

# Monitor loonkosten- subsidie UWV – meting najaar 2010







MONITOR LOONKOSTENSUBSIDIE  
UWV- METING NAJAAR 2010

- eindrapport -

Francien Rosing  
Luuk Mallee  
Marieke Blommesteijn

Amsterdam, mei 2011  
RegioPlan publicatienr. 2006

RegioPlan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 - 5315315  
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door RegioPlan  
Beleidsonderzoek in opdracht van UWV.



## INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting en conclusie</b> .....	<b>I</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1 Regeling loonkostensubsidie .....	1
1.2 Klantgroepen.....	2
1.3 Onderzoeksvragen.....	4
1.4 Aanpak.....	6
1.5 Analysekamer .....	7
1.6 Leeswijzer .....	9
<b>2 Indicatiestelling</b> .....	<b>11</b>
2.1 Cliënten .....	11
2.2 Werkgevers .....	15
2.3 Samenvatting .....	19
<b>3 Cliënten</b> .....	<b>21</b>
3.1 Kenmerken van de cliënten .....	21
3.2 Gezondheid.....	24
3.3 Mening over werk.....	26
3.4 Samenvatting .....	31
<b>4 Instroom en doorstroom verklaard</b> .....	<b>35</b>
4.1 Inleiding.....	35
4.2 Instroom in een baan met LKS? .....	36
4.3 Wie vinden er werk zonder LKS?.....	38
4.4 Wie stromen er door na de LKS-periode? .....	40
4.5 Samenvatting .....	42
<b>5 Werk</b> .....	<b>45</b>
5.1 Aard dienstverband en soort werk .....	45
5.2 Aanpassingen en begeleiding.....	50
5.3 Een jaar werken met loonkostensubsidie .....	55
5.4 Geen doorstroom .....	58
5.5 Samenvatting .....	59
<b>6 Werk zoeken</b> .....	<b>63</b>
6.1 Geen werk.....	63
6.2 Werk zoeken .....	67
6.3 Begeleiding bij het zoeken .....	69
6.4 Samenvatting .....	71

<b>7</b>	<b>Werkgevers</b> .....	<b>75</b>
7.1	Kenmerken van de werkgevers .....	76
7.2	Aannameproces.....	79
7.3	Functie en begeleiding.....	84
7.4	Functioneren .....	88
7.5	Beëindiging van het dienstverband.....	94
7.6	Samenvatting .....	98
<b>8</b>	<b>Re-integratiebedrijven</b> .....	<b>103</b>
8.1	Inleiding.....	103
8.2	Schets van de responsgroep .....	104
8.3	Indicatie LKS .....	105
8.4	Bemiddeling .....	105
8.5	Oordeel over de regeling en de uitvoering.....	108
8.6	Verbetermogelijkheden .....	111
8.7	Samenvatting .....	112
<b>Bijlage</b>	<b>Onderzoeksverantwoording</b> .....	<b>115</b>

## SAMENVATTING EN CONCLUSIE

### Inleiding

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste resultaten samen van de tweede meting 'Monitor loonkostensubsidie 2010'. In deze monitor staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van loonkostensubsidie (LKS) leidt tot re-integratie van betrokken UWV-cliënten op de arbeidsmarkt.

Het onderzoek bestaat uit twee metingen. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2010. De tweede meting heeft plaatsgevonden in het najaar van 2010. Deze rapportage heeft betrekking op beide metingen.

De cliënten van UWV zijn via een schriftelijk enquête benaderd. In totaal hebben aan beide metingen 3255 cliënten met een LKS-indicatie meegedaan. Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geënquêteerd over hun ervaringen met loonkostensubsidie. Er zijn 808 werkgevers bereid gevonden om mee te werken aan het onderzoek waarvan er 103 aan beide metingen hebben deelgenomen. Daarnaast zijn 20 re-integratie- en jobcoachbedrijven telefonisch geïnterviewd over de wijze waarop zij cliënten met een LKS-indicatie bemiddelen.

Het is de bedoeling om in dit hoofdstuk een algemeen beeld te schetsen van de ervaringen met LKS en daarmee de onderzoeksvragen te beantwoorden. Onderstaande probleemstelling is leidend voor de structuur van dit hoofdstuk.

#### Box S.1 Probleemstelling

1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van loonkostensubsidie, hoe tevreden zijn betrokkenen (werkgevers, klanten en re-integratiebedrijven) over dit instrument en in hoeverre is het instrument van belang bij personeelsaanname?
2. Voor welke klanten vormt de loonkostensubsidie wel respectievelijk geen succesvol middel bij het re-integreren naar betaalde arbeid zonder LKS?

In de volgende paragraaf beschrijven we allereerst de kenmerken van de geïndiceerde cliënten. Daarna beschrijven we tevredenheid en knelpunten van cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven bij de inzet van LKS. In de volgende paragraaf wordt beschreven in hoeverre het instrument LKS van belang is bij personeelsaanname. Vervolgens geven we weer voor welke klanten loonkostensubsidie een succesvol middel bij het re-integreren naar betaalde arbeid zonder LKS vormt. En ten slotte schrijven we over de ervaringen van doorgestroomde LKS-ers in een vervolgdienstverband.

## Beschrijving van de onderzoeksgroep

In dit onderzoek onderscheiden we klantgroepen op basis van de fase waarin ze zich bevinden. De onderscheiden klantgroepen zijn weergegeven in figuur S.1.

**Figuur S.1** Stroomschema van de klantgroepen



Zestig procent van de positief geïndiceerde cliënten in dit onderzoek ontvangt een Wajong-uitkering. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de cliënten (30%) een WGA- of een WAO-uitkering. Tien procent van de cliënten heeft een WW-uitkering, zeven procent heeft een andere uitkering of geen uitkering.<sup>1</sup> De samenstelling van de onderzoeksgroep heeft consequenties voor de resultaten. Wajongers zijn bijvoorbeeld gemiddeld jonger en lager opgeleid dan cliënten uit de andere uitkeringsgroepen.<sup>2</sup> Voor de uitkeringen WAO, WGA, WAZ, Wajong en Tri stelt UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Zestig procent van de cliënten waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld, is voor meer dan tachtig procent arbeidsongeschikt verklaard.

Ruim zestig procent van de geïndiceerde cliënten heeft een laag opleidingsniveau, een derde heeft een opleiding op middelbaar niveau afgerond. Zeventien procent van de geïndiceerde cliënten is van allochtone afkomst. Driekwart van de geïndiceerde cliënten heeft in het recente verleden (in de afgelopen 5 jaar) gewerkt.<sup>3</sup>

Veel geïndiceerde cliënten worden bij het vinden of uitvoeren van werk belemmerd door hun gezondheid. Ruim driekwart van de cliënten ervaart zijn

<sup>1</sup> Door samenloop van uitkeringen tellen de percentages op tot boven de honderd procent.

<sup>2</sup> Als er verschillen zijn tussen de uitkeringsgroepen worden deze in dit rapport expliciet benoemd.

<sup>3</sup> Wajongers hebben minder werkervaring dan de andere uitkeringsgroepen. Veertig procent heeft in de afgelopen vijf jaar meer dan een jaar gewerkt en een kwart minder dan een jaar.



gezondheid als belemmerend voor werk, één op de vijf ervaart de eigen gezondheid als heel erg belemmerend.

De grote meerderheid van de geïndiceerden zonder werk (82%) zou graag aan het werk willen, hoewel twee op de vijf van hen niet elke baan zouden willen aannemen. Met name de WW'ers willen graag weer aan het werk: bijna tachtig procent van deze cliënten wil zeker weer aan het werk (ongeacht de baan). Bijna een kwart van de niet-werkenden acht zichzelf niet in staat om betaald werk te doen. WW'ers hebben de minste problemen met het uitvoeren van betaald werk. WGA'ers en WAO'ers achten zichzelf daarentegen het minst in staat om te werken. Wajongers zitten ertussenin.

## **Tevredenheid en knelpunten bij de inzet van LKS**

In deze paragraaf geven we antwoord op het eerste deel van probleemstelling 1, namelijk: welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van loonkostensubsidie en hoe tevreden zijn betrokkenen over LKS?

### *Werknemers*

Cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn positief over de kansen die het instrument creëert. Ruim driekwart van deze cliënten denkt dat LKS zijn of haar kansen op werk (misschien) heeft vergroot. Minder dan tien procent van de cliënten ziet negatieve kanten aan de loonkostensubsidie. Deze kleine groep cliënten vindt de loonkostensubsidie onnodig of is negatief, omdat de werkgever hierdoor weet dat de cliënt een uitkering heeft (gehad).

### *Werkgevers*

Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de Regeling loonkostensubsidie. Werkgevers zijn goed te spreken over de administratieve lasten en de hoogte en duur van de loonkostensubsidie. De informatievoorziening van UWV over de Regeling loonkostensubsidie wordt het minst positief beoordeeld, 77 procent van de werkgevers is hier tevreden over.

Driekwart van de werkgevers is tevreden over de rol van UWV bij de Regeling loonkostensubsidie, negen procent is niet tevreden. Werkgevers zijn erg tevreden over de betaling van de subsidie door UWV (90% is hier tevreden over). Een kwart van de werkgevers is ontevreden over de bereikbaarheid van UWV, ongeveer een op de vijf is ontevreden over de klantgerichtheid en de afhandeling van vragen.

### *Re-integratiebedrijven*

LKS kan éénmaal in de vijf jaar worden toegepast. De doelgroep LKS valt regelmatig weer uit, waarna de toepassing van (de resterende) LKS bij een volgende werkgever niet mogelijk is. Omdat de cliënt zeer moeilijk plaatsbaar is, vinden re-integratiebedrijven het wenselijk dat het resterende bedrag niet vervalft, maar bij een volgende plaatsing alsnog ingezet kan worden. Een paar

bedrijven waarschuwen dat werkgevers door de geringe loonkosten geneigd kunnen zijn te veel te focussen op de financiële voordelen en te lichtvaardig over de (beperkingen van de) doelgroep denken. Gemist wordt de mogelijkheid tot een proefperiode voorafgaand aan een LKS-dienstverband.

Re-integratiebedrijven vinden de administratieve lasten voor werkgevers laag. Het aanvraagformulier is duidelijk en kan binnen vijf minuten worden ingevuld door een werkgever. De re-integratiebedrijven zijn in het algemeen ook tevreden over de snelheid en wijze waarop de plaatsing en betaling (aan de werkgever) wordt afgehandeld door UWV. Wanneer re-integratiebedrijven contact willen leggen met UWV (overleg, indicatie) dan gebeurt dit met wisselend succes. Een deel van de respondenten meldt dat het in praktijk lastig is om de juiste persoon bij UWV te vinden. Een ander knelpunt dat wordt genoemd is dat de afhandeling van de indicatie relatief lang duurt.

## **Belang van LKS bij personeelsaanname**

In deze paragraaf geven we antwoord op het tweede deel van probleemstelling 1, namelijk: in hoeverre is het instrument LKS van belang bij personeelsaanname?

### *Werkgevers*

Loonkostensubsidie moet ervoor zorgen dat werkgevers eerder bereid zijn om een moeilijk plaatsbare werkzoekende in dienst te nemen. Volgens de helft van de werkgevers ligt de productiviteit van de LKS-werknemers onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Werkgevers vinden verder dat de communicatieve vaardigheden en de inzetbaarheid (41% en 39%) van de LKS-werknemers achterblijven. Wajongers scoren veel vaker onder het niveau van de gemiddelde werknemer dan andere uitkeringsgroepen. Het gaat dan met name om de productiviteit (70% onder niveau), communicatieve vaardigheden (60%) en de flexibiliteit en inzetbaarheid (45% en 51%).

De achterblijvende productiviteit van de LKS-werknemers vormt voor bijna de helft van de werkgevers een knelpunt. Gebrek aan communicatieve vaardigheden, de benodigde begeleiding en inzetbaarheid vormen elk voor ongeveer een derde van de werkgevers een knelpunt. Werkgevers ervaren bij werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering minder vaak knelpunten op het gebied van productiviteit, motivatie en communicatie dan bij andere uitkeringsgroepen. Binnen deze groep zijn relatief vaak knelpunten met betrekking tot verzuim. Bij Wajongers zijn vaker dan in de andere uitkeringsgroepen knelpunten op het gebied van begeleiding. Tot slot zijn bij WW'ers minder knelpunten op het gebied van flexibiliteit en inzetbaarheid.

Ondanks bovenstaande knelpunten zijn de werkgevers overwegend tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen:

tweederde van de Wajong- en WW-werkgevers en negentig procent van de WAO/WGA-werkgevers is (zeer) tevreden over de LKS-werknemer.

Twintig procent van de werkgevers is door de loonkostensubsidie over de streep getrokken om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen. Zonder de regeling hadden ze dat niet gedaan. Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen, 45 procent is hier niet zeker van. Verder is een derde van de werknemers aangenomen op een functie die is aangepast aan de mogelijkheden van de geïndiceerde werknemer.

Een kwart van de werkgevers is bij de aanstelling van de betreffende werknemer door een re-integratiebedrijf gewezen op de mogelijkheid om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen. Een groot deel van de werkgevers (94%) zegt dat de financiële tegemoetkoming een rol heeft gespeeld bij het aanstellen van de betreffende werknemer. De helft van de werkgevers (54%) houdt bij de aanneme van nieuw personeel doorgaans rekening met de wettelijke subsidiemogelijkheden voor het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, jonggehandicapten of langdurig werklozen. Desgevraagd geeft 36 procent van de werkgevers aan dat ze op een vacature voor een vergelijkbare functie een vergelijkbare arbeidsongeschikte, jonggehandicapte of langdurig werkloze zouden aannemen. Vijfenvestig procent zou daar niet voor kiezen en ongeveer een vijfde van de werkgevers weet het nog niet. Werkgevers die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst hebben zijn minder geneigd om op een vergelijkbare vacature een vergelijkbare werknemer in dienst te nemen dan werkgevers met een werknemer uit de overige uitkeringsgroepen. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat Wajongwerknemers meer functieaanpassingen en begeleiding nodig hebben en dat Wajongwerknemers op meer aspecten dan andere LKS-werknemers onder de norm presteren in vergelijking met reguliere werknemers.

#### *Re-integratiebedrijven*

Re-integratiebedrijven verschillen van mening over de meerwaarde van LKS. Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven geeft aan dat ze met LKS mensen hebben geplaatst die ze zonder LKS niet hadden kunnen plaatsen. In dat geval is de meerwaarde van LKS gelegen in de kans die de cliënt krijgt om arbeidsritme, werkervaring, en werknemersvaardigheden op te doen. Door de inzet van LKS kunnen werkgevers hun verwachtingen ten aanzien van de productiviteit van de LKS-werknemer naar beneden bijstellen en een tijdje aanzien hoe de werknemer in het bedrijf functioneert. Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven vindt dat LKS geen meerwaarde heeft als de loonwaarde van de werknemer op het vereiste niveau voor de functie ligt of als de werknemer duurzaam en onveranderlijk onder de norm presteert. Volgens enkele re-integratiebedrijven heeft de inzet van LKS geen meerwaarde als de werkplek niet passend is.

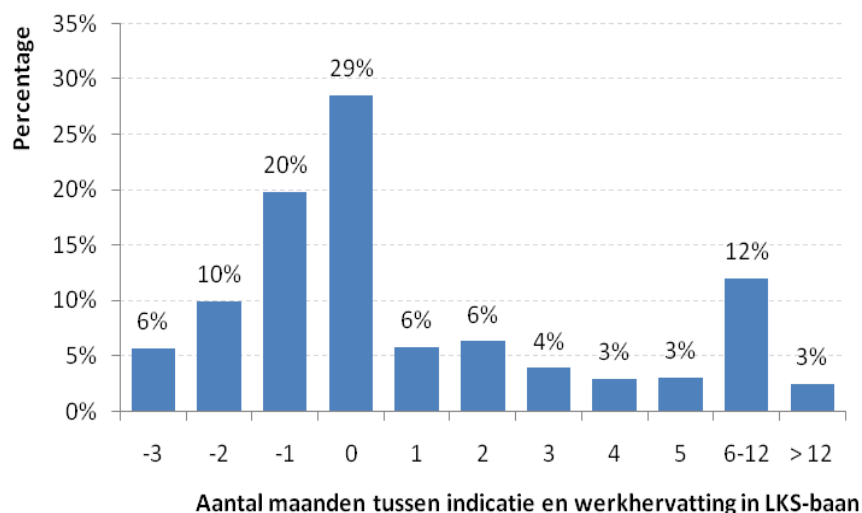
Enkele bedrijven vinden de toegevoegde waarde van LKS beperkt gezien het brede scala van alternatieve voorzieningen (zoals proefplaatsing, loondispensatie, en no-claim). Zij geven aan dat ze LKS in feite niet nodig hebben om cliënten te kunnen plaatsen.

## Indicatie en werkhervatting

Uit het onderzoek blijkt dat cliënten die met LKS gaan werken, in het merendeel van de gevallen pas net voor of zelfs na de start van het dienstverband worden geïndiceerd. Als er rond de indicatiedatum geen sprake is van werkhervatting, dan is de kans om het werk op een later moment te hervatten klein. Dit fenomeen doet zich voor bij alle uitkeringsgroepen. Wij hebben twee aanwijzingen voor dit verschijnsel.

Ten eerste blijkt dat slechts vier procent van de cliënten die in maart 2010 wel geïndiceerd, maar niet aan het werk waren (B0), negen maanden later (in december 2010) aan het werk is gegaan in een functie met LKS. Bijna geen van de geïndiceerde cliënten vindt dus in een later stadium na indicering alsnog werk. Ruim tachtig procent van de plaatsingen van geïndiceerde cliënten wordt dan ook binnen drie maanden gerealiseerd (zie figuur S.2). Daarbij valt op dat sommige werkhervattingen voor de indicatiedatum liggen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de uitvoeringspraktijk waarin re-integratiebedrijf en werkgever het aanvragen van de LKS-indicatie uitstellen om vast te stellen of de werknemer voldoende inpasbaar is in de functie en binnen het bedrijf.

**Figuur S.2 Aantal maanden tussen indicatie en werkhervatting in een LKS-baan (n=918)**



Ten tweede blijkt dat bijna alle geïndiceerde cliënten die een traject hebben afgerond bij één van de re-integratiebedrijven die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, ook werk hebben gevonden (85-100%). Dit percentage is uitzonderlijk hoog. De plaatsingen betreffen bijna zonder uitzondering banen met LKS. Ook dit duidt erop dat re-integratiebedrijven vaak pas een indicatie aanvragen als plaatsing van een cliënt al in zicht is of al is gerealiseerd.

UWV-klienten die worden geïndiceerd voor LKS en niet binnen enkele maanden aan het werk gaan, hebben dus een kleine kans om in een later stadium alsnog werk te bemachtigen. Twee zaken kunnen hierbij een rol spelen. Ten eerste is een substantieel deel van de niet-werkende geïndiceerden niet op de hoogte van de indicatie voor LKS. Omdat werkgevers vaak via de werknemer geïnformeerd worden over de mogelijkheid van LKS, kan deze onbekendheid leiden tot onderbenutting van het instrument LKS en dus tot een kleinere kans op werkhervatting. Daarnaast blijkt uit de klantenquête dat het belang dat UWV-klienten aan werk hechten, afneemt naarmate de datum van indicatiestelling verder in het verleden ligt. Mogelijk neemt hierdoor de kans op werkhervatting af naarmate de indicatie langer geleden heeft plaatsgevonden.

## **Instream in banen met en zonder LKS**

Uit gegevens van UWV blijkt dat er in december 2010 ongeveer 47 duizend mensen zijn geïndiceerd voor LKS. Ongeveer zesduizend daarvan zijn aan het werk met LKS, het percentage geïndiceerden dat met LKS werk heeft gevonden bedraagt derhalve ongeveer twaalf procent. Uit de survey blijkt dat negen procent van de niet-werkzame geïndiceerden werk heeft gevonden zonder LKS.<sup>4</sup> We hebben geen zicht op de mate waarin de respons een afspiegeling is van de populatie die zonder LKS het werk heeft hervat. Daarom moeten we dit percentage met enige voorzichtigheid interpreteren.<sup>5</sup>

Om een indicatie te krijgen van de verbanden tussen werkhervatting enerzijds en persoonskenmerken, attitude en gezondheid anderzijds, hebben we de kenmerken van de geïndiceerde cliënten zonder werk (B0) vergeleken met de kenmerken van cliënten die werken met LKS (B1) en de kenmerken van cliënten die werken zonder LKS (B2). Op basis van deze analyses kunnen geen uitspraken worden gedaan over causaliteit in de relatie werkhervatting enerzijds en attitude en gezondheid anderzijds.

---

<sup>4</sup> Dit is het aandeel B2 in de respons van unieke respondenten.

<sup>5</sup> Het percentage van cliënten *in de respons*, die het werk hebben hervat met LKS bedraagt 28 procent, dit is 2,3 maal hoger dan het percentage *in de populatie* dat het werk heeft hervat met LKS. Het percentage cliënten in de populatie die het werk hebben hervat zonder LKS is niet bekend. Als we echter uitgaan van een zelfde overschatting in het responspercentage, dan bedraagt het percentage cliënten die het werk hebben hervat zonder LKS in de populatie ongeveer 4 procent.

Bij werkhervatting zonder LKS spelen grotendeels dezelfde factoren een rol als bij werkhervatting met LKS. In beide gevallen hangen de volgende factoren positief samen met de kans om het werk te hervatten: het aantal jaren dat men de afgelopen vijf jaar heeft gewerkt (werkervaring) en het belang dat men hecht aan betaalde arbeid. Bij werkhervatting met LKS zijn verder het opleidingsniveau en de perceptie van de eigen werknemersvaardigheden<sup>6</sup> van belang. In beide modellen is sprake van een negatieve relatie tussen enerzijds werkhervatting en anderzijds een allochtone afkomst of de mate waarin de cliënt zijn gezondheid als een belemmering ervaart bij het uitvoeren van werk.

