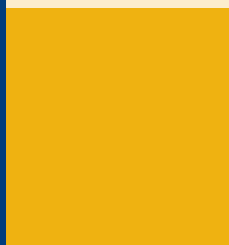
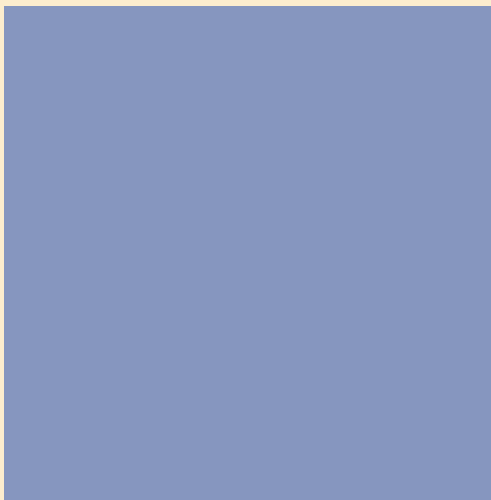
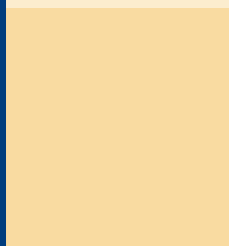




deMeergroep



**Begeleid werken:
Zien is geloven**



Werkgevers in Nederland zijn positief over hun ervaringen met begeleid werkers



Begeleid werken: Zien is geloven



Werkgevers in Nederland zijn positief over hun ervaringen met begeleid werkers

Inhoudsopgave

Introductie en dankwoord

1	Samenvatting	5
1.1	Werkgevers vrijwel unaniem in hun advies: Doen!	5
1.2	Bestaande regeling breed gesteund	5
1.3	Vooraf loonkostensubsidie onmisbaar	5
1.4	Begeleid werkers zijn zeer gewaardeerde collega's	6
1.5	De Sw-bedrijven hebben een sleutelrol	6
1.6	Beschouwing	6
2	Inleiding	7
2.1	Begeleid werken via de Wsw	5
2.2	Vraagstelling	6
3	Ervaringen van werkgevers met gehandicapten	7
3.1	Kwetsbare arbeidsmarktpositie als gevolg van twijfel bij werkgevers	9
3.2	Op zoek naar compensatie	10
3.3	Ervaringen van werkgevers met gehandicapten en begeleid werkers	10
3.4	Conclusie	11
4	Resultaten	12
4.1	Waar werken begeleid werkenden en wat doen ze?	12
4.2	De sleutelrol van het Sw-bedrijf, toenadering en informatie	14
4.3	Belang van regeling, begeleiding en vooral loonkostensubsidie	16
4.4	Gewaardeerde collega's	22
4.5	Succesfactoren en positieve en negatieve gevolgen van begeleid werken	23
4.6	Tips en suggesties van werkgevers	25
5	Conclusie	26
A	Vragenlijst	27
B	Voorbeelden campagne begeleid werken	

Introductie en dankwoord

Begeleid werken¹ is nog niet populair in Nederland. En dat is jammer want het is een methode die voor de werkgever en voor de werknemer met een beperking, prima resultaten boekt. Dat is in ieder geval de ervaring van ^{de}Meergroep. Deze ervaring wilden wij graag landelijk toetsen. Met als doel een stimulans te geven aan werkgevers om de deuren te openen voor begeleid werkers. De begeleid werkers zijn het waard en u als werkgever mag deze kans eigenlijk niet laten lopen.

Wij hebben drie andere sw-bedrijven², die naar onze mening mede koplopers zijn op het terrein van begeleid werken, bereid gevonden hun medewerking aan ons landelijk onderzoek te verlenen. Mijn hartelijke dank gaat daarom uit naar:

- Alescon te Hogeveen
- Atlant Groep te Helmond
- Lander te Tiel

Na een uitstekende gegevensverzameling door het onderzoeksbureau TNS/NIPO te Amsterdam heeft TNO in de persoon van Jos Sanders de resultaten op een prettige en toegankelijke wijze in dit rapport verwoord. Het is een boeiend verslag geworden en in sommige gevallen een 'page turner'. Naast Jos Sanders gaat mijn dank uit naar Cees Wevers van TNO voor de prima inhoudelijke ondersteuning en de boeiende discussies die daaruit voortvloeiden.

Tot slot gaat mijn dank uit naar Marleen Pouwels van onze afdeling communicatie die, ook nu weer, in staat is geweest dit rapport naar onze 'huisstijl' maatstaven naar buiten te brengen.

Ik hoop dat dit rapport u als werkgever enthousiast maakt of op zijn minst nieuwsgierig maakt naar de methode begeleid werken.



drs Diety Oppedijk
algemeen directeur van ^{de}Meergroep

Begeleid Werken
Meer informatie:
MeerWerk Integratie Diensten
Marieta Telman
Parallelweg 29, 1948 NK Beverwijk
0251 - 279060



¹ Begeleid werken betekent dat gehandicapten met deze indicatie volgens de Wet Sociale Werkvoorziening in dienst zijn bij een reguliere werkgever. De werkgever ontvangt van de uitvoeringsorganisatie, in de Umond is dat ^{de}Meergroep onder meer loonkostensubsidie. De begeleid werker wordt door een job coach van ^{de}Meergroep ondersteund op de werkvloer. Zie voor verdere informatie 1.2.

² Sw-bedrijven zijn bedrijven die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoeren. In Nederland zijn dat er circa 90.

1 Samenvatting

Begeleid werken via de Wsw komt in Nederland moeizaam op gang. De regeling bestaat al sinds 1998, maar in 2004 werken slechts 1.400 van de 90.000 Wsw-geïndiceerden via de regeling 'begeleid werken' bij een reguliere werkgever. Té weinig, want waar er door de overheid naar wordt gestreefd om een kwart van de nieuwe Wsw-instroom begeleid te laten werken werd er maar net 10% bereikt. Hoe komt het dat een regeling die in een aantal andere landen bewezen werkt en die in Nederland door een klein aantal Wsw-bedrijven met veel succes wordt toegepast, toch zo moeilijk van de grond komt?

Eén mogelijke verklaring, die we regelmatig tegenkomen in (inter)nationale literatuur is dat werkgevers over het algemeen niet staan te trappelen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Grote onbekendheid met de doelgroep én bestaande voorzieningen en regelingen om de ondernemingsrisico's zo klein mogelijk te houden vormen daarvoor een belangrijke reden. Echter, onderzoek laat ook zien dat werkgevers die eenmaal ervaring hebben met het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten, vaak een stuk positiever gaan denken.

Reden voor ^{de}Meergroep om aan TNO en TNS/NIPO de opdracht te geven een landelijk onderzoek te doen onder werkgevers die begeleid werkers in dienst hebben via de Wsw. Een onderzoek om de ervaringen van werkgevers met de methode begeleid werken, de begeleid werkenden en de Sw-bedrijven in kaart te brengen. Wat blijkt? Werkgevers zijn niet alleen goed te spreken over de werknemer die bij hem begeleid in dienst is, maar ook over de bestaande regeling, de begeleiding vanuit het Sw-bedrijf én over de loonkostensubsidie.

1.1 Werkgevers vrijwel unaniem in hun advies: Doen!

Werkgevers blijken erg te spreken over het begeleid werken als methode, de begeleiding die Sw-bedrijven daarin bieden en de kwaliteit van het werk dat de betrokken werkenden leveren. Vrijwel alle werkgevers in ons onderzoek raden andere werkgevers aan via de Wsw een begeleid werkende in dienst te nemen. Niet alleen sociale overwegingen of een gevoel van maatschappelijke verantwoordelijkheid spelen daarbij een rol. Ze leveren ook gewoon goed werk en de iets lagere gemiddelde productiviteit van begeleid werkenden wordt voldoende gecompenseerd door de loonkostensubsidie, zo blijkt. Werkgevers vinden hen 'goede krachten' en 'mensen die hun vak verstaan'. Bovendien vervullen de begeleid werkers vacatures die anders niet vervuld zouden worden en spreken werkgevers van een positieve uitstraling op samenwerking en werksfeer. Ongeveer de helft van de werkgevers raadt het andere werkgevers niet alleen aan om begeleid werkenden in dienst te nemen, maar zou zelf ook de komende jaren meer begeleid werkenden in dienst willen nemen. Dat de andere helft van de werkgevers dat niet zou doen, heeft vooral te maken met het feit dat hun bedrijf 'te klein is' of dat er 'geen arbeidsplek of werk is'.

1.2 Bestaande regeling breed gesteund

Alle ondervraagde werkgevers vinden het belangrijk dat de regeling begeleid werken bestaat. Gehandicapten moeten volgens hen een kans krijgen op volwaardige deelname aan de maatschappij en begeleid werken is daartoe een prima mogelijkheid. De wettelijke regeling is voor de helft van de werkgevers (en dus ook de gehandicapte(n) die zij in dienst hebben) zelfs onmisbaar. Zonder de regeling begeleid werken zouden zij (waarschijnlijk) geen mensen met een handicap, chronische aandoening of psychische klachten in dienst nemen. Dat zou teveel financiële risico's en een te groot (ongecompenseerd) productiviteitsverlies opleveren, aldus de werkgevers. Dat laatste geldt vooral voor de kleinere werkgevers. Niet alleen loonkostensubsidies zijn van belang, maar meer dan de helft noemt ook de terugkeerregeling, de no risk polis en de mogelijke ondersteuning en begeleiding vanuit het Sw-bedrijf als redenen voor hun start met begeleid werken.

1.3 Vooral loonkostensubsidie onmisbaar

De loonkostensubsidie is voor werkgevers het belangrijkste onderdeel van de regeling begeleid werken. Meer dan de helft vindt de subsidies belangrijker dan de kostenloze begeleiding. Dat geldt vooral voor de kleine bedrijven. Daar hechten werkgevers dusdanige waarde aan de subsidies dat zij er best wat begeleiding voor zouden willen inruilen. Dat betekent overigens niet dat de begeleiding nu direct minder zou kunnen of moeten. Van de werkgevers wil 40% juist niet af van de begeleiding. Ook niet als daar meer subsidie voor in de plaats zou komen. Zou de loonkostensubsidie komen te vervallen dan zou niet meer dan de helft van de werkgevers de begeleid werkende in dienst houden. Voor de rest van de werkgevers zou het te duur worden. Op de vraag waarom zij de gehandicapte niet in dienst zouden houden, antwoorden zij vooral dat de productiviteit van de begeleid werkende nu eenmaal lager ligt. Als daarvoor de compensatie wegvalt, wordt het bedrijf toch wat in haar continuïteit bedreigd. Die compensatie voor verminderde productiviteit heeft de werkgever blijkbaar hard nodig, zeker in het kleinbedrijf.

1.4 Begeleid werkers zijn zeer gewaardeerde collega's

Werkgevers zijn erg te spreken over de rol die begeleid werkenden vervullen in de organisatie. Hun motivatie is volgens de werkgevers succesfactor nummer één. Dat werkgevers blij zijn met de begeleid werkenden blijkt bijvoorbeeld uit het grote aandeel begeleid werkenden dat een contract voor onbepaalde tijd heeft (48%) en uit het gegeven dat 40% van de werkgevers van plan is de contracten voor bepaalde tijd om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd. Begeleid werkenden functioneren iets minder dan 'gemiddelde' werknemers. Logisch, want het gaat hier om mensen die een indicatie volgens de Wet sociale werkvoorziening hebben. De productiviteit van de gemiddelde begeleid werkende ligt op bijna 65% van wat 'normale' werknemers laten zien. Dat betekent dat de loonkostensubsidie (gemiddeld 52%) de productiviteitsverliezen (gemiddeld 35%) over het algemeen voldoende compenseert. De lichte overcompensatie kan erop wijzen dat begeleid werkenden 'boven verwachting' productief zijn. Begeleid werkenden verschillen ten slotte niet van 'normale' werknemers qua ziekteverzuim, zo vinden de werkgevers.



1.5 De Sw-bedrijven hebben een sleutelrol

Werkgevers vinden het vooral een taak van Sw-bedrijven om hen te informeren over de mogelijkheden van het begeleid werken. Sw-bedrijven zijn het meest betrokken en zij hebben niet alleen de meeste kennis maar zitten er ook bovenop. Bovendien hechten de werkgevers aan korte lijnen en rechtstreeks contact met één contactpersoon. De werkgevers zijn goed te spreken over de rol van de Sw-bedrijven. De informatievoorziening is voor 90% van de werkgevers goed tot uitstekend en de kwaliteit van de geboden begeleiding stemt een ruime meerderheid (zeer) tevreden. De Sw-bedrijven die bij dit onderzoek betrokken waren, hadden en hebben een cruciale rol in het enthousiasmeren van werkgevers. Tweederde van de werkgevers stond vanaf het begin positief tegenover de methode begeleid werken omdat het Sw-bedrijf hen benaderde met enthousiasme, een duidelijke uitleg en een grote mate van professionaliteit. Ook het maatwerk dat Sw-bedrijven bieden maakte werkgevers enthousiast.

1.6 Beschouwing

Het zijn vooral positieve geluiden die we horen van de werkgevers die we hebben gesproken over de regeling begeleid werken en de uitvoering ervan. Bovendien laat internationaal vergelijkend onderzoek, waarover we in de loop van 2006 nog uitgebreid zullen publiceren in een boek over begeleid werken, zien dat de methode begeleid werken (supported employment) in meerdere landen een succesvolle methode is om (arbeids)gehandicapten te (re)integreren op de arbeidsmarkt en hen weer volwaardig te laten deelnemen aan de maatschappij. Daarmee is het volgens ons ook een methode, die, ook al vanwege de positieve reacties van werkgevers, meer gebruikt zou mogen en moeten worden.

Voor de loonkostensubsidie als onderdeel van de begeleid-werken-regeling is voor werkgevers van belang. Vooral werkgevers in het kleinbedrijf hechten er veel waarde aan. Zou de subsidie komen te vervallen dan zou meer dan de helft de begeleid werkende niet in dienst (kunnen) houden. We zien sowieso dat de kleine werkgevers (< 10 werknemers) zonder de bestaande regeling en de beschikbare loonkostensubsidies veel minder bereikbaar zouden zijn voor begeleid werkenden. Deze bedrijven zijn echter wel zeer belangrijk, omdat begeleid werken op dit moment nu juist in kleine bedrijven veel plaatsvindt.

De kwaliteit van de match tussen werkgever en begeleid werkende is van groot belang voor het welslagen van een begeleid-werken-traject. Werkgevers zijn goed te spreken over de manier waarop de Sw-bedrijven zich wat dat betreft van hun taak kwijten. Er zijn echter nog te weinig Sw-bedrijven die zich laten inspireren door de successen van het begeleid werken via de Wsw en de verhalen van werkgevers. Werkgevers zouden echter meer als spreekbuis kunnen dienen. Dat gebeurt nu nog maar zeer sporadisch. In ieder geval blijkt uit ons onderzoek dat niet meer dan 3% van de ondervraagde werkgevers in aanraking kwam met het begeleid werken via een collega werkgever. Ook hierin ligt een aandachtspunt voor de toekomst. Het is voor alle partijen van belang dat ervaringen worden gedeeld, zeker nu blijkt dat die voornamelijk positief zijn.

