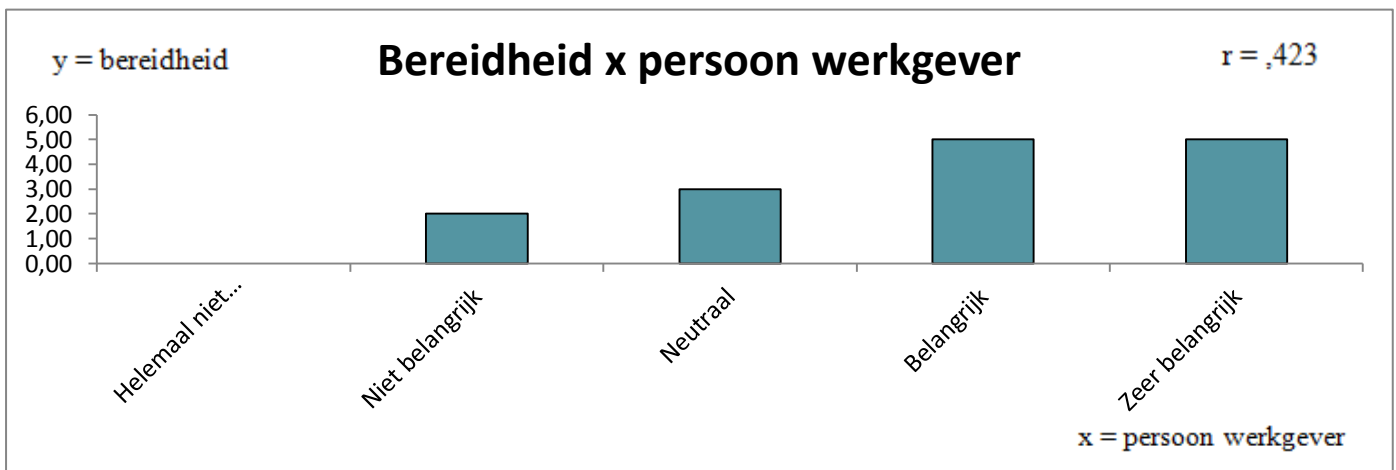
Ten eerste verwachten we dat hoe hoger de baten zijn bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, hoe eerder werkgevers bereid zijn om deze mensen aan te nemen. Uit Tabel 7 blijkt dat deze verwachting wordt bevestigd ($b = ,692$; $p = ,001$). Maar liefst 19,9 procent van de variantie wordt door het model verklaard ($R^2 = ,199$). Echter, wanneer de controlevariabelen (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, functie in de organisatie, aantal



Figuur 4. Bivariate analyse van bereidheid en baten



Figuur 5. Bivariate analyse van bereidheid en informatie



Figuur 6. Bivariate analyse van bereidheid en persoon werkgever

Tabel 7: *Lineaire regressie op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, ongestandaardiseerde effecten, significanties en standaardfouten (n=40)*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Intercept	,995	,821	2,594	,333	1,076	,829	-,064	,915	4,116	1,834
Baten	,692**	,232					,434*	,212	,508*	,222
Informatiebezit			,058**	,021			,038*	,019	-,043+	,030
Persoon werkgever					,561**	,196	,345*	,176	,385*	,195
Controle variabelen										
Geslacht									,580	,319
Leeftijd									-,026	,013
Opleidingsniveau									,198	,121
Functie in de organisatie									,170	,099
Aantal werknemers									,014	,011
Sector bedrijf									-,148	,116
Mensen met een arbeidsbeperking in dienst (gehad)									-1,436	,457
	R ²									
		,199		,186		,189		,376		,638

+ = p<0,10; * = p<0,05; ** = p<0,01 (eenzijdige toetsing)

werknemers, sector van het bedrijf, en of men mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft gehad) in het model worden toegevoegd, is de uitkomst alleen nog significant bij een grotere alpha. Dit heeft hoogstwaarschijnlijk te maken met de relatief kleine steekproefomvang zodat er nog maar weinig power en vrijheidsgraden overblijven na het opnemen van een dergelijke hoeveelheid variabelen (n=40). Dit kan verklaren waarom er in model 5 relatief weinig significante resultaten zijn. Bij de baten is, zoals eerder vermeld, onderscheid te maken tussen externe en interne baten. Verdere analyses laten zien dat met name de externe baten (jobcoaches en subsidies) van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (b=,532; p=,002). Na het

opnemen van de externe baten, blijkt dat de interne baten (positieve imago van het bedrijf, positieve onderscheiding op de arbeidsmarkt, positieve werksfeer in het bedrijf) geen significant effect hebben op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen ($b=,071$; $p=,598$).

Ten tweede is gesteld dat hoe meer informatie werkgevers hebben over de kosten en baten van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, hoe eerder zij bereid zijn dit te doen. Uit Tabel 7 blijkt dat informatiebezit bij werkgevers een significant effect heeft op deze bereidheid ($b=,058$; $p=,007$). Deze significantie verzwakt bij het toevoegen van controle variabelen, wat te wijten kan zijn aan de lage steekproefomvang. Er is een middelgroot- tot groot effect te zien van informatiebezit op bereidheid ($R^2=,186$). De externe informatiebronnen konden helaas niet in de analyses worden meegenomen, aangezien er op deze vragen een te lage respons is ($n=19$). (Bij de resultaten van de open vragen zal hier verder aandacht aan worden besteed).

De vierde hypothese stelt dat werkgevers eerder bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen als zij meer kennis hebben over potentiële kandidaten. De invloed van kennis over de aanbodzijde van de markt (potentiele werknemers met een arbeidsbeperking) laat een significant effect zien op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen ($t(40) = 18,117$; $p<.000$).

Ten vijfde verwachtten we dat naarmate werkgevers mensen met een arbeidsbeperking liever willen plaatsen, zij dit eerder zullen doen. De persoon van de werkgever heeft invloed op de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, zie Tabel 7 ($b=,561$; $p=,001$). Er is een middelgroot tot groot effect te zien van de persoon van de werkgever op de bereidheid van de werkgever om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen ($R^2=,189$).

Daarnaast is er een T-toets uitgevoerd op vraag in hoeverre ondersteuning door externe begeleiders belangrijk is bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Deze analyse laat een significant effect zien ($t(37) = 4,405$; $p<.000$), waaruit blijkt dat werkgevers begeleiding door externe begeleiders belangrijk achten.

5.3 Analyse open antwoorden

De kwantitatieve analyses worden aangevuld met kwalitatieve analyses zodat een completer beeld kan worden verkregen. In Figuur 7 tot en met 13 zijn de uitkomsten van deze kwalitatieve analyses te zien en deze zullen in de tekst worden behandeld. De antwoorden op de open vragen zijn gecodeerd en gelijkende antwoorden zijn samen genomen. De meeste

uitkomsten zijn verwerkt in staafdiagrammen en zullen per diagram worden besproken. Eerst volgt informatie over het aantal respondenten welke mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (gehad). Daarna volgt informatie over de kosten en baten, gebruik van regelingen, gewenste ondersteuningsactiviteiten en informatie vanuit de gemeente, contacten met andere werkgevers en de werkgeversbenadering. Als laatste wordt aandacht gevraagd over de houdingen ten aanzien van een eventuele boete op een quota.

Een eerste opvallende bevinding is dat van de eenentwintig respondenten die mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben (gehad), dertien respondenten aangeven benaderd te zijn door een re-integratieorganisatie en vier door de werknemer zelf. De organisaties die zij noemen zijn met name Impact en Rozij Werk in Kampen.