**Tabel S.1 Factoren van invloed op werkhervatting met en zonder LKS**

	Werkhervatting met LKS	Werkhervatting zonder LKS
Gezondheid als belemmering	-	-
Allochtone afkomst	-	-
Recente werkervaring	+	+
Belang van betaalde arbeid	+	+
Opleidingsniveau	+	
Perceptie van vaardigheden	+	
Ao-percentages	-	
Leeftijd	-	

De uitgangspositie van werkhervatters zonder LKS is iets ongunstiger dan die van werkhervatters met LKS. De werkhervatters zonder LKS hebben vaker een laag opleidingsniveau en hebben vaker een WAO of WGA-uitkering. Verder hebben ze vaker geen werkervaring of juist veel werkervaring.

## Doorstroom naar een dienstverband zonder LKS

In deze paragraaf geven we antwoord op probleemstelling 2. Het gaat om de volgende vraag: voor welke klanten vormt de loonkostensubsidie een succesvol middel bij het re-integreren naar een baan zonder LKS?

Zevenenvijftig procent van de cliënten die een jaar met LKS hebben gewerkt maken daarna de overstap naar een baan zonder LKS.<sup>7</sup> UWV heeft vastgesteld of cliënten die in maart 2010 werkten met LKS in december 2010 zijn doorgestroomd naar een arbeidscontract zonder LKS. De geactualiseerde gegevens stellen ons in staat om de houding en attitude in maart 2010 te relateren aan doorstroom naar een functie zonder LKS in de periode tussen maart en december 2010. In deze analyse mogen we, in tegenstelling tot de eerdere analyses betreffende de instroom in een baan met respectievelijk zonder LKS, wel veronderstellen dat er sprake is van een causale relatie

<sup>6</sup> Schaalvariabele geconstrueerd uit twee variabelen: 1) 'ik heb voldoende vaardigheden om betaald werk te doen' en 2) 'ik kan goed met anderen samenwerken'.

<sup>7</sup> Hiermee ligt de realisatie boven de wettelijke uitstroombestemming van vijftig procent.

tussen attitude en doorstroom. De attitudes zijn namelijk gemeten voorafgaand aan de doorstroom en kunnen logischerwijs niet het gevolg zijn van de doorstroom.

Klantkenmerken (zoals opleidingsniveau en etniciteit) die wel van invloed zijn op de kans om het werk te hervatten (met of zonder LKS), zijn niet van invloed op de doorstroom naar een vervolgdienstverband zonder LKS (C1). Ook kenmerken van de werkgever zijn niet gerelateerd aan de doorstroomkans.

Wel van invloed op de kans om door te stromen naar een baan zonder LKS zijn:

- de aanwezigheid van psychische klachten (-);
- het belang dat cliënten hechten aan betaalde arbeid (+);
- de voorwaarden die cliënten stellen aan het werk (-).

Werknemers die zijn doorgestroomd naar een dienstverband zonder LKS<sup>8</sup> presteren op minder aspecten onder de norm dan werknemers in een LKS-dienstverband. Zij scoren op bijna alle onderzochte aspecten beter: productiviteit, motivatie, benodigde begeleiding, communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en inzetbaarheid. Alleen op het aspect verzuim scoren doorgestroomde werknemers even vaak onder de norm als LKS-werknemers. Indien de werknemer is doorgestroomd naar een baan zonder LKS is meer dan negentig procent van de werkgevers (zeer) tevreden. Bijna alle werkgevers (96%), waarbij de LKS-werknemer minstens een jaar in dienst is (C1), denken dat de LKS-werknemer de komende jaren nog binnen het bedrijf zal blijven werken.

### **Ervaringen in de baan na de LKS-baan**

In de baan na LKS blijft de werknemer zich ontwikkelen: bij 35 tot 40 procent van de cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie hebben zich veranderingen voorgedaan in de inhoud van de functie: cliënten kregen meer of moeilijkere taken. Eén op de tien cliënten kreeg een andere functie. Verder geven de doorgestroomde werknemers vaker dan de werkhervatters met of zonder LKS aan dat het werk veel concentratie vergt, dat ze wel eens extra hard moeten werken en dat het werk emotioneel zwaar is. Daarmee lijkt het er op dat tenminste in een deel van de gevallen zwaardere eisen aan de werknemer worden gesteld in de baan na LKS dan in de baan met LKS. De cliënten die zijn doorgestroomd zijn positief over de toekomst; tachtig procent van hen denkt de komende zes maanden aan het werk te blijven.

---

<sup>8</sup> Het gaat om de werkgevers in de groepen D0 en D1.

## Meerwaarde LKS

Als besluit van dit hoofdstuk staan we stil bij de meerwaarde van het instrument LKS. Twintig procent van de werkgevers is door de loonkostensubsidie over de streep getrokken om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen. Zonder de regeling hadden ze dat niet gedaan. Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven heeft met LKS mensen geplaatst die ze naar eigen zeggen zonder LKS niet hadden kunnen plaatsen. Enkele bedrijven geven echter aan dat ze LKS niet nodig hebben om cliënten te kunnen plaatsen, gezien het brede scala van alternatieve voorzieningen (zoals proefplaatsing, loondispensatie, en no-claim). De meerwaarde binnen de LKS-baan is gelegen in het arbeidsritme, de werkervaring en de werknemersvaardigheden die de LKS-werknemers opdoen.

Tot slot lijkt de meerwaarde van LKS te liggen in de gunstiger arbeidsvoorwaarden. Bij vergelijking van de werkzaamheden in een baan zonder LKS met een baan met LKS valt het volgende op. De arbeidsvoorwaarden van werknemers die na een LKS dienstverband zijn doorgestroomd naar een vervolgfunctie zijn gunstiger dan de arbeidsvoorwaarden van werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van loonkostensubsidie. Deze laatste groep heeft een dienstverband van gemiddeld 23 uur per week. Dit is significant minder dan het gemiddeld aantal gewerkte uren van cliënten in een LKS-baan (28 uur) en cliënten in een baan na de LKS (26 uur). Daarnaast werken werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van LKS relatief vaak via een uitzendbureau, als zelfstandige, als oproepkracht, op een werkervaringsplek of via een proefplaatsing. Veelal gaat het hier dus om betrekkelijk marginale arbeid.



## 1 INLEIDING

Met de Wet stimulering arbeidsparticipatie (STAP) heeft het UWV de bevoegdheid gekregen nieuwe re-integratie instrumenten in te zetten voor daartoe geïndiceerde cliënten. Een van die instrumenten is de loonkosten-subsidie (LKS). LKS wordt ingezet bij de re-integratie van cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers krijgen onder bepaalde voorwaarden een subsidiebedrag indien zij een geïndiceerde cliënt in dienst nemen.

In opdracht van het UWV voert RegioPlan onderzoek uit naar de toegevoegde waarde van het instrument loonkostensubsidie. Het onderzoek bestaat uit twee metingen in 2010. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar. De tweede meting heeft plaatsgevonden in het najaar van 2010. In beide metingen zijn cliënten en werkgevers bevroegd over hun ervaringen met loonkostensubsidie. In de tweede meting zijn ook re-integratiebedrijven betrokken. In dit rapport wordt integraal verslag gedaan van de eerste en tweede meting.

In dit inleidende hoofdstuk beschrijven we de Regeling loonkostensubsidie in het kort en geven we een beschrijving van het uitgevoerde onderzoek en het daarbij behorende analysekader.

### 1.1 Regeling loonkostensubsidie

De Wet STAP biedt UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkosten-subsidie ter waarde van maximaal de helft van het minimumloon in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Wet STAP is per 1 januari 2009 van kracht geworden en werd voorafgegaan door de Regeling brugbanen, die 1 maart 2008 is ingevoerd.

Werkgevers kunnen loonkostensubsidie aanvragen voor personen met een uitkering die moeilijk aan het werk kunnen komen. Werkgevers moeten voor deze mensen vaak extra inspanningen verrichten om volwaardige arbeidsparticipatie mogelijk te maken. Met de subsidie kunnen werkgevers de loonkosten laag houden. Dit moet het aantrekkelijker maken om deze moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Het doel van de regeling is om in minimaal vijftig procent van de gevallen waarin loonkostensubsidie wordt ingezet, doorstroom van ten minste zes maanden, naar een functie zonder LKS mogelijk te maken.

De subsidie heeft een duur van een jaar en bedraagt maximaal vijftig procent van het minimumloon. Dit geldt als de werknemer fulltime werkt. Als de

werknemer parttime werkt, wordt de subsidie naar verhouding verlaagd en gebaseerd op het aantal gewerkte uren.

De werkgever dient de subsidie zelf aan te vragen bij UWV. Als de subsidie wordt toegekend, betaalt UWV de helft van de subsidie bij het begin van het dienstverband aan de werkgever. De andere helft krijgt de werkgever na een jaar.

Loonkostensubsidie is er voor uitkeringsgerechtigden tot vijftig jaar. Als de uitkeringsgerechtigde ouder dan vijftig jaar is, kan de werkgever bij aanname premiekorting voor hem krijgen. De korting op de te betalen premies kan oplopen tot € 6.500 per jaar en wordt uitgekeerd zolang de werknemer in dienst is, voor een duur van maximaal drie jaar.

## 1.2 Klantgroepen

Om voor LKS in aanmerking te komen moet een cliënt aan een aantal voorwaarden voldoen. De werkgever kan loonkostensubsidie krijgen als de werknemer:

- een indicatie LKS heeft;
- een WGA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft of al langer dan 1 jaar een volledige WW-uitkering heeft;
- jonger is dan 50 jaar;
- in de afgelopen 6 maanden niet op proef bij dezelfde werkgever heeft gewerkt;
- in de afgelopen 5 jaar niet eerder loonkostensubsidie heeft gehad.

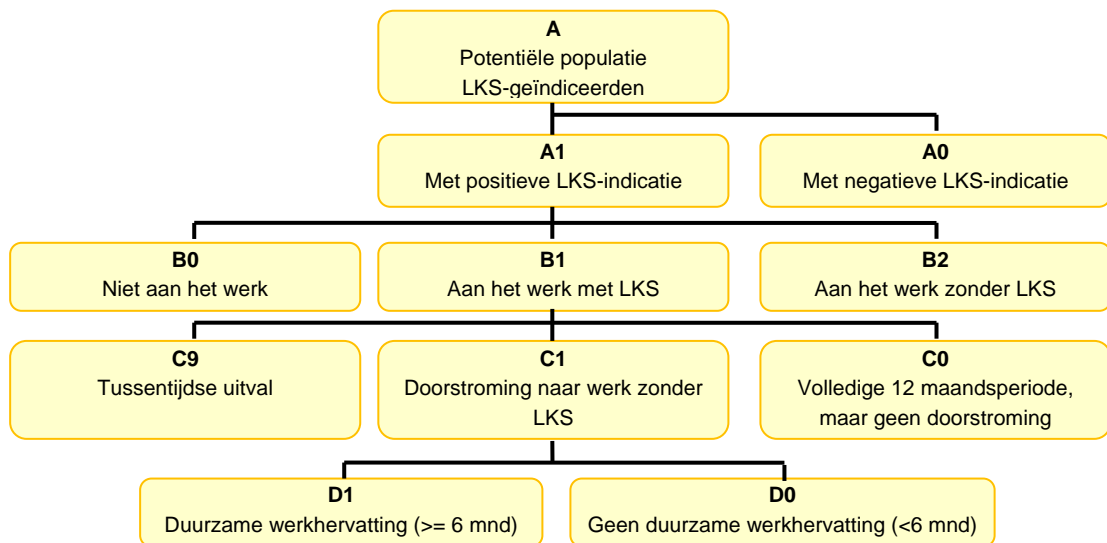
UWV verstrekt de indicatie voor LKS op basis van het protocol 'Zeer Moeilijk Plaatsbare (ZMP) personen'. Met dit protocol wordt beoordeeld of door de cliënt, het re-integratiebedrijf of de werkgever evident meer inspanningen geleverd moeten worden om de cliënt (weer) aan het werk te krijgen of te houden. Dit in vergelijking tot andere werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie begeleiding in aanloop naar of tijdens het werk noodzakelijk is. De arbeidsdeskundige of werkcoach beoordeelt of een cliënt als gevolg van een gebrek aan kennis en vaardigheden, belemmeringen in de persoonlijke situatie of belemmeringen op de arbeidsmarkt (zoals discriminatie door uiterlijk, leeftijd of situatie) zeer moeilijk plaatsbaar is.<sup>1</sup>

In dit onderzoek wordt rekening gehouden met de verschillende processtappen waarin de cliënten zich kunnen bevinden. De verschillende klantgroepen zijn schematisch weergegeven in figuur 1.1.

---

<sup>1</sup> Staatscourant 2011 nr. 1523, 1 februari 2011

**Figuur 1.1 Schematische weergave van de klantgroepen**



Allereerst zijn er cliënten die een positieve loonkostenindicatie hebben. In deze groep bevinden zich cliënten die niet werkzaam zijn, cliënten die wel werkzaam zijn met loonkostensubsidie en cliënten die werkzaam zijn zonder loonkostensubsidie. In figuur 1.1 zijn deze cliënten aangeduid als B0 (niet werkzaam), B1 (werkzaam met LKS) en B2 (werkzaam zonder LKS). De tweede groep cliënten wordt gevormd door cliënten die werkzaam zijn geweest met LKS. Het gaat om cliënten die na het jaar met LKS in een dienstverband zonder LKS zijn terechtgekomen (C1) dan wel cliënten die na het jaar LKS niet zijn doorgestroomd naar een vervolgbaan (C0). Ook zijn er cliënten die tussentijds zijn uitgevallen en het jaar met LKS niet vol hebben kunnen maken (C9).

De laatste groep cliënten wordt gevormd door werknemers die na het jaar LKS zijn doorgestroomd in een vervolgdienstverband en daarna wel of niet het werk duurzaam hebben hervat (respectievelijk D1 en D0). Er is sprake van duurzame werkhervatting wanneer de werknemer minstens zes maanden werkzaam is in een dienstverband zonder LKS.

In tabel 1.1 zijn alle klantgroepen nogmaals kort beschreven. In dit rapport zullen de klantgroepen steeds met onderstaande afkortingen worden aangeduid.

**Tabel 1.1 Overzicht van de klantgroepen**

Klantgroep	Omschrijving
B0	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, zonder werk
B1	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt
B2	Cliënten met een positieve LKS-indicatie, met een baan waarvoor de werkgever geen loonkostensubsidie ontvangt
C9	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie, maar waarbij gedurende het eerste jaar het dienstverband is beëindigd
C0	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie, maar waarbij na afloop van de subsidieperiode het dienstverband is beëindigd
C1	Cliënten die werkzaam zijn geweest in een baan met loonkostensubsidie en daarna een dienstverband zonder LKS hebben gekregen
D0	Cliënten die na 1½ jaar niet meer werkzaam zijn
D1	Cliënten die duurzaam het werk hebben hervat (1½ jaar werkzaam na de start van de loonkostensubsidie).

### 1.3 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van LKS leidt tot re-integratie van betrokken UWV-cliënten op de arbeidsmarkt, eerst met LKS en daarna zonder LKS en duurzaam. Om deze centrale vraag te beantwoorden, zijn een twintigtal deelvragen geformuleerd.

#### *Proces*

1. Hoe verlopen de processtappen in de praktijk? Wat zijn de ervaringen van cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven/uitzendbureaus met de verschillende processtappen? Welke knelpunten doen zich voor? Hoe tevreden zijn de verschillende actoren?

#### *Cliënten*

2. Wat zijn de kenmerken van de cliënten die:
  - werk vinden met LKS, werk vinden zonder LKS, dan wel geen werk vinden?
  - na plaatsing in een LKS-baan voortijdig uitvallen, doorstromen naar werk zonder LKS, dan wel na een jaar niet doorstromen naar werk zonder LKS?
  - na doorstroom naar werk zonder LKS, duurzaam aan het werk blijven, dan wel niet duurzaam aan het werk blijven?
3. Welke ervaringen hebben de cliënten in de verschillende stadia met het werk, de werkgever en het re-integratiebedrijf/uitzendbureau?
4. Welke factoren (zowel objectief als in de beleving van de cliënten) bepalen plaatsing, uitval, (duurzame) doorstroming?
5. Voor welke groepen cliënten en onder welke omstandigheden heeft LKS een meerwaarde? Wat is in die gevallen de meerwaarde?

### *Werkgevers<sup>2</sup>*

6. Welke werkgevers zijn bekend met de mogelijkheid voor LKS?
7. Onder welke omstandigheden en onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid cliënten uit de LKS-doelgroep aan te nemen? Wanneer zijn ze daartoe niet bereid?
8. Welke werkgevers hebben een kleine dan wel grote aannamebereidheid? Welke factoren zijn hierbij van belang?
9. Welke rol kan LKS hebben bij de aanname van de verschillende UWV-klantgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?

### *Werkgevers met LKS-werknemers*

10. Wat zijn de kenmerken van de werkgevers waar:
  - UWV-cliënten met LKS aan het werk gaan?
  - LKS-werknemers voortijdig uitvallen, doorstromen naar werk zonder LKS dan wel na een jaar niet doorstromen naar werk zonder LKS?
  - waar LKS-werknemers na doorstroom naar werk zonder LKS, duurzaam aan het werk blijven, dan wel niet duurzaam aan het werk blijven?
11. Welke ervaringen hebben de werkgevers met deze werknemers in de verschillende stadia?
12. Hoe tevreden zijn zij met het functioneren van deze werknemers en over de ondersteuning door het re-integratiebedrijf/uitzendbureau?
13. Welke extra maatregelen moeten zij in de verschillende stadia treffen?
14. Welke factoren bepalen plaatsing, uitval en (duurzame) doorstroming?

### *Re-integratiebedrijven/uitzendbureaus*

15. Welke werkwijze volgen re-integratiebedrijven/uitzendbureaus bij het plaatsen van UWV-cliënten met het instrument LKS?
16. Welke knelpunten doen zich in zijn algemeenheid voor bij het vinden van geschikte werkgevers voor de betreffende groepen cliënten?
17. In hoeverre vormt LKS een oplossing voor die problemen?
18. In hoeverre zijn aanvullende re-integratie-inspanningen nodig om cliënten geschikt te maken voor de via LKS gerealiseerde banen? Welke re-integratie-inspanningen zijn nodig?
19. In hoeverre zijn extra voorzieningen nodig om cliënten te laten functioneren in dergelijke banen? Welke voorzieningen zijn nodig?
20. Welke re-integratiebedrijven en uitzendbedrijven zijn succesvol bij het (via LKS) re-integreren van cliënten uit de betreffende groepen? Welke bedrijven zijn minder succesvol? Waarin verschillen succesvolle en minder succesvolle bedrijven? In hoeverre is het verschil in succes terug te voeren tot verschillen in de werkwijze van de betreffende bedrijven? In hoeverre is het verschil in succes toe te schrijven aan specifieke focus van bedrijven op bepaalde sectoren en/of groepen cliënten?

---

<sup>2</sup> Deze vragen zijn beantwoord in het onderzoek *Monitor Loonkostensubsidie UWV, meting voorjaar 2010 onder werkgevers* (Groenewoud, M. & C. van Rij; 2010).

In dit rapport worden niet alle onderzoeksvragen beantwoord. De onderzoeksvragen 6 t/m 9 (werkgevers) zijn beantwoord in een aparte rapportage. In deze rapportage zijn de betekenis van de loonkostensubsidie voor de aanneming van personeel en de succes- en faalfactoren bij het inzetten van dit instrument middels een zogenaamde vignetten- of conjunctmethode in kaart gebracht<sup>3</sup>.

In dit rapport staan het proces (vraag 1), de cliënten (vragen 2 t/m 5), de werkgevers met LKS-werknemers (vragen 10 t/m 14), en re-integratiebedrijven en uitzendbureaus (vragen 15 t/m 20) centraal.

## 1.4 Aanpak

Om bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is een onderzoek opgezet dat bestaat uit twee metingen. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2010. De tweede meting heeft plaatsgevonden in het najaar van 2010. Er is gekozen voor een brede aanpak. Alle partijen die betrokken zijn bij de LKS worden binnen dit onderzoek benaderd. In de eerste meting zijn cliënten en werkgevers benaderd. In de tweede meting zijn ook re-integratiebedrijven benaderd.

De eerste meting vond plaats in de periode april tot juni 2010:

- Cliënten van UWV zijn bevestigd via een schriftelijke vragenlijst over het gebruik van LKS.
- Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geïnterviewd over hun ervaringen met LKS-werknemers.
- Werkgevers (met of zonder LKS-werknemers) zijn middels een online enquête bevestigd over hun aannemebereidheid van werknemers met LKS.

De tweede meting vond plaats in de periode oktober tot december 2010:

- Cliënten van UWV zijn bevestigd via een schriftelijke vragenlijst over het gebruik van LKS.
- Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geïnterviewd over hun ervaringen met LKS-werknemers.
- Re-integratiebedrijven en uitzendbureaus zijn in telefonische interviews bevestigd over werkwijze en knelpunten bij de bemiddeling van cliënten met LKS.

Voor een gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksmethode verwijzen we naar de bijlage.

