



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

*Ecorys / J. Siegert, B. Cuelenaere, M.  
Wilkens.*

Onderzoek

*Overwegingen van werkgevers*

*Startdatum – 1 januari 2009*

*Einddatum – 16 november 2009*

Categorie

*Werkgevers*

# Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

## Doel en vraagstelling

Het onderzoek geeft inzicht in de overwegingen van werkgevers bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## Conclusie

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt komen moeilijk aan het werk. Daarom staat in dit onderzoeksrapport de volgende vraag centraal: bij welke werkgevers hebben werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kans om te worden aangenomen? In het kader van het onderzoek is bij 3.000 werkgevers telefonisch een vragenlijst afgenomen over de wijze waarop zij personeel selecteren, de eisen die zij stellen, de ervaringen met werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en de intentie om werkzoekenden uit deze groep aan te nemen. Het onderzoek, dat is uitgevoerd in de periode januari - juni 2009, onderscheidt vier groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt: werkzoekenden van 45 jaar of ouder; langdurig werkloze werkzoekenden; werkzoekenden met een fysieke beperking; werkzoekenden die beperkt beschikbaar zijn qua tijd en uren. Er zijn weinig harde kenmerken die de kansrijke werkgevers - werkzoekenden hebben bij hen de meeste kans om een baan te vinden - van de niet-kansrijke werkgevers onderscheiden. De overheid is de sector met de meest kansrijke werkgevers. Wat betreft de functies vragen kansrijke werkgevers buiten de overheid gemiddeld vaker om schoonmaakwerk of magazijnwerk. Ook gaat het vaak om een functie in deeltijd. De kansrijkheid van een werkgever hangt samen met een aantal factoren. Welke ervaringen heeft de werkgever met subsidies? Heeft de werkgever contact met UWV? Is de werkgever bereid tot functie-aanpassing? Welk belang hecht de werkgever aan sociaal werkgeverschap? Kent de werkgever mensen met een uitkering in zijn persoonlijke omgeving?

[Link naar bestand](#)

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



# Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen  
van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Opdrachtgever: UWV Kenniscentrum

ECORYS

Johan Siegert  
Boukje Cuelenaere  
m.m.v.  
Mathijn Wilkens

Rotterdam, 30 december 2009



ECORYS Nederland BV  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid  
T 010 453 88 05  
F 010 453 88 34



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1 Aanleiding onderzoek	9
1.2 Onderzoeksvragen	9
1.3 Opzet en verloop onderzoek	10
1.4 Leeswijzer	11
<b>2 Ervaringen, voorkeuren en intenties van werkgevers</b>	<b>13</b>
2.1 Inleiding	13
2.2 Hypotheses	15
2.3 Conclusies	21
<b>3 Werkgevers die een kans geven</b>	<b>25</b>
3.1 Inleiding	25
3.2 Kansrijke werkgevers	25
3.3 Welke werkgevers bieden vacatures?	27
3.4 Vacatures voor wie?	34
3.5 Samenvatting	38
<b>4 Functie-eisen en aanpassingsmogelijkheden</b>	<b>41</b>
4.1 Inleiding	41
4.2 Eisen van werkgevers	41
4.3 Aanpassingsmogelijkheden bij ontbreken harde vaardigheden	50
4.4 Aanpassingsmogelijkheden bij ontbreken zachte vaardigheden	56
4.5 Ervaringen van werkgevers	63
4.6 Gewenste instrumenten	64
4.7 Samenvatting	65
<b>5 Profielen van kansrijke werkgevers</b>	<b>67</b>
5.1 Inleiding	67
5.2 Kansrijke sectoren naar regio	67
5.3 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Midden West Nederland	68
5.4 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Noord Nederland	69
5.5 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Noord West Nederland	70
5.6 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Oost Nederland	71
5.7 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Zuid Oost Nederland	72
5.8 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Zuid West Nederland	74

<b>6</b>	<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>75</b>
6.1	Inleiding	75
6.2	Kansrijke werkgevers?	75
6.3	Mogelijkheden als kandidaat niet aan eisen voldoet	77
6.4	Re-integratie instrumenten	79
<b>Bijlage 1</b>	<b>Steekproefgegevens</b>	<b>81</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Gedwongen voorkeur – goede en slechte ervaringen</b>	<b>85</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Kans op aanname van doelgroepen naar achtergrondkenmerken van werkgevers</b>	<b>89</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Ervaringen met UWV, subsidies en lokale samenwerkingsverbanden</b>	<b>91</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Opleidingsniveau van gevraagde functies</b>	<b>93</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Gevraagd opleidingsniveau per functie-eis</b>	<b>98</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Bivariate verbanden</b>	<b>99</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Overzicht per functie-eis van mogelijkheden bij niet voldoen aan functie-eis</b>	<b>101</b>
<b>Bijlage 9</b>	<b>Verslag vooronderzoek</b>	<b>109</b>
<b>Bijlage 10</b>	<b>Functie-eisen per sector</b>	<b>113</b>
<b>Bijlage 11</b>	<b>Vragenlijst</b>	<b>115</b>



# Voorwoord

Voor effectief re-integratiebeleid zijn werkgevers nodig die werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. Dit onderzoek, uitgevoerd in de periode januari-juni 2009, gaat over wat werkgevers beweegt om deze doelgroep al dan niet aan te nemen en over welke mogelijkheden er zijn bij werkgevers voor deze doelgroep. Voor dit onderzoek is door bureau Heliview uit Breda een telefonische enquête afgenomen onder 3.000 werkgevers. Onze dank gaat uit naar alle werkgevers die de tijd namen de telefonische vragen te beantwoorden en naar bureau Heliview dat dit veldwerk vlot en nauwkeurig uitvoerde. Voor het opstellen van de vragenlijst zijn vooraf een aantal werkgevers geïnterviewd over hun motieven bij de aanname van personeel. Wij willen deze werkgevers bedanken voor hun tijd en informatie.

Tot slot willen wij Bob Meijs, Katinka van Brakel en Arnaud Böhm van UWV Kenniscentrum bedanken voor hun betrokkenheid en constructieve opdrachtgeverschap.

Boukje Cuelenaere  
Johan Siegert

December 2009



# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding onderzoek

UWV Kenniscentrum is expertisecentrum op het terrein van re-integratie van arbeidsongeschikten en werkzoekenden. Uit verschillende onderzoeken, deels uitgevoerd onder regie van het Kenniscentrum, is over een reeks van jaren bekend welke kenmerken van (arbeidsgehandicapte) werkzoekenden bijdragen aan de kans op het vinden van werk en welke belemmeringen en stimuli werkzoekenden in het re-integratie proces tegenkomen. In de praktijk van UWV waar werkzoekenden naar werk geleid moeten worden, loopt de werkzoekende (en de werkcoach) echter vaak aan tegen de beperkte mogelijkheden die werkgevers werkzoekenden bieden. Om de re-integratetaak beter te kunnen uitvoeren, constateert UWV dat verder zicht op de overwegingen van werkgevers nodig is. Met een beter beeld van wat werkgevers beweegt om langdurig werkzoekenden wel of niet aan te nemen, kan ook beter ingespeeld worden op de wensen van werkgevers en de mogelijkheden die zij bieden. Hierdoor verwacht UWV uiteindelijk werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt beter en effectiever naar werk te kunnen re-integreren. Om een goed beeld te krijgen van de overwegingen van werkgevers bij het aannameproces heeft ECORYS voor UWV Kenniscentrum onderzoek uitgevoerd waarbij is nagegaan waar mogelijkheden zijn voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voorliggend rapport bevat de resultaten van dit onderzoek.

## 1.2 Onderzoeksvragen

UWV heeft behoefte aan beter inzicht in de overwegingen van werkgevers en kennis over de mogelijkheden die werkgevers bieden voor langdurig werkzoekenden. Hiermee is het doel van dit onderzoek tweeledig. Ten eerste dient het onderzoek inzicht te geven in de mechanismen die een rol spelen bij werkgevers in hun aannamebeleid en de mogelijkheden die daarbij te realiseren zijn voor langdurig werkzoekenden. Ten tweede gaat het er om een beeld te geven van de arbeidsmarkt dat aangeeft waar (bij welke werkgevers, sectoren, functies) mogelijkheden zijn voor langdurig werkzoekenden. Op basis van deze doelen zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat zijn overwegingen, criteria en belemmeringen van werkgevers bij het zoeken, selecteren en in dienst nemen van personeel in het algemeen en van werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder?
2. Hoe zijn verschillende groepen van werkgevers te verleiden hun mogelijkheden optimaal te benutten? Onder welke condities zijn werkgevers bereid aanpassingen te doen?
3. In welke sectoren en bedrijfsgrootte en voor welk type functies zijn werkgevers het meest bereid om sollicitanten met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen?

## 1.3 Opzet en verloop onderzoek

### *Opzet van het onderzoek*

Het onderzoek bestond uit een vooronderzoek en een hoofdonderzoek. In het vooronderzoek zijn met behulp van diepte-interviews met werkgevers (en secundaire analyses op eerder afgenomen interviews met werkgevers en bemiddelaars) mechanismen in kaart gebracht die een rol spelen bij het aannemen van sollicitanten. Bijlage 9 bevat het verslag van dit vooronderzoek. Met die informatie is een concrete en gedetailleerde vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst is in het hoofdonderzoek telefonisch afgenomen bij netto 2.999 werkgevers. De werkgevers is in deze telefonische interviews gevraagd naar hun overwegingen en gedrag bij het aannemen van personeel. Daarbij is steeds gevraagd naar kenmerken van de functie waarvoor de werkgever over het algemeen nieuw personeel zoekt. Deze functie is verder aangeduid als de dominante functie. Om de vragenlijst respondent vriendelijk te houden is besloten om geen overwegingen en gedrag van werkgevers bij aanneme van personeel in niet-dominante functies uit te vragen.

### *Verloop*

Het SUWI-bedrijvenregister uit 2007 vormde het uitgangspunt van de steekproeftrekking. Dit is de voorloper van het nieuwe handelsregister en vormt op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. Voor de overheid, de zorgsector en onderwijssector is de informatie aangevuld met gegevens uit een bestand van LISA. Dit bestand bevat een complete registratie van vestigingen van de overheid, het onderwijs en de gezondheidszorg. Voor de agrarische sector is PROSU gebruikt.

Ten behoeve van het onderzoek zijn vestigingen van bedrijven benaderd. Een vestiging is een locatie van een onderneming, instelling of zelfstandig (vrij) beroep (dat wil zeggen elke fabriek, werkplaats, kantoor, winkel of andere bedrijfsruimte, dan wel elk complex daarvan) waarin of van waaruit een economische activiteit of zelfstandig (vrij) beroep wordt uitgeoefend. In de steekproeftrekking zijn vestigingen met 1 werknemer buiten beschouwing gelaten. In totaal heeft dit geresulteerd in een populatiebestand van 550.000 vestigingen. De bruto steekproef bestond uit ruim 14 duizend bedrijven. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse en sector. Om voldoende respondende grote bedrijven over te houden in de netto steekproef, zijn grote bedrijven oververtegenwoordigd in de steekproef (zie tabel 1.1). In de analyse zijn de resultaten gewogen naar de oorspronkelijke resultaten. Alle resultaten in dit rapport zijn daarom gewogen resultaten.

Uiteindelijk zijn netto 3.002 bedrijven telefonisch bereikt, waarvan 3 sociale werkvoorzieningsbedrijven die verder buiten de analyse zijn gelaten. De analyses zijn verricht op gegevens van 2.999 bedrijven. De steekproefuitkomsten zijn gewogen naar de grootteklasse en sector verdeling van de populatie, waardoor een representatief beeld van overwegingen van werkgevers in Nederland weergegeven wordt. De gewogen steekproef is weergegeven in tabel 1.2. Bijlage 1 bevat de detailgegevens van de steekproef.

Tabel 1.1 Netto steekproef, naar sector en grootteklasse (ongewogen)

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	meer dan 100 werknemers	Totaal
Landbouw	74	12	11	97
Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	127	61	164	352
Bouwnijverheid	100	22	39	161
Handel	534	66	95	695
Horeca	120	23	21	164
Vervoer en communicatie	81	28	67	176
Financiële instellingen	80	14	46	140
Zakelijke dienstverlening	318	80	193	591
Openbaar bestuur	0	6	68	74
Onderwijs	27	54	61	142
Gezondheids- en welzijnszorg	59	40	125	224
Cultuur en recreatie	107	17	59	183
<b>Totaal</b>	<b>1.627</b>	<b>423</b>	<b>949</b>	<b>2.999</b>

Tabel 1.2 Netto steekproef (naar sector en grootteklasse) (gewogen)

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	meer dan 100 werknemers	Totaal
Landbouw	258	4	0	262
Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	155	38	12	204
Bouwnijverheid	197	28	4	228
Handel	799	54	5	858
Horeca	203	8	1	212
Vervoer en communicatie	103	19	5	127
Financiële instellingen	66	8	2	76
Zakelijke dienstverlening	438	45	8	492
Openbaar bestuur	0	8	7	14
Onderwijs	62	32	5	100
Gezondheids- en welzijnszorg	194	31	10	236
Cultuur en recreatie	176	11	2	189
<b>Totaal</b>	<b>2.651</b>	<b>287</b>	<b>61</b>	<b>2.999</b>

## 1.4 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk worden in hoofdstuk 2 de relaties beschreven tussen de intenties van werkgevers om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en hun ervaringen hiermee. Op basis hiervan wordt de ‘kansrijke werkgever’ als afhankelijke variabele geconstrueerd. Hoofdstuk 3 beschrijft de werkgevers waar werkzoekenden met een afstand kans hebben op werk en geeft aan welke kenmerken werkgevers hebben die bepaalde doelgroepen een kans willen geven. De wensen van werkgevers en hun overweging bij het aannemen van kandidaten die niet 100 procent geschikt zijn komen in

hoofdstuk 4 aan de orde. Daar gaat het om de functie-eisen die werkgevers stellen en de oplossingen die gebruikt kunnen worden als kandidaten niet aan de functie-eisen voldoen. Om de UWV werkcoaches een handvat te geven bij het identificeren in hun regio van werkgevers waar kansen zijn om de doelgroepen te bemiddelen, zijn in hoofdstuk 5 profielen van kansrijke werkgevers naar regio opgesteld. Tot slot bevat hoofdstuk 6 de samenvatting en conclusies.

## 2 Ervaringen, voorkeuren en intenties van werkgevers

### 2.1 Inleiding

UWV is op zoek naar ‘kansrijke werkgevers’ die bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. In dit hoofdstuk leggen we de basis voor de constructie van de variabele ‘kansrijke werkgever’. Deze basis wordt gevormd door veronderstellingen over het selectiegedrag van werkgevers. Deze zijn omgezet in zes hypothesen die in dit hoofdstuk worden onderzocht.

Een kansrijke werkgever geeft werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans. In dit onderzoek worden hierbij vier doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt onderscheiden:

- werkzoekenden ouder dan 45 jaar;
- langdurig werklozen;
- werkzoekenden met een fysieke beperking;
- werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn in uren en werktijden.

Om een indicator te ontwikkelen voor werkgevers waar deze doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans hebben, bevat dit hoofdstuk een analyse van de algemene verbanden tussen *ervaring* met een of meer van vier gedefinieerde afstandsgroepen, de *kwaliteit* van die ervaring, de *voorkeur* voor een van de vier afstandsgroepen en *algemene intentie* om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. De ervaring betreft de ervaring van werkgevers met het aannemen van werkzoekenden uit een van de vier doelgroepen. Bij de kwaliteit van de ervaring is onderscheid gemaakt tussen goede, redelijke en slechte ervaring. De voorkeur is gemeten door werkgevers telkens twee doelgroepen voor te leggen en te vragen naar welke doelgroep hun voorkeur uitgaat. Door verschillende combinaties van doelgroepen voor te leggen waaruit telkens moet worden gekozen kan een lichte tot sterke voorkeur van werkgevers voor doelgroepen worden afgeleid. De intentie is een algemene intentie om een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, niet gekoppeld aan een specifieke doelgroep.

Deze analyses zijn mede gedaan om te bepalen wat onder het begrip ‘kansrijke werkgever’ wordt verstaan. Het bleek niet voldoende om alleen uit te gaan van de intentie van een werkgever om een werkzoekende uit een van de afstandsgroepen aan te nemen. Bijna 60 procent van de onderzochte werkgevers zegt de intentie te hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Daarmee is er te weinig onderscheid tussen de werkgevers. Bovendien levert het uitsluitend vragen of een werkgever ooit iemand uit een bepaalde afstandsgroep aan zou willen nemen waarschijnlijk veel sociaal wenselijke ant-

woorden op en daarmee te weinig specifieke informatie over de reële mogelijkheden voor werkzoekenden uit de genoemde afstandsgroepen.

### *Selectiegedrag werkgevers*

Om het identificeren van kansrijke werkgevers te sturen is een aantal hypothesen opgesteld. Daarbij gaat het er om meer grip te krijgen op het selectiegedrag van werkgevers. Bij de selectie van personeel spelen verschillende overwegingen een rol. Uiteindelijk gaat het er om of de kandidaat een meerwaarde heeft voor het bedrijf of de organisatie in die zin dat hij of zij een bijdrage levert aan het product of de geleverde dienst en daarmee aan de continuïteit. Bij de selectie van personeel heeft de werkgever niet de beschikking over alle informatie die nodig is om de potentiële bijdrage van de kandidaat te beoordelen. Verschillende theorieën geven zicht op de manier waarop werkgevers omgaan met dit gebrek aan informatie en dit gebrek aan transparantie op de aanbodmarkt van werknemers. In een overzicht van Van 't Hoff en Jehoel-Gijsbers van de meest gangbare arbeidsmarkttheorieën op dit terrein komt het baancompetitiemodel van Thurow (1975) naar voren als het model dat het meest direct ingaat op het selectiegedrag van werkgevers.<sup>1</sup> Volgens dit model is de selectie van nieuw personeel voor werkgevers afhankelijk van het aanbod. Potentiële werknemers worden door werkgevers ingedeeld naar veronderstelde productiviteit. Deze indeling is, bij gebrek aan feitelijke informatie, gebaseerd op gemakkelijk waarneembare kenmerken waarvan verondersteld wordt dat deze in verband staan met productiviteit. Opleiding en leeftijd zijn veelgebruikte criteria, maar ook uitkeringsduur en gezondheid worden hiervoor gebruikt. Pas wanneer de arbeidsmarkt krappere wordt komen ook de, in de ogen van de werkgevers, minder gekwalificeerde werkzoekenden in beeld. Voor dit onderzoek veronderstellen we dat werkgevers in aanvulling op de genoemde waarneembare kenmerken ook hun eigen ervaringen hebben die waargenomen kenmerken kunnen aanvullen of vervangen. Zo is een afstand tot de arbeidsmarkt in de vorm van een uitkering een waarneembaar kenmerk dat in eerste instantie tot minder voorkeur van een werkgever zal kunnen leiden. Wanneer een werkgever echter ervaring heeft met een uitkeringsgerechtigde, dan kunnen de ervaring op zich en de kwaliteit van de ervaring de kwalificatie van het kenmerk 'uitkeringsgerechtigde' beïnvloeden. We veronderstellen dan ook dat ervaringen en met name goede ervaringen een positieve invloed hebben op de voorkeur van werkgevers voor deze werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Op basis van verondersteld selectiegedrag van werkgevers zijn de volgende zes hypothesen opgesteld over de verbanden tussen ervaring, kwaliteit, intentie en voorkeur voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze hypothesen worden in dit hoofdstuk nader beschreven en getoetst.

1. Werkgevers met meer ervaring (met een of meer doelgroepen) hebben ook meer de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
2. Werkgevers met een goede ervaring met een doelgroep hebben vaker de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen dan werkgevers met een slechte ervaring.

---

<sup>1</sup> Thurow zoals weergegeven in: Hoff, H., Jehoel-Gijsbers, G. (2003). De uitkering van de baan: Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



3. Werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep hebben ook een sterke voorkeur voor die doelgroep.
4. Werkgevers met een goede ervaring met een specifieke doelgroep hebben vaker een sterke voorkeur voor die doelgroep dan werkgevers met een slechte ervaring.
5. Werkgevers met een sterke voorkeur voor een doelgroep hebben geen sterkere intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen: de voorkeur voor een specifieke doelgroep hangt niet samen met de intentie om werkzoekenden uit een willekeurige doelgroep aan te nemen.
6. Werkgevers met ervaring met een willekeurige doelgroep en de intentie om in de toekomst werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen hebben ook ervaring met andere doelgroepen.

## 2.2 Hypotheses

### *Hypothese 1*

De eerste hypothese veronderstelt een samenhang tussen ervaring met een willekeurige doelgroep en de algemene intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt in de toekomst aan te nemen. In tabel 2.1 is te zien dat naarmate werkgevers ervaring hebben met meer doelgroepen, ze vaker deze intentie hebben. Dit staat los van de specifieke doelgroep waar de werkgever ervaring mee heeft. Deze samenhang is significant. De eerste hypothese wordt daarmee bevestigd.

Werkgevers met meer ervaring (met een of meer doelgroepen) hebben ook meer de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Tabel 2.1 Relatie tussen ervaring met doelgroepen (maximaal 4) en intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (N=2.999) (% en absolute aantallen)

Doelgroep	Werkgevers zonder intentie om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen	Werkgevers met intentie om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen
Geen ervaring	50% (386)	50% (386)
Ervaring met 1 doelgroep	43% (407)	57% (573)
Ervaring met 2 doelgroepen	39% (303)	61% (476)
Ervaring met 3 doelgroepen	28% (107)	72% (271)
Ervaring met 4 doelgroepen	18% (23)	82% (103)
<b>Totaal</b>	<b>41% (1.226)</b>	<b>59% (1.773)</b>

### *Hypothese 2*

Naast de relatie tussen de ervaring met doelgroepen en de intentie om werkzoekenden aan te nemen is ook onderzocht of de kwaliteit van de ervaring (goede, redelijke of slechte ervaring) van invloed is op de intentie om een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. De tweede hypothese veronderstelt een positieve relatie tussen de kwaliteit van de ervaring met een specifieke doelgroep en de algemene intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Tabel 2.2 laat de samenhang tussen de kwaliteit van de ervaring en de intentie van de werkgever zien. Werkgevers met slechte ervaringen met werknemers uit een van de vier doelgroepen hebben

minder vaak de intentie om sollicitanten met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen dan werkgevers met goede ervaringen. Deze verschillen zijn in de meeste gevallen significant. De tweede hypothese wordt aangenomen.

Werkgevers met een goede ervaring met een specifieke doelgroep hebben vaker de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen dan werkgevers met een slechte ervaring.

Werkgevers met redelijke ervaringen met werknemers die beperkt inzetbaar waren of die langdurig werkloos zijn geweest, hebben minder vaak de intentie om in de toekomst iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (niet significant).

Tabel 2.2 Intentie van werkgevers om groepen met afstand tot de arbeidsmarkt in de toekomst aan te nemen uitgesplitst naar de ervaringen met specifieke doelgroepen (%)

Ervaring met specifieke doelgroepen	Geen intentie	Wel intentie	Totaal	Totaal in aantallen
Goed (ouderen)	33%	67%	100%	880
Redelijk (ouderen)	32%	68%	100%	124
Slecht (ouderen)*	55%	45%	100%	136
<b>Subtotaal</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>	<b>1.140</b>
Goed (fysieke beperking)	30%	70%	100%	546
Redelijk (fysieke beperking)	32%	68%	100%	137
Slecht (fysieke beperking)*	38%	62%	100%	124
<b>Subtotaal</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>	<b>807</b>
Goed (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)	34%	66%	100%	922
Redelijk (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)	42%	58%	100%	252
Slecht (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)	46%	54%	100%	162
<b>Subtotaal</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>100%</b>	<b>1.336</b>
Goed (langdurig werklozen)	26%	74%	100%	481
Redelijk (langdurig werklozen)	33%	67%	100%	121
Slecht (langdurig werklozen)*	43%	57%	100%	180
<b>Subtotaal</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>	<b>782</b>
<b>Totaal werkgevers met ervaring</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>100%</b>	<b>2.227</b>

\* = significant ( $X^2$  toets,  $p=0.01$ )<sup>2</sup>

#### *Slechte ervaringen en toch intentie om kandidaat uit doelgroep aan te nemen*

Opvallend is dat er werkgevers zijn die slechte ervaringen hebben met een doelgroep en nog steeds bereid zijn om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Tevens zijn er werkgevers met goede ervaringen zonder de intentie om in de toekomst nog eens een werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Geanalyseerd is of het hier gaat om specifieke groepen werkgevers, bijvoorbeeld werkgevers uit bepaalde sectoren of werkgevers die een ander type personeel zoeken dan werkgevers met slechte ervaringen en zonder intentie of werkgevers met goede ervaring en de intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Dit blijkt niet het geval te zijn. Hiermee zijn de werkgevers bij wie de kwaliteit van de ervaringen niet in lijn ligt met de

<sup>2</sup> De kans dat het gevonden verschil door toeval is ontstaan is kleiner dan 1 procent.

intentie om werkzoekenden uit een doelgroep aan te nemen niet apart te identificeren. Overigens hebben de meeste werkgevers die ervaring hebben met kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt goede ervaringen.

### Hypothese 3

De derde hypothese stelt dat werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep ook een sterke voorkeur voor het aannemen van deze doelgroep zullen hebben. Aan werkgevers zijn steeds twee doelgroepen voorgelegd en is gevraagd naar welke doelgroep hun voorkeur uitging, ervan uitgaande dat beide kandidaten voldoen aan de functie-eisen. Een doelgroep kon maximaal drie keer gekozen worden. Wij stellen hier dat een werkgever een sterke voorkeur voor een bepaalde doelgroep heeft als deze doelgroep op deze manier drie keer door de werkgever gekozen wordt. Wanneer werkgevers op deze manier gedwongen worden te kiezen tussen de vier gedefinieerde doelgroepen, dan heeft 43 procent van de werkgevers een sterke voorkeur voor een specifieke doelgroep.

De rangorde van sterke voorkeuren voor doelgroepen ziet er als volgt uit:

- werkzoekenden ouder dan 45 jaar: 21 procent;
- langdurig werklozen: 14 procent;
- werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn of werkzoekenden met een fysieke beperking: beide 4 procent.

Er is geen samenhang tussen een sterke voorkeur voor een specifieke doelgroep en de feitelijke ervaring met dezelfde doelgroep. Tabel 2.3 laat zien dat werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep niet (significant) vaker een sterke voorkeur hebben voor deze doelgroep. De verschillen tussen werkgevers met ervaring en zonder ervaring zijn minimaal. De derde hypothese wordt daarom weerlegd.

Er is geen samenhang tussen ervaring met een specifieke doelgroep en een sterke voorkeur voor die doelgroep.

Tabel 2.3 Voorkeur van werkgevers voor specifieke doelgroepen uitgesplitst naar ervaring met deze doelgroepen

	Ervaring met specifieke doelgroep	Geen ervaring met specifieke doelgroep
Geen sterke voorkeur voor ouderen bij gedwongen keuze (N=2.361)	77% (893)	80% (1.468)
Sterke voorkeur voor ouderen bij gedwongen keuze (N=638)	23% (272)	20% (366)
<b>Totaal (N=2999)</b>	<b>100% (1.165)</b>	<b>100% (1.834)</b>
Geen sterke voorkeur voor mensen met fysieke beperking (N=2.892)	93% (759)	98% (2.133)
Sterke voorkeur voor mensen met fysieke beperking (N=107)	7% (54)	2% (53)
<b>Totaal (N=2999)</b>	<b>100% (813)</b>	<b>100% (2.186)</b>
Geen sterke voorkeur voor beperkt inzetbare mensen (N=2.865)	93% (1260)	98% (1.605)
Sterke voorkeur voor beperkt inzetbare mensen (N=135)	7% (97)	2% (38)
<b>Totaal (N=2999)</b>	<b>100% (1.357)</b>	<b>100% (1.643)</b>
Geen sterke voorkeur voor langdurig werklozen (N=2.575)	84% (676)	87% (1.899)
Sterke voorkeur voor langdurig werklozen (N=424)	16% (131)	13% (293)
<b>Totaal (N=2.999)</b>	<b>100% (807)</b>	<b>100% (2.192)</b>

Bijlage 2 bevat de detailtabellen over de samenhang tussen de gedwongen voorkeur voor de doelgroepen, de ervaring met de doelgroepen en de intentie om werkzoekenden uit de doelgroepen aan te nemen. Daaruit blijkt dat ervaring met een doelgroep of de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen niet leidt tot een *toenemende* voorkeur voor een specifieke doelgroep. Werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep, kiezen wel vaker tenminste 1 keer voor een specifieke doelgroep. Er is dus wel een significant verschil tussen werkgevers die nooit en die tenminste 1 keer kiezen voor een doelgroep (die met andere woorden een lichte voorkeur voor een specifieke doelgroep hebben). Dat verschil hangt samen met ervaring met die doelgroep.

#### *Hypothese 4*

Hoewel er geen samenhang is tussen een sterke voorkeur voor een doelgroep en het al dan niet hebben van ervaring met die doelgroep is het van belang om na te gaan of de kwaliteit van de ervaring wel samenhangt met een sterke voorkeur voor een doelgroep. Hypothese 4 stelt dat werkgevers met goede ervaring met een doelgroep vaker een sterke voorkeur voor die doelgroep zullen hebben dan werkgevers met een slechte ervaring. Dit blijkt voor twee van de vier doelgroepen op te gaan. Werkgevers met goede ervaringen met werknemers met een fysieke beperking of met werknemers die beperkt inzetbaar waren in tijd en uren kiezen (bij een gedwongen keuze tussen deze vier doelgroepen) iets vaker voor deze doelgroepen dan werkgevers met slechte ervaringen. Er zijn geen verschillen tussen werkgevers met goede en slechte ervaringen met ouderen en langdurig werklozen en de mate waarin zij hun voorkeur uitspreken voor deze doelgroepen. Tabel 2.4 (en bijlage 2 tabel 5) geven deze resultaten weer. Er is dus een (beperkte) samenhang tussen de kwaliteit van de ervaring met een specifieke doelgroep en een sterke voorkeur voor die doelgroep. Hypothese vier wordt gedeeltelijk bevestigd:

Voor twee van de vier doelgroepen geldt dat goede ervaringen met die doelgroep samenhangen met een sterke voorkeur voor die doelgroep. Werkgevers met een goede ervaring met werknemers die een fysieke beperking hebben of met werknemers die beperkt inzetbaar zijn, hebben vaker een sterke voorkeur voor die doelgroep dan werkgevers met een slechte ervaring.

De twee doelgroepen waarbij een sterke voorkeur wel samenhangt met goede ervaring van de werkgevers zijn precies die twee doelgroepen waar werkgevers het minst vaak hun sterke voorkeur voor uitspreken. Voor werknemers die een fysieke beperking hebben en voor werknemers die beperkt inzetbaar zijn geldt dat een goede ervaring bij een werkgever hun kansen bij die werkgever verhoogt. Bijlage 2.5 laat overigens zien dat een slechte ervaring, die op zich weinig voorkomt, bij drie van de vier doelgroepen wel samenhangt met geen enkele keer gedwongen gekozen worden door de werkgever. Wanneer een werkgever een slechte ervaring heeft met een doelgroep zal hij, behalve bij ouderen, deze doelgroep niet kiezen als hij tussen twee kandidaten uit twee verschillende doelgroepen moet kiezen. Een goede ervaring verhoogt de kansen van enkele doelgroepen, maar een uitgesproken slechte ervaring verkleint de kans.

Tabel 2.4 Relatie tussen ervaringen en sterke voorkeur (3 uit 3) voor doelgroep bij gedwongen keuze

Kwaliteit ervaring met specifieke doelgroep	Geen sterke voorkeur voor doelgroep	Sterke voorkeur voor doelgroep	Totaal
Goed (ouderen)	77% (673)	23% (206)	100% (879)
Redelijk (ouderen)	77% (96)	23% (92)	100% (125)
Slecht (ouderen)	77% (106)	23% (31)	100% (137)
<b>Totaal (N=1.141)</b>	<b>77% (875)</b>	<b>23% (266)</b>	<b>100% (1.141)</b>
Goed (fysieke beperking)	92% (502)	8% (43)	100% (545)
Redelijk (fysieke beperking)	94% (129)	6% (8)	100% (137)
Slecht (fysieke beperking)*	98% (122)	2% (2)	100% (124)
<b>Totaal (N=806)</b>	<b>93% (753)</b>	<b>7% (53)</b>	<b>100% (806)</b>
Goed (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)	91% (840)	9% (82)	100% (922)
Redelijk (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)	96% (240)	4% (11)	100% (251)
Slecht (beperkt inzetbaar in werktijden en uren)*	99% (160)	1% (1)	100% (161)
<b>Totaal (N=1.334)</b>	<b>93% (1.240)</b>	<b>7% (94)</b>	<b>100% (1.334)</b>
Goed (langdurig werklozen)	82% (394)	18% (86)	100% (480)
Redelijk (langdurig werklozen)	85% (102)	15% (18)	100% (120)
Slecht (langdurig werklozen)	86% (154)	14% (26)	100% (180)
<b>Totaal (N=781)</b>	<b>83% (650)</b>	<b>17% (130)</b>	<b>100% (780)</b>

\* = significant.