2 Inleiding

2.1 Begeleid werken via de Wsw³

Sinds 1998 gaat de Wsw-indicatie voor arbeidsgehandicapten gepaard met een indicatie voor begeleid werken. Voor een arbeidsgehandicapte met een begeleid werken indicatie zijn er drie mogelijkheden: Hij kan in een Sw-bedrijf aan de slag en daar beschut werken, hij kan via detachering worden geplaatst bij een reguliere werkgever, terwijl hij onder contract blijft bij een Sw-bedrijf of hij kan begeleid gaan werken met een contract bij een reguliere werkgever. De werkgever maakt in het laatste geval gebruik van de kosteloze begeleiding vanuit een Sw-bedrijf of een andere gecertificeerde begeleidingsorganisatie (job coach organisatie). Bovendien wordt de verondersteld lagere productiviteit van de begeleid werkende gecompenseerd door middel van een loonkostensubsidie. Een begeleid werkende valt dus niet langer onder de CAO voor de Sw-bedrijven, maar onder die van zijn eigen werkgever en daarmee wordt de arbeidsmarktpositie van de begeleid werker genormaliseerd. Hij neemt deel aan het reguliere arbeidsproces en daarmee wordt een belangrijke stap gezet in de verdere emancipatie van (arbeids-)gehandicapten in Nederland.

Dat klinkt prima, maar eind 2004 waren nog slechts 1.400 arbeidsgehandicapten via de Sw-bedrijven bemiddeld naar een begeleid-werken-plaats⁴. Op een totaal van circa 90.000 Sw'ers en een kleine 13.000 mensen op de wachtlijst voor de sociale werkvoorziening is dat té weinig en hoewel het aantal de afgelopen jaren nog steeds wat toeneemt, lijkt het halen van de oorspronkelijke doelstelling van de Nederlandse overheid om ongeveer 25% van de nieuw ingestroomde Sw'ers op korte termijn op een begeleid werken plaats te krijgen, niet haalbaar⁵. In 2004 bedroeg het plaatsingspercentage nog geen 10%. De aanvullende indicatie voor begeleid werken via de Sociale Werkvoorziening wordt dus, zo vindt in ieder geval ook de regering nog te weinig benut. Dit betreft overigens de Sw-sector in haar algemeenheid. Een aantal Sw-bedrijven, maar dat aantal is beperkt, is op dit moment al wel succesvol bij het verwezenlijken van begeleid werken plaatsen⁶.



³ Wsw staat voor Wet sociale werkvoorziening

⁴ Bolhuis, P., Flapper, E. & Mandos, E. (2005) Jaarrapport Wsw-statistiek 2004; Eindrapport. Leiden: Research voor Beleid.

⁵ De 25%-doelstelling is niet meer opgenomen in de meest recente nota's rond de modernisering van de Wsw. Ze is echter voor zowel kabinet als Sw-sector nog altijd een belangrijk streefcijfer.

⁶ Kok, D.L.J., Avontuur, I.B.E.A.M., Bannink, F. en Gelever, J.J. (2005) Goede praktijkvoorbeelden modernisering Wsw, successen in het kader van de modernisering van de Wsw. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Sw-bedrijven hebben uiteraard een centrale rol bij het vormgeven aan begeleid werken via de Wsw. Onderzoek laat echter ook zien dat Sw-bedrijven het welslagen ervan niet geheel in eigen hand hebben, maar dat het vooral de kwaliteit van de samenwerking met de werkgevers is die bepaalt of inschakeling van arbeidsgehandicapten met een Wsw-indicatie op de reguliere arbeidsmarkt mogelijk is of niet⁷. Wil begeleid werken succesvol zijn dan moeten werkgevers hier dus een flinke steen aan bijdragen. Dat het begeleid werken nog maar zo beperkt doorgebroken is, heeft waarschijnlijk ook te maken met een grote mate van onbekendheid met de methode bij de werkgevers. Die onbekendheid met de doelgroep én de mogelijkheden van het begeleid werken kunnen een belangrijke drempel vormen voor werkgevers om bijvoorbeeld Wsw'ers in dienst te nemen⁸.



2.2 Vraagstelling

Het gegeven dat begeleid werken via de Wsw in Nederland maar moeizaam van de grond komt, terwijl het zich in andere landen, zoals Oostenrijk, de Verenigde Staten en Groot-Brittannië, al bewezen heeft én het gegeven dat werkgevers daarbij een cruciale rol te vervullen hebben, die zij dus vooralsnog onvoldoende vervullen, zijn voor ons aanleiding geweest om de ervaringen van werkgevers met begeleid werken in beeld te brengen. Wat heeft werkgevers, die de stap wél hebben gezet en die wél met een begeleid werkende en een Sw-bedrijf in zee zijn gaan, eigenlijk bewogen dat te doen. Was er bij deze werkgevers geen onbekendheid met de methode? Is die onbekendheid en onzekerheid weggenomen doordat Sw-bedrijven de werkgevers in voldoende mate informeerden over voorzieningen, subsidiemogelijkheden en feitelijke ondernemingsrisico's? Of waren er misschien nog andere redenen? Was er bijvoorbeeld een aanjager in de organisatie die vanuit een persoonlijke betrokkenheid een gehandicapte in dienst wilde nemen?



Wat we dus vooral willen weten en willen laten zien is hoe de werkgever het begeleid werken via de Wsw zelf ervaart. Deze werkgeverservaringen vormen een belangrijke graadmeter voor het mogelijke succes van het begeleid werken via de Wsw. Hoe verloopt de samenwerking met het Sw-bedrijf? Krijgt een werkgever genoeg informatie over het begeleid werken en hoe functioneert een begeleid werker eigenlijk ten opzichte van de 'gemiddelde' werknemers? Kortom: de ervaringen achter heersende beelden en vooronderstellingen om te beoordelen of en zo ja, in hoeverre begeleid werken via de Wsw succesvol is en kan zijn.

⁷ Zie noot 6.

⁸ Zie bijvoorbeeld Petersen, A., Vonk, M. en Bouwmeester, J. (2004) Onbekend maakt onbemind, attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Leiden: Research voor Beleid.

3 Ervaringen van werkgevers met gehandicapten

3.1 Kwetsbare arbeidsmarktpositie als gevolg van twijfel bij werkgevers

Werkgevers zijn terughoudend in het aannemen van gehandicapten en dat zorgt ervoor dat er een relatief hoge werkloosheid heerst onder deze groep mensen. Dat geldt voor Nederland⁹ en Europa¹⁰, maar ook voor de Verenigde Staten, waar de methode begeleid werken is ontwikkeld¹¹. Van invloed op de houding van werkgevers is vooral het soort handicap van een gehandicapte, zo blijkt. Werkgevers maken zich bijvoorbeeld meer zorgen over mensen met een mentale of psychische stoornis, dan over mensen met een lichamelijke handicap¹². Dat zou betekenen dat mensen met een psychische stoornis meer moeite hebben bij het vinden van een plek op de arbeidsmarkt dan mensen zonder handicap of mensen met een fysieke handicap. Andere specifieke elementen waar werkgevers zich zorgen over maken zijn een hoger verloop, meer verzuim en de prestaties van gehandicapten¹³. Over het daadwerkelijke verband tussen het gehandicapt zijn en deze factoren zijn de meningen echter verdeeld. De ene studie laat zien dat de meerderheid van een groep managers de werknemers met een handicap net zo goed vindt presteren als andere werknemers en dat het verloop op hetzelfde niveau ligt, andere studies, zoals die van Fuqua et al en Johnson et al (zie noot 12) laten juist grote twijfels zien bij werkgevers over prestaties en productiviteit van gehandicapten.

Het opvallendst in de Amerikaanse onderzoekstraditie rond de ervaringen van werkgevers is dat werkgevers zich in de loop der jaren steeds positiever zijn gaan uitlaten over gehandicapte werknemers. Zij zien gehandicapten zelfs steeds vaker als loyale, productieve werknemers die op gewenst niveau met collega's en leidinggevendenden kunnen communiceren en die zelfs een positieve houding van collega's kunnen bewerkstelligen¹⁴.



⁹ Beckers, I., Cuijpers, M. en Lautenbach, H. (2005) Arbeidsgehandicapten 2004; Arbeidssituatie van mensen met een langdurige aandoening. Den Haag: Elsevier Uitgeverij B.V.

¹⁰ OECD (2003). Transforming disability into ability; policies to provide work and income security. Parijs: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

¹¹ Blanck, P.D. (1998). The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: employment of people with mental retardation. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.

King, A. (1993) Doing the right thing for employees with disabilities. *Training and Development*, 47, 44-47

Smith, B. (1992). That was then, this is now. *HR Focus*, 69, pp. 3-4

Blanck, P.D. (1998). The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: employment of people with mental retardation. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.

¹² Zie bijvoorbeeld Thakker, Employers and the Americans with Disabilities Act: Factors influencing manager adherence with the ADA, with specific reference to individuals with psychiatric disabilities (Proefschrift: University of Pennsylvania), Dissertation Abstracts International, 58-03A, 1116.

Fuqua, D.R., Rathburn, M. & Gade, E.M. (1984), A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, Vol. 15, No. 1, pp. 40-43.

Johnson, V.A., Greenwood, R. & Schriener, K.F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 32, pp. 50-57.

¹³ McFarlin, D.B., Song, J. & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the workforce: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 4, No. 2, pp. 107-123.

¹⁴ Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Francis, F. & Levy, P.H. (1993) Determinants of attitudes of New York State employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Mental Retardation*, Vol. 50, No. 2, pp. 49-54.

3.2 Op zoek naar compensatie

Met die positievere houding van werkgevers is er ook steeds meer aandacht gekomen voor positieve eigenschappen of gevolgen van het in dienst nemen van gehandicapten die de verminderde productiviteit zouden kunnen compenseren. Het gaat er dus niet meer om of werkgevers nu wel of niet een gehandicapte in dienst willen nemen, maar veel meer of en in hoeverre zij de negatieve gevolgen ervan, zo die er zijn, kunnen beperken. In een studie in 2000 wordt bijvoorbeeld aangetoond dat het in dienst nemen van gehandicapten een dusdanig effect heeft op het bedrijfsimago, dat werkgevers de kosten die met extra begeleiding en training zijn gemoeid voor lief nemen¹⁵. Ook blijken werkgevers steeds vaker de mindere prestaties te accepteren in ruil voor loyaliteit, betrouwbaarheid en een gering verloop¹⁶ of bijvoorbeeld een hoge mate van toewijding¹⁷.



3.3 Ervaringen van werkgevers met gehandicapten en begeleid werkers

Steeds vaker worden in studies waarin de ervaringen van werkgevers met gehandicapten op de werkvloer¹⁸ centraal staan vooroordelen van wel- of niet empirisch getoetst en (deels) weerlegd. Zo blijkt er bijvoorbeeld geen sprake van hogere ziektekosten of hogere premiekosten voor de werkgever¹⁹ en is er geen sprake van extra veiligheidsrisico's. Werkgevers geven te kennen juist steeds vaker tevreden te zijn met de hoeveelheid en kwaliteit van het werk dat gehandicapten leveren²⁰. Bovendien maken werkgevers zich minder zorgen over het functioneren, de productiviteit en het verzuim van gehandicapte werknemers als zij eenmaal ervaring hebben met een gehandicapte²¹.

¹⁵ Olson, D., Cioffi, M.A., Yovanoff, P. & Mank, D. (2001) Employers perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 16, No. 2, pp. 125-133.

¹⁶ Blanck, P.D. (1998). *The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: employment of people with mental retardation*. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.

¹⁷ Nietupski, J., Harme-Nietupski S., VanderHart, N.S. & Sprague, H.B. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, Vol. 31, No.4, pp. 310-323.

¹⁸ Unger, D.D. (2002) Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on autism and other developmental disabilities, vol 17, Nr. 1, Spring 2002.

Gilbride, D, Stensrud, R., Ehlers, R. Evans, E & Peterson, C. (2000) Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, vol. 66, Nr. 4, pp. 17-23.

¹⁹ Shafer, M.S., Hill, J., Seyfarth, J. & Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, Vol 92, No. 3, pp. 304-311.

Blanck, P.D. (1998). *The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: employment of people with mental retardation*. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.

Olson, D., Cioffi, M.A., Yovanoff, P. & Mank, D. (2001) Employers perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 16, No. 2, pp. 125-133.

²⁰ Nietupski, J., Harme-Nietupski S., VanderHart, N.S. & Sprague, H.B. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, Vol. 31, No.4, pp. 310-32.

Marcouiller, J.A., Smith, C.A. & Bordieri, J.A. (1987). Hiring practices and attitudes of foodservice employers toward mentally retarded workers. *Journal of Rehabilitation*, Vol. 53, No. 3, pp. 47-50.

Vuuren, C.V. van, Sanders, J.M.A.F., Besseling, J.J.M. de Bruin, M. de (2005). *Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex-) arbeidsongeschikte werknemers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

²¹ Diksa, E. & Rogers, S.E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Result of the Employer Attitudes Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 40, No. 1, pp. 31-44.

Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A. & Levy, P.H. (1992) Attitudes and practices regarding the employment of persons with disabilities in Fortune 500 corporations: A national study. *Mental Retardation*, Vol. 50, No. 2, pp. 67-75.

Gibson, D. & Groeneweg, G. (1986). Employer receptivity to the developmentally handicapped: When 'yes' means 'no'. *Canada Mental Health*, vol. 34, no. 2, pp. 12-16.

Hoewel onderzoek naar ervaringen van werkgevers met gehandicapten in het algemeen ruim voorhanden is, is er nog niet veel onderzoek gedaan naar de ervaringen van werkgevers met begeleid werkenden. Het onderzoek dat er is laat echter wel zien dat aan de veranderende rol van en de toegenomen belangstelling voor het begeleid werken in de Verenigde Staten bijvoorbeeld vooral de positieve ervaringen van werkgevers met de begeleid werkers zelf²² en de methode als geheel ten grondslag liggen²³.

Onderzoek naar opvattingen van direct leidinggevenden, leidinggevenden die dus dagelijks contact hebben met een begeleid werkende, is weliswaar zeldzaam, omdat vaak wordt gekeken naar opvattingen van HR medewerkers, maar deze leidinggevenden zijn tevreden over aanwezigheid, toewijding, veiligheid, kwaliteit van het werk en de verblijfsduur van de begeleid werkende. Bovendien draagt de begeleid werker volgens hun leidinggevende bij aan de productiviteit en de winstgevendheid van een organisatie²⁴. Dat wekt de indruk dat vooral de zichtbaarheid van positieve ervaringen van belang is, wil het begeleid werken ook in Nederland tot een landelijk succes worden.