---

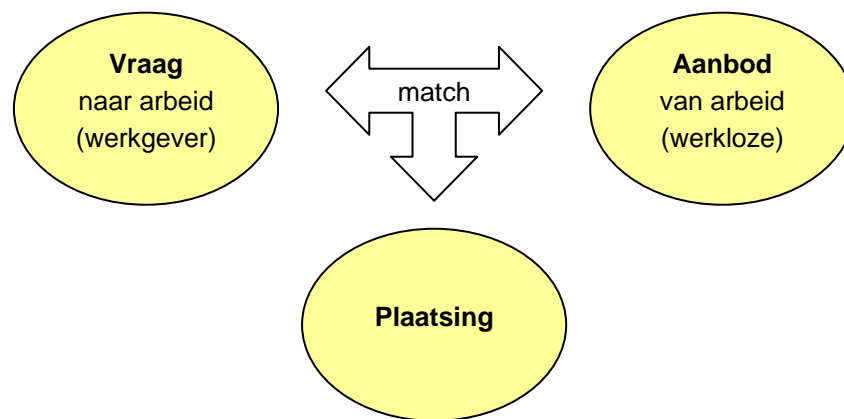
<sup>3</sup> Groenewoud, M. & C. van Rij (2010). *Monitor Loonkostensubsidie UWV, meting voorjaar 2010 onder werkgevers*. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.

## 1.5 Analyse kader

In deze paragraaf werken we het analysekader uit. Het kader is gebaseerd op de centrale probleemstelling en vormt de basis voor de selectie van variabelen (welke vragen moeten wel of niet worden gesteld?) en de basis voor de analyse. We redeneren niet vanuit klantgroepen (B en/of C) maar vanuit gedrag en de kans dat een bepaald gedrag zich voordoet.

Het LKS-onderzoek betreft in feite een aansluitingsvraagstuk. Sluit het aanbod aan bij de vraag, en zo nee kunnen hiervoor instrumenten of andere incentives worden ontwikkeld om de match tot stand te brengen?

**Figuur 1.2 Analysemodel**



Centraal staat dus de 'vraag naar arbeid' en het 'aanbod van arbeid'. We vertalen dit in het onderzoek naar twee kansen. Enerzijds de kans dat de werkgever iemand met een LKS-indicatie aanneemt. Vervolgens is de vraag waarvan deze kans afhankelijk is. Anderzijds de kans dat een werknemer met een LKS-indicatie werk vindt en met daarbij de aanvullende vraag: waar is deze kans uiteindelijk van afhankelijk?

Het analysemodel bestaat uit vier delen:

- Model 1: Besluit werkgever tot aanname LKS-werknemer?
- Model 2: Besluit werkgever tot behoud LKS-werknemer na 1 jaar?
- Model 3: Kans dat werkloze een baan vindt
- Model 4: Kans dat LKS-werknemer na 1 jaar blijft werken

De eerste twee modellen zijn getoetst in het onderzoek 'Monitor loonkostensubsidie UWV, meting voorjaar 2010 onder werkgevers'<sup>4</sup>, maar worden hier voor de volledigheid toch genoemd.

<sup>4</sup> Groenwoud, M & C. van Rij (2010). *Monitor loonkostensubsidie UWV, meting voorjaar 2010 onder werkgevers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

**Model 1: Besluit werkgever tot aanname LKS-werknemer?**

Een rationele werkgever gaat werven als hij een uitbreidingsvraag of vervangingsvraag heeft (dan wel verwacht). Hij kiest dan een kandidaat op basis van verwachte opbrengsten en kosten (oftewel de te verwachten productiviteit). Indien de opbrengsten groter zijn dan de kosten, zal hij besluiten de kandidaat aan te nemen. Deze inschatting wordt beïnvloed door de kandidaat (denk aan motivatie, inzetbaarheid, gezondheid et cetera) en de kosten (salaris, uitvalrisico waarvoor LKS gedeeltelijk compensatie biedt et cetera). Daarbij kan de achtergrond van het bedrijf of de sector een rol spelen.

Echter, zo blijkt uit andere onderzoeken,<sup>5</sup> de werkgever handelt in deze niet altijd volgens het rationele model. Veel werkgevers laten zich leiden door zachtere factoren als het gaat om het aannemen van een LKS-geïndiceerde. Het gaat bijvoorbeeld om de attitude jegens de doelgroep (positief dan wel negatief), de omgeving (kent men mensen met een uitkering of gehandicapten, heeft men ervaringen uit eerdere contacten?), houding ten opzichte van maatschappelijk verantwoord ondernemen, de bereidheid om de werkplek of functie aan te passen et cetera.

**Model 2: Besluit werkgever tot behoud LKS-werknemer na 1 jaar?**

Het tweede proces dat we beschrijven, is de kans dat iemand uit de doelgroep een jaar met LKS blijft werken en uiteindelijk doorstroomt naar een duurzame baan zonder LKS. Hierbij willen we expliciet benoemen *welke factoren de overgangen* beïnvloeden.

Of een persoon het jaar vol maakt, hangt in eerste instantie af van de werkgever. Afhankelijk van zijn beoordeling van het functioneren, de motivatie, de begeleiding, de werkvoorraad en dergelijke besluit de werkgever wel of niet het contract vol te maken. De werknemer heeft hierop natuurlijk ook invloed, maar voor de eenvoud laten we dit buiten beschouwing (dit komt terug in model 4).

Na één jaar stroomt de LKS-werknemer door naar een baan zonder LKS. Dan gaat het volgens ons vooral om een afweging van kosten en baten (zeker nu de financiële ondersteuning stopt) en de ervaringen met de kandidaat.

**Model 3: Kans dat werkloze een baan vindt**

Het derde model beschrijft de kans dat een LKS-geïndiceerde werk vindt. Grotendeels gaat het om dezelfde soort variabelen maar dan vanuit de klant gedefinieerd (en ingevuld).

**Model 4: Kans dat LKS-werknemer na 1 jaar blijft werken**

Het vierde model sluit aan bij model 2, maar dan vanuit het perspectief van de werknemer. Model 2 en 4 vormen feitelijk twee zijden van dezelfde medaille.

---

<sup>5</sup> Siegert, J., Cuelenaere, B. en M. Wilkens. *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebereidheid*, Ecorys, Rotterdam december 2009. En Besseling, J.J.M. et al, *Monitor brugbanen voorjaar 2009*, TNO, Hoofddorp, september 2009.



We modelleren het als twee (onafhankelijke) beslissingen (of kansen): wat beïnvloedt de beslissing van de kandidaat en wat beïnvloedt de beslissing van de werkgever? In de praktijk haken deze beslissingen natuurlijk in elkaar: als de werkgever de kandidaat wil aannemen maar de kandidaat niet in het betreffende bedrijf wil werken, ontstaat uiteindelijk geen match. De beslissing van de ene partij is eigenlijk conditioneel voor de beslissing van de ander.

## **1.6 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 beschrijven we de eerste stap in het loonkostensubsidieproces: de indicatiestelling. In dit hoofdstuk wordt zowel uit het perspectief van de cliënten als vanuit het perspectief van de werkgevers beschreven hoe de eerste kennismaking met loonkostensubsidie verloopt. In hoofdstuk 3 t/m 5 richten we ons op de cliënten. In hoofdstuk 3 beschrijven de algemene kenmerken van de klantgroep. In hoofdstuk 4 kijken we wie er wel en wie er niet aan het werk komen (met loonkostensubsidie) en wie er wel en niet doorstromen naar een dienstverband zonder LKS. Hoofdstuk 5 richt zich op de werkende cliënten: de functie, het dienstverband, aanpassingen en begeleiding bij werk. In hoofdstuk 6 staan de niet-werkende cliënten centraal en de manier waarop zij naar werk zoeken. Hoofdstuk 7 gaat over de werkgevers, we beschrijven de kenmerken van de werkgevers en hun ervaringen met de LKS-werknemers. In hoofdstuk 8 ten slotte beschrijven we de wijze waarop re-integratiebedrijven de cliënten met LKS bemiddelen en hoe zij aankijken tegen de meerwaarde van LKS. Alle hoofdstukken eindigen met een korte samenvatting van de resultaten.



## 2 INDICATIESTELLING

Niet alle cliënten van UWV hebben recht op loonkostensubsidie. Alleen cliënten met een indicatie kunnen in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Bij de indicatiestelling bepaalt de werkcoach of de arbeidsdeskundige van UWV of een cliënt gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt en overige administratieve eisen in aanmerking komt voor een indicatie. De cliënt ontvangt hierover een beschikking van UWV. De cliënten die de vragenlijst hebben teruggestuurd, hebben allen een positieve beschikking ontvangen op de aanvraag van een indicatie loonkostensubsidie.

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van cliënten met de indicatiestelling. We beschrijven onder andere door wie ze zijn geïnformeerd over het bestaan van de regeling en wat ze van de regeling vinden. In het tweede deel van het hoofdstuk richten we ons op de werkgevers. We beschrijven hoe de werkgevers in contact zijn gekomen met de LKS-werknemers en hoe tevreden werkgevers zijn over de Regeling loonkostensubsidie en over de wijze waarop UWV de regeling uitvoert.

Per kenmerk beschrijven we steeds hoe de gehele klantgroep eruitziet (in de tabellen weergegeven als 'totaal'), daarna beschrijven we eventuele significante verschillen tussen werkende cliënten (B1 + B2) en niet-werkende cliënten (B0). Indien van toepassing, beschrijven we tot slot ook verschillen tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2).<sup>1</sup>

### 2.1 Cliënten

#### 2.1.1 Voorlichting over en bekendheid met LKS

Bijna de helft van de cliënten is voorgelicht over de mogelijkheden van loonkostensubsidie (zie tabel 2.1). Cliënten die aan het werk zijn met LKS (B1) hebben vaker voorlichting ontvangen dan cliënten die aan het werk zijn zonder LKS. Cliënten die werken zonder LKS hebben vaker voorlichting ontvangen dan cliënten die niet werken. Oorzaak en gevolg zijn hier echter slecht te onderscheiden. Het kan zijn dat cliënten die gebruikmaken van LKS zich de voorlichting beter herinneren omdat zij ook daadwerkelijk gebruikmaken van de regeling.

---

<sup>1</sup> In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen.

**Tabel 2.1 Bekendheid met LKS**

	<b>B0 (n= 1427)</b>	<b>B1 (n=860)</b>	<b>B2 (n=274)</b>	<b>Totaal (n=2561)</b>
Voorlichting gehad	40%	66% (+)	48%	49%
Geen voorlichting, wel bekend	17%	19%	17%	18%
Geen voorlichting, niet bekend	43%	15%	35%	33%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Uit tabel 2.1 blijkt ook dat achttien procent van de cliënten niet is voorgelicht over LKS, maar wel op de hoogte is van het bestaan van de subsidiemogelijkheid. Cliënten die niet werken met loonkostensubsidie zijn minder goed op de hoogte van het bestaan van de regeling; dit geldt voor 43 procent van de niet-werkzame cliënten (B0) en 35 procent van de cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2).

Cliënten die minimaal een jaar aan het werk zijn met loonkostensubsidie, zijn veel beter op de hoogte van de situatie. Van hen weet 85 procent dat de werkgever subsidie voor hen ontving (zie tabel 2.2).

**Tabel 2.2 Is het bij u bekend dat uw werkgever loonkostensubsidie voor u ontving?**

	<b>C9 (n= 41)</b>	<b>C0 (n=51)</b>	<b>C1 (n=185)</b>	<b>D0 (n=8)</b>	<b>D1 (n=53)</b>	<b>Totaal (n=338)</b>
Ja	68%	86%	88%	88%	85%	85%
Nee	32%	14%	12%	13%	15%	15%

C9 Cliënten werkzaam geweest met LKS, waarbij het dienstverband in het 1<sup>e</sup> jaar is beëindigd.

C0 Cliënten werkzaam geweest met LKS, waarbij na de subsidieperiode het dienstverband is beëindigd.

C1 Cliënten werkzaam geweest met LKS, die daarna een dienstverband zonder LKS hebben gekregen.

D0 Cliënten werkzaam geweest met LKS, die daarna een dienstverband zonder LKS hebben gekregen, maar daarin na een halfjaar niet meer werkzaam zijn.

D1 Cliënten werkzaam geweest met LKS, die daarna een dienstverband zonder LKS hebben gekregen en daarin duurzaam aan het werk zijn gebleven.

Leeftijd blijkt van invloed te zijn op de mate waarin de cliënten bekend zijn met de regeling. Cliënten in de leeftijdscategorie 25 tot en met 44 jaar zijn beter bekend met de mogelijkheid van loonkostensubsidie dan jongere of oudere cliënten. Zij geven vaker aan dat ze over de mogelijkheden van loonkostensubsidie zijn voorgelicht.

**Tabel 2.3 Bekendheid met LKS x leeftijd**

	18-24 (n=961)	25-34 (n=460)	35-44 (n=388)	45-54 <sup>2</sup> (n=336)	55+ (n=126)	Totaal (n=2271)
Voorlichting gehad	49%	52%	55%	47%	33%	50%
Geen voorlichting, wel bekend	17%	21%	16%	19%	19%	18%
Geen voorlichting, niet bekend	34%	26% (-)	29% (-)	34%	48% (+)	32%

Cliënten worden over het algemeen door UWV of het re-integratiebedrijf voorlicht over LKS. Slechts een klein deel heeft zelf informatie gezocht of heeft via de werkgever informatie gekregen (zie tabel 2.4).

**Tabel 2.4 Wie heeft u hierover voorgelicht?**

	B0 (n= 535)	B1 (n=541)	B2 (n=127)	Totaal (n=1203)
UWV of UWV WERKbedrijf	45%	35%	35%	40%
Re-integratiebedrijf	39%	47%	43%	43%
Mijn werkgever	2%	7%	6%	5%
Ik heb zelf informatie gezocht	9%	4%	8%	7%
Anders/weet ik niet	6%	6%	8%	6%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

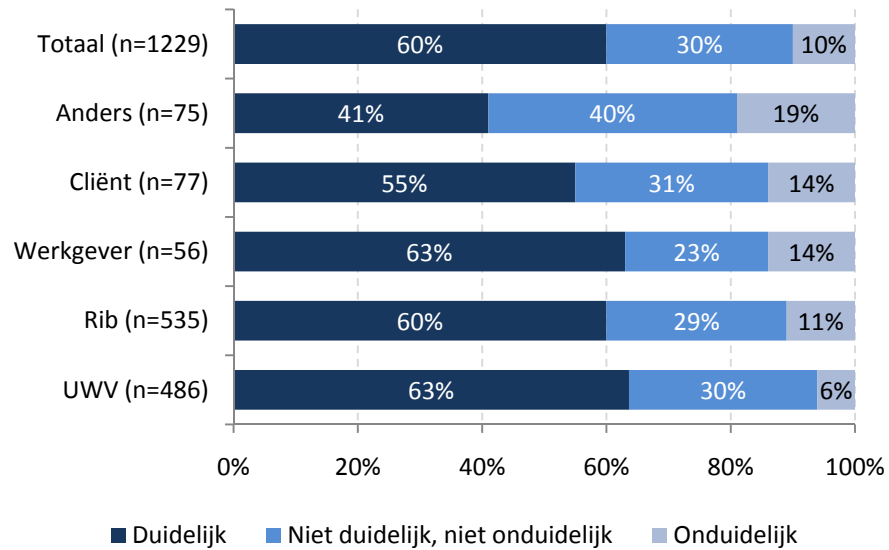
B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Zestig procent van de cliënten vindt de voorlichting over loonkostensubsidie duidelijk (zie figuur 2.1). Als we de helderheid van de voorlichting relateren aan de organisatie die de voorlichting heeft gegeven, dan blijkt dat cliënten die door UWV, het re-integratiebedrijf of de werkgever zijn geïnformeerd, de voorlichting helderder vinden dan cliënten die via een ander kanaal informatie hebben gekregen.

<sup>2</sup> Het is opmerkelijk dat een deel van de cliënten ouder is dan 55 jaar, aangezien voor vijftigplussers de Regeling premiekorting ouderen van toepassing is, die loonkostensubsidie uitsluit. Alleen voor aSB-herbeoordeelden geldt deze leeftijdsgrens van 50 jaar niet.

**Figuur 2.1 Duidelijkheid voorlichting x wie gaf voorlichting**



### 2.1.2 Mening over LKS?

Cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn positief over de kansen die het instrument creëert. Ruim driekwart van deze cliënten denkt dat LKS zijn of haar kansen op werk (misschien) heeft vergroot (zie tabel 2.5). Cliënten die (nog) geen gebruik maken van loonkostensubsidie zijn daar minder zeker van: ongeveer de helft van hen denkt dat de kansen op werk (mogelijk) zijn vergroot.

**Tabel 2.5 Denkt u dat uw kansen op werk groter zijn geworden omdat een werkgever loonkostensubsidie voor u kan krijgen?**

	B0 (n=1433)	B1 (n=865)	B2 (n=271)	Totaal (n=2569)
Het heeft mijn kansen vergroot	23%	58% (+)	32%	35%
Misschien zijn mijn kansen vergroot	30%	18%	25%	26%
Het heeft mijn kansen niet vergroot	20%	13%	19%	18%
Weet ik niet	27%	11%	24%	21%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering denken minder vaak dat hun kansen op werk zijn vergroot door de mogelijkheden van loonkostensubsidie. Hetzelfde geldt voor mensen ouder dan 45 jaar. Ook zij denken minder vaak dat LKS hun kansen op werk vergroot.

Over het algemeen zijn de cliënten positief over loonkostensubsidie, met name cliënten die al gebruikmaken van LKS zijn positief. Minder dan tien procent van de cliënten ziet negatieve kanten aan de loonkostensubsidie: men vindt de

loonkostensubsidie onnodig of is negatief omdat de werkgever hierdoor weet dat men een uitkering heeft (gehad) (zie tabel 2.6).

**Tabel 2.6 Wat vindt u van loonkostensubsidie?\***

	<b>B0 (n=1428)</b>	<b>B1 (n=864)</b>	<b>B2 (n=272)</b>	<b>Totaal (n=2564)</b>
Onnodig, ik kan zelf werk vinden	2%	5%	5%	3%
Negatief, mijn werkgever weet dat ik een uitkering heb (gehad)	8%	5%	7%	7%
Positief, ik heb meer kans op werk	57%	79%	61%	64%
Anders/weet ik niet	38%	16%	31%	30%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

## 2.2 Werkgevers

### 2.2.1 Eerste contact

Werkgevers hebben, in tegenstelling tot cliënten, geen vast moment waarop zij worden geïnformeerd over de Regeling loonkostensubsidie. Ruim een kwart van de werkgevers heeft van het re-integratiebedrijf informatie gekregen over de regeling. Andere veelvoorkomende bronnen van informatie over LKS zijn de sollicitanten zelf of UWV WERKbedrijf. Tot slot is er een grote groep werkgevers die op een andere manier is geïnformeerd. Deze werkgevers kregen informatie van jobcoaches, de school van de betreffende werknemer (in het geval van een Wajonger) of men was zelf al op de hoogte.

**Tabel 2.7 Wie gaf u de informatie over de regeling om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen?\***

	<b>Totaal (n=430)</b>
Re-integratiebedrijf	27%
Sollicitant zelf	21%
UWV WERKbedrijf	17%
Een collega	5%
Administratiekantoor	3%
Internet	3%
Interne PZ-functionaris	2%
Brancheorganisatie	1%
Anders	26%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

Het re-integratiebedrijf speelt ook een grote rol bij het met elkaar in contact brengen van cliënt en werkgever (zie tabel 2.8). Ongeveer een kwart van de werkgevers is via het re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-

werknemer. Het netwerk van de werkgever, de school en UWV worden verder genoemd als contactleggers.

**Tabel 2.8 Hoe is de werknemer met u in contact gekomen?\***

	<b>Totaal (n=432)</b>
Re-integratiebedrijf	23%
Via via	18%
UWV	11%
Opleidingsinstituut/school	11%
Open sollicitatie kandidaat	10%
Advertentie in een dagblad	5%
Internet	5%
Extern selectiebureau	4%
Via eigen persoon	4%
Interne werving	3%
Raamadvertentie	1%
Anders	11%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

Werkgevers zijn tevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf, wanneer een cliënt is aangedragen door deze partij. Meer dan de helft van de werkgevers is tevreden, één op de drie werkgevers is zelfs zeer tevreden over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf. Slechts vijf procent is niet tevreden.

**Tabel 2.9 Hoe tevreden bent u over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf?**

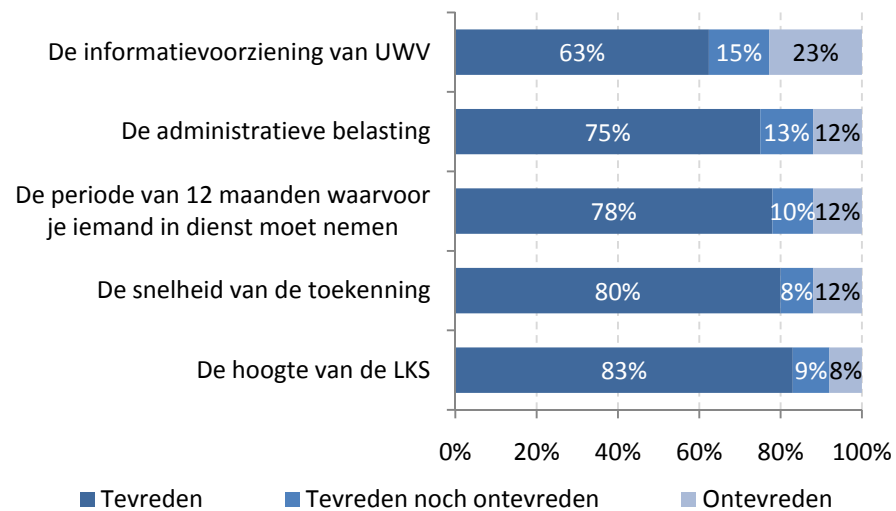
	<b>Totaal (n=159)</b>
Zeer tevreden	39%
Tevreden	51%
Noch tevreden, noch ontevreden	6%
Ontevreden	4%
Zeer ontevreden	1%

## 2.2.2 De regeling LKS

Wil een werkgever in aanmerking komen voor loonkostensubsidie, dan moet de baan aan een aantal voorwaarden voldoen (men moet bijvoorbeeld een arbeidscontract aangaan voor de duur van twaalf maanden en het moet gaan om een reële functie). Het subsidiebureau van UWV stelt vast of de werkgever voldoet aan de gestelde voorwaarden. Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden met de verschillende aspecten van de Regeling loonkostensubsidie (zie figuur 2.2). De informatievoorziening van UWV over de Regeling loonkostensubsidie wordt het minst positief beoordeeld, 23 procent van de werkgevers is hier ontevreden over.