Figuur 7 laat de kosten zien die werkgevers tegen (denken te) komen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De begeleidingskosten zijn het meest vaak (negentien keer) genoemd. Ook is in een aantal gevallen (acht keer) het creëren van werk een kostenpost voor werkgevers. Daarnaast worden nog kosten bij het doen van aanpassingen aan werkplek en relatie met overige werknemers genoemd.

In Figuur 8 is aangegeven wat werkgevers zien als baten voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Met name de arbeidskracht is genoemd, namelijk 14 keer. Daarnaast zien acht werkgevers een bijdrage aan het MVO beleid als baat bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking. Deelname aan de arbeidsmarkt van werknemers werd drie keer genoemd, maar valt niet onder de directe baten van werkgevers. Andere baten zijn twee keer of minder genoemd.

In Figuur 9 is te zien van welke regelingen gebruik is gemaakt door de werkgevers. De loonkostensubsidie werd het meest vaak genoemd, namelijk elf keer. Daarop volgt de jobcoach met een frequentie van vier. Andere regelingen zijn niet vaker dan twee keer genoemd.

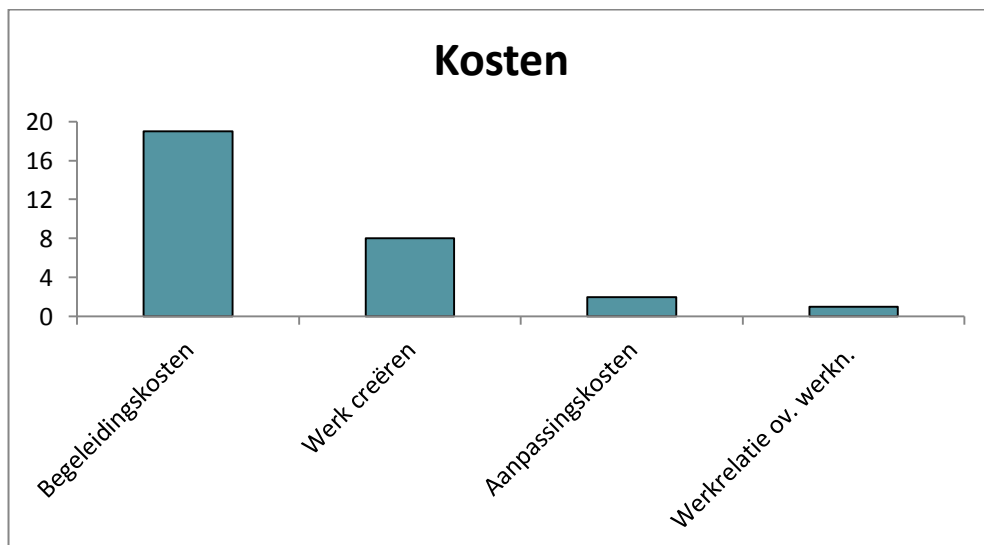
Figuur 10 geeft informatie over de ondersteuning die werkgevers nodig hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en waarbij de gemeente hen kan ondersteunen. Externe begeleiding in de vorm van jobcoaching werd dertien keer genoemd. Als tweede werden de subsidies relatief vaak aangehaald, namelijk zeven keer. Ook detachering vanuit een sociale werkvoorziening zien werkgevers als manier om werkgevers tegemoet te komen, aangezien dit zes keer is genoemd. En het vormen van een vangnet tegen risico's is vier keer voorbij gekomen. Andere ondersteuningsactiviteiten zijn niet meer dan drie keer genoemd.

Ervaringen delen met andere werkgevers is fenomeen wat onder de informatieverstrekking kan vallen. Echter aangezien de non-respons te hoog is om deze mee te nemen in de regressieanalyses, is deze daarin niet meegenomen. Om een beeld te schetsen van het belang van het delen van informatie onder werkgevers is de informatie in Figuur 11 weergegeven. Elf van de negentien respondenten vinden het delen van ervaringen onder werkgevers belangrijk. Vijf respondenten vinden het niet zinvol en de overige drie respondenten zijn hierin neutraal.

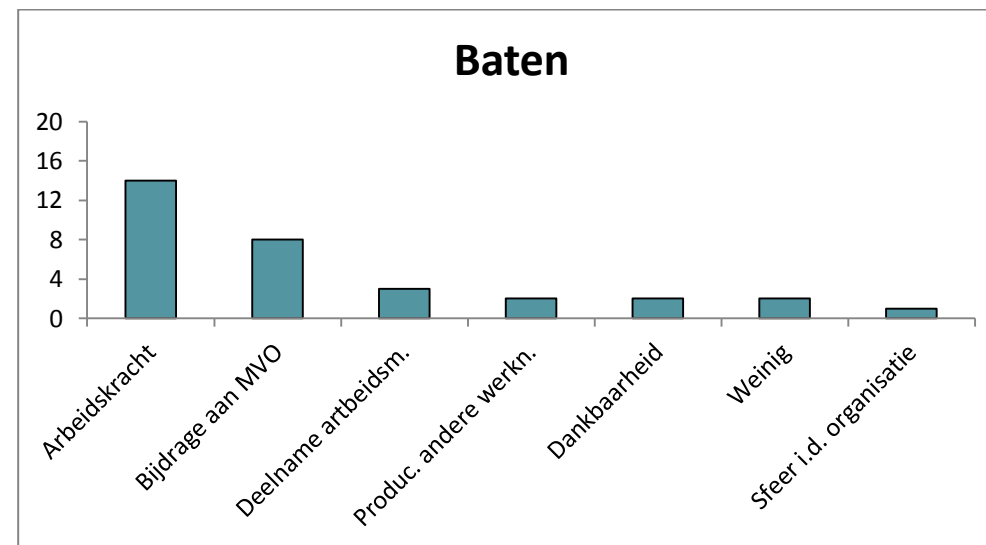
Op de vraag wat de respondenten vinden van de informatieverstrekking van de gemeente wat betreft het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking, hebben negentien respondenten antwoord gegeven. Twaalf daarvan hebben nooit informatie van de gemeente ontvangen hierover. Vier respondenten vinden de informatie verstrekking matig en drie respondenten beoordeelden deze informatie redelijk tot goed.

Hoe de gemeente de werkgevers het beste kan benaderen volgens de werkgevers is te zien in Figuur 12. De actieve benadering met personen is acht keer genoemd. Daarnaast vindt men bijeenkomsten en brieven/mails van belang, welke beide vier keer langs zijn gekomen. Duidelijke informatie is door drie werkgevers ingebracht. Andere manieren van werkgeversbenadering zijn twee keer of minder genoemd en zijn terug te vinden in Figuur 12.