### Hypothese 5

De vijfde hypothese stelt dat we geen samenhang verwachten tussen de sterke voorkeur voor een doelgroep (drie keer gekozen) en de intentie in het algemeen om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. We verwachten deze samenhang niet omdat werkgevers steeds gedwongen werden om een voorkeur voor een van de doelgroepen aan te geven en er geen keuze kon worden gemaakt tussen de specifieke doelgroepen. Als we de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen vergelijken tussen werkgevers met een sterke voorkeur voor een doelgroep en werkgevers zonder een sterke voorkeur, dan blijkt dit verband verschilt voor de verschillende doelgroepen. Tabel 2.5 laat zien dat werkgevers die een sterke voorkeur hebben voor de doelgroep ouderen (de grootste groep) juist minder vaak de algemene intentie hebben om een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Dit zijn de werkgevers die als ze moeten kiezen tussen twee doelgroepen voor ouderen kiezen, maar die verder niet de intentie hebben kandidaten met een (andere) afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Ook bij werkgevers met een sterke voorkeur voor kandidaten die beperkt inzetbaar zijn qua uren zien we dit patroon: zij hebben minder vaak dan gemiddeld de algemene intentie om een kandidaat uit een doelgroep aan te nemen. Werkgevers die een sterke voorkeur hebben voor de doelgroep kandidaten met een fysieke beperking, een doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, hebben juist wel vaker de algemene intentie om een kandidaat uit een doelgroep aan te nemen. Bij de werkgevers met een sterke voorkeur voor langdurig werklozen is er geen verschil in algemene intentie tussen degenen met en degenen zonder sterke voorkeur voor deze doelgroep. Hypothese 5 wordt zodoende gedeeltelijk bevestigd.

Voor werkgevers met een sterke voorkeur voor langdurig werklozen geldt dat er geen samenhang is tussen een sterke voorkeur voor deze doelgroep en de algemene intentie om een doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Voor werkgevers met een sterke voorkeur voor ouderen of voor kandidaten die beperkt inzetbaar zijn geldt dat er juist een negatieve samenhang is tussen een sterke voorkeur voor deze doelgroepen en de algemene intentie om een doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Voor werkgevers met een sterke voorkeur voor kandidaten met een fysieke beperking geldt dat zij vaker dan gemiddeld de algemene intentie hebben om een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Tabel 2.5 Sterke voorkeur voor specifieke doelgroep (= 3 keer gekozen bij een gedwongen keuze tussen doelgroepen) en algemene intentie om kandidaat met afstand tot arbeidsmarkt aan te nemen

	geen algemene intentie om doelgroepen aan te nemen	Wel een algemene intentie om doelgroepen aan te nemen	Totaal
Geen sterke voorkeur voor ouderen bij gedwongen keuze (N=2.361)	39%	61%	100%
Sterke voorkeur voor ouderen bij gedwongen keuze (N=638)	49%	51%	100%
<b>Totaal (N=2.999)</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>
Geen sterke voorkeur voor kandidaten met fysieke beperking (N=2.892)	41%	59%	100%
Sterke voorkeur voor kandidaten met fysieke beperking (N=107)	29%	71%	100%
<b>Totaal (N=2.999)</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>
Geen sterke voorkeur voor beperkt inzetbare mensen (N=2.865)	40%	60%	100%
Sterke voorkeur voor beperkt inzetbare mensen (N=135)	51%	49%	100%
<b>Totaal (N=2.999)</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>
Geen sterke voorkeur voor langdurig werklozen (N=2.575)	41%	59%	100%
Sterke voorkeur voor langdurig werklozen (N=424)	42%	58%	100%
<b>Totaal (N=2.999)</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>

### Hypothese 6

In de zesde hypothese onderzoeken we de samenhang tussen enerzijds ervaring met een willekeurige doelgroep en de intentie om een werkzoekende uit een doelgroep aan te nemen en anderzijds de ervaring met nog een doelgroep. Hebben werkgevers met ervaring met een bepaalde doelgroep en de algemene intentie om werkzoekenden met grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen vaker ervaring met meer doelgroepen? Dit blijkt gedeeltelijk het geval te zijn. Werkgevers met ervaring met ouderen en een algemene intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen hebben ook vaak ervaring met fysiek beperkten. Tabel 2.6 laat zien hoe sterk de samenhang is tussen werkgevers die ervaring hebben met een bepaalde doelgroep en de intentie hebben een

werkzoekende uit een (willekeurige) doelgroep aan te nemen enerzijds en hun ervaring met een andere doelgroep anderzijds.

Tabel 2.6 Samenhang tussen ervaring met verschillende doelgroepen en intentie een werkzoekende aan te nemen (correlaties)

	Ervaring met 45+ en intentie	Ervaring met langdurig werkloze en intentie	Ervaring met iemand die beperkt inzetbaar is en intentie	Ervaring met iemand die een fysieke beperking heeft en intentie
Ervaring met 45+ en intentie	1	,325	,349	,416*
Ervaring met langdurig werkloze en intentie	,325	1	,256	,297
Ervaring met iemand die beperkt inzetbaar is en intentie	,349	,256	1	,284
Ervaring met iemand die een fysieke beperking heeft en intentie	,416*	,297	,284	1

\* Significante samenhang.

Er is geen samenhang gevonden tussen de ervaringen van werkgevers met andere doelgroepen. Deze laatste hypothese wordt slechts gedeeltelijk aangenomen.

Werkgevers met ervaring met ouderen en de intentie om in de toekomst werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen hebben ook vaak ervaring met fysiek beperkten en de intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Voor de andere drie doelgroepen is dit verband niet gevonden.

## 2.3 Conclusies

Op zoek naar werkgevers waar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kans hebben om te worden aangenomen onderzochten we zes hypothesen. Binnen de groep werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt onderscheiden we vier doelgroepen:

- werkzoekenden ouder dan 45 jaar;
- langdurig werklozen;
- werkzoekenden met een fysieke beperking;
- werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn in uren en werktijden.

Per hypothese geven we de bevindingen weer.

*Meer ervaring met doelgroepen, meer intentie om aan te nemen*

De eerste hypothese, werkgevers met meer ervaring (met een of meer doelgroepen) hebben ook meer de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, wordt bevestigd.

#### *Meer goede ervaringen, meer intentie om aan te nemen*

Ook de tweede hypothese wordt bevestigd: werkgevers met een goede ervaring met een doelgroep hebben vaker de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen dan werkgevers met een slechte ervaring.

#### *Meer ervaring met specifieke doelgroep leidt niet tot sterke voorkeur voor die doelgroep*

De derde hypothese wordt niet bevestigd: werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep hebben geen sterke voorkeur voor die doelgroep wanneer hen gevraagd wordt te kiezen uit twee doelgroepen. Werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep hebben wel een lichte voorkeur voor die doelgroep, zij kiezen vaker tenminste 1 keer voor de betreffende doelgroep. Wanneer de werkgever de keuze wordt voorgelegd uit kandidaten uit twee doelgroepen dan wordt de sterke voorkeur (3 keer gekozen) het meest gegeven aan de ouderen en de langdurig werklozen. Slechts 4 procent kiest drie keer voor een kandidaat met een fysieke beperking of een kandidaat die beperkt inzetbaar is qua uren.

#### *Goede ervaring met specifieke doelgroep leidt alleen bij fysiek beperkten en beperkt inzetbaren tot voorkeur voor die doelgroep*

De vierde hypothese, dat werkgevers met een goede ervaring met een specifieke doelgroep vaker een sterke voorkeur hebben voor die doelgroep dan werkgevers met een slechte ervaring, klopt alleen voor werkzoekenden met een fysieke beperking en werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn qua uren. In het algemeen geldt dat ervaring met meer doelgroepen leidt tot meer intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Voor twee doelgroepen, beperkt inzetbaren en fysiek beperkten, geldt dat zij slechts zelden een sterke voorkeur van werkgevers hebben. Voor deze twee groepen geldt echter dat een goede ervaring van werkgevers, meer dan bij ouderen en langdurig werklozen, positief samenhangt met een sterke voorkeur voor deze twee groepen. Blijkbaar is een goede ervaring juist bij deze twee groepen van invloed op de bereidheid bij werkgevers sollicitanten een kans te geven, alhoewel de voorkeur van werkgevers voor deze twee groepen ook bij een goede ervaring nog steeds zeer laag blijft. Goede ervaringen met langdurig werklozen en ouderen beïnvloeden de voorkeur voor deze groepen niet.

#### *Voorkeur voor bepaalde doelgroep beïnvloedt algemene intentie verschillend*

De vijfde hypothese veronderstelt dat er geen samenhang is tussen een sterke voorkeur voor een doelgroep en de algemene intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Deze hypothese wordt alleen voor de doelgroep langdurig werklozen bevestigd. Werkgevers met een sterke voorkeur voor ouderen en met een sterke voorkeur voor beperkt inzetbare kandidaten, hebben juist minder vaak dan gemiddeld de intentie om kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Voor werkgevers met een sterke voorkeur voor werkzoekenden uit de doelgroep met een fysieke beperking geldt het omgekeerde. Zij hebben vaker dan gemiddeld de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

#### *Werkgevers met intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en ervaring met ouderen hebben ook ervaring met fysiek beperkten*

De laatste hypothese, dat werkgevers met ervaring met een doelgroep en de intentie om in de toekomst werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, ook ervaring



hebben met andere doelgroepen klopt alleen voor ervaring met ouderen. Werkgevers met ervaring met ouderen en de intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen hebben vaker ook ervaring met fysiek beperkten.

#### *Wat betekenen deze resultaten voor het begrip kansrijke werkgever*

Sterke *voorkeur* lijkt geen goed begrip om te gebruiken bij de definitie van de kansrijke werkgever. Er is namelijk geen verband tussen een sterke voorkeur voor werkzoekenden uit een van de afstandsgroepen en de intentie een werkzoekende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Van alle werkgevers heeft 43 procent een sterke voorkeur voor een van de vier groepen en de andere werkgevers hebben dit niet. Wellicht komt dat omdat de meeste werkgevers ervaring hebben met meerdere doelgroepen en dan toch tussen een van die doelgroepen moesten kiezen. Er blijkt ook geen samenhang te zijn tussen een sterke voorkeur van werkgevers voor een doelgroep en de feitelijke ervaring met deze groep. Werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep hebben niet significant vaker een sterke voorkeur voor deze doelgroep.

*Ervaring* lijkt wel belangrijk te zijn bij de definitie van de kansrijke werkgever, evenals de *algemene intentie* van de werkgever om werkzoekenden uit een of meerdere afstandsgroepen aan te nemen. (Meer) ervaring met afstandsgroepen gaat samen met meer intentie om werkzoekenden uit deze groepen aan te nemen en kan de werkgever daarbij dus mogelijk over de brug trekken. De combinatie ervaring met ouderen en ervaring met fysiek beperkten komt daarbij overigens vaak voor. Ook de *kwaliteit van de ervaring* is van belang bij het op het spoor komen van kansrijke werkgevers. Meer goede ervaringen leiden namelijk bij twee doelgroepen (fysiek beperkten en beperkt inzetbare werkzoekenden) tot een sterkere voorkeur bij werkgevers om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Op grond van de resultaten van het toetsen van de zes hypothesen wordt de definitie van kansrijke werkgever voor de verdere analyse gebaseerd op de kenmerken *ervaring* van werkgevers met het aannemen van werkzoekenden uit een of meer afstandsgroepen en de *algemene intentie* van werkgevers werkzoekenden uit deze afstandsgroepen aan te nemen. In hoofdstuk 3 wordt deze definitie van een kansrijke werkgever verder uitgewerkt naar vijf afhankelijke variabelen: de algemeen kansrijke werkgever en de werkgever die kansrijk is voor elk van de vier onderscheiden doelgroepen.



## 3 Werkgevers die een kans geven

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we welke werkgevers bereid zijn om sollicitanten met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en welke factoren van invloed zijn op het aannemen van werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. De werkgevers die deze bereidheid tonen duiden we aan als ‘kansrijke werkgevers’. Een kansrijke werkgever is zodoende een werkgever waar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans hebben om aangenomen te worden. Deze beschrijving wordt zowel gemaakt voor kansrijke werkgevers in het algemeen als voor de kansrijke werkgevers voor elk van de doelgroepen: langdurig werklozen, werkzoekenden met een fysieke beperking, oudere werkzoekenden en werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn qua uren.

### 3.2 Kansrijke werkgevers

In dit onderzoek gaat het om de intentie van werkgevers om een vacature open te stellen voor een werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt. Zoals in hoofdstuk 2 ook is aangegeven, is afstand tot de arbeidsmarkt concreet gemaakt door naar vier doelgroepen te vragen:

- langdurig werkloze werkzoekenden;
- werkzoekenden met een fysieke beperking;
- werkzoekenden van 45 jaar of ouder;
- werkzoekenden die beperkt beschikbaar zijn qua tijd en uren.

In de vragen is of naar een van deze doelgroepen gevraagd of meer algemeen naar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is aangegeven dat het gaat om werkzoekenden die bijvoorbeeld werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

Op de vraag of werkgevers overwegen om in de toekomst iemand aan te nemen die geen werk heeft en bijvoorbeeld werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, antwoordt 59 procent positief. Dit percentage is zo hoog dat dit antwoord niet zonder meer kan dienen als operationalisatie van het begrip ‘kansrijke werkgever’. Door deze intentie te koppelen aan ervaringen van werkgevers met dit type sollicitanten creëren we een indicator voor een ‘kansrijke werkgever’. In hoofdstuk 2 is een samenhang gevonden tussen de ervaring van werkgevers en de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Gegeven deze samenhang noemen we kansrijke werkgevers de werkgevers die ervaring hebben met minstens twee doelgroepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt en die de intentie hebben om sollicitanten met een afstand aan te nemen. Daarnaast kijken we specifiek naar de ervaringen per doelgroep gecombineerd met

de intentie. Op deze wijze definiëren we vijf afhankelijke variabelen: één algemene afhankelijke variabele en vier specifieke afhankelijke variabelen. Hier geven we allereerst zicht op het voorkomen van deze intenties en vervolgens gaan we voor de algemene afhankelijke variabele na met welke kenmerken deze samenhangt (met behulp van een multivariate analyse).

### *Vijf afhankelijke variabelen*

De algemene afhankelijke variabele is als volgt geoperationaliseerd:

Een kansrijke werkgever is een werkgever met ervaring met het aannemen van werkzoekenden uit twee of meer doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt en met de intentie om in de toekomst een kandidaat uit een doelgroep aan te nemen.

Van de werkgevers is 28 procent volgens deze definitie als kansrijk aan te merken. Dit zijn 850 werkgevers in de steekproef.

Naast deze algemene afhankelijke variabele is voor elke doelgroep een specifieke afhankelijke variabele gedefinieerd:

- Werkgevers met ervaring met het aannemen van ouderen (werknemers ouder dan 45 jaar) en de algemene intentie om in de toekomst een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
- Werkgevers met ervaring met het aannemen van werknemers met een fysieke beperking en de algemene intentie om in de toekomst een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
- Werkgevers met ervaring met het aannemen van werknemers vanuit een positie van langdurige werkloosheid en de algemene intentie om in de toekomst een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
- Werkgevers met ervaring met het aannemen van werknemers die beperkt inzetbaar zijn in werktijden en uren en de algemene intentie om in de toekomst een kandidaat met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Tabel 3.1 laat zien welke percentages werkgevers als algemeen kansrijk en als kansrijk voor een bepaalde doelgroep aan te duiden zijn.

Tabel 3.1 Samenstelling groepen kansrijke werkgevers aan de hand van ervaring met doelgroepen en intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (absoluut en %),

Ervaring met doelgroep	Aandeel Werkgevers	Kansrijke werkgevers: ervaring en intentie	Aandeel Werkgevers
Ervaring met 2 doelgroepen of meer	1.284 (43%)	Kansrijke werkgevers	850 (28%)
Ervaring met ouderen	1.165 (39%)	Kansrijke werkgevers voor ouderen	746 (25%)
Ervaring met langdurig werklozen	807 (27%)	Kansrijke werkgevers voor langdurig werklozen	555 (19%)
Ervaring met werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn in uren en werktijden	1.356 (45%)	Kansrijke werkgevers voor beperkt inzetbaren	857 (29%)
Ervaring met werkzoekenden met een fysieke beperking	813 (27%)	Kansrijke werkgevers voor mensen met fysieke beperking	557 (19%)
Geen ervaring met doelgroepen	<b>772 (26%)</b>		

De meeste ervaring hebben werkgevers met het aannemen van werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn (45% van de werkgevers), gevolgd door ervaring met oudere werkzoekenden (39% van de werkgevers). De minste ervaring is er met werkzoekenden die langdurig werkloos zijn of die een fysieke beperking hebben (ieder 27% van de werkgevers). Dit weerspiegelt zich in de werkgevers die de intentie hebben werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Werkgevers met een dergelijke intentie hebben de meeste ervaring met het aannemen van:

- werknemers die beperkt inzetbaar zijn in uren en werktijden (29%) of
- werknemers die ouder zijn dan 45 jaar (25%).

Werkgevers met intentie om werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen hebben minder vaak ervaring met het aannemen van werknemers met een fysieke beperking en werknemers die vanuit een positie van langdurige werkloosheid solliciteerden (beide 19% van de werkgevers).

#### *Kansrijke werkgevers kunnen verschillen in ervaringen met type doelgroepen*

Zoals de analyse van de zesde hypothese uit hoofdstuk 2 liet zien, zien we alleen een correlatie tussen ervaring met het aannemen van ouderen en de intentie om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en ervaring met werknemers met een fysieke beperking. Dat betekent dat een werkgever die ervaring heeft met het aannemen van ouderen een grotere kans heeft om ook ervaring met het aannemen van fysiek beperkten te hebben en omgekeerd. De kans op ervaring met langdurig werklozen of ervaring met werknemers die beperkt inzetbaar zijn, hangt dus niet samen met de ervaring met andere doelgroepen.

Er bestaan dus verschillende typen van kansrijke werkgevers op basis van ervaring met de verschillende doelgroepen. De ene groep werkgevers is bereid geweest om bijvoorbeeld kansen te bieden aan sollicitanten met een fysieke beperking en heeft de intentie om in het algemeen werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, terwijl een ander type werkgevers dezelfde intentie heeft, maar ervaring heeft in het aannemen van werkzoekenden uit een andere doelgroep, bijvoorbeeld langdurig werklozen. De analyse van de kansrijke werkgevers voor de verschillende doelgroepen is daarom interessant.

### 3.3 Welke werkgevers bieden vacatures?

De kenmerken van werkgevers die bereid zijn een vacature open te stellen voor een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn relevant. Idealiter krijgen we daarbij een beeld van gecombineerde kenmerken die verschillende clusters kansrijke werkgevers beschrijven. In de schets van de profielen van werkgevers in hoofdstuk 5 wordt dit beeld zover mogelijk gegeven. De profielen van deze werkgevers bleken minder uitgesproken dan op voorhand verwacht. Het is niet zo dat de kansrijkheid van werkgevers duidelijk samenhangt met bijvoorbeeld de sector waar een werkgever actief is of de omvang van het bedrijf. Hierdoor waren analyses nodig op kleinere (sub)groepen dan verwacht waardoor de aantallen soms onvoldoende waren voor verdere analyses. Hier kijken we allereerst naar de kenmerken die een significant verband houden met de kansrijkheid van werkgevers. Van deze kenmerken gaan we in een multivariate analyse na welke onafhankelijk van elkaar de kansrijkheid van een werkgever beïnvloeden.

Tabel 3.2 geeft aan van welke kenmerken is nagegaan of deze samenhangen met kansrijkheid van werkgevers.

Tabel 3.2 Kenmerken (onafhankelijke variabelen) in het regressiemodel

Type kenmerk	Onafhankelijke variabelen
Bedrijfskenmerken	Sector
	Grootteklasse
	Regio
Vacaturekenmerken	Functietype
	Aantal openstaande vacatures
	Moeilijk vervulbaar
	Omvang dienstverband (deeltijd)
	Type dienstverband (vast)
Functiekenmerken	Werken onder druk
	Beschikbaarheid op de werkvloer
	Flexibele werktijden
	Werken in deeltijd
	Veel klantcontact
	Routinewerk
	Administratief werk
	Hoog gekwalificeerd werk
	Productiewerk
	Schommelingen in werkvoorraad / bezettingsgraad
	Functie-eisen: harde competenties
Opleidingsniveau	
Vakkennis	
Relevante werkervaring	
Opleidingsrichting	
Goede beheersing Nederlandse taal	
Rijbewijs	
Goede beheersing Engelse taal	
Certificaat	
Bereidheid tot onregelmatig werken	
Groot rijbewijs	
Meerdere talen beheersen	
Hoge fysieke eisen	
Bereidheid tot overwerken	
In ploegendienst werken	

Type kenmerk	Onafhankelijke variabelen
Functie-eisen: zachte competenties	Beschikt over communicatieve vaardigheden
	Motivatie
	Klantgerichtheid
	Zelfstandig kunnen werken
	Flexibel zijn
	Representatief voorkomen
	Moet kunnen werken in teamverband / goed kunnen samenwerken
	Commerciële vaardigheden
	Accuratesse
	Stressbestendigheid
Leiding geven	
Functie aanpassingsmogelijkheden	Bereidheid tot functie aanpassing
Ervaringen met*	UWV
	Subsidies
	Lokale samenwerkingsverbanden
Attitude	Persoonlijke omgeving
	Sociaal werkgeverschap

\* Ervaring met werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt maakt onderdeel uit van de afhankelijke variabele en is zodoende niet meegenomen als verklarende variabele.

In eerste instantie is de samenhang van alle onafhankelijke variabelen met de kansrijkheid van werkgevers bivariaat geanalyseerd. De uitkomsten van deze analyse zijn weergegeven in bijlage 7. Vervolgens zijn alle onafhankelijke variabelen multivariaat per set (type kenmerk) getoetst. Om te komen tot het definitieve multivariate model zijn alle gevonden significante verbanden uit de voorgaande twee analyses stapsgewijs toegevoegd aan het model. De volgorde waarin de variabelen werden toegevoegd was niet van invloed op de uitkomsten van het model.<sup>3</sup>

Bij een aantal variabelen bleken significante bivariante verbanden (zie tabel 3.3) weg te vallen in het multivariate model. Dit betekent dat een ander kenmerk dan het eerder gevonden kenmerk bepalender is voor de kans dat een werkgever 'kansrijk' is.

#### *Ervaring met subsidies belangrijker dan bedrijfsgrootte*

Bedrijfsgrootte laat bijvoorbeeld een bivariante samenhang zien met kansrijkheid van werkgevers: de kansrijkheid neemt toe met de omvang van het bedrijf. Op het moment dat ervaring met subsidies wordt toegevoegd aan het model, valt het effect van bedrijfsgrootte echter weg. Blijkbaar is er geen verschil tussen grote en kleine bedrijven en de mate waarin zij bereid zijn om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (en ervaring hebben met meerdere doelgroepen) als werkgevers gebruik maken van subsidies. Kleine bedrijven die ervaring hebben met subsidies zijn dus net zo kansrijk als grote werkgevers (met ervaring met subsidies). Wellicht wordt dit verklaard doordat het financiële risico voor werkgevers met subsidies gedeeltelijk wordt weggenomen. Dit financiële risico is groter voor kleine bedrijven. Wel is het zo dat kleine bedrijven beduidend minder

<sup>3</sup> Bij multivariate logistische regressie kan er voor gekozen worden om de variabelen 'vooruit' en 'achteruit' toe te voegen. In het ene geval wordt er begonnen met een blanco model en stapsgewijs 1 variabele toegevoegd. In het andere geval wordt er gestart met alle variabelen en steeds een variabele verwijderd om te komen tot het definitieve model.

vaak ervaring hebben met subsidies (23%) dan middelgrote (49%) en grote bedrijven (57%).

#### *Overheidssectoren samengevoegd*

De sector openbaar bestuur bevat meer kansrijke werkgevers dan andere sectoren. In het multivariate model is dit verband niet significant. Dat komt (naar alle waarschijnlijkheid) door het lage aandeel openbaar bestuurlijke organisaties (N=14) ten opzichte van het aandeel bedrijven in andere sectoren (N=2985). In het definitieve model zijn de overheidssectoren gezondheidszorg, onderwijs en openbaar bestuur samengenomen als sector overheid.

#### *Diverse kenmerken uiteindelijk niet in model<sup>4</sup>*

Belangrijke functie-eisen zoals motivatie en accuratesse zijn in het multivariate model niet meer significant. Hetzelfde geldt voor andere kenmerken, zoals: de omvang van het dienstverband en productiewerk als belangrijk kenmerk van de functie.

#### *Invloed van opleidingsniveau gering*

Werkgevers is gevraagd welk opleidingsniveau benodigd is voor de functie waar zij over het algemeen personeel voor zoeken. Werkgevers die een laag (basisonderwijs / vmbo-niveau) of geen opleidingsniveau vragen zijn vaker kansrijke werkgevers dan werkgevers die een hoger (vanaf mbo / havo) niveau vragen. Dit verband is in het multivariate model net niet meer significant (p=0.065). Wel blijkt dat werkgevers met functies voor schoonmaakwerk en magazijnwerk (hetgeen functies zijn met een laag niveau) vaker kansrijke werkgevers zijn dan andere werkgevers. Dit verband is significant.

Tabel 3.3 Kenmerken met bivariate samenhang met kansrijkheid werkgever die wegvallen in het multivariate model

Variabele	Waarde	Geen twee ervaringen en intentie	Wel twee ervaringen en intentie	Totaal
Accuratesse (N=110)	Geen eis	72%	28%	100%
	Wel een eis	65%	35%	100%
Motivatie (N=384)	Geen eis	72%	28%	100%
	Wel een eis	66%	34%	100%
Openbaar bestuur (N=14)	Openbaar bestuur	48%	52%	100%
	Overige sectoren	72%	28%	100%
Grootteklasse (N=2999)	2 tot 19 werknemers	73%	27%	100%
	20 tot 99 werknemers	64%	36%	100%
	Meer dan 100 werknemers	56%	44%	100%

<sup>4</sup> De kenmerken accuratesse, motivatie, dienstverbandgrootte en productiewerk verdwijnen uit het model wanneer andere factoren zoals sociaal werkgeverschap worden toegevoegd.



Variabele	Waarde	Geen twee ervaringen en intentie	Wel twee ervaringen en intentie	Totaal
Omvang van het dienstverband	Kleine baan (tot en met 19 uur per week)	68%	32%	100%
	Middelgrote baan (20 tot 35 uur per week)	69%	31%	100%
	Grote baan (36 uur of meer per week)	75%	25%	100%
Productiewerk	Niet kenmerkend voor de functie	73%	27%	100%
	Productiewerkzaamheden	67%	33%	100%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	82%	18%	100%
	25 t/m 34 jaar	77%	23%	100%
	35 t/m 44 jaar	65%	35%	100%
	45 t/m 54 jaar	40%	60%	100%
	55 t/m 65 jaar	36%	64%	100%
	Geen voorkeur	66%	34%	100%
Opleidingsniveau	Laag niveau	70%	30%	100%
	Havo / Mbo niveau en hoger	73%	27%	100%
<b>Totaal</b>		<b>72%</b>	<b>28%</b>	<b>100%</b>

#### *Belangrijk effect van leeftijd niet in model*

Uit tabel 3.3 blijkt dat naarmate werkgevers personeel zoeken in een oudere leeftijdscategorieën het stapsgewijs vaker kansrijke werkgevers betreft, die dus ervaring hebben met het aannemen van meerdere groepen werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt en de intentie hebben in de toekomst ook een werkzoekende met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Zo is 64 procent van de werkgevers die personeel zoeken van 55 jaar en ouder (de oudste categorie) een kansrijke werkgever vergeleken met 18 procent van de werkgevers die personeel zoeken jonger dan 25 jaar (de jongste categorie). Bijna de helft (45%) van de werkgevers geeft aan geen voorkeur te hebben voor een leeftijdscategorie. Wanneer we deze groep buiten beschouwing laten en leeftijd in vijf categorieën toevoegen aan het multivariate model, dan is ook in dit model een duidelijk leeftijdseffect zichtbaar. Naarmate de leeftijdscategorie waarin personeel wordt gezocht met tien jaar toeneemt, neemt de kans op een kansrijke werkgever toe (Exp. B = 1,744). Leeftijd wordt echter niet in het definitieve model opgenomen, omdat het model slechts 55 procent van de werkgevers bevat<sup>5</sup> (namelijk degenen met een voorkeur voor een leeftijdscategorie). Desalniettemin is het effect van leeftijd geconstateerd. Daarbij speelt wel een rol dat de afhankelijke variabele “kansrijke werkgever” geconstrueerd is als ‘werkgevers met ervaring met minimaal 2 groepen met afstand tot de arbeidsmarkt en de algemene intentie om in de toekomst werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen’. Aangezien oudere werknemers als een van die groepen werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt is gedefinieerd, is het effect van leeftijd gedeeltelijk een gevolg van de constructie van de afhankelijke variabele.

<sup>5</sup> Om statistische redenen wordt leeftijd niet opgenomen in het definitieve multi variate logistische regressie model. De kans op een kansrijke werkgever wordt steeds moeilijker te voorspellen naarmate het aantal cases (werkgevers) in het model afneemt. Met leeftijd in het model blijft 45% van de werkgevers buiten beschouwing.

Tabel 3.4 bevat de resultaten van de multivariate logistische regressie. Niet alle variabelen uit tabel 3.2 komen terug in tabel 3.4. In tabel 3.4 zijn alleen de multivariate significante verbanden opgenomen. De waarde exp (B) is te interpreteren als mate waarin de kans op een kansrijke werkgever (intentie + 2 ervaringen) vergroot of verkleind wordt door het betreffende kenmerk (=onafhankelijke variabele).

De onafhankelijke variabelen verklaren tezamen voor 17 procent de mate waarin de kans op een kansrijke werkgever wordt vergroot of verkleind<sup>6</sup>. Een verklaarde variantie van 17 procent is niet ongebruikelijk in sociaal-wetenschappelijk onderzoek, maar geeft wel aan dat een groot aantal factoren die samenhangen met de kans op een kansrijke werkgever onbekend zijn. Het identificeren van de kansrijke werkgevers voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt is aan de hand van de hier bekende kenmerken nog maar beperkt mogelijk.

Tabel 3.4 Kansrijke werkgevers naar achtergrondkenmerken van werkgevers, resultaten logistische regressie analyse; (R<sup>2</sup>=,166)

Kenmerk	Variabele	Vraagnr	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Sector	Overheid (bestuur, onderwijs, gezondheidzorg)		,282	,141	,046	1,326
Regio	Noord		-,514	,160	,001	,598
	Oost		-,315	,116	,007	,730
Functietype vacature	Bouw	2	-,937	,241	,000	,392
	Schoonmaak	2	,955	,306	,002	2,598
	Magazijn	2	,924	,405	,022	2,520
Openstaande vacatures <sup>7</sup>	1 of meer	4	,322	,113	,004	1,380
Type dienstverband vacature	vast	43	-,335	,153	,028	,716
Functiekenmerken	Deeltijd	54	,306	,093	,001	1,358
	Klantcontact	54	-,336	,106	,001	,715
Functie-eisen	Zelfstandigheid	7	-,591	,183	,001	,554
	Leidinggeven	7	-3,898	1,989	,050	,020
Bereidheid tot functie-aanpassing	Ja	52	,326	,093	,000	1,385
Ervaring	UWV	74	,367	,099	,000	1,443
	subsidies	76	,502	,098	,000	1,651
	Lokale samenwerkingsverbanden	81	,301	,113	,008	1,351
Attitude	Sociaal werkgeverschap	78	,211	,058	,000	1,235
	Mensen met een uitkering in omgeving	79	,377	,089	,000	1,457
	Stellingen (sociaal werkgeverschap)	86	,089	,016	,000	1,093

significat bij een significantiegrens van p = .05.

<sup>6</sup> In een model waarin leeftijd eveneens wordt opgenomen (met slechts 55 procent van de werkgevers) wordt 25 procent van de variantie verklaard.

<sup>7</sup> De aanwezigheid van een openstaande vacature vergroot de kans op een kansrijke werkgever. Deze kans wordt niet verhoogd wanneer het aantal openstaande vacatures in het model betrokken wordt.