**Figuur 2.2** Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten van de regeling Loonkostensubsidie? (n=849)



Ruim zestig procent van de werkgevers is tevreden over alle bovengenoemde aspecten van de regeling. Bijna een kwart van de werkgevers is ontevreden over één aspect. Slechts een klein deel van de werkgevers (15%) is ontevreden is over twee of meer aspecten.

### 2.2.3 UWV

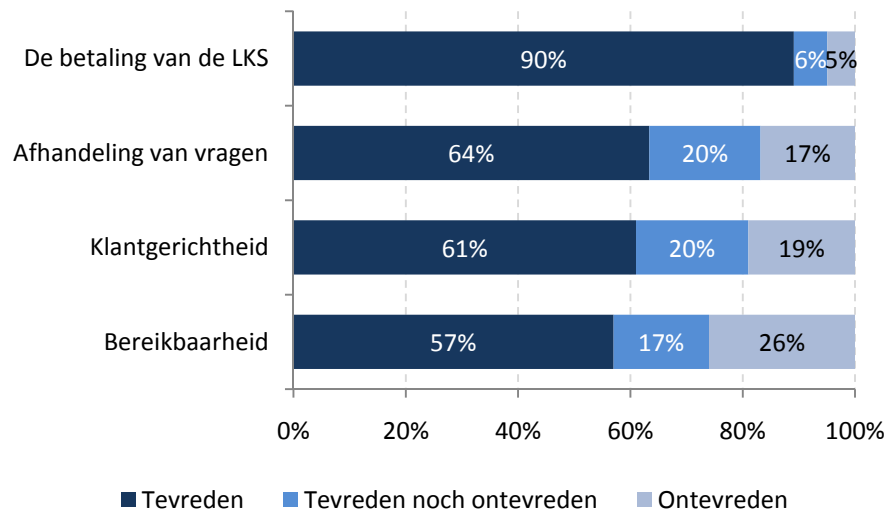
Bijna driekwart van de werkgevers is tevreden over de rol van UWV bij de Regeling loonkostensubsidie. Slechts negen procent is niet tevreden.

**Tabel 2.10** Hoe tevreden bent u in het algemeen over de rol van UWV bij de Regeling loonkostensubsidie of brugbanen?

	Totaal (n=837)
Tevreden	74%
Tevreden, noch ontevreden	17%
Ontevreden	9%

Werkgevers zijn erg tevreden over de betaling van de subsidie door UWV (90% is tevreden over dit aspect). In figuur 2.3 is te zien dat verbeteringen mogelijk zijn op het gebied van de bereikbaarheid; een kwart van de werkgevers is hierover ontevreden, een op de vijf is ontevreden over de klantgerichtheid en de afhandeling van vragen.

**Figuur 2.3 Hoe tevreden bent u over de volgende aspecten van het UWV betreffende de Regeling loonkostensubsidie? (n=781)**



Twee derde van de werkgevers is tevreden over alle vier aspecten waarop het UWV werd beoordeeld. Zestien procent van de werkgevers is ontevreden over slechts één aspect. Eén op de zes werkgevers is ontevreden over twee of meer aspecten.

Het doel van loonkostensubsidie is om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Bij één op de vijf werkgevers heeft LKS zijn doel gediend. Deze werkgevers zouden een moeilijk plaatsbare werkzoekende zonder loonkostensubsidie niet aannemen (zie tabel 2.11). Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen, 45 procent is hier niet zeker van. Voor hen lijkt de toegevoegde waarde van de inzet van LKS beperkt.

**Tabel 2.11 Zou u zónder loonkostensubsidie, op een vergelijkbare vacature, een vergelijkbare arbeidsongeschikte, jonggehandicapte of langdurig werkloze aannemen?**

	Totaal (n=404)
Ja	36%
Misschien	45%
Nee	19%

Er is geen relatie tussen de omvang van het bedrijf en de intentie om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen zónder loonkostensubsidie. Wel blijkt dat werkgevers die vinden dat de productiviteit en/of de flexibiliteit van de werknemers onder het niveau ligt van een gemiddelde werknemer, minder vaak geneigd zijn om een werknemer zonder loonkostensubsidie aan te nemen dan werkgevers die positief zijn over deze aspecten.

## 2.3 Samenvatting

Ongeveer de helft van de respondenten met een LKS-indicatie heeft voorlichting gekregen over loonkostensubsidie. Ruim tachtig procent van de cliënten die voorlichting hebben gehad, is door UWV of het re-integratiebedrijf voorgelicht over LKS. Zestig procent van de cliënten die voorlichting hebben gehad, vindt de voorlichting over loonkostensubsidie duidelijk.

### *Bekendheid*

Een derde van de cliënten weet niet dat een werkgever loonkostensubsidie ontvangt of kan ontvangen. Met name cliënten die niet werken, zijn vaak niet bekend met de mogelijkheden voor loonkostensubsidie: 43 procent van de niet-werkzame cliënten (B0) wist dit niet. Ook cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) zijn minder vaak op de hoogte van de subsidiemogelijkheid dan cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie.

### *Wat vinden cliënten van LKS?*

Cliënten die werken met loonkostensubsidie zijn positief over de kansen die het instrument creëert. Ruim driekwart van deze cliënten denkt dat LKS zijn of haar kansen op werk (misschien) heeft vergroot. Minder dan tien procent van de cliënten ziet negatieve kanten aan de loonkostensubsidie. Deze kleine groep cliënten vindt de loonkostensubsidie onnodig of is negatief, omdat de werkgever hierdoor weet dat de cliënt een uitkering heeft (gehad).

### *Eerste contact*

Een kwart van de werkgevers is via een re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-werknemer. De school, UWV en de geïndiceerde sollicitant worden verder genoemd als contactleggers. Ruim een kwart van de werkgevers heeft van het re-integratiebedrijf informatie gekregen over de regeling. Dit percentage wordt waarschijnlijk deels verklaard doordat veel re-integratiebedrijven bij de bemiddeling van cliënten meteen uitleg geven over loonkostensubsidie. Ook horen werkgevers vaak via de sollicitant zelf (21%) of via UWV WERKbedrijf (17%) over de mogelijkheden van LKS. Het feit dat een vijfde van de werkgevers via de werkzoekende cliënt hoort over LKS, gecombineerd met het feit dat 43 procent van de niet-werkzame cliënten niet op de hoogte is van het bestaan van de regeling, kan consequenties hebben in de vorm van onderbenutting. Tot slot is een kwart van de werkgevers op een andere manier geïnformeerd. Zij kregen informatie van jobcoaches, de school van de betreffende werknemer of men was zelf al op de hoogte.

### *De regeling LKS*

Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de Regeling loonkostensubsidie. Werkgevers zijn goed te spreken over diverse aspecten van de regeling, zoals hoogte van de subsidie, administratieve lasten en duur van de loonkostensubsidie. De informatievoorziening van UWV over de

Regeling loonkostensubsidie wordt het minst positief beoordeeld, 23 procent van de werkgevers is hier ontevreden over.

Loonkostensubsidie moet ervoor zorgen dat werkgevers eerder bereid zijn om een moeilijk plaatsbare werkzoekende in dienst te nemen. Eén op de vijf werkgevers is door de loonkostensubsidie over de streep getrokken om een moeilijk plaatsbare werkzoekende aan te nemen. Zonder de regeling hadden ze dat niet gedaan. Een derde van de werkgevers zou ook zonder loonkostensubsidie een moeilijk plaatsbare werkzoekende aannemen.

#### *De rol van UWV*

Driekwart van de werkgevers is tevreden over de rol van UWV bij de Regeling loonkostensubsidie. Slechts negen procent is niet tevreden.

Werkgevers zijn erg tevreden over de betaling van de subsidie door UWV (90% is hier tevreden over). Een kwart van de werkgevers is ontevreden over de bereikbaarheid van UWV, ongeveer een op de vijf is ontevreden over de klantgerichtheid en de afhandeling van vragen.

## 3 CLIËNTEN

In dit hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de cliënten die een indicatie loonkostensubsidie hebben ontvangen. We beschrijven achtereenvolgens een aantal persoonskenmerken (zoals leeftijd en geslacht), kenmerken met betrekking tot de gezondheid en de mening van de cliënten over werk.

Dit hoofdstuk heeft alleen betrekking op de cliënten die sinds kort aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1), cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) of cliënten die een positieve indicatie hebben, maar nog niet werken (B0).

Per achtergrondkenmerk beschrijven we de samenstelling van de gehele klantgroep (in de tabellen weergegeven als 'totaal'). Verder beschrijven we eventuele significante verschillen tussen werkende cliënten (B1 + B2) en niet-werkende cliënten (B0). Indien van toepassing, beschrijven we tot slot ook verschillen tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkostensubsidie (B2).<sup>1</sup>

### 3.1 Kenmerken van de cliënten

#### 3.1.1 Beschrijving van de klantgroep

In de klantgroep die gebruik kan maken van loonkostensubsidie zijn de mannen iets oververtegenwoordigd. Meer dan de helft van de cliënten (58%) is man. Er doet zich daarbij geen verschil voor tussen cliënten die wel en cliënten die niet aan het werk zijn.

De Wajong-uitkering is de meeste voorkomende uitkering bij de geïndiceerde cliënten, zestig procent van de cliënten heeft een Wajong-uitkering. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de cliënten een WGA-uitkering. Wanneer we kijken naar de verschillen tussen de klantgroepen, zien we dat in de B1-groep significant minder cliënten met een WGA-uitkering voorkomen en significant meer cliënten met een WW-uitkering. De overige verschillen in de tabel zijn niet significant. Het grote aandeel WW'ers onder cliënten die werken met loonkostensubsidie is mogelijk een gevolg van de wijze waarop de indicatiestelling voor de WW heeft plaatsgevonden. Het lijkt erop dat de indicatie voor loonkostensubsidie pas wordt gesteld of de registratie in het datasysteem SIR pas plaatsvindt als er een (LKS)-baan in zicht is.

---

<sup>1</sup> In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen.

**Tabel 3.1 Uitkeringsachtergrond\***

	<b>B0 (n=1459)</b>	<b>B1 (n=890)</b>	<b>B2 (n=281)</b>	<b>Totaal (n=2630)</b>
WGA	27%	9% (-)	22%	20%
WAO <sup>2</sup>	9%	12%	9%	10%
Wajong	60%	60%	62%	60%
WW	4%	20% (+)	8%	10%
Bijstand	2%	1%	1%	1%
Anders	2%	2%	4%	2%
Geen	4%	4%	6%	4%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS.

In tabel 3.2 is te zien dat de grootste groep cliënten tussen de 20 en 30 jaar oud is; 37 procent van de cliënten valt binnen deze leeftijdscategorie. Tien procent van de cliënten is ouder dan 50 jaar. Dit is opmerkelijk aangezien voor vijftigplussers de Regeling premiekorting ouderen van toepassing is, die loonkostensubsidie uitsluit. Echter, we vinden de meeste vijftigplussers in de groepen geïndiceerden zonder werk en de geïndiceerden die werken zonder LKS. Dit wijst er op dat de leeftijdsgrens bij de indicatie minder strak gehandhaafd wordt dan bij de toekenning van de subsidie. Mogelijk gaat het hier om aSB-herbeoordeelden voor wie de leeftijdsgrens van 50 jaar niet geldt.

**Tabel 3.2 Leeftijd**

	<b>B0 (n=1436)</b>	<b>B1 (n=884)</b>	<b>B2 (n=281)</b>	<b>Totaal (n=2601)</b>
Jonger dan 20 jaar	20%	13%	21%	18%
20 tot 30 jaar	35%	40%	35%	37%
30 tot 40 jaar	14%	18%	14%	16%
40 tot 50 jaar	17%	26%	16%	20%
50 jaar en ouder	14%	3%	14%	10%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie maar aan het werk zonder LKS.

Er is een duidelijke relatie tussen leeftijd en uitkeringsgroep, deze is weergegeven in tabel 3.3. Sinds januari 2009 kunnen, naast herbeoordeelden, onder meer ook Wajongers aanspraak maken op loonkostensubsidie. De Wajongers vertegenwoordigen een relatief jonge klantgroep van UWV. Cliënten met een WAO/WGA-uitkering vertegenwoordigen daarentegen een relatief oude klantgroep van het UWV.

<sup>2</sup> In de rest van het rapport wordt gesproken over WGA/WAO.

**Tabel 3.3 Uitkering naar leeftijd**

	Overig (n=178)	WAO/WGA (n=652)	WW (n=256)	Wajong (n=1509)
Jonger dan 20 jaar	25%	1%	2%	27% (+)
20 tot 30 jaar	30%	7%	8%	56% (+)
30 tot 40 jaar	10%	24%	16%	13%
40 tot 50 jaar	24%	40%	58%	4% (-)
50 jaar en ouder	11%	30% (+)	16%	1% (-)

Voor een aantal uitkeringsgroepen (WAO, WGA, WAZ, Wajong en Tri) stelt UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Aan de cliënten bij wie dit van toepassing is, is gevraagd welk arbeidsongeschiktheidspercentage bij hen is vastgesteld. In de totale groep geïndiceerden is zestig procent van de cliënten volledig arbeidsongeschikt verklaard. Doorgaans gaat het bij WAO/WGA'ers om mensen die niet op medische, maar louter op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard. Daarnaast worden Wajongers veelal volledig arbeidsongeschikt verklaard. In de groep werkenden (B1, B2) is het percentage volledig arbeidsongeschikten significant lager dan in de groep niet-werkenden (B0). Er is geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met of zonder loonkostensubsidie.

**Tabel 3.4 Arbeidsongeschiktheidspercentage**

	B0 (n=1289)	B1 (n=692)	B2 (n=247)	Totaal (n=2228)
<35%	4%	9%	7%	6%
35-80%	16%	26%	26%	20%
80-100%	65% (+)	53%	52%	60%
Weet ik niet	15%	12%	15%	14%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Ruim zestig procent van de geïndiceerde cliënten heeft een laag opleidingsniveau, een derde heeft een opleiding op middelbaar niveau afgerond. Het opleidingsniveau van de werkende en niet-werkende cliënten is enigszins verschillend. Cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) hebben gemiddeld een wat hoger opleidingsniveau dan cliënten die niet werken of die werken zonder loonkostensubsidie (B0 en B2).

**Tabel 3.5 Opleidingsniveau**

	B0 (n=1429)	B1 (n=878)	B2 (n=279)	Totaal (n=2586)
Laag	66%	55%	65%	62%
Middelbaar	26%	33%	25%	28%
Hoog	9%	12%	10%	10%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Zeventien procent van de geïndiceerde cliënten is van allochtone afkomst. Het percentage allochtonen is onder de niet-werkende cliënten (B0) significant hoger dan onder de werkende cliënten (B1 en B2). Er is geen verschil tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie en cliënten die zonder loonkostensubsidie werken.

**Tabel 3.6 Bent u zelf of is een van uw ouders in het buitenland geboren?**

	<b>B0</b> <b>(n=1434)</b>	<b>B1</b> <b>(n=881)</b>	<b>B2</b> <b>(n=281)</b>	<b>Totaal</b> <b>(n=2596)</b>
Nee	79% (-)	87%	87%	83%
Turkije of Marokko	5%	2%	2%	4%
Nederlandse Antillen of Suriname	4%	2%	2%	3%
In een ander land	12%	9%	9%	10%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Driekwart van de geïndiceerde cliënten heeft in het recente verleden gewerkt. Cliënten die nu niet werken (B0), hebben relatief weinig gewerkt: ruim een derde heeft in de afgelopen vijf jaar helemaal niet gewerkt. Onder cliënten die aan het werk zijn (met of zonder loonkostensubsidie) is dit zeven tot veertien procent.

**Tabel 3.7 Hoeveel jaar heeft u in de afgelopen vijf jaar gewerkt?**

	<b>B0</b> <b>(n=1431)</b>	<b>B1</b> <b>(n=879)</b>	<b>B2</b> <b>(n=279)</b>	<b>Totaal</b> <b>(n=2589)</b>
Geen	36% (+)	7%	14%	24%
Minder dan een jaar	15%	28%	20%	20%
1 of 2 jaar	23%	24%	20%	23%
3 jaar of meer	26%	42%	47%	34%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

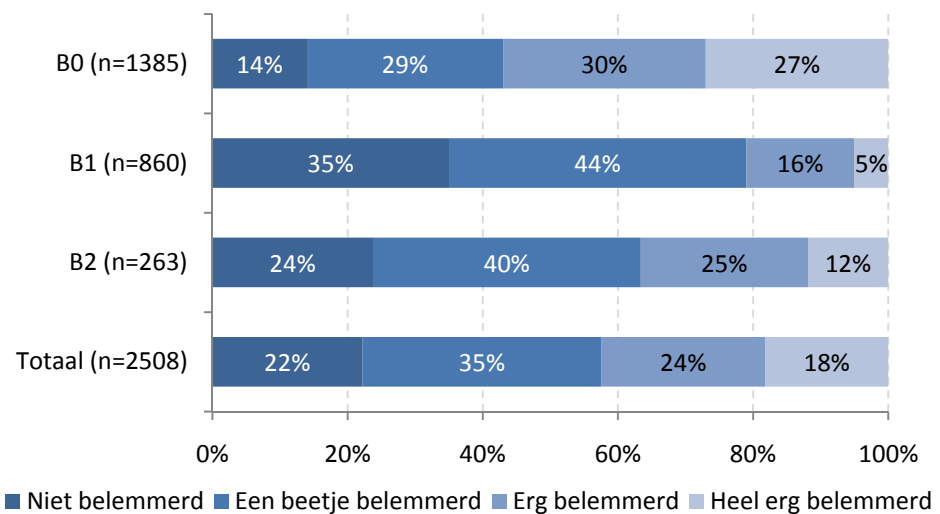
B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

## 3.2 Gezondheid

Voor veel geïndiceerde cliënten vormt hun gezondheid een belemmering bij het vinden of uitvoeren van werk. Ruim driekwart van de cliënten ervaart zijn of haar gezondheid belemmerend voor werk, een op de vijf ervaart dit zelfs als heel erg belemmerend. Cliënten die niet werken (B0), ervaren in het algemeen een grotere belemmering van hun gezondheid dan cliënten die wel werken (B1 en B2). Tot slot ervaren cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) minder belemmeringen dan cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2).



**Figuur 3.8 In hoeverre wordt u door uw gezondheid belemmerd bij het vinden of uitvoeren van werk?**



B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

We hebben onderzocht of niet-werkende geïndiceerden (B0) meer belemmeringen ervaren naarmate de indicatie verder in het verleden heeft plaatsgehad. Er zijn geen aanwijzingen dat men meer belemmeringen ervaart naarmate de indicatie langer geleden is. Cliënten die nul tot drie maanden geleden zijn geïndiceerd, ervaren niet meer of minder belemmeringen dan cliënten die vier tot zes maanden geleden zijn geïndiceerd.

De gezondheidsklachten die cliënten ervaren, zijn divers van aard: men ervaart lichamelijke en psychische klachten of een combinatie van beide (zie tabel 3.8). In de percentages lichamelijke en psychische klachten zijn er geen duidelijke verschillen tussen werkende en niet-werkende cliënten.

**Tabel 3.8 Wat voor soort klachten heeft u?**

	B0 (n=1177)	B1 (n=549)	B2 (n=208)	Totaal (n=1934)
Lichamelijke klachten	34%	37%	42%	36%
Psychische klachten	30%	28%	28%	29%
Beide	32%	26%	25%	29%
Weet niet	6%	10%	5%	7%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

### 3.3 Mening over werk

In deze paragraaf beschrijven we het belang dat geïndiceerde cliënten hechten aan werk en eventuele voorwaarden die ze stellen aan betaalde arbeid.

#### 3.3.1 Het belang van werk

Vrijwel alle cliënten (gemiddeld 84%) vinden werk zeer belangrijk. Dit blijkt uit de antwoorden op stellingen die het belang van werk meten. Werkende cliënten (B1 en B2) hechten in het algemeen meer belang aan werk dan niet-werkende cliënten (B0). Dit kan zowel de oorzaak als het gevolg zijn van het niet-werkzaam zijn. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen hun motivatie 'verloren' hebben als gevolg van het feit dat men geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist de lagere motivatie van deze groep er de reden van kunnen zijn dat werkgevers minder geneigd zullen zijn hen aan te nemen op een baan. Er kan dan ook geen causale relatie aan deze bevinding worden toegekend.

**Tabel 3.9 Belang van werk (% (helemaal) mee eens)**

	B0 (n=1361)	B1 (n=876)	B2 (n=270)	Totaal (n=2507)
Werk is zeer belangrijk voor mij.	78% (-)	93%	89%	84%
Al is mijn uitkering even hoog als het salaris, dan nog zou ik liever werken.	61% (-)	77%	71%	68%
Werken hoeft voor mij niet meer.	6%(+)	2%	2%	4%
Werk geeft inhoud aan mijn leven.	72% (-)	88%	85%	79%
Ik wil heel graag werken.	78% (-)	94%	88%	84%
Ik heb het te druk om te werken.	7%	3%	5%	5%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

We kunnen wel vaststellen hoe het belang dat cliënten hechten aan werk zich ontwikkelt naarmate de indicatiedatum verder in het verleden ligt. De cliënten die niet werken (B0) zijn daartoe in twee groepen verdeeld: de eerste groep is nul tot drie maanden geleden geïndiceerd, voor de tweede groep ligt de indicatiedatum vier tot zes maanden in het verleden. Naarmate de indicatiedatum verder in het verleden ligt, geven de werkloze geïndiceerden significant minder vaak aan dat werk zeer belangrijk voor ze is, en significant vaker dat werken voor hen niet meer hoeft. Hieruit kunnen we concluderen dat geïndiceerden op aspecten minder belang gaan hechten aan betaalde arbeid naarmate de indicatie langer geleden heeft plaatsgevonden. Dit kan het re-integratieproces bemoeilijken.