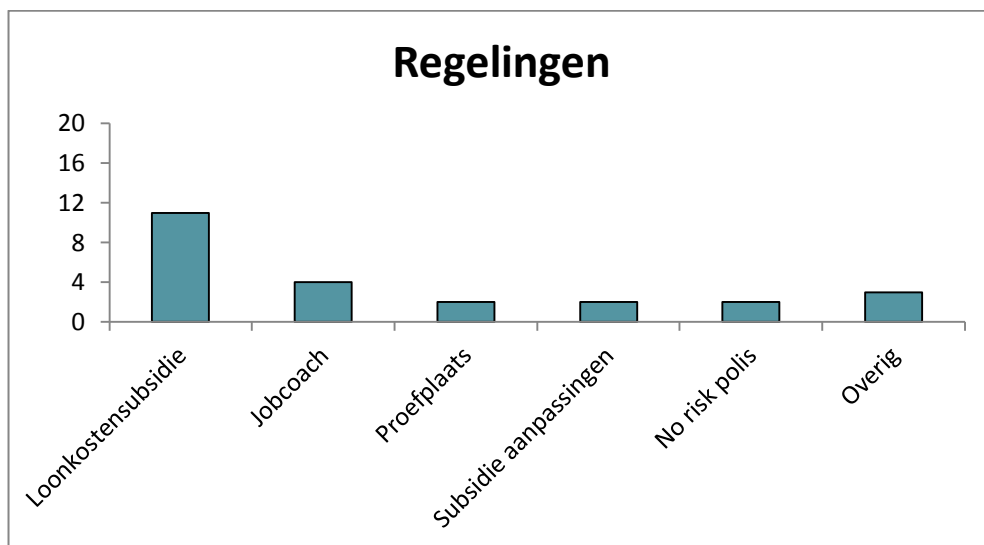
Ten laatste wordt in deze alinea de houding ten aanzien van een eventuele boete op een bepaald percentage werknemers met een arbeidsbeperking in het bedrijf behandeld (zie Figuur 13). De meningen hierover zijn niet eenduidig, wat de grote groep 'overig' impliceert. Ook is er geen categorie die uitstijgt boven de anderen. Wat gebleken is bij het voeren van de gesprekken is dat de werkgevers een duidelijk mening hebben ten aanzien van deze boete. Een aantal van hen werd fel en kwam met tegenargumenten. Een andere groep uitte zich over het feit dat dit in geen geval zou werken, omdat werkgevers andere manieren gaan zoeken als zij geen kans zien om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen. Enkele werkgevers benoemden dat dit onvermijdelijk is in het kader van Maatschappelijk verantwoord ondernemen.



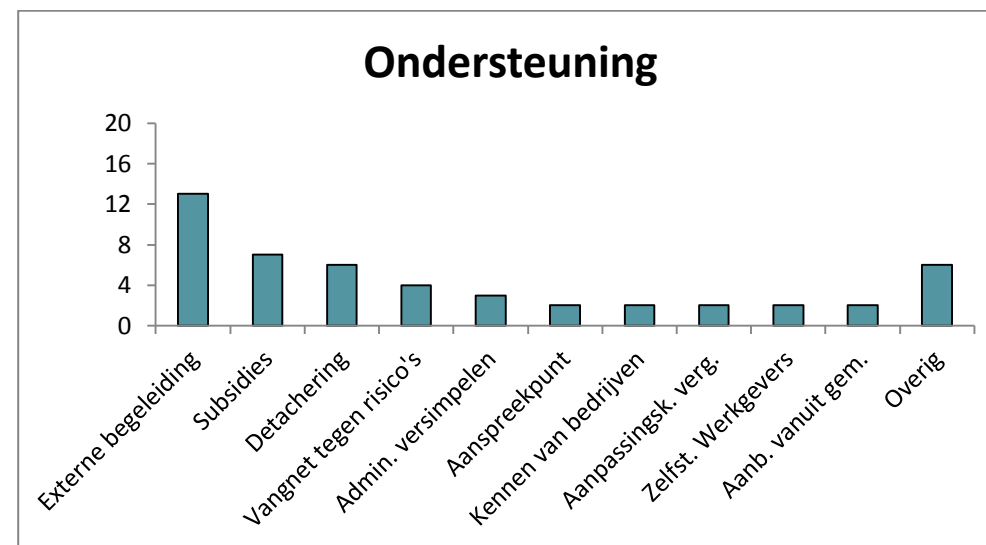
Figuur 7. Kosten die volgens werkgevers gemaakt moeten worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.



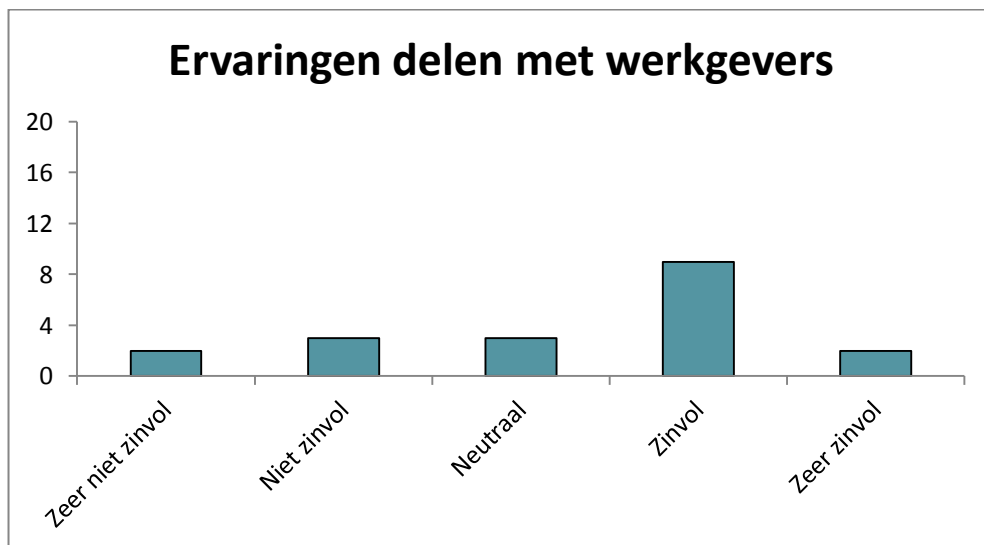
Figuur 8. Baten die volgens werkgevers komen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.



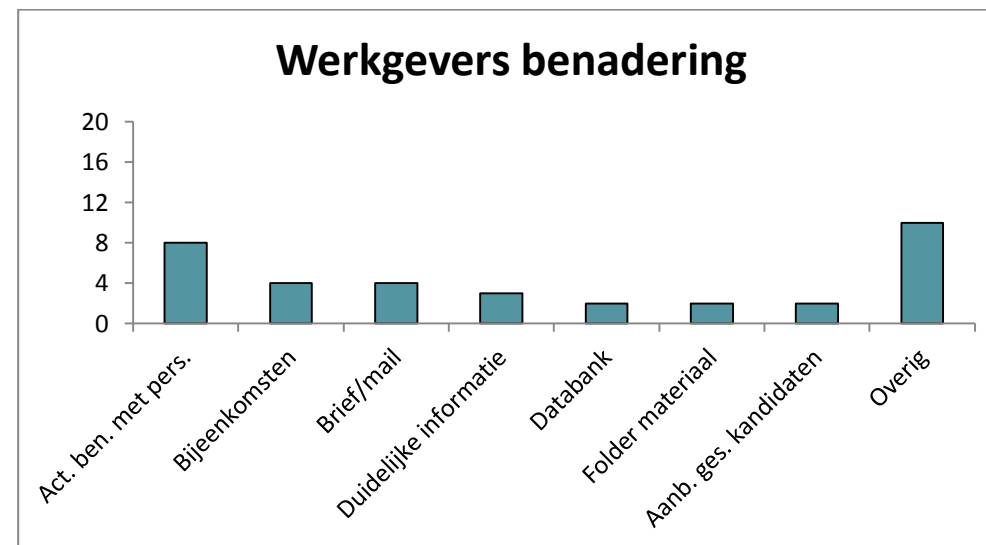
Figuur 9. Regelingen waar werkgevers gebruik van maken bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking (n=26).