### *Kenmerken kansrijke werkgevers*

De multivariate analyse in tabel 3.4 laat zien welke kenmerken op zich significant samenhangen met de kansrijkheid van werkgevers. Het gaat hier om samenhang van de afzonderlijke kenmerken met de kansrijkheid van een werkgever. Deze analyse geeft geen beeld van welke kenmerken gecombineerd bij kansrijke werkgevers voorkomen. Wel kan op grond van deze analyse een beeld gegeven worden van de kansrijke werkgevers. Het blijkt dat de overheidssector de enige sector is waar de kans op het aantreffen van een kansrijke werkgever groter is dan gemiddeld. Wat betreft de regio zien we twee negatieve verbanden: in de regio's Noord en Oost is de kans op kansrijke werkgevers juist kleiner dan gemiddeld. Verder valt op dat de aanwezigheid van een openstaande vacature de kans op een kansrijke werkgever wel vergroot, maar niet zo sterk als verwacht.<sup>8</sup> Blijkbaar spelen andere factoren ook een (grote) rol bij de bereidheid om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden. Hierbij kan ook de teruglopende economie ten tijde van het onderzoek een rol spelen. Wel is de bereidheid om de functie aan te passen als een kandidaat niet op alle punten voldoet een kansverhogende factor voor een kansrijke werkgever.

### *Functies en functie-eisen bij kansrijke werkgevers*

Alle kenmerken die betrekking hebben op de functie en de functie-eisen overziende, blijkt dat kansrijke werkgevers vacatures hebben voor schoonmaak- en magazijn personeel. Daarnaast zijn aanstellingen in deeltijd het meest kansrijk. De functies bij de kansrijke werkgevers betreffen echter minder vaak een vast contract, of functies waarvoor zelfstandigheid of leiding geven vereist is. Het algemene beeld dat hieruit naar voren komt is dat er mogelijkheden zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in laaggekwalificeerde functies. Dit is ook de grootste klantgroep van UWV Werkbedrijf.

### *Ervaring met subsidies en met UWV en attitude werkgever van belang*

De kans op een kansrijke werkgever wordt duidelijk vergroot als een werkgever ervaring heeft met UWV(werkbedrijf), met subsidies of met een lokaal samenwerkingsverband. Dit betekent dat de kans groot is dat UWV de kansrijke werkgevers al kent uit eerdere contacten. Bijna twee derde van de werkgevers heeft wel eens contact met UWV gehad (zie tabel 3.5) en daarmee onderscheiden ze zich niet als specifieke groep. Om de kansrijke werkgevers specifiek te identificeren is het wellicht gericht om te kijken naar de werkgevers die ervaring hebben met subsidies of de werkgevers die participeren in lokale samenwerkingsverbanden. Tabel 3.5 geeft de mate van voorkomen van deze verschillende kansrijke kenmerken weer.

---

<sup>8</sup> Openstaande vacatures verhogen de kans op een kansrijke werkgever met een factor 1,4. Op grond van de interviews in het vooronderzoek was de verwachting dat een openstaande vacature en daarmee een acute behoefte aan personeel de kansen voor werkzoekenden uit doelgroepen sterk zou verhogen. Deze factor blijkt nu geen sterkere invloed dan andere factoren te hebben.

Tabel 3.5 Kenmerken met betrekking tot ervaringen en attitude werkgever, percentage

Kenmerk	Frequentie (N=2.999)
Contact gehad met UWV(Werkbedrijf)	65%
Ervaring met subsidies	26%
Ervaring met lokale samenwerkingsverbanden	17%
Sociaal werkgeverschap: mensen die niet voldoen een kans geven	76%
Kent iemand met uitkering in omgeving	53%

Grote bedrijven hebben vaker ervaring met UWV, subsidies en lokale samenwerkingsverbanden (zie bijlage 4). Kijken we naar sector dan hebben openbaar bestuur, onderwijs en industrie zowel veel ervaring met UWV als met subsidies en daarnaast met lokale samenwerkingsverbanden.<sup>9</sup> Verder hebben de bouw en de gezondheidszorg veel ervaring met lokale samenwerkingsverbanden en hebben de landbouw en de horeca juist weinig ervaring met UWV. Deze laatste twee sectoren lijken daarmee beslist minder kansrijk. In bijlage 4 zijn de detailtabellen opgenomen.

### 3.4 Vacatures voor wie?

Werkgevers met ervaring met het aannemen van sollicitanten uit een van de 4 doelgroepen en die de algemene intentie hebben om een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, beschouwen we als kansrijke werkgevers voor die doelgroep waar ze ervaring mee hebben. Ook voor deze kansrijke werkgevers is met behulp van logistische regressie analyse nagegaan welke kenmerken de kans verhogen dat een werkgever kansrijk is voor een bepaalde doelgroep. Tabel 3.6 bevat de samenvatting van deze analyses. Na tabel 3.6 worden de resultaten per doelgroep beschreven. Hier komen deels dezelfde en deels andere achtergrondkenmerken naar voren als bij de analyse van de algemeen kansrijke werkgevers in tabel 3.4. De analyse van de achtergrondkenmerken van kansrijke werkgevers in het algemeen wordt op een grotere groep gemaakt dan de analyse van de kenmerken van de werkgevers die kansrijk zijn voor een specifieke doelgroep. Zo kan het gebeuren dat een samenhang voor de groep van kansrijke werkgevers niet geldt voor de groep werkgevers die kansrijk zijn voor een specifieke doelgroep. We verwachten daarom voor elke doelgroep (deels) andere verklarende variabelen te vinden in vergelijking met de analyse waarin we de kans op een kansrijke werkgever in het algemeen onderzochten.

In tabel 3.6 zijn een aantal verbanden weergegeven die niet significant zijn, omdat ze het significantieniveau benaderen met een beperkt aantal cases<sup>10</sup>. Niet alle B-waarden en significantieniveaus van alle variabelen zijn gepresenteerd. Onafhankelijke variabelen die

<sup>9</sup> Als norm voor 'veel' of 'weinig' is een afwijking van 5 procentpunt van het gemiddelde genomen.

<sup>10</sup> Statistisch gezien kan de kansrijkheid het beste berekend worden als de kans op een kansrijke werkgever 50% is. In de praktijk is echter niet de helft van de werkgevers bereid om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Het aandeel kansrijke werkgevers per doelgroep is voor iedere doelgroep lager dan het aantal kansrijke werkgevers in het algemeen (zie laatste kolom van tabel 3.1). Een lager aandeel kansrijke werkgevers in de onafhankelijke variabele leidt er toe dat we minder vaak significante verbanden vinden wanneer we onderzoeken wat kansrijke werkgevers zijn voor specifieke doelgroepen. Daarbij komt dat het aantal werkgevers dat bijvoorbeeld leiding geven als functie eis stelt, zeer beperkt is (27 cases). Als met dat beperkt aantal cases een bijna significant (bij  $p = 0.05$ ) wordt geschat, dan is er sprake van een effect. Daarom zijn deze verbanden weergegeven als niet significante verbanden in de tabel.

niet van invloed zijn op de kansrijkheid van werkgevers zijn uit het model verwijderd om het model te optimaliseren.

Tabel 3.6 Kans op aannemen van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt naar achtergrondkenmerken van werkgevers (resultaten logistische regressie analyse)

	Ervaring met ouderen en in- tentie	Ervaring met werkemers met een fysieke beperking en intentie	Ervaring met beperkt inzet- bare werke- mers en inten- tie	Ervaring met langdurig werk- loze werke- mers en inten- tie
<b>Sectoren</b>				
Sector bouw		-		
Sector cultuur			+	
sector gezondheid			+	
Sector handel			-	
Sector zakelijke dienstverlening	+ *			
<b>Vacaturekenmerken</b>				
Bereid functieaanpassing te doen	+	+	+	
Baan van minder dan 20 uur per week			+	
Minimaal 1 openstaande vacature op dit moment			+	
<b>UWV werkbedrijf regio</b>				
Noord		-	-	
Oost			-	
<b>Opleidingsniveau</b>				
Hoog opleidingsniveau benodigd	- *			
Hoog opleidingsniveau benodigd als opleidingsniveau belangrijk is	+			
<b>Type personeel/functie</b>				
Bouwpersoneel			-	-
Magazijnmedewerker			+	+
Schoonmaak personeel	+	+		+
Transport personeel	+	+		
Verzorgend personeel	+		-	
Winkelpersoneel	+ *		+	
Onderwijspersoneel	+		+	
Commercieel personeel				-
Medisch personeel	+			
Productie personeel	+			
Pedagogisch personeel (in de gezondheidszorg)		+	-	
<b>Belangrijke Functiekenmerken:</b>				
Belangrijk functiekenmerk: deeltijd	+		+	
Belangrijk functiekenmerk: klantcontact	-	-		-
Belangrijk functiekenmerk: schommelingen in de werkvoorraad	-			
Belangrijk functiekenmerk: tijdelijk contract		+ *		

	Ervaring met ouderen en In- tentie	Ervaring met werkemers met een fysieke beperking en intentie	Ervaring met beperkt inzet- bare werkne- mers en inten- tie	Ervaring met langdurig werk- loze werkne- mers en inten- tie
<b>Ervaringen</b>				
Ervaring met UWV	+	+	+ *	+
Ervaring met subsidies	+	+	+	+
Deelname samenwerkingsverbanden	+	+		+
Uitkeringsgerechtigde in omgeving	+			
<b>Ondernemersvisie</b>				
Sociaal werkgeverschap	+	+	+	+
Schaal stellingen maatschappelijk verantwoord ondernemen	+	+	+	+
<b>Functie-eisen:</b>				
Zelfstandigheid	-	-	- *	-
Leiding geven	- *		-	
Motivatie	+	+		
Nederlandse taal	+		+ *	
Flexibiliteit	+ *		+	
Commerciële vaardigheden			+	
Communicatieve vaardigheden			+	
Bereidheid tot onregelmatig werken			-	
Opleidingsniveau			+ *	
Klantgerichtheid	+			
Opleidingsrichting		- *		
Stressbestendigheid			-*	

+ = meer kans dan gemiddeld om kansrijke werkgever voor deze doelgroep te zijn.

- = minder kans dan gemiddeld om kansrijke werkgever voor deze doelgroep te zijn.

\* = niet significant (bij  $p \leq 0.05$ ).

Voor we ingaan op de kansen voor de afzonderlijke doelgroepen, vestigen we de aandacht op enkele algemene resultaten. Een vergelijking van tabel 3.6 en tabel 3.4 laat zien dat een aantal kenmerken bij (bijna) alle doelgroepen de kans op een kansrijke werkgever vergroot of verkleint. Deze kenmerken zijn de ondernemersvisie van de werkgever, de ervaringen van de werkgever met subsidies, de bereidheid tot functie aanpassing bij de werkgever (behalve bij langdurig werklozen), de ervaringen van de werkgever met UWV (behalve bij beperkt inzetbare werkzoekenden) en de ervaringen van de werkgever met lokale samenwerkingsverbanden (behalve bij beperkt inzetbare werkzoekenden). Een aantal kenmerken verkleint de kans op een kansrijke werkgever en is contra indicatief, namelijk wanneer de functie zelfstandig werken vereist en wanneer de functie veel klantcontacten met zich meebrengt (dit geldt voor alle doelgroepen behalve voor beperkt inzetbare werkzoekenden).

#### *Ouderen met afstand tot de arbeidsmarkt*

Voor ouderen blijkt de kans op een kansrijke werkgever met ervaring met het aannemen van ouderen vergroot bij een groot aantal typen functies (schoonmaakpersoneel, transportpersoneel, verzorgend personeel en dergelijke) en voor de sector zakelijke dienstver-

lening (niet significant). Bij de functie-eisen zien we enkele eisen terug die meer dan gemiddeld gevraagd worden door werkgevers die ervaring hebben met het aannemen van ouderen, namelijk motivatie, goede beheersing van het Nederlands, klantgerichtheid en flexibiliteit<sup>11</sup>. Oudere werkzoekenden hebben dus meer kans in functies waarin deze functie eisen gesteld worden. Oudere werkzoekenden hebben minder kans in functies waarin leiding geven als functie eis gesteld wordt (niet significant).

Daarbij valt de contradictie tussen klantcontact en klantgerichtheid op. Hoewel ouderen, net als de andere doelgroepen juist minder dan gemiddeld kans hebben voor functies waar klantcontact vereist is, hebben zij wel een grotere kans in functies waar klantgerichtheid een functie-eis is. Er is echter wel een verschil tussen beide kenmerken: klantgerichtheid is een attitude en klantcontact is een (inter)actie. Vooral deze attitude is kennelijk een belangrijk pluspunt voor werkgevers om oudere werkzoekenden aan te nemen. Wellicht gaat het hierbij om functies waarbij klantgerichtheid in verband met telefonisch contact gevraagd wordt en waarbij het face-to-face klantcontact met de kant vermeden wordt.

#### *Sollicitanten met een fysieke beperking*

Er zijn slechts enkele specifieke kenmerken van een werkgever of van de vacature die samenhangen met een grotere kans op een kansrijke werkgever voor sollicitanten met een fysieke beperking. Voor functies als schoonmaakpersoneel, transportpersoneel en pedagogisch personeel in de gezondheidszorg is deze kans wel groter. Ook wanneer het gaat om een tijdelijk contract (niet significant) of om functies waarvoor motivatie vereist is, heeft een kandidaat met een fysieke beperking meer kans dan gemiddeld om een kansrijke werkgever te vinden. Er zijn ook een aantal kenmerken van vacatures of van werkgevers die de kans voor sollicitanten met een fysieke beperking sterk verminderen. Dit zijn functies waarbij klantcontacten een belangrijk kenmerk is en waarbij zelfstandig kunnen werken een belangrijke functie-eis is, of waarbij een specifieke opleidingsrichting<sup>12</sup> gevraagd wordt. Daarnaast blijkt dat in de regio Noord kandidaten met een fysieke beperking minder kans hebben een werkgever te vinden die hen wil aannemen.

#### *Kandidaten beperkt inzetbaar in uren en werktijden*

Voor kandidaten die beperkt inzetbaar zijn laten de resultaten meer specifieke kenmerken zien die samenhangen met de kans op een kansrijke werkgever dan voor de andere doelgroepen. Functies in de sectoren cultuur en gezondheid en functies als magazijnmedewerker, winkelmedewerker en onderwijzend personeel geven een grotere kans voor kandidaten die beperkt inzetbaar zijn. Ook openstaande vacatures vergroten de kans voor deze groep werkzoekenden op een kansrijke werkgever meer dan gemiddeld. Dat geldt uiteraard ook voor functies in deeltijd en voor functies waarbij de werkgever bereid is tot aanpassingen van de functie. Daarnaast vergroten functies waarvoor flexibiliteit, commerciële en communicatieve vaardigheden, beheersing van de Nederlandse taal en opleidingsniveau<sup>13</sup> functie-eisen zijn de kans op een kansrijke werkgever voor kandidaten die beperkt inzetbaar zijn. Wellicht zijn deze werknemers op andere vlakken (bijvoorbeeld bij het verdelen van taken) meer bereid om zich hierin flexibel op te stellen, omdat ze in

<sup>11</sup> Positief effect van een flexibele instelling is niet significant voor ouderen met afstand tot de arbeidsmarkt.

<sup>12</sup> Negatief effect van het voltooien van een opleidingsrichting is niet significant voor sollicitanten met een fysieke beperking

<sup>13</sup> Positief effect van het beschikken over een zeker opleidingsniveau en beheersen van de Nederlandse taal niet significant voor werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn.

uren en werktijden beperkt zijn. Werkgevers met ervaring met UWV (niet significant) en ervaring met subsidies zijn vaker kansrijke werkgevers voor sollicitanten die beperkt inzetbaar zijn dan werkgevers die deze ervaringen niet hebben. Functies waarvoor stressbestendigheid (niet significant) vereist is en waarvoor bereidheid tot onregelmatig werken, leiding geven of zelfstandigheid<sup>14</sup> functie-eisen zijn, verminderen daarentegen de kans voor werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn. Beperkt inzetbare werkzoekenden hebben ook een minder dan gemiddelde kans op het vinden van een kansrijke werkgever bij functies voor bouw personeel, verzorgend personeel of pedagogisch personeel in de gezondheidszorg. Ook bij werkgevers in de regio's Noord en Oost is de kans op het vinden van een kansrijke werkgever voor deze groep kandidaten opmerkelijk kleiner.

#### *Langdurig werklozen*

Voor langdurig werklozen wordt de kans op een kansrijke werkgever alleen vergroot bij vacatures voor magazijn- en schoonmaakpersoneel. Bij vacatures voor personeel in de bouw en commercieel personeel is de kans voor langdurig werklozen juist kleiner. De analyse levert voor de langdurig werklozen verder weinig specifieke aanknopingspunten op.

### 3.5 Samenvatting

#### *Kansrijke werkgevers*

Werkgevers waar werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een meer dan gemiddelde kans hebben te worden aangenomen noemen we kansrijke werkgevers. Dit zijn werkgevers die de intentie hebben om een sollicitant met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en die eerder ervaring hadden met werknemers uit twee verschillende doelgroepen. Uitgaande van deze definitie is 28 procent van de werkgevers als kansrijk aan te duiden. Daarnaast is gekeken naar kansrijke werkgevers voor bepaalde doelgroepen. Voor werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn en voor 45-plussers zijn de meeste kansrijke werkgevers (25 respectievelijk 29%) te vinden, voor langdurig werklozen en fysiek beperkten is dit lager en is 19 procent van de werkgevers als kansrijk te duiden.

#### *Kenmerken kansrijke werkgevers en hun vacatures*

Kansrijke werkgevers zijn meer dan gemiddeld te vinden in de overheidssectoren. Daarnaast zijn de vacatures die kansrijke werkgevers hebben vaker dan gemiddeld voor oudere werkzoekenden en voor schoonmaakpersoneel of magazijnmedewerkers. Naarmate werkgevers zoeken naar ouder personeel neemt de kans toe dat het kansrijke werkgevers betreft. Ook is de kans groter bij vacatures die in deeltijd worden aangeboden. Deze kenmerken bij elkaar wijzen op vacatures aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Drie belangrijke kenmerken die samenhangen met de kansrijkheid van werkgevers hebben echter niets te maken met de kenmerken van het bedrijf of de kenmerken van de functie. Het gaat om ervaring met subsidies (hetgeen bij grote bedrijven vaker het geval is), ervaring met UWV en deelnemen in een lokaal samenwerkingsverband. Deze kenmerken duiden op een zekere mate van activiteit en bereidheid om over de eigen rol als maatschappelijk verantwoorde ondernemer na te denken. In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en

---

<sup>14</sup> Negatief effect van zelfstandigheid is niet significant voor kandidaten die beperkt zijn in uren en werktijden.



industrie komen deze drie kenmerken tegelijkertijd voor (bijlage 4). Verder zijn kansrijke werkgevers die bereid zijn tot functie aanpassing, die zichzelf als een sociale werkgever beschouwen en die mensen met een uitkering in hun omgeving kennen. Er is dus een groot aantal kenmerken dat de kans op een kansrijke werkgever vergroot en dat niet gerelateerd is aan de inhoud van de functie. Kansrijke werkgevers lijken een bepaald type ('sociale en actieve') werkgevers. Het is van belang om contact te leggen en te onderhouden met deze werkgevers. Daarnaast kunnen specifieke groepen werkgevers benaderd worden voor de bemiddeling van specifieke doelgroepen. Voor ouderen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaat het om werkgevers die motivatie, goede beheersing van het Nederlands en klantgerichtheid vragen. Bij werkzoekenden met een fysieke beperking bieden werkgevers die om motivatie vragen en die een tijdelijk contract aanbieden meer kansen, terwijl het bij degenen die beperkt inzetbaar qua uren zijn gaat om werkgevers in de sectoren cultuur en gezondheid en werkgevers die om flexibiliteit, commerciële en communicatieve vaardigheden en beheersing van de Nederlandse taal vragen. Voor langdurig werklozen tenslotte zijn er weinig kenmerken die een kansrijke werkgever typeren. Voor alle doelgroepen geldt dat sociaal werkgeverschap van belang is.



## 4 Functie-eisen en aanpassingsmogelijkheden

### 4.1 Inleiding

Een deel van de problemen die werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden wordt toegeschreven aan de functie-eisen die werkgevers stellen. Werkgevers zouden hoge eisen stellen waar deze kandidaten, in ieder geval in de ogen van de werkgever, niet aan kunnen voldoen. In dit hoofdstuk zijn we op zoek naar de mogelijkheden die er voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn als zij niet voldoen aan alle eisen van de werkgevers. Daarvoor gaan we uitgebreid in op de functie-eisen die werkgevers stellen en de redenen waarom ze die stellen. We onderscheiden daarbij meer harde vaardigheden (taalbeheersing, opleidingsniveau en dergelijke) en meer zachte vaardigheden (bijvoorbeeld communicatief of klantgericht zijn). In 4.2 geven we een beeld van de functie-eisen die werkgevers stellen. In 4.3 en 4.4 is vervolgens nagegaan welke mogelijkheden er zijn als kandidaten niet aan de functie-eisen met betrekking tot harde en zachte vaardigheden voldoen. Hierdoor ontstaat een goed beeld van de mogelijkheden en onmogelijkheden bij het bemiddelen van kandidaten. Wanneer een kandidaat niet aan een functie-eis voldoet is het van belang om te weten of dit volgens de werkgever te compenseren is of dat dit uitgesloten is. Vervolgens gaat 4.5 in op negatieve ervaringen van werkgevers met werknemers uit de doelgroepen. Daarbij is nagegaan of dit te maken heeft met het niet voldoen aan de functie-eisen of dat andere oorzaken ten grondslag liggen aan deze ervaringen. De mogelijkheden van kandidaten kunnen ook door de inzet van re-integratie-instrumenten vergroot worden. In 4.6 laten we zien voor welke instrumenten werkgevers belangstelling hebben. Het hoofdstuk besluit met enkele conclusies.

### 4.2 Eisen van werkgevers

Hier schetsen we een beeld van de functie-eisen die werkgevers stellen. We maken daarbij een onderscheid tussen harde en zachte competenties. Tabel 4.1 geeft weer hoe vaak de verschillende functie-eisen door de werkgevers genoemd zijn. De werkgevers konden meerdere functie-eisen noemen. Het eerste dat opvalt, is de grote variatie in functie-eisen die de werkgevers noemen. Daardoor wordt elke functie-eis op zich niet vaak genoemd. Werkgevers geven steeds hun eigen specifieke functie-eis aan.

#### *Vakkennis meest belangrijk voor werkgevers*

De eis die het meest genoemd wordt is vakkennis. Ongeveer 22 procent van de werkgevers noemt vakkennis een belangrijke functie-eis. Daarnaast zijn opleidingsniveau (15%), relevante werkervaring (15%) en het beschikken over goede communicatieve vaardigheden (15%) vaak genoemde functie-eisen.

Tabel 4.1 Mate waarin specifieke functie-eisen gevraagd worden (n=2.999) (absoluut en percentages)

Funcie-eis	Aantal werkgevers	Percentage
<b>Harde competenties</b>		
Vakkennis	661	22%
Relevante werkervaring	443	15%
Opleidingsniveau	439	15%
Opleidingsrichting	307	10%
Goede beheersing Nederlandse taal	166	6%
Rijbewijs	96	3%
Goede beheersing Engelse taal	49	2%
Certificaat	47	2%
Bereidheid tot onregelmatig werken	46	2%
Groot rijbewijs	42	1%
Meerdere talen beheersen	28	1%
Hoge fysieke eisen	27	1%
Bereidheid tot overwerken	23	1%
In ploegendienst werken	4	0%
<b>Zachte competenties</b>		
Beschikt over communicatieve vaardigheden	444	15%
Motivatie	384	13%
Klantgerichtheid	313	10%
Zelfstandig kunnen werken	255	9%
Flexibel zijn	238	8%
Representatief voorkomen	238	8%
Moet kunnen werken in teamverband / goed kunnen samenwerken	202	7%
Commerciële vaardigheden	140	5%
Accuratesse	110	4%
Stressbestendigheid	43	1%
Leiding geven	27	1%
<b>Anders</b>		
Geen specifieke eisen	155	5%
Uiteenlopende andere eisen	590	20%
Weet niet/ zegt niet	14	0%
<b>Totaal</b>	<b>2.999</b>	<b>100%</b>

*Zachte competenties komen net zoveel voor als harde competenties*

De functie-eisen zijn onder te verdelen in harde en meer zachte functie-eisen. Beiden worden in gelijke mate genoemd. Het aandeel werkgevers dat naar harde competenties vraagt is ongeveer gelijk aan het percentage werkgevers dat zachte vaardigheden belangrijk vindt (57%).

### *Combinaties van harde eisen of combinaties van zachte eisen*

Verschillende werkgevers noemen meer dan één functie-eis die ze voor de functie stellen. Bij de harde eisen valt op dat deze vaker in combinatie met andere harde eisen dan in combinatie met zachte eisen voorkomen. Wanneer daarentegen zachte competenties gevraagd worden komen harde eisen minder dan gemiddeld voor. Voor zover combinaties van functie-eisen voorkomen, lijken de harde eisen elkaar te versterken en zijn harde eisen juist minder belangrijk wanneer een zachte eis zoals motivatie belangrijk wordt gevonden. Bijlage 7 laat de meest voorkomende combinaties van functie-eisen zien. De absolute aantallen maken duidelijk dat zelfs de combinaties die het meest voorkomen bescheiden van omvang zijn. De meest voorkomende combinatie is relevante werkervaring gecombineerd met een bepaald opleidingsniveau. Maar ook deze combinatie komt maar bij 117 (4%) van alle werkgevers voor. Een analyse van drie functie-eisen die tegelijk voorkomen leverde kleine aantallen en heel diverse trio's van eisen op.

Tabel 4.2 Meest voorkomende combinaties van functie-eisen (duo's), kolompercentages

	Vakkennis		Opleidingsniveau		Opleidingsrichting		Relevante werker- varing		Motivatie		Klantgerichtheid		Communicatieve vaardigheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Opleidingsniveau	104	16%			69	22%	117	26%	24	6%	25	8%	63	14%
Opleidingsrichting	57	9%	69	16%			53	12%	13	3%	19	6%	45	10%
Certificaat	5	1%	4	1%	9	3%	4	1%	5	1%	3	1%	3	1%
Vakkennis			104	24%	57	18%	74	17%	48	12%	50	16%	92	21%
Relevante werker- varing	74	11%	117	27%	53	17%			19	5%	20	6%	57	13%
Goede beheersing Nederlandse taal	22	3%	16	4%	6	2%	17	4%	23	6%	20	6%	35	8%
Goede beheersing Engelse taal	9	1%	2	1%	3	1%	7	2%	2	1%	8	3%	7	2%
Meerdere talen beheersen	4	1%	2	1%	1	%	5	1%	0	%	0	%	5	1%
Motivatie	48	7%	24	5%	13	4%	19	4%			24	8%	32	7%
Rijbewijs	8	1%	9	2%	12	4%	2	%	3	1%	7	2%	15	3%
Groot rijbewijs	3	1%	2	%	7	2%	1	%	2	1%	4	1%	3	1%
Hoge fysieke eisen	3	%	1	%	0	%	0	%	1	%	0	%	0	%
Klantgerichtheid	50	8%	25	6%	19	6%	20	4%	24	6%			50	11%
communicatieve vaardigheden	92	14%	63	14%	45	15%	57	13%	32	8%	50	16%		
Zelfstandig kunnen werken	51	8%	34	8%	19	6%	19	4%	19	5%	13	4%	20	4%
Werken in teamver- band	41	6%	34	8%	19	6%	19	4%	26	7%	19	6%	30	7%
Flexibel zijn	30	4%	18	4%	26	8%	22	5%	40	10%	26	8%	35	8%
Bereidheid tot overwerken	5	1%	0	%	4	1%	1	%	10	3%	0	%	1	%

Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

	Vakkennis		Opleidingsniveau		Opleidingsrichting		Relevante werker- varing		Motivatie		Klantgerichtheid		Communicatieve vaardigheden	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Bereidheid tot onregelmatig werken	11	2%	8	2%	0	%	4	1%	7	2%	1	%	5	1%
In ploegendienst werken	0	%	0	%	0	%	0	%	0	%	2	1%	0	%
Commerciële vaardigheden	24	4%	19	4%	10	3%	14	3%	12	3%	20	6%	39	9%
Representatief voorkomen	27	4%	21	5%	10	3%	26	6%	23	6%	38	12%	73	16%
Leiding geven	0	%	3	1%	0	%	3	1%	0	%	0	%	6	1%
Accuratesse	11	2%	5	1%	5	2%	8	2%	7	2%	16	5%	14	3%
Stressbestendigheid	12	2%	6	1%	2	1%	3	1%	0	%	3	1%	8	2%
<b>Totaal</b>	<b>661</b>	<b>100%</b>	<b>439</b>	<b>100%</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>	<b>443</b>	<b>100%</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>	<b>444</b>	<b>100%</b>

### *Funcctie-eisen naar sector*

In verschillende sectoren worden verschillende functie-eisen gesteld. Tabel 4.3 geeft aan welk percentage van de werkgevers in een sector een harde en/of zachte competentie vraagt. In het onderwijs treffen we de meeste werkgevers aan die naar harde competenties vragen (79%). Eisen aan opleidingsniveau en opleidingsrichting worden ook relatief veel gesteld in de sectoren openbaar bestuur, financiële instellingen en vervoer en communicatie. Zachte competenties zijn vooral belangrijk in de sectoren horeca (68%), handel (65%), en cultuur en recreatie (65%).

Tabel 4.3 Percentage werkgevers dat 1 of meer harde of 1 of meer zachte competenties stelt, naar sector.

Sector	Harde competenties	Zachte competenties
Onderwijs	79%	35%
Openbaar bestuur	71%	40%
Vervoer en communicatie	71%	51%
Financiële instellingen	71%	55%
Bouwnijverheid	68%	51%
Zakelijke dienstverlening	66%	54%
Gezondheids- en welzijnzorg	63%	56%
Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	61%	47%
Cultuur en recreatie	56%	65%
Handel	52%	65%
Landbouw	38%	51%
Horeca	37%	68%
<b>Totaal</b>	<b>57%</b>	<b>57%</b>

In tabel 4.4 wordt het totaalbeeld van de functie-eisen per sector weergegeven in percentages (absolute aantallen zijn te vinden in bijlage 10).

### *Motivatie en vakkennis gevolgd door ervaring belangrijk in landbouw, industrie en bouw*

De meest gestelde eisen voor de landbouw zijn motivatie en vakkennis. Opvallend is dat de sector landbouw het hoogste aandeel respondenten heeft dat aangeeft geen specifieke functie-eisen te stellen (16%). De meest gestelde eis in de industrie is vakkennis gevolgd door motivatie en relevante werkervaring. De bouwnijverheid vertoont veel gelijkheid met de sector industrie: vakkennis is de meest gestelde eis, gevolgd door motivatie en relevante werkervaring. Voor de sectoren landbouw, industrie en bouwnijverheid kan er geconcludeerd worden dat motivatie en ervaring, met de daarbij opgebouwde vakkennis belangrijk gevonden worden.

### *Klantgerichtheid en communicatie belangrijk in handel, horeca en cultuur*

Hoewel vakkennis (25%) de meest gestelde eis is in de handel, verschilt de handel met de primaire sectoren landbouw en industrie door hogere eisen te stellen aan klantgerichtheid, communicatieve vaardigheden en representatief voorkomen. Ook zijn relevante werkervaring en motivatie belangrijk. In tegenstelling tot de bovengenoemde sectoren is vakkennis relatief onbelangrijk in de horeca (10%). Belangrijker zijn klantgerichtheid, relevante werkervaring, communicatieve vaardigheden, representatief voorkomen en flexibel zijn. Opvallend is dat de bereidheid tot overwerken (< 1%) en de bereidheid tot onregel-



matig werken (4%) nauwelijks genoemd worden als belangrijke specifieke functie-eisen in de horeca. De zachte vaardigheden zijn belangrijker dan de harde competenties in de sectoren handel en horeca, zoals al bleek uit Tabel 4.3. Dit geldt ook voor de sector cultuur: vakkennis, communicatieve vaardigheden en klantgerichtheid worden erg belangrijk gevonden.

#### *Rijbewijs centrale eis voor vervoer*

In de sector vervoer is het bezitten van een rijbewijs de meest genoemde functie-eis (20%), gevolgd door het beschikken over communicatieve vaardigheden, vakkennis en relevante werkervaring. Het relatief hoge aandeel werkgevers dat harde vaardigheden stelt in de sector vervoer kan dus verklaard worden door het feit dat het rijbewijs vaak als belangrijke eis wordt gesteld.