Wanneer we dezelfde stellingen per uitkeringstype naast elkaar zetten, zien we dat met name WW'ers een groot belang hechten aan werk. In figuur 3.2 is

te zien dat WW'ers op alle positieve stellingen hoger scoren dan de cliënten met andere uitkeringen. De verklaring hiervoor is deels gelegen in het feit dat WW'ers vaker het werk hebben hervat dan de geïndiceerden uit de andere uitkeringsgroepen. Als we binnen de uitkeringsgroepen onderscheid maken tussen de cliënten die wel en niet aan het werk zijn, dan blijkt dat werkenden evenveel belang hechten aan werk als de niet-werkenden, ongeacht de uitkeringsachtergrond. In de groep niet-werkenden hechten WW'ers meer belang aan werk dan de overige uitkeringsgroepen.

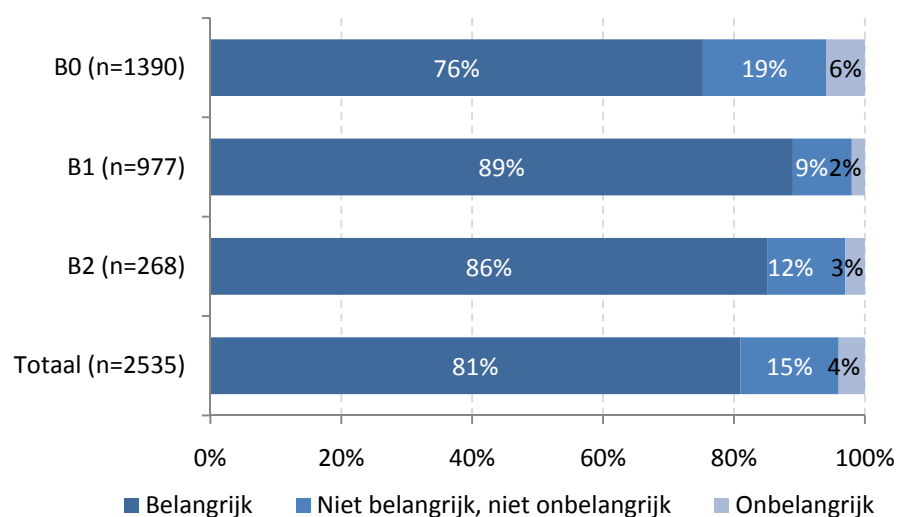
**Tabel 3.10 Belang van werk naar uitkering (% (helemaal) mee eens)**

	WAO/WGA (n=605)	Wajong (n=1472)	WW (n=254)	Overig (n=166)
Werk is zeer belangrijk voor mij.	78%	86%	93%	77%
Al is mijn uitkering even hoog als het salaris, dan nog zou ik liever werken.	65%	68%	76%	62%
Werken hoeft voor mij niet meer.	7%	3%	4%	6%
Werk geeft inhoud aan mijn leven.	72%	81%	89%	76%
Ik wil heel graag werken.	77%	86%	96%	79%
Ik heb het te druk om te werken.	5%	5%	2%	10%

\* WW wijkt significant af van (een van de) andere uitkeringsgroepen.

Naast het intrinsieke belang dat cliënten hechten aan werk, spelen financiën ook een belangrijke rol. Voor tachtig procent van de geïndiceerde cliënten is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben (zie figuur 3.2). Ook hier verschillen de niet-werkende cliënten (B0) weer van de werkende cliënten (B1 en B2): niet-werkende cliënten vinden het financieel gezien minder vaak 'zeer belangrijk' om te werken.

**Figuur 3.2 Hoe belangrijk is het financieel gezien voor u om werk te hebben?**



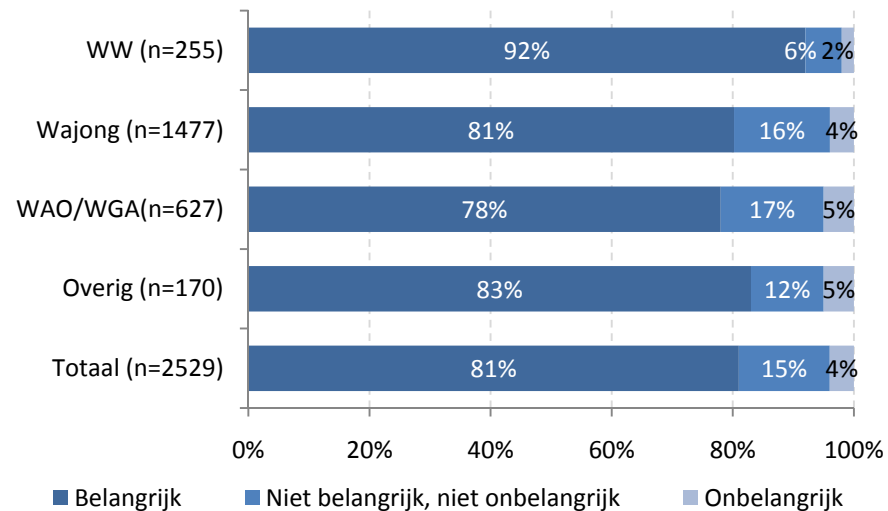
B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

Figuur 3.3 laat zien dat het financiële belang voor met name WW'ers een grote rol speelt: voor 92 procent van de WW'ers is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben.

**Figuur 3.3 Financieel belang van werk x uitkering**



We hebben ook in kaart gebracht in hoeverre de omgeving van de cliënt belang hecht aan het feit dat de cliënt betaalde arbeid verricht. Volgens 77 procent van de cliënten hecht de partner belang aan betaalde arbeid. Het aandeel cliënten dat zegt dat vrienden en burens/kennissen het (erg) belangrijk vinden dat men werkt, is kleiner: respectievelijk 64 procent en 57 procent. Volgens 87 procent van de cliënten vindt UWV het belangrijk dat men werk heeft. Opnieuw zien we een verschil tussen werkende (B1 en B2) en niet-werkende (B0) cliënten: de mensen in de omgeving van werkende cliënten vinden het belangrijker dat de cliënt betaald werk heeft dan mensen in de omgeving van niet-werkende cliënten (dit verschil is significant). Er is geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met en zonder loonkostensubsidie.

**Tabel 3.11 Belang werk voor omgeving naar doelgroep (% (erg) belangrijk)**

	B0 (n=1326)	B1 (n=874)	B2 (n=263)	Totaal (n=2468)
UWV	80% (-)	93%	91%	86%
Uw partner	70% (-)	87%	79%	77%
Uw vrienden en vriendinnen	56% (-)	74%	69%	64%
Uw burens/kennissen	50% (-)	64%	64%	57%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

In tabel 3.12 zijn dezelfde stellingen weer naast elkaar gezet per uitkerings-type. In de figuur is te zien dat de omgeving van WAO/WGA'ers (buren/kennissen) significant minder belang hecht aan werk dan cliënten met een andere uitkering<sup>3</sup>.

**Tabel 3.12 Belang werk voor omgeving naar uitkering (% (erg) belangrijk)**

	WAO/WGA (n=595)	Wajong (n=1434)	WW (n=251)	Overig (n=156)	Totaal (n=2436)
UWV	80% (-)	87%	93%	87%	86%
Uw partner	71%	80%	87% (+)	72%	77%
Uw vrienden en vriendinnen	52% (-)	68%	67%	66%	64%
Uw burens/kennissen	45% (-)	62%	56%	57%	57%

\* Er zijn significante verschillen tussen uitkeringsgroepen.

### 3.3.2 Voorwaarden en vaardigheden

Cliënten stellen verschillende voorwaarden aan werk. Zo wil meer dan de helft van de respondenten geen lange reistijd, onregelmatige werktijden of werk met een laag salaris. De cliënten hebben veel minder problemen met het uitvoeren van vuil werk: slechts twee op de vijf cliënten willen geen vuil werk doen.

Op andere aspecten zijn er significante verschillen tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) en niet-werkende cliënten (B0). Niet-werkenden zijn vaker bereid om werk onder hun niveau en minder vaak bereid om werk met een lange reistijd te accepteren dan werknemers met loonkostensubsidie. Werknemers met loonkostensubsidie hebben minder bezwaar tegen vuil werk.

Wanneer we de resultaten verder per klantgroep bekijken, zien we alleen nog een extra significant verschil voor wat betreft de werktijden. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) willen, in tegenstelling tot cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1), liever geen werk met onregelmatige werktijden.

**Tabel 3.13 Voorwaarden van werk (% (helemaal) mee eens)**

	B0 (n=1330)	B1 (n=872)	B2 (n=266)	Totaal (n=2468)
Geen werk onder mijn niveau	45% (-)	51%	50%	47%
Geen werk met een laag salaris	49%	52%	55%	51%
Geen onregelmatige werktijden	54%	51%	60% (+)	53%
Geen lange reistijd, ook al krijg ik reiskostenvergoeding	63%	53% (-)	60%	59%
Geen vuil werk	41% (+)	35%	37%	39%
Geen tijdelijk werk (< 6 maanden)	46%	47%	47%	46%

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

<sup>3</sup> Dit geldt ook als voor leeftijd wordt gecorrigeerd.

Verschillende uitkeringsgroepen stellen verschillende voorwaarden aan betaald werk (zie tabel 3.14). Per aspect bespreken we de verschillen tussen de uitkeringsgroepen. WAO/WGA'ers zijn meer dan Wajongers en overige cliënten bereid om werk onder hun niveau te accepteren. WAO/WGA'ers hebben vaker problemen met onregelmatige werktijden dan de andere groepen. Een lange reistijd is met name een probleem voor WAO/WGA'ers. WAO/WGA'ers hebben meer moeite met het doen van vuil werk dan Wajongers en WW'ers. Als we de leeftijd in de analyse betrekken, dan blijkt dat met name jonge WW'ers (tot 35 jaar) bereid zijn om werk met minder gunstige voorwaarden, zoals vuil werk, een lange reistijd en werk onder het niveau, te aanvaarden.

**Tabel 3.14 Voorwaarden van werk naar uitkering (% (helemaal) mee eens)**

	WAO/WGA (n=598)	Wajong (n=1449)	WW (n=251)	Overig (n=164)	Totaal (n=2462)
Geen werk onder mijn niveau	36% (-)	53%	41%	51%	47%
Geen werk met een laag salaris	48%	52%	49%	58%	51%
Geen onregelmatige werktijden	62% (+)	51%	51%	45%	54%
Geen lange reistijd, ook al krijg ik reiskostenvergoeding	69% (+)	56%	50%	66% (+)	59%
Geen vuil werk	42% (+)	38%	34%	40%	39%
Geen tijdelijk werk (< 6 maanden)	42%	47%	42%	62% (+)	46%

Cliënten zijn positief over hun vaardigheden in relatie tot betaalde arbeid. Bijna driekwart van de cliënten is het (helemaal) eens met de stelling dat men over voldoende vaardigheden beschikt en dat men goed met anderen kan samenwerken.

In tabel 3.15 is weergegeven hoe verschillende groepen denken over hun vaardigheden op het gebied van betaalde arbeid. Er wordt onderscheid gemaakt naar doelgroep, uitkering, arbeidongeschiktheidspercentage en werkervaring.

Uit de tabel blijkt dat werkende cliënten (B1 en B2) positiever zijn over hun vaardigheden om te werken dan cliënten die niet werken. Vier van de vijf werkenden vindt dat men over voldoende vaardigheden beschikt om betaald werk te verrichten. Ook op het gebied van samenwerking schatten werkende cliënten hun vaardigheden hoger in dan cliënten die niet werken. Er is wat dit betreft geen verschil tussen cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie en cliënten die aan het werk zijn zonder loonkosten-subsidie.

Bij het onderscheid naar uitkeringstype zien we dat de WW'ers het meest positief zijn over hun vaardigheden om te werken en hun vermogen om samen te werken. Wajongers vinden minder vaak dan cliënten met een WAO/WGA-uitkering dat ze goed kunnen samenwerken. Ook het arbeidsongeschiktheidspercentage van de cliënten speelt een belangrijke rol in de beoordeling van de eigen vaardigheden. Zoals verwacht, schatten

cliënten die volledig arbeidsongeschiktheid zijn verklaard hun vaardigheden lager in.

Ten slotte is recente werkervaring van cliënten van invloed op het vertrouwen van de cliënten in hun vaardigheden om betaald werk te doen. Met name cliënten die de laatste drie jaar niet hebben gewerkt, schatten hun vaardigheden om te werken lager in.

**Tabel 3.15 Vaardigheden om te werken (% (helemaal) mee eens)**

	<b>Ik heb voldoende vaardigheden om betaald werk te doen</b>	<b>Ik kan goed met anderen samenwerken</b>
<i>Doelgroep</i>		
B0 (n=1350)	62% (-)	70% (-)
B1 (n=875)	86%	87%
B2 (n=268)	80%	82%
<i>Uitkering</i>		
WGA (n=605)	74%	84%
Wajong (n=1468)	68%	73% (-)
WW (n=251)	93% (+)	91%
Overig (n=163)	71%	78%
<i>Arbeidsongeschiktheidspercentage</i>		
< 35% (n=130)	87%	92%
35% - 80% (n=439)	84%	85%
80% - 100% (n=1263)	67% (-)	73% (-)
Weet ik niet (n=289)	65%	70%
<i>Werkervaring in de afgelopen 5 jaar</i>		
Geen (n=567)	53% (-)	65% (-)
< 1 jaar (n=497)	72%	75%
1-2 jaar (n=574)	75%	80%
> 3 jaar (n=828)	84%	85%
<b>Totaal (n=2493)</b>	<b>72%</b>	<b>77%</b>

B0 Cliënten met een LKS-indicatie, zonder werk.

B1 Cliënten met een baan waarvoor de werkgever loonkostensubsidie ontvangt.

B2 Cliënten met een LKS-indicatie, maar aan het werk zonder LKS.

### 3.4 Samenvatting

Mannen zijn iets oververtegenwoordigd onder de geïndiceerde cliënten, 58 procent is man. Gemiddeld zijn de cliënten 32 jaar oud.

De Wajong-uitkering is de meeste voorkomende uitkering bij de geïndiceerde cliënten, zestig procent van de cliënten heeft een Wajong-uitkering. Daarnaast heeft een aanzienlijk deel van de cliënten (30%) een WAO/WGA-uitkering.

Tien procent van de cliënten heeft een WW-uitkering, zeven procent heeft een andere uitkering of geen uitkering. Bij een deel van de cliënten is sprake van een combinatie van uitkeringen. Voor een aantal uitkeringen (WAO, WGA, WAZ, Wajong en Tri) stelt UWV het arbeidsongeschiktheidspercentage vast.

Zestig procent van de cliënten waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld, is voor meer dan tachtig procent arbeidsongeschikt verklaard. Ruim zestig procent van de geïndiceerde cliënten heeft een laag opleidingsniveau, een derde heeft een opleiding op middelbaar niveau. Zeventien procent van de geïndiceerde cliënten is van allochtone afkomst. Driekwart van de geïndiceerde cliënten heeft in het recente verleden (in de afgelopen vijf jaar) gewerkt.

#### *Gezondheid*

Veel geïndiceerde cliënten worden bij het vinden of uitvoeren van werk belemmerd door hun gezondheid. Ruim driekwart van de cliënten ervaart zijn gezondheid als belemmerend voor werk, één op de vijf ervaart de eigen gezondheid als heel erg belemmerend. Cliënten die niet werken ervaren hun gezondheid vaker als belemmering bij het vinden of uitvoeren van werk.

#### *Belang van werk*

Meer dan tachtig procent van de cliënten vindt werk zeer belangrijk. Werkende cliënten (B1 en B2) vinden het belangrijker om werk te hebben dan niet-werkende cliënten. Niet-werkende cliënten gaan minder belang hechten aan betaalde arbeid naarmate de indicatie langer geleden heeft plaatsgevonden. WW'ers hechten een groter belang aan werk dan Wajongers en WAO/WGA'ers.

Voor ruim driekwart van de geïndiceerde cliënten is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben, voor WW'ers geldt dit in sterkere mate dan voor andere uitkeringsgroepen. Voor 92 procent van de WW'ers is het financieel gezien (zeer) belangrijk om werk te hebben.

Ook de sociale omgeving van de cliënt vindt het belangrijk dat de cliënt betaalde arbeid verricht. Mensen in de omgeving van WAO/WGA'ers hechten significant minder belang aan werk dan cliënten met een andere uitkering.

#### *Voorwaarden*

Cliënten stellen een aantal voorwaarden aan werk, zo wil steeds meer dan de helft van de respondenten geen lange reistijd, onregelmatige werktijden of werk met een laag salaris. Met het uitvoeren van vuil werk hebben minder cliënten problemen: slechts veertig procent wil geen vuil werk doen.

Werkende cliënten accepteren minder vaak werk onder hun niveau en vaker vuil werk dan niet-werkende cliënten.

Wajongers stellen strengere eisen aan het niveau van werk dan de andere uitkeringsgroepen. WGA'ers hebben vaker problemen met onregelmatige werktijden, een langere reistijd en vuil werk dan de andere groepen.

#### *Vaardigheden*

Cliënten zijn positief over hun vaardigheden om te werken en hun vermogen om samen te werken met anderen. Bijna driekwart van de cliënten vindt dat zij in voldoende mate over deze vaardigheden beschikken.



Werkende cliënten (B1 en B2) zijn positiever over hun vaardigheden dan niet-werkende cliënten (B0). Ook op het gebied van samenwerking schatten werkende cliënten hun vaardigheden hoger in dan cliënten die niet werken. Daarnaast blijkt dat WW'ers het meest positief zijn over hun capaciteiten en dat cliënten met een arbeidsongeschiktheidspercentage boven de tachtig procent hun vaardigheden lager inschatten. Ten slotte oordelen cliënten die de afgelopen vijf jaar helemaal niet hebben gewerkt negatiever over hun vaardigheden om te werken.



## 4 INSTROOM EN DOORSTROOM VERKLAARD

### 4.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk beschreven we de groep geïndiceerde cliënten aan de hand van enkele achtergrondkenmerken. In dit hoofdstuk verklaren we waarom sommige cliënten het werk wel hervatten en andere cliënten niet. Met behulp van een logistische regressieanalyse wordt de overgang van de cliënt van de ene groep naar de andere verklaard vanuit klantkenmerken en de attitude van de cliënt. Indien een cliënt gaat werken met LKS, spreken we van instroom. Als de cliënt een jaar met LKS heeft gewerkt, en vervolgens doorstroomt naar een vervolgdienstverband, spreken we van doorstroom. De overgangen die in dit hoofdstuk worden geanalyseerd, zijn weergegeven in figuur 4.1.

**Figuur 4.1** Stroomschema van de klantgroepen



In paragraaf 4.2 analyseren we de verschillen tussen cliënten die niet werken (B0) en cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1). In paragraaf 4.3 kijken we naar de verschillen tussen cliënten die niet werken (B0) en cliënten die werken zonder LKS (B2). In paragraaf 4.4 stellen we vast welke factoren van invloed zijn op de doorstroom van een LKS-dienstverband (B1) naar een vervolgdienstverband (C1). Het verklaren van de overgang van een functie zonder LKS (korter dan zes maanden, C1) naar duurzame werkhervatting in een functie zonder LKS (langer dan zes maanden, D1) is gezien het geringe aantal respondenten dat deze overgang heeft gemaakt, niet mogelijk.

## 4.2 Instroom in een baan met LKS

In deze paragraaf analyseren we de verschillen tussen cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1) en cliënten die wel een indicatie hebben voor loonkostensubsidie, maar nog niet werken (B0). Op deze manier zien we welke cliënten werk vinden met LKS en welke cliënten niet.

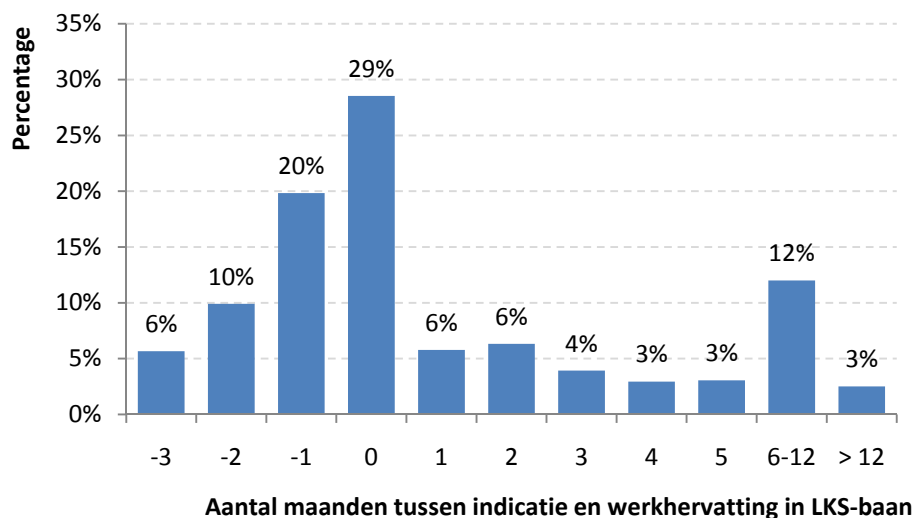
UWV heeft in december 2010 vastgesteld wat de arbeidssituatie is van de cliënten uit de steekproef die in maart 2010 niet aan het werk waren (B0). Uit tabel 4.1 blijkt dat slechts vier procent van de geïndiceerde cliënten zonder werk in de periode maart - december 2010 alsnog aan het werk is gegaan in een functie met LKS.