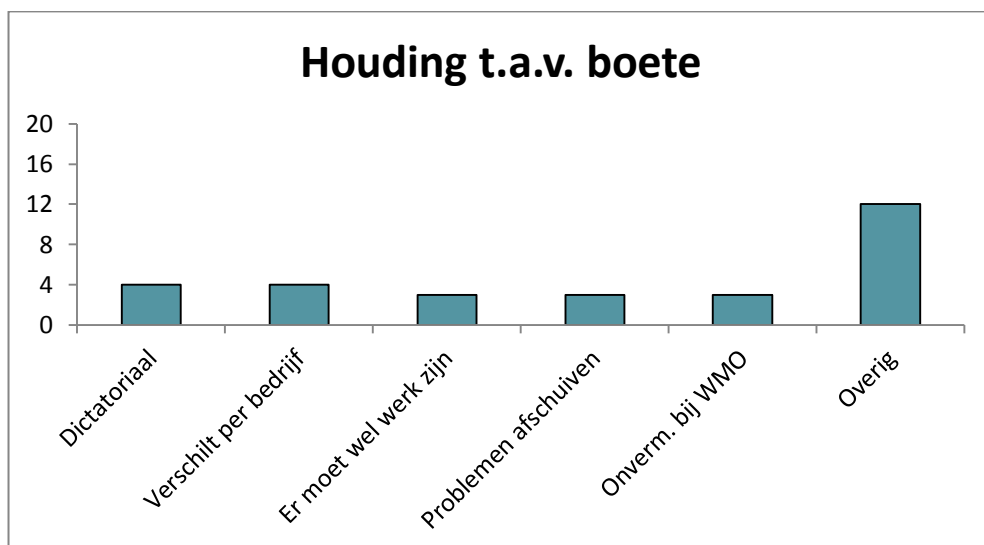
Figuur 10. Ondersteuningsactiviteiten die de werkgevers nodig hebben en waar de gemeente wellicht in kan voorzien.



Figuur 11. Het belang van het delen van informatie over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking met andere werkgevers.



Figuur 12. Antwoorden op de vraag wat werkgevers een juiste benadering vinden vanuit de gemeente.



Figuur 13. Houding ten aanzien van eventuele boete bij een te laag percentage mensen met een arbeidsbeperking in het bedrijf.

6. Conclusie en discussie

Op 2 december 2013 kwam de Nederlandse overheid met het voorstel van de participatiewet. Deze wet dient te bevorderen dat de overheid en werkgevers meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Per januari 2015 zal deze wet van kracht gaan. Gemeentes zijn verantwoordelijk voor het beleid wat moet bewerkstelligen dat in 2026 125.000 meer mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt dan in 2014. Dit leidt tot de vraag in welke mate werkgevers bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en waardoor dit kan worden verklaard. Hierdoor kunnen gemeentes mogelijk beter inspelen op de vraag van werkgevers en er op die manier voor zorgen dat er meer arbeidsplaatsen voor deze doelgroep worden gecreëerd. Dit onderzoek is uitgevoerd onder Kamper werkgevers en voor de gemeente Kampen.

Wij verwachtten dat de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, afhangt van vier elementen, namelijk kosten-batenanalyse, kennis over de markt van vraag en aanbod, de persoon van de werkgever en externe dwang. Het blijkt dat werkgevers eerder bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen wanneer de (externe) baten hoger zijn, het informatiebezit groter is, de persoon van de werkgever een positievere houding ten aanzien hiervan heeft en over meer kennis van de markt van vraag en aanbod beschikt.

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, moeten de bovenstaande bevindingen samen worden genomen en aangevuld met de overige bevindingen die voortkwamen uit de open vragen die wij werkgevers hebben gesteld. Op de vraag *Hoe kunnen werkgevers in Kampen gemotiveerd en ondersteund worden door de gemeente om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen*, kan een tweetal antwoorden worden gegeven.

Ten eerste is opgevallen dat informatie over de kosten en baten van het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking sterk van invloed is op de bereidheid van werkgevers. Wanneer zij beter weten wat het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking hen kost en oplevert, zullen zij eerder bereid zijn om deze mensen in dienst te nemen. Ook de kennis over kandidaten die geschikt zouden zijn voor hun bedrijf is van invloed. Daarnaast hebben werkgevers voorkeur voor een actieve benadering (met personen). Matching speelt hierin een grote rol (zie ook interview met Mevr. Van Horssen in bijlage 1). Werkgevers willen iemand die in hun organisatie past en daarvoor moet actief worden benaderd met personen en moeten zij weten wie er aangeboden worden. Daarbij willen ze

graag duidelijke informatie ontvangen van de gemeente door middel van bijeenkomsten met andere werkgevers en via brief/mail.

Ten tweede vinden werkgevers in Kampen externe begeleiding van groot belang. Werkgevers geven aan dat het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking hen veel tijd kost. Daarbij is het voor de organisatie, de werkgever en de werknemer noodzakelijk om een ‘vast gezicht’ te hebben om het verloop en eventuele strubbelingen mee te bespreken. Een (blijvend) vangnet van subsidies is ondergeschikt aan externe begeleiding maar is eveneens van belang. Dit blijvende vangnet kan, volgens de werkgevers, bijvoorbeeld worden aangeboden door detachering door een re-integratiebedrijf, omdat op deze manier het detacheringbureau en niet de werkgever eventuele problemen bij disfunctioneren of ziekte moet oplossen. Het blijkt dat het merendeel van de werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst heeft via een sociale werkplaats/re-integratiebedrijf. Dit wijst erop dat detachering een werkbare manier is om mensen met een arbeidsbeperking in een bedrijf te laten participeren.

Discussie

Bij dit onderzoek zijn een aantal kanttekeningen te plaatsen als het gaat om gemaakte keuzes en uitkomst beïnvloedende factoren.

Ten eerste zijn er meerdere facetten bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking aan de orde dan in dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Volgens Siegert (2009) heeft het voeren van MVO beleid invloed op de bereidheid van werkgevers om deze mensen aan te nemen. Dit beleid is in eerste instantie meegenomen in het onderzoek, maar bleek bij geen van de onderzochte bedrijven in Kampen actief gevoerd te worden. Daarnaast blijkt uit ander onderzoek dat ook de structuur van de organisatie van invloed is, alsook de houding van andere werknemers in het bedrijf en de houding van de potentiële nieuwe werknemer (Bruyere, 2000; Fillary & Pernice, 2006; Storey, 2003). Deze factoren zijn niet meegenomen in het onderzoek omdat dan naast onderzoek onder werkgevers ook werknemers onderzocht hadden moeten worden en dit voerde te ver gezien het tijdslimiet.

Ten tweede zijn er een aantal methode-factoren die van invloed kunnen zijn op de uitkomsten van het onderzoek. De omvang van de steekproef met veertig respondenten is relatief klein. Dit zorgt ervoor dat er weinig data is om de statistische analyses op uit te voeren. Dit blijkt ook uit Tabel 7, waar te zien is dat het invoegen van controlevariabelen (model 5) de significantie van de onafhankelijke variabelen sterk verminderd.

Ten derde bestaat er de mogelijkheid dat werkgevers die over het algemeen een positieve houding hebben ten aanzien van dit vraagstuk, deel hebben genomen aan het onderzoek. Dit kan erin resulteren dat de bereidheid van werkgevers in Kampen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen hoger scoort in dit onderzoek, dan in werkelijkheid het geval is. Dit kan ertoe geleid hebben dat de onafhankelijke variabelen in werkelijkheid minder verklaren dan uit dit onderzoek blijkt.

Ten vierde is het mogelijk dat er door de website selectie van bedrijven een niet-representatieve steekproef uit de doelpopulatie genomen is. Bedrijven die minder of niet actief zijn op het internet zijn hierdoor buiten beschouwing gelaten. Wellicht is er een verschil in bereidheid tussen modernere en ouderwetser bedrijven.

Ten vijfde bestaat er de mogelijkheid dat werkgevers sociaal wenselijk hebben geantwoord of antwoord hebben gegeven om zichzelf te beschermen. Wat betreft dat laatste punt kan de vraag in hoeverre een boete stimulerend zou werken als voorbeeld genomen worden. De meeste werkgevers hebben afkeurend geantwoord, wellicht omdat zij geen boete willen betalen.