3.4 Conclusie

We hebben in dit hoofdstuk vooral laten zien dat de ervaringen van werkgevers een cruciale rol vervullen bij het tot een succes maken van het begeleid werken via de Wsw. Zijn ervaringen van werkgevers met het inschakelen van gehandicapten of begeleid werkenden positief dan krijgen zij eerder een kans en verdwijnen negatieve vooroordelen. Daarbij komt dat positieve ervaringen van werkgevers er ook voor zorgen dat werkgevers vaker bereid zijn om in die gevallen dat er sprake is van een verminderde productiviteit te zoeken naar compenserende factoren. Zo zijn werkgevers er in de loop der jaren achter gekomen dat indienstname van gehandicapten het bedrijfsimago kan verbeteren of de sfeer onder werknemers positief kan beïnvloeden.

Onderzoek laat over het algemeen ook zien dat de ervaringen van werkgevers door de bank genomen positief zijn. Werkgevers en vooral de direct leidinggevenden zijn op de meeste punten tevreden met hun gehandicapte werknemer. Het onderzoek waarover dit rapport gaat laat zien dat dit ook geldt voor de werkgevers die via de Nederlandse Sw-bedrijven een gehandicapte in dienst hebben volgens de methode begeleid werken. Daarbij gaat het overigens om mensen met relatief ernstige beperkingen. We hopen hiermee begeleid werken via de Wsw breder onder de aandacht te brengen van Nederlandse werkgevers die de regeling begeleid werken misschien nog niet kennen of nog te kampen hebben met koudwatervrees.

²² Kregel, J. & Tomiyasu, Y. (1994). Employers' attitudes toward workers with disabilities: The effect of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 4, No. 3, pp. 165-173.

²³ Petty, D.M. & Fussell, E.M. (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, Vol. 12, No. 1, pp. 15-22.

Kregel, J & Unger, D. (1993) Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities, an illustration from supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 3., pp. 17-25.

²⁴ Unger, D.D. (2002) How do frontline supervisors in business perceive the performance of workers with disabilities. *Focus on autism and other developmental disabilities*, vol 17, Nr. 1, Spring 2002.

Zivolich & Weiner-Zivolich (1997). A national corporate employment initiative for persons with severe disabilities: A 10-year perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 8, No. 1, pp. 75-88.

Nietupski, J., Harne-Nietupskim S., VanderHart, N.S. & Sprague, H.B. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, Vol. 31, No.4, pp. 310-323.

Shafer, M.S., Hill, J., Seyfarth, J. & Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal of Mental Retardation*, Vol 92, No. 3, pp. 304-311.



4 Resultaten

4.1 Waar werken begeleid werkenden en wat doen ze?

We hebben in dit onderzoek werkgevers bevraagd die via één van de vier bij het onderzoek betrokken Sw-bedrijven een begeleid werker in dienst hebben. De betrokken Sw-bedrijven kunnen gezien worden als koplopers op het terrein van begeleid werken. De Sw-bedrijven zijn ^{de}Meergroep, initiatiefnemer van dit onderzoek, Lander te Tiel, de Atlant Groep te Helmond en Alescon te Hoogeveen.

Aantal begeleid werkenden per bedrijf

De 80 werkgevers in dit onderzoek doen hun uitspraken over in totaal 107 begeleid werkenden. Driekwart van de werkgevers heeft één begeleid werkende in dienst, de rest heeft er twee of meer in dienst. Het grootste aantal begeleid werkers in dienst bij één werkgever bedraagt 4. Kleinere werkgevers kiezen er, logischerwijs, vaker voor het bij één begeleid werkende te houden. Werkgevers die wat meer werknemers in dienst hebben opteren vaker voor 2 begeleid werkenden.

Tabel 4.1

Aantal begeleid werkenden per werkgever, totaal en verbijzonderd naar grootteklasse

Aantal begeleid werkenden in dienst	Totaal	Kleine werkgever (<10 werknemers)	Grote werkgever (10+ werknemers)
	%	%	%
1 begeleid werkende	76	87	66
2 begeleid werkenden	18	8	27
Meer dan 2 begeleid werkenden	7	5	7
Gemiddeld per werkgever	1,3	1,2	1,4
Totaal aantal begeleid werkenden	107	48	59

Omvang

De bedrijven die begeleid werkers in dienst nemen zijn over het algemeen klein. Van de begeleid werkenden werkt 45% in een organisatie waar minder dan 10 werknemers werkzaam zijn (zie tabel 4.2). Slechts 15% van de begeleid werkenden werkt in een bedrijf met meer dan 100 werknemers. Verdere analyse laat wel zien dat de bedrijven die minder dan 10 werknemers in dienst hebben, vaak ook niet meer dan één begeleid werker in dienst (kunnen?) hebben. Bedrijven die meer dan 10 werknemers in dienst hebben, hebben vaker ook een tweede begeleid werker in dienst.



Tabel 4.2

Het werk van begeleid werkenden, bij wat voor bedrijven zijn zij eigenlijk actief, hoe ziet hun contract eruit, hoe lang werken zij al begeleid en wat zijn hun taken (n=107)

Kenmerk		%
Omvang	<10 personen	45
	10 personen of meer	56
Branche	Industrie, (land)bouw en nutsbedrijven	24
	Handel (incl. reparatie) en horeca	31
	Onderwijs/gezondheidszorg/recreatie/openbaar bestuur	29
	Zakelijke dienstverlening	17
Contractvorm	Onbepaalde tijd	48
	Bepaalde tijd, waarvan....	52
	Wordt omgezet naar onbepaald	39
	Wordt niet omgezet naar onbepaald	30
	Nog niet bekend of contract wordt omgezet	30
Verblijfsduur N=101	<1 jaar	27
	1-2 jaar	40
	Langer dan 2 jaar	27
	Weet niet/geen antwoord	6
	Gemiddeld	1,7
Taken	Administratief werk	14
	Opruimwerk/schoonmaak/facilitair	31
	Productiewerk/inpakken/magazijnwerk/vakkenvuller	44
	Onderhoud, reparatie en klussen	20
	Groenvoorziening	6
	Receptie/klantcontacten	7
	Begeleiding van kinderen/helpen bij lessen	5
	Transport chauffeur	11

Sector en werkzaamheden

Kijken we naar de sector of branche waar de begeleid werkers gaan werken, dan valt vooral de grote spreiding op. In vrijwel elk van de branches die we onderscheiden wordt begeleid gewerkt. Begeleid werkers worden ingezet op productiewerk, transport, schoonmaak en facilitaire dienstverlening, magazijnwerk (vakken vullen) (zie ook tabel 4.2), maar ook in groenvoorziening en receptie.

Contractvorm en verblijfsduur

Een kleine meerderheid van de begeleid werkers heeft een dienstverband voor bepaalde tijd (zie tabel 4.2). In kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) is dat wat gebruikelijker dan in de wat grotere bedrijven. Bij zowel de kleine als de wat grotere bedrijven is de intentie om tijdelijke contracten om te zetten naar vaste contracten echter ongeveer gelijk. Ongeveer 40% van de begeleid werkers met een tijdelijk contract kan rekenen op een omzetting. Voor 30% bestaat nog geen duidelijkheid. Voor de rest zal het tijdelijke contract niet in een vast contract worden omgezet. Dat betekent overigens niet dat er ook geen nieuw contract voor bepaalde tijd in zit.

Qua contractvorm zien we nauwelijks verschillen tussen bedrijfssectoren. Zowel in de landbouw en industriector als in de handel/horeca en de publieke sector werkt ongeveer de helft met een tijdelijk contract. In de zakelijke dienstverlening ligt dat percentage iets hoger, op 61%. Opvallend is dat in de publieke sector contracten voor bepaalde tijd minder vaak zullen worden omgezet in contracten voor onbepaalde tijd. Liefst 56% van de contracten zal zeker niet worden omgezet en 31% wel. In de financiële en zakelijke dienstverlening zijn de vooruitzichten beter. Daar wordt slechts 9% van de tijdelijke contracten zeker niet omgezet en 55% juist wel.

De meeste begeleid werkers zijn nog niet zo lang in dienst bij hun werkgever. Gemiddeld is men ongeveer 2 jaar in dienst (zie tabel 4.2). Meer dan de helft van de begeleid werkenden is in 2004 of 2005 in dienst gekomen. Een enkeling werkt al sinds 1998 onder begeleiding bij dezelfde werkgever. Begeleid werkenden die in grotere bedrijven werkzaam zijn hebben een iets langere verblijfsduur.

4.2 De sleutelrol van het Sw-bedrijf, toenadering en informatie

De Sw-bedrijven hebben uiteraard een sleutelrol als het gaat om het begeleiden van de begeleid werkende. Daarnaast hebben de Sw-bedrijven de taak het begeleid werken actief onder de aandacht van werkgevers te brengen, door informatie te verschaffen en te zorgen dat die informatie actueel en correct is.

Tabel 4.3

Hoe komen werkgevers in aanraking met begeleid werken

	%
Via het Sw-bedrijf	44
Benaderd door sollicitant zelf	15
Via school/onderwijsinstelling	11
Zelf ingewonnen	6
Via collega werkgevers	3
Anders	28
Weet niet/geen antwoord	3

Onderzochte Sw-bedrijven vooral proactief

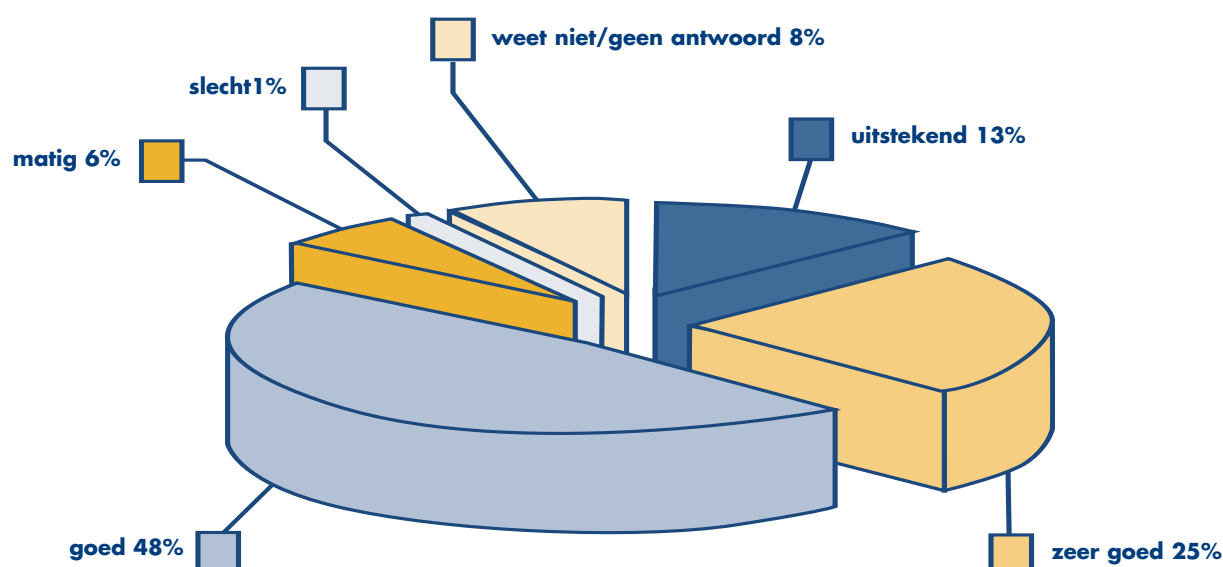
Sw-bedrijven zijn, zo blijkt, proactief bezig. Van de 80 werkgevers is bijna de helft voor het eerst in aanraking gekomen met het begeleid werken via het Sw-bedrijf (zie tabel 4.3). Zelf informatie inwinnen doen werkgevers nog maar zelden en, en dat is zeker ook een belangrijke bevinding, werkgevers attenderen elkaar nauwelijks op het bestaan van de regeling begeleid werken. Opvallend is het aandeel werkgevers (15%) dat door de begeleid werkende (de sollicitant) zelf is benaderd. Vergelijken we grote met kleine werkgevers dan zien we dat grotere bedrijven iets vaker zijn benaderd door het Sw-bedrijf en dat kleine bedrijven juist wat vaker worden benaderd door begeleid werkenden zelf. Significants zijn de verschillen echter niet.

Informatievoorziening

De sleutelrol die Sw-bedrijven hebben pakken ze volgens de werkgevers over het algemeen goed op. De vier Sw-bedrijven waar dit onderzoek betrekking op heeft informeren de werkgever goed tot zeer goed (73%) of zelfs uitstekend (13%) (zie figuur 4.2). Slechts 7% vindt de informatievoorziening matig tot slecht. Dat is een klein percentage, maar er is dus nog wat te verbeteren. Grote bedrijven oordelen niet anders dan kleine bedrijven over de kwaliteit van de informatievoorziening door het Sw-bedrijf. Wel lijken kleinere bedrijven iets meer behoefte te hebben aan informatie over de loonkostensubsidie, de no-risk polis en de dienstverlening van het Sw-bedrijf. Grotere bedrijven willen iets vaker wat weten over de competenties van begeleid werkenden en de voordelen die er voor hen zijn. In alle gevallen zijn de gevonden verschillen overigens statistisch niet significant²⁵.

²⁵ Hierbij is zowel gekeken naar de spontane antwoorden van de werkgevers als naar antwoorden op een zogenaamde ja/nee vraag.

Figuur 4.2
Tevredenheid over de informatievoorziening door Sw-bedrijven (n=80)



Tabel 4.4. laat zien welke informatie werkgevers belangrijk vinden. Vooral informatie over loonkostensubsidie (33%) en de bestaande risico's (26%) vinden de werkgevers belangrijk. Iets meer dan een kwart van de werkgevers wil bovendien informatie over de competenties en vaardigheden van de begeleid werkende zelf.