**Tabel 4.1 Instroom in een functie met LKS**

December 2010		
Maart 2010	Niet aan het werk (B0)	LKS-plaatsing (B1)
Niet aan het werk (B0, n=791)	96%	4%

In figuur 4.2 is de spreiding in het aantal maanden tussen de indicatie en de plaatsing in een LKS-baan weergegeven. Uit deze gegevens blijkt dat het merendeel van de plaatsingen rond de indicatiedatum geschiedt: ruim tachtig procent van de plaatsingen wordt binnen drie maanden gerealiseerd. Het valt op dat sommige werkherhervattingen voor de indicatiedatum liggen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de uitvoeringspraktijk waarin re-integratiebedrijf, werkgever en werknemer het aanvragen van de LKS-indicatie uitstellen om vast te stellen of er sprake is van een goede match. Deze uitvoeringspraktijk wordt in hoofdstuk 8 uitgebreid beschreven.

**Figuur 4.2 Aantal maanden tussen indicatie en werkherhervatting in een LKS-baan (n=918)**



De consequentie van de geringe instroom in werk met LKS is dat we op basis van de gegevens die UWV heeft geleverd, geen verklarende analyses op klantniveau kunnen uitvoeren naar de instroom in een LKS-functie (van B0 naar B1).

Het is wel mogelijk om de kenmerken van de geïndiceerde cliënten zonder werk (B0) te vergelijken met de kenmerken van cliënten die werken met LKS (B1). Op deze manier kan vastgesteld worden welke kenmerken samenhangen met een grotere of kleinere kans om met LKS het werk te hervatten. In paragraaf 4.2.1 is de kans op werk met LKS berekend aan de hand van logistische regressieanalyses. Deze manier van analyseren gaat uit van kansverhoudingen. De beperking van de vergelijking van groepen (in tegenstelling tot het relateren van een kenmerk op meetmoment 1 aan een uitkomst op meetmoment 2) is, dat er op basis van de analyses geen uitspraken kunnen worden gedaan over causaliteit. Het regressiemodel indiceert verbanden tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen, maar we mogen (voor wat betreft de attitudevariabelen) niet concluderen dat er sprake is van een oorzaakgevolgrelatie.

#### 4.2.1 Klantkenmerken en attitudes

In het regressiemodel worden klantkenmerken en attitudes opgenomen om werkhervatting met loonkostensubsidie te verklaren. In tabel 4.2 is weergegeven welke factoren in de analyse zijn opgenomen.

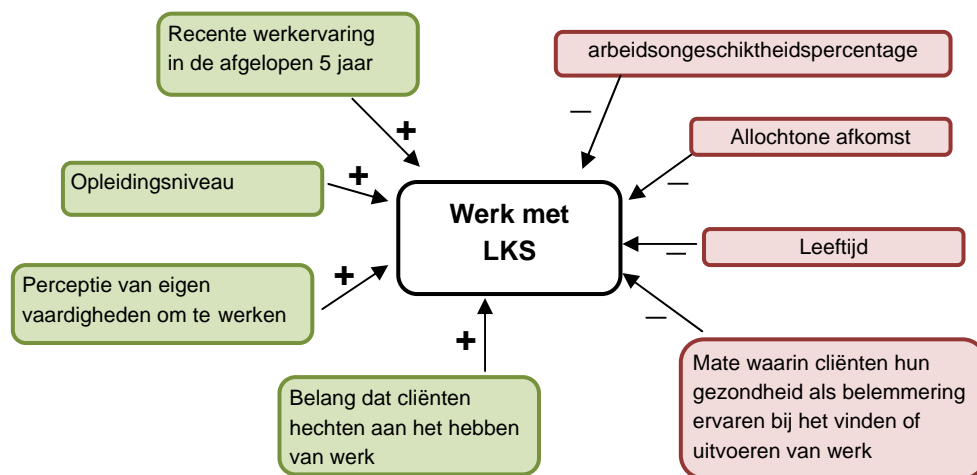
**Tabel 4.2 Verklarende variabelen**

<p><u>Persoonskenmerken:</u><sup>1</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• leeftijd;</li> <li>• geslacht;</li> <li>• ao-percentage;</li> <li>• opleiding;</li> <li>• etniciteit;</li> <li>• jaren werkervaring.</li> </ul>	<p><u>Attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• algemeen belang van werk;</li> <li>• financiële belang van werk;</li> <li>• voorwaarden m.b.t. tot werk;</li> <li>• werkvaardigheden.</li> </ul>
<p><u>Gezondheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ervaren gezondheid;</li> <li>• gezondheid als belemmering bij werk;</li> <li>• lichamelijke klachten;</li> <li>• psychische klachten.</li> </ul>	

<sup>1</sup> De variabelen uitkering en leeftijd bleken te sterk met elkaar samen te hangen om beide op te nemen in de analyse. Daarom hebben we ervoor gekozen om de variabelen leeftijd en ao-percentage op te nemen in de analyse en uitkering buiten beschouwing te laten. Bij respondenten zonder uitkering of met een ww-uitkering is uitgegaan van een ao-percentage van 0%.

De resultaten van de analyse zijn schematisch weergegeven in figuur 4.3. Recente werkervaring blijkt een positieve invloed te hebben op het vinden van werk, evenals opleidingsniveau. Naarmate men hoger opgeleid is en meer jaren heeft gewerkt is de kans op werkhervatting in een LKS-baan groter. Ook de perceptie van de eigen vaardigheden en het belang dat men hecht aan werk zijn van invloed: een positiever oordeel over de eigen vaardigheden en een groter belang vergroten de kans om aan de slag te gaan in een LKS-baan. Verder zijn etniciteit en het arbeidsongeschiktheidspercentage van invloed. Een niet-Nederlandse achtergrond, een hogere leeftijd en een hoger ao-percentage hangen samen met een kleinere kans om het werk te hervatten. De kans op werk wordt ook kleiner wanneer cliënten van mening zijn dat hun gezondheid een belemmering is bij het vinden of uitvoeren van werk.

**Figuur 4.3** Wie vindt er werk: klantkenmerken en attitude<sup>2</sup>



Het is van belang in gedachten te houden dat er (wat de attitudevariabelen betreft) geen uitspraken gedaan kunnen worden over de causaliteit van de relaties. Het toekennen van een groot belang aan werk, kan zowel het gevolg als de oorzaak zijn van het hebben van werk. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen weinig belang hechten aan werk als gevolg van het feit dat men al geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist het feit dat men weinig belang hecht aan werk, de reden kunnen zijn dat men geen werk heeft.

### 4.3 Wie vinden er werk zonder LKS?

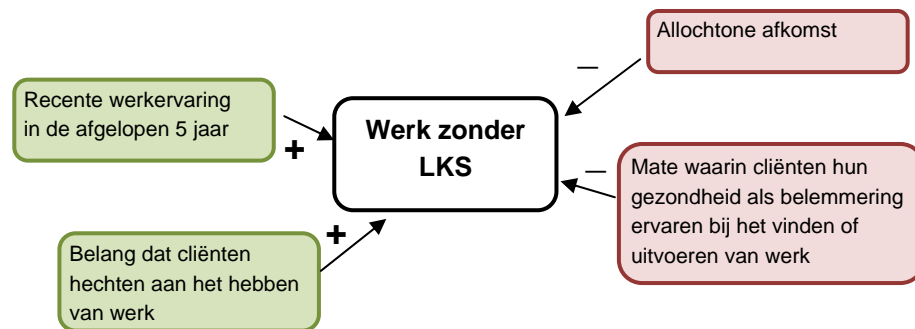
In deze paragraaf analyseren we de verschillen tussen cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) en cliënten die wel een indicatie hebben voor loonkostensubsidie, maar nog niet werken (B0). In dit model zijn dezelfde

<sup>2</sup> Cox & Snell  $R^2 = 0,332$ .

verklarende factoren opgenomen als in paragraaf 4.2. Het betreft klantkenmerken<sup>3</sup> en attitudevariabelen<sup>4</sup>. In figuur 4.5 zijn de uitkomsten van deze analyse schematisch weergegeven.

Uit de analyse blijkt dat vier factoren samenhangen met de kans op werkhervatting in een functie zonder LKS. Ten eerste: werkervaring. Naarmate de cliënten in de afgelopen vijf jaar meer jaren hebben gewerkt, neemt de kans om het werk te hervatten zonder LKS toe. In de figuur is tevens te zien dat de kans op werk groter is voor cliënten die het belangrijk vinden om werk te hebben. De kans op werk wordt juist kleiner wanneer cliënten van mening zijn dat hun gezondheid een belemmering is bij het vinden of uitvoeren van werk. Tot slot hervatten mensen met een niet-Nederlandse achtergrond minder vaak het werk.

**Figuur 4.4** Wie vindt er werk: klantkenmerken en attitude<sup>5</sup>



Bij de werkhervatting zonder LKS spelen dezelfde factoren een rol als bij werkhervatting met LKS. De volgende factoren hangen in beide gevallen positief samen met de kans om het werk te hervatten: het aantal jaren dat men in de afgelopen vijf jaar heeft gewerkt (werkervaring) en het belang dat men hecht aan betaalde arbeid. In beide modellen is er een negatieve relatie tussen werkhervatting, een allochtone afkomst en de mate waarin de cliënt zijn gezondheid als een belemmering ervaart bij het uitvoeren van werk. Bij werkhervatting met LKS zijn verder het opleidingsniveau, de perceptie van de eigen werknemersvaardigheden<sup>6</sup>, de leeftijd en het arbeidsongeschiktheidspercentage van belang.

<sup>3</sup> Leeftijd, geslacht, arbeidsongeschiktheidspercentage, etniciteit, opleiding, en werkervaring en gezondheidsbeleving.

<sup>4</sup> Het algemene en het financiële belang van werk, de voorwaarden die de cliënt stelt, werkvaardigheden van de cliënten.

<sup>5</sup> Cox & Snell  $R^2 = 0,106$ .

<sup>6</sup> Schaalvariabele geconstrueerd uit twee variabelen: 1) 'ik heb voldoende vaardigheden om betaald werk te doen' en 2) 'ik kan goed met anderen samenwerken'.

**Tabel 4.3 Factoren van invloed op werkhervatting met en zonder LKS**

	Werkhervatting met LKS	Werkhervatting zonder LKS
Gezondheid als belemmering	-	-
Allochtone afkomst	-	-
Recente werkervaring	+	+
Belang van betaalde arbeid	+	+
Opleidingsniveau	+	
Perceptie van vaardigheden	+	
Ao-percentag	-	
Leeftijd	-	

#### 4.4 Wie stromen er door na de LKS-periode?

UWV heeft vastgesteld of cliënten die in maart 2010 werkten met loonkostensubsidie (B1) in december 2010 wel (C1) of niet (C0/C9) zijn doorgestroomd naar een functie zonder LKS. Uit de gegevens van UWV blijkt dat 75 procent van de respondenten die in maart werkten met LKS in december is doorgestroomd naar een arbeidscontract zonder LKS.

**Tabel 4.4 Doorstroom van loonkostensubsidie naar een contract zonder LKS**

Maart 2010	December 2010	
	Geen doorstroom (C0/C9)	Wel doorstroom (C1)
LKS-plaatsing (B1 , n=169)	25%	75%

De geactualiseerde gegevens stellen ons in staat om houding en attitude in maart 2010 te relateren aan doorstroom naar een dienstverband zonder LKS in de periode tussen maart en december 2010. Met behulp van een logistische regressieanalyse is vastgesteld welke factoren samenhangen met de kans om aansluitend aan een LKS-dienstverband een vervolgdienstverband aan te gaan bij dezelfde of een andere werkgever.<sup>7</sup>

In de analyse zijn ter verklaring van de doorstroom dezelfde variabelen opgenomen als in de voorgaande paragrafen. Daaraan toegevoegd zijn kenmerken van de werkgever en het dienstverband, omdat deze kenmerken van invloed kunnen zijn op de kans om door te stromen naar een dienstverband zonder LKS.

<sup>7</sup> In de analyse is er bij de cliënten die niet zijn doorgestroomd geen nader onderscheid gemaakt tussen cliënten die de volledige twaalfmaandsperiode met LKS hebben volgemaakt (C0) en cliënten die binnen een jaar zijn uitgevallen (C9). Het geringe aantal cliënten dat niet is doorgestroomd, laat een dergelijk onderscheid niet toe.



**Tabel 4.5 Verklarende variabelen**

<p><u>Persoonskenmerken:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• leeftijd;</li> <li>• geslacht;</li> <li>• ao-percentages;</li> <li>• opleiding;</li> <li>• etniciteit;</li> <li>• jaren werkervaring.</li> </ul>	<p><u>Attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• algemeen belang van werk;</li> <li>• financiële belang van werk;</li> <li>• voorwaarden m.b.t. tot werk;</li> <li>• werkvaardigheden.</li> </ul>
<p><u>Gezondheid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ervaren gezondheid;</li> <li>• gezondheid als belemmering bij werk;</li> <li>• lichamelijke klachten;</li> <li>• psychische klachten.</li> </ul>	<p><u>Kenmerken werk/werkgever:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• omvang bedrijf;</li> <li>• omvang dienstverband;</li> <li>• mate van begeleiding;</li> <li>• aanpassing in werkplek of werkzaamheden.</li> </ul>

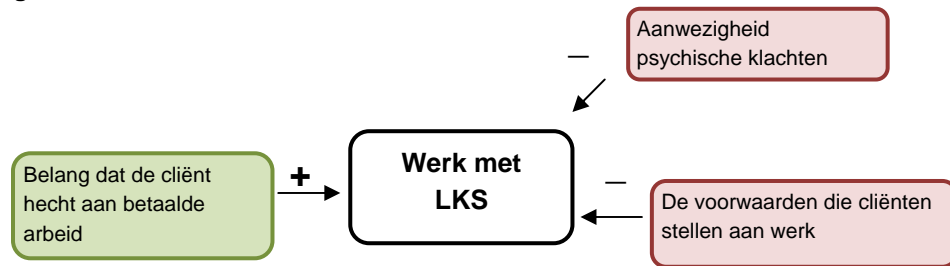
Bij deze factoren mogen we in tegenstelling tot de eerdere analyses wel veronderstellen dat er sprake is van een causale relatie tussen attitude en doorstroom. De attitudes zijn namelijk gemeten voorafgaand aan de doorstroom en kunnen logischerwijs niet het gevolg zijn van de doorstroom. We maken bij deze analyses dus geen voorbehoud met betrekking tot de causaliteit van de vastgestelde relaties.

#### 4.4.1 Doorstroom verklaard

De regressieanalyse leert ons allereerst dat klantkenmerken (zoals opleidingsniveau en etniciteit) die wel van invloed zijn op de kans om het werk te hervatten (met of zonder LKS) niet van invloed zijn op de doorstroom van een LKS-dienstverband naar een vervolgdienstverband zonder LKS. Ook kenmerken van het bedrijf hangen niet samen met de kans om door te stromen. Alleen de aanwezigheid van psychische klachten verkleint de kans om na het LKS-dienstverband door te stromen.

Verder zijn attitudevariabelen van invloed op de kans om door te stromen naar werk zonder LKS. Ten eerste het belang dat cliënten hechten aan betaalde arbeid. Naarmate een cliënt werken belangrijker vindt, neemt de kans op doorstroom toe. Daarnaast neemt de kans op doorstroom af als cliënten veel voorwaarden stellen aan het werk. Het kan bijvoorbeeld gaan om voorwaarden op het gebied van salaris, werktijden en reistijd.

**Figuur 4.5** Wie stromen er door: klantkenmerken en attitude



## 4.5 Samenvatting

### 4.5.1 Instroom in een baan met loonkostensubsidie

UWV heeft in december 2010 vastgesteld wat de arbeidssituatie is van de cliënten die in maart 2010 niet aan het werk waren (B0). Met de geactualiseerde gegevens zouden we houding en attitude in maart 2010 kunnen relateren aan instroom in een LKS-baan in de periode tussen maart en december 2010. Slechts vier procent van de geïndiceerde cliënten zonder werk is echter in de periode maart - december 2010 alsnog aan het werk gegaan in een baan met LKS. Dit aantal is te gering om analyses op uit te kunnen voeren.

Om toch een indicatie te krijgen van de verbanden tussen werkhervatting (afhankelijke variabelen) en persoonskenmerken, attitude en gezondheid (onafhankelijke variabelen), hebben we de kenmerken van de geïndiceerde cliënten zonder werk (B0) vergeleken met de kenmerken van cliënten die werken met LKS (B1). Op basis van deze analyses kunnen geen uitspraken worden gedaan over causaliteit met betrekking tot de attitude en belevingsfactoren.

Uit de analyse blijken de volgende factoren samen te hangen met instroom in een baan met LKS:

- recente werkervaring (+);
- het belang dat de cliënt hecht aan betaalde arbeid (+);
- opleidingsniveau (+);
- het oordeel van de cliënt over de eigen vaardigheden (+);
- leeftijd (-);
- de mate waarin cliënten hun gezondheid als belemmering ervaren (-);
- allochtone afkomst (-);
- arbeidsongeschiktheidspercentage (-).

Naarmate geïndiceerde cliënten de afgelopen vijf jaar meer jaren hebben gewerkt, neemt de kans op werkhervatting in een LKS-baan toe. De kans op werk is ook groter voor cliënten die het belangrijk vinden om werk te hebben,

cliënten met een hoger opleidingsniveau en cliënten die positief oordelen over hun eigen vaardigheden. De kans op werk is kleiner voor cliënten die van mening zijn dat hun gezondheid een belemmering is bij het vinden of uitvoeren van werk en voor allochtone cliënten.

#### **4.5.2 Instroom in een baan zonder loonkostensubsidie**

Ook de verbanden tussen werkhervatting zonder LKS (afhankelijke variabele) en persoonskenmerken, attitude en gezondheid (onafhankelijke variabelen) zijn vastgesteld door de kenmerken van de geïndiceerde cliënten zonder werk (B0) te vergelijken met de kenmerken van cliënten die werken zonder LKS (B2).

Uit de analyse blijkt dat de volgende variabelen samenhangen met de kans op werkhervatting in een functie zonder LKS:

- recente werkervaring (+);
- het belang dat cliënt hecht aan betaalde arbeid (+);
- de mate waarin cliënten hun gezondheid als belemmering ervaren (-);
- allochtone afkomst (-).

Bij de werkhervatting zonder LKS spelen grotendeels dezelfde factoren een rol als bij werkhervatting met LKS. In beide gevallen is er een verband tussen werkhervatting en het aantal jaren dat men de afgelopen vijf jaar heeft gewerkt (werkervaring), het belang dat men hecht aan betaalde arbeid, allochtone afkomst en gezondheid als belemmering bij het vinden en verrichten van betaalde arbeid.

#### **4.5.3 Doorstroom naar een baan zonder LKS**

Uit gegevens van UWV blijkt dat 75 procent van de respondenten die in maart werkten met LKS in december is doorgestroomd naar een arbeidscontract zonder LKS. Uit gegevens van UWV blijkt dat 57 procent van alle mensen die in een LKS-baan werken, doorstromen naar een vervolgdienstverband. De geactualiseerde gegevens stellen ons in staat om de houding en attitude in maart 2010 te relateren aan doorstroom naar een dienstverband zonder LKS in de periode tussen maart en december 2010. In deze analyse mogen we, in tegenstelling tot de eerdere analyses, wel veronderstellen dat er sprake is van een causale relatie tussen attitude en doorstroom. De attitudes zijn namelijk gemeten voorafgaand aan de doorstroom en kunnen logischerwijs niet het gevolg zijn van de doorstroom.

Klantkenmerken (zoals opleidingsniveau en etniciteit) die wel van invloed zijn op de kans om het werk te hervatten (met of zonder LKS), zijn niet van invloed op de doorstroom naar een vervolgdienstverband zonder LKS (C1). Ook kenmerken van de werkgever zijn niet gerelateerd aan de doorstroomkans.

Wel van invloed op de kans om door te stromen naar een baan zonder LKS, zijn:

- de aanwezigheid van psychische klachten (-);
- het belang dat cliënten hechten aan betaalde arbeid (+);
- de voorwaarden die cliënten stellen aan het werk (-).

## 5 WERK

In hoofdstuk 3 zijn de verschillen tussen werkende en niet-werkende cliënten beschreven. In dit hoofdstuk richten we ons alleen op de werkende cliënten. We beschrijven wat voor soort werk de cliënten doen, de aard van het dienstverband en de ontwikkelingen die zich in de loop van de tijd voordoen op dit terrein. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk analyseren we welke cliënten aan het werk blijven en welke uitvallen.