#### *Vakkennis en opleiding belangrijk in zakelijke dienstverlening naast communicatie*

Bij de financiële instellingen zijn vakkennis (27%), opleidingsniveau, relevante werkervaring, commerciële vaardigheden en communicatieve vaardigheden de meest gevraagde functie-eisen. De zakelijke dienstverlening lijkt sterk op de financiële instellingen, alleen wordt relevante werkervaring wat vaker gevraagd dan opleidingsrichting. Bij deze sectoren zijn dus zowel harde als zachte competenties belangrijk: enerzijds opleidingsniveau en vakkennis en anderzijds commerciële en communicatieve vaardigheden.

#### *Opleidingsniveau en –richting centraal bij (semi-)overheid*

De (semi)overheidssectoren openbaar bestuur, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg lijken wat betreft functie-eisen sterk op elkaar. Opleidingsniveau en opleidingsrichting zijn erg belangrijke functie-eisen in deze sectoren. In het openbaar bestuur geeft 34 procent van de respondenten aan dat opleidingsniveau een belangrijke functie-eis is. In het onderwijs en de zorg is dit percentage ook relatief hoog, respectievelijk 35 en 37 procent. Opleidingsrichting is wat minder belangrijk in deze drie sectoren maar neemt wel de tweede plaats in, met uitzondering van het openbaar bestuur. In het onderwijs geeft 31 procent van de werkgevers aan dat opleidingsrichting een belangrijke functie-eis is en in de zorg is dit 25 procent. In het openbaar bestuur worden relevante werkervaring en vakkennis iets belangrijker gevonden dan opleidingsrichting.

Tabel 4.4 Functie-eisen uitgesplitst naar sector (in %)

	Landbouw	Industrie en openbare voorzienings-bedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijns-zorg	Cultuur en recreatie
Geen specifieke eisen	16%	9%	5%	4%	11%	1%	3%	3%	0%	3%	3%	4%
Opleidingsniveau	7%	12%	14%	11%	3%	13%	25%	21%	34%	35%	37%	16%
Opleidingsrichting	1%	10%	9%	9%	2%	12%	11%	11%	27%	31%	25%	14%
Certificaat	0%	3%	5%	1%	2%	7%	3%	1%	0%	2%	2%	1%
Relevante werkervaring	9%	15%	15%	13%	17%	16%	19%	25%	28%	7%	20%	14%
Goede beheersing Nederlandse taal	6%	4%	7%	6%	6%	9%	7%	9%	1%	3%	1%	6%
Goede beheersing Engelse taal	0%	1%	0%	2%	2%	3%	2%	3%	0%	1%	2%	3%
Motivatie	37%	15%	19%	14%	12%	12%	10%	7%	2%	5%	5%	9%
Rijbewijs	4%	3%	3%	2%	1%	20%	2%	5%	1%	5%	0%	2%
Groot rijbewijs	3%	3%	2%	1%	0%	10%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
Moet kunnen werken in teamverband /goed kunnen samenwerken	4%	5%	8%	7%	6%	6%	7%	7%	4%	8%	16%	7%
Stressbestendigheid	0%	1%	0%	1%	3%	2%	2%	3%	0%	3%	2%	2%
Klantgerichtheid	6%	1%	4%	20%	19%	7%	5%	6%	13%	1%	8%	17%
Zelfstandig kunnen werken	9%	13%	11%	7%	10%	6%	10%	9%	2%	8%	12%	8%
Beschikt over communicatieve vaardigheden/goede contacteuele	4%	3%	11%	18%	17%	18%	16%	17%	22%	15%	26%	23%

Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

	Landbouw	Industrie en openbare voorzienings-bedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijns-zorg	Cultuur en recreatie
Flexibel zijn	2%	10%	5%	10%	16%	12%	2%	8%	1%	7%	11%	7%
Bereidheid tot overwerken	4%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Bereidheid tot onregelmatig werken	3%	2%	0%	0%	4%	5%	3%	1%	0%	3%	4%	0%
In ploegendienst werken	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Leiding geven	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	10%	3%	3%	2%
Commerciële vaardigheden	0%	4%	1%	8%	1%	5%	17%	9%	0%	0%	0%	3%
Vakkennis	16%	30%	38%	25%	10%	16%	27%	27%	27%	17%	18%	25%
Accuratesse	0%	6%	2%	4%	2%	1%	5%	8%	13%	0%	2%	5%
Representatief voorkomen	1%	4%	9%	13%	16%	8%	6%	6%	0%	0%	2%	15%
Hoge fysieke eisen	4%	2%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Meerdere talen beheersen	0%	2%	0%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### *Gevraagde vaardigheden harder bij toenemende bedrijfsgrootte*

Behalve naar sector verschillen de functie-eisen ook naar omvang van het bedrijf. Uit Tabel 4.5 blijkt dat grote bedrijven in vergelijking met kleine bedrijven meer harde vaardigheden vragen en minder zachte vaardigheden. Dit wordt mede veroorzaakt door het verschil in sectoren. In de semi-overheid worden meer harde vaardigheden gevraagd en juist deze sector kent grote instellingen: instellingen uit het openbaar bestuur, het onderwijs en de zorg.

Tabel 4.5 Percentage werkgevers dat 1 of meer harde of 1 of meer zachte competenties stelt, naar grootteklasse.

Grootteklasse	Harde competenties	Zachte competenties
Klein (tot 19 werknemers)	55,5%	58,7%
Middel (20-99 werknemers)	67,8%	45,4%
Groot (meer dan 100 werknemers)	80,5%	43,1%
<b>Totaal</b>	<b>57,0%</b>	<b>57,0%</b>

## 4.3 Aanpassingsmogelijkheden bij ontbreken harde vaardigheden

Werkgevers stellen functie-eisen maar nemen ook wel eens kandidaten aan die niet aan de functie-eisen voldoen. Aan werkgevers is gevraagd wat een kandidaat kan doen of hoe hij dit kan compenseren in het geval dat de kandidaat niet aan de functie-eisen voldoet. In deze paragraaf gaan we in op de vraag of een werkgever oplossingsmogelijkheden ziet en zo ja, welke. Tabel 4.6 laat de uitkomsten zien. Voor bepaalde functie-eisen is bijna geen oplossing mogelijk wanneer een kandidaat hieraan niet voldoet, zoals het bezit van een rijbewijs of de beheersing van het Nederlands. Deze functie-eisen worden op zich weinig gesteld, maar als deze eisen voorkomen is het niet voldoen hieraan door een kandidaat niet op te vangen. Werkgevers zijn niet of nauwelijks bereid hier nog in te investeren. Ook als de bereidheid tot overwerken een functie-eis is, is er geen oplossing mogelijk wanneer een werkzoekende daartoe niet bereid is. In bijlage 8 is per functie-eis in detail aangegeven welke alternatieve oplossingen werkgevers zien wanneer een werkzoekende niet aan de functie-eis voldoet.

Tabel 4.6 Oplossingsmogelijkheden bij niet voldoen aan harde competenties

Functie-eisen (competenties)	Percentage werkgevers dat competentie noemt	Percentage werkgevers dat geen oplossing ziet bij niet voldoen aan competentie	Niet voldoen aan competentie te vervangen door
Vakkennis	22%	34%	Juiste opleiding, bereidheid in korte tijd de vakkennis op te doen
Relevante werkervaring	15%	28%	Juiste opleiding, juiste competenties, bereidheid dit te leren
Opleidingsniveau	15%	42%	Interne opleiding, relevante werkervaring

Functie-eisen (competenties)	Percentage werkgevers dat competentie noemt	Percentage werkgevers dat geen oplossing ziet bij niet voldoen aan competentie	Niet voldoen aan competentie te vervangen door
Opleidingsrichting	10%	44%	Interne opleiding, relevante werkervaring
Goede beheersing Nederlandse taal	6%	69%	Hoge inzet van kandidaat om Nederlands te leren
Rijbewijs	3%	75%	
Goede beheersing Engelse taal	2%	47%	Cursus op kosten van werkgever, hoge inzet van kandidaat om Engels te leren
Certificaat	2%	35%	Cursus op kosten van werkgever
Bereidheid tot onregelmatig werken	2%	83%	--
Groot rijbewijs	1%	48%	Rijbewijs op kosten van werkgever, op kosten van UWV

De groep werkgevers die bereid is om werkzoekenden aan te nemen indien deze niet voldoen aan een gestelde functie-eis, is nader onderzocht. Opvallend is de grote spreiding binnen deze groep van werkgevers. Om na te gaan welke werkgevers vaker dan anderen bereid zijn water bij de wijn te doen is tabel 4.7 opgesteld. Hier zijn de kenmerken opgenomen van de werkgevers die wel een bepaalde eis stellen maar die vaker dan gemiddeld (met een verschil van 10 procentpunt of meer<sup>15</sup>) bereid zijn om de gestelde functie-eis te overbruggen. De horeca, landbouw en financiële instellingen stellen minder harde eisen aan harde vaardigheden van werknemers dan werkgevers in andere sectoren. In deze sectoren zijn werkgevers vaker dan in andere sectoren bereid om werkzoekenden aan te nemen, ook al voldoen ze niet aan de gevraagde harde competenties.

Uit tabel 4.7 blijkt dat werkgevers van kleine bedrijven hardere eisen stellen aan harde competenties van werknemers dan werkgevers van middelgrote en grote bedrijven. Grote bedrijven stellen wel meer eisen dan kleine bedrijven. Kleine bedrijven zijn niet bereid om functie-eisen te overbruggen. De functies waarvoor functie-eisen overbrugbaar zijn, zijn zeer uiteenlopend. Harde vaardigheden die vereist worden voor onderwijzend personeel, commercieel personeel en technisch personeel zijn onoverbrugbaar. Zij komen niet of nauwelijks in de tabel voor. Functie-eisen voor deze typen van personeel zijn hard.

<sup>15</sup> Als bijvoorbeeld 50 procent van de werkgevers bereid is om werknemers aan te nemen zonder vakkennis terwijl ze vakkennis wel als eis hadden gesteld, dan worden sectoren, functies en bedrijfsgrootte weergegeven van werkgevers die vaker dan gemiddeld bereid zijn om vakkennis te overbruggen. In dit geval zijn de sectoren, functies en bedrijfsgrootte weergegeven in tabel 4.7 van het aandeel werkgevers waarbij de bereidheid tot overbrugging van vakkennis 10 procentpunten hoger is, dus 60 procent of hoger.

Tabel 4.7 Kenmerken van werkgevers die bereid zijn om functie-eisen van harde vaardigheden te overbruggen  
*Leeswijzer: de werkgevers die .... als eis stellen en bereid zijn dit te vervangen door...., hebben vaker dan gemiddeld de volgende kenmerken*

Eisen	Te vervangen door	Kenmerken van werkgevers die bereid zijn om functie-eis te overbruggen indien iemand niet aan de functie-eis voldoet
Vakkennis	Juiste opleiding, bereidheid in korte tijd de vakkennis op te doen	Type sector: Horeca, gezondheidszorg en welzijn, openbaar bestuur Type personeel: Productiepersoneel, horecapersoneel, bestuurlijk personeel, schoonmaakpersoneel, (para) medisch personeel, magazijnmedewerkers
Relevante werkervaring	Juiste opleiding, juiste competenties, bereidheid dit te leren	Type sector: Horeca, gezondheidszorg en welzijn, landbouw Type personeel: Horecapersoneel, magazijnmedewerkers, verzorgend personeel en (para)medisch personeel, agrarisch personeel
Opleidingsniveau	Interne opleiding, relevante werkervaring	Type sector: Landbouw, horeca, financiële dienstverlening, Type personeel: Agrarisch personeel, productiepersoneel, winkel-, horeca- personeel, magazijnmedewerkers Omvang bedrijf: Grote bedrijven
Opleidingsrichting	Interne opleiding, relevante werkervaring	Type sector: Landbouw, financiële dienstverlening, openbaar bestuur, Type personeel: Agrarisch personeel, bouwpersoneel, transportpersoneel, magazijnmedewerkers, beveiligingspersoneel
Goede beheersing Nederlandse taal	Hoge inzet van kandidaat om Nederlands te leren	Type sector: Landbouw, horeca, openbaar bestuur, Type personeel: Agrarisch personeel, horeca personeel, productie personeel en technisch personeel, Omvang bedrijf: Grote bedrijven
Goede beheersing Engelse taal	Cursus op kosten van werkgever, hoge inzet van kandidaat om Engels te leren	Type sector: Financiële dienstverlening, onderwijs Type personeel: Economisch administratief personeel Omvang bedrijf: Middelgrote bedrijven
Certificaat	Cursus op kosten van werkgever	Type sector: Industrie, cultuur en recreatie sector, Type personeel: Bouwpersoneel, transportpersoneel en automatiseringspersoneel
Groot rijbewijs	Rijbewijs op kosten van werkgever, op kosten van UWV	Type personeel: Transportpersoneel (niet significant)

#### *Relevante werkervaring is een indicatie van vakkennis*

Van de 443 (15%) werkgevers die aangeven dat relevante werkervaring een belangrijke functie-eis is (zie tabel 4.1 en 4.6), geven er 308 aan hoeveel jaren werkervaring nodig is. De antwoorden lopen uiteen van 1 tot en met 15 jaar, maar het gemiddelde aantal relevante jaren werkervaring is 3,2 jaar. De standaardafwijking van 1,97 geeft aan dat de antwoorden nogal variëren. Aangezien relevante werkervaring een vervanging zou kunnen zijn van opleidingsniveau of opleidingsrichting (tabel 4.2) en de hoeveelheid relevante

werkervaring die werkgevers vragen varieert, kijken we wat de reden voor het vereisen van werkervaring is. Tabel 4.8 geeft dit weer. Het grootste percentage werkgevers geeft hier aan dat werkervaring een indicatie is van vakkennis, de functie-eis die de werkgevers het vaakst noemden. Ook wordt werkervaring gezien als een indicatie van competenties. Er zijn minder werkgevers die aangeven dat werkervaring een indicatie is dat iemand het werk sneller uit kan voeren. Werkervaring wordt slechts door een fractie van de werkgevers gezien als een bewijs van motivatie of loyaliteit.

Tabel 4.8 Redenen vereiste werkervaring (n=373).

	Aantal	Percentage
Deze werkervaring geeft een indicatie van vakkennis	163	44%
Deze werkervaring geeft een indicatie van competenties (zoals bijv. zelfstandig handelen, klantgerichtheid)	76	20%
Deze werkervaring betekent dat iemand het werk sneller kan uitvoeren	47	13%
Deze werkervaring is een bewijs van motivatie en / of loyaliteit	23	6%
Anders	64	17%
<b>Totaal</b>	<b>373</b>	<b>100%</b>

#### *Relevante werkervaring is moeilijk te compenseren*

Volgens ruim een kwart van de werkgevers is het ontbreken van relevante werkervaring onoverbrugbaar (tabel 4.6). Relevante werkervaring en opleiding zijn voor een deel van de werkgevers substitueerbaar, zoals blijkt uit tabel 4.7. Tabel B8.3 (bijlage 8) laat zien dat de bereidheid tot leren door middel van een cursus of training relevante werkervaring kan vervangen. Een deel van de werkgevers geeft daarnaast aan dat aantoonbare competenties werkervaring ook kunnen vervangen. Afsplitsing van taken of werken voor een lager loon worden niet als een oplossing gezien. Ook het hebben van een prettige persoonlijkheid zal er niet toe leiden dat iemand die te weinig relevante werkervaring heeft aangenomen wordt. Uit de antwoorden bij de categorie “Anders” blijkt dat motivatie vaak genoemd wordt als vervanger voor relevante werkervaring.

#### *Vakkennis*

Voor bijna een kwart van de werkgevers is vakkennis een belangrijke functie-eis (tabel 4.6). Tabel B8.4 (bijlage 8) laat zien dat volgens de helft van deze werkgevers het hebben van de juiste opleiding of de bereidheid binnen korte tijd vakkennis op te doen door middel van een cursus of training kan helpen om een sollicitant toch aan te nemen voor de betreffende functie. Voor een derde van de werkgevers is het ontbreken van vakkennis reden om iemand niet in aanmerking te laten komen voor de baan.

#### *Opleidingsniveau en opleidingsrichting moeilijk vervangbaar*

Volgens 15 procent van de werkgevers is opleidingsniveau een belangrijke functie-eis en 10 procent geeft aan dat de opleidingsrichting belangrijk is (tabel 4.6). Ook valt te zien dat wanneer een werkzoekende niet aan het vereiste opleidingsniveau voldoet, 42 procent van de werkgevers aangeeft dat er geen oplossing mogelijk is. Tabel B8.1 (bijlage 8) laat zien dat een externe opleiding, bekostigd door de werkgever als mogelijkheid wordt gezien door 10 procent van de werkgevers. Een opleiding betaald door UWV/gemeente, een afsplitsing van taken of voor een lager loon werken worden niet als oplossingen gezien

om het tekort schieten van het opleidingsniveau te compenseren. Dezelfde oplossingen worden aangeboden indien iemand niet de juiste opleidingsrichting heeft.

Als een sollicitant niet beschikt over het voor de functie gevraagde certificaat, wordt door werkgevers een cursus op kosten van de werkgevers zelf over het algemeen als enige oplossing gezien (tabel 4.7). Voor ruim een derde van de werkgevers is er echter geen oplossing mogelijk wanneer noodzakelijke certificaten ontbreken.

De meeste werkgevers vragen een opleiding op vmbo of mbo-niveau zoals tabel 4.9 laat zien. Daar staat tegenover dat 23 procent geen specifiek opleidingsniveau vraagt en in feite naar ongeschoold personeel vraagt.

Tabel 4.9 Gevraagd opleidingsniveau (%)

	Percentage
Basisonderwijs/geen opleidingsniveau	23%
Vmbo (mavo)	23%
Havo, vwo	1%
Mbo	36%
Hbo	15%
Wo	1%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

#### *Werkgevers niet bereid om te investeren in Nederlandse taal van werknemers*

Volgens 6 procent van de werkgevers is de beheersing van de Nederlandse taal een belangrijke functie-eis. Opvallend is ook het hoge percentage werkgevers (69%) dat aangeeft dat er geen oplossing mogelijk is wanneer de werkzoekende niet aan deze functie-eis kan beantwoorden (tabel 4.6). De mate waarin deze beheersing benodigd is varieert. Tabel 4.10 laat zien dat ongeveer een derde van de werkgevers aangeeft dat een middelbaar niveau van goede mondelinge vaardigheid vereist is en dat de werknemers op dit niveau meer uitgebreide voorschriften of instructies moeten kunnen lezen en verslagen moeten kunnen maken. Uit de antwoorden uit de categorie 'anders' kunnen we opmaken dat een goede beheersing van de Nederlandse taal vooral nodig is vanwege frequent klantcontact.

Tabel 4.10 Redenen belang beheersing van de Nederlandse taal (n=165).

	Aantal	Percentage
Redelijke mondelinge vaardigheid vereist, simpele voorschriften en instructies kunnen lezen, eenvoudige aantekeningen kunnen maken (basisniveau)	37	22%
Goede mondelinge vaardigheid vereist, meer uitgebreide voorschriften of instructies kunnen lezen, verslagen kunnen maken (middelbaar niveau)	53	32%
Zeer goede mondelinge vaardigheid vereist, zelf rapportages kunnen schrijven (hoger niveau)	24	15%
Anders	51	31%
<b>Totaal</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>



Opvallend is dat werkgevers wel een opleiding of cursus willen bekostigen als iemand niet het juiste opleidingsniveau of de juiste opleidingsrichting heeft, maar niet als iemand de Nederlandse taal niet goed beheerst. In dat geval willen werkgevers dat UWV of de gemeente de cursus financiert. Bovendien moet de kandidaat laten zien dat hij/zij sterk gemotiveerd is om de Nederlandse taal te leren (zie tabel B08.5, bijlage 8).

#### *Grotere bereidheid bij internationale bedrijven om te investeren in Engels*

Ongeveer 2 procent van de werkgevers geeft aan dat de beheersing van het Engels een belangrijke functie-eis is. De meeste werkgevers geven aan dat de Engelse taal nodig is omdat dit de voertaal is in het bedrijf of omdat het bedrijf internationaal werkt (tabel 4.11). Wat betreft het gevraagde niveau geven de meeste werkgevers aan dat een gemiddelde beheersing vereist is.

Tabel 4.11 Redenen belang beheersing Engelse taal (n=49).

	Aantal	Percentage
Redelijke mondelinge vaardigheid vereist, simpele voorschriften en instructies kunnen lezen, eenvoudige aantekeningen kunnen maken (basisniveau)	7	14%
Goede mondelinge vaardigheid vereist, meer uitgebreide voorschriften of instructies kunnen lezen, verslagen kunnen maken (middelbaar niveau)	9	19%
Zeer goede mondelinge vaardigheid vereist, zelf rapportages kunnen schrijven (hoger niveau)	4	8%
Anders	29	60%
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

In tegenstelling tot de Nederlandse taal, is bijna een kwart (23%) van de werkgevers wel bereid een cursus Engels te financieren als dat nodig is. Ook moet de kandidaat laten merken zich in te zetten om de taal te leren (tabel B8.6, bijlage 8).

#### *Ontbreken van groot rijbewijs vaker overbrugbaar dan rijbewijs B*

Slechts een klein percentage van de werkgevers noemt het bezit van een rijbewijs of een groot rijbewijs een belangrijke functie-eis. Deze werkgevers zijn voornamelijk te vinden in de sector vervoer. Het missen van een groot rijbewijs wordt als een kleiner probleem gezien dan het missen van een rijbewijs B, aangezien er meer werkgevers zijn die aangeven dat er geen oplossing mogelijk is wanneer iemand geen rijbewijs B heeft. Als iemand geen groot rijbewijs heeft is 21 procent van de werkgevers nog wel bereid een rijopleiding te betalen (zie tabel B8.7, bijlage 8). Dit geldt bij het rijbewijs B maar voor 10 procent van de werkgevers. Voor beide rijbewijzen geldt dat een kleiner aandeel werkgevers het rijbewijs wil laten behalen op kosten van UWV of gemeente.

#### *Onregelmatig werk niet aan te passen of te verhelpen*

Ongeveer 2 procent van de werkgevers geeft aan dat de bereidheid tot onregelmatig werken een belangrijke functie-eis is. Uit tabel 4.12 blijkt dat het vooral om onregelmatig werk gaat zonder vast patroon, zowel dag- als nachtdiensten. Wanneer een werkzoekende niet bereid is om onregelmatig te werken dan zijn hier nauwelijks oplossingen op te vinden, 83 procent van de werkgevers geeft namelijk aan dat hier geen oplossing voor mogelijk is (zie tabel B8.9, bijlage 8). Slechts een fractie van de werkgevers geeft aan dat een prettige persoonlijkheid een reden zou zijn de sollicitant toch aan te nemen.

Tabel 4. 12 Kenmerken onregelmatig werk (n=40).

	Aantal	Percentage
Onregelmatig werk, met nachtdiensten, zonder vast patroon	12	31%
Onregelmatig werk, met nachtdiensten, met vast patroon	0	1%
Onregelmatig werk, zonder nachtdiensten, zonder vast patroon	18	45%
Onregelmatig werk, zonder nachtdiensten, met vast patroon	5	12%
Anders	4	11%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

#### 4.4 Aanpassingsmogelijkheden bij ontbreken zachte vaardigheden

Harde vaardigheden en zachte vaardigheden worden ongeveer evenveel als functie-eis gevraagd. De harde vaardigheden bleken slechts in beperkte mate te ondervangen. Hier gaan we na welke mogelijkheden er zijn als een kandidaat niet aan de zachte vaardigheden voldoet (tabel 4.13).

Tabel 4 13 Per functie-eis: percentage werkgevers dat functie-eis stelt, percentage werkgevers dat bij ontbreken van de eis geen oplossing ziet en mogelijke oplossingen in geval van niet voldoen aan functie-eis

Functie-eisen	Percentage werkgevers dat competentie noemt	Percentage werkgevers dat geen oplossing ziet bij niet voldoen aan competentie	Niet voldoen aan competentie is te vervangen door
Beschikt over communicatieve vaardigheden	15%	52%	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training)
Motivatie	13%	65%	Werkgevers zien geen (eenduidige) aanknopingspunten om deze competentie te vervangen
Klantgerichtheid	10%	49%	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training)
Zelfstandig kunnen werken	9%	51%	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training), juiste werkervaring
Flexibel zijn	8%	68%	Werkgevers zien geen (eenduidige) aanknopingspunten om deze competentie te vervangen
Representatief voorkomen	8%	42%	Bereid om te leren hoe je representatief moet zijn, prettige persoonlijkheid
Moet kunnen werken in teamverband / goed kunnen samenwerken	7%	50%	Bereidheid samen te leren werken, prettige persoonlijkheid
Commerciële vaardigheden	5%	45%	Prettige persoonlijkheid,

Functie-eisen	Percentage werkgevers dat competentie noemt	Percentage werkgevers dat geen oplossing ziet bij niet voldoen aan competentie	Niet voldoen aan competentie is te vervangen door
den			juiste opleiding
Accuratesse	4%	62%	Juiste opleiding
Stressbestendigheid	1%	25%	Bereidheid dit te leren, juiste opleiding, juiste werkervaring

Ook voor de gevraagde zachte vaardigheden is onderzocht welke werkgevers bereid zijn om deze functie-eisen te overbruggen (tabel 4.14). De diversiteit van werkgevers die bereid zijn om eisen aan zachte vaardigheden te overbruggen is groter dan bij de harde vaardigheden. Werkgevers uit het openbaar bestuur, de gezondheidszorg en de welzijnssector zijn vaker dan werkgevers uit de andere sectoren bereid om bij het ontbreken van communicatieve vaardigheden een cursus of training in te zetten om dit gebrek te ondervangen. Het ontbreken van motivatie hoeft geen onoverkomelijk obstakel te zijn in de sectoren financiële instellingen, cultuur en recreatie sector, gezondheidszorg en welzijnssector, alhoewel er geen duidelijke aanknopingspunten zijn om een tekort schieten in deze competentie te ondervangen. Opvallend is dat in de klantgerichte sector handel het ontbreken van klantgerichtheid eventueel met een training opgevangen kan worden. Het ontbreken van de competentie om zelfstandig te kunnen werken kan in de sectoren bouw, horeca en financiële instellingen nog met een training of het opdoen van ervaring opgevangen worden. Het ontbreken van de vaardigheid om samen te werken kan in een groot aantal sectoren (bouw, horeca, cultuur en recreatie sector, vervoer en communicatie) ondervangen worden door de bereidheid om dit te leren en door een prettige persoonlijkheid.

Zo zien we dat het ontbreken van verschillende zachte vaardigheden opgevangen kan worden door oplossingen in de toekomst zoals het volgen van een training of de bereidheid om te leren en niet door een andere al aanwezige vaardigheid. Alleen wanneer de eigenschap accuratesse ontbreekt, kan deze opgevangen worden door de harde eigenschap van de juiste opleiding.

De werkgevers die bereid zijn om het gemis van bepaalde zachte vaardigheden te overbruggen, zijn op zoek naar zeer uiteenlopende functies. Ook bij de zachte vaardigheden blijkt uit analyses (niet opgenomen in de tabel) dat de eisen die op dit gebied gesteld worden aan onderwijzend personeel onoverbrugbaar zijn.

Tabel 4. 14 Kenmerken van werkgevers die bereid zijn om functie-eisen van zachte vaardigheden te overbruggen  
*Leeswijzer: de werkgevers die communicatieve vaardigheden als eis stellen en bereid zijn dit te vervangen door..., hebben vaker dan gemiddeld de volgende kenmerken*

Eisen	Te vervangen door	Kenmerken van werkgevers die bereid zijn om functie-eis te overbruggen indien iemand niet aan de functie-eis voldoet
Beschikt over communicatieve vaardigheden	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training)	Type sector: Openbaar bestuur, gezondheidszorg en welzijnsector Type personeel: (para) medisch personeel, verzorgend personeel
Motivatie		Type sector: Financiële instellingen, cultuur en recreatie sector, gezondheidszorg en welzijnsector
Klantgerichtheid	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training)	Type sector: Handel, (industrie en financiële instellingen) Type personeel: Winkel personeel, productiepersoneel, transportpersoneel
Zelfstandig kunnen werken	Bereid om dit te leren (dmv cursus of training), juiste werkervaring	Type sector: Bouw, horeca en financiële instellingen Type personeel: Bouwpersoneel, horeca personeel, winkelpersoneel, overige typen van personeel,
Flexibel zijn		Type sector: Zakelijke dienstverlening, onderwijs, cultuur en recreatiesector Type personeel: Commercieel personeel, transportpersoneel, magazijnmedewerkers, agrarisch personeel
Representatief voorkomen	Bereid om te leren hoe je representatief moet zijn, prettige persoonlijkheid	Type sector: Horeca, landbouw Type personeel: Horecapersoneel, technisch personeel en overige typen van personeel
Moet kunnen werken in teamverband / goed kunnen samenwerken	Bereidheid samen te leren werken, prettige persoonlijkheid	Type sector: Bouw, horeca, cultuur en recreatie sector, vervoer en communicatie Type personeel: Bouwpersoneel, horecapersoneel, transportpersoneel, commercieel personeel en overige typen van personeel Omvang bedrijf: Middelgrote en grote bedrijven
Commerciële vaardigheden	Prettige persoonlijkheid, juiste opleiding	Omvang bedrijf: Grote bedrijven
Accuratesse	Juiste opleiding	Type sector: Bouw, gezondheidszorg en welzijnsector Type personeel: Bouwpersoneel, technisch personeel en (para)medisch personeel Omvang bedrijf: Middelgrote en grote bedrijven
Stressbestendigheid	Bereidheid dit te leren, juiste opleiding, juiste werkervaring	Type sector: Horeca, Type personeel: Horecapersoneel en economisch-administratief personeel

*Gedrevenheid en initiatief zijn belangrijkste kenmerken van motivatie*

Ongeveer 13 procent van de werkgevers geeft aan dat motivatie een belangrijke functie-eis is. Omdat motivatie een breed en enigszins vaag begrip is, is doorgevraagd naar wat volgens de werkgevers motivatie kenmerkt. Gedrevenheid of enthousiasme zijn de be-

langrijkste elementen van goede motivatie. Volgens 22 procent van de werkgevers is eigen initiatief tonen ook een kenmerk van een goede motivatie. De bereidheid om te presteren wordt door minder werkgevers gezien als een kenmerk van motivatie. Dit geldt ook voor altijd op tijd komen en meer doen dan gevraagd wordt. Tabel 4.15 laat zien wat de kenmerken van motivatie volgens de werkgevers zijn.

Tabel 4. 15 Kenmerken goede motivatie (n=313).

	Aantal	Percentage
Eigen initiatief tonen	68	22%
Gedrevenheid / enthousiasme	141	45%
Bereidwilligheid om te presteren	31	10%
Altijd op tijd komen	17	5%
Meer doen dan van je gevraagd wordt	10	3%
Anders	46	15%
<b>Totaal</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

Als iemand niet gemotiveerd is, kan hij als compensatie bij 11 procent van de werkgevers een cursus of training gaan volgen (tabel B8.10, bijlage 8). Ongeveer tweederde van de werkgevers geeft echter aan dat er geen oplossing mogelijk is. Andere oplossingen worden nauwelijks gezien als een mogelijkheid om een gebrek aan motivatie op te vangen.

#### *Samenwerking is een belangrijke eis als collega's van elkaar afhankelijk zijn*

Het goed kunnen werken in teamverband of goed kunnen samenwerken is voor 7 procent van de werkgevers een belangrijke functie-eis. Deze eis geldt vooral waar collega's van elkaar afhankelijk zijn. Het is dus belangrijk geen zwakke schakel in het team te hebben. Ook geven de werkgevers aan dat feedback kunnen geven en/of ontvangen een belangrijke reden is om deze functie-eis te stellen, zoals blijkt uit Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Redenen belang goede samenwerking (n=189)

	Aantal	Percentage
Collega's zijn van elkaar afhankelijk	130	69%
Feedback kunnen geven/ontvangen	24	13%
Afspraken kunnen maken	7	4%
Leiding kunnen geven	4	2%
Anders	24	13%
<b>Totaal</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>

Als iemand niet in staat is goed samen te werken, kan de bereidheid om dit te leren een reden zijn om de sollicitant toch aan te nemen. Daarnaast is een prettige persoonlijkheid ook een reden om iemand alsnog aan te nemen (zie tabel B8.11, bijlage 8). Ongeveer 50 procent van de werkgevers geeft echter aan dat er geen oplossing mogelijk is wanneer een sollicitant niet kan samenwerken in teamverband (of wanneer daarover twijfels zijn) (tabel 4.13).