Tabel 4.4
Top 5 informatiebehoefte werkgevers (n=80)

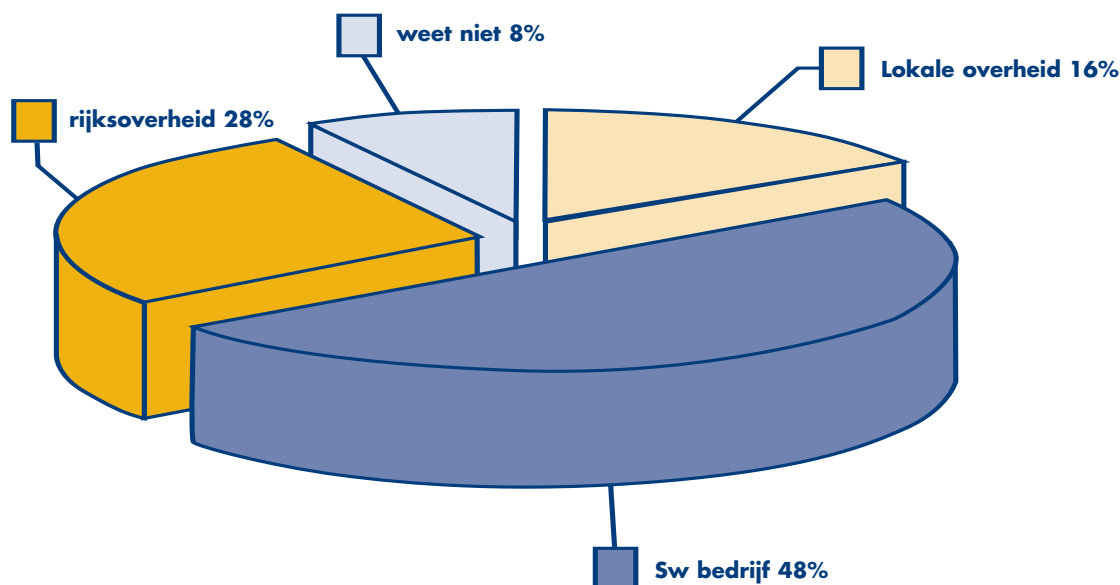
Meest genoemd, spontaan	%	Meest genoemd, lijst	%
1 Loonkostensubsidie	33	Loonkostensubsidie	88
2 Competities begeleid werkende		Welke voordelen zijn er?	83
3 Welke risico's zijn er?	26	Welke risico's zijn er?	83
4 Welke voordelen zijn er?	18	Welke begeleiding vanuit Sw-bedrijf?	73
5 Welke begeleiding vanuit Sw-bedrijf?	11	Competities en vaardigheden begeleid werkende	71
		Waaruit bestaat de dienstverlening	71

Verantwoordelijkheid voor informatieverstrekking bij Sw-bedrijf

Dat Sw-bedrijven een sleutelrol hebben, blijkt ook uit de antwoorden van de werkgevers op de vraag welke partij er primair verantwoordelijk is voor de informatieverstrekking over het begeleid werken via de Wsw. De helft van de werkgevers vindt dat een taak voor het Sw-bedrijf (zie figuur 4.3). Op de vraag waarom men dat vindt, wordt vooral gewezen op de nauwe en vooral ook goede contacten en de betrokkenheid van het Sw-bedrijf. Verder wordt gewezen op de inhoudelijke expertise en het specialisme van het Sw-bedrijf en het voordeel van werken met één partij. Een kleine 30% vindt de informatieverstrekking vooral een taak voor de Rijksoverheid. Werkgevers die dit vinden wijzen vooral op de landelijke problematiek, die vraagt om een landelijke aanpak en dus ook een landelijke informatievoorziening of campagne. 16% van de werkgevers ziet niet de Rijksoverheid of de Sw-bedrijven als primair aanspreekpunt, maar juist de lokale overheid (gemeente). Dit om een en ander dichtbij huis te houden. Werkgevers wijzen erop dat de gemeente dichtbij de bedrijven staat in de regio en dat de gemeente een lokaal netwerk heeft waar ze gebruik van kan maken.

Figuur 4.3

Primaire verantwoordelijkheid voor informatievoorziening rond begeleid werken (n=80)



Grotere werkgevers noemen overigens (significant) vaker de lokale overheid als primair verantwoordelijke. Een kwart van de 'grote' werkgevers vindt de gemeente het aanspreekpunt, tegen 8% van de kleine werkgevers. Kleine werkgevers noemen het Sw-bedrijf wat vaker (doch niet significant). Opvallend is het te zien dat kleine bedrijven vooral de Sw-bedrijven kiezen als aanspreekpunt vanwege hun bereikbaarheid en dat grotere bedrijven juist de lokale overheid verkiezen vanwege de bereikbaarheid.

Enthousiaste benadering maakt werkgevers direct positief

De sleutelrol van de Sw-bedrijven voor het succes van begeleid werken blijkt ten slotte nog uit het gegeven dat werkgevers die direct positief stonden tegenover begeleid werken (66%), dat vooral deden vanwege de positieve en enthousiaste benadering van het Sw-bedrijf, de duidelijke uitleg, de professionaliteit en de mogelijkheden voor begeleiding vanuit het Sw-bedrijf. Daarnaast speelde maatschappelijke betrokkenheid een rol.

Papieren rompslomp blijft beperkt

Werkgevers zijn ten slotte nog erg te spreken over de beperkte mate waarin zij met administratieve belasting en papieren rompslomp worden geconfronteerd. Slechts 10% van de werkgevers ervaart veel belasting. Tweederde van de werkgevers ervaart geen of maar weinig belasting.

4.3 Belang van regeling, begeleiding en vooral loonkostensubsidie

Redenen om te starten met begeleid werken

Tweederde van de werkgevers stond direct positief tegenover de methode begeleid werken. Er stond slechts één werkgever negatief tegenover de methode. We gaan er echter vanuit dat de meeste werkgevers die negatief stonden tegenover de methode ook niet met een begeleid werkende in zee zijn gegaan en dus ook verder niet in dit onderzoek zijn bevraagd. We moeten dit resultaat dus wel in perspectief plaatsen. Het is echter zonder meer interessant te zien dat de meeste werkgevers enthousiast waren over de methode begeleid werken, omdat de benadering door het Sw-bedrijf zo duidelijk en enthousiast was en er professionaliteit werd waargenomen. Bovendien zagen werkgevers direct mogelijkheden voor begeleiding en samenwerking dat hen positief stemde. Daarbij kwam ten slotte de wens van werkgevers om 'deze mensen een kans te geven'.

Top 5 van redenen om met begeleid werken te starten (n=80)

Meest genoemd, spontaan	%	Meest genoemd, lijst	%
1 Maatschappelijke verantwoordelijkheid	46	Maatschappelijke verantwoordelijkheid	81
2 Kosten/batenafwegingen en subsidie	30	Kosten/batenafwegingen en subsidie	76
3 Moeilijk te vervullen vacatures Vakkundig persoon, goede match	10	Ondersteuning vanuit Sw-bedrijf bij begeleiding en werkaanpassingen	59
4		Beschikbaarheid van No Risk polis Actieve pleitbezorger in de organisatie	56
5 Het zijn gemotiveerde mensen Werkdruk verminderen voor collega's	8		

Vooraf die laatste argumenten zien we ook terug als we de werkgever vragen aan te geven wat de belangrijkste redenen waren om met het begeleid werken van start te gaan (zie tabel 4.5). Bijna de helft van de werkgevers noemt spontaan maatschappelijke verantwoordelijkheid en sociaal beleid als reden. Daarmee is het met afstand de meest genoemde reden. Op de vraag of maatschappelijke verantwoordelijkheid een reden was antwoordde zelfs 81% van de werkgevers bevestigend.

Naast maatschappelijke verantwoordelijkheid speelt vooral de kosten/baten afweging en daarmee de loonkostensubsidie een zeer belangrijke rol. Subsidieregelingen worden bij de redenen om een begeleid werkende in dienst te nemen door 30% van de werkgevers genoemd. Overigens iets vaker door kleinere werkgevers dan door grotere. Op de vraag of subsidieregelingen een reden zijn geweest om een begeleid werkende in dienst te nemen antwoordde driekwart van de werkgevers bevestigend en daarmee is het de op één na meest genoemde reden.

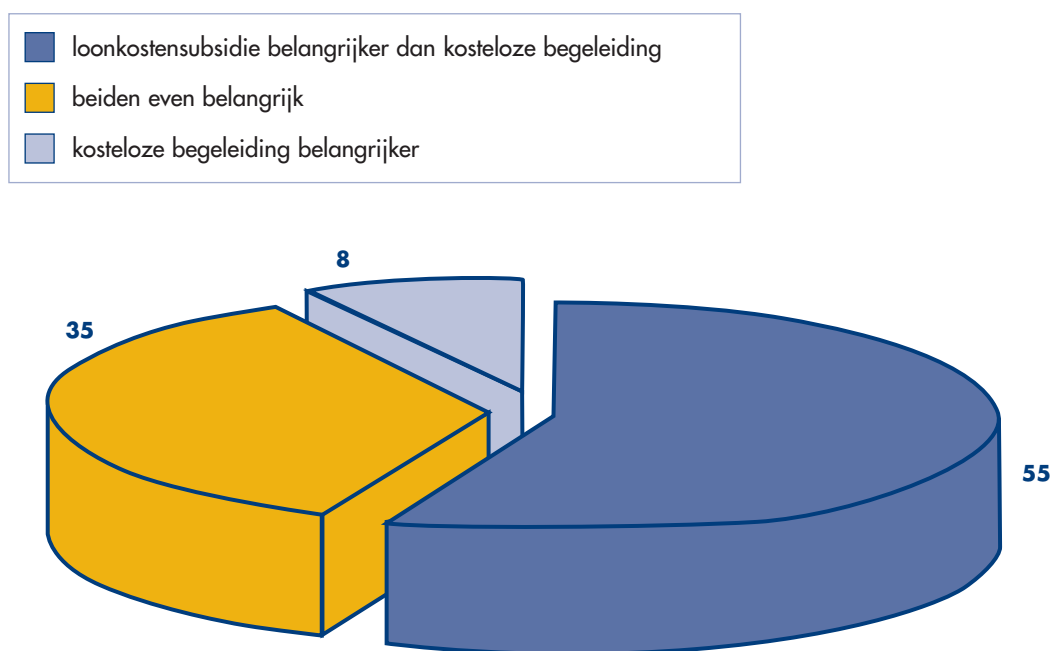
Loonkostensubsidie onmisbaar onderdeel van de regeling

Loonkostensubsidies blijken een belangrijke, misschien zelfs doorslaggevende, factor te zijn bij de besluitvorming van werkgevers rond het al dan niet in dienst nemen van een begeleid werkende. De loonkostensubsidie blijkt voor meer dan de helft van de werkgevers dan ook belangrijker dan de kosteloze begeleiding vanuit het Sw-bedrijf (zie figuur 4.4). Een derde van de werkgevers vindt begeleiding net zo belangrijk als de subsidie. Slechts 7% vindt de kosteloze begeleiding juist belangrijker. Wat de relatieve belangrijkheid van loonkostensubsidies betreft is er geen significant verschil zichtbaar tussen kleine werkgevers met hooguit 10 werknemers en de wat grotere werkgevers met 10 of meer werknemers.



Figuur 4.4

Relatief belang van de loonkostensubsidie ten opzichte van kosteloze begeleiding (n=80)

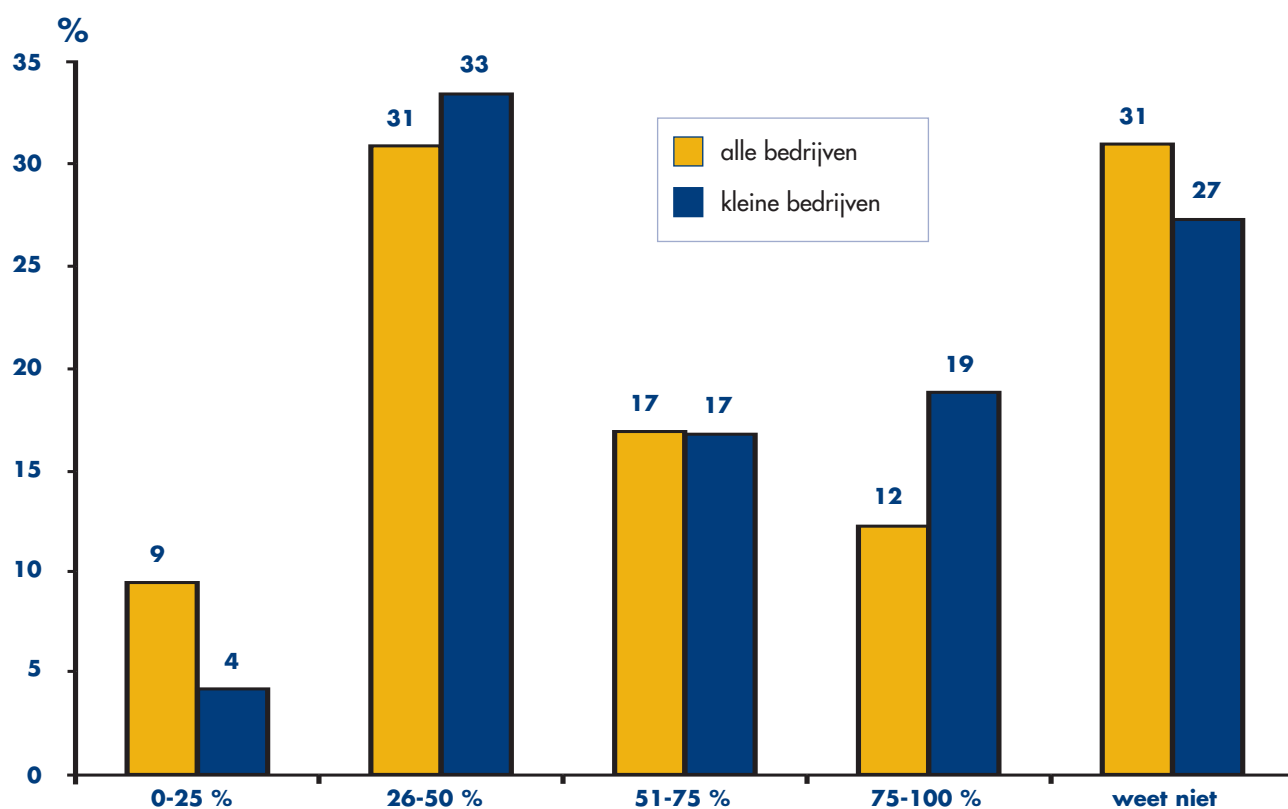


Voor een begeleid werker krijgt de werkgever gemiddeld circa 52% loonkostensubsidie (zie figuur 4.5). Dat betekent dat ervan uitgegaan wordt dat een begeleid werkende voor ongeveer 48% van diens loon productief is. De rest moet aan de werkgever worden gecompenseerd, zodat deze er niet op achteruit gaat met het in dienst nemen van een begeleid werkende.

We zien overigens dat de kleinere bedrijven, naar eigen zeggen, meer loonkostensubsidie krijgen dan de grote. Kleine bedrijven (<10 werknemers) krijgen gemiddeld 58% loonkostensubsidie, grotere bedrijven krijgen ongeveer 47%.