Ook in dit hoofdstuk onderscheiden we weer diverse klantgroepen. Per achtergrondkenmerk beschrijven we steeds hoe de gehele klantgroep eruitziet (in de tabellen weergegeven als 'totaal'), daarna beschrijven we eventuele significante verschillen tussen cliënten in een LKS-baan (B1, C0, C1, C9), cliënten in een functie zonder LKS (B2) en cliënten in een dienstverband zonder LKS dat volgt op een LKS-baan (D0, D1).<sup>1</sup>

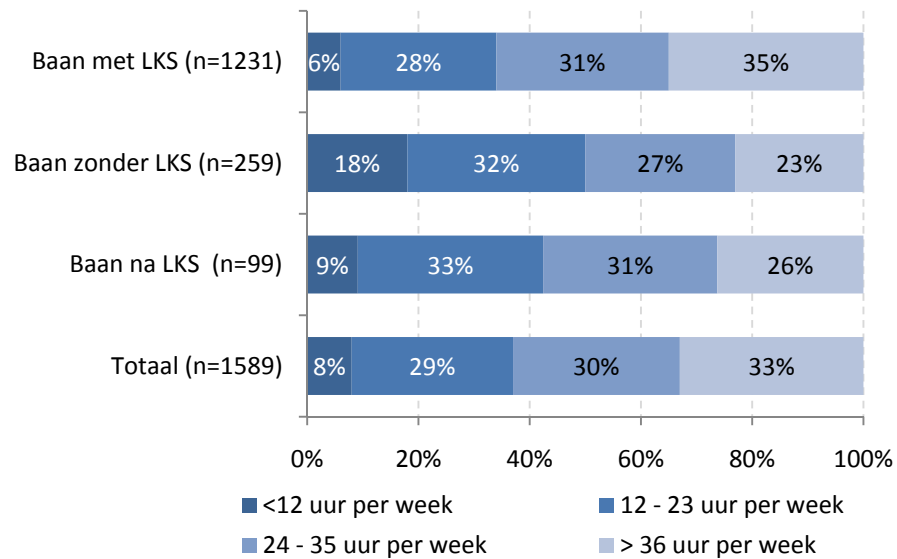
Paragraaf 3.5 handelt over cliënten die zijn doorgestroomd naar een dienstverband zonder LKS. In deze paragraaf wordt beschreven welke veranderingen zich hebben voorgedaan bij de overgang van een LKS naar een vervolgdienstverband.

### 5.1 Aard dienstverband en soort werk

De geïndiceerde cliënten werken doorgaans in deeltijdbanen; gemiddeld werkt men 26 uur per week. Een derde van de cliënten werkt 36 uur of meer per week (zie tabel 5.1). Cliënten in een LKS-baan (B1, C0, C1, C9) werken het meeste uren; gemiddeld 28 uur per week, gevolgd door cliënten in een functie na LKS (D0, D1), die 26 uur per week werken. Werknemers die zonder loonkostensubsidie (B2) werken, werken gemiddeld 23 uur per week. Dit is significant minder dan het gemiddeld aantal gewerkte uren in de andere twee groepen.

---

<sup>1</sup> In de tabellen zijn significante verschillen als volgt weergegeven: (+) significant hoger dan (een van de) andere groepen en (-) significant lager dan (een van de) andere groepen.

**Figuur 5.1 Omvang dienstverband**


LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Cliënten in een dienstverband na loonkostensubsidie (D0, D1) hebben vaker een vaste aanstelling, cliënten in een LKS-baan (B1, C0, C1, C9) hebben vaak een tijdelijk dienstverband met uitzicht op verlenging (zie tabel 5.1). Het komt weinig voor dat geïndiceerden door een uitzendbureau met LKS gedetacheerd worden. Mensen in een dienstverband die geen gebruik hebben gemaakt van LKS werken vaker via een uitzendbureau, als zelfstandige, als oproepkracht of op een werkervaringsplek of proefplaatsing. Het is nog belangrijk om op te merken dat volgens de Regeling Loonkostensubsidie er feitelijk geen sprake zou kunnen zijn van een tijdelijk contract zonder uitzicht op een verlenging van het dienstverband met minstens zes maanden.

**Tabel 5.1 Soort dienstverband**

	Baan met LKS (n=861)	Baan zonder LKS (N=262)	Baan na LKS (N=100)	Totaal (n=1363)
Vast dienstverband	15%	27%	43% (+)	20%
Tijdelijk dienstverband	29%	17% (-)	26%	26%
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op verlenging	48%(+)	26%	21%	41%
Via uitzendbureau	2%	8% (+)	0%	3%
Zelfstandige, freelancer, zzp'er	0%	3% (+)	1%	1%
Oproepkracht	2%	7% (+)	2%	3%
Stage, werkervaringsplek, proefplaatsing	2%	12% (+)	5%	4%
Anders, namelijk	9%	10%	6%	9%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

De geïndiceerde cliënten werken veelal in de gezondheids- en welzijnszorg, handel, horeca of industrie. De cliënten konden bij het invullen van de vragenlijst kiezen uit dertien verschillende sectoren. Toch hebben veel van hen aangegeven in een andere sector te werken of niet te weten in welke sector ze werken. Als we de verdeling van de cliënten over de sectoren relateren aan de sectorverdeling voor heel Nederland, dan is de zakelijke dienstverlening de meest afwijkende sector. Twintig procent van de Nederlandse werknemers werkt in de zakelijke dienstverlening en slechts zes procent van de respondenten.

**Tabel 5.2 Verdeling over sectoren**

	Baan met LKS (n=1246)	Baan zonder LKS (N=265)	Baan na LKS (N=97)	Totaal (n=1608)
Handel	17%	16%	11%	17%
Gezondheids- en welzijnszorg	13%	15%	16%	14%
Horeca	8%	6%	11%	8%
Industrie	6%	8%	4%	6%
Bouwnijverheid	6%	6%	4%	6%
Zakelijke dienstverlening	6%	3%	7%	6%
Transport	5%	3%	5%	4%
Schoonmaakbranche	4%	6%	4%	4%
Cultuur en overige dienstverlening	4%	4%	4%	4%
Landbouw en visserij	3%	3%	1%	3%
onderwijs	3%	4%	4%	3%
Financiële dienstverlening	3%	0%	3%	2%
Overheid	2%	3%	1%	2%
Andere sector/ weet ik niet	21%	23%	23%	21%

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan (≥ 6 maanden) na LKS (D0, D1).

Wanneer we per klantgroep kijken naar de drie sectoren waarin de cliënten het meest werkzaam zijn, zien we dat cliënten die werken zonder loonkosten-subsidie (B2) vaker werkzaam zijn in de industrie dan cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1 en C). Cliënten met een dienstverband dat volgt op een LKS-dienstverband werken vaker in de horeca (zie tabel 5.3).

**Tabel 5.3 In welke sector werkt u? (top 3)**

	Baan met LKS (n=1246)	Baan zonder LKS (N=265)	Baan na LKS (N=97)
1.	Handel (17%)	Handel (16%)	Gezondheids- en welzijnszorg (17%)
2.	Gezondheids- en welzijnszorg (13%)	Gezondheids- en welzijnszorg (15%)	Handel (11%)
3.	Horeca (8%)	Industrie (8%)	Horeca (11%)

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan (≥ 6 maanden) na LKS (D0, D1).

De meest voorkomende functies zijn: administratief medewerker, winkelmedewerker en logistiek medewerker. Ook bij deze vraag heeft een groot deel van de cliënten geantwoord met 'anders' of 'weet ik niet'.

**Tabel 5.4 In welk beroep werkt u?**

	Baan met LKS (n=1242)	Baan zonder LKS (N=267)	Baan na LKS (N=100)	Totaal (n=1609)
Administratief medewerker	15%	10%	27%	15%
Winkelmedewerker	8%	8%	4%	8%
Logistiek medewerker	7%	11%	7%	8%
Bouw- of technisch medewerker	7%	6%	4%	6%
Horecamedewerker	7%	5%	9%	7%
Medewerker verzorging	6%	6%	9%	6%
Reinigingsmedewerker	4%	7%	0%	4%
Medewerker vervoer en transport	4%	3%	5%	4%
Vakspecialist of technicus	4%	2%	5%	4%
Dienstverlener	3%	6%	1%	4%
Professional	3%	4%	1%	3%
Machinemedewerker	2%	1%	0%	2%
Medewerker land- en tuinbouw	2%	2%	0%	2%
Commercieel medewerker	2%	1%	1%	1%
Beveiliging	1%	0%	3%	1%
Ander beroep/weet ik niet	27%	28%	24%	27%

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Ook hier laat de top 3 van beroepen slechts kleine verschillen zien tussen de klantgroepen. Cliënten uit klantgroep B2 zijn wat vaker werkzaam als logistiek medewerker, in klantgroep D is administratief medewerker het meest voorkomende beroep (zie tabel 5.5).

**Tabel 5.5 In welk beroep werkt u? (top 3)**

	Baan met LKS (n=1242)	Baan zonder LKS (N=267)	Baan na LKS (N=100)
1. Administratief (15%)	Logistiek (11%)	Administratief (27%)	
2. Winkel (8%)	Administratief (10%)	Horeca (9%)	
3. Logistiek (7%)	Winkel (8%)	Verzorging (9%)	

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

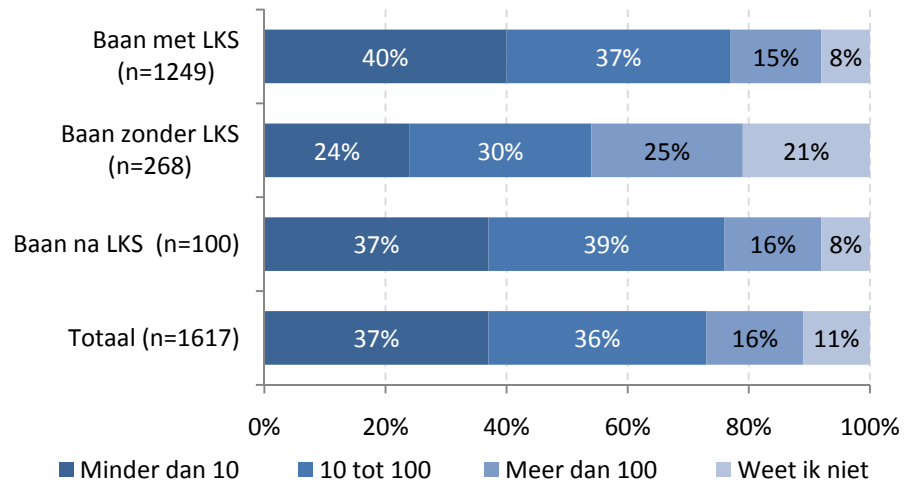
Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Een derde van de cliënten is werkzaam binnen een klein bedrijf (minder dan tien werknemers). Een kleiner deel, een op de vijf, is werkzaam binnen een bedrijf met meer dan honderd werknemers (zie figuur 4.2).



Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2), werken vaker binnen een relatief grote organisatie. Een kwart van hen werkt in een organisatie met meer dan honderd werknemers.

**Figuur 5.2 Aantal werknemers bij huidige werkgever**



LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Over het algemeen komen cliënten via een re-integratiebedrijf of met hulp van familie of UWV aan het werk (respectievelijk 33%, 18% en 13%). Ongeveer een kwart van de cliënten heeft geantwoord met 'anders' (zie tabel 5.6). Genoemde antwoorden in deze categorie zijn 'zelf zoeken' en via 'school of stage'.

Cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1, C0, C1, C9) hebben relatief vaak een baan gevonden met hulp van een re-integratiebedrijf. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie hebben relatief gezien vaker zelf het initiatief genomen, ze zijn via een open sollicitatie aan het werk gekomen. Opvallend is dat ruim een derde van de cliënten die werken zonder loonkostensubsidie via het UWV of een re-integratiebedrijf aan het werk is gekomen.

**Tabel 5.6 Hoe bent u aan dit werk gekomen?**

	<b>Baan met LKS (n=849)</b>	<b>Baan zonder LKS (N=256)</b>	<b>Totaal (n=1105)</b>
Met hulp van een re-integratiebedrijf	36% (+)	23%	33%
Met hulp van familie	19%	16%	18%
Met hulp van UWV	13%	14%	13%
Via internet	8%	9%	8%
Via een open sollicitatie	8%	15% (+)	9%
Via een advertentie in de krant	5%	4%	5%
Met hulp van oude werkgevers	3%	4%	4%
Met hulp van een uitzendbureau	2%	5%	3%
Anders	25%	28%	26%

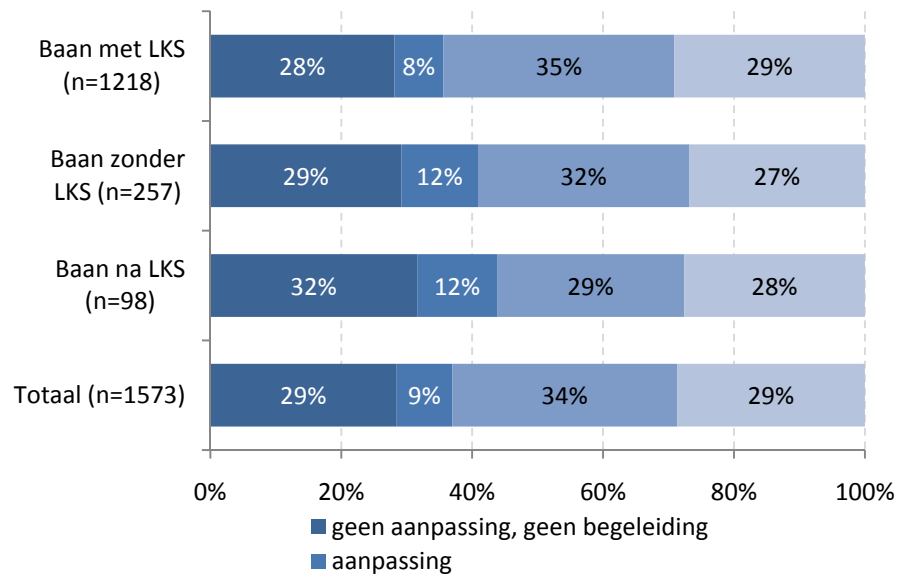
Baan met LKS (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

## 5.2 Aanpassingen en begeleiding

In deze paragraaf beschrijven we de begeleiding en eventuele aanpassingen die zijn gedaan in de functie of de werkplek van de geïndiceerde cliënten. Eerst bekijken we de toepassing van werkplekaanpassingen en begeleiding in samenhang. Vervolgens bespreken we beide vormen van ondersteuning afzonderlijk meer in detail.

Voor alle groepen geïndiceerden geldt dat ongeveer dertig procent geen ondersteuning heeft gekregen in de vorm van werkplekaanpassing of begeleiding. Eveneens heeft ongeveer dertig procent van de cliënten gebruik gemaakt van alleen begeleiding. Bij dertig procent is de werkplek aangepast en wordt begeleiding geboden. Ongeveer tien procent van de geïndiceerde werkhervatters heeft alleen ondersteuning in de vorm van een werkplekaanpassing ontvangen. Er doen zich in het bovenstaande geen verschillen voor tussen de groepen.

**Figuur 5.3 Toepassing van werkplekaanpassingen en begeleiding**


LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Bij twee derde van de cliënten zijn er geen aanpassingen in de functie of aan de werkplek gedaan, ongeacht of de cliënten werken met of zonder loonkostensubsidie. Bij ongeveer één op de zes cliënten zijn aanpassingen gedaan in het takenpakket en in het tempo waarin de werkzaamheden verricht moeten worden. Verder is bij een op de tien cliënten een aanpassing gedaan in de werktijden of pauzes (zie tabel 5.7). De enige significante verschillen tussen klantgroepen doen zich voor bij de aanschaf van hulpmiddelen of meubilair. Deze aanpassing wordt vaker toegepast bij cliënten in een functie na LKS.

**Tabel 5.7 Zijn er aanpassingen gedaan aan uw werkplek of uw werkzaamheden voordat u aan het werk bent gegaan?\***

	Baan met LKS (n=1239)	Baan zonder LKS (N=266)	Baan na LKS (N=99)	Totaal (n=1604)
Geen aanpassingen	66%	66%	62%	66%
In de taken die ik uitvoer	17%	18%	19%	17%
In de hulpmiddelen en het meubilair	5%	5%	12% (+)	5%
In de werktijden of pauzes	9%	8%	13%	9%
In de toegankelijkheid tot het gebouw	1%	0%	0%	0%
In het werktempo	17%	17%	12%	16%
Andere aanpassingen	5%	5%	5%	5%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Wanneer we de aanpassingen aan de werkplek of werkzaamheden relateren aan het arbeidsongeschiktheidspercentage van de cliënten, zien we een vanzelfsprekend patroon. Voor cliënten waarbij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent is vastgesteld, zijn significant minder aanpassingen gedaan dan voor cliënten met een hoger AO-percentage. De overige verschillen tussen de groepen in tabel 5.8 zijn niet significant.

**Tabel 5.8 Aanpassingen in werkplek of werkzaamheden naar AO-percentage**

	< 35% (n=79)	35% - 80% (=240)	80% - 100% (n=472)	Weet ik niet (n=118)	Totaal (n=909)
Geen aanpassingen	79% (+)	60%	64%	71%	65%
In de taken die ik uitvoer	9%	20%	17%	14%	17%
In de hulpmiddelen en het meubilair	5%	7%	5%	1%	5%
In de werktijden of pauzes	4% (-)	14%	9%	5%	9%
In de toegankelijkheid tot het gebouw	1%	0%	1%	0%	1%
In het werktempo	9% (-)	19%	20%	16%	18%
Andere aanpassingen	5%	3%	6%	8%	5%

\* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

### Begeleiding

De helft van de cliënten ontvangt externe begeleiding bij het werk, meer dan een kwart krijgt extra interne begeleiding en twee op de vijf cliënten ontvangen geen extra begeleiding bij het werk.

In tabel 5.9 is weergegeven of de cliënten extra begeleiding ontvangen bij het werk en door wie die extra begeleiding wordt gegeven. Daarbij wordt vastgesteld of zich verschillen voordoen in de begeleiding naar doelgroep, arbeidsongeschiktheidspercentage en uitkering.

Ongeveer de helft van de cliënten in een LKS-dienstverband en werkende cliënten die geen gebruik hebben gemaakt van LKS worden begeleid door een jobcoach of een re-integratiebedrijf. Deze vorm van begeleiding wordt veel minder vaak toegepast bij cliënten die na een LKS-dienstverband doorstromen naar een vervolgdienstverband. Deze groep wordt vaker ondersteund door de afdeling personeelszaken. Cliënten die werken met LKS of cliënten die geen gebruik hebben gemaakt van LKS worden nauwelijks door personeelszaken begeleid op de werkplek.

Het aantal cliënten dat wordt begeleid door een jobcoach of een re-integratiebedrijf neemt toe naarmate het AO-percentage stijgt. Daarnaast ontvangen cliënten die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn minder vaak begeleiding van collega's.

Als we de begeleiding ook nog uitsplitsen naar uitkeringstype, zien we dat met name Wajongers veel begeleiding krijgen bij het werk. WW'ers worden minder

vaak dan de andere uitkeringsgroepen begeleid door een jobcoach of rib. Tussen de andere uitkeringstypen zijn geen significante verschillen.

**Tabel 5.9 Begeleiding naar doelgroep, AO-percentage en uitkering\***

	Geen begeleiding	Jobcoach of rib	Collega	Baas	Afdeling PZ
<i>Doelgroep</i>					
Baan met LKS (n=1231)	36%	52%	15%	13%	1%
Baan zonder LKS (N=264)	41%	47%	13%	10%	1%
Baan na LKS (N=98)	44%	26% (-)	16%	5%	13% (+)
<i>AO-percentage</i>					
< 35% (n=80)	64% (+)	26% (-)	8% (-)	6%	1%
35%-80% (=235)	39%	48%	13%	18%	2%
80%-100% (n=471)	24%	66% (+)	17%	14%	1%
Weet ik niet (n=115)	19%	67%	16%	10%	0%
<i>Uitkering</i>					
WGA/WAO (n=359)	56%	29%	8%	11%	4%
Wajong (n=884)	17% (-)	69% (+)	21% (+)	14%	1%
WW (n=269)	73%	17% (-)	8%	7%	1%
Overig (n=103)	46%	36%	14%	12%	0%
<b>Totaal (n=1615)</b>	<b>37%</b>	<b>49%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.  
 Baan met LKS (B1, C0, C1, C9).  
 Baan zonder LKS (B2).  
 Baan ( $\geq$  6 maanden) na LKS (D0, D1).

De meest voorkomende vorm van begeleiding is hulp bij de uitvoering van het werk, twee derde van de werknemers wordt op deze manier begeleid. Deze vorm van begeleiding komt het meeste voor in de LKS-baan. Verder wordt een derde van de cliënten begeleid bij het leggen van contacten met collega's en leidinggevenden. Deze vorm van begeleiding komt het minste voor bij werknemers in een baan na LKS. Andere genoemde vormen van begeleiding zijn: in de gaten houden of alles goed gaat, hulp bieden in geval van problemen en coaching bij het bewaken van persoonlijke grenzen.

**Tabel 5.10 Waaruit bestaat de begeleiding?**

	Baan met LKS (n=788)	Werkher- vatting zonder LKS (N=158)	Werkher- vatting na LKS (N=32)	Totaal (n=978)
Hulp om mijn werk goed te doen	65% (+)	58%	50%	63%
Hulp bij het invullen van mijn administratie	15%	10%	19%	14%
Begeleiding in de contacten met collega's en leidinggevende	34%	31%	25% (-)	34%
Anders	19%	22%	28%	20%

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Over het algemeen zijn cliënten (zeer) tevreden over de begeleiding die zij ontvangen, slechts vier procent is ontevreden en tien procent is tevreden noch ontevreden.

Cliënten lijken over het algemeen de werkdruk van hun baan goed aan te kunnen. Precies werken en benodigde concentratie komen het meest als belastende elementen naar voren. Cliënten in een functie die volgt op werk met loonkostensubsidie (D0, D1), vinden hun werk over het algemeen zwaarder dan de cliënten die werken zonder LKS. Het werk van die cliënten vraagt met name veel concentratie.

**Tabel 5.11 Zwaarte van het werk (% altijd/vaak)**

	Baan met LKS (n=1234)	Baan zonder LKS (N=263)	Baan na LKS (N=97)	Totaal (n=1594)
Moet u erg precies werken?	76%	70%	78%	75%
Vraagt uw werk veel concentratie?	65%	59%	73% (+)	64%
Heeft u het tijdens uw werk heel druk?	38%	31% (-)	38%	37%
Moet u erg snel werken?	28%	24%	36%	28%
Vindt u uw werk lichamelijk vermoeiend?	27%	31%	37%	28%
Moet u wel eens extra hard werken om iets af te krijgen (deadlines)?	24%	21%	28% (+)	24%
Is uw werk emotioneel zwaar?	12%	12%	23% (+)	12%
Vindt u uw werk erg moeilijk?	4%	5%	9%	5%

LKS-dienstverband (B1, C0, C1, C9).