7. Beleidsadvies

In dit hoofdstuk zal er op basis van het onderzoek een praktische uitwerking weergegeven in de vorm van een beleidsadvies. Dit advies kan de gemeente gebruiken om beleid ten aanzien van het bevorderen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking vorm te geven. Eerst komen de randvoorwaarden aan de orde wat het kader schept voor het uit te voeren beleid. Daarna worden mogelijke maatregelen behandeld en beoordeeld, waarna een uiteindelijk beleidsadvies volgt.

7.1 Randvoorwaarden

Bij het doen van voorstellen en aanbevelingen aan de gemeente Kampen moet rekening gehouden worden met een aantal randvoorwaarden. Deze voorwaarden zijn vanuit de participatiewet en in overleg met de gemeente tot stand gekomen.

- Het beleid mag de gemeente Kampen maximaal hetzelfde als nu plus 1 fte. kosten.
- De maatregelen moeten direct in 2015 inzetbaar zijn omdat er een meting gedaan zal worden over dat jaar.
- De maatregelen moeten een duurzaam karakter hebben, dit wil zeggen dat zij ook na de gestelde twaalf jaar bruikbaar blijven.
- De maatregelen moeten de kwaliteit van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking niet negatief beïnvloeden. Dat wil zeggen dat de maatregelen er niet toe leiden dat werkgevers mensen in dienst nemen zonder hen een goede plaats te bieden, omdat zij er toe gedwongen zijn of de baten enkel in eigen voordeel werken.

7.2 Maatregelen

Gezien de oorzaken van het probleem en het te bereiken doel vraagt de vermeerdering van het aantal arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking inzet van met name de overheid (landelijk, provinciaal en gemeentelijk) (O), werkgevers (W) en re-integratiebedrijven (R). De bereidheid van de partijen is van groot belang voor het slagen van het uit te voeren beleid. Zoals is gebleken is een groot gedeelte van de werkgevers (mogelijk) bereid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Wanneer de overheid weet hoe werkgevers hun steentje kunnen bijdragen, kan zij hen daarop wijzen. De overheid moet ook zelf inzet tonen, gezien de afspraken met de sociale partners over het aantal te creëren banen. Het is daarbij van groot belang dat zij een voorbeeld functie bekleedt en als eerste voldoet aan het gestelde

percentage aantal mensen met een arbeidsbeperking in dienst (Oppenhuizen, 1997; Busch, 2011). De re-integratiebedrijven worden deels gesubsidieerd door de gemeentes en moeten daarom bereid zijn om mee te werken, aangezien zij anders een geldstroom moeten missen. Hieronder wordt per alternatief aangegeven van wie inzet wordt gevraagd.

1. In de eerste plaats kan de bereidheid van werkgevers worden bevorderd door in te zetten op externe begeleiding in de vorm van jobcoaches. Het gaat dan om iemand die meedenkt met het bedrijfsbelang en de persoon met arbeidsbeperking begeleid om zo goed mogelijk te kunnen functioneren (O en R).
2. Om meer bereidheid bij werkgevers te bereiken kan ten tweede ingezet worden op subsidies (zoals loonkostensubsidie en subsidies voor het doen van aanpassingen). Zo kan het creëren van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking financieel aantrekkelijker gemaakt worden (O).
3. Aanstellen van een werkgeversdienstverlener die contacten legt tussen werkgevers en werknemers om zo meer mensen met een arbeidsbeperking geplaatst te krijgen bij werkgevers. Het is daarbij goed om zo actief mogelijk te benaderen met concrete personen, hebben werkgevers aangegeven (O).
4. Inzetten op detachering waarbij potentiële werknemers vanuit re-integratiebedrijven geplaatst worden bij werkgevers. Wanneer mensen met een arbeidsbeperking vanuit een detacheringbureau geplaatst worden is er sprake van een zekerder (financieel) vangnet voor de werkgevers (O en R).
5. Voorlichting gericht op werkgevers in de vorm van voorlichtingsavonden en brochures. Tot nu toe is er weinig voorlichting voor werkgevers over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking gegeven in de gemeente Kampen, maar de weinige voorlichtingsmomenten die de gemeente organiseert, moeten bezocht worden door werkgevers om effectief te zijn. Uit het verleden blijkt dat er maar weinig werkgevers op komen dagen wanneer deze worden georganiseerd (O en W).
6. Databank met vacatures zodat werkgevers beter weten wie er aangeboden worden. Zo kunnen ze op profielen een eerste selectie maken. Omdat het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking zo concreter wordt gemaakt en werkgevers aan zet zijn, zullen ze eerder bereid zijn om deze mensen in dienst te nemen. (O, R en W)

7.3 Beoordeling van mogelijke maatregelen

Als we de zes genoemde maatregelen toetsen aan de eerder gestelde randvoorwaarden, ontstaat het volgende beeld (zie ook Tabel 8):

Tabel 8: *Beoordeling van mogelijke maatregelen voor de bevordering van arbeidsplaatsen van mensen met een arbeidsbeperking in gemeente Kampen*

Randvoorwaarden → Maatregelen ↓	Kosten overheid	Direct inzetbaar	Duurzaamheid op lange termijn	Invloed op kwaliteit werkplek
1. Jobcoaches	-	+/-	+	++
2. Subsidies	-	+/-	-	+/-
3. Werkgeversdienstverlener	+/-	+/-	+/-	+
4. Detachering	+/-	+/-	+/-	++
5. Voorlichting	+/-	+	+	+/-
6. Databank	+/-	+/-	+/-	+

++ = zeer goed + = goed +/- = matig - = slecht

Maatregel 1: Jobcoaches

Deze maatregel beïnvloedt de kwaliteit van arbeidsplaatsen sterk, aangezien er wordt gekeken naar het functioneren van de werknemer in de organisatie en diens werkplek en werkzaamheden. Werkgevers geven aan dat voor werknemers een externe begeleider van groot belang is. Ook is het werk van jobcoaches duurzaam omdat na een goede start bij een bedrijf het verloop van het dienstverband beter zal gaan. Wel zijn de kosten voor persoonlijke jobcoaching relatief hoog.

Maatregel 2: Subsidies

Deze maatregel heeft als voordeel dat werkgevers financieel worden ondersteund en daarom eerder bereid zullen zijn mensen met een beperking in dienst te nemen. Een nadeel van deze

maatregel is dat de kosten voor de overheid hoog zijn en de positieve invloed stopt wanneer de subsidies stoppen. Ook is de invloed op de kwaliteit moeilijk in te schatten omdat het maar de vraag is of werkgevers een betere arbeidsplaats creëren voor iemand met een arbeidsbeperking als hij/zij meer geld ontvangt.

Maatregel 3: Werkgeversdienstverlener

Deze maatregel heeft positieve invloed op de kwaliteit, omdat werkgevers en werknemers aan de hand van matching aan elkaar zijn gekoppeld en beide actoren hierdoor meer inzet zullen hebben. Ook is deze maatregel relatief goedkoop voor de gemeente. Wel heeft de werkgeversdienstverlener tijd nodig om contacten te leggen en zodra deze met het werk stopt, stopt ook de matching. Het is van belang dat deze werkgeversdienstverlener actief benaderd met potentiële werknemers, zoals de werkgevers aangeven.

Maatregel 4: Detachering

Deze maatregel heeft positieve invloed op de kwaliteit van de arbeidsplaatsen, aangezien werkgevers en werknemers ten allen tijde kunnen stoppen met het dienstverband wanneer het niet naar wens verloopt. Dit zorgt er wel voor dat de maatregel in eerste instantie niet erg duurzaam is, maar dat op lange termijn wel kan worden. Werkgevers zullen namelijk eerder mensen in hun organisatie willen plaatsen, gezien het vangnet, en bij goede ervaringen werknemers wellicht in dienst nemen. Ook is het niet direct inzetbaar omdat werknemers eerst een traject bij het re-integratiebedrijf moeten doorlopen. De kosten voor de overheid zijn gemiddeld.

