



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Onderzoek

Maak plaats voor Wsw'ers; nota van bevindingen: de toereikendheid van stimuleringsmaatregelen voor werkgevers om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden
Startdatum – 1 december 2008
Einddatum – 1 december 2008

Categorie

Toezicht en functioneren van sociale zekerheid

Maak plaats voor Wsw'ers

Conclusie

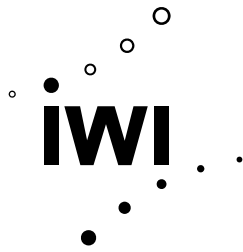
De inspectie heeft onderzocht hoe werkgevers door de overheid (gemeente en rijk) worden gestimuleerd om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden. Tevens heeft de inspectie onderzocht of de stimuleringsmaatregelen in de Wsw en de voorlichting over de Wsw, in de ogen van de werkgevers, toereikend genoeg zijn. Geconcludeerd wordt dat veel werkgevers positief staan tegenover Wsw'ers als werknemer. Daarmee is echter niet gezegd dat deze werkgevers bereid zijn om een Wsw'er in dienst te nemen. Voor veel werkgevers zijn de stimuleringsmaatregelen die de overheid inzet niet voldoende om een arbeidsplaats aan een Wsw'er aan te bieden. De helft van de werkgevers heeft behoefte aan meer voorlichting over de kwaliteiten van Wsw'ers en de ondersteuning die overheid biedt bij het in dienst nemen. Bron; Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/pafcd6nw>

Maak plaats voor Wsw'ers

De toereikendheid van stimuleringsmaatregelen voor werkgevers om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden

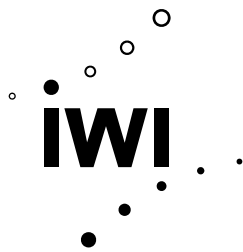


Maak plaats voor Wsw'ers

De toereikendheid van stimuleringsmaatregelen voor werkgevers om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden



N08/20-2, december 2008



Inhoud

1	Inleiding	5
1.1	Naar werk op niveau	5
1.2	Aanleiding voor het onderzoek	5
1.3	Onderzoeksvraag	6
1.4	Onderzoeksmethode	6
1.5	Opbouw van het rapport	7
2	De regierol van de gemeente	9
2.1	Gemeente stuurt op begeleid werken	9
2.2	Prioritering van doelgroepen op de wachtlijst	9
3	Benadering van werkgevers door Wsw-bedrijven	11
3.1	Zoeken naar een passende functie	11
3.2	Relatie opbouwen en netwerken	11
3.3	Begeleid werken heeft de voorkeur	12
3.4	Benadrukken van de mogelijkheden van de Wsw'er	12
3.5	Benadrukken van de voordelen van begeleiding	12
3.6	Werkgevers hebben weinig vertrouwen in continuïteit van regelingen	13
3.7	Hogere eisen en verharding van de cultuur in het bedrijfsleven	13
3.8	Samenwerking met Werkpleinen	13
3.9	Voorlichtingscampagnes zijn belangrijk	14
3.10	Meer ruimte nodig voor eigen initiatief cliënt	14
4	De toereikendheid van stimuleringsmaatregelen voor werkgevers	17
4.1	Werkgevers nauwelijks op de hoogte van mogelijkheden Wsw'er	17
4.2	Veel werkgevers nog niet bereikt	17
4.3	Weinig Wsw'ers in dienst, ondanks positieve houding werkgevers	18
4.4	Wsw'er moet passen in het bedrijf	18
5	Conclusies	21





1 Inleiding

1.1 Naar werk op niveau

De Inspectie Werk Inkomen houdt toezicht op de doeltreffendheid van het stelsel van werk en inkomen. Onderdeel van dit stelsel is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Het doel van de Wsw is om aangepaste Wsw-arbeidsplaatsen te creëren die passen bij de capaciteiten en mogelijkheden van Wsw-geïndiceerden. De wet is erop gericht dat Wsw'ers bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, in detachering of in begeleid werken, als dat past bij hun mogelijkheden.

In 2008 is de Wsw gewijzigd. Belangrijke doelen van de wijziging van de Wsw per 1 januari 2008 zijn:

- versterken van de financiële verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de Wsw en het beheer van de wachtlijsten;
- meer zeggenschap van de Wsw'er zelf door cliëntenparticipatie en de mogelijkheid een persoonsgebonden budget (PGB) voor het zoeken naar een begeleide arbeidsplaats in te zetten.