### *Stressbestendigheid om diverse redenen belangrijk*

De kleine groep werkgevers (1%) die aangeeft dat stressbestendigheid een belangrijke functie-eis is, noemt dit om diverse redenen (tabel 4.17):

- het halen van in- en externe deadlines;
- de problematiek en agressie van cliënten;
- andere redenen: hoge werkdruk.

Tabel 4.17 Redenen belang stressbestendigheid (n=43)

	Aantal	Percentage
Problematiek van cliënten	9	20%
Interne deadlines	12	29%
Externe deadlines	6	14%
Agressie van klanten / omgeving	6	14%
Anders	10	23%
<b>Totaal</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Het volgen van een cursus of training die leert om te gaan met stress kan een oplossing zijn om iemand die niet stressbestendig is toch aan te nemen (zie tabel B8.12, bijlage 8). Daarnaast spelen de juiste opleiding en juiste werkervaring ook een rol voor werkgevers om toch een sollicitant aan te nemen die niet voldoet aan de eis van stressbestendig zijn.

### *Klantgerichtheid*

Ongeveer 10 procent van de werkgevers geeft aan dat klantgerichtheid een belangrijke functie-eis is. Dit komt vooral vanwege het contact met klanten. In mindere mate vanwege het inlevingsvermogen of het matchen van vraag en aanbod voor klanten (tabel 4.18).

Tabel 4.18 Redenen belang klantgerichtheid (n=295)

	Aantal	Percentage
Werknemer is veel in contact met de klanten	208	71%
Werknemer moet zich kunnen inleven in klanten	49	16%
Werknemer moet match maken tussen aanbod van diensten of producten en de behoefte van de klant	31	11%
Anders	7	2%
<b>Totaal</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Als iemand niet klantgericht is kan een cursus of training een oplossing zijn bij een kwart van de werkgevers, maar de helft geeft aan dat er geen oplossing mogelijk is (zie tabel B8.13, bijlage 8).

### *Zelfstandigheid vooral belangrijk bij solistische functies*

Van de werkgevers die aangeven dat zelfstandig werken een belangrijke functie-eis is (9%), geeft meer dan de helft (56%) aan dat zij dit vragen omdat de werknemer veel beslissingen alleen moet kunnen nemen of omdat de werknemer veel op locatie werkt (tabel 4.19).

Tabel 4.19 Redenen belang zelfstandig kunnen werken (n=250).

	Aantal	Percentage
Werknemer is eindverantwoordelijk	47	19%
Werknemer moet veel beslissingen alleen kunnen nemen of werkt veel alleen (op locatie)	140	56%
Er is weinig toezicht op het werk van de werknemer	39	15%
Anders	24	10%
<b>Totaal</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Voor de werkgever is het belangrijk dat de werknemer aan kan tonen dat hij zelfstandig kan werken. De werkgever kan de werknemer vertrouwen als hij bereid is een cursus of training te volgen of als hij de juiste werkervaring/opleiding heeft. Andere oplossingen zijn niet mogelijk (zie tabel B8.14, bijlage 8).

#### *Communicatieve vaardigheden*

Ongeveer 15 procent van de werkgevers geeft aan dat de respondent goede communicatieve vaardigheden moet hebben om aangenomen te worden. Dit komt nauwelijks door communicatie met collega's, maar vooral omdat de werknemer veel contact heeft met de klant (zie tabel 4.20).

Tabel 4.20 Redenen belang communicatieve vaardigheden (n=332).

	Aantal	Percentage
Werknemer heeft veel contact met de klant	268	81%
Werknemer moet een duidelijk verhaal kunnen overbrengen	34	10%
Werknemer moet overleggen met collega's	22	7%
Werknemer moet leiding geven, werkprocedures afspreken en vertrouwen creëren	4	1%
Anders	4	1%
<b>Totaal</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>

Een cursus of training kan wederom een reden zijn om iemand die niet beschikt over goede communicatieve eigenschappen toch aan te nemen (23%). De juiste werkervaring, de juiste opleiding of een prettige persoonlijkheid worden ook door een aantal werkgevers aangegeven (zie tabel B8.15, bijlage 8).

#### *Flexibiliteit*

Flexibel zijn is een belangrijke functie-eis bij 8 procent van de werkgevers. Onder flexibiliteit wordt zowel interne als externe flexibiliteit verstaan, aangezien 34 procent van de werkgevers aangeeft dat flexibiliteit in werktijden belangrijk is en 42 procent aangeeft dat flexibiliteit belangrijk is vanwege wisselende/veranderende taken/opdrachten of wisselende werkdruk (tabel 4.21).

Tabel 4.21 Redenen belang flexibiliteit (n=224)

	Aantal	Percentage
Flexibiliteit in werktijden is belangrijk	75	34%
Flexibiliteit is belangrijk in verband met wisselende of veranderende teamsamenstelling	21	9%
Flexibiliteit is belangrijk in relatie tot wisselende of veranderende taken of opdrachten	48	22%
Flexibiliteit is belangrijk in verband met wisselende werkdruk (pieken en dalen)	46	20%
Flexibiliteit en creativiteit is belangrijk in contact met klanten	17	8%
Anders	16	7%
<b>Totaal</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>

Als iemand niet flexibel is, is er nauwelijks een oplossing mogelijk. Enkele werkgevers geven aan dat de juiste opleiding, de juiste werkervaring, een prettige persoonlijkheid of het volgen van een cursus of training een reden zou zijn iemand toch aan te nemen, maar 68 procent geeft aan dat er geen oplossing mogelijk is (zie tabel B8.16, bijlage 8).

#### *Commerciële vaardigheden*

De werkgevers die aangeven commerciële vaardigheden een belangrijke functie-eis te vinden (5%), vinden dit belangrijk in verband met klantcontact en de verkoop van producten en diensten aan klanten (tabel 4.22).

Tabel 4.22 Redenen belang commerciële vaardigheden (n=117).

	Aantal	Percentage
Contact met klanten	40	34%
Verkoop van producten aan klanten	34	29%
Verkoop van diensten aan klanten	17	14%
Verantwoordelijk voor eigen acquisitie / omzet	9	8%
Verantwoordelijk voor relatie(management) met klant (accountmanagement)	8	7%
Anders	8	7%
<b>Totaal</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Als iemand weinig commerciële vaardigheden heeft, dan zal de sollicitant volgens de meeste werkgevers die deze vaardigheden vragen niet aangenomen kunnen worden. Ongeveer 39 procent van de werkgevers geeft echter aan dat een juiste opleiding of het volgen van een cursus of training de kansen van de kandidaat vergroot (zie tabel B8.17, bijlage 8).

#### *Accuratesse*

Ongeveer 4 procent van de werkgevers geeft aan dat accuratesse een belangrijke functie-eis is. Ongeveer 62 procent van de werkgevers geeft aan dat er geen oplossing mogelijk is als iemand niet over accuratesse beschikt. Enkele werkgevers geven aan dat de juiste opleiding toch reden kan zijn om te persoon aan te nemen (zie tabel B8.18, bijlage 8).



### Representatief voorkomen

Representatief voorkomen is een belangrijke functie-eis voor 8 procent van de werkgevers en indien iemand niet representatief voorkomt is een prettige persoonlijkheid voor 16 procent van de werkgevers reden genoeg om iemand toch aan te nemen. Indien iemand bereid is te leren hoe hij/zij representatief over kan komen, kan dit zijn kansen ook vergroten (zie tabel B8.19, bijlage 8).

## 4.5 Ervaringen van werkgevers

Werkgevers die ervaring hebben met het in dienst nemen van sollicitanten met een afstand tot de arbeidsmarkt, is gevraagd om deze ervaringen te kwalificeren als goed, redelijk of slecht. Aan werkgevers die geen goede ervaringen hadden, is gevraagd waarom de werknemer niet goed functioneerde. Dit bleek maar beperkt te maken te hebben met harde vaardigheden. Onvoldoende productie respectievelijk onvoldoende werkritme en afwezigheid waren belangrijke oorzaken voor de negatieve ervaringen. Voor de verschillende doelgroepen bestonden verschillende redenen voor onvoldoende functioneren, zoals tabel 4.23 laat zien. Werkgevers vonden werknemers die langdurig werkloos zijn geweest vaak onvoldoende gemotiveerd (33%). Werknemers die beperkt inzetbaar zijn (in uren en werktijden) zijn niet flexibel genoeg voor de werkgevers (39%). Werknemers met een fysieke beperking waren volgens de werkgevers niet productief genoeg of veel afwezig (samen 35%). Oudere werknemers waren onvoldoende gemotiveerd en onvoldoende productief (samen 31%), aldus de werkgevers.

Tabel 4.23 Redenen waarom werkgevers ervaringen met werknemers die instromen vanuit een achterstand tot de arbeidsmarkt als niet goed of slecht beschouwen

	Ouderen (N=262)	Fysieke beperking (N=268)	Beperkt inzetbaar (N=400)	Langdurig werkloos (N=306)
Was niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	15%	18%	8%	19%
Was veel afwezig	8%	17%	16%	10%
Had veel begeleiding nodig	12%	13%	3%	13%
Gebrek aan werkmentaliteit / motivatie	16%	10%	6%	33%
Gebrek aan competenties (was weinig flexibel, niet communicatief)	9%	4%	6%	8%
Gebrek aan flexibiliteit	8%	3%	39%	7%
Kon niet omgaan met leidinggevende of collega's	6%	3%	1%	3%
Gebrek aan vakkennis	10%	2%	3%	8%
Anders	32%	39%	27%	21%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Aandeel werkgevers met negatieve ervaringen per doelgroep	23%	33%	31%	39%

Deze ervaringen van werkgevers laten zien dat het niet altijd de functie-eisen zijn die het struikelblok vormen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het is de

vraag of aanvullende ondersteuning, bijvoorbeeld met re-integratie instrumenten onderdeel van de oplossing kan zijn.

## 4.6 Gewenste instrumenten

Naast het eventueel aanpassen van de functie-eisen of het zoeken naar oplossingen om lacunes in de vaardigheden op te vullen, zijn er andere mogelijkheden om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekkelijk te maken voor werkgevers. Het gaat hier om re-integratie instrumenten in brede zin. Bijna al deze instrumenten richten zich op (tijdelijke) vermindering van de kosten van de werkgever wanneer deze iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt. Aan de werkgevers zijn 5 (bestaande en niet bestaande) re-integratie instrumenten voorgelegd en hen is gevraagd of ze dit interessante mogelijkheden vinden. Tabel 4.24 laat de resultaten zien.

Tabel 4.24 Oordeel van werkgevers over bestaande en niet bestaande re-integratie instrumenten

Instrument	Percentage werkgevers dat instrument als interessant beoordeeld
Proefplaats	56%
Mogelijkheid om werknemer in de eerste twee jaar makkelijk te ontslaan	52%
Niet doorbetalen van loon in geval van ziekte in de eerste twee jaar	50%
Financiële tegemoetkoming in de vorm van een bonus	27%
Niet verantwoordelijk voor administratie van de aanvullende uitkering	9%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Uit de tabel blijkt dat vermindering van de administratieve rompslomp, in de zin dat werkgevers niet verantwoordelijk zijn voor de administratie van de aanvullende uitkering, voor de meeste werkgevers geen interessante optie is in de overweging een werkzoekende met grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Een financiële tegemoetkoming in de vorm van een bonus is evenmin een belangrijk instrument voor werkgevers. Slechts 9 procent (vermindering van de administratieve rompslomp) respectievelijk 27 procent (financiële tegemoetkoming) van de werkgevers vindt deze instrumenten interessant bij het aannemen van iemand die niet werkt.

Veel belangrijker voor de werkgever is *risicovermindering*. Hieronder vallen de mogelijkheid om een werknemer op proef aan te kunnen nemen (een proefplaatsing) en om de werknemer in de eerste twee jaar van het arbeidscontract zonder veel belemmeringen te kunnen ontslaan. Ook het niet verantwoordelijk worden gesteld voor het financiële risico van loondoorbetaling bij ziekte vinden veel werkgevers een belangrijk instrument bij de overweging om iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Van de

werkgevers heeft 44 procent ervaring met een re-integratie instrument of re-integratiebedrijf.<sup>16</sup>

## 4.7 Samenvatting

Een deel van de problemen die werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden wordt toegeschreven aan de functie-eisen die werkgevers stellen. Hier is werkgevers gevraagd welke functie-eisen zij stellen. Het blijkt daarbij om een groot aantal harde en zachte vaardigheden te gaan. Opleiding en vakkennis zijn belangrijk maar niet zo dominant als wellicht verwacht kon worden. Harde en zachte vaardigheden en competenties worden ongeveer evenveel gevraagd. Dat blijkt niet alleen uit de eisen die de werkgever stelt maar ook uit de redenen waarom werkgevers soms ontevreden zijn over medewerkers uit afstandsgroepen. Deze ontevredenheid heeft maar beperkt te maken met een gebrek aan harde vaardigheden en meer met zachte vaardigheden, zoals gebrek aan motivatie.

Aan sommige eisen van de werkgever valt niet te tornen, andere eisen zijn echter wel op te vangen. Werkcoaches van UWV moeten hier rekening mee houden bij de bemiddeling en re-integratie. Als de functie-eisen voor de werkgever onbespreekbaar zijn, heeft het geen zin om werkzoekenden te sturen die daar niet aan voldoen. Slechte ervaringen met het aannemen van kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt leiden namelijk tot een lagere intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Zo zullen werkgevers niet gaan investeren in een werkzoekende die niet over een rijbewijs beschikt wanneer dit wel een belangrijke functie-eis is (zoals bijvoorbeeld in de vervoersector) of die het Nederlands slecht beheerst. Dat zal door de klant zelf en/of UWV moeten gebeuren en wel voordat de werkzoekende solliciteert.

Een slechte beheersing van het Nederlands is voor een werkgever niet of nauwelijks op te lossen. Voor de meeste werkgevers die Nederlands als een functie eis stellen is dit een harde eis waar nauwelijks van kan worden afgeweken en waar ook weinig oplossingen voor zijn. Slechts zeer weinig werkgevers zijn bereid (mee) te betalen aan bijscholing op het gebied van beheersing van het Nederlands van de werkzoekende. Werkgevers vinden dat werkzoekenden zelf moeten aantonen er alles aan te doen de taal goed te beheersen en – wanneer een cursus of bijscholing nodig is - dat de gemeente en/of UWV deze moeten financieren.

Bij veel functie-eisen zien de werkgevers echter wel mogelijkheden om de kandidaat alsnog aan te nemen ook wanneer de kandidaat niet aan de functie-eisen voldoet en is de werkgever bijvoorbeeld bereid om (mee) te betalen aan om- en bijscholing. Bij de bemiddeling van een werkzoekende uit een van de afstandsgroepen kan de werkcoach hiermee rekening proberen te houden. Bij zachte vaardigheden is het van belang na te gaan of en op welke wijze deze door de werkcoach te beïnvloeden zijn. Sommige zachte vaardighe-

---

<sup>16</sup> Werkgevers zijn gevraagd of zij ervaring hebben met loonkostensubsidie, subsidie voor het inrichten van een aangepaste werkplek, premiekorting op WIA / WAO of WW premies, jobcoach, een proefplaats, een no-riskpolis, loondispensatie, loon-suppletie en een re-integratiebedrijf.

den bij de werkzoekende klant, zoals motivatie, zijn waarschijnlijk te beïnvloeden door de werkcoach voordat de klant naar de werkgever gaat.

Een aantal mogelijkheden zijn geregeld door werkgevers genoemd als oplossing wanneer bepaalde vaardigheden of competenties ontbreken. Sommige mogelijkheden zijn echter zelden genoemd als oplossing wanneer werkzoekenden niet voldoen aan specifieke functie-eisen. Zo wordt de bereidheid om te werken voor een lager loon of de afsplitsing van taken nauwelijks beschouwd als een oplossing bij het aannemen van werkzoekenden die niet aan een specifieke functie-eis voldoen.

Een werkgever kan ook met een re-integratie instrument gestimuleerd worden een kandidaat die niet aan alle functie-eisen voldoet toch aan te nemen. Werkgevers geven aan dat zij vooral geïnteresseerd zijn in mogelijkheden die het financiële risico voor hen verminderen en die zoveel mogelijk flexibiliteit garanderen. Het gaat dan om zaken zoals het niet doorbetalen van loon tijdens ziekte, een proefplaatsing en het makkelijker kunnen ontslaan van deze werknemers.

## 5 Profielen van kansrijke werkgevers

### 5.1 Inleiding

De analyses in hoofdstuk 3 lieten zien dat er landelijk een aantal kenmerken zijn die samenhangen met de kansrijkheid van werkgevers. De werkcoaches van UWV Werkbedrijf werken in de regio. Voor de werkcoaches is het van belang waar de kansrijke werkgevers in hun regio te vinden zijn. Uiteraard is een regionale indeling op basis van de 6 regio's van UWV Werkbedrijf voor de individuele werkcoach nog een grove indeling. Wanneer we echter een verfijndere indeling gebruiken zijn de aantallen in het onderzoeksbestand onvoldoende om uitspraken te kunnen doen. In dit hoofdstuk geven we per regio van UWV Werkbedrijf aan welke sectoren kansrijker zijn dan gemiddeld en vervolgens laten we voor deze kansrijke sectoren (3 tot 6 per regio) zien wat de kenmerken van de gevraagde functies zijn.

### 5.2 Kansrijke sectoren naar regio

Van de kansrijke werkgevers in elke regio is nagegaan in welke sectoren deze meer dan gemiddeld aanwezig zijn. Gemiddeld is 28 procent van de werkgevers kansrijk. Sectoren waar 33 procent of meer van de werkgevers kansrijk is (een positieve afwijking van 5 procentpunt) krijgen in deze regio een blauw predicaat. Dit is weergegeven in tabel 5.1. Op deze regionale kansrijke sectoren focussen we in de volgende paragrafen. Per regio wordt een profiel gegeven van de kansrijke sectoren: welke functies worden binnen de kansrijke sectoren gevraagd en wat zijn daarvoor de eisen. Binnen een aantal regio's zijn de verschillen ook significant, te weten in Noord West, Zuid Oost en Zuid West.

Bij de beschrijving van de kansrijke sectoren beschrijven we achtergrondkenmerken van kansrijke werkgevers indien deze kenmerken minimaal 5 procentpunt afwijken ten opzichte van het landelijk gemiddelde. We spreken dan bijvoorbeeld over *relatief* veel of weinig ervaring met subsidies of lokale samenwerkingsverbanden in een kansrijke sector (in een regio). De volgende kenmerken van kansrijke sectoren in de regio's zijn onderzocht:

- kansrijke doelgroepen;
- kansrijke functies;
- bedrijfsgrootte;
- duur van het dienstverband;
- omvang van het dienstverband;
- ervaring met subsidie;
- ervaring met lokale samenwerkingsverbanden.

Tabel 5.1 Kansrijke sectoren (blauw) naar regio en aantallen werkgevers per sector per regio

	Midden west	Noord	Noord west	Oost	Zuidoost	Zuidwest	Totaal
Landbouw	54	46	35	49	46	31	261
Industrie en openbare voorzienings-bedrijven	30	25	24	53	52	20	204
Bouwnijverheid	36	25	24	55	41	47	228
Handel	177	72	125	169	157	159	859
Horeca	35	17	27	53	46	33	211
Vervoer en communicatie	22	12	20	19	19	37	129
Financiële instellingen	14	6*	10	19	16	11	76
Zakelijke dienstverlening	116	54	79	73	89	80	491
Openbaar bestuur*	3*	1*	2*	5*	3*	1*	15
Onderwijs	17	7	13	22	22	19	100
Gezondheidszorg en welzijn	64	20	40	32	47	33	236
Cultuur en recreatie	50	14	31	40	30	23	188
<b>Totaal</b>	<b>618</b>	<b>299</b>	<b>430</b>	<b>589</b>	<b>568</b>	<b>494</b>	<b>2.999</b>

\*=niet significant

Kansrijke sector	Gemiddeld kansrijke sector	Niet kansrijke sector
------------------	----------------------------	-----------------------

Het gaat hier om analyses op regioniveau. Dit betekent dat ook binnen de regio's die in de landelijke vergelijking van regio's minder kansrijk zijn (regio Noord en Oost), kansrijke werkgevers aanwezig zijn. Binnen deze regio's is immers gekeken wat de kenmerken zijn van de werkgevers die de meeste kansen bieden in vergelijking met andere werkgevers in de regio.

Om de betekenis van de kansrijke sectoren in de regio's enigszins te duiden, is per regio per sector waar mogelijk ook het percentage vervulde vacatures opgenomen. Hiervoor is gebruik gemaakt van de gegevens uit het Vacature onderzoek 2008.<sup>17</sup> De sectorindeling in dit onderzoek komt niet overal overeen met de sectorindeling in het vacature onderzoek, zodat het percentage vervulde vacatures niet voor alle sectoren vermeld kan worden.

### 5.3 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Midden West Nederland

In Midden West Nederland vinden we drie kansrijke sectoren: het openbaar bestuur, de handel en de gezondheidszorg. Om een indicatie te geven van het aantal vacatures in deze sectoren in deze regio geven we hier het percentage vervulde vacatures. Daarbij stellen we het totaal aantal vervulde vacatures in 2008 in deze regio op 100 procent.

<sup>17</sup> Donker van Heel, P., M. van der Ende, E. Hazebroek (2008), *Vacatures in Nederland 2008*, Amsterdam: CWI.

In totaal zijn in de regio Midden West in 2008 264.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) in de regio Midden West in de kansrijke sectoren is:

- Openbaar bestuur: 12%
- Handel: 28%

Het *openbaar bestuur* in Midden West Nederland is kansrijk voor werklozen en werkzoekenden met een fysieke beperking. De werkgevers zoeken naar bestuurlijk personeel. Zij vinden vakkennis, opleidingsniveau en communicatieve vaardigheden belangrijk. Het betreft werkgevers met relatief veel grote vestigingen (56%) die voornamelijk tijdelijke contracten aanbieden met uitzicht op een vast dienstverband (89%). Zij zoeken personeel voor fulltime (78%) en grote parttime banen (22%).

In de *handel* in Midden West zijn verschillende functies kansrijk: winkelpersoneel, transportpersoneel, magazijnmedewerkers, economisch administratief personeel en commercieel personeel. Harde vaardigheden die werkgevers vragen bij deze functies zijn: vakkennis, opleidingsrichting en relevante werkervaring. Belangrijke zachte vaardigheden zijn: communicatieve vaardigheden, motivatie en klantgerichtheid. De handel in Midden West Nederland is kansrijk voor mensen die beperkt inzetbaar zijn en mensen met een fysieke beperking. In de handel in Midden West bevinden zich relatief veel kleine bedrijven, werkgevers bieden een gemiddeld aandeel fulltime banen (60%). Bijna 8 van de 10 werkgevers in de handel in Midden West biedt een (tijdelijk met uitzicht op) vast contract.

In de *gezondheidszorg* in de regio Midden West zijn verzorgend personeel en medisch personeel kansrijke beroepen. Hierbij worden de volgende harde vaardigheden het meest gevraagd: opleidingsniveau, goede beheersing van de Nederlandse taal, relevante werkervaring en vakkennis. Daarnaast zijn communicatieve vaardigheden en werken in teamverband de meest gevraagde zachte vaardigheden. De gezondheidszorg in Midden West Nederland is kansrijk voor alle doelgroepen. Het betreft relatief veel kleine vestigingen (88%), bijna een derde van de werkgevers biedt over het algemeen kleine part time banen aan en twee derde neemt werknemers aan voor grote part time banen. Deels tijdelijk (17%), maar over het algemeen tijdelijk met uitzicht op vast (77%).

## 5.4 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Noord Nederland

In Noord Nederland zijn vier sectoren kansrijk, namelijk de horeca, industrie, zakelijke dienstverlening en financiële instellingen.

In totaal zijn in de regio Noord Nederland in 2008 79.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) is in de regio Noord Nederland in de kansrijke sectoren:

- Handel en horeca: 31%
- Zakelijke dienstverlening: 27%
- Industrie: 9%

*Kleine horecabedrijven* zijn in Noord Nederland ook kansrijk om te benaderen, met name voor werkloze werkzoekenden biedt deze sector mogelijkheden. De bedrijven zijn op zoek naar horecapersoneel waarbij harde competenties nauwelijks gevraagd worden. Belangrijk zijn communicatie vaardigheden, flexibiliteit en werken in teamverband. Een op de vijf werkgevers heeft geen specifieke functie-eisen.

Het gaat om zeer diverse dienstverbanden zowel in omvang als duur. Het betreft een relatief groot aandeel contracten op oproepbasis (30%) en er is zelden direct sprake van een vast contract.

Tot slot lijkt ook de financiële dienstverlening in Noord Nederland een kansrijke sector, maar het verschil met andere sectoren is niet significant. We kunnen geen representatieve uitspraken over deze werkgevers te doen.

*Industriebedrijven* in Noord Nederland zijn hebben zoeken diverse typen van personeel: technisch personeel, bouw personeel en agrarisch personeel. Voor deze functies zijn de volgende capaciteiten gevraagd: vakkennis, opleidingsniveau, (groot) rijbewijs. Zachte vaardigheden die belangrijk worden gevonden zijn: motivatie, werken in teamverband en accuratesse. Een op de vijf industriebedrijven in Noord Nederland stelt geen eisen aan de functie waarvoor de meeste mensen worden aangenomen. De sector is kansrijk voor ouderen en werklozen. Het gaat om een relatief laag aandeel kleine bedrijven (80%), 15 procent is middelgroot en 5 procent is groot. De industriebedrijven bieden fulltime banen, waarbij weinig werkzoekenden direct een vast dienstverband krijgen aangeboden (8%), maar in de regel gaat het om een tijdelijk contract met uitzicht op vast (69%) of een tijdelijk contract (21%).

De *zakelijke dienstverlening* in Noord Nederland is kansrijk voor werkzoekenden met een fysieke beperking. De werkgevers zoeken naar economisch administratief- en schoonmaakpersoneel. Belangrijke harde competenties die in deze sector in Noord Nederland worden gevraagd zijn: vakkennis, relevante werkervaring en opleidingsniveau. Als zachte competenties worden communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en commerciële vaardigheden het meest genoemd. In de zakelijke dienstverlening in Noord Nederland bevinden zich relatief veel kleine bedrijven (94%). De werkgevers in deze sector hebben veel fulltime banen (63%) en grote parttime banen (23%). Zij bieden over het algemeen (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten aan (72%).

## 5.5 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Noord West Nederland

In Noord West Nederland zijn zes kansrijke sectoren: de landbouw, de vervoer- en communicatiesector, financiële instellingen, het onderwijs, de gezondheidszorg en welzijnsector en de sector cultuur en recreatie.

In totaal zijn in de regio Noord West Nederland in 2008 170.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) in de regio Noord West Nederland is in de kansrijke sectoren:

- Landbouw: 4%
- Overheid: 10%
- Zakelijke dienstverlening: 47%

De *landbouw* in Noord West Nederland is kansrijk voor agrarisch personeel. De werkgevers in deze sector stellen vaak geen eisen aan dit personeel, een deel van de werkgevers vindt het belangrijk dat het personeel gemotiveerd is. De sector in dit gedeelte van Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met een fysieke beperking. Het betreft (bijna) alleen kleine landbouwbedrijven, die relatief veel fulltime banen (67%) aanbieden, en contracten die van tijdelijke aard en op oproepbasis zijn (samen 60%). Dit type werkgevers heeft weinig ervaring met lokale samenwerkingsverbanden.



In de sector *vervoer en communicatie* in Noord West Nederland zijn kansen voor alle doelgroepen. Deze werkgevers zoeken transportpersoneel met commerciële vaardigheden, vakkennis, relevante werkervaring of een certificaat. Eveneens is een (groot) rijbewijs voor veel werkgevers belangrijk. Het gaat met name om kleine bedrijven (82%), maar het aandeel grote werkgevers, met meer dan 100 werknemers is in deze sector relatief hoog (7%).

Werkgevers van *financiële instellingen* in Noord West Nederland zijn kansrijk voor beperkt inzetbare werkzoekenden. Deze werkgevers zoeken naar economisch-administratief personeel. Ze vinden met name harde vaardigheden belangrijk: opleidingsrichting, vakkennis, relevante werkervaring, maar ook commerciële vaardigheden worden vaak gevraagd. Ze bieden relatief veel full time banen (83%) en eveneens veel (tijdelijk met uitzicht op) vaste contracten (91%). Deze werkgevers hebben weinig ervaring met subsidies, slechts 10% van hen heeft hier ervaring mee.

Het *onderwijs* in Noord West Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en beperkt inzetbare werkzoekenden. In deze sector wordt gezocht naar onderwijzend personeel, waarbij eisen worden gesteld aan vakkennis, het opleidingsniveau en aan communicatieve vaardigheden. Het betreft relatief veel middelgrote vestigingen (23%). In het onderwijs in Noordwest Nederland worden veel tijdelijke contracten met een uitzicht op vast dienstverband geboden (81%). Het aandeel full time banen is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde (59%), het aandeel grote parttime banen is in deze sector relatief hoog (35%).

De *gezondheidszorg en welzijnssector* is kansrijk voor ouderen, beperkt inzetbaren en werkzoekenden met een fysieke beperking in Noord West Nederland. Deze werkgevers zoeken verzorgend, paramedisch en pedagogisch personeel. Deze werkgevers vragen harde competenties: opleidingsniveau, bereidheid tot onregelmatig werken en in mindere mate relevante werkervaring, zijn voor deze werkgevers belangrijk. Ze bieden relatief veel (tijdelijke contracten met uitzicht op) vaste dienstverbanden aan (90%). Ze bieden bijna alleen maar kleine en grote parttime banen aan (samen 97%).

De sector *cultuur en recreatie* in Noord West Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en beperkt inzetbare werkzoekenden. Werkgevers in deze sector zochten vooral naar kappers. Zij vinden vakkennis belangrijk en stellen eveneens hoge fysieke eisen. Het betreft relatief veel kleine bedrijven (94%). De werkgevers in deze sector in het Noordwesten veel grote parttime banen (50%) en contracten met (uitzicht op) een vast dienstverband aan (90%) en hebben veel ervaring met subsidies (40%).

## 5.6 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Oost Nederland

In Oost Nederland zijn vier kansrijke sectoren: de landbouw, het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheidszorg en welzijnsector.

In totaal zijn in de regio Oost in 2008 158.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) in de regio Oost is in de kansrijke sectoren:

- Landbouw: 2%
- Overheid: 15%

De *landbouw* in Oost Nederland is kansrijk voor langdurig werklozen. Werkgevers in deze sector zoeken gemotiveerd agrarisch personeel. Voor een deel van de werkgevers is vakkennis ook belangrijk. Het betreft (bijna) alleen maar kleine bedrijven (99%). Deze werkgevers bieden relatief veel tijdelijke contracten (46%) en veel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband, (eveneens 46%) aan. De helft van de banen betreft een full time dienstverband. Het aandeel grote parttime banen (25%) en kleine parttime banen (17%) is relatief hoog.

De sector *openbaar bestuur* in Oost Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met een fysieke beperking. In het openbaar bestuur in Oost Nederland wordt gezocht naar economisch-administratief personeel. Veel harde vaardigheden zijn belangrijk voor de werkgevers in deze sector, zoals opleidingsniveau en richting, relevante werkervaring en vakkennis. Maar ook klantgerichtheid is belangrijk in het openbaar bestuur. De sector bestaat uit middelgrote (77%) en grote vestigingen (23%). Deze werkgevers bieden relatief veel full time (72%) en grote parttime banen (28%) aan. Hiervoor bieden ze over het algemeen een tijdelijk met uitzicht op vast contract aan (92%). Deze werkgevers hebben relatief veel ervaring met subsidies (38%) en lokale samenwerkingsverbanden (64%).

Het *onderwijs* in Oost Nederland is kansrijk voor beperkt inzetbare werkzoekenden en sollicitanten met een fysieke beperking. De sector zoekt onderwijzend personeel, daaraan worden eisen gesteld aan het opleidingsniveau en de opleidingsrichting en ook (zachte) communicatieve vaardigheden zijn belangrijk in deze sector. Het betreft relatief veel middelgrote vestigingen (22%). Deze werkgevers bieden relatief veel kleine (40%) en middelgrote (33%) parttime banen en een tijdelijk met uitzicht op vast dienstverband (85%). In het onderwijs in Oost Nederland is relatief veel ervaring met lokale samenwerkingsverbanden (36%).

De *gezondheidszorg en welzijnssector* in Oost Nederland zijn kansrijke sectoren voor ouderen, langdurig werklozen en beperkt inzetbare werkzoekenden. De sector is kansrijk voor (para) medisch personeel. Voor deze functies worden veel harde competenties gevraagd: opleidingsniveau en richting, werkervaring en vakkennis, maar ook communicatieve vaardigheden zijn belangrijk voor deze werkgevers. Het betreft relatief veel kleine vestigingen (95%). Er worden relatief veel tijdelijke (25%) contracten aangeboden en tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract (69%). Het gaat vooral om middelgrote (41%) en grote parttime (32%) banen. Er is veel ervaring met subsidies (46%) en met lokale samenwerkingsverbanden (59%).