Figuur 4.5

Loonkostensubsidie voor begeleid werkenden, alle bedrijven en kleine bedrijven (n=107)



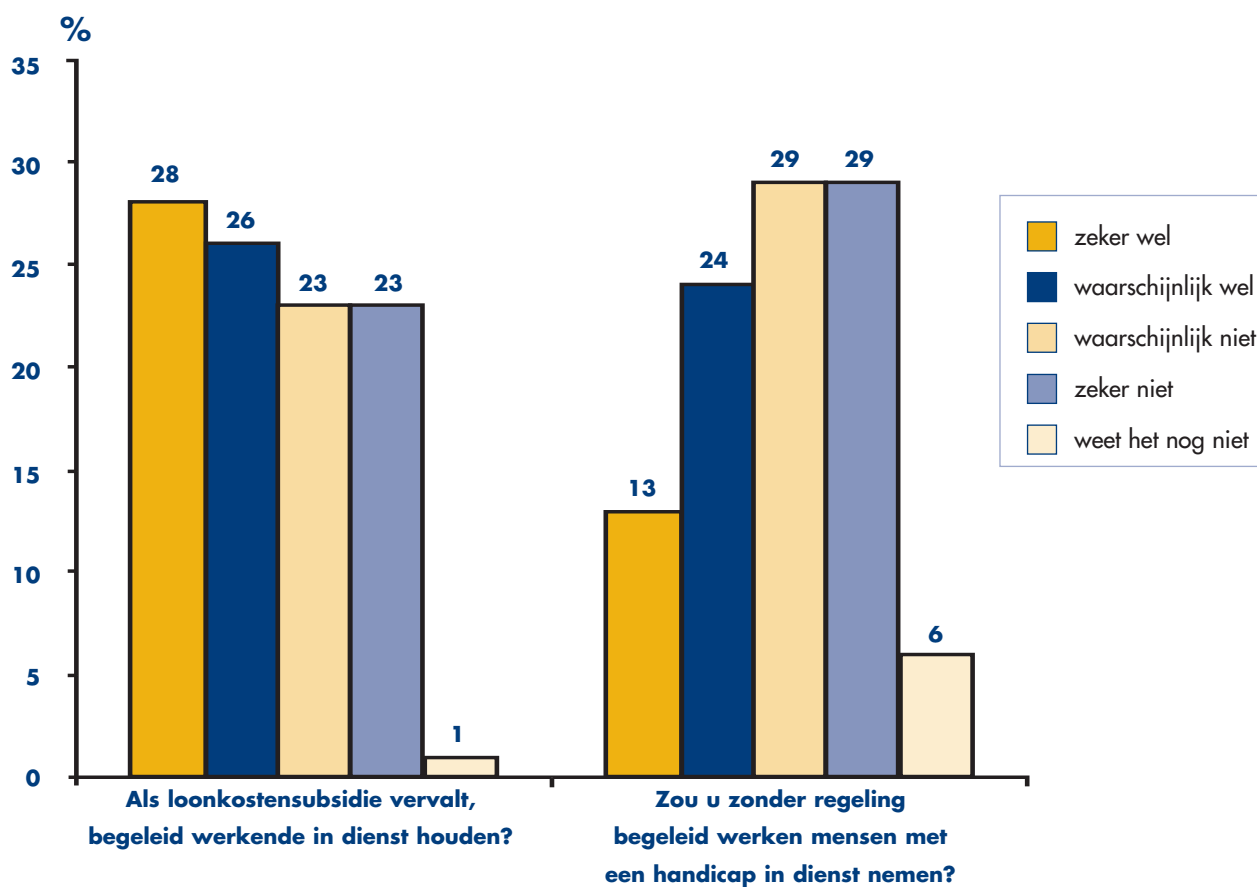
Zonder regeling en subsidies veel minder kansen voor gehandicapten

Het belang van de loonkostensubsidie blijkt ten slotte uit het antwoord van werkgevers op de vraag of zij de begeleid werker in dienst zouden houden als de loonkostensubsidie zou komen te vervallen (zie figuur 4.6). Van de werkgevers zou 46% de begeleid werker (waarschijnlijk) niet in dienst houden. Kleine bedrijven zijn wat minder positief dan grotere. Van de kleine werkgevers zegt maar liefst 38% dat zij de begeleid werker zeker niet in dienst zouden houden. Van de grotere werkgevers is dat 7%. Redenen die werkgevers geven voor het niet in dienst houden van gehandicapten liggen daarom voor de hand. Het zou eenvoudigweg te duur worden zegt 64% van de werkgevers die de begeleid werker niet in dienst zouden houden. Voor 28% is de reden de te lage productiviteit, die bij afschaffing van de loonkostensubsidie niet langer gecompenseerd zou worden. Redenen om begeleid werkers juist wél in dienst te houden, zitten vooral in de persoon zelf. Het feit dat de persoon voldoet, of 'gewoon in het bedrijf thuishoort' is voor werkgevers reden genoeg om niet aan ontslag te denken ook al valt de loonkostensubsidie weg.

Niet alleen de subsidies, maar de hele regeling begeleid werken is van groot belang voor de arbeidsmarktparticipatie van vooral Sw-geïndiceerden, maar ook andere groepen gehandicapten. Maar liefst 58% van de werkgevers zou zonder de regeling begeleid werken geen gehandicapten, chronisch zieken of mensen met psychische klachten aannemen. Dat heeft vooral te maken met het groter wordende financiële risico en de niet langer gecompenseerde lagere productiviteit van gehandicapten. Nadere analyse laat overigens zien dat kleinere werkgevers wat vaker zouden afzien van in dienst name van gehandicapten als de regeling begeleid werken zou komen te vervallen. Kleinere werkgevers noemen daarvoor vooral ook het financiële risico als belangrijkste reden. Van de kleinere werkgevers geeft 56% op de vraag waarom zij geen gehandicapten meer in dienst zouden nemen de financiële risico's als reden. Van de grotere werkgevers noemt slechts 24% deze reden.

Figuur 4.6

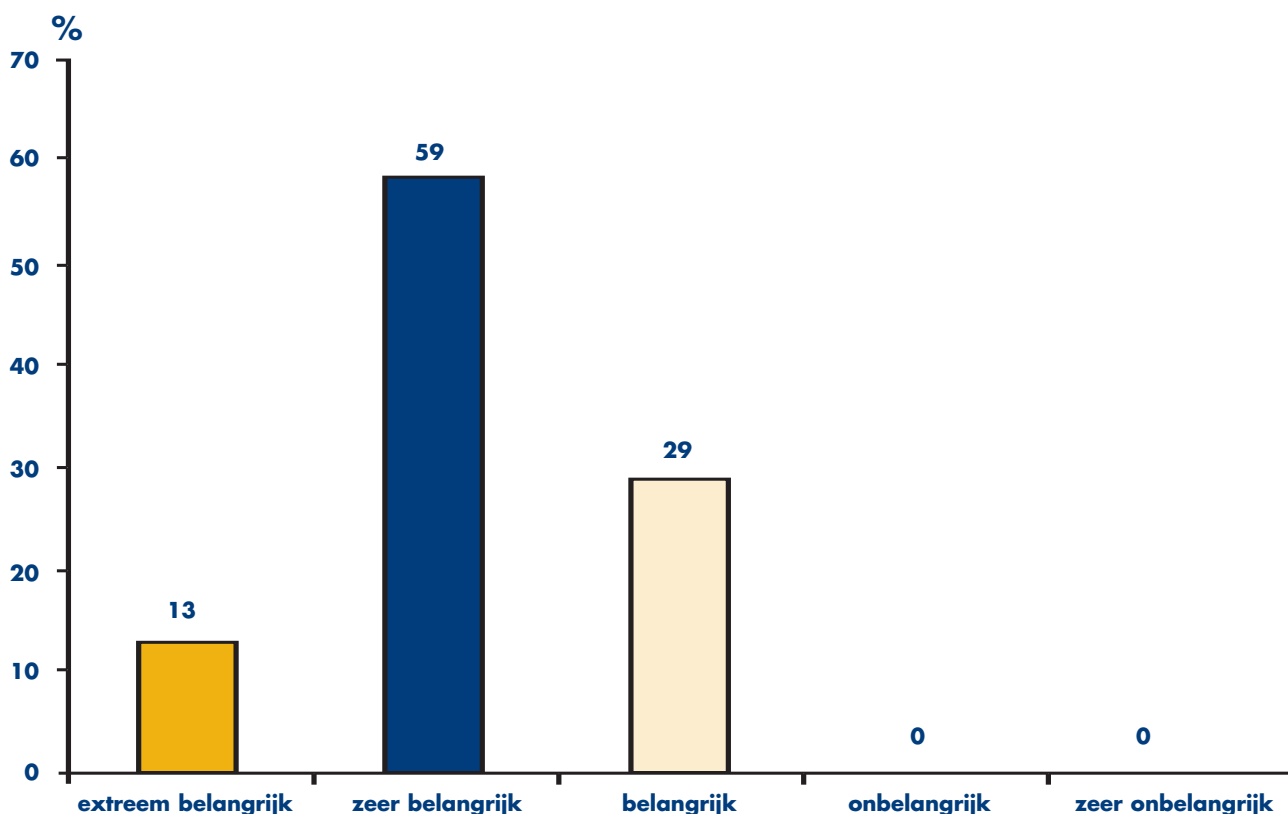
Belang van loonkostensubsidie en de regeling begeleid werken voor arbeidsmarktpositie arbeidsgehandicapten en begeleid werkenden (n=80)



Werkgevers is ten slotte gevraagd of zij in de komende twee jaar van plan zijn meer begeleid werkenden in dienst te nemen. 45% zou dat wel doen, 42% niet. De overige werkgevers weten het nog niet. 'Grote' werkgevers zijn iets positiever dan kleine, maar het verschil is gering en statistisch niet significant. Wel blijkt er enig verschil in de argumenten die werkgevers hebben voor het al dan niet in dienst nemen van meer begeleid werkers. Driekwart van de kleine werkgevers heeft geen plek, geen vacatures of vindt het eigen bedrijf te klein van omvang om meer begeleid werkers in dienst te nemen. Grotere bedrijven geven vooral het gebrek aan vacatures en de economische tegenwind als argument.

Figuur 4.7

Belang van de regeling begeleid werken in het algemeen (n=80)



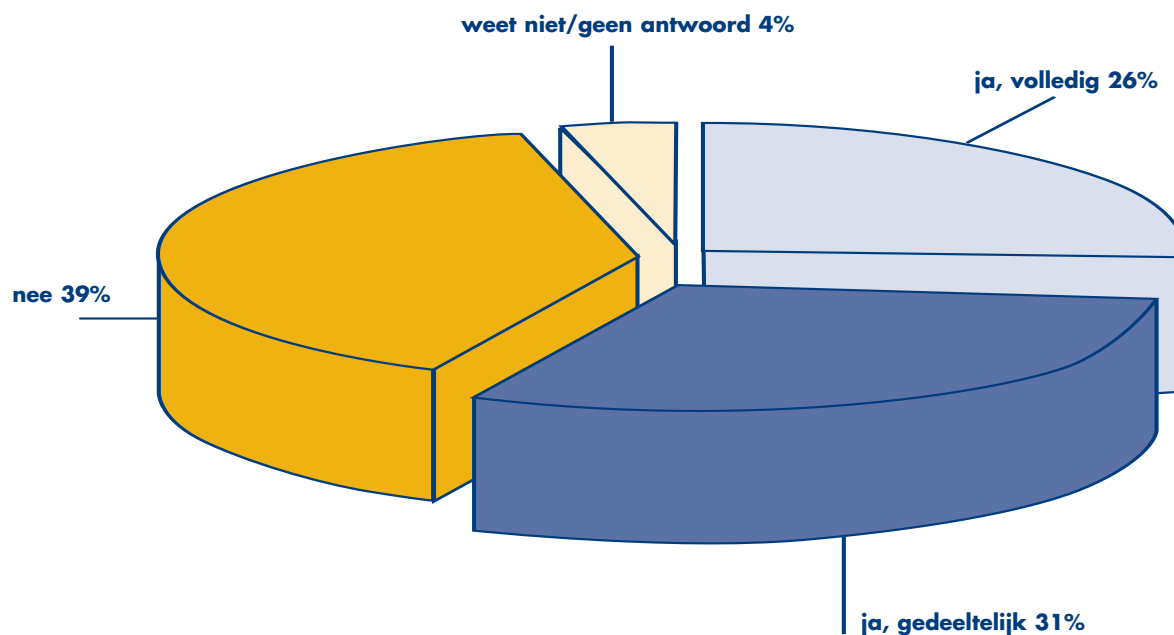
De regeling 'begeleid werken' vinden alle werkgevers, zowel groot als klein, belangrijk. Ruim 10% van de werkgevers noemt de regeling zelfs extreem belangrijk (zie figuur 4.7). Dat werkgevers de regeling zo belangrijk vinden heeft vooral te maken met de mogelijkheden die de regeling aan gehandicapten biedt om ook een volwaardige plaats in de maatschappij te krijgen en met het gevoel van eigenwaarde die deze positie met zich meebrengt. Er is geen verschil tussen grote of kleine werkgevers.

Het belang van (extra) begeleiding

Iets meer dan de helft van de werkgevers vindt de loonkostensubsidie zo belangrijk dat ze bereid zouden zijn van tenminste een deel van de begeleiding te willen afzien als daar meer subsidie tegenover zou staan (zie figuur 4.8). Dat betekent echter zeker niet dat de begeleiding overbodig is. Ongeveer 40% van de werkgevers wil de begeleiding immers niet kwijt. We zien overigens wel een behoorlijk verschil tussen kleine en grotere bedrijven. Van de kleine werkgevers zou driekwart geheel of gedeeltelijk willen afzien van de kosteloze begeleiding als daar meer subsidie tegenover staat. Van de grote werkgevers is dat nog geen 50%. Kleine werkgevers hechten duidelijk veel belang aan de loonkostensubsidie.

Figuur 4.8

Zou de werkgever (gedeeltelijk) afzien van kosteloze begeleiding in ruil voor loonkostensubsidie (n=80)



Grotere werkgevers organiseren vaker extra begeleiding

Dat sommige werkgevers gedeeltelijk af zouden willen van begeleiding vanuit het Sw-bedrijf houdt wellicht verband met het feit dat ongeveer de helft van de werkgevers vanuit de organisatie nog extra begeleiding op de werkvloer organiseert voor de begeleid werker (zie tabel 4.6). Meestal gaat het om het inzetten van één medewerker, directe collega of afdelingschef die wat extra begeleiding biedt. Soms worden meerdere collega's ingezet om een oogje in het zeil te houden. Ook wordt wat extra aandacht besteed aan overleg over het werk. Overigens wordt er in grotere bedrijven (66%) veel vaker extra begeleiding geregeld dan in kleine bedrijven, waar slechts 38% extra begeleiding regelt.