Als de Wsw'er in dienst is van een werkgever, begeleidt het Wsw-bedrijf, of een andere begeleidingsorganisatie, de Wsw'er op zijn werkplek. Deze werkvorm heet 'begeleid werken'. Een andere werkvorm die het Wsw-bedrijf kan toepassen is detachering bij een reguliere werkgever. Bij detachering wordt de Wsw'er door het Wsw-bedrijf begeleid op de werkvloer. Verder kunnen Wsw'ers intern bij het Wsw-bedrijf werken, bijvoorbeeld in een productiehal. Het Wsw-bedrijf kan de Wsw'ers die op de wachtlijst staan trainingen en opleidingen aanbieden, om hun vaardigheden op peil te houden en te vergroten.

Bij de wijziging van de Wsw zijn ook extra prikkels voor gemeenten opgenomen, om de beweging van beschermd werken binnen het Wsw-bedrijf, naar 'buiten', dat is bij een reguliere werkgever, te versterken. Een voorbeeld hiervan is de bonus die gemeenten krijgen als zij een 'begeleid werken' plek realiseren.

1.2 Aanleiding voor het onderzoek

Recent heeft de Commissie De Vries haar advies 'Werken naar vermogen' aangeboden aan de staatssecretaris. De commissie bekijkt in het advies alle regelingen van arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten in samenhang. Het doel van de commissie is om aanbevelingen te doen om meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen. Het doel waarvoor de Commissie De Vries is ingesteld, en de wijziging van de Wsw, vormen voor IWI aanleiding om een onderzoek te doen naar de bereidheid van werkgevers, en de effectiviteit van stimuleringsmaatregelen, om Wsw'ers in dienst te nemen. Het maatschappelijke effect waar IWI met



dit onderzoek aan wil bijdragen is meer acceptatie van Wsw'ers als werknemer, waarbij de capaciteiten en mogelijkheden van personen met een arbeidshandicap optimaal worden benut.

1.3 Onderzoeksvraag

Als onderzoeksvraag is geformuleerd:

Hoe worden werkgevers door de overheid (gemeente en rijk) gestimuleerd om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden, en zijn de stimuleringsmaatregelen in de Wsw en voorlichting over de Wsw, in de ogen van de werkgevers, toereikend genoeg?

In de Wsw zijn verschillende stimuleringsmaatregelen opgenomen om werkgevers te stimuleren om een Wsw'er in dienst te nemen. De werkgever krijgt bij begeleid werken een financiële tegemoetkoming in de vorm van een loonkostensubsidie en begeleiding op de werkplek, als hij een Wsw'er in dienst neemt. Daarnaast krijgt de werkgever een vergoeding voor het aanpassen van de werkplek en geldt een no-riskpolis voor de werkgever voor ziekte en arbeidsongeschiktheid van de Wsw'er. Wordt een Wsw'er vanuit het Wsw-bedrijf bij de werkgever gedetacheerd, dan betaalt de werkgever hiervoor naar de mate van arbeidscapaciteit van de Wsw'er. Verder worden werkgevers door voorlichting over de mogelijkheden van Wsw'ers door het Rijk, gemeenten en Wsw-bedrijven gestimuleerd om een Wsw'er in dienst te nemen.

1.4 Onderzoeksmethode

Het onderzoek is een kwalitatief onderzoek. IWI heeft interviews gehouden met 122 werkgevers. Daarnaast zijn er 79 werkgevers benaderd, zonder dat een interview heeft plaatsgevonden. In de meeste gevallen was de reden dat de eigenaar of personeelsfunctionaris niet aanwezig was. Daarnaast heeft IWI groepsinterviews gehouden met managers van Wsw-bedrijven en Werkpleinen, en groepsinterviews met de bestuurders de Wsw-bedrijven. In totaal hebben zes Wsw-bedrijven en twee Werkpleinen deelgenomen aan de groepsinterviews. Daarnaast zijn er twee groepsinterviews geweest met drie wethouders, die bestuurder zijn van een Wsw-bedrijf. De interviews zijn gehouden in twee arbeidsmarktregio's.

IWI heeft twee Wsw-bedrijven gekozen die voorop lopen met het benaderen van werkgevers om Wsw'ers in begeleid werken of detachering te plaatsen. In het onderzoek heeft de inspectie, naast deze Wsw-bedrijven, twee andere Wsw-bedrijven betrokken, die in dezelfde regio actief zijn. In totaal zijn zes Wsw-bedrijven benaderd. Door middel van interviews met werkgevers heeft IWI onderzocht of de werkgevers bereikt worden door de Wsw-bedrijven. Ook heeft IWI de werkgevers gevraagd wat voor hen doorslaggevend is om een Wsw'er in dienst te nemen, als de mogelijkheden bij hen bekend zijn. De uitkomsten van het onderzoek zijn besproken met de Wsw-bedrijven en de bestuurders van de Wsw-bedrijven.