Maatregel 5: Voorlichting

Deze maatregel is duurzaam en direct inzetbaar. De kosten voor de overheid hoeven niet hoog te zijn maar de invloed op de kwaliteit van arbeidsplaatsen is moeilijk in te schatten.

Maatregel 6: Databank

Bij deze maatregel is het van belang dat er steeds actuele informatie verschijnt. Het bijhouden van deze databank is dus een redelijk tijd- en geld rovende bezigheid. Ook is de duurzaamheid alleen te waarborgen als er steeds nieuwe informatie toegevoegd kan worden. Wel heeft het positieve invloed op de kwaliteit van arbeidsplaatsen, omdat er al een grove selectie plaatsvindt door de werkgevers zelf. Zij zullen daarom meer gemotiveerd zijn om een geschikte kandidaat in dienst te nemen.

7.4 Aanbevelingen

Op basis van de verkregen gegevens kunnen we vaststellen dat de gestelde maatregelen allemaal zowel voor- als tegenargumenten kennen. Wanneer gekeken wordt naar de kosten voor de overheid, zijn de maatregelen drie tot en met zes gelijkwaardig. Wat betreft de inzetbaarheid van de maatregelen scoort voorlichting het meest positief. Duurzaamheid komt het meest naar voren bij de inzet van jobcoaches en voorlichting. Alle zes de maatregelen hebben min of meer positieve invloed op de kwaliteit van de arbeidsplaatsen, hoewel jobcoaches en detachering op dat gebied het beste uit de bus komen.

Kortom, alle zes de maatregelen kunnen worden ingezet om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen. Het hangt van de afwegingen die de beleidsmakers maken af welke elementen zwaarder wegen en welke lichter. Wat wel een belangrijke factor is bij het invoeren van maatregelen door de gemeente is dat de werkgevers hier verder mee kunnen. De gemeente Kampen wil haar werkgevers faciliteren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Dat moet steeds voor ogen worden gehouden bij het invoeren van maatregelen. Dit in ogenschouw nemend wordt geadviseerd om zeker in te zetten op jobcoaches en werkgevers direct en persoonlijk te benaderen met geschikte kandidaten voor hun organisatie, aangezien deze behoeftes sterk naar voren kwamen in de onderzoeksresultaten.

Literatuur

- Aarts, L., Hout, C. van, Thijs, C. & Visscher, K. (2008). *Evaluatie jobcoaching*. Den Haag, APE.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2010). What types of jobs do people with disabilities want? *Springer Science Business Media*, LLC 2010.
- Bakker, R.C., Visser, S.M. de, Hons, J.H., Velzen, D. van, Haeften, M.C.C. van & Engelen, M.W.H. (2008). *Hobbels en Kruiwagens: knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*. Zoetermeer, Research voor Beleid.
- Besseling, J.J.M., Oomens, P.C.J. & Vroome, E., de (2009). *Monitor Brugbanen, voorjaar 2009*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.
- Berendsen, E., Havinga, H. & Stoutjesdijk, M. (2008). Kenniscahier 08-01, *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*. Amsterdam: UWV
- Boggelen, B., Bom, M. & Van Gent, R. (2014). *Regelluw*. IJsselvecht: Regionaal Platform Arbeidsmarkt.
- Borghouts, Pas, I.W.C.M. van der & Pennings, F.J.L. (2008). *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*. Tilburg, OSA.
- Bosch, L, Overmars-Marx, T., Ooms, D & Zwinkels, W. (2009). *Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang. In dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht, Vilans en TNO.
- Bricout, J.C. & Bentley, K.J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers, in: *Social work research*, Volume 24, number 2/2009.
- Brouwer, P. & Giesen, F.B.M. (2009). *De meerwaarde van Emma at Work*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.
- Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee, L., Berg, N. van den & Wajer, S. (2008). *Werk moet lonen: onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam, Regioplan Beleidsonderzoek.
- Bruyère, S.M. (2000). *Disability employment policies and practices in private and federal sector organizations*, Cornell University.
- Busch, D. (2011). *Naar een beperkte aansprakelijkheid van financiële toezichthouders?* Deventer: Kluwer, 2011.
- CBS Statline (2014). *Werkloze en werkzame beroepsbevolking per maand*. Geraadpleegd op 1 april 2014.

- Commissie Bakker (2008). *Naar een toekomst die werkt*. Advies Commissie Arbeidsparticipatie.
- Corden, A. & Thornton, P. (1997). *Case studies on employment of people with disabilities in small and medium sized enterprises*. United Kingdom, University of New York, Social Policy Research Unit.
- Dijkgraaf, E., Gravesteyn, J., Mendys, E., Nes, P. van, Winden, T. van & Wit, A. de. (2006). *Plaatsing van Wsw-ers bij reguliere werkgevers: hoe en onder welke voorwaarden?*. SEOR in opdracht van de Raad voor werk en inkomen.
- Echteld, P. van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: SCP.
- Fillary, R. & Pernice, R. (2006). Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals, In: *International Journal of Rehabilitation Research*, number 36 p. 29:31.
- Gemeente kampen (2014). *Mensen met een beperking*. Geraadpleegd op 1 april 2014 van www.kampen.nl.
- Graffman, J., Shinkfield, A., Smith, K. & Polzin, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability, In: *Journal of Vocational Rehabilitation*, number 17, p. 175-181.
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B (2009). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Hernandez, B., Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employers attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review, In: *Journal of Rehabilitation* Volume 66, Number 44/2000.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J. & Donoso, O. (2008). Reflection from Employers on the disabled workforce: focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators, In: *Employ respons rights J*, number 20/2008 p.157-164.
- Horssen C.P., Nijenhuis, F.J.N. & Mallee, L. (2010). *Meer werkplekken bij werkgevers : Literatuuronderzoek*. Amsterdam, Regioplan Beleidsonderzoek
- Lierop, B. van (2008) *Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere*. Nieuwegein, Kenniscentrum CrossOver.
- Oppenhuizen, H.E.G. (1997). Visser-van Doorn: Bij CDA zijn balpennen en vlaggen groener dan milieubeleid. In: *Partners in Duurzaamheid*, CDV 7/8 97.

- Petty, D.M. & Fussell, E.M. (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment, In: *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, Spring97, Volume 12 Issue 1.
- Rijksoverheid (2014). *Memorie van toelichting*. Geraadpleegd op 10 februari 2014 van <http://www.internetconsultatie.nl/quotumwet/document/915>.
- SBMC (2009). *Matchmaker: een andere manier van matchen*. Den Haag.
- Soest, K. van, Lierop, B. van, Pijl, D. van der & Crombag, P. (2007). *Methode Maakwerk. Een handleiding voor het creëren van banen voor mensen met een verstandelijke beperking*. Vilans.
- Schur, L., Kruse, D. & Blanck, P. (2005). Corporate Culture and the employment of persons with disabilities, In: *Behavioral Sciences and the Law*, number 23 p. 3-20.
- Siebert, J., Cuelenaere, B. & Wilkens, M. (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannemebeleid: 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.
- Storey, K. A (2003). Review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities, In: *International Journal of Rehabilitation Research*, Number 26 /2003 p. 79-84.
- Timmerman, J.P.H.K. & Mallee, L. (2006). *Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten*. Amsterdam, Regioplan Beleidsonderzoek.
- Timmerman, J. & Waveren, B. van (2009). *Nieuwe wegen en werken: eindrapport*. Amsterdam, Regioplan Beleidsonderzoek.
- Tsiachristas, A., Jong, P. de & Hout, C. van (2008). *Wat werkt? Buitenlandse ervaringen met arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten*. Den Haag, APE.
- UWV (2013). *UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2013. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Geraadpleegd op 16-07-2014 van www.uwv.nl.
- Vos, E.L. de & Andriessen, S. (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden: eindrapportage studie Iste jaar*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.
- Vries, S. de, Ven, C. van de, Nuyens, M., Stark, J. Schie, J. van & Sloten, G.C., van. (2005). *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Bijlage 1: Interview

Op 11 maart heeft een interview plaatsgevonden met drs. C. van Horssen van Regioplan. Mevr. Van Horssen is expert op het gebied van arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Het interview is in de volgende alinea's verhalenderwijs uitgewerkt.