Tabel 4.6

Extra begeleiding vanuit de werkgever

Alle bedrijven	
	%
Nee	48
Ja, namelijk:	53
Begeleiding door collega's)	38
Overleg over werk/evaluatie	19
Begeleiding door afdelingschef	19
Begeleiding door werkgever of bedrijfsleider	12
Niet teveel ineens laten doen	12
Inwerking in eerste periode	10
Allemaal betrokken	7

4.4 Gewaardeerde collega's

Contract

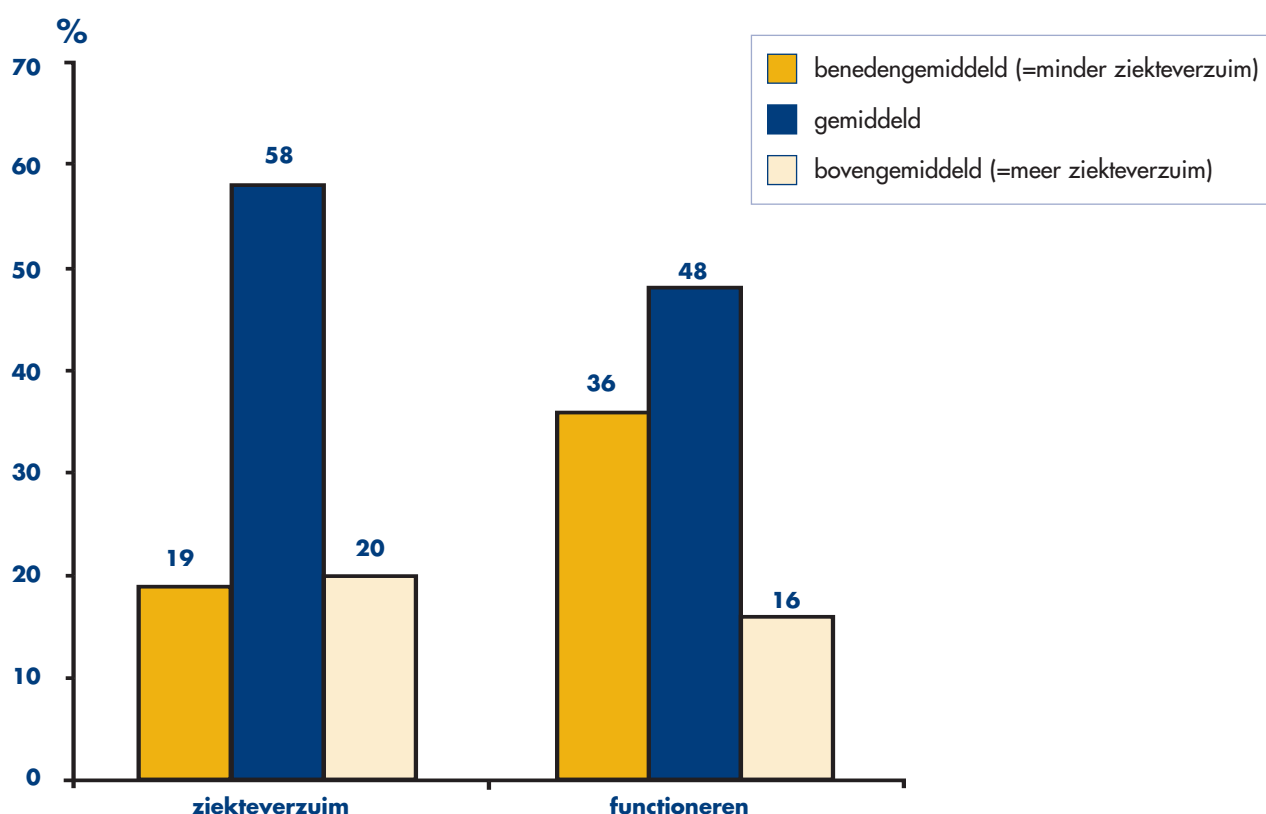
Ongeveer de helft van de begeleid werkenden heeft een contract voor onbepaalde tijd. Dat zegt al iets over de waardering van de werkgever voor deze werknemers. Het feit dat het tijdelijke contract van ongeveer 40% van de begeleid werkers naar alle waarschijnlijkheid zal worden omgezet in een vast contract, bevestigt die waardering.

Begeleid werkenden functioneren heel behoorlijk

De helft van de werkgevers vindt dat hun begeleid werkende ten opzichte van andere werknemers op de afdeling qua inzet en motivatie gemiddeld functioneert (zie figuur 4.9). Van de werkgevers vindt 16% de prestaties zelfs bovengemiddeld, wat gezien de achtergrond van de begeleid werkers opmerkelijk genoemd mag worden. Blijkbaar stelt de regeling begeleid werken heel wat Sw-geïndiceerden in staat naar alle tevredenheid te functioneren op een reguliere arbeidsplaats.

Figuur 4.9

Ziekteverzuim en functioneren van begeleid werkende ten opzichte van de 'gemiddelde werknemer' (n=107)



Normaal verzuimgedrag

We hebben in het onderzoek de werkgevers ook gevraagd aan te geven hoe het ziekteverzuim van de begeleid werkende is in vergelijking met het gemiddelde niveau van de werknemers op de afdeling. Bijna 60% van de werkgevers ziet geen verschil tussen het verzuimgedrag van begeleid werkenden en 'normale' werknemers. 20% ziet wel verschil maar is juist de mening toegedaan dat de begeleid werkende minder verzuimt dan gemiddeld. De overige 20% ziet wél meer verzuim bij de begeleid werkende. Kleinere werkgevers vinden het verzuimgedrag vaker gemiddeld dan grotere werkgevers. Voor beide groepen werkgevers geldt echter dat het percentage dat het ziekteverzuim bovengemiddeld vindt ongeveer gelijk is aan het percentage dat het ziekteverzuim benedengemiddeld vindt.

Productiviteit beter dan verwacht

Het productiviteitsniveau van de begeleid werkenden ligt gemiddeld op ongeveer 64%. Dat betekent dat de gemiddelde loonkostensubsidie ongeveer 15% hoger ligt dan het gemiddelde (door de werkgever) geschatte productiviteitsverlies van 36%.

Huidige bezoekfrequentie job coach is voldoende

De werkgevers maken gebruik van kosteloze begeleiding van het lokale Sw-bedrijf. De job coach komt bij de helft van de werkgevers minder dan één keer per maand langs (zie tabel 4.8). In meer dan 90% van de gevallen vinden werkgevers dat echter ook voldoende. In 8% van de gevallen is de frequentie te laag. Ook voor de werkgevers bij wie de job coach op afroep langskomt, ongeveer 25%, geldt dat zij tevreden zijn met het aantal bezoeken. We vinden geen verschil tussen de grote en kleine werkgevers.

Tabel 4.8
Bezoekfrequentie job coach

	%
Eén keer per week	1
Eén keer per twee weken	3
Eén keer per maand	13
Minder dan één keer per maand	48
Op afroep	25

4.5 Succesfactoren en positieve en negatieve gevolgen van begeleid werken

Werkgevers zijn, zo blijkt uit voorgaande paragrafen, over het algemeen positief over de regeling begeleid werken, de uitvoering ervan door de Sw-bedrijven én de kwaliteit van de begeleid werkenden zelf. Op de vraag of werkgevers het andere werkgevers zouden aanraden een begeleid werkende in dienst te nemen zegt meer dan 90% dan ook dat ze dat zeker zouden doen (zie tabel 4.9). Slechts 5% zou het niet aanraden. Daarbij gaat het overigens louter om grotere bedrijven. Uit de antwoorden op de vraag waarom werkgevers begeleid werken niet zouden aanraden blijkt overigens dat niet aanraden nog wat anders is dan afraden.

Tabel 4.9
Zouden werkgevers andere bedrijven aanraden begeleid werkende(n) aan te nemen?

	Alle bedrijven %	Kleine bedrijven %
Nee	5	0
Ja	93	95
weet niet	3	5

Interessant is daarom ten slotte de vraag wat het begeleid werken nu eigenlijk tot een succes heeft gemaakt voor de werkgevers. We hebben werkgevers daarom gevraagd aan te geven wat naar hun mening de drie belangrijkste succesfactoren zijn voor begeleid werken. Die vraag hebben we in eerste instantie spontaan en open laten beantwoorden. Vervolgens hebben we werkgevers een lijst met mogelijke succesfactoren voorgelegd en hen gevraagd aan te geven of een factor volgens hen al dan niet een succesfactor is. Tabel 4.10 geeft een overzicht van de resultaten.

Vooral de houding/motivatatie van begeleid werkenden vormt een belangrijke succesfactor. Bijna 40% van de werkgevers noemt spontaan deze succesfactor. Iets minder werkgevers, maar nog altijd 33% noemt de loonkostensubsidie als succesfactor. Ook de actieve betrokkenheid van het Sw-bedrijf (28%) en de competenties en vaardigheden van begeleid werkenden (23%) zijn belangrijke voorwaarden voor succes, aldus de werkgevers. Leggen we de werkgevers een lijst voor met succesfactoren dan zien we een soortgelijk beeld. Houding en motivatie van de begeleid werkende wordt door maar liefst 96% van de werkgevers als succesfactor aangemerkt. Loonkostensubsidie en houding en gedrag van directe collega's worden eveneens veel genoemd (89%), net als de actieve betrokkenheid van het Sw-bedrijf, een goede match bij de bemiddeling, de inzet en kwaliteiten van direct leidinggevenden (86%) en de vaardigheden en competenties van begeleid werkenden (84%).

Tabel 4.10

Top 5 van spontaan genoemde succesfactoren en succesfactoren van de lijst

Meest genoemd, spontaan	%	Meest genoemd, lijst	%
1 Houding/motivatie begeleid werkende	39	Houding/motivatie begeleid werkende	96
2 Loonkostensubsidie	33	Loonkostensubsidie	89
		Houding/gedrag directe collega's	
3 Actieve betrokkenheid Sw-bedrijf	28		
4 Competities begeleid werkende	23	Actieve betrokkenheid Sw-bedrijf	88
5 Houding/gedrag directe collega's	16	Inzet/kwaliteit direct leidinggevende	86
		Goede match bij de bemiddeling	

Kleine werkgevers noemen wat minder vaak dan grote werkgevers de kwaliteit en inzet van de individuele job coach en de vaardigheden en competenties van de begeleid werkende als succesfactor. Wat vaker daarentegen noemen ze de loonkostensubsidie en het voordeel van de No Risk polis als succesfactoren.

We hebben ten slotte de werkgever gevraagd aan te geven wat volgens hem de positieve en wat de negatieve gevolgen zijn geweest van het in dienst nemen van werknemers via de methode begeleid werken en de Sw-bedrijven. Tabel 4.11 geeft een overzicht van de gevolgen die werkgevers spontaan noemden. Eén op de tien werkgevers kan geen positieve gevolgen noemen. De rest ziet vooral positieve gevolgen in het verlichten van de arbeidsdruk voor andere werknemers (19%), het imago van de organisatie (15%) en de tevredenheid van de medewerkers (15%). Bij de vergelijking van grote met kleine werkgevers valt op dat kleine werkgevers ook relatief vaak de arbeidsproductiviteit noemen als positief gevolg. Grotere bedrijven daarentegen vinden vooral de imagoverbetering een positief gevolg.

Tabel 4.11

Top 3 van positieve en negatieve gevolgen in dienst nemen begeleid werkend

Positieve gevolgen	%	Negatieve gevolgen	%
1 Arbeidsdruk collega's afgenomen	19	Extra werk	20
2 Imago van organisatie verbeterd	15	Minder tevredenheid bij medewerkers	5
3 Meer tevredenheid bij medewerkers	15	Sfeer op de afdeling	5
Géén positieve gevolgen	10		
Géén positieve gevolgen	51		

Op de vraag of er ook negatieve gevolgen zijn voor de organisatie antwoordt de helft van de werkgevers dat die ontbreken. Het negatieve gevolg dat werkgevers het meest noemen is de extra belasting voor collega's. Dat is opvallend, want een veel genoemde positieve consequentie was juist de vermindering van de arbeidsdruk bij collega's. Werkgevers zijn het er dus niet over eens of collega's nu juist meer worden ontlast dan belast door de komst van een begeleid werkende.

4.6 Tips en suggesties van werkgevers

De werkgevers die ervaring hebben met begeleid werken via de Sw-bedrijven en die wij hebben gevraagd naar hun mening en opvattingen raden vrijwel zonder uitzondering andere werkgevers aan een begeleid werkende in dienst te nemen. Zij geven daartoe inzicht in de belangrijkste succesfactoren, waar andere werkgevers dus hun voordeel mee kunnen doen. Ook wijzen zij op een groot aantal positieve gevolgen van het in dienst nemen van begeleid werkenden. Aan het einde van het onderzoek hebben wij de werkgevers echter ook nog gevraagd of zij tips of suggesties hebben voor andere werkgevers. Tabel 4.12 geeft hiervan een (samengesteld) overzicht.

Tabel 4.12

Tips en suggesties van werkgevers voor andere bedrijven

Tips en suggesties
Gewoon proberen, misschien via proefperiode. Doen! Zorg dat er mogelijkheid en tijd is om begeleiding te geven. De geïnvesteerde tijd is het uiteindelijk meer dan waard. Zorg dat je je goed laat voorlichten en informeren. Neem de tijd en heb geduld. Je moet er zelf achter staan. Kijk goed naar de persoon zelf en zorg voor passende arbeid. De cultuur van de organisatie moet zich hiervoor lenen. Draagvlak is erg belangrijk. Als het kan boven de formatie aannemen, additioneel dus. Informeel bij werkgevers die ervaring hebben, eventueel via het Sw-bedrijf. Let goed op de motivatie van de begeleid werkende. Benoem in ieder geval ook een coach in de eigen organisatie.

5 Conclusie

Begeleid werken blijkt te kunnen rekenen op de steun van de werkgevers. Zij zijn tevreden over het instrument, vinden het belangrijk dat de regeling begeleid werken er is en zouden zonder die regeling en zeker zonder de beschikbare loonkostensubsidies heel wat minder genegen zijn gehandicapten in dienst te nemen. Dat betekent vermoedelijk ook dat veel werkgevers zonder de bestaande regeling en subsidie de wat zwaarder gehandicapten uit de Sw-bedrijven nóg minder snel een arbeidscontract zouden aanbieden. We kunnen daaruit opmaken dat de regeling begeleid werken er in ieder geval voor een substantieel deel voor verantwoordelijk is dat er additionele reguliere werkgelegenheid wordt gecreëerd voor de Sw-geïndiceerde gehandicapten. Deze additionele werkgelegenheid lijkt bovendien vrij structureel. Een fors aandeel van de begeleid werkenden heeft immers een contract voor onbepaalde tijd. Bovendien zal een substantieel deel van de contracten voor bepaalde tijd worden omgezet in vaste contracten, zo geven de werkgevers in dit onderzoek aan. Daarbij komt nog dat meer dan de helft van de werkgevers in ons onderzoek ook bij wegvallen van de loonkostensubsidie hun begeleid werkende in dienst zouden houden. Alle reden dus om aan te nemen dat in ieder geval bij de werkgevers die we in dit onderzoek geïnterviewd hebben structurele additionele werkgelegenheid tot stand is gekomen voor een groep werknemers die zonder de regeling veel moeilijker aan de slag was gekomen.



Van belang voor de toekomst is het besef dat het succes van begeleid werken alles te maken heeft met de kwaliteit van de samenwerking tussen Sw-bedrijf, de begeleid werkende en de werkgever. Natuurlijk trekt de loonkostensubsidie veel werkgevers over de streep en vormt die een belangrijke stimulans, maar het gaat er uiteindelijk toch vooral om een juiste match te vinden tussen de begeleid werkende en de werkgever. Zonder oog voor de kwaliteit van die match is ook begeleid werken gedoemd te mislukken. Matchen van werk(plek) aan begeleid werkenden betekent uiteraard veel meer dan alleen zorgen dat de fysieke werklocatie zo goed mogelijk bij de begeleid werkende past.