Tabel 1

Wsw-bedrijven die hebben deelgenomen aan het onderzoek, de aantallen aansturende gemeenten, aantallen Wsw-plaatsen en geïndiceerden

Wsw-bedrijven betrokken in het onderzoek	gemeenten	aantal Wsw'ers	aantal personen met Wsw-indicatie op de wachtlijst per 01-01-2008
<i>regio midden</i>			
Avelingen Groep	7	564	138
Breed	9	1893	454
Lander Groep	8	1035	247
Totaal	24	3492	839
<i>regio zuid</i>			
Atlant Groep	6	1713	318
IBN Groep	13	2890	425
NLW Groep	8	837	206
Totaal	27	5440	949

Door de selectie van de Wsw-bedrijven geeft het onderzoek geen landelijk representatief beeld van de wijze waarop Wsw-bedrijven werkgevers benaderen en de wijze waarop de gemeenten regie voeren op de wachtlijsten van de Wsw en de beweging van binnen naar buiten. Wel geeft het onderzoek inzicht in weerstanden bij werkgevers om een Wsw'er in dienst te nemen en hun mening over de toereikendheid van financiële tegemoetkomingen, de ondersteuning van de Wsw'er op de werkplek en voorlichting, voor het in dienst nemen van een Wsw'er.

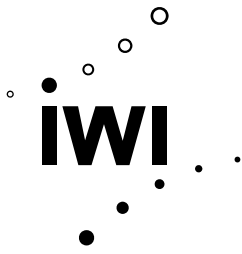
1.5 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk twee komt de aansturing van de Wsw-bedrijven door de gemeentebesturen aan bod. Hier zal worden beschreven waar volgens de besturen de prioriteit moet liggen bij het plaatsen van Wsw'ers. De wijze waarop de gemeentebesturen de Wsw'ers onder de aandacht brengen bij het bedrijfsleven komt ook aan bod.

In hoofdstuk drie komt de inzet van de stimuleringsmaatregelen door de Wsw-bedrijven, en de wijze waarop ze werkgevers benaderen, aan bod. Hier zal worden beschreven hoe de Wsw-bedrijven contacten leggen met werkgevers, welke argumenten ze gebruiken om werkgevers te motiveren om een Wsw'er aan te nemen en welke knelpunten ze tegen komen bij het werven van werkgevers voor detachering of begeleid werken. Ook zal dit hoofdstuk ingaan op de samenwerking met de Werkpleinen.

In hoofdstuk vier komen de ervaringen van werkgevers met de Wsw aan bod. Dit hoofdstuk geeft ook een beeld van de weerstanden bij werkgevers om een Wsw'er aan te nemen, en de mening van de werkgevers over de waarde van de stimuleringsmaatregelen om weerstand bij hen weg te nemen.

In hoofdstuk vijf volgen de conclusies over de toereikendheid van stimuleringsmaatregelen om werkgevers te bewegen om een arbeidsplaats aan te bieden aan een Wsw'er.





2 De regierol van de gemeente

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de gemeenten regie voeren op de Wsw-bedrijven, de werkgevers benaderen voor het plaatsen van Wsw'ers en omgaan met de wachtlijsten. De bevindingen zijn gebaseerd op de groepsinterviews met wethouders die bestuurder zijn van het Wsw-bedrijf.

2.1 Gemeente stuurt op begeleid werken

Het doel van de gemeente is werk te scheppen voor burgers die niet zelfstandig een plek op de arbeidsmarkt kunnen veroveren, waaronder Wsw'ers. Begeleid werken heeft daarbij de voorkeur van de gemeentebesturen die in het onderzoek zijn betrokken.

Het ministerie van SZW keert aan de gemeente een bonus uit van maximaal 3000 euro voor elke duurzame plaatsing in begeleid werken. Sommige gemeenten die betrokken zijn bij het onderzoek betalen de bonus uit aan het Wsw-bedrijf, om begeleid werken te stimuleren. Enkele gemeenten zijn nog in discussie met het Wsw-bedrijf over het doorsluizen van de bonus. De bestuurders van de gemeenten zetten zich in om in hun contacten de werkgevers te informeren over het Wsw-bedrijf. De bestuurders vinden dat de voorlichting aan werkgevers over het Wsw-bedrijf en over Wsw'ers, zowel landelijk als regionaal, verbeterd moet worden. De bestuurders zien hiervoor mogelijkheden bij het Werkgeversservicepunt in de gemeente, bijvoorbeeld door middel van een folder. De bestuurders vinden het belangrijk dat er meer voorlichting komt over begeleid werken. Het instrument begeleid werken is volgens hen bij de werkgevers nog nauwelijks bekend.

2.2 Prioritering van doelgroepen op de wachtlijst

De Wsw geeft gemeenten de mogelijkheid om prioriteiten te stellen voor doelgroepen op de wachtlijst. Gemeenten die hiervoor kiezen hoeven niet langer het first in – first out principe toe te passen. Een voorbeeld doelgroepenprioritering is het met voorrang plaatsen van personen die van een school voor Zeer moeilijk lerende kinderen (ZMLK) of Zeer Moeilijk Opvoedbare Kinderen komen. Enkele gemeenten die in dit onderzoek betrokken zijn, hebben een prioriteitstelling geformuleerd voor groepen op de wachtlijst. Als personen op de wachtlijst met een indicatie voor begeleid werken prioriteit krijgen, leidt dit tot een versterking van de beweging van 'binnen' naar 'buiten'.