## 5.7 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Zuid Oost Nederland

In Zuid Oost Nederland zijn 6 kansrijke sectoren, de landbouw, de vervoer- en communicatiesector, de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur, het onderwijs en de sector cultuur en recreatie.

In totaal zijn in de regio Zuid Oost Nederland in 2008 199.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) in de regio Zuid Oost in de kansrijke sectoren is:

- Landbouw: 4%
- Zakelijke dienstverlening: 46%
- Overheid: 10%

De *landbouw* in Zuid Oost Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met die beperkt inzetbaar zijn. De werkgevers in deze sector zoeken agrarisch personeel en in mindere mate ook productiepersoneel. Motivatie is voor hen belangrijk, ook een groot deel van de werkgevers stelt helemaal geen eisen. Het betreft relatief veel kleine bedrijven (98%). Ze bieden relatief veel tijdelijke contracten (53%) en contracten op oproepbasis aan (23%). Het betreft relatief veel middelgrote (27%) en grote parttime (18%) banen. Het aandeel full time banen is nog wel steeds (46%). De werkgevers hebben relatief weinig ervaring met subsidies (16%) en veel ervaring met lokale samenwerkingsverbanden (22%).

De sector *vervoer en communicatie* in Zuid Oost Nederland is kansrijk voor ouderen en werkzoekenden die beperkt inzetbaar of fysiek beperkt zijn. Werkgevers in deze sector zoeken transportpersoneel dat flexibel is en beschikt over een rijbewijs. In deze sector zijn relatief veel middelgrote bedrijven (15%) en 4% van deze bedrijven zijn groot. De bedrijven in deze sector bieden relatief veel tijdelijke contracten aan met uitzicht op een vast dienstverband (92%). Kleine parttime banen worden nauwelijks aangeboden. Deze werkgevers hebben relatief veel ervaring met subsidies (37%) en lokale samenwerkingsverbanden (22%).

De *zakelijke dienstverlening* in Zuid Oost Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met een fysieke beperking. De werkgevers in deze sector zoeken diverse typen van personeel, namelijk: productiepersoneel, technisch personeel, bouwpersoneel, economisch administratief personeel en schoonmaak personeel. Dit personeel moet beschikken over relevante werkervaring, vakkennis en communicatieve vaardigheden. De werkgevers bieden relatief veel contracten met (uitzicht op) een vast dienstverband aan (86%). Het betreft relatief veel full time banen (71%).

Het *openbaar bestuur* in Zuid Oost Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met een fysieke beperking. Deze werkgevers zoeken economisch-administratief en bestuurlijk personeel. Zij stellen eisen aan de opleidingsrichting, het opleidingsniveau en de werkervaring van sollicitanten. Het betreft relatief veel middelgrote (45%) en grote werkgevers (55%). Zij bieden vrijwel altijd een vast dienstverband of een dienstverband met uitzicht op een vast contract aan. Het betreft relatief veel full time banen (86%). Deze werkgevers hebben veel ervaring met subsidies (82%) en lokale samenwerkingsverbanden (38%).

De sector *onderwijs* in Zuid Oost Nederland is kansrijk voor mensen die beperkt inzetbaar zijn en voor mensen met een fysieke beperking. De sector zoekt onderwijzend personeel. De werkgevers vinden harde competenties (opleidingsrichting en niveau) belangrijk. Daarnaast worden zachte vaardigheden gevraagd, de werkgevers vinden zowel zelfstandig als in teamverband werken belangrijk. Het betreft relatief veel middelgrote vestigingen (30%). Er worden relatief veel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband aangeboden (85%) voor middelgrote (45%) en grote parttime banen (47%).

De sector *cultuur en recreatie* is in de regio Zuid Oost kansrijk voor mensen die beperkt inzetbaar zijn of fysiek beperkt zijn. Functies als kapper en uitvaartbegeleider worden veel gevraagd in deze sector. Meest gevraagde functie-eisen van deze werkgevers zijn: vakkennis, communicatieve vaardigheden en een representatief voorkomen. Het betreft veel kleine bedrijven (93%). Deze werkgevers bieden relatief vaak een tijdelijk contract (21%) of oproepcontract (22%). Het aandeel middelgrote (21%) en grote parttime banen (31%) is eveneens groot.

## 5.8 Mogelijkheden bij kansrijke sectoren in Zuid West Nederland

In Zuid West Nederland zijn er vijf kansrijke sectoren: de landbouw, industrie, het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheidszorg en welzijnsector.

In totaal zijn in de regio Zuid West Nederland in 2008 169.000 vacatures vervuld. Het percentage vervulde vacatures in 2008 (voor de sectoren waarvoor we een vergelijking kunnen maken) in de regio Zuid West is in de kansrijke sectoren:

- Landbouw: 5%
- Industrie: 7%
- Overheid: 8%

De *landbouw* in Zuid West Nederland is kansrijk voor ouderen en beperkt inzetbare werkzoekenden. In deze sector wordt agrarisch personeel gezocht. De werkgevers vinden motivatie en relevante werkervaring het meest belangrijk. Het betreft vrijwel altijd kleine werkgevers, zij bieden relatief veel full time (67%) en kleine parttime banen (22%) aan. De landbouwbedrijven in Zuid West Nederland bieden relatief vaak tijdelijke contracten aan (44%). Er is veel ervaring met lokale samenwerkingsverbanden (22%).

De *industrie* in Zuid West Nederland is kansrijk voor ouderen, langdurig werklozen en mensen met die beperkt inzetbaar zijn. Deze bedrijven zoeken productie personeel en vinden vakkennis en relevante werkervaring belangrijk. In deze sector zijn relatief veel middelgrote (18%) en grote bedrijven (9%). Er worden veel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband aangeboden (82%) voor met name full time functies (90%). Deze werkgevers hebben relatief veel ervaring met subsidies (37%) en lokale samenwerkingsverbanden (30%).

Het *openbaar bestuur* in Zuid West Nederland is kansrijk voor alle doelgroepen. Deze werkgevers zoeken zeer uiteenlopende typen van personeel, maar met name economisch administratief personeel. Belangrijke functie-eisen van deze werkgevers zijn het opleidingsniveau, relevante werkervaring en communicatieve vaardigheden. Het betreft bijna alleen maar grote vestigingen. De werkgevers bieden veel tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband aan (87%), het betreft fulltime banen (63%) en grote parttime banen (37%).

Het *onderwijs* in Zuid West Nederland is eveneens kansrijk voor alle doelgroepen. Er wordt gezocht naar onderwijzend personeel. De onderwijsinstellingen in deze regio vinden opleidingsrichting, opleidingsniveau, vakkennis en relevante werkervaring belangrijke functie-eisen. Het betreft relatief veel middelgrote vestigingen (38%). Deze werkgevers bieden veel grote parttime banen (42%) aan. Voor deze banen wordt vaak een tijdelijk met uitzicht op vast contract aangeboden (87%). Deze werkgevers hebben veel ervaring met subsidies (42%) en lokale samenwerkingsverbanden (38%).

De *gezondheidszorg en welzijnssector* in Zuid West Nederland is kansrijk voor ouderen en werkzoekenden die beperkt inzetbaar of fysiek beperkt zijn. Deze werkgevers zoeken pedagogisch en (para)medisch personeel. Communicatieve vaardigheden, opleidingsniveau en opleidingsrichting zijn belangrijk in de gezondheidszorg in Zuidwest Nederland. Het gaat om relatief veel middelgrote vestigingen (26%). Het aandeel aangeboden vaste contracten is relatief hoog (25%), daarentegen is ook het aandeel contracten op oproepbasis hoog (20%). De werkgevers in deze sector bieden veel middelgrote (28%) en grote parttime banen (41%) aan. Zij hebben relatief veel ervaring met subsidies (42%) en lokale samenwerkingsverbanden (39%).

## 6 Samenvatting en conclusies

### 6.1 Inleiding

Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt komen moeilijk aan het werk. UWV heeft behoefte aan meer inzicht in de vraagkant van de arbeidsmarkt voor deze groep: bij welke werkgevers hebben werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kans om te worden aangenomen? In dit onderzoek is bij 3.000 werkgevers telefonisch een vragenlijst afgenomen waarin gevraagd is naar de wijze waarop zij personeel selecteren, de eisen die zij stellen, de ervaringen met werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en de intentie om werkzoekenden uit deze groep aan te nemen. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode januari – juni 2009. In deze periode werd de economische crisis voelbaar voor het bedrijfsleven. Dit kan van invloed zijn geweest op de antwoorden van de werkgevers. In het onderzoek worden vier groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt onderscheiden:

- werkzoekenden van 45 jaar of ouder;
- langdurig werkloze werkzoekenden;
- werkzoekenden met een fysieke beperking;
- werkzoekenden die beperkt beschikbaar zijn qua tijd en uren.

### 6.2 Kansrijke werkgevers?

De kansrijke werkgever laat zich niet gemakkelijk identificeren. Op de vraag of een werkgever zou overwegen een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, antwoordt een onwaarschijnlijk hoog percentage van 59 procent positief. Om binnen deze groep de werkgevers te selecteren waar de kansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt enigszins reëel zijn, zijn de werkgevers geselecteerd die met minstens twee van de onderscheiden doelgroepen ervaring hadden. Het bleek ook dat werkgevers met ervaring met meer doelgroepen ook meer de intentie hebben om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Dan resteert een groep van 28 procent van de werkgevers die we als kansrijk kunnen aanmerken. Voor werkzoekenden die beperkt inzetbaar zijn en voor 45-plussers zijn de meeste kansrijke werkgevers (25% respectievelijk 29%) te vinden, voor langdurig werklozen en fysiek beperkten gaat het om 19 procent van de werkgevers die voor deze groepen werkzoekenden kansrijk zijn. Van de totale groep kansrijke werkgevers is geanalyseerd welke kenmerken deze werkgevers hebben.

### *Sector overheid en vraag naar schoonmaakwerk of magazijnwerk hangen samen met kansrijkheid werkgever*

Er zijn weinig harde kenmerken die de kansrijke werkgevers van de niet-kansrijke werkgevers onderscheiden. De enige sector waar zich meer kansrijke werkgevers bevinden dan in de andere sectoren is de overheid. Wat betreft de functies vragen kansrijke werkgevers buiten de overheid gemiddeld vaker om schoonmaakwerk of magazijn werk. Ook gaat het vaak om een functie in deeltijd. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt lijken daarmee meer mogelijkheden te liggen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een voor de hand liggend kenmerk als de aanwezigheid van een openstaande vacature of de moeite die een werkgever moet doen om aan personeel te komen beïnvloedt de kansen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt ook, maar niet zo sterk als op grond van het vooronderzoek verwacht werd. Hierbij moet bedacht worden dat het onderzoek is uitgevoerd in een periode van economische neergang, wat er toe leidt dat de onderhandelingspositie van werkgevers relatief sterk is.

### *Regionale verschillen in kansrijkheid van werkgevers*

UWV werkcoaches werken lokaal en regionaal. De regionale arbeidsmarkt heeft niet overall dezelfde kenmerken als de landelijke arbeidsmarkt. Ook in regio's die in de landelijke analyse als weinig kansrijk naar voren komen, zoals Noord en Oost Nederland, zijn kansrijke sectoren aanwezig. Per regio is nagegaan welke sectoren kansrijk zijn en op basis hiervan is een profiel opgesteld. Dit geeft werkcoaches in de regio een eerste handvat bij het identificeren van kansrijke werkgevers voor hun cliënten.

### *Werkgevers met sociale instelling in brede zin geven meer kansen*

De kenmerken die meer onderscheidend zijn voor de kansrijkheid van werkgevers zijn de ervaringen die een werkgever al dan niet heeft met subsidies, of hij contact heeft met UWV, of hij bereid is tot functie-aanpassing, of hij belang hecht aan sociaal werkgeverschap en of hij mensen met een uitkering in zijn persoonlijke omgeving kent. Dit zijn kenmerken die meer over de ervaringen en de attitude van de werkgever zeggen dan over de economische activiteit of situatie van een bedrijf. Kansrijke werkgevers zijn blijkbaar werkgevers die een sociale instelling belangrijk vinden, die bereid zijn om moeite te doen om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en die ervaring hebben met UWV en met subsidies en die ook in hun persoonlijke leven te maken hebben met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### *Werkcoaches kunnen gebruik maken van eigen netwerk .*

Voor de werkcoaches van UWV Werkbedrijf betekent dit enerzijds dat ze niet aan het uithangbord van een bedrijf kunnen zien of het gaat om een kansrijke werkgever. Kenmerken zoals omvang van een bedrijf en de sector geven nauwelijks een indicatie bij welke werkgever de werkcoach kans maakt op een geslaagde bemiddeling. Anderzijds betekent dit dat werkgevers die ervaring hebben met subsidies of die (veel) contact met UWV hebben kansrijker zijn en daarmee mogelijke aanknopingspunten bieden voor de werkcoach. Het betekent namelijk dat het eigen netwerk van de UWV coach (en zijn werkzoekende cliënten) hoogstwaarschijnlijk kansrijke werkgevers bevat en dat het loont om dat netwerk aan te spreken. Het gaat namelijk om werkgevers die ervaring hebben met subsidies en contact met UWV, of die mensen met een uitkering in zijn persoonlijke omgeving kennen.

Kansrijke werkgevers hechten meer dan gemiddeld aan sociaal werkgeverschap, zodat zij ook eerder open staan voor argumenten die hierop inspelen. Voor de werkcoach van UWV Werkbedrijf is het daarom zaak om in zijn eigen netwerk van werkgevers een selectie van kansrijke werkgevers te maken. Per district is in dit onderzoek een beschrijving gegeven van de harde kenmerken van de kansrijke werkgevers. De werkcoaches van UWV Werkbedrijf kunnen de kennis van hun eigen netwerk koppelen aan de regio informatie uit dit onderzoek en zo een eigen bestand van kansrijke werkgevers aanleggen.

#### *Investeren in lokale samenwerkingsverbanden*

Een opvallend resultaat van dit onderzoek is dat de deelname van een werkgever aan een lokaal samenwerkingsverband samenhangt met zijn bereidheid om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Slechts een klein deel van de werkgevers participeert in een lokaal samenwerkingsverband, maar dit zijn wel degenen waar UWV contact mee moet leggen. Het investeren in lokale samenwerkingsverbanden lijkt hiermee zijn nut te bewijzen.

#### *Maak ook gebruik van netwerk van cliënten*

Het gegeven dat de kansrijke werkgever vaker iemand met een uitkering in zijn omgeving kent, betekent omgekeerd dat de cliënt van de werkcoach van UWV Werkbedrijf waarschijnlijk wel een werkgever kent. De werkcoach kan daarom ook de cliënt stimuleren van zijn netwerk gebruik te maken of om de gegevens van de werkgevers in de persoonlijke omgeving van de cliënt aan de werkcoach door te geven.

### 6.3 Mogelijkheden als kandidaat niet aan eisen voldoet

Een deel van de problemen die werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden wordt toegeschreven aan de functie-eisen die werkgevers stellen. Werkgevers zouden hoge eisen stellen waar deze kandidaten, in ieder geval in de ogen van de werkgever, niet aan kunnen voldoen. De werkgevers is voor een veelvoorkomende vacature in hun bedrijf gevraagd wat de functie-eisen zijn. De eis die het meest genoemd wordt is vakkennis. Van de werkgevers noemt 22 procent vakkennis een belangrijke functie-eis. Daarnaast zijn opleidingsniveau (15%), relevante werkervaring (15%) en het beschikken over goede communicatieve vaardigheden (15%) vaak genoemde functie-eisen.

#### *Bij ontbreken is deel functie-eisen niet te compenseren, maar soms loont opleiding*

Vervolgens is de werkgevers voorgelegd welke mogelijke oplossingen zij zien als een kandidaat niet aan een bepaalde functie-eis voldoet. Voor bepaalde functie-eisen is er geen alternatieve oplossing mogelijk wanneer een werkzoekende daar niet aan kan voldoen. Dit geldt bijvoorbeeld voor het bezit van een rijbewijs of de beheersing van het Nederlands. Werkgevers zijn niet of nauwelijks bereid hier in te investeren. Ook als de bereidheid tot overwerken een functie-eis is, zijn er geen alternatieve oplossingen wanneer die bereidheid onvoldoende aanwezig is bij de werkzoekende. Als een kandidaat niet aan een bepaalde functie-eis voldoet is het volgen van een opleiding of training de meest genoemde oplossing die kan maken dat de werkgever iemand toch aanneemt. Dit geldt zowel voor de zogenaamde harde als voor de meer zachte functie-eisen. Voldoende werkervaring kan een gebrek aan opleiding compenseren en kan aangevuld worden met een opleiding. Werkervaring en opleiding blijken deels substitueerbaar te zijn. Ook als een

werkzoekende zachte competenties mist geven de werkgevers meestal aan dat het helpt als de (potentiële) werknemer een cursus of scholing volgt.

#### *Werkgevers vragen UWV of gemeente cursus Nederlands te financieren*

In de meeste gevallen is de werkgever ook bereid te betalen voor de om- of bijscholing van zijn personeel. Dit geldt alleen niet voor een cursus Nederlands. De meeste werkgevers zijn niet bereid hiervoor te betalen en vinden dat UWV of de gemeente een cursus om het tekort schieten in het beheersen van de Nederlandse taal op te heffen moet financieren.

#### *Slechte ervaringen met doelgroep hebben te maken met onvoldoende productie en afwezigheid*

Het belang van meer zachte competenties blijkt ook uit de ervaringen van werkgevers met werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers die geen goede ervaringen met deze werknemers hadden is gevraagd toe te lichten waarom de werknemer niet goed functioneerde. Dit had maar beperkt te maken met harde vaardigheden. Onvoldoende productie en afwezigheid zijn belangrijke oorzaken voor de negatieve ervaringen.

Werkgevers vonden werknemers die langdurig werkloos zijn geweest vaak onvoldoende gemotiveerd (33%). Werknemers die beperkt inzetbaar zijn (in uren en werktijden) zijn niet flexibel genoeg voor de werkgevers (39%). Werknemers met een fysieke beperking waren volgens de werkgevers niet productief genoeg of veel afwezig (samen 35%), terwijl oudere werknemers onvoldoende gemotiveerd waren en onvoldoende productief (samen 31%).

#### *Zo geschikt mogelijke kandidaat bemiddelen*

Voor de werkcoach van UWV Werkbedrijf betekent dit allereerst dat het van belang is een kandidaat te bemiddelen die zoveel mogelijk aan de functie-eisen voldoet. Ook uit ander onderzoek blijkt dat werkgevers van UWV Werkbedrijf verwachten dat zij goed inzetbare kandidaten bemiddelt<sup>18</sup>. Als een kandidaat niet aan de (belangrijkste) functie-eisen voldoet, dan is het niet zinvol om te proberen deze kandidaat te bemiddelen. Alleen in het geval van kleinere deficiënties kan bemiddeling in combinatie met een scholingsaanbod zinvol zijn.

Om de kandidaat bij de werkgever zo goed mogelijk over het voetlicht te krijgen is het essentieel om de motivatie, de inzet en de flexibiliteit van de kandidaat goed in beeld te brengen en goed door te spreken met de kandidaat. Voor de werkgever zijn gemotiveerde kandidaten die enige flexibiliteit hebben, die zich willen inzetten (en die op tijd komen) belangrijke zaken bij de selectie en het aannemen van personeel.

Voor een kandidaat die het Nederlands onvoldoende beheerst is het van belang dit eerst te verbeteren alvorens de kandidaat te bemiddelen. Wanneer een kandidaat die bemiddeld wordt niet aan bepaalde functie-eisen voldoet, is het zaak om de bereidheid van de kandidaat tot het volgen van een opleiding of training te peilen. Als deze bereidheid serieus

---

<sup>18</sup> Zie over de behoeften van werkgevers bij de werkgeversbenadering onder meer: IWI, *Matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt*, R07/25, december 2007 en SBCM, *Matchmaker, de andere manier van matchen*, Den Haag: SBCM, 2009.



aanwezig is kan de werkgever hierop gewezen worden en kan, zo mogelijk, worden aangeboden de scholingskosten uit de re-integratiemiddelen te financieren.

## 6.4 Re-integratie instrumenten

Naast het eventueel aanpassen van de functie-eisen of het zoeken naar oplossingen om lacunes in de vaardigheden op te vullen, zijn er re-integratie instrumenten die bedoeld zijn om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekkelijk te maken voor werkgevers. Bijna al deze instrumenten richten zich op (tijdelijke) vermindering van de kosten van de werkgever als hij iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt. Aan de werkgevers zijn verschillende (bestaande en niet-bestaande) re-integratie-instrumenten voorgelegd met de vraag of ze dit interessante mogelijkheden vinden. Vermindering van de administratieve rompslomp en een financiële tegemoetkoming in de vorm van een bonus zijn voor de meeste werkgevers geen interessante opties. Dit betekent dat de meeste subsidie-instrumenten weinig aantrekkelijk lijken voor de werkgevers. Werkgevers zien wel wat in instrumenten die hen optimale flexibiliteit garanderen: proefplaatsing, geen loondoorbetaling bij ziekte en een soepeler ontslagmogelijkheid in de eerste twee jaar van het arbeidscontract. Werkgevers streven in veel gevallen naar risicovermindering bij het aannemen van (een) werkzoekende(n) uit een afstandsgroep en waarderen de instrumenten die daar een bijdrage aan leveren. De genoemde instrumenten dragen bij aan deze risicovermindering.

Voor UWV Werkbedrijf en breder voor het re-integratiebeleid is het de vraag in welke vorm instrumenten die bijdrage aan risicovermindering een effectieve bijdrage aan het aannemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen leveren. Naast risicovermindering voor de werkgevers kan daarbij aandacht besteed worden aan de garanties voor de werkzoekenden, bijvoorbeeld een vorm van baangarantie.

Dit onderzoek laat zien dat er wel werkgevers zijn die werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven, maar dat deze werkgevers actief opgezocht moeten worden door UWV Werkbedrijf. Daarbij zal UWV Werkbedrijf de werkgever duidelijk moeten maken een relatie met deze werkgever aan te willen gaan, de werkgever te willen leren kennen zodat deze niet zijn verhaal, functies en functie-eisen steeds opnieuw moet vertellen. In een dergelijke setting kan de werkgever de werkcoach ook een geslaagde bemiddeling gunnen, zoals we in de interviews voor het vooronderzoek tegen kwamen. Voor UWV Werkbedrijf is het van belang om die werkgevers met een sociale attitude, met de bereidheid tot functie aanpassingen en met eerdere ervaringen met de onderzochte doelgroepen te vinden en in de relatie met deze kansrijke werkgevers te investeren.



# Bijlage 1 Steekproefgegevens

Tabel B1.1 Steekproefgegevens netto steekproef (gewogen resultaten; N=2999)

		Landbouw	Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en recreatie	Totaal
		Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Grootteklasse	2-19	98,4%	75,8%	86,2%	93,1%	95,8%	80,9%	86,7%	89,1%	,0%	62,4%	82,3%	93,1%	88,4%
	20-99	1,5%	18,6%	12,3%	6,3%	3,9%	15,2%	10,2%	9,2%	52,4%	32,4%	13,2%	5,9%	9,6%
	>100	,1%	5,7%	1,6%	,6%	,3%	3,9%	3,2%	1,6%	47,6%	5,2%	4,4%	1,0%	2,0%
	<b>Totaal</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
UWV werkbedrijf regio	Middenwest	21%	15%	16%	21%	17%	17%	19%	24%	20%	17%	27%	27%	21%
	Noord	17%	12%	11%	8%	8%	9%	7%	11%	7%	7%	9%	7%	10%
	Noordwest	13%	12%	11%	15%	13%	15%	13%	16%	14%	13%	17%	17%	14%
	Oost	19%	26%	24%	20%	25%	15%	25%	15%	34%	22%	13%	21%	20%
	Zuidoost	18%	26%	18%	18%	22%	15%	21%	18%	19%	22%	20%	16%	19%
	Zuidwest	12%	10%	21%	18%	16%	29%	15%	16%	6%	19%	14%	12%	16%
	<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

		Landbouw	Industrie en openbare voorziensbedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en recreatie	Totaal
		Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Functie type	Agrarisch personeel	63%	11%	2%	0%	0%	2%	1%	0%	9%	0%	0%	2%	7%
	Productiepersoneel	19%	33%	8%	6%	0%	3%	9%	6%	0%	0%	0%	3%	8%
	Technisch personeel	3%	26%	30%	21%	2%	3%	12%	15%	5%	0%	0%	2%	14%
	Bouwpersoneel	3%	9%	53%	2%	0%	0%	2%	6%	0%	0%	0%	1%	6%
	Transportpersoneel	3%	4%	2%	4%	1%	59%	4%	3%	1%	0%	0%	2%	5%
	Winkelpersoneel	7%	1%	1%	44%	6%	1%	3%	1%	0%	0%	0%	5%	14%
	Horecapersoneel	0%	0%	0%	1%	85%	2%	6%	0%	0%	0%	1%	6%	7%
	Magazijnmedewerker	0%	1%	0%	3%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Economisch-Administratief personeel	0%	4%	2%	6%	2%	15%	32%	27%	40%	1%	7%	11%	10%
	Commercieel personeel	0%	4%	1%	8%	0%	5%	19%	13%	4%	1%	0%	3%	6%
	Automatiseringspersoneel	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	8%	1%	0%	0%	2%	2%
	Beveiligingspersoneel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%

Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

		Landbouw	Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheids- en welzijnszorg	Cultuur en recreatie	Totaal
		Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N	Column N
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	Schoonmaakpersoneel	1%	1%	2%	0%	3%	0%	0%	6%	0%	0%	3%	2%	2%
	Verzorgend personeel	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	26%	5%	3%
	(Para)medisch personeel	0%	2%	0%	2%	1%	0%	1%	1%	1%	0%	40%	2%	4%
	Onderwijzend personeel (incl pedagogische beroepen)	0%	0%	0%	0%	1%	1%	2%	0%	1%	94%	20%	3%	5%
	Bestuurlijk personeel	0%	1%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	19%	2%	0%	1%	1%
	Anders, namelijk:	0%	3%	0%	1%	0%	6%	4%	10%	19%	1%	3%	50%	6%
	<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## Bijlage 2 Gedwongen voorkeur – goede en slechte ervaringen

Tabel B2.1 Gedwongen voorkeur voor ouderen in relatie tot goede en slechte ervaringen en intentie (N=2999)

	Goede ervaring en intentie	Slechte ervaring en intentie	Goede ervaring geen intentie	Slechte ervaring geen intentie	Geen ervaring wel intentie	Geen ervaring geen intentie	Totaal
Niet gekozen	92 15,6%	8 5,2%	48 16,6%	24 18,6%	198 19,3%	176 21,8%	546 18,2%
1 uit 3 keer gekozen	145 24,5%	47 30,3%	47 16,2%	23 17,8%	280 27,3%	178 22,1%	720 24,0%
2 uit 3 keer gekozen	241 40,8%	67 43,2%	101 34,8%	50 38,8%	368 35,9%	267 33,1%	1094 36,5%
3 uit 3 keer gekozen	113 19,1%	33 21,3%	94 32,4%	32 24,8%	180 17,5%	186 23,0%	638 21,3%
<b>Totaal</b>	<b>591</b> <b>100,0%</b>	<b>155</b> <b>100,0%</b>	<b>290</b> <b>100,0%</b>	<b>129</b> <b>100,0%</b>	<b>1026</b> <b>100,0%</b>	<b>807</b> <b>100,0%</b>	<b>2.999</b> <b>100,0%</b>

Tabel B2.2 Gedwongen voorkeur voor mensen met een fysieke beperking in relatie tot goede en slechte ervaringen en intentie (N=2999)

	Goede ervaring en intentie	Slechte ervaring en intentie	Goede ervaring geen intentie	Slechte ervaring geen intentie	Geen ervaring wel intentie	Geen ervaring geen intentie	Totaal
Niet gekozen	133 34,8%	91 52,6%	92 56,1%	68 72,3%	686 56,3%	691 71,3%	1.761 58,7%
1 uit 3 keer gekozen	127 33,2%	53 30,6%	41 25,0%	20 21,3%	333 27,3%	169 17,4%	743 24,8%
2 uit 3 keer gekozen	84 22,0%	21 12,1%	25 15,2%	4 4,3%	169 13,9%	85 8,8%	388 12,9%
3 uit 3 keer gekozen	38 9,9%	8 4,6%	6 3,7%	2 2,1%	30 2,5%	24 2,5%	108 3,6%
<b>Totaal</b>	<b>382</b> <b>100,0%</b>	<b>173</b> <b>100,0%</b>	<b>164</b> <b>100,0%</b>	<b>94</b> <b>100,0%</b>	<b>1.218</b> <b>100,0%</b>	<b>969</b> <b>100,0%</b>	<b>2.999</b> <b>100,0%</b>

Tabel B2.3 Gedwongen voorkeur mensen die beperkt inzetbaar zijn in relatie tot goede en slechte ervaringen en intentie (N=2999)

	Goede ervaring en intentie	Slechte ervaring en intentie	Goede ervaring geen intentie	Slechte ervaring geen intentie	Geen ervaring wel intentie	Geen ervaring geen intentie	Totaal
Niet gekozen	309	120	103	100	603	388	1623
	51,0%	48,2%	32,8%	53,8%	65,8%	53,4%	54,1%
1 uit 3 keer gekozen	183	91	101	45	228	220	868
	30,2%	36,5%	32,2%	24,2%	24,9%	30,3%	29,0%
2 uit 3 keer gekozen	70	30	73	35	71	95	374
	11,6%	12,0%	23,2%	18,8%	7,8%	13,1%	12,5%
3 uit 3 keer gekozen	44	8	37	6	14	24	133
	7,3%	3,2%	11,8%	3,2%	1,5%	3,3%	4,4%
<b>Totaal</b>	<b>606</b>	<b>249</b>	<b>314</b>	<b>186</b>	<b>916</b>	<b>727</b>	<b>2.999</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabel B2.4 Gedwongen voorkeur voor langdurig werklozen in relatie tot goede en slechte ervaringen en intentie (N=2999)

	Goede ervaring en intentie	Slechte ervaring en intentie	Goede ervaring geen intentie	Slechte ervaring geen intentie	Geen ervaring wel intentie	Geen ervaring geen intentie	Totaal
Niet gekozen	78	56	30	38	340	333	875
	22,0%	27,9%	23,8%	30,4%	27,9%	34,2%	29,2%
1 uit 3 keer gekozen	108	65	25	20	379	246	843
	30,4%	32,3%	19,8%	16,0%	31,1%	25,2%	28,1%
2 uit 3 keer gekozen	107	61	47	41	331	270	857
	30,1%	30,3%	37,3%	32,8%	27,2%	27,7%	28,6%
3 uit 3 keer gekozen	62	19	24	26	167	126	424
	17,5%	9,5%	19,0%	20,8%	13,7%	12,9%	14,1%
<b>Totaal</b>	<b>355</b>	<b>201</b>	<b>126</b>	<b>125</b>	<b>1.217</b>	<b>975</b>	<b>2.999</b>
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



Tabel B2.5 Kwaliteit van ervaring met doelgroepen in relatie tot de gedwongen voorkeur van deze werkgevers

Gedwongen voorkeur	Aantal keer gekozen	Goede ervaring met doelgroep	Redelijke ervaring met doelgroep	Slechte ervaring met doelgroep	Totaal
Keuze ouderen	Niet	139	15	14	168
		15,8%	12,1%	10,3%	14,7%
Keuze ouderen	1 keer	192	30	34	256
		21,8%	24,2%	25,0%	22,5%
Keuze ouderen	2 keer	342	50	57	449
		38,9%	40,3%	41,9%	39,4%
Keuze ouderen	3 keer	206	29	31	266
		23,4%	23,4%	22,8%	23,4%
<b>Totaal</b>		<b>879</b>	<b>124</b>	<b>136</b>	<b>1.139</b>
		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Keuze fysieke beperking	Niet	225	68	87	380
		41,2%	49,6%	70,2%	47,1%
Keuze fysieke beperking	1 keer	168	44	27	239
		30,8%	32,1%	21,8%	29,6%
Keuze fysieke beperking	2 keer	110	17	8	135
		20,1%	12,4%	6,5%	16,7%
Keuze fysieke beperking	3 keer	43	8	2	53
		7,9%	5,8%	1,6%	6,6%
<b>Totaal</b>		<b>546</b>	<b>137</b>	<b>124</b>	<b>807</b>
		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Keuze beperkt inzetbaar	Niet	412	113	98	623
		44,7%	44,8%	60,5%	46,7%
Keuze beperkt inzetbaar	1 keer	284	88	42	414
		30,8%	34,9%	25,9%	31,0%
Keuze beperkt inzetbaar	2 keer	143	40	21	204
		15,5%	15,9%	13,0%	15,3%
Keuze beperkt inzetbaar	3 keer	82	11	1	94
		8,9%	4,4%	0,6%	7,0%
<b>Totaal</b>		<b>921</b>	<b>252</b>	<b>162</b>	<b>1.335</b>
		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Keuze langdurig werkloos	Niet	108	26	61	195
		22,5%	21,5%	33,9%	25,0%
Keuze langdurig werkloos	1 keer	132	42	33	207
		27,5%	34,7%	18,3%	26,5%
Keuze langdurig werkloos	2 keer	154	35	60	249
		32,1%	28,9%	33,3%	31,9%
Keuze langdurig werkloos	3 keer	86	18	26	130
		17,9%	14,9%	14,4%	16,6%
<b>Totaal</b>		<b>480</b>	<b>121</b>	<b>180</b>	<b>781</b>
		<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Als gevolg van de weging worden absolute aantallen afgerond in de tabel, daardoor kunnen de totalen licht afwijken van bijvoorbeeld tabel 2.4.