Het gaat ook om de match met collega's en leidinggevenden. Hun inzet, houding en gedrag vormen volgens werkgevers samen met de houding en motivatie van de begeleid werkende zelf de belangrijkste succesfactoren voor het begeleid werken, zo blijkt uit dit onderzoek. Dat is echter niet het enige, want ook de actieve betrokkenheid van het Sw-bedrijf is een voorwaarde voor succes. Het Sw-bedrijf maakt immers in eerste instantie de match tussen werkplek, werkgever en begeleid werkende én zij zorgen er via de job coach ook voor dat die match blijft bestaan. Dat vereist een scherp inzicht in processen, omstandigheden en mensen én het vereist communicatie en samenwerking. Dat vraagt heel wat van de Sw-bedrijven, maar, zo laten de werkgevers in dit onderzoek weten, de Sw-bedrijven waarmee zij samenwerken, doen het goed.

Werkgevers blijken ten slotte nog nauwelijks door elkaar geattendeerd te worden op de mogelijkheden van het begeleid werken via de Sw-bedrijven. Dat terwijl ze er zelf, zo blijkt, toch enthousiast over zijn. Dat is jammer, want het begeleid werken kan de extra positieve aandacht goed gebruiken. We sluiten dit hoofdstuk dan ook af met een oproep aan werkgevers die goede ervaringen hebben met het begeleid werken via de Sw-bedrijven, en dat zijn er, zo blijkt uit dit hoofdstuk, heel wat, om hun ervaringen toch vooral zo veel en vaak mogelijk met collega-werkgevers te delen.

A Vragenlijst**VRAAG 911**

Is dit <?>

te <?>

(ENQ. Indien dit hetzelfde bedrijf is, dat alleen inmiddels onder een andere naam is gaan werken, dan is dit hetzelfde bedrijf.)

- 1 ☐ Ja, goede bedrijf
☐ GA VERDER NAAR VRAAG 916
 2 ☐ Nee, verkeerd bedrijf

VRAAG 912

Kunt u mij doorverbinden met <?>

- 1 ☐ Ja
☐ GA VERDER NAAR VRAAG 916
 2 ☐ Nee

VRAAG 918

Kan ik spreken met <?>? of met degene die binnen het bedrijf contact heeft met <?> ?

Goeden... , u spreekt met ... van TNS NIPO.

Wij houden momenteel een onderzoek onder bedrijven die een medewerker met een Sw-indicatie via het regionale Sw-bedrijf in dienst hebben genomen. Het onderzoek gaat over de wijze waarop werkgevers in Nederland omgaan met het onderwerp Begeleid Werken. Als het goed is heeft u hierover een brief ontvangen van <?>.

(Toelichting enquêteur: Een begeleid werker is een medewerker met een Sw-indicatie, dus mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische handicap, die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, en die in loondienst zijn bij een bedrijf (zijnde een niet-Sw-organisatie) en die professionele (externe) begeleiding, job coaching krijgt.)

Het is een landelijk onderzoek dat wordt uitgevoerd in opdracht van TNO arbeid. Het interview zal ongeveer 15 tot 20 minuten. De vragen hebben betrekking op uw ervaringen als begeleider of leidinggevende met medewerkers die 'begeleid werken' in uw team of afdeling.

Graag benadrukken wij dat alleen gerapporteerd zal worden over groepen respondenten; individuele antwoorden zullen nooit herkenbaar zijn of terug te voeren zijn op personen.

VRAAG 1030**FORMULIER VRAAG**

Hoeveel Begeleid Werkers hebben in uw bedrijf of instelling een contract voor bepaalde tijd en hoeveel Begeleid Werkers hebben een contract voor onbepaalde tijd?

(Enq.: Bij weet niet, gebruik de button boven in het scherm)

- ... Begeleid werkers met een contract voor bepaalde tijd
 ... Begeleid werkers met een contract voor onbepaalde tijd

VRAAG 1031

INDIEN [AANTAL = 0]

Spreek ik wel met degene die binnen dit bedrijf of instelling zich bezighoudt met Begeleid Werken?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee
- ☐ GA VERDER NAAR VRAAG 1032

INDIEN [AANTAL = 0] GA VERDER NAAR VRAAG 9998

INDIEN [AANTAL = 1] PLAATS IN NAAM[1] "de Begeleid Werker" GA VERDER NAAR VRAAG 10341

INFO PAGINA

U heeft aangegeven dat u <?> Begeleid Werkers in dienst heeft. Nu wil ik u een aantal vragen stellen voor iedere Begeleid Werker afzonderlijk. Wilt u mij eerst de voornamen geven van de Begeleid Werkers?

Dat praat gemakkelijker.

PLAATS IN ZOVEELSTE "eerste"

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de eerste Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 1]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de tweede Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 2]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de derde Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 3]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de vierde Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 4]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de vijfde Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 5]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de zesde Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 6]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de zevende Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 7]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de achtste Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 8]

VRAAG 1033

Wat is de voornaam van de negende Begeleid Werker?

INDIEN [AANTAL >= 9]

VRAAG 1034

TOON ALLEEN ANTWOORDCATEGORIËN GENOEMD IN Q10341

INDIEN [AANTAL > BEP & BEP > 0]

Wie van de Begeleid Werkers heeft een contract voor bepaalde tijd?
(Enq. Lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 ☐ <Question 1033>
- 2 ☐ <Question 1033>
- 3 ☐ <Question 1033>
- 4 ☐ <Question 1033>
- 5 ☐ <Question 1033>
- 6 ☐ <Question 1033>
- 7 ☐ <Question 1033>
- 8 ☐ <Question 1033>
- 9 ☐ <Question 1033>

INDIEN [1 > AANTAL] GA VERDER NAAR VRAAG 1059

VRAAG 1035

Bent u van plan om het contract van <Question 1033> voor bepaalde tijd om te zetten naar een contract voor onbepaalde tijd?

INDIEN [Q1034 , 1]

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 1036

Waarom niet?

OPEN VRAAG MULTI

INDIEN [Q1035 , 2]

VRAAG 1040

Vanaf welk jaar heeft u <Question 1033> in dienst via Begeleid Werken?

- 1 ☐ 1998
- 2 ☐ 1999
- 3 ☐ 2000
- 4 ☐ 2001
- 5 ☐ 2002
- 6 ☐ 2003
- 7 ☐ 2004
- 8 ☐ 2005
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 1050

U krijgt loonkostensubsidie voor <Question 1033>, hoeveel procent is die loonkostensubsidie?
(Enq.: Het gaat om het percentage van de bruto loonkosten)

Percentage:

VRAAG 2010**MEERVOUDIGE VRAAG**

Hoe bent u in aanraking gekomen met de methode 'Begeleid Werken'?

(Enq. Niet helpen, meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 ☐ Zelf informatie ingewonnen
- 2 ☐ Benaderd door <?>
- 3 ☐ Hierop geattendeerd door collega werkgevers
- 4 ☐ Benaderd door sollicitant (kandidaat) zelf
- 6 ☐ Via school of onderwijsinstelling
- 5 ☐ Anders, namelijk...
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 2020**MEERVOUDIGE VRAAG**

Wat wilde u weten over 'Begeleid Werken' toen u hiermee voor het eerst in aanraking kwam?

(Enq. Niet helpen, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ Dienstverlening van <?>
- 3 ☐ Welke risico's er zijn
- 4 ☐ Welke voordelen er zijn
- 5 ☐ Competenties en vaardigheden van de Begeleid Werkers
- 6 ☐ Terugkeermogelijkheden van de Begeleid Werker naar <?>
- 7 ☐ (Loonkosten)subsidie
- 8 ☐ Voordeel no risk-polis bij verzuim en/of arbeidsongeschiktheid
- 9 ☐ Welke begeleiding werd geboden vanuit <?>
- 10 ☐ Wijze van job coaching
- 12 ☐ Reacties van collega's vanuit de organisatie zelf
- 13 ☐ Mogelijkheden van begeleiding vanuit de organisatie zelf
- 11 ☐ Anders, namelijk...
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 2030**MEERVOUDIGE VRAAG**

TOON GEEN ANTWOORDCATEGORIËN GENOEMD IN Q2020
INDIEN [TEL < 11]

Ik ga u nu een aantal aspecten voorleggen met betrekking tot 'Begeleid Werken'. Wilt u per aspect aangeven of dit iets was waarover u tijdens de eerste aanraking met Begeleid Werken geïnformeerd wilde worden?

(Enq. Lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ Dienstverlening van <?>
- 3 ☐ Welke risico's er zijn
- 4 ☐ Welke voordelen er zijn
- 5 ☐ Competenties en vaardigheden van de Begeleid Werkers
- 6 ☐ Terugkeermogelijkheden van de Begeleid Werker naar <?>
- 7 ☐ (Loonkosten)subsidie

- 8 ☐ Voordeel No Risk-polis bij verzuim en/of arbeidsongeschiktheid
- 9 ☐ Welke begeleiding werd geboden vanuit <?>
- 10 ☐ Wijze van job coaching
- 12 ☐ Reacties van collega's vanuit de organisatie zelf
- 13 ☐ Mogelijkheden van begeleiding vanuit de organisatie zelf
- 18 ☐ Geen van deze
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 2040

Hoe goed bent u op al deze punten geïnformeerd door <?>?

(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Uitstekend
- 2 ☐ Zeer goed
- 3 ☐ Goed
- 4 ☐ Matig
- 5 ☐ Slecht
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 2050

Vindt u informatieverstrekking over het Begeleid werken via de Wsw primair een taak van...

(Enq. Lees op)

- 1 ☐ De lokale overheid, namelijk de Gemeente
☐ PLAATS IN INSTANTIE "de Gemeente"
- 2 ☐ <?>
☐ PLAATS IN INSTANTIE "<?>"
- 3 ☐ De Rijksoverheid, namelijk het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
☐ PLAATS IN INSTANTIE "de Rijksoverheid"
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 2060

INDIEN [INSTANTIE <> "---"]

Waarom vindt u dit een taak van <?> ?

OPEN VRAAG MULTI

VRAAG 3011**MEERVOUDIGE VRAAG**

Wat zijn voor u de redenen geweest om een Begeleid Werker in dienst te nemen?
(Enq. Niet helpen, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ De financiële, kosten\baten afwegingen wat betreft (loonkosten)subsidieregelingen
- 3 ☐ Het voordeel van de No Risk-polis bij verzuim en\of arbeidsongeschiktheid
- 4 ☐ Een actieve pleitbezorger in uw organisatie, of persoonlijke betrokkenheid
- 5 ☐ Al ervaring met een Begeleid Werker als gedetacheerde
- 6 ☐ Goede ervaring met integratie van arbeidsgehandicapten\Begeleid Werkers
- 7 ☐ Al aanwezige aanpassingen in technische of organisatorische zin
- 8 ☐ Mogelijke ondersteuning vanuit <?> bij begeleiding en werkaanpassing
- 9 ☐ Romslopp rond werving en selectie uit handen genomen
- 10 ☐ Sociaal beleid\maatschappelijke verantwoordelijkheid
- 11 ☐ Imago van de eigen organisatie
- 12 ☐ Moeilijk te vervullen vacatures
- 13 ☐ Werkdruk verminderen voor collega's
- 14 ☐ Terugkeermogelijkheid van de Begeleid Werker naar <?>
- 15 ☐ Anders, namelijk...
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 3012**MEERVOUDIGE VRAAG**

TOON GEEN ANTWOORDCATEGORIËN GENOEMD IN Q3011
INDIEN [TEL < 13]

Ik leg u een aantal mogelijke redenen voor waarom een Begeleid Werker in dienst wordt genomen.
Wilt u per reden aangeven of dit een reden voor u was om een Begeleid Werker in dienst te nemen?
(Enq. Lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ De financiële, kosten\baten afwegingen wat betreft (loonkosten)subsidieregelingen
- 3 ☐ Het voordeel van de No Risk-polis bij verzuim en\of arbeidsongeschiktheid
- 4 ☐ Een actieve pleitbezorger in uw organisatie, of persoonlijke betrokkenheid
- 5 ☐ Al ervaring met een Begeleid Werker als gedetacheerde
- 6 ☐ Goede ervaring met integratie van arbeidsgehandicapten\Begeleid Werkers
- 7 ☐ Al aanwezige aanpassingen in technische of organisatorische zin
- 8 ☐ Mogelijke ondersteuning vanuit <?> bij begeleiding en werkaanpassing
- 9 ☐ Romslopp rond werving en selectie uit handen genomen
- 10 ☐ Sociaal beleid\maatschappelijke verantwoordelijkheid
- 11 ☐ Imago van de eigen organisatie
- 12 ☐ Moeilijk te vervullen vacatures
- 13 ☐ Werkdruk verminderen voor collega's
- 14 ☐ Terugkeermogelijkheid van de Begeleid Werker naar <?>
- 18 ☐ Geen van deze
- 19 ☐ Weet niet/geen antwoord

VRAAG 3020

Wat is voor u belangrijker, de loonkostensubsidie of de kostenloze begeleiding door een job coach vanuit <?>?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Loonkostensubsidie
- 2 ☐ Kostenloze begeleiding
- 3 ☐ Beiden even belangrijk
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 3030

Zou u afzien van de begeleiding, of een deel van de begeleiding, ten behoeve van extra loonkostensubsidie?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Ja, volledig
- 2 ☐ Ja, gedeeltelijk
- 3 ☐ Nee
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 4000

INDIEN [AANTAL > 1]

De nu volgende vragen worden weer per Begeleid Werker afzonderlijk gesteld.
INDIEN [1 > AANTAL] GA VERDER NAAR VRAAG 4079

VRAAG 4010**MEERVOUDIGE VRAAG**

Met welke taken houdt <Question 1033> zich voornamelijk bezig?
(Enq. meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 ☐ Administratief werk
- 2 ☐ Opruimwerk \ schoonmaak \ facilitaire activiteiten
- 3 ☐ Productiewerk \ inpakken
- 4 ☐ Onderhoud \ reparatie \ klussen
- 5 ☐ Groenvoorziening
- 6 ☐ Receptie \ klantcontacten
- 10 ☐ magazijnwerk \ vakkenvuller
- 11 ☐ transport \ chauffeur
- 7 ☐ Anders, namelijk...
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 4020

Hoe functioneert <Question 1033> over het algemeen qua inzet en motivatie in vergelijking met het gemiddelde niveau van de werknemers op uw afdeling?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer
- 2 ☐ Onder dat niveau
- 3 ☐ Boven dat niveau
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 4030 FORMULIER VRAAG

Welk productiviteitsniveau (ten opzichte van het gemiddelde niveau, in procenten) haalt <Question 1033> ongeveer?