De gemeenten die in het onderzoek betrokken zijn, maken extra middelen vrij om boven hun taakstelling meer personen die op de wachtlijst staan te plaatsen binnen een Wsw-bedrijf of bij een reguliere werkgever. De middelen komen onder meer uit het Werk-deel van de WWB. Gemeenten kunnen middelen uit het Werk-deel van de WWB inzetten voor personen op de wachtlijst, om te voorkomen dat de positieve effecten van werkervaring, die een Wsw'er opgedaan heeft, verloren gaan.





3 Benadering van werkgevers door Wsw-bedrijven

De stimuleringsmaatregelen van de overheid, om een Wsw'er in dienst te nemen, moeten aan de werkgevers worden aangereikt. De Wsw-bedrijven spelen hier een belangrijke rol in, maar ook het rijk en de Werkpleinen. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe deze partijen de werkgevers benaderen en of ze hierbij samenwerken. De bevindingen zijn gebaseerd op de groepsinterviews met de Wsw-bedrijven en de Werkpleinen.

3.1 Zoeken naar een passende functie

Centraal in de benadering van de werkgever door het Wsw-bedrijf staat de vraag van de werkgever. Het Wsw-bedrijf zoekt met werkgevers naar werkzaamheden die blijven liggen of taken die te klein zijn voor een volledige functie, die wel door een Wsw'er met loonkostensubsidie kunnen worden uitgevoerd.

In veel gevallen moet er een functie gecreëerd worden of moet een bestaande functie worden aangepast om een Wsw'er het werk te kunnen laten doen. Vacatures die de werkgever plaatst bij het Werkplein of in de media zijn daarom over het algemeen niet geschikt voor een Wsw'er.

Uit onderzoek¹ is overigens gebleken dat plaatsing van Wsw'ers met name aan de orde is bij MKB-werkgevers tot 50 personeelsleden.

3.2 Relatie opbouwen en netwerken

Omdat het plaatsen van een Wsw'er maatwerk vergt, kiezen de Wsw-bedrijven voor het opbouwen van een relatie met een potentiële werkgever voor de Wsw'er. De Wsw-bedrijven zijn lid van ondernemersverenigingen, nemen deel aan industriële samenwerkingsverbanden van werkgevers, bezoeken werkgeversbijeenkomsten en sponsoren in beperkte mate (sport)activiteiten in de regio met als doel om werkgevers te ontmoeten en met hen in gesprek te raken.

De Wsw-bedrijven doen vooral zaken met bedrijven waar ze al eerder een Wsw'er geplaatst hebben. Door middel van accounthouders onderhouden ze het contact met de werkgevers. Ook stimuleren ze de Wsw'ers om hun eigen netwerk te gebruiken en zelf contact op te nemen met werkgevers. De Wsw-bedrijven vinden het minder zinvol om te reageren op bestaande vacatures. Ook het willekeurig benaderen van bedrijven, met de vraag of er vacatures zijn, levert weinig resultaat op. Het Wsw-bedrijf kiest voor een uitgebreide kennismaking met de werkgever, om te kijken of de sfeer in het bedrijf geschikt is om een Wsw'er te plaatsen. Daarbij is het van belang dat de werkgever wil investeren in begeleiding van de medewerker en dat andere werknemers open staan voor een Wsw'er als collega. Wsw-bedrijven richten zich niet op tijdelijke werkzaamheden, maar op een duurzame plaatsing van de Wsw'er.

¹ SEOR oktober 2006.



Wsw-bedrijven maken bij de acquisitie een afweging of de kosten en inspanningen die zij moeten plegen om nieuwe werkgevers te werven voor begeleid werken of detachering, opwegen tegen de baten. Het “op voorraad” werven van werkgevers heeft volgens een Wsw-bedrijf bijvoorbeeld weinig zin, en heeft als risico dat werkgevers teleurgesteld raken als ze lang moeten wachten voordat er een Wsw'er komt.

3.3 Begeleid werken heeft de voorkeur

Vier van de zes Wsw-bedrijven in dit onderzoek, hanteren begeleid werken als uitgangspunt bij het contact met de werkgever. Als de werkgever de Wsw'er niet in dienst wil nemen, bieden de Wsw-bedrijven de mogelijkheid van een individuele detachering. Twee Wsw-bedrijven laten het over aan de werkgever om te kiezen voor een van beide constructies. Als de werkgever kiest voor detachering, probeert het Wsw-bedrijf dit na verloop van tijd om te zetten in begeleid werken.