De relatief lage arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. De belangrijkste factor is dat mensen niet zonder meer inpasbaar zijn in bestaande vacatures. Op het moment dat werkgevers een vacature hebben zoeken ze daar de best passende persoon bij. Dat mensen minder inzetbaar zijn en meer begeleiding nodig hebben is een nadeel bij het aannemen van nieuw personeel. Er moet iets extra's gedaan worden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Onderzoek onder WA-jongers liet zien als zij langer over een studie deden en minder ervaring hadden zij minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Hiermee kwamen zij niet door de eerste selectie omdat ze in hun sollicitatiebrieven niet aangaven dat zij een beperking hebben. Er moet dus echt meer aandacht besteed worden aan het aanpassen van vacatures.

Met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) lukt het beter om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen dan zonder dit specifieke beleid. Maar alleen dit beleid is zeker niet voldoende. De financiële kant hoort er bij.

Er is een groot verschil tussen grote en kleine werkgevers in combinatie met MVO beleid. Kleine werkgevers hebben vaak het gevoel van eigen verantwoordelijkheid maar dan heel sterk gericht op de eigen omgeving. Kleine werkgevers zijn bereid om meer te doen voor de persoon met een arbeidsbeperking die zij kennen, dan zij voor een andere werkgever zouden doen. Maar ook hier spelen financiële risico's zeker een rol. Bij grote werkgevers is het vaak meer verankerd in het MVO/diversiteitsbeleid.

In alle lagen van de organisatie heb je draagvlak nodig om dit beleid door te kunnen voeren. Als het management MVO wil doorvoeren maar de mensen op de werkvloer zien het niet zitten, dan zal het niet slagen. Het is een moeizaam proces, maar als er in een organisatie (een paar) mensen zijn die zich er echt voor inzetten, dan kan het lukken.

Toch zijn werkgevers niet te verleiden met alleen financiële prikkels zoals subsidies. Ze willen gewoon iemand die productief is. Werkgevers kunnen daarbij ook hun eigen arbeidsprocessen onder de loep nemen om te kijken of er aanpassingen gemaakt kunnen worden zodat arbeidsbeperkten daar wel in passen.

Als je out of the blue vraagt of werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen, dan zullen ze al snel instemmen. Het idee is dat iemand in een rolstoel wel geplaatst kan worden. Echter, het gaat vaker om mensen met psychische beperkingen of gedragsproblemen. Deze mensen zijn over het algemeen lastiger in te passen in het productieproces, omdat ze minder voorspelbaar zijn. De werkprocessen zijn in principe niet ingericht op mensen met een arbeidsbeperking. Al vaker zijn pogingen gedaan om potentiële kandidaten en werkgevers te matchen. Mevr. Van Horssen denkt dat dit niet zoveel verschil maakt. Het gaat om het maken van een bepaalde match op dat specifieke moment. Het maken van een globale match is zeker goed en het gebruik van een database is zinvol. Maar een systeem waarbij je met één druk op de knop zes potentiële kandidaten te zien krijgt, werkt niet. Belangrijk is dat er in een gesprek een match tot stand komt. Een eerste selectie moet wel gedaan worden, maar in een gesprek moeten de kandidaat en de werkgever kijken wat zij precies moeten doen om het werk passend te maken.

Mevrouw van Horssen geeft een voorbeeld van Mc. Donalds, waar het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking succesvol is verlopen. Mc. Donalds heeft een taakanalyse gedaan met arbeidsdeskundigen. Men heeft gekeken naar welke taken jongeren met een stoornis in het autistisch spectrum bij hen konden doen. Ook hebben ze gekeken welke begeleiding daar dan voor nodig is en wie dat zou kunnen doen. De omgeving/werkplek is bekeken door arbeidsdeskundigen om een volledig beeld te kunnen hebben van de plaats waar de kandidaten terecht komen. Arbeidsdeskundigen hebben zelf mensen bij deze plaatsen gezocht. Deze aanpak is zeer intensief, maar veelbelovend. Voor kleinere bedrijven is dit natuurlijk moeilijk te realiseren, omdat dit tijd- en geldroepend is. Er waren ook bedrijven die aangaven het productieproces tot in de puntjes te hebben geregeld en daar niet zonder meer aanpassingen aan te kunnen maken.

De economische recessie speelt een grote rol bij deze de in dienst neming van mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgevers anderen moeten ontslaan om het hoofd boven water te houden, kan hij of zij geen WA-jonger in hun plaats aan nemen. Aan de andere kant zijn er ook bedrijven waar het goed gaat ondanks de recessie, dus niet voor ieder bedrijf is dit een excuus.

Over de vijf procent quota is mevr. van Horssen duidelijk. De vijf procent norm is nogal ambitieus en moeilijk te halen. Toch is het goed dat op deze manier naar de problematiek

gekeken wordt. In het kader van de participatiewet moeten burgers hun best doen, maar er ligt ook een verantwoordelijkheid bij de werkgever. Deze participatie gebeurt niet vanzelf, dus wat dat betreft is de boete op de quota zeker goed. Op deze manier kan er meer aandacht gevraagd worden voor de lage arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten. Werkgevers gaan daardoor op een andere manier nadenken over het organiseren van deze werkplekken, daar het nu erg vrijblijvend is. In deze tijd is er ruime keuze voor personeel, dus waarom zou je dan mensen met een beperking aannemen?

Als we naar een inclusieve arbeidsmarkt willen moeten we meer doen dan subsidies aanbieden. Naast subsidies is het voor de gemeente belangrijk dat zij goede relaties onderhouden met werkgevers en hen moet kennen en weten wat zij nodig hebben. Ook juiste begeleiding voor de werknemer is belangrijk. Jobcoaching met goede nazorg is echt nodig voor het slagen van een arbeidsrelatie. Dit is echter een dure vorm van ondersteuning en het is lastig om te beoordelen wanneer dit uit kan. Kortom, werkgeversbenadering en dienstverlening is meer dan alleen vacatures ophalen.

Het onderwijs heeft in deze problematiek een grote rol te vervullen. Er zijn bij het UWV mensen die scholen langsgaan om te kijken welke jongeren direct na school in de WA-jong zullen belanden. Gemeenten kunnen deze aanpak van het UWV onderzoeken en kijken hoe zij dat op één of andere manier kunnen overnemen. In een onderzoek onder jongeren met een arbeidsbeperking is gebleken dat als jongeren een baan vonden dat vooral direct via hun stage gebeurde. Daar zijn de jongeren bekend en hebben ze zich bewezen. Dan komen ze niet eens meer aan de loketten bij de gemeente en dat is wat we willen bereiken.

Samenwerking tussen scholen, werkgevers en de gemeente is van groot belang. Ook de regio moet daarin betrokken worden omdat mensen met een beperking soms ook buiten de gemeente een geschikte baan kunnen krijgen. Toch zullen ze zich vooral richten op de lokale arbeidsmarkt omdat afstanden vaak niet te lang kunnen zijn i.v.m. mobiliteit van de arbeidsbeperkten. Er moet gezocht worden naar kansen op de arbeidsmarkt. Een groot aantal ondernemers (zoals ZZP-ers) is niet interessant voor het plaatsen van arbeidsbeperkten.