VRAAG 4040

Hoe is het ziekteverzuim van <Question 1033> in vergelijking met het gemiddelde niveau van de werknemers?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer
- 2 ☐ Onder dat niveau (verzuimt minder dan gemiddeld!)
- 3 ☐ Boven dat niveau (verzuimt meer dan gemiddeld!)
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 4060

Hoe vaak komt op dit moment de job coach langs voor <Question 1033>?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Meerdere keren per week
- 2 ☐ Eén keer per week
- 3 ☐ Eén keer per twee weken
- 4 ☐ Eén keer per drie weken
- 5 ☐ Eén keer per maand
- 6 ☐ Minder dan één keer per maand
- 7 ☐ Op afroep
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 4070

INDIEN [Q4060 , 1 TO 7]

Vindt u deze frequentie voldoende?

- 1 ☐ Ja
- 2 ☐ Nee
- 9 ☐ Geen mening

VRAAG 5010

De nu volgende vragen hebben betrekking op uw ervaring met <?>.
Hoe was uw eerste reactie op de methode Begeleid Werken van <?>?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Afwijzend
- 2 ☐ Positief
- 3 ☐ Neutraal
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 5020**OPEN VRAAG MULTI**

Waarom was uw eerste reactie afwijzend?

INDIEN [Q5010 , 1]

VRAAG 5021**OPEN VRAAG MULTI**

Waarom was uw eerste reactie positief?

INDIEN [Q5010 , 2]

VRAAG 5030

Bent u tevreden over de kwaliteit van de begeleiding?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Zeer ontevreden
 2 ☐ Beetje ontevreden
 3 ☐ Noch ontevreden, noch tevreden
 4 ☐ Beetje tevreden
 5 ☐ Zeer tevreden
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 5031**OPEN VRAAG MULTI**

Waarom bent u niet tevreden?

INDIEN [Q5030 , 1 , 2]

VRAAG 5040

Heeft u naast de begeleiding door de job coach zelf als organisatie nog extra begeleiding op de werkvloer georganiseerd voor de Begeleid Werker?

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee

VRAAG 5041**OPEN VRAAG MULTI**

Kunt u deze begeleiding kort toelichten
(wie begeleidt en hoe ziet de begeleiding eruit)?

INDIEN [Q5040 , 1]

VRAAG 5050

Hoe ervaart u de administratieve belasting ("papieren rompslomp") die gemoeid is met het in dienst nemen\hebben van een Begeleid Werker?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Helemaal geen administratieve belasting
 2 ☐ Weinig administratieve belasting
 3 ☐ Enige administratieve belasting
 4 ☐ Veel administratieve belasting
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 5060 MEERVOUDIGE VRAAG

Heeft U nog suggesties of tips voor <?>?
(Enq. goed doorvragen)

- 1 ☐ Ja, namelijk...
- 2 ☐ Nee

VRAAG 6011

Is uw beeld van mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten veranderd nu u iemand via Begeleid Werken in dienst heeft?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Ja, mijn beeld is in positieve zin veranderd
- 2 ☐ Ja, mijn beeld is in negatieve zin veranderd
- 3 ☐ Nee, mijn beeld is niet veranderd
- 9 ☐ Weet niet \ geen mening

VRAAG 6012

Vindt u het belangrijk dat de regeling "Begeleid Werken" bestaat?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Extreem belangrijk
- 2 ☐ Zeer belangrijk
- 3 ☐ Belangrijk
- 4 ☐ Onbelangrijk
- 5 ☐ Zeer onbelangrijk
- 9 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 60131

Waarom vindt u dit belangrijk?

VRAAG 60132

Waarom vindt u dit onbelangrijk?

VRAAG 6014

Zou u zonder de regeling "Begeleid Werken" mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische klachten in dienst nemen?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Zeker wel
- 2 ☐ Waarschijnlijk wel
- 3 ☐ Waarschijnlijk niet
- 4 ☐ Zeker niet
- 9 ☐ Weet niet

OPEN VRAAG MULTI

INDIEN [Q6012 , 1 TO 3]

OPEN VRAAG MULTI

INDIEN [Q6012 , 4 TO 5]

VRAAG 6015**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6014 , 3 , 4]

Waarom niet?

VRAAG 6021

Zou u de komende twee jaar meer werknemers op Begeleid Werken willen aannemen?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Zeker wel
 2 ☐ Waarschijnlijk wel
 3 ☐ Waarschijnlijk niet
 4 ☐ Zeker niet

 9 ☐ Weet niet

VRAAG 6022**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6021 , 3 , 4]

Waarom niet?

VRAAG 6031

Stel dat de aanvullende loonkostensubsidie vervalt, zou u dan toch de Begeleid Werker in dienst houden?
(Enq. Lees op)

- 1 ☐ Zeker wel
 2 ☐ Waarschijnlijk wel
 3 ☐ Waarschijnlijk niet
 4 ☐ Zeker niet

 9 ☐ Weet niet

VRAAG 60321**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6031 , 1 , 2]

Waarom?

VRAAG 60322**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6031 , 3 , 4]

Waarom niet?

VRAAG 6040**MEERVOUDIGE VRAAG**

Wat zijn de positieve gevolgen geweest van het in dienst nemen van werknemers via Begeleid Werken?
(Enq. Niet helpen, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ Arbeidsproductiviteit
- 3 ☐ Sfeer op de afdeling \ in het team is verbeterd
- 4 ☐ Snel vervullen van vacatures
- 5 ☐ Het ziekteverzuim is verlaagd
- 6 ☐ WAO-instroom is verlaagd
- 7 ☐ Imago van uw organisatie
- 8 ☐ Tevredenheid van uw medewerkers is gestegen
- 9 ☐ Kwaliteit van uw producten en/of diensten
- 10 ☐ Concurrentievermogen \ winstgevendheid
- 11 ☐ Anders, namelijk...
- 18 ☐ Geen positieve gevolgen
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 6050**MEERVOUDIGE VRAAG**

Zijn er ook negatieve gevolgen geweest van het in dienst nemen van werknemers via Begeleid Werken?
(Enq. Niet helpen, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ Arbeidsproductiviteit
- 3 ☐ Sfeer op de afdeling \ in het team
- 4 ☐ Vervullen van vacatures
- 5 ☐ Het ziekteverzuim
- 6 ☐ WAO-instroom
- 7 ☐ Imago van uw organisatie
- 8 ☐ Tevredenheid van uw medewerkers
- 9 ☐ Kwaliteit van uw producten en/of diensten
- 10 ☐ Concurrentievermogen \ winstgevendheid
- 11 ☐ Anders, namelijk...
- 18 ☐ Geen negatieve gevolgen
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 6060**MEERVOUDIGE VRAAG MAX [3]**

Wat zijn naar uw mening de drie belangrijkste succesfactoren voor Begeleid Werken?
(Enq. Niet helpen, maximaal drie antwoorden!)

- 2 ☐ Actieve betrokkenheid en/of deskundigheid van <?>
- 3 ☐ <?> is goed op de hoogte van uw bedrijf
- 4 ☐ Kwaliteit en inzet van de individuele job coach
- 5 ☐ Goede match bij de bemiddeling
- 6 ☐ Inzet en kwaliteiten van de direct leidinggevende
- 7 ☐ Houding en gedrag van directe collega's
- 8 ☐ Cultuur en P&O-beleid van het bedrijf
- 9 ☐ Betrokkenheid van het topmanagement\de directie
- 10 ☐ (Loonkosten)subsidies als compensatie van productiviteitsverlies
- 11 ☐ Terugkeermogelijkheid van de Begeleid Werker naar <?>
- 12 ☐ Het voordeel van de no-risk polis bij verzuim en/of arbeidsongeschiktheid
- 13 ☐ Moeilijk te vervullen vacatures
- 14 ☐ Gezondheid van de Begeleid Werker
- 15 ☐ Competenties\vaardigheden van de Begeleid Werker
- 16 ☐ Houding\motivatie van de Begeleid Werker
- 18 ☐ Acceptatie door klanten\publiek
- 17 ☐ Anders, namelijk...
- 19 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 6070**MEERVOUDIGE VRAAG**

TOON GEEN ANTWOORDCATEGORIËN GENOEMD IN Q6060

Ik leg u nu een aantal factoren voor. Wilt u per factor aangeven of dit volgens u een mogelijke succesfactor is voor Begeleid Werken in het algemeen?

(Enq. Lees op, meerdere antwoorden mogelijk)

- 2 ☐ Actieve betrokkenheid en/of deskundigheid van <?>
- 3 ☐ <?> is goed op de hoogte van uw bedrijf
- 4 ☐ Kwaliteit en inzet van de individuele job coach
- 5 ☐ Goede match bij de bemiddeling
- 6 ☐ Inzet en kwaliteiten van de direct leidinggevende
- 7 ☐ Houding en gedrag van directe collega's
- 8 ☐ Cultuur en P&O-beleid van het bedrijf
- 9 ☐ Betrokkenheid van het topmanagement\de directie
- 10 ☐ (Loonkosten)subsidies als compensatie van productiviteitsverlies
- 11 ☐ Terugkeermogelijkheid van de Begeleid Werker naar <?>
- 12 ☐ Het voordeel van de no-risk polis bij verzuim en/of arbeidsongeschiktheid
- 13 ☐ Moeilijk te vervullen vacatures
- 14 ☐ Gezondheid van de Begeleid Werker
- 15 ☐ Competenties\vaardigheden van de Begeleid Werker
- 16 ☐ Houding\motivatie van de Begeleid Werker
- 18 ☐ Acceptatie door klanten\publiek
- 19 ☐ Geen van deze

VRAAG 6081

Zou u andere bedrijven aanraden om iemand via Begeleid Werken in dienst te nemen?

- 1 ☐ Ja
 2 ☐ Nee
 9 ☐ Weet niet

VRAAG 6082**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6081 , 1]

Waarom zou u het andere bedrijven aanraden?

VRAAG 6083**OPEN VRAAG MULTI**

INDIEN [Q6081 , 2]

Waarom zou u het andere bedrijven niet aanraden?

VRAAG 6090**OPEN VRAAG MULTI**

Heeft u verder nog tips, suggesties of aandachtspunten voor andere werkgevers die overwegen iemand op Begeleid Werken in dienst te nemen?

(Enq. goed doorvragen)

VRAAG 6100

(Enq. Noteer geslacht)

- 1 ☐ Man
 2 ☐ Vrouw

VRAAG 6110**NUMBER 2604L2**

Nu wil ik u graag nog een aantal achtergrondvragen stellen.
 Wat is uw leeftijd?

VRAAG 922

Kunt u mij zeggen hoeveel personen er op dit moment gewoonlijk 15 uur of meer per week bij uw bedrijf of instelling werkzaam zijn? De eigenaar(s)\directeur(en) en eventueel meewerkende gezinsleden mits 15 uur of meer per week werkzaam, dienen ook meegerekend te worden!

- 1 ☐ 1 persoon
 2 ☐ 2-4 personen
 3 ☐ 5-9 personen
 4 ☐ 10-19 personen
 5 ☐ 20-49 personen
 6 ☐ 50-99 personen
 7 ☐ 100 en meer personen
 8 ☐ Geen personen die 15 uur of meer werkzaam zijn
 9 ☐ Weet niet\wil niet zeggen

VRAAG 1020

Wat is de belangrijkste activiteit die wordt uitgeoefend in of vanuit dit bedrijf of instelling?

Is dat...

(Enq: Lees op)

- 1 ☐ Industrie
- 2 ☐ Bouwnijverheid
- 3 ☐ Handel (incl. reparatie)
- 4 ☐ Vervoer en communicatie
- 5 ☐ Financiële instellingen
- 6 ☐ Zakelijke dienstverlening
- 7 ☐ Onderwijs
- 8 ☐ Gezondheids- en Welzijnszorg
- 9 ☐ Cultuur, Sport en Recreatie
- 10 ☐ Landbouw, bosbouw en visserij
- 11 ☐ Energie- en waterleidingbedrijven
- 12 ☐ Horeca
- 13 ☐ Openbaar bestuur\overheid
- 14 ☐ Overige bedrijven, namelijk...
- 15 ☐ Weet niet \ geen antwoord

VRAAG 6120

Wat is uw functie binnen dit bedrijf \ deze instelling?

- 1 ☐ Directeur\eigenaar
- 2 ☐ Personeel functionaris
- 3 ☐ Anders, namelijk...
- 9 ☐ Wil niet zeggen

VRAAG 9999

Dat was mijn laatste vraag.

Ik wil u hierbij hartelijk bedanken voor uw medewerking!

- 1 ☐ Interview afsluiten

2611L1

B Voorbeelden campagne begeleid werken

U zoekt een **NIEUWE** collega ?

Denk eens aan Begeleid Werken!



McDonald's Beverwijk doet het al

Begeleid Werken biedt u als werkgever de unieke kans om gebruik te maken van een loonkosten-subsidie en biedt ondersteuning op de werkvloer door één van de vele jobcoaches van **Meergroep**.

Wilt u weten wat begeleid werken voor u kan betekenen?

Neem dan nu contact op met de werkgeversdesk van **Meergroep**; **0251-279060**
Of kijk op onze speciale website **www.personeel-dat-werkt.nl**

Meergroep voert begeleid werken uit voor de IJmondregio.

deMeergroep
www.demeergroep.nl

U zoekt een NIEUWE collega ?

Denk eens aan Begeleid Werken!



Schoonmaakbedrijf Asito doet het al

Begeleid Werken biedt u als werkgever de unieke kans om gebruik te maken van een loonkosten-subsidie en biedt ondersteuning op de werkvloer door één van de vele jobcoaches van ^{de}Meergroep.

Wilt u weten wat begeleid werken voor u kan betekenen?

Neem dan nu contact op met de werkgeversdesk van ^{de}Meergroep: 0251-279060
Of kijk op onze speciale website www.personeeldatwerkt.nl

^{de}Meergroep voert begeleid werken uit voor de IJmondregio.

deMeergroep 
www.demeergroep.nl

U zoekt een **NIEUWE** collega ?

Denk eens aan Begeleid Werken!



Automaterialenhandel GAMO doet het al

Begeleid Werken biedt u als werkgever de unieke kans om gebruik te maken van een loonkosten-subsidie en biedt ondersteuning op de werkvloer door één van de vele jobcoaches van ^{de}Meergroep.

Wilt u weten wat begeleid werken voor u kan betekenen ?

Neem dan nu contact op met de werkgeversdesk van ^{de}Meergroep: 0251-279060
Of kijk op onze speciale website www.personeeldatwerkt.nl

^{de}Meergroep voert begeleid werken uit voor de IJmondregio.

deMeergroep 
www.demeergroep.nl



hoofdkantoor: Parallelweg 29 1948 NK Beverwijk, Postbus 282 1940 AG Beverwijk
tel. 0251-279000 fax. 0251-279099 e-mail. info@demeergroep.nl internet. www.demeergroep.nl

Kijk voor meer informatie over Begeleid Werken op www.personeelwerkt.nl