De reden dat het Wsw-bedrijf de nadruk legt op begeleid werken is dat dit het meeste recht doet aan de mogelijkheden van de Wsw'er en de meeste kansen voor ontplooiing biedt. Daarnaast is het voor het Wsw-bedrijf aantrekkelijker om een Wsw'er in begeleid werken te plaatsen, omdat het Wsw-bedrijf niet meer als werkgever fungeert en daardoor minder overheadkosten heeft.

Landelijk is het beeld dat er veel meer Wsw'ers in detachering werken, dan in begeleid werken. Per 31 december 2007 werkt 22 procent van de personen met een Wsw-dienstbetrekking in detachering, dat is ruim 22 duizend personen. Bijna 4 duizend Wsw'ers hebben een begeleid werken plaats. Ten opzichte van 2006 is in 2007 het aantal detacheringen gestegen met 16 procent en het aantal begeleid werken plaatsen met 38 procent².

3.4 Benadrukken van de mogelijkheden van de Wsw'er

De Wsw-bedrijven benadrukken bij hun contacten met de werkgever de capaciteiten van de Wsw'er. Het zijn gemotiveerde medewerkers die werkzaamheden bij hem kunnen verrichten. Hierbij is het belangrijk dat de werkgever een reëel beeld krijgt van de Wsw'er. Het is iemand met beperkingen. Door middel van loonkostensubsidie kan de beperkte arbeidscapaciteit worden gecompenseerd. Dit biedt bijvoorbeeld mogelijkheden voor job carving en job creation.

3.5 Benadrukken van de voordelen van begeleiding

Volgens de Wsw-bedrijven is het voor werkgevers belangrijk dat de begeleiding van de Wsw'er op de werkvloer goed verloopt. Dat het Wsw-bedrijf deze begeleiding biedt wordt zeer op prijs gesteld. De begeleiding voor maximaal vijftien procent van de arbeidsduur is volgens de Wsw-bedrijven voldoende. De Wsw-bedrijven ervaren dat de no risk polis voor werkgevers

² Bron: Wsw-statistiek 2007, Research voor beleid 2008.



belangrijk is, om financiële risico's bij ziekte en arbeidsongeschiktheid op te vangen. Wel vinden werkgevers deze regeling en andere regelingen voor arbeidsgehandicapten complex. Vier van de zes Wsw-bedrijven in dit onderzoek bieden dan ook aan om administratieve zaken voor de werkgever over te nemen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het contact met het UWV, als bij ziekte de no risk polis aan de orde is.

3.6 Werkgevers hebben weinig vertrouwen in continuïteit van regelingen

Volgens de Wsw-bedrijven hebben werkgevers weinig vertrouwen in de continuïteit van subsidieregelingen. Dat bepaalt ook het beeld dat werkgevers hebben van de loonkostensubsidie in de Wsw. De werkgever moet investeren in het inwerken en het begeleiden van de Wsw'er. Voor de werkgever is deze investering interessant, als hij de Wsw'er voor een langere tijd in dienst kan nemen. Het is daarom van belang dat loonkostensubsidies niet plotseling eindigen. De vernieuwde Wsw komt hieraan tegemoet, doordat het Wsw-bedrijf de loonkostensubsidie kan voortzetten, als de Wsw'er door herindicering te 'goed' wordt bevonden voor de Wsw en niet meer in aanmerking komt voor de regeling in de Wsw voor begeleid werken. Het Wsw-bedrijf kan de loonkostensubsidie totdat gemeente een nieuwe arbeidsplaats heeft gevonden voor de Wsw'er.

Ook is de Flexwet volgens Wsw-bedrijven een obstakel voor duurzame plaatsing in begeleid werken. Werkgevers werken liever met tijdelijke contracten voor Wsw'ers. Een reden kan zijn dat de werkgever niet weet of hij een op maat gemaakte functie voor een langere periode kan aanbieden.

3.7 Hogere eisen en verharding van de cultuur in het bedrijfsleven

Wsw-bedrijven ervaren problemen bij het plaatsen van Wsw'ers bij reguliere werkgevers, door de steeds hogere eisen die aan medewerkers gesteld worden. Zo worden in het kader van kwaliteitsmanagement de eisen aan werkzaamheden, die voorheen door Wsw'ers gedaan werden, hoger. Een voorbeeld hiervan is schoonmaakwerk in de keuken van een verzorgingshuis, waarvoor de medewerker een certificaat moet halen om te werken volgens het kwaliteitssysteem. Daarentegen is er ook een beweging waarbij, bijvoorbeeld in de zorg, de opleidingseisen voor ondersteunende functies worden verlaagd. Daarnaast komt het volgens Wsw-bedrijven vaker voor dat reguliere werknemers negatief reageren op een Wsw'er in het bedrijf, omdat de cultuur in bedrijven verhardt.