Tabel B2.6 Detailtabel: gedwongen keuze in relatie tot ervaring met doelgroepen en algemene intentie om iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (N=2999)

	Aantal keer gekozen	Geen ervaring met deze doelgroep	Ervaring met deze doelgroep	Geen intentie om iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen	Wel intentie om iemand met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen
<b>Gedwongen voorkeur</b>					
Keuze ouderen	Niet	20%*	15%*	20%	17%
Keuze ouderen	1 keer	25%	23%	20%	27%
Keuze ouderen	2 keer	34%	39%	34%	38%
Keuze ouderen	3 keer	20%	23%	25%	18%
<b>Totaal</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Keuze fysieke beperking	Niet	63%*	47%*	69%	51%
Keuze fysieke beperking	1 keer	23%	30%	19%	29%
Keuze fysieke beperking	2 keer	12%	17%	9%	15%
Keuze fysieke beperking	3 keer	2%	7%	3%	4%
<b>Totaal</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Keuze beperkt inzetbaar	Niet	63%*	47%*	48%	58%
Keuze beperkt inzetbaar	1 keer	23%	31%	30%	28%
Keuze beperkt inzetbaar	2 keer	12%	15%	16%	10%
Keuze beperkt inzetbaar	3 keer	2%	7%	6%	4%
<b>Totaal</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Keuze langdurig werkloos	Niet	31%*	25%*	33%	27%
Keuze langdurig werkloos	1 keer	28%	27%	24%	31%
Keuze langdurig werkloos	2 keer	28%	32%	29%	28%
Keuze langdurig werkloos	3 keer	13%	16%	14%	14%
<b>Totaal</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ervaring met een doelgroep of de intentie om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen leidt niet tot een *toenemende* voorkeur voor een specifieke doelgroep.

Werkgevers met ervaring met een specifieke doelgroep, kiezen wel vaker ten minste 1 keer voor een specifieke doelgroep. Er is dus wel een significant verschil tussen werkgevers die nooit en ten minste 1 keer kiezen voor een doelgroep, dat verschil komt voort uit ervaring met een doelgroep.

## Bijlage 3 Kans op aanname van doelgroepen naar achtergrondkenmerken van werkgevers

Tabel B3.1 Kans op aanname van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt naar achtergrondkenmerken van werkgevers (resultaten logistische regressie analyse; N=2999)

	Ouderen en intentie		Fysieke beperking en intentie		Beperkt inzetbaar en intentie		Langdurig werklozen en intentie	
Constante	0	0,095	0	0,075	0	0,078	0	0,035
<b>Sectoren</b>	<b>Sig.**</b>	<b>Exp(B)</b>	<b>Sig.**</b>	<b>Exp(B)</b>	<b>Sig.**</b>	<b>Exp(B)</b>	<b>Sig.**</b>	<b>Exp(B)</b>
Sector bouw			0,001	0,467				
Sector cultuur					0,019	1,53		
Sector gezondheid					0,001	1,923		
Sector handel					0,003	0,672		
Sector zakelijke dienstverlening*	0,07*	1,282*						
<b>Vacaturekenmerken</b>								
Bereid functieaanpassing te doen	0,005	1,313	0,001	1,438	0	1,474		
Baan van minder dan 20 uur per week					0,001	1,469		
Minimaal 1 openstaande vacature op dit moment					0,004	1,403		
<b>UWV werkbedrijf regio</b>								
Noord			0,043	0,676	0	0,478		
Oost					0,001	0,672		
<b>Opleidingsniveau</b>								
Hoog opleidingsniveau benodigd	0,06*	0,716*						
Hoog opleidingsniveau benodigd als opleidingsniveau belangrijk is	0,031	1,673						
<b>Type personeel/functie</b>								
Bouwpersoneel					0	0,282	0,001	0,432
Magazijn					0,011	2,912	0,01	2,877
Schoonmaak	0	3,479	0	3,639			0,003	2,512
Transport	0	2,114	0,007	1,738				
Verzorgend	0,007	2,073			0,01	0,429		
Winkel	0,076*	1,335*			0,009	1,528		
Onderwijs	0	2,192			0,002	2,277		
Commercieel							0,047	0,59

	Ouderen en intentie		Fysieke beperking en intentie		Beperkt inzetbaar en intentie		Langdurig werklozen en intentie	
Medisch personeel	0,032	1,702						
Productie	0,047	1,423						
Pedagogisch personeel in de gezondheidszorg			0,012	2,236	0	0,196		
<b>Belangrijke functiekenmerken</b>								
Belangrijk functiekenmerk: deeltijd	0,002	1,373			0	1,651		
Belangrijk functiekenmerk: klantcontact	0	0,61	0,001	0,663			0	0,613
Belangrijk functiekenmerk: schommelingen in de werkvoorraad	0,037	0,821						
Belangrijk functiekenmerk: tijdelijk contract			0,052*	1,284*				
<b>Ervaringen</b>								
Ervaring met UWV	0,008	1,316	0,018	1,319	0,063*	1,214*	0	1,941
Ervaring met subsidies	0	1,489	0	1,479	0,011	1,312	0	2,054
Deelname samenwerkingsverbanden	0,007	1,378	0	1,714			0	1,551
Bekendheid met uitkeringsgerechtigde	0,017	1,251						
<b>Ondernemersvisie</b>								
Sociaal werkgeverschap	0	1,249	0,002	1,191	0,002	1,171	0	1,213
Sommatie stellingen maatschappelijk verantwoord ondernemen	0	1,076	0	1,076	0	1,079	0	1,127
<b>Functie-eisen:</b>								
Zelfstandigheid	0,02	0,634	0,004	0,514	0,082*	0,718*	0,013	0,58
Leiding geven	0,088*	0,018*			0,022	0,26		
Motivatie	0,012	1,409	0,006	1,504				
Nederlandse taal	0,006	1,684			0,079*	1,395*		
Flexibiliteit	0,085*	1,33*			0,012	1,5		
Commerciële vaardigheden					0,007	1,717		
Communicatieve vaardigheden					0	1,908		
Bereidheid tot onregelmatig werken					0,032	0,384		
Opleidingsniveau					0,06*	1,281*		
Klantgerichtheid	0,005	1,545						
Opleidingsrichting			0,059*	0,715*				
Stressbestendigheid					0,09*	0,493*		

\* Niet significant bij een significantiegrens van  $p = .05$

\*\* In deze tabel zijn alle significante en niet-significante verbanden opgenomen voor zover deze met behulp van het model geanalyseerd zijn.

## Bijlage 4 Ervaringen met UWV, subsidies en lokale samenwerkingsverbanden

Tabel B4.1 ervaring met UWV en met subsidies uitgesplitst naar bedrijfsgrootte en sector (N=2999)

		Ervaring met UWV	Ervaring met subsidies	Ervaring met lokale samenwerkingsverbanden
Grootteklasse	2-19 werknemers	63%	23%	16%
	20-99 werknemers	78%	49%	26%
	meer dan 100 werknemers	88%	58%	51%
	<b>Totaal</b>	<b>65%</b>	<b>26%</b>	<b>17%</b>
Sector	Landbouw	58%	21%	13%
	Industrie en openbare voorzieningsbedrijven	74%	41%	23%
	Bouwnijverheid	70%	24%	27%
	Handel	62%	24%	13%
	Horeca	57%	19%	14%
	Vervoer en communicatie	68%	29%	18%
	Financiële instellingen	78%	18%	13%
	Zakelijke dienstverlening	66%	22%	15%
	Openbaar bestuur	86%	41%	56%
	Onderwijs	75%	43%	37%
	Gezondheids- en welzijnszorg	69%	30%	26%
	Cultuur en recreatie	67%	30%	13%
	<b>Totaal</b>	<b>65%</b>	<b>26%</b>	<b>17%</b>



## Bijlage 5 Opleidingsniveau van gevraagde functies

Tabel B5.1 Gevraagd opleidingsniveau van dominante vacatures (de vacature waarvoor de werkgever over het algemeen werft,) (N=2976)

	Basis onderwijs/ geen opleidings- Niveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal	Totaal in aantallen
Agrarisch personeel	59%	24%	0%	16%	1%	0%	100%	200
Productie personeel	39%	40%	1%	19%	1%	0%	100%	234
Technisch personeel	7%	29%	0%	50%	12%	1%	100%	405
Bouw personeel	28%	51%	0%	19%	2%	0%	100%	191
Transport personeel	33%	40%	0%	24%	2%	0%	100%	150
Winkel personeel	34%	29%	1%	32%	3%	0%	100%	428
Horeca personeel	51%	21%	2%	22%	3%	0%	100%	205
Magazijn medewerker	60%	34%	0%	6%	0%	0%	100%	29
Economisch- Administratief personeel	3%	5%	5%	69%	17%	2%	100%	282
Commercieel personeel	8%	4%	5%	45%	36%	2%	100%	174
Automatiserings personeel	1%	0%	0%	44%	51%	4%	100%	53
Beveiligingspersoneel	0%	21%	0%	79%	0%	0%	100%	10
Schoonmaak personeel	69%	23%	0%	8%	0%	0%	100%	58
Verzorgend personeel	0%	5%	0%	72%	24%	0%	100%	83
(Para)medisch personeel	3%	1%	0%	34%	55%	7%	100%	124
Onderwijzend personeel (incl pedagogische beroepen)	2%	4%	0%	33%	61%	1%	100%	152
Bestuurlijk personeel	0%	0%	0%	30%	56%	15%	100%	18
Ander type personeel	8%	19%	2%	40%	24%	7%	100%	179
<b>Totaal</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>1%</b>	<b>36%</b>	<b>15%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>2.976</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>695</b>	<b>677</b>	<b>41</b>	<b>1.075</b>	<b>447</b>	<b>42</b>	<b>2976</b>	

Tabel B5.2 Gevraagd opleidingsniveau van dominante vacatures van kansrijke werkgevers voor ouderen (N=737)

	Basis onderwijs / geen opleidingsniveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal	Totaal in aantallen
Agrarisch personeel	66%	15%	0%	18%	0%	0%	100%	48
Productie personeel	45%	38%	1%	16%	0%	0%	100%	83
Technisch personeel	7%	28%	0%	54%	9%	2%	100%	79
Bouw personeel	33%	54%	0%	9%	4%	0%	100%	31
Transport personeel	44%	37%	0%	19%	0%	0%	100%	51
Winkel personeel	48%	24%	0%	23%	4%	0%	100%	104
Horeca personeel	67%	12%	0%	16%	5%	0%	100%	36
Magazijn medewerker	61%	39%	0%	0%	0%	0%	100%	9
Economisch-Administratief personeel	2%	3%	13%	72%	9%	0%	100%	71
Commercieel personeel	9%	10%	3%	48%	26%	4%	100%	32
Automatiserings personeel	5%	0%	0%	50%	45%	0%	100%	14
Beveiligingspersoneel	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	1
Schoonmaak personeel	73%	23%	0%	4%	0%	0%	100%	30
Verzorgend personeel	0%	7%	0%	71%	21%	0%	100%	27
(Para)medisch personeel	10%	0%	0%	29%	60%	0%	100%	33
Onderwijzend personeel (incl pedagogische beroepen)	4%	4%	0%	33%	58%	1%	100%	56
Bestuurlijk personeel	0%	0%	0%	36%	64%	0%	100%	3
Ander type personeel	15%	5%	6%	34%	31%	10%	100%	29
<b>Totaal</b>	<b>30%</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>	<b>33%</b>	<b>14%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>737</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>225</b>	<b>148</b>	<b>12</b>	<b>241</b>	<b>105</b>	<b>6</b>	<b>737</b>	



Tabel B5.3 Gevraagd opleidingsniveau van dominante vacatures van kansrijke werkgevers voor fysiek beperkten (N=550)

	Basis- onderwijs/ geen op- leidings- niveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal	Totaal in aantallen
Agrarisch personeel	66%	9%	0%	21%	5%	0%	100%	28
Productie personeel	39%	39%	1%	21%	0%	0%	100%	60
Technisch personeel	6%	41%	0%	44%	9%	0%	100%	67
Bouw personeel	23%	55%	0%	22%	0%	0%	100%	20
Transport personeel	44%	35%	0%	17%	3%	0%	100%	42
Winkel personeel	33%	24%	0%	42%	1%	0%	100%	64
Horeca personeel	62%	17%	0%	21%	0%	0%	100%	34
Magazijn medewer- ker	52%	33%	0%	15%	0%	0%	100%	10
Economisch- Administratief perso- neel	3%	3%	5%	82%	7%	0%	100%	54
Commercieel perso- neel	18%	11%	3%	44%	23%	0%	100%	24
Automatiserings per- soneel	6%	0%	0%	37%	57%	0%	100%	11
Beveiligingspersoneel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0
Schoonmaak perso- neel	69%	26%	0%	5%	0%	0%	100%	28
Verzorgend perso- neel	1%	7%	1%	76%	16%	0%	100%	14
(Para)medisch per- soneel	0%	0%	0%	25%	75%	0%	100%	26
Onderwijzend perso- neel (incl pedagogi- sche beroepen)	0%	6%	0%	40%	51%	2%	100%	38
Bestuurlijk personeel	0%	0%	0%	30%	70%	0%	100%	1
Ander type personeel	11%	11%	6%	41%	22%	8%	100%	28
<b>Totaal</b>	<b>27%</b>	<b>22%</b>	<b>1%</b>	<b>36%</b>	<b>13%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>550</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>146</b>	<b>122</b>	<b>6</b>	<b>200</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>550</b>	

Tabel B5.4 Gevraagd opleidingsniveau van dominante vacatures van kansrijke werkgevers voor beperkt inzetbare werkzoekenden (N=848)

	Basis onderwijs/ geen opleidingsniveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal	Totaal in aantallen
Agrarisch personeel	59%	14%	0%	25%	3%	0%	100%	52
Productie personeel	48%	36%	0%	16%	0%	0%	100%	53
Technisch personeel	9%	28%	0%	43%	18%	2%	100%	81
Bouw personeel	12%	76%	0%	12%	0%	0%	100%	12
Transport personeel	38%	41%	0%	18%	3%	0%	100%	39
Winkel personeel	39%	30%	0%	26%	5%	0%	100%	143
Horeca personeel	54%	21%	0%	22%	3%	0%	100%	57
Magazijn medewerker	39%	46%	0%	15%	0%	0%	100%	10
Economisch-Administratief personeel	2%	4%	6%	70%	17%	0%	100%	92
Commercieel personeel	7%	4%	6%	53%	28%	3%	100%	44
Automatiserings personeel	4%	0%	0%	34%	55%	8%	100%	18
Beveiligingspersoneel	0%	52%	0%	48%	0%	0%	100%	1
Schoonmaak personeel	51%	43%	0%	5%	0%	0%	100%	23
Verzorgend personeel	0%	4%	0%	75%	21%	0%	100%	27
(Para)medisch personeel	0%	0%	0%	22%	72%	6%	100%	52
Onderwijzend personeel (incl pedagogische beroepen)	0%	3%	0%	23%	72%	1%	100%	71
Bestuurlijk personeel	0%	0%	0%	17%	82%	1%	100%	6
Ander type personeel	10%	6%	3%	42%	31%	8%	100%	65
<b>Totaal</b>	<b>23%</b>	<b>19%</b>	<b>1%</b>	<b>34%</b>	<b>22%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>	<b>848</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>194</b>	<b>158</b>	<b>10</b>	<b>288</b>	<b>184</b>	<b>14</b>	<b>848</b>	

Tabel B5.5 Gevraagd opleidingsniveau van dominante vacatures van kansrijke werkgevers voor langdurig werklozen (N=555)

	Basis onderwijs/ geen opleidingsniveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal	Totaal in aantallen
Agrarisch personeel	73%	23%	0%	4%	0%	0%	100%	42
Productie personeel	52%	35%	1%	12%	0%	0%	100%	68
Technisch personeel	4%	41%	0%	44%	8%	2%	100%	71
Bouw personeel	30%	54%	0%	16%	0%	0%	100%	20
Transport personeel	39%	45%	0%	16%	0%	0%	100%	33
Winkel personeel	24%	32%	0%	42%	2%	0%	100%	73
Horeca personeel	52%	17%	0%	30%	0%	0%	100%	27
Magazijn medewerker	55%	34%	0%	11%	0%	0%	100%	14
Economisch-Administratief personeel	0%	4%	4%	77%	15%	0%	100%	42
Commercieel personeel	0%	6%	0%	66%	28%	0%	100%	18
Automatiserings personeel	6%	0%	0%	38%	56%	0%	100%	11
Beveiligingspersoneel	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	1
Schoonmaak personeel	49%	45%	0%	6%	0%	0%	100%	22
Verzorgend personeel	0%	2%	1%	39%	58%	0%	100%	12
(Para)medisch personeel	0%	0%	0%	51%	45%	3%	100%	22
Onderwijzend personeel (incl. pedagogische beroepen)	6%	0%	0%	18%	73%	2%	100%	36
Bestuurlijk personeel	0%	0%	0%	10%	90%	0%	100%	2
Ander type personeel	8%	16%	0%	31%	39%	6%	100%	39
<b>Totaal</b>	<b>26%</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>	<b>15%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>555</b>
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>144</b>	<b>141</b>	<b>2</b>	<b>176</b>	<b>85</b>	<b>5</b>	<b>555</b>	

## Bijlage 6 Gevraagd opleidingsniveau per functie-eis

	Basis onderwijs/ geen opleidingsniveau	Vmbo (mavo)	Havo, vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal
Geen specifieke eisen	60%	24%	1%	13%	3%	0%	100%
Opleidingsniveau	3%	12%	1%	46%	34%	4%	100%
Opleidingsrichting	4%	13%	0%	53%	29%	2%	100%
Certificaat	13%	26%	0%	42%	18%	1%	100%
Relevante werkervaring	14%	22%	2%	34%	25%	3%	100%
Goede beheersing Nederlandse taal	29%	23%	2%	30%	11%	3%	100%
Goede beheersing Engelse taal	9%	4%	2%	60%	24%	1%	100%
Motivatie	40%	29%	1%	26%	3%	0%	100%
Rijbewijs	37%	37%	1%	26%	0%	0%	100%
Groot rijbewijs	27%	53%	0%	20%	0%	0%	100%
Werken in teamverband	20%	17%	2%	39%	20%	2%	100%
Stressbestendigheid	20%	11%	0%	44%	24%	0%	100%
Klantgerichtheid	30%	23%	2%	41%	4%	0%	100%
Zelfstandig werken	9%	24%	2%	45%	19%	2%	100%
Communicatieve vaardigheden	21%	17%	1%	40%	18%	3%	100%
Flexibel zijn	24%	25%	1%	37%	14%	0%	100%
Bereidheid tot overwerken	28%	60%	0%	12%	0%	0%	100%
Onregelmatig werken	32%	30%	2%	34%	2%	0%	100%
In ploegendienst werken	3%	14%	0%	48%	34%	0%	100%
Leiding geven	0%	19%	0%	10%	65%	5%	100%
Commerciële vaardigheden	12%	9%	3%	46%	26%	5%	100%
Vakkennis	11%	26%	1%	45%	15%	2%	100%
Accuratesse	13%	20%	1%	57%	8%	1%	100%
Representatief voorkomen	33%	29%	1%	34%	4%	0%	100%
Hoge fysieke eisen	57%	29%	0%	14%	0%	0%	100%
Meerdere talen beheersen	7%	5%	0%	48%	35%	5%	100%
<b>Totaal</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>1%</b>	<b>36%</b>	<b>15%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

## Bijlage 7 Bivariate verbanden

Tabel B7.1 Bivariate verbanden (significat bij chi kwadraat toetsen, N=2999)

Aard kenmerk	Onafhankelijke variabelen	Significante samenhang bij Bivariaat toetsen van samenhang
Bedrijfskenmerken	Sector	Ja
	Grootteklasse	Ja
	Regio	Ja
Vacaturekenmerken	Functietype	Ja
	Aantal openstaande vacatures	Ja
	Moeilijk vervulbaar	Nee
	Type dienstverband (vast)	Ja
	Groote dienstverband	Ja
Functiekenmerken	Werken onder druk	Nee
	Beschikbaarheid op de werkvloer	Nee
	Flexibele werktijden	Nee
	Werken in deeltijd	Ja
	Veel klantcontact	Ja
	Routinewerk	Nee
	Administratief werk	Nee
	Hoog gekwalificeerd werk	Nee
	Productiewerk	Ja
	Schommelingen in werkvoorraad / bezettingsgraad	Nee
Functie-eisen*	Functie-eisen: Motivatie, leidinggeven, accuratesse en zelfstandigheid	Ja
	Leeftijd	Ja
	Benodigd opleidingsniveau (laag)	Ja
Functie aanpassing	Bereidheid om functie aan te passen	Ja
Ervaringen	UWV	Ja
	Subsidies	Ja
	Lokale samenwerkingsverbanden	Ja
Attitude	Persoonlijke omgeving	Ja
	Sociaal werkgeverschap	Ja

Vanwege het grote aantal functie eisen, zijn in de tabel alleen functie eisen opgenomen die significant zijn.



## Bijlage 8 Overzicht per functie-eis van mogelijkheden bij niet voldoen aan functie-eis

Tabel B8.1 Oplossingen indien iemand niet het vereiste opleidingsniveau of opleidingsrichting heeft (n=415).

	Opleidingsniveau		Opleidingsrichting	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Interne opleiding van werkgever (op kosten van werkgever)	74	18%	47	19%
(Deels) externe opleiding bekostigd door werkgever	40	10%	24	10%
Opleiding, intern of extern, betaald door UWV of gemeente	17	4%	10	4%
Relevante werkervaring die aantoont dat iemand op het gevraagde opleidingsniveau kan functioneren	53	13%	27	11%
Afsplitsing van taken zodat de opleidingsrichting een minder opleidingsniveau nodig heeft	7	2%	2	1%
Bereidheid voor een lager loon te werken	1	0%	0	0%
Anders	50	12%	28	11%
Geen oplossing mogelijk	173	42%	109	44%
<b>Totaal</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>	<b>247</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.2 Oplossing indien iemand niet het juiste certificaat heeft (n=30).

	Aantal	Percentage
Cursus op kosten van werkgever	13	42%
Cursus op kosten van UWV of gemeente	1	5%
Relevante werkervaring die aantoont dat iemand op het gevraagde opleidingsniveau kan functioneren	2	6%
Afsplitsing van taken zodat een certificaat een minder belangrijke rol speelt in de functie	0	0%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	4	12%
Geen oplossing mogelijk	10	35%
<b>Totaal</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.3 Oplossing indien iemand niet genoeg relevante werkervaring heeft (n=397).

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	74	19%
Juiste competenties, zoals blijkt uit gesprek of testen (iemand laat zien dat hij/zij in staat is het werk te doen)	62	16%
Prettige persoonlijkheid	31	8%
Bereidheid dit beter te leren (d.m.v. een cursus of training)	58	15%
Afplitsing van taken zodat medewerker minder werkervaring nodig heeft	4	1%
Bereidheid voor een lager loon te werken	2	1%
Anders	55	14%
Geen oplossing mogelijk	111	28%
<b>Totaal</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.4 Oplossingen indien iemand niet over de gevraagde vakkennis beschikt (n=362).

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	102	28%
Juiste competenties, zoals blijkt uit gesprek of testen (iemand laat zien dat hij/zij in staat is het werk te doen)	36	10%
Prettige persoonlijkheid	5	1%
Bereidheid in korte tijd vakkennis op te doen (dmv cursus of training)	81	22%
Directe beschikbaarheid	1	0%
Afplitsing van taken zodat medewerker vakkennis minder nodig heeft	0	0%
Anders	13	4%
Geen oplossing mogelijk	123	34%
<b>Totaal</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.5 Oplossingen indien iemand de Nederlandse taal niet voldoende beheerst (n=159).

	Aantal	Percentage
Cursus op kosten van werkgever	4	3%
Cursus op kosten van UWV of gemeente	14	9%
Kandidaat laat zien veel te willen oefenen en er alles aan te willen doen om de taal goed te gaan beheersen	18	11%
Afplitsing van taken zodat een goede Nederlandse taalbeheersing minder noodzakelijk is	5	3%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	9	6%
Geen oplossing mogelijk	109	69%
<b>Totaal</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>



Tabel B8.6 Oplossingen indien iemand de Engelse taal niet goed beheerst (n=49).

	Aantal	Percentage
Cursus op kosten van werkgever	11	23%
Cursus op kosten van UWV of gemeente	3	5%
Kandidaat laat zien veel te willen oefenen en er alles aan te willen doen om de taal goed te gaan beheersen	8	16%
Afsplitsing van taken zodat een goede Nederlandse taalbeheersing minder noodzakelijk is	2	4%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	3	6%
Geen oplossing mogelijk	23	47%
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.7 Oplossing indien iemand niet beschikt over het gevraagde rijbewijs (n=91).

	Aantal	Percentage
Rijbewijs laten halen op kosten van werkgever	9	10%
Rijbewijs laten halen op kosten van UWV of gemeente	3	3%
Anders	11	12%
Geen oplossing mogelijk	68	75%
<b>Totaal</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Tabel B08.8 Oplossing indien iemand niet beschikt over een groot rijbewijs (n=36).

	Aantal	Percentage
Groot rijbewijs laten halen op kosten van werkgever	7	21%
Groot rijbewijs laten halen op kosten van UWV of gemeente	4	12%
Anders	7	20%
Geen oplossing mogelijk	17	48%
<b>Totaal</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.9 Oplossingen indien iemand niet onregelmatig kan of wil werken (n=40)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	1	2%
Juiste werkervaring	0	0%
Prettige persoonlijkheid	3	8%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat onregelmatig werken minder nodig	1	2%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	2	5%
Geen oplossingen mogelijk	33	83%
<b>Totaal</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.10 Oplossing indien iemand te weinig motivatie heeft (n=328).

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	15	4%
Juiste werkervaring	5	2%
Prettige persoonlijkheid	27	8%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	35	11%
Afsplitsing van taken zodat motivatie een minder belangrijke rol speelt in de functie	4	1%
Bereidheid voor een lager loon te werken	4	1%
Anders	24	7%
Geen oplossing mogelijk	213	65%
<b>Totaal</b>	<b>328</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.11 Oplossingen indien iemand niet goed kan samenwerken (n=189)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	7	4%
Juiste werkervaring	7	4%
Prettige persoonlijkheid	26	14%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	39	21%
Afsplitsing van taken zodat medewerker minder hoeft samen te werken	1	1%
Bereidheid voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	13	7%
Geen oplossing mogelijk	95	50%
<b>Totaal</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.12 Oplossingen indien iemand niet stressbestendig is (n=23).

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	5	16%
Juiste werkervaring	4	14%
Prettige persoonlijkheid	2	5%
Bereidheid dit beter te leren (dmv cursus of training)	10	32%
Afsplitsing van taken zodat stressbestendigheid een minder belangrijke rol speelt in de functie	0	1%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	2	6%
Geen oplossing mogelijk	8	25%
<b>Totaal</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.13 Oplossingen indien iemand niet klantgericht is (n=147)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	22	8%
Juiste werkervaring	14	5%
Prettige persoonlijkheid	21	7%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	72	25%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat medewerker minder met klanten in	2	1%
Bereidheid voor een lager loon te werken	0	0%
Geen oplossing mogelijk	142	49%
Anders	15	5%
<b>Totaal</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.14 Oplossingen indien iemand niet zelfstandig kan werken (n=118)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	19	8%
Juiste werkervaring	27	11%
Prettige persoonlijkheid	4	2%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	53	22%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat medewerker minder zelfstandig hoeft te werken	2	0%
Bereidheid om voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	12	0%
Geen oplossing mogelijk	124	51%
<b>Totaal</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.15 Oplossingen indien iemand niet beschikt over goede communicatieve vaardigheden (n=145)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	18	1%
Juiste werkervaring	16	6%
Prettige persoonlijkheid	22	5%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	78	23%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat medewerker minder communicatieve	9	3%
Bereidheid voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	14	5%
Geen oplossing mogelijk	168	52%
<b>Totaal</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.16 Oplossingen indien iemand niet flexibel is (n=224)

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	8	4%
Juiste werkervaring	8	4%
Prettige persoonlijkheid	15	7%
Bereidheid dit beter te leren (dmv een cursus of training)	12	5%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat medewerker minder flexibel hoeft te zijn	5	2%
Bereidheid voor een lager loon te werken	0	0%
Anders	23	10%
Geen oplossing mogelijk	152	68%
<b>Totaal</b>	<b>224</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.17 Oplossingen indien iemand weinig commerciële vaardigheden heeft (n=119)

	Aantal	percentage
Juiste opleiding	18	15%
Juiste werkervaring	5	4%
Prettige persoonlijkheid	8	7%
Bereidheid dit beter te leren (dmv cursus of training)	28	24%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat commerciële vaardigheden een min	2	2%
Bereidheid voor een lager loon te werken	0	0%
Anders, namelijk:	4	3%
Geen oplossing mogelijk	54	45%
<b>Totaal</b>	<b>119</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.18 Oplossingen indien iemand niet over voldoende accuratesse beschikt (n=23)

	Aantal	percentage
Juiste opleiding	4	17%
Juiste competenties, zoals blijkt uit gesprek of testen (iemand laat zien dat hij/zij in staat is het werk te doen)	0	0%
Prettige persoonlijkheid	1	6%
Bereidheid dit beter te leren (dmv cursus of training)	2	8%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat medewerker vakkennis minder nodig heeft	0	0%
Anders	1	7%
Geen oplossing mogelijk	14	62%
<b>Totaal</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Tabel B8.19 Oplossing indien iemand niet representatief voorkomt (n=100).

	Aantal	Percentage
Juiste opleiding	3	3%
Juiste competenties, zoals blijkt uit gesprek of testen (iemand laat zien dat hij/zij in staat is het werk te doen)	4	4%
Prettige persoonlijkheid	16	16%
Bereidheid dit beter te leren (dmv cursus of training)	27	27%
Directe beschikbaarheid	0	0%
Afsplitsing van taken zodat representatief voorkomen minder nodig is	4	4%
Anders	4	4%
Geen oplossing mogelijk	42	42%
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>



## Bijlage 9      Verslag vooronderzoek

Voor de ontwikkeling van de vragenlijst zijn interviews met vier werkgevers afgenomen (slager, UWV-ICT, KLM Ground handling en een werkgever in de transportindustrie) en secundaire analyses gemaakt van 4 interviews die zijn uitgevoerd in het kader van het subsidieproject vraaggerichte re-integratie.

### *Interviews uitgevoerd*

Interviews uitgevoerd met de volgende werkgevers:

- Slagerij Rotterdam, 10 werknemers
- Industrieel bedrijf, Zuid Nederland
- KLM customer ground handling
- UWV, afdeling ICT-personeel

Daarnaast zijn secundaire analyses uitgevoerd van interviews met werkgevers die in het kader van UWV subsidie onderzoek naar vraaggerichte re-integratie uitgevoerd zijn. Het gaat om interviews met:

- Uitzendbureau voor oudere werkzoekenden
- Onderwijsinstelling
- Twee zorginstellingen

### *Selectie van personeel*

Het eerste contact met kandidaten voor een vacature is meestal een CV, alleen bij de slager is het eerste contact vaak telefonisch. Daarbij wordt de eerste selectie op beheersing van de Nederlandse taal gemaakt. Bij UWV is een deel van de kandidaten door een re-integratiebureau voorgeselecteerd. Ook een van de zorginstellingen had hier ervaring mee. Die kandidaten worden in het gesprek coulanter bejegend dan de reguliere kandidaten om ze vanuit een achterstandssituatie een kans te geven. Bij KLM Customer ground handling wordt voor een groot deel met uitzendkrachten gewerkt. Bij een vacature voor een vaste functie kan de uitzendkracht solliciteren en heeft hij/zij een kans als hij/zij als uitzendkracht al goed werk heeft laten zien.