Mevr. van Horssen wijst op een onderzoek in de gemeente Delft waar gekeken is naar mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen. Deze gemeente richt zich sterk op lokale en regionale samenwerking. Er worden mensen aangesteld die contact

hebben met bepaalde sectoren, om zo de lijntjes kort te houden. Ook wordt in Delft gebruik gemaakt van grote aanbestedingen om mensen te kunnen plaatsen. Bijvoorbeeld bij de bouw van een ziekenhuis waar een bepaald aantal mensen met een arbeidsbeperking geplaatst werden. In gemeente Delft is het voordeel te zien van duidelijke en directe lijntjes binnen het netwerk.

Bijlage 2: Vragenlijst

Deze vragenlijst gaat met name over het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. De vragen gaan over uw houding ten aanzien hiervan. Niet alle vragen kunnen objectief worden beantwoord. Ik vraag u daarom uw houding zo goed mogelijk weer te geven.

Grijs is alleen voor werkgevers die op vraag 6 'Ja' antwoorden.

1. Geslacht o M o V

2. Leeftijd

3. Opleidingsniveau
 1. Basisonderwijs
 2. VMBO
 3. HAVO / VWO
 4. MBO
 5. HBO
 6. WO

4. Uit hoeveel werknemers bestaat uw bedrijf?

5. Tot welke sector behoort uw bedrijf?
 - a. Landbouw, bosbouw en visserij
 - b. Nijverheid en energie
 - c. Bouwnijverheid
 - d. Handel en horeca
 - e. Vervoer, informatie en communicatie
 - f. Financiële diensten en onroerend goed
 - g. Zakelijke dienstverlening
 - h. Cultuur, recreatie en overige diensten

6. In welke mate bent u bereid om iemand aan te nemen die niet aan alle functie eisen voldoet?
 1. Zeer niet bereid
 2. Niet bereid
 3. Neutraal
 4. Bereid
 5. Zeer bereid

7. Heeft u mensen in dienst (gehad) met een arbeidsbeperking?

Ja, omdat...

Nee, omdat...

8. Hoeveel mensen met een arbeidsbeperking heeft u in dienst (gehad)?

9. Hoe lang heeft u mensen met een arbeidsbeperking in dienst (gehad)?

10. Bent u de direct begeleider van deze mensen (geweest)?

1. Ja
2. Nee

11. Wat is uw ervaring met medewerker(s) met arbeidsbeperking?

1. Zeer slecht
2. Matig
3. Redelijk
4. Goed
5. Zeer goed

12. Heeft u in uw nabije familie- of kennissenkring mensen met arbeidsbeperkingen? Ja / Nee

13. Wat zijn uw ervaringen met de wet- en regelgeving rondom het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking?

1. Zeer slecht
2. Matig
3. Redelijk
4. Goed
5. Zeer goed

14. Heeft u wel eens gebruik gemaakt van regelingen omtrent arbeidsbeperkten?

1. Nee
2. Ja, de volgende
 - A. Loonkostensubsidie
 - B. Subsidie: voor onkosten van het inrichten van een aangepaste werkplek
 - C. Premiekorting op WIA / WAO of WW premies
 - D. Jobcoach
 - E. Een proefplaats
 - F. No risk polis
 - G. Re-integratiebedrijf
 - H. Loondispensatie

15. In hoeverre dekken de subsidies de kosten die gemaakt moeten worden voor iemand met een arbeidsbeperking?

1. totaal niet kostendekkend
2. niet kostendekkend
3. net voldoende om de kosten te dekken
4. genoeg
5. meer dan genoeg

16. In hoeverre vindt u de ondersteuning van externe begeleiders belangrijk bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

1. Zeer onbelangrijk
2. Onbelangrijk
3. Neutraal
4. Belangrijk
5. Zeer belangrijk

17. Waar zou u ondersteuning bij kunnen hebben om (meer) mensen met een arbeidsbeperking te kunnen plaatsen en in dienst houden?

18. Wat verwacht u van de gemeente in dit kader?

19. Wat vindt u van de informatieverstrekking van de gemeente als het gaat om het in dienst nemen van arbeidsbeperkten?

1. Zeer slecht
2. Matig
3. Redelijk
4. Goed
5. Zeer goed
6. Geen mening

20. In hoeverre vind u het zinvol om ervaringen van andere werkgevers te kennen wat betreft het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking?

1. Zeer niet zinvol
2. Niet zinvol
3. Neutraal
4. Zinvol
5. Zeer zinvol

21. In hoeverre bent u op de hoogte van de kosten en baten van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

1. Zeer slecht
2. Matig
3. Redelijk
4. Goed
5. Zeer goed

22. Welke kosten moeten er bij u gemaakt worden bij het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking?

23. Welke baten levert het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking op?

24. In hoeverre vind u de kosten en baten van het in dienst nemen van iemand met een arbeidsbeperking vergelijkbaar met een reguliere werknemer?

1. Zeer slecht
2. Matig
3. Redelijk
4. Goed
5. Zeer goed

25. In hoeverre vindt u het als werkgever belangrijk om mensen die niet helemaal aan de functie-eisen voldoen een kans te geven, ongeacht of er mogelijkheden voor zijn?

1. Helemaal niet belangrijk
2. Niet belangrijk
3. Neutraal
4. Belangrijk
5. Zeer belangrijk

26. In hoeverre bent u bereid om in de toekomst mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen?

1. Zeer niet
2. Niet
3. Neutraal
4. Wel
5. Zeer wel

27. Zou u bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen als u beter weet wie zich aanbiedt en welke competenties deze persoon heeft?

1. Zeer niet
2. Niet
3. Neutraal
4. Wel
5. Zeer wel

28. Zou u bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen als er een quota zou zijn die wordt gesanctioneerd door een boete?

1. Zeer niet
2. Niet
3. Neutraal
4. Wel
5. Zeer wel

29. De overheid is bezig met het opstellen van een boete wanneer de quota niet wordt gehaald, want vindt u van deze maatregel?

30. Heeft u een MVO/diversiteitbeleid?

Ja, omdat....

Nee, omdat...

31. In hoeverre maakt de hoogte van de boete uit voor het wel of niet aannemen van iemand met een arbeidsbeperking?

1. Zeer niet
2. Niet
3. Neutraal
4. Wel
5. Zeer wel

32. Bij de volgende vragen is het beeld wat u heeft van arbeidsbeperkten van groot belang. Aan wat voor persoon denkt u bij de term 'arbeidsbeperkte'?

34. In hoeverre moeten er aanpassingen worden gedaan om deze mensen in uw bedrijf te plaatsen?

1. Zeer weinig
2. Weinig
3. Niet weinig, niet veel
4. Veel
5. Zeer veel

35. In hoeverre bent u het eens met de volgende vijf stellingen? U kunt hierbij antwoorden met ... 1. Helemaal mee oneens 2. Mee oneens 3. Noch mee eens, noch mee oneens 4. Mee eens 5. Helemaal mee eens

Stellingen	Helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	Helemaal eens
A. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst kost mij meer geld dan diegene oplevert.					
B. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst heeft een positieve invloed op de verbetering van het imago van mijn bedrijf.					
C. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst is goed voor mijn onderscheiding op de arbeidsmarkt.					
D. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst bevordert de werksfeer in mijn bedrijf.					
E. Subsidies van de gemeente zijn een stimulans voor mij om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.					
F. Jobcoaches op kosten van de gemeente zijn een stimulans voor mij om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.					
G. Het financiële risico bij de aanname van mensen met een arbeidsbeperking is groot.					

36. Ten laatste is de gemeente op zoek naar de juiste werkgevers benadering. Wat verwacht u van de gemeente en waarin kan de gemeente u beter tegemoet komen?