3.8 Samenwerking met Werkpleinen

De Werkpleinen, die betrokken zijn in dit onderzoek, staan open voor een nauwe samenwerking en nodigen de Wsw-bedrijven uit om hierover met elkaar in gesprek te gaan. De meeste Wsw-bedrijven onderkennen dat intensieve samenwerking met de Werkpleinen noodzakelijk is.



Eén Wsw-bedrijf in de regio midden wordt op de SUWI-landkaart genoemd als partner in de samenwerking op het Werkplein. Het management op dit Werkplein wijst de adviseurs erop dat zij bij contacten met werkgevers moeten letten op werkzaamheden die geschikt zijn of kunnen worden gemaakt voor de Wsw-doelgroep. Als bij het contact met de werkgever blijkt dat deze geïnteresseerd is in de doelgroep, wordt het contact met de werkgever overgedragen aan het Wsw-bedrijf. Het Wsw-bedrijf is fysiek op het Werkplein gehuisvest. In de regio zuid heeft een Wsw-bedrijf de samenwerking met het Werkplein opgestart, in eerste instantie voor andere doelgroepen zoals de Wajong.

De andere vier Wsw-bedrijven nemen een afwachtende houding aan bij de samenwerking met de Werkpleinen. De Wsw-bedrijven hebben het beeld dat Werkpleinen door middel van deskresearch een match zoeken tussen werkzoekende en een vacature van een werkgever. Dat sluit niet aan bij de persoonlijke benadering van de Wsw-bedrijven. De vier Wsw-bedrijven zien daarom voor het opbouwen van een netwerk met werkgevers nog weinig toegevoegde waarde van samenwerking met de Werkpleinen.

De Werkpleinen zijn verantwoordelijk voor de indicering van personen voor toelating tot de Wsw, de herindicering en het advies of iemand geschikt is voor begeleid werken. De Wsw-bedrijven ervaren hier geen knelpunten.

3.9 Voorlichtingscampagnes zijn belangrijk

De Wsw-bedrijven vinden het belangrijk dat er voorlichting is vanuit de rijksoverheid om het imago van de Wsw'ers bij te stellen. Werkgevers koppelen voorlichting in landelijke campagnes echter niet aan het Wsw-bedrijf dat in de regio opereert. Een mogelijkheid is volgens een aantal Wsw-bedrijven regionaal de voorlichting door het Wsw-bedrijf te laten verzorgen en daarvoor ook middelen ter beschikking te stellen.

3.10 Meer ruimte nodig voor eigen initiatief cliënt

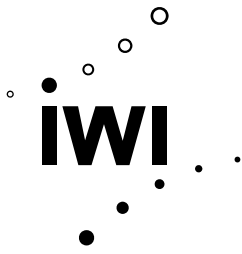
De Wsw-bedrijven vinden dat de Wsw'er meer ruimte moet krijgen om zelf initiatief te nemen om bij een reguliere werkgever aan de slag te gaan.

Enerzijds wordt eigen initiatief van Wsw'ers door de wachtlijstsystematiek belemmerd. De Wsw-bedrijven geven aan dat zij vanuit de Wsw geen middelen krijgen om de kosten voor de begeleiding en loonkostensubsidie te betalen voor een Wsw'er die zelf een baan vindt, maar nog niet aan de beurt is op de wachtlijst. In de nieuwe wet is hiervoor echter wel een mogelijkheid. Als de gemeente doelgroepprioritering heeft toegepast op Wsw'ers op de wachtlijst die zelf een werkgever vinden, kan de Wsw'er in zo'n geval een beroep doen op een PGB. Wsw-bedrijven financieren het plaatsen van Wsw'ers op de wachtlijst uit leer/werkbudgetten van het UWV, of vanuit de WWB, afhankelijk van de regeling waar de Wsw'er onder valt.



Ook financieren de Wsw-bedrijven het plaatsen van Wsw'ers uit eigen overschotten. De Wsw-bedrijven geven aan dat ze hier echter weinig financiële ruimte voor hebben.

Anderszijds heeft de nieuwe instroom in de Wsw nog vaak het idee dat ze intern gaan werken bij het Wsw-bedrijf. Bij de indicering moeten medewerkers van het Werkplein meteen duidelijk maken dat je als Wsw'er ook bij een reguliere werkgever geplaatst kunt worden. Een van de twee Werkpleinen die betrokken zijn bij het onderzoek, brengt dit bij de indicering voor de Wsw al nadrukkelijk onder de aandacht bij de Wsw'er.