### *Selectiecriteria*

Voor alle werkgevers geldt dat goede beheersing van de Nederlandse taal en communicatieve vaardigheden kerncompetenties zijn waarover kandidaten moeten beschikken. Ook een goede motivatie voor het vak en voor de werkgever is van belang. Dat wordt ook herkend door het uitzendbureau voor ouderen. Daarnaast kunnen specifieke competenties gelden zoals klant/servicegerichtheid, beschikbaarheid op bepaalde (soms juist onregelmatige) tijden of stressbestendigheid. Voor een deel van de functies geldt dat kandidaten ook aan vakspecifieke eisen moeten voldoen, maar dit geldt niet voor alle bedrijven. Zo geeft de slager aan dat mensen het vak on the job kunnen leren als ze over de juiste basiscompetenties beschikken. KLM houdt echter strikt vast aan de diploma-eisen. De moge-

lijkheid van EVC staat daar nu vanwege de financiële crisis on hold. De eerste indruk (handdruk, oogcontact, voorkomen) heeft duidelijk invloed op het besluit een kandidaat al dan niet aan te nemen, zo geven enkele werkgevers aan.

#### *Voldoende kandidaten is cruciaal voor selectie(criteria)*

Alle geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij, wanneer zij voldoende kandidaten hebben, niet overwegen om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Dan wordt de beste kandidaat aangenomen, gemeten naar competenties en opleiding(srichting) en vakkennis. In tijden van krapte kan een werkgever overwegen om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen, waarbij de werkgever (een korte tijd) werkloosheid minder een bezwaar lijkt te vinden dan een beperking (arbeidshandicap) of een hoge leeftijd. De werkgever ziet het liefste dat een kandidaat uit een regulier sollicitatietraject als beste naar voren komt en dan kan het (toevallig) iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn. Het aanpassen van de functie-eisen waardoor kandidaten met een afstand meer kans hebben, komt pas in beeld als er onvoldoende gekwalificeerde kandidaten voor de vacature zijn. UWV had bijvoorbeeld vanwege de behoefte aan een grote groep nieuwe ICT-medewerkers bepaalde functie-eisen verlaagd. Het formele opleidingsniveau werd minder belangrijk gevonden.

#### *Ervaringen met aannemen van mensen met afstand tot arbeidsmarkt*

Bij UWV, de slager en een van de zorginstellingen bestond ervaring met het aannemen van personeel vanuit een WW- of WWB-uitkering. Deze werkgevers gaven aan dat de kandidaat meer begeleiding nodig had dan reguliere kandidaten. De zorginstelling wijst ook op het extra risico dat de werkgever loopt als de kandidaat uitvalt. De re-integratie verantwoordelijkheid ligt immers bij de werkgever en een medewerker die al met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen komt heeft minder mogelijkheden om een alternatieve functie te vervullen. Hoewel KLM geen ervaring had met het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zag zij de verwachte extra begeleidingstijd als groot nadeel. Vanuit de zorginstellingen wordt niet alleen gewezen op de tijd die het management hiermee bezig is, maar ook op de extra tijd die van collega's gevraagd wordt. Bij de werkgevers met ervaring bleek het dienstverband niet altijd duurzaam en werd het vanuit de werknemer soms voortijdig opgezegd (bijvoorbeeld omdat betrokkene het werk toch niet aan kon), waardoor de geïnvesteerde tijd verloren ging.

Bij het aannemen van mensen met een afstand is het belangrijk dat ze een aannemelijk verhaal hebben over het gat in hun CV.

Een re-integratiebureau dat een goede voorselectie van kandidaten verzorgt krijgt goodwill bij de werkgever en verhoogt de kans dat een werkgever iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt (ook om de contactpersoon bij het rib een plezier te doen).

Vanuit een onderwijsinstelling wordt huiverig gekeken naar kandidaten met psychische problemen. Het uitzendbureau voor ouderen geeft aan vooral mensen met burn-out klachten te kunnen plaatsen op weinig stressvolle posities. Oudere kandidaten worden vanuit de twee zorginstellingen niet positief bekeken omdat zij volgens de CAO recht hebben op veel extra verlofdagen.



### *Instrumenten om aannemen van personeel met afstand tot arbeidsmarkt te stimuleren*

De werkgevers lijken nauwelijks met instrumenten te bewegen om kandidaten met een afstand aan te nemen. Daarbij is er wel een verschil tussen het kleine en grote bedrijven: een bonus, premiekorting o.i.d. is qua bedrag interessanter voor een klein bedrijf dan voor een groot bedrijf. Ook zijn niet alle instrumenten bekend, zo geeft de leidinggevende bij UWV-ICT aan niet bekend te zijn met de no-riskpolis. Twee instrumenten waarvan werkgevers aangeven dat ze daar eventueel in geïnteresseerd zouden zijn, zijn de mogelijkheid om een werknemer eenvoudig te ontslaan en de mogelijkheid om een lager loon te betalen (dan gebruikelijk is voor de leeftijd van de kandidaat). De werknemer kan in het laatste geval eventueel een aanvullende uitkering van UWV ontvangen, als de werkgever daar maar geen omkijken naar heeft.

Wat betreft een proefplaatsing van 3 maanden geeft een werkgever in de zorg aan dat dit weinig zinvol is omdat een deel van de problemen zich pas na 3 maanden op de werkvloer openbaart.

Een ander instrument waar enkele werkgevers ervaring mee bleken te hebben is het vergoeden van beroepsopleidingen door ESF subsidie. Er worden relatief veel administratieve / bureaucratische eisen gesteld alvorens een werkgever in aanmerking komt voor deze ESF subsidie. Voor grote werkgevers waar veel werknemers van de opleiding gebruik maken, is de investering in de administratie lonender dan voor kleiner werkgevers.

Het aanpassen van de functie in geval van onvoldoende kandidaten was bij de geïnterviewde werkgevers niet aan de orde. Liever werkten zij een kandidaat langer in, als dit al aan de orde was. Wel werd bij KLM de functie in het hoogseizoen aangepast, waardoor een deel van de functie alleen binnen op kantoor uitgevoerd werd. In dit deel van de functie is in de zomer al een aantal jaren dezelfde medewerker met rolstoel werkzaam. Hier heeft de functieaanpassing (tijdelijke splitsing van taken) een duidelijke werkgerelateerde reden en niet een reden die gerelateerd is aan de (aanstaande) medewerker.

### *Afstand tot de arbeidsmarkt*

Het feit dat een kandidaat niet werkt (en ook geen schoolverlater is) maakt dat werkgevers al een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Verschillende werkgevers gaven aan een periode van een half jaar zonder werk als scheidslijn voor al dan niet een afstand tot de arbeidsmarkt te beschouwen. Een enkele keer werd gesuggereerd mensen na een half jaar werkloosheid verplicht te scholen of anderszins bij werk en opleiding te betrekken. Het verlies aan arbeidsritme is het bezwaar dat het vaakst genoemd wordt bij kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### *Intentie en voorwaarden voor aannemen van personeel met afstand tot arbeidsmarkt*

Zolang zich voldoende gekwalificeerd personeel aanbiedt, hebben werkgevers geen behoefte (en dus geen intentie) om kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Als een werkgever wel zou overgaan tot het aannemen van een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt, dan is het van belang dat collega's hiervan op de hoogte zijn, zo geeft een werkgever aan, en dat collega's dus weten of iemand extra tijd of begeleiding nodig heeft.

Om het contract met een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten slagen is de performance in de eerste periode van de aanstelling van groot belang. Dan moet er krediet worden opgebouwd. In deze beginperiode moet de werknemer niet te laat komen of anderszins extra tijd vragen of achterblijven qua prestatie.

## Bijlage 10 Functie-eisen per sector

	Landbouw	Industrie en openbare voorzienings-bedrijven	Bouw-nijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg en welzijn	Cultuur en recreatie
Geen specifieke eisen	39	17	10	34	22	1	2	13	0	2	7	7
Opleidingsniveau	17	23	30	89	6	16	18	95	5	32	80	28
Opleidingsrichting	3	18	20	76	4	14	8	51	4	29	53	26
Certificaat	0	5	10	6	3	8	2	4	0	2	4	2
Relevante werker- varing	22	27	33	101	35	19	14	114	4	7	44	25
Goede beheersing Nederlandse taal	14	7	15	45	12	10	5	41	0	3	3	10
Goede beheersing Engelse taal	0	2	0	16	3	3	2	12	0	1	4	5
Motivatie	89	28	42	114	26	14	8	32	0	4	11	17
Rijbewijs	10	5	6	17	2	24	1	23	0	5	0	3
Groot rijbewijs	7	5	4	11	0	12	0	3	0	0	0	0
Moet kunnen wer- ken in teamverband	10	9	17	56	13	7	5	32	1	7	34	12
Stressbestendigheid	0	1	0	6	7	3	2	13	0	3	5	3

	Landbouw	Industrie en openbare voorzienings-bedrijven	Bouwnijverheid	Handel	Horeca	Vervoer en communicatie	Financiële instellingen	Zakelijke dienstverlening	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg en welzijn	Cultuur en recreatie
Klantgerichtheid	14	3	8	159	39	8	3	28	2	1	17	31
Zelfstandig kunnen werken	21	24	24	57	21	7	8	43	0	7	27	15
Beschikt over communicatieve vaardigheden/goede contactuele	11	6	23	144	34	21	11	80	3	14	56	41
Flexibel zijn	4	19	11	78	32	14	2	35	0	7	23	12
Bereidheid tot overwerken	10	2	0	7	0	1	1	1	0	0	0	0
Bereidheid tot onregelmatig werken	7	5	0	4	8	6	3	3	0	3	8	0
In ploegendienst werken	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
Leiding geven	0	1	0	5	0	0	0	6	1	3	7	3
Commerciële vaardigheden	0	7	1	61	2	6	13	44	0	0	1	6
Vakkennis	38	57	81	200	21	19	20	122	4	16	38	44
Accuratesse	0	11	5	32	3	1	4	38	2	0	3	9
Representatief voorkomen	3	7	19	103	34	9	4	28	0	0	3	26
Hoge fysieke eisen	11	4	1	8	0	1	0	0	0	0	0	2
Meerdere talen beheersen	0	4	0	14	4	1	1	2	0	0	0	2
<b>Totaal</b>	<b>241</b>	<b>188</b>	<b>217</b>	<b>803</b>	<b>208</b>	<b>118</b>	<b>73</b>	<b>462</b>	<b>14</b>	<b>93</b>	<b>216</b>	<b>178</b>

Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid

## Bijlage 11 Vragenlijst

Q1. Voor welke functie neemt u zelf het vaakst personeel aan? (N=2999)  
(open antwoorden)

Q2. In welke categorie (sector) valt deze functie? (N=2999)

1. Agrarisch personeel	6,8%
2. Productiepersoneel	7,8%
3. Technisch personeel	13,5%
4. Bouwpersoneel (etc)	6,4%
5. Transportpersoneel	5,0%
6. Winkelpersoneel	14,4%
7. Horecapersoneel	7,0%
10. Magazijnmedewerker	1,0%
11. Economisch-Administratief personeel	9,5%
12. Commercieel personeel	5,9%
13. Automatiseringspersoneel	1,8%
14. Beveiligingspersoneel	0,3%
15. Schoonmaakpersoneel	1,9%
16. Verzorgend personeel	2,8%
17. (Para)medisch personeel	4,2%
18. Onderwijzend personeel (incl. pedagogische beroepen)	5,1%
19. Bestuurlijk personeel	0,6%
998. Anders, namelijk: ...	6,0%
-8. Weet niet	
-9. Zegt niet	

Q3. Wat is het opleidingsniveau dat voor deze functie wordt gevraagd? (N=2999)

1. Basisonderwijs/geen opleidingsniveau	23,2%
2. VMBO (MAVO)	22,6%
3. HAVO, VWO	1,4%
4. MBO	35,8%
5. HBO	14,9%
6. WO	1,4%

Q4. Hoeveel personen zoekt u voor de vacature in deze functie **op dit moment** waarvoor buiten de vestiging wordt geworven? (N=2999) open antwoorden.

Q6. Welk deel van de vacatures voor deze functie is volgens u doorgaans moeilijk vervulbaar? (N=2181) open antwoorden

Q5. Krijgt u doorgaans genoeg sollicitanten als u een vacature openstelt voor deze functie? (N=2999)

1. Ja, er is altijd voldoende aanbod van geschikte kandidaten	56,2%
2. Er zijn wel kandidaten, maar ze zijn niet altijd geschikt	21,2%
3. Nee, er zijn onvoldoende kandidaten	18,8%
4. Weet niet	3,8%

Q7. Wat zijn de belangrijkste specifieke eisen voor deze functie? (N=2999)

1. Geen specifieke eisen	3,7%
2. Opleidingsniveau	19,9%
3. Opleidingsrichting	11,8%
4. Certificaat	2,5%
5. Relevante werkervaring	18,3%
6. Goede beheersing Nederlandse taal	7,0%
7. Goede beheersing Engelse taal	2,1%
10. Motivatie	9,2%
11. Rijbewijs	3,2%
12. Groot rijbewijs	1,3%
13. Moet kunnen werken in teamverband/goed kunnen samenwerken	6,1%
14. Stressbestendigheid	1,8%
15. Klantgerichtheid	8,6%
16. Zelfstandig kunnen werken	7,5%
17. Beschikt over goede communicatieve vaardigheden	13,5%
18. Flexibel zijn	7,8%
19. Bereidheid tot overwerken	0,4%
20. Bereidheid tot onregelmatig werken	1,6%
21. In ploegendienst werken	0,6%
22. Leiding geven	1,1%
23. Commerciële vaardigheden	5,3%
24. Vakkennis	21,2%
25. Accuratesse	3,5%
26. Representatief voorkomen	6,0%
998. Anders, namelijk: ...	27,6%

**Na deze vraag zijn alle respondenten gevraagd (indien mogelijk) waarom deze eisen belangrijk zijn voor de functie en wat kan helpen indien iemand niet aan een functie-eis voldoet.**

Q44. Voor hoeveel uur per week neemt u mensen in deze functie doorgaans aan? (N=2999)  
open antwoorden

Q45. Naar welke leeftijd van de sollicitant gaat uw voorkeur uit? (N=2999)

1. Jonger dan 25 jaar	0,2%
2. 25 t/m 34 jaar	25,3%

3. 35 t/m 44 jaar	7,5%
4. 45 t/m 54 jaar	0,8%
5. 55 jaar en ouder	0,4%
7. geen voorkeur	45,4%
8. weet niet	0,5%

Q46. Wat is voor u de belangrijkste reden om voorkeur te geven aan iemand in deze leeftijdsgroep? (N=1625)

1. De loonkosten	10,9%
2. De mate waarin werkgever iemand kan opleiden en vormen	17,3%
3. Omgang met veranderingen	1,2%
4. Motivatie	6,6%
5. Ambitie	1,6%
6. Verwachte productiviteit	2,8%
7. Het imago van ons bedrijf	3,0%
10. Representativiteit en charisma	2,0%
11. De leeftijdsamenstelling van het huidige personeel	13,7%
12. Loyaliteit aan de werkgever	1,1%
13. Werkervaring	20,0%
14. Competenties	1,2%
15. Anders	18,1%
16. Weet niet	0,8%

Q47. Wat zijn de belangrijkste redenen om sollicitanten niet aan te nemen voor deze functie? (N=2999)

1. Gewenste arbeidstijden / uren per week	1,8%
	→ Q48
2. Opleidingsniveau sollicitanten niet passend	15,2%
3. Opleidingsrichting sollicitanten niet passend	6,2%
4. Sollicitanten beheersen de Nederlandse taal niet/onvoldoende	6,4%
13. Sollicitanten beheersen de Engelse taal niet/onvoldoende	1,0%
5. Sollicitanten hebben niet de juiste instelling (motivatie)	24,8%
6. Sollicitanten hebben onvoldoende communicatieve vaardigheden	9,1%
7. Sollicitanten hebben te weinig werkervaring	21,4%
10. Sollicitanten stellen te hoge financiële eisen	2,1%
11. Sollicitanten hebben meer dan een half jaar niet gewerkt	0,1%
12. Anders	47,8%

Q48. Wat is de het minimale aantal uren dat iemand in deze functie moet werken? (N=66)  
open antwoorden

Q50. Zijn er anderen betrokken bij de voorselectie van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek? (N=2999)

1. Nee	38,7%
2. Ja, personeelszaken / HRM	20,5%
3. Ja, een uitzendbureau	6,7%
4. Ja, een werving en selectiebureau	3,0%
5. Ja, RIB (re-integratiebedrijf)	0,2%

6. Ja, UWV, CWI (UWV Werkbedrijf)	1,1%
7. Anders	37,9%

Q51. Als u een vacature moeilijk kan vervullen, bent u dan bereid om iemand aan te nemen die niet aan alle functie-eisen van de vacature voldoet? (N=2999)

1. Ja	46,9%
2. Nee	49,3%
-8. Weet niet	3,7%

Q52. Als u een vacature moeilijk kan vervullen, bent u dan bereid om de functie anders in te richten zodat u bijvoorbeeld iemand anders voor deeltaken van de functie aan kan nemen? (N=2999)

1. Ja	30,4%
2. Nee	66,8%
-8. Weet niet	2,7%

Q53b. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

1. Iemand ouder dan 45 jaar	71,3%
2. Iemand die beperkt beschikbaar is in uren en werktijden	13,7%
-8. Weet niet	15,0%

Q53d. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

\* single response

1. Iemand met fysieke beperkingen	23,1%
2. Iemand die beperkt beschikbaar is in uren en werktijden	53,9%
-8. Weet niet	23,0%

Q53e. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

1. Iemand met fysieke beperkingen	10,6%
2. Iemand ouder dan 45 jaar	55,6%
-8. Weet niet	33,8%

Q53f. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

1. Iemand ouder dan 45 jaar	33,9%
2. Iemand die langer dan een half jaar niet heeft gewerkt	24,6%
-8. Weet niet	41,5%

Q53g. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

1. Iemand die langer dan een half jaar niet heeft gewerkt	55,4%
2. Iemand die beperkt beschikbaar is in uren en werktijden	17,7%
-8. Weet niet	27,0%



Q53h. Als u moet kiezen uit de volgende twee sollicitanten, die beide voldoen aan de functie-eisen, welke kiest u dan? (N=2999)

1. Iemand met fysieke beperkingen	19,1%
2. Iemand die langer dan een half jaar niet heeft gewerkt	47,8%
-8. Weet niet	33,1%

Q54. Kunt u van de volgende kenmerken aangeven of dit een belangrijk kenmerk van de functie is? (N=2999)

	Ja
A. Werken onder druk / werken met deadlines	79,3%
B. Beschikbaarheid op de werkvloer vereist	90,7%
C. Flexibele werktijden (inclusief ploegendienst etc)	64,3%
D. Werken in deeltijd	45,9%
E. Tijdelijk arbeidscontract	76,5%
F. Veel klantcontact (cliënt, patiënt leerling etc)	73,9%
G. Routinewerk	52,9%
H. Administratief werk	36,7%
I. Hoog gekwalificeerd werk	41,0%
J. Productiewerk	24,0%
K. Schommelingen in de werkvoorraad of bezettingsgraad	52,8%

Q56. Heeft u in het verleden wel eens iemand aangenomen voor deze functie die ouder dan 45 jaar was en niet vanuit een baan solliciteerde? (N=2999)

1. Ja	33,8%
2. Nee	58,8%
-8. Weet niet	2,4%

Q57. Wat was uw ervaring met deze medewerker? (N=1140)

1. Goed (functioneerde, na enige aanlooptijd, goed)	77,2%
2. Redelijk	10,9%
3. Slecht (functioneerde onvoldoende)	11,9%

Q58. Waaruit bleek dat deze medewerker niet helemaal goed functioneerde? (N=258)

1. Had veel begeleiding nodig	12,2%
2. Was niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	14,9%
3. Was veel afwezig	8,4%
4. Kon niet omgaan met leidinggevende of collega's	6,5%
5. Gebrek aan vakkennis	9,9%
6. Gebrek aan competenties	9,2%
7. Gebrek aan flexibiliteit	7,6%
10. Gebrek aan werkmentaliteit / motivatie (kwam bijv. geen afspraken na)	15,6%
11. Anders	32,1%

Q59. Heeft u in het verleden wel eens iemand met een fysieke beperking voor deze functie aangenomen? (N=2999)

1. Ja	27,1%
2. Nee	72,2%
-8. Weet niet	0,7%

Q60. Wat was uw ervaring met deze medewerker? (N=807)

1. Goed (functioneerde, na enige aanlooptijd, goed)	67,6%
2. Redelijk	17,0%
3. Slecht (functioneerde onvoldoende)	15,4%

Q61. Waaruit bleek dat deze medewerker niet helemaal goed functioneerde? (N=259)

1. Had veel begeleiding nodig	13,1%
2. Was niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	17,9%
3. Was veel afwezig	16,8%
4. Kon niet omgaan met leidinggevende of collega's	2,6%
5. Gebrek aan vakkennis	1,9%
6. Gebrek aan competenties	4,1%
7. Gebrek aan flexibiliteit	3,0%
10. Gebrek aan werkmentaliteit / motivatie (kwam bijv. geen afspraken na)	10,4%
11. Anders	38,8%

Q62. Heeft u in het verleden wel eens iemand voor deze functie aangenomen die beperkt inzetbaar was in uren en werktijden? (N=2999)

1. Ja	45,2%
2. Nee	53,9%
-8. Weet niet	0,9%

Q63. Wat was uw ervaring met deze medewerker? (N=1335)

1. Goed (functioneerde, na enige aanlooptijd, goed)	69,0%
2. Redelijk	18,8%
3. Slecht (functioneerde onvoldoende)	12,1%

Q64. Waaruit bleek dat deze medewerker niet helemaal goed functioneerde? (N=410)

1. Had veel begeleiding nodig	2,5%
2. Was niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	8,0%
3. Was veel afwezig	16,0%
4. Kon niet omgaan met leidinggevende of collega's	1,3%
5. Gebrek aan vakkennis	2,5%
6. Gebrek aan competenties	6,3%
7. Gebrek aan flexibiliteit	38,8%
10. Gebrek aan werkmentaliteit / motivatie (kwam bijv. geen afspraken na)	6,0%
11. Anders	26,5%

Q65. Heeft u in het verleden wel eens iemand voor deze functie aangenomen die langdurig werkloos was? (N=2999)

1. Ja	26,9%
2. Nee	71,1%
-8. Weet niet	2,0%

Q66. Wat was uw ervaring met deze medewerker? (N=781)

1. Goed (functioneerde, na enige aanlooptijd, goed)	61,5%
2. Redelijk	15,5%
3. Slecht (functioneerde onvoldoende)	23,0%

Q67. Waaruit bleek dat deze medewerker niet helemaal goed functioneerde? (N=296)

1. Had veel begeleiding nodig	12,7%
2. Was niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	18,6%
3. Was veel afwezig	10,5%
4. Kon niet omgaan met leidinggevende of collega's	2,9%
5. Gebrek aan vakkennis	8,2%
6. Gebrek aan competenties	7,5%
7. Gebrek aan flexibiliteit	6,9%
10. Gebrek aan werkmentaliteit / motivatie (kwam bijv. geen afspraken na)	33,0%
11. Anders	20,9%

Q68. Wanneer beschouwt u een sollicitant als langdurig werkloos? (N=2999)

1. Na 3 maanden werkloosheid	6,0%
2. Na 6 maanden werkloosheid	31,0%
3. Na 9 maanden werkloosheid	5,2%
4. Na één jaar werkloosheid	42,9%
5. Na twee tot vijf jaar werkloosheid	8,6%
6. Na vijf jaar werkloosheid	1,0%
-8. Weet niet	5,3%

Q69. Zou u overwegen om in de toekomst iemand die geen werk heeft en bijvoorbeeld werkloos of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor deze functie aan te nemen? (N=2999)

1. Ja	59,1%
2. Misschien	20,8%
3. Nee	16,1%
-8. Weet niet	4,0%

Q70. Waarom wilt u dit liever niet overwegen? (N=1040)

3. Begeleiding: kosten te veel begeleiding	3,1%
21. Commerciële vaardigheden is onvoldoende	0,3%
14. Communicatieve vaardigheden zijn onvoldoende	0,5%
2. Financieel risico is te groot	1,7%
15. Flexibiliteit: zijn niet flexibel genoeg	2,3%
13. Klantgericht: zijn onvoldoende klantgericht	0,4%
20. Leiding geven: zijn niet in staat om goed leiding te geven	0,5%
6. Motivatie: zijn onvoldoende gemotiveerd	7,6%
1. Ongeschikt: Uitkeringsgerechtigde is niet geschikt voor deze functie	3,1%
17. Onregelmatig werken: zijn niet in staat om onregelmatig te werken	0,8%
16. Overwerken: zijn niet in staat om over te werken	0,1%
18. Ploegendienst: niet in staat om in ploegendienst te werken	0,3%
12. Representatief: zijn onvoldoende representatief	1,0%
7. Samenwerking: kunnen niet goed samenwerken	0,4%
10. Stressbestendigheid: zijn onvoldoende stressbestendig	0,6%
4. Uitval: vallen snel weer uit	4,0%

11 Vakkennis: hebben onvoldoende specifieke vakkennis	4,2%
5. Voldoende ander personeel te krijgen dat volledig gekwalificeerd is	15,7%
19. Werkervaring: hebben onvoldoende relevante werkervaring	6,8%
22. Anders	58,9%

Q71. Waarom denkt u dat een uitkeringsgerechtigde niet geschikt is? (N=27)

1. Heeft veel begeleiding nodig	11,5%
2. Is niet voldoende productief / onvoldoende werkritme	7,7%
3. Is veel afwezig	0,0%
4. Kan niet omgaan met leidinggevende of collega's	3,8%
5. Heeft gebrek aan vakkennis	11,5%
6. Heeft gebrek aan competenties	3,8%
7. Heeft gebrek aan flexibiliteit	3,8%
10. Heeft gebrek aan werkmentaliteit / motivatie (kwam bv. geen afspraken na)	19,2%
11. Anders	53,8%

Q72A Kunt u van de volgende 5 mogelijkheden aangeven welke voor u het **meest** interessant is bij het aannemen van iemand die niet werkt (langdurig werkloze of arbeidsongeschikte)? (N=2890)

1. U krijgt een financiële tegemoetkoming i/d vorm van een bonus of korting op de loonbetaling 11%	11%
2. U krijgt iemand de eerste drie maanden op proef en hoeft in die tijd 1 een loon te betalen 31.6%	31.6%
3. U kan deze werknemer bij onvoldoende functioneren in de eerste 2 jaar makkelijk ontslaan 27.2%	27.2%
4. U bent niet verantwoordelijk voor de administratie rondom een aanvullende uitkering 2.4%	2.4%
5. U hoeft in de eerste twee jaar nadat u deze persoon heeft aangenomen zijn/haar loon niet door te betalen in geval van ziekte. 17.3%	17.3%

Q72B. En welke mogelijkheid vindt u daarna het **meest** interessant bij het aannemen van iemand die niet werkt (langdurig werkloze of arbeidsongeschikte)? (N=2541)

1. U krijgt een financiële tegemoetkoming i/d vorm van een bonus of korting op de loonbetaling 15%	15%
2. U krijgt iemand de eerste drie maanden op proef en hoeft in die tijd geen loon te betalen 20.3%	20.3%
3. U kan deze werknemer bij onvoldoende functioneren in de eerste 2 jaar makkelijk ontslaan 21.5%	21.5%
4. U bent niet verantwoordelijk voor de administratie rondom een aanvullende uitkering 6.5%	6.5%
5. U hoeft in de eerste twee jaar nadat u deze persoon heeft aangenomen zijn/haar loon niet door te betalen in geval van ziekte. 30.9%	30.9%

Q73. Heeft u wel eens gebruik gemaakt van één van de volgende regelingen? (N=2999)

1. Ja	43,8%
2. Nee	54,3%
-8. Weet niet	1,9%

% werkgever gebruik gemaakt van:	
A. Loonkostensubsidie	17,0%
B. Subsidie: voor onkosten van het inrichten van een aangepaste werkplek	13,9%
C. Premiekorting op WIA / WAO of WW premies	17,0%
D. Jobcoach	10,7%
E. Een proefplaats	12,3%
F. No risk polis	4,4%
G. Re-integratiebedrijf	21,2%
H. Loondispensatie	7,8%
I. loonsuppletie	4,7%

Q74. Heeft u als werkgever wel eens contact gehad met UWV of CWI (UWV Werkbedrijf)? (N=2999)

1. Ja	65,4%
2. Nee	33,2%
-8. Weet niet (meer)	1,4%

Q75. Hoe heeft u het contact met UWV of CWI (UWV Werkbedrijf ) ervaren? (N=1962)

1. Positief	42,1%
2. Neutraal	36,2%
3. Negatief	18,9%
-8. Weet niet (meer)	2,8%

Q76. Heeft u als werkgever ervaring met subsidies? (N=2999)

1. Ja, vanuit UWV of CWI (UWV Werkbedrijf)	10,3%
2. Ja, vanuit een sectorfonds	5,9%
3. Ja, vanuit de gemeente of provincie	4,5%
4. Ja, vanuit andere bronnen (bijvoorbeeld ESF)	5,0%
-7. Nee	70,6%
-8. Weet niet	3,5%

Q77. Hoe waardeert u uw ervaring met deze subsidies? (N=152)

1. Positief	61,2%
2. Neutraal	25,5%
3. Negatief	9,5%
-8. Weet niet (meer)	4,0%

Q78. Vindt u het als werkgever belangrijk om mensen die niet helemaal aan de functie-eisen voldoen een kans te geven? (N=2999)

1. Ja, zeer belangrijk	12,9%
2. Ja	59,9%
3. Neutraal	16,9%
4. Nee	8,0%
5. Nee, helemaal niet belangrijk	1,2%
-8. Weet niet	1,0%

Q79. Kent u mensen met een uitkering in uw omgeving? (N=2999)

- |        |     |
|--------|-----|
| 1. Ja  | 53% |
| 2. Nee | 47% |

Q80. Om welke uitkering gaat het? (N=1589)

\* multiple response

- |   |       |
|---|-------|
| 1. Werkloosheidsuitkering                     | 37,1% |
| 2. Wajong uitkering (jong gehandicapten)      | 9,2%  |
| 3. Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA) | 36,4% |
| 4. Bijstandsuitkering                         | 12,1% |
| 998. Anders, namelijk: ...                    | 0,9%  |
| -8. Weet niet                                 | 4,2%  |

Q81. Neemt u deel aan een of meerdere lokale samenwerkingsverbanden tussen werkgevers om aan uw vraag naar personeel te voldoen? Het kan gaan om samenwerking met bijvoorbeeld gemeenten, UWV / CWI, branche organisaties of bijvoorbeeld de plaatselijke middenstand. (N=2999)

- |               |       |
|---------------|-------|
| 1. Ja         | 17,4% |
| 2. Nee        | 81,7% |
| -8. Weet niet | 0,9%  |

Q82. Heeft u hierdoor mensen met een uitkering die werkloos zijn of een beperking hebben in dienst genomen? (N=522)

- |               |       |
|---------------|-------|
| 1. Ja         | 33,7% |
| 2. Nee        | 65,1% |
| -8. Weet niet | 1,2%  |

Q83. Bent u met dit soort initiatieven bekend? (N=2477)

- |        |       |
|--------|-------|
| 1. Ja  | 48,1% |
| 2. Nee | 51,9% |

Q86. Tot slot vragen we u om van de volgende vijf stellingen aan te geven in hoeverre u het hiermee eens bent. U kunt hierbij antwoorden met ...

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Noch mee eens, noch mee oneens
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens
- 8. Weet niet

- A. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst verrijkt mijn bedrijfscultuur
- C. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst is goed voor mijn bedrijfsomgeving
- D. Bij mijn personeelsselectie streef ik naar een evenwichtig team
- E. Iemand met een arbeidshandicap of beperking in dienst voel ik als een morele plicht
- F. Ik toon mij een maatschappelijk verantwoord ondernemer

	<b>% Helemaal oneens</b>	<b>% Oneens</b>	<b>% Noch mee eens, noch mee oneens</b>	<b>% Eens</b>	<b>% Helemaal mee eens</b>	<b>% Weet niet</b>
A	9,6%	23,7%	35,5%	23,9%	3,7%	3,6%
C	11,2%	29,4%	32,4%	21,3%	2,7%	3,0%
D	0,9%	2,1%	4,3%	39,6%	51,8%	1,4%
E	12,2%	39,6%	25,3%	18,3%	2,9%	1,8%
F	0,6%	3,5%	18,4%	51,3%	24,4%	1,7%