4 De toereikendheid van stimuleringsmaatregelen voor werkgevers

De overheid zet stimuleringsmaatregelen in om de werkgever over te halen tot het in dienst nemen van een Wsw'er. In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de kennis van werkgevers is over de Wsw en de personen die een Wsw-indicatie hebben, wat de obstakels zijn bij werkgevers om een Wsw'er in dienst te nemen en wat de mening van werkgevers is over de stimuleringsmaatregelen in de Wsw voor het in dienst nemen van een Wsw'er. De bevindingen zijn gebaseerd op interviews met 122 werkgevers in twee regio's.

4.1 Werkgevers nauwelijks op de hoogte van mogelijkheden Wsw'er

Het overgrote deel van de werkgevers (80 tot 90 procent) vindt dat zij onvoldoende wordt voorgelicht over de mogelijkheden om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden. De helft van de werkgevers heeft wel behoefte aan voorlichting. Deze voorlichting moet gaan over alle arbeidsgehandicapten en moet beknopt en toegankelijk van aard te zijn. Daarbij willen werkgevers meer inzicht in de kwaliteiten van Wsw'ers en andere doelgroepen. Een contactpersoon voor het bedrijf voor meer detailinformatie is wenselijk.

Een kwart, respectievelijk een derde deel van de werkgevers in de regio midden en zuid is op de hoogte van de mogelijkheid dat het Wsw-bedrijf begeleiding van Wsw'ers op de werkplek aanbiedt. Een vijfde deel van de werkgevers in de regio midden is op de hoogte van de begrippen job carving en job creation. In de regio zuid is een kwart van de werkgevers bekend met deze begrippen. In de detailhandel zijn deze begrippen en de mogelijkheid van begeleiding nauwelijks bekend.

Een minderheid van de werkgevers is op de hoogte van het bestaan van financiële regelingen. De inhoud van de regelingen kent men niet. De mogelijkheid om een loonkostensubsidie te ontvangen voor een Wsw'er is bij een derde deel van de werkgevers in de regio midden bekend en bij ruim de helft van de werkgevers in de regio zuid. De mogelijkheid van premiekorting is bij een kwart van de werkgevers in beide regio's bekend. In de detailhandel zijn financiële tegemoetkomingen voor het in dienst nemen van Wsw'ers nauwelijks bekend.

4.2 Veel werkgevers nog niet bereikt

Slechts een tiende deel van de werkgevers die zijn geïnterviewd, is door een Wsw-bedrijf benaderd. Geen van de werkgevers in de detailhandel, die betrokken zijn in dit onderzoek, is benaderd. Het overgrote deel van de werkgevers dat aangeeft benaderd te zijn door een Wsw-bedrijf, is telefonisch benaderd. Grote werkgevers in de zorgsector geven in de interviews aan dat zij regelmatig persoonlijk worden benaderd door een Wsw-bedrijf.



Het CWI, het Werkplein, of Werkgeversservicepunt worden door werkgevers vaker genoemd als instantie die hen heeft benaderd. Een kwart van de werkgevers is wel eens telefonisch benaderd door deze instanties met het aanbod van werkzoekende. Een kwart van de werkgevers in regio midden is benaderd door gemeenten, het UWV of een re-integratiebureau. In regio zuid wordt een achtste van de werkgevers benaderd door deze instanties.

4.3 Weinig Wsw'ers in dienst, ondanks positieve houding werkgevers

Slechts vijf tot tien procent van alle geïnterviewde werkgevers heeft als bedrijfsleider of directeur ervaring gehad met een Wsw'er als werknemer. Daarbij gaat het om ervaring met een Wsw'er in zowel de huidige functie als in een vorige functie als bedrijfsleider of directeur. Iets meer werkgevers hebben ervaring met de Wsw, omdat ze werk hebben uitbesteed aan het Wsw-bedrijf. Daarbij gaat het niet om begeleid werken. In de regio midden heeft men voornamelijk ervaring met collectieve detachering. In de regio zuid betreft het voornamelijk individuele detachering. De detailhandel heeft nauwelijks ervaring met de doelgroep.

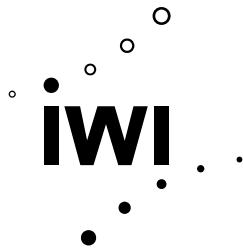
Het overgrote deel van de werkgevers in de regio midden en de helft van de werkgevers in de regio zuid hebben wel een positieve grondhouding ten aanzien van Wsw'ers. Een groot deel van de werkgevers is ook van mening dat zij een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben als ondernemer. Bij dat begrip denken veel werkgevers niet aan het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten, of het inzetten van leerwerktrajecten. In de detailhandel is de helft van de geïnterviewde werkgevers positief ten opzichte van Wsw'ers als werknemer, tegenover tweederde bij de werkgevers die niet in de detailhandelbranche opereren.

Werkgevers maken in de meeste gevallen geen bewuste keus voor personeel uit een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Wel hebben werkgevers meer ervaring met andere kwetsbare groepen dan Wsw'ers. Ruim een kwart van de werkgevers die hebben meegewerkt aan dit onderzoek heeft ervaring gehad met WWB'ers, WW'ers, of arbeidsongeschikten. In veel gevallen gaat het overigens om re-integratie van eigen personeel (wet Poortwachter), dat door ziekte of arbeidsongeschiktheid is uitgevallen.

4.4 Wsw'er moet passen in het bedrijf

Minstens de helft van de werkgevers geeft aan dat de stimuleringsmaatregelen van de overheid, zoals begeleiding en loonkostensubsidie, niet doorslaggevend zijn om een Wsw'er in dienst te nemen. Deze werkgevers noemen een goede match met de Wsw'er vaak als doorslaggevend. Daarbij noemen ze aspecten als: zelfstandig kunnen werken, representatief voorkomen, en het beschikken over een specifieke deskundigheid.

Bij het overgrote deel van de werkgevers dat benaderd is door een Wsw-bedrijf, resulteert het contact niet in plaatsing van een Wsw'er, omdat er geen match is met het bedrijf. Enkele werk-



gevers noemen het ontbreken van begeleiding als reden dat in het verleden het arbeidscontract met iemand met een arbeidshandicap is ontbonden.

De werkgevers die de stimuleringsmaatregelen van de overheid wel doorslaggevend vinden om een Wsw'er in dienst te nemen noemen daarbij vaak 'begeleiding op de werkvloer' als belangrijkste prikkel. Daarnaast wordt de financiële tegemoetkoming genoemd.





5 Conclusies

De inspectie heeft onderzocht hoe werkgevers door de overheid (gemeente en rijk) worden gestimuleerd om Wsw'ers een arbeidsplaats aan te bieden. Tevens heeft de inspectie onderzocht of de stimuleringsmaatregelen in de Wsw en de voorlichting over de Wsw, in de ogen van werkgevers, toereikend genoeg zijn.

Veel werkgevers staan positief tegenover Wsw'ers als werknemer. Ze vinden het belangrijk dat personen met een handicap een reguliere baan kunnen vinden. Daarmee is echter niet gezegd dat deze werkgevers bereid zijn om een Wsw'er aan te nemen. De meesten vragen zich af of de Wsw'er wel past bij het bedrijf. Ook geven veel bedrijven te kennen dat zij geen mogelijkheden zien om een functie op maat te maken voor een Wsw'er. Voor veel werkgevers zijn de stimuleringsmaatregelen die de overheid inzet niet voldoende om een arbeidsplaats aan een Wsw'er aan te bieden. De werkgevers die wel geïnteresseerd zijn in een Wsw'er, vinden de begeleiding door het Wsw-bedrijf of de loonkostensubsidie een belangrijk argument om te kiezen voor een Wsw'er.

De helft van de werkgevers heeft behoefte aan meer voorlichting over de kwaliteiten van Wsw'ers en de ondersteuning die overheid biedt bij het in dienst nemen van een Wsw'er. De mogelijkheden om functies aan te passen zijn nauwelijks bekend bij werkgevers. IWI ziet kansen om bij werkgevers het beeld bij te stellen dat er geen ruimte is om een Wsw'er aan te nemen, als werkgevers beter geïnformeerd worden over constructies als job creation en job carving. In de voorlichting moet benadrukt worden welke mogelijkheden Wsw'ers hebben om een bijdrage te leveren aan een onderneming.

Wsw-bedrijven benaderen werkgevers persoonlijk om de werkgever te enthousiasmeren voor het aanbieden van een baan aan een Wsw'er. De Wsw-bedrijven zijn tevreden met het instrumentarium dat de wet hen biedt om weerstanden bij de werkgever weg te nemen, zoals de no-riskpolis, het budget om begeleiding te bieden op de werkplek en de loonkostensubsidie. Een groot deel van de ondervraagde werkgevers is echter niet bereikt bij het netwerken door het Wsw-bedrijf. De Wsw-bedrijven, die betrokken zijn in het onderzoek, richten zich voornamelijk op het midden- en kleinbedrijf op bedrijventerreinen, via de ondernemerskringen, en op grote publieke werkgevers, omdat ze de kans voor plaatsing daar groter achten.

De Werkpleinen en de meeste Wsw-bedrijven zijn van mening dat ze met elkaar moeten samenwerken bij de benadering van werkgevers. Bij het vormgeven van de samenwerking vinden de Wsw-bedrijven het belangrijk om de persoonlijke benadering en het maatwerk door Wsw-bedrijven te behouden. Tevens benadrukken ze het belang om als Wsw-bedrijf in contact met de werkgever maatwerk te kunnen leveren om een passende functie te creëren voor een Wsw'er. Op dit moment is één van de zes Wsw-bedrijven van dit onderzoek een partner in de samenwerking op het Werkplein. Een ander Wsw-bedrijf start de samenwerking op.