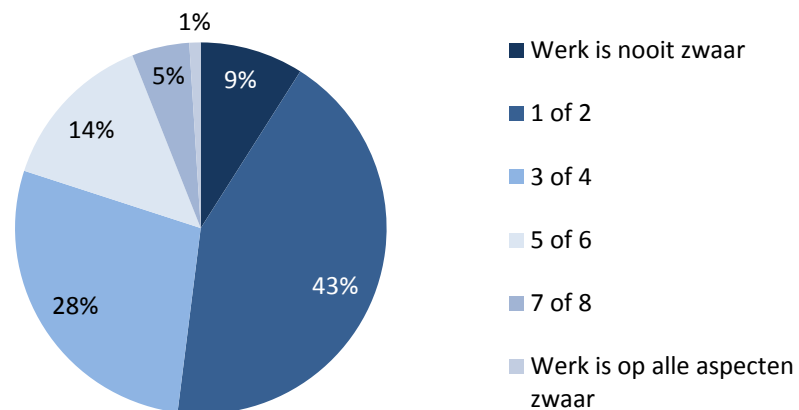
Baan zonder LKS (B2).

Baan ( $\geq 6$  maanden) na LKS (D0, D1).

Een aantal aspecten komt vaak in combinatie met elkaar voor, zo gaat het hebben van deadlines vaak gepaard met snel werken en drukte op het werk. Concentratie en precies werken komen vaak samen voor. Tot slot is

emotioneel zwaar werk vaak gezien in combinatie met psychisch belastend werk. Als we kijken naar de mate waarin het werk belastend is, zien we dat voor ongeveer tien procent van de cliënten het werk nooit te zwaar is. Voor 43 procent komt één of twee van eerder genoemde aspecten vaak voor. Ongeveer de helft van de cliënten vindt de eigen werkzaamheden zwaar op drie of meer aspecten.

**Figuur 5.4** Mate waarin het werk altijd/vaak zwaar is (n=1594)



Cliënten die na de LKS-periode zijn doorgestroomd naar een vervolgdienstverband vinden hun werk op meer aspecten zwaar dan andere cliënten. Zij noemen gemiddeld drie aspecten waarop ze het werk zwaar vinden. Cliënten in een LKS-dienstverband en cliënten die werken zonder LKS vinden het werk zwaar op gemiddeld twee aspecten. Het feit dat mensen die doorgestroomd zijn naar een vervolgfunctie de werkzaamheden gemiddeld als zwaarder beoordelen dan de mensen die werken met LKS, indiceert dat de eisen in een vervolgdienstverband hoger worden.

### 5.3 Een jaar werken met loonkostensubsidie

In deze paragraaf leggen we de nadruk op de cliënten die na het dienstverband met loonkostensubsidie zijn doorgestroomd naar een dienstverband zonder LKS. Werkgevers ontvangen alleen in het eerste jaar van het dienstverband loonkostensubsidie. In deze paragraaf beschrijven we de veranderingen die zich voordoen in het dienstverband en de werksituatie na de periode met loonkostensubsidie. We maken daarbij onderscheid tussen cliënten die na de loonkostensubsidie direct zijn doorgestroomd naar arbeid

zonder LKS (C1) en cliënten die na een LKS-baan duurzaam (minstens zes maanden) aan het werk zijn zonder LKS (D1).<sup>2</sup>

Bij veertig procent van de cliënten deden er zich, nadat de loonkostensubsidie eindigde, geen veranderingen voor in het arbeidscontract. Een ongeveer even grote groep cliënten kreeg na de LKS-baan opnieuw een contract voor bepaalde tijd aangeboden (zie tabel 5.12). In de meeste gevallen betreft het een halfjaar- (19%) of een jaarcontract (72%). Bij cliënten die duurzaam zijn doorgestroomd (D1), doen zich minder veranderingen voor in het dienstverband. Van hen heeft zeventien procent een contract voor bepaalde tijd en acht procent een vast contract gekregen. Bij twee derde is het contract ongewijzigd gebleven.

**Tabel 5.12 Veranderingen in het soort dienstverband in het afgelopen halfjaar**

	Doorstroom (< 6 mnd) (n=251)	Doorstroom (≥6 mnd) (n=84)	Totaal (n=335)
Geen wijzigingen	40%	66%	46%
Nieuw contract voor bepaalde tijd	43%	17%	36%
Vast contract	10%	8%	9%
Andere wijzigingen	8%	10%	8%

Doorstroom < 6 mnd (C1).

Doorstroom ≥ 6 mnd (D1).

Naast de contractuele veranderingen deden er zich ook een aantal andere veranderingen voor. Zo is één op de tien cliënten na het jaar loonkostensubsidie minder uren gaan werken, een ongeveer even groot deel is juist meer uren gaan werken (zie tabel 5.13). Er doet zich daarbij geen onderscheid voor tussen de cliënten die recent zijn doorgestroomd en de cliënten die duurzaam het werk hebben hervat.

**Tabel 5.13 Veranderingen in de omvang van het dienstverband in het afgelopen halfjaar**

	Doorstroom (< 6 mnd) (n=255)	Doorstroom (≥6 mnd) (n=85)	Totaal (n=340)
Nee	80%	84%	81%
Ja, ik ben minder uren gaan werken	9%	9%	9%
Ja, ik ben meer uren gaan werken	11%	7%	10%

Doorstroom < 6 mnd (C1).

Doorstroom ≥ 6 mnd (D1).

Bij 35 tot 40 procent van de cliënten hebben zich veranderingen voorgedaan in de inhoud van de functie. De functie werd meestal zwaarder: men kreeg meer

<sup>2</sup> Vragen naar veranderingen in het dienstverband of de begeleiding hebben betrekking op het afgelopen halfjaar. dat betekent dat de geïndiceerden die recent zijn doorgestroomd (C1) hun huidige situatie vergelijken met de situatie in het LKS-dienstverband. Cliënten die langer geleden zijn doorgestroomd (D1, meer dan zes maanden), vergelijken hun huidige situatie met de situatie zes maanden geleden. Toen werkten ze ook al zonder LKS.



of moeilijkere taken (zie tabel 5.14). Dit wordt aangegeven door de mensen die recent zijn doorgestroomd naar een functie zonder LKS, maar ook de geïndiceerden die langer dan zes maanden zonder LKS werken geven aan dat ze meer en moeilijker taken hebben gekregen. Hieruit kunnen we afleiden dat de eisen die een deel van de werkgevers stelt aan een werknemer na de LKS-periode hoger zijn dan tijdens de LKS-periode.

**Tabel 5.14 Veranderingen in de inhoud van het dienstverband in het afgelopen halfjaar \***

	Doorstroom ( < 6 mnd) (n=255)	Doorstroom ( ≥ dan 6 mnd) (n=85)	Totaal (n=340)
Geen veranderingen	61%	66%	62%
Andere functie	8%	4%	7%
Meer taken	27%	20%	25%
Minder taken	1%	2%	1%
Moeilijkere taken	10%	8%	10%
Makkelijkere taken	1%	0%	1%
Andere wijzigingen	8%	9%	8%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.  
 Doorstroom < 6 mnd (C1).  
 Doorstroom ≥ 6 mnd (D1).

Voor bijna drie kwart van de cliënten die recent zijn doorgestroomd, blijft de begeleiding ongewijzigd na het eerste jaar. Voor een kwart van de cliënten neemt de begeleiding bij het werk af (zie tabel 5.15). Bij cliënten die duurzaam zijn doorgestroomd, hebben zich het afgelopen half jaar minder wijzigingen voorgedaan in de begeleiding. Bij vijftien procent neemt de hoeveelheid begeleiding af.

**Tabel 5.15 Veranderingen in de begeleiding in het afgelopen halfjaar**

	Doorstroom ( <6 mnd) (n=254)	Doorstroom ( ≥6 mnd) (n=83)	Totaal (n=337)
Nee	70%	82%	73%
Ja, ik krijg minder begeleiding	22%	15%	20%
Ja, ik krijg meer begeleiding	4%	1	3%
Ja, ik krijg andere begeleiding	5%	2%	5%

Doorstroom < 6 mnd (C1).  
 Doorstroom ≥ 6 mnd (D1).

Ruim tachtig procent van de cliënten denkt dat ze de komende zes maanden aan het werk blijven. Vier procent van de cliënten die recent zijn doorgestroomd en acht procent van de cliënten die duurzaam (langer dan zes maanden geleden) zijn doorgestroomd, denkt dat ze binnen zes maanden zonder werk komen te zitten.

**Tabel 5.16** Denkt u dat u de komende zes maanden aan het werk blijft?

	Doorstroom (< 6 mnd) (n=254)	Doorstroom (≥ 6 mnd) (n=85)	Totaal (n=339)
Ja, ik denk van wel	84%	78%	82%
Misschien	8%	8%	8%
Nee, ik denk van niet	4%	8%	5%
Ik weet het niet	5%	6%	7%

Doorstroom < 6 mnd (C1).

Doorstroom ≥ 6 mnd (D1).

## 5.4 Geen doorstroom

In deze paragraaf richten we ons op de groep cliënten die de overgang van een baan met LKS naar arbeid zonder LKS niet hebben gemaakt. Het kan gaan om cliënten die tijdens de LKS-periode zijn uitgevallen (C9) of cliënten die een jaar met LKS hebben gewerkt, maar daarna niet zijn doorgestroomd (C0).

Er zijn 74 cliënten die gedurende het eerste jaar zijn uitgevallen (C9) en 79 cliënten die na afronding van het jaar met LKS (C0) niet zijn doorgestroomd. Als belangrijkste reden noemen de cliënten dat de werkgever niet tevreden was over hun presteren (zie tabel 5.14). Ook worden er andere redenen genoemd, bijvoorbeeld dat de cliënt niet alle werkzaamheden kon uitvoeren, dat de werkgever onvoldoende werk had of dat de cliënt het werk niet leuk vond.

**Tabel 5.17** Waarom is uw baan beëindigd?

	Jaar LKS, geen doorstroom (n=65)	Uitval tijdens LKS (n=30)	Totaal (n=92)
De werkgever was niet tevreden over mij	15%	10%	29%
Ik kon niet al mijn werkzaamheden doen	34%	20%	16%
De werkgever had niet voldoende werk voor mij	15%	20%	13%
Ik vond het werk niet leuk	10%	17%	12%
Het ging slecht met het bedrijf	8%	3%	9%
Ik kreeg ruzie met mijn werkgever	10%	7%	7%
Anders, namelijk...	50%	57%	52%

\* Meer antwoorden mogelijk.

Jaar LKS, geen doorstroom (C0).

Uitval tijdens LKS (C9).

Ruim een derde van de betreffende cliënten denkt binnen een halfjaar weer aan het werk te zijn. Zeventien procent denkt niet binnen een halfjaar een baan te hebben gevonden (zie tabel 5.15).

**Tabel 5.18 Verwacht u binnen zes maanden weer betaald werk te hebben?**

	Jaar LKS, geen doorstroom (n=65)	Uitval tijdens LKS (n=30)	Totaal (n=95)
Ja	35%	37%	36%
Misschien	25%	27%	25%
Nee	15%	20%	17%
Ik weet het niet	25%	17%	22%

Jaar LKS, geen doorstroom (C0).

Uitval tijdens LKS (C9).

Ongeveer een derde van de cliënten denkt opnieuw loonkostensubsidie nodig te hebben om een nieuwe baan te vinden. In de Regeling Loonkostensubsidie ligt echter besloten dat een geïndiceerde slechts eenmaal in de vijf jaar, voor een aaneengesloten periode van een maximaal een jaar, gebruik kan maken van LKS.

**Tabel 5.19 Denkt u dat u opnieuw loonkostensubsidie nodig heeft om een nieuwe baan te vinden?**

	Jaar LKS, geen doorstroom (n=65)	Uitval tijdens LKS (n=30)	Totaal (n=95)
Ja	35%	30%	34%
Misschien	37%	43%	39%
Nee	2%	10%	4%
Ik weet het niet	26%	17%	23%

Jaar LKS, geen doorstroom (C0).

Uitval tijdens LKS (C9).

## 5.5 Samenvatting

### *Dienstverband en soort werk*

De geïndiceerde cliënten werken gemiddeld 27 uur per week. Cliënten die aan het werk zijn met loonkostensubsidie werken gemiddeld 28 uur per week.

### *Sector en bedrijfsgrootte*

De geïndiceerde cliënten werken veelal in de gezondheids- en welzijnszorg, handel, horeca of industrie. De meest voorkomende functies zijn: administratief medewerker, winkelmedewerker en logistiek medewerker. Een derde van de cliënten is werkzaam binnen een klein bedrijf (minder dan tien werknemers). Een kleiner deel, een op de vijf, is werkzaam binnen een bedrijf met meer dan honderd werknemers. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie (B2) werken vaker binnen een relatief grote organisatie: een kwart van hen werkt in een organisatie met meer dan honderd werknemers.

### *Hoe komt men aan werk?*

Over het algemeen komen cliënten via een re-integratiebedrijf of met hulp van familie of UWV aan werk (respectievelijk 33%, 18% en 13%). Ongeveer een kwart van de cliënten heeft geantwoord met 'anders'; genoemde antwoorden in deze categorie zijn 'zelf zoeken' en via 'school of stage'.

Cliënten die werken met loonkostensubsidie (B1, C0, C1, C9) hebben relatief vaak een baan gevonden met hulp van een re-integratiebedrijf. Cliënten die werken zonder loonkostensubsidie hebben relatief gezien vaker zelf het initiatief genomen: ze zijn via een open sollicitatie aan het werk gekomen.

### *Aanpassing*

Bij ongeveer een op de zes cliënten zijn aanpassingen gedaan in het takenpakket en bij eveneens één op de zes in het werktempo. Verder is bij ongeveer tien procent van de cliënten een aanpassing gedaan in de werktijden of pauzes en bij zeven procent een aanpassing in het meubilair. Bij twee derde van de cliënten zijn geen aanpassingen gedaan in de functie of werkplek.

### *Begeleiding*

De helft van de cliënten ontvangt externe begeleiding bij het werk, meer dan een kwart krijgt extra interne begeleiding en twee op de vijf cliënten ontvangt geen extra begeleiding bij het werk. Met name Wajongers krijgen veel begeleiding bij het werk. Meer dan de helft van de cliënten die aan het werk is met loonkostensubsidie wordt begeleid door een jobcoach of re-integratiebedrijf. Over het algemeen zijn cliënten (zeer) tevreden over de begeleiding die zij ontvangen, slechts drie procent is ontevreden (10% is tevreden noch ontevreden).

### *Werkdruk*

Cliënten lijken over het algemeen de werkdruk van hun baan goed aan te kunnen. Cliënten in een functie na LKS (D0, D1) vinden hun werk over het algemeen zwaarder dan de cliënten die net zijn begonnen met werken. Het lijkt erop dat de eisen die worden gesteld in een vervolgdienstverband hoger zijn dan tijdens het LKS-dienstverband.

### *Contractuele veranderingen*

Bij veertig procent van de cliënten die zijn doorgestroomd naar arbeid zonder LKS (C1), komen geen contractuele veranderingen voor in het dienstverband. Een even grote groep kreeg opnieuw een contract voor bepaalde tijd aangeboden.

Een op de tien werknemers (zowel C1 als D1) is na het jaar loonkostensubsidie minder uren gaan werken, een ongeveer even groot deel is juist meer uren gaan werken. Er is dus geen sprake van een grote verandering in het aantal uren dat men werkt bij overgang naar een vervolgdienstverband na de LKS-periode.

#### *Veranderingen in het werk*

Bij 35 tot 40 procent van de cliënten hebben zich veranderingen voorgedaan in de inhoud van de functie na het jaar werken met LKS: cliënten kregen meer of moeilijkere taken. Een deel van de werkgevers lijkt na de doorstroom hogere eisen te stellen dan in de LKS-periode. Eén op de tien cliënten kreeg een andere functie. Voor bijna driekwart blijft de begeleiding ongewijzigd na het eerste jaar. Bij een kwart van de cliënten neemt de begeleiding bij het werk af. Bij vijftien procent van de cliënten die duurzaam zijn doorgestroomd, neemt de hoeveelheid begeleiding af.

De cliënten zijn positief over de toekomst; tachtig procent van hen denkt de komende zes maanden aan het werk te blijven.

#### *Geen vervolgdienstverband*

In het onderzoek bevinden zich 74 cliënten die gedurende de LKS-periode (C9) en 79 cliënten die direct na de LKS-periode (C0) zijn uitgevallen uit het werkproces.

De belangrijkste reden voor de uitval is dat de werkgever niet tevreden was over hun presteren. Ook worden er andere redenen genoemd, bijvoorbeeld dat de cliënt niet alle werkzaamheden kon uitvoeren, dat de werkgever onvoldoende werk had of dat de cliënt het werk niet leuk vond.

Ruim een derde van de uitvallers denkt binnen een halfjaar weer aan het werk te zijn. Ongeveer een derde van de uitgevallen cliënten denkt opnieuw loonkostensubsidie nodig te hebben om een nieuwe baan te vinden.



## 6 WERK ZOEKEN

Bijna de helft (46%) van de geïndiceerden werkt niet en heeft ook niet gewerkt sinds de indicatie. In totaal gaat het om 1459 cliënten. In dit hoofdstuk beschrijven we de wijze waarop deze groep (de B0-groep) naar werk zoekt. We beginnen het hoofdstuk met een beschrijving van de duur van de werkloosheid en het vermogen en de wil om te werken. Daarna beschrijven we op welke manier de cliënten naar werk zoeken en op welke manier ze daarbij worden begeleid<sup>1</sup>.

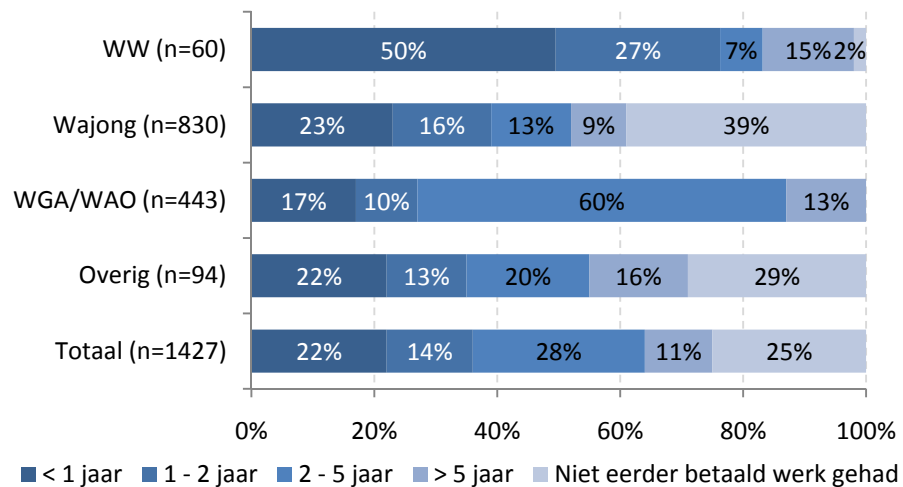
### 6.1 Geen werk

Ruim twintig procent van de totale groep cliënten is minder dan een jaar werkloos, veertien procent zit een tot twee jaar zonder werk en ongeveer een op de tien cliënten heeft de afgelopen vijf jaar niet meer gewerkt. Een kwart van de werkloze cliënten heeft nog niet eerder betaald werk gehad.

De groep werkloze cliënten die nog niet eerder heeft gewerkt, wordt grotendeels gevormd door de Wajongers (en voor een deel door de groep overige cliënten, maar deze groep bevat een klein aantal respondenten). Voor WGA/WAO'ers duurt de werkloosheidssituatie vaak tussen de twee en vijf jaar. WW'ers zitten het kortst zonder werk. De helft is korter dan een jaar werkloos. Overigens komen alleen langdurig (meer dan twaalf maanden) werklozen in aanmerking voor het gebruik van loonkostensubsidie. Bij plaatsing wordt gecontroleerd of aan deze eis is voldaan. Met andere woorden: het is mogelijk dat de indicatie wordt gesteld voor de werkloosheid minimaal een jaar heeft geduurd. Het is echter niet mogelijk dat de LKS hiervoor wordt toegekend.

---

<sup>1</sup> In dit hoofdstuk worden geïndiceerden onderscheiden op basis van uitkering. Het aantal WW'ers is beperkt. Dit heeft consequenties voor de mogelijkheden om verschillen tussen de groepen statistisch aan te tonen. Met andere woorden: door het beperkte aantal WW'ers zullen verschillen tussen deze groep en andere uitkeringsgroepen vaak als niet significant worden aangemerkt.

**Figuur 6.1 Hoe lang is het geleden dat u betaald werk deed?**


\* Er zijn significante verschillen tussen groepen.

Bijna een kwart van de werkloze cliënten acht zichzelf niet in staat om betaald werk te doen. Een even grote groep twijfelt over zijn of haar mogelijkheden om te kunnen werken (zie tabel 6.1). De uitkeringsgroepen verschillen van elkaar wat betreft hun perceptie over de mogelijkheden om betaald werk te doen. Geïndiceerden met een WW-uitkering zijn het meest positief, daarna volgen de Wajongers. Mensen met een WGA/WAO-uitkering ten slotte zijn het meest negatief over hun mogelijkheden tot het verrichten van betaalde arbeid.

**Tabel 6.1 Bent u in staat betaald werk te doen, naar uitkering<sup>2</sup>**

	WGA/WAO (n=443)	Wajong (n=829)	WW (n=60)	Overig (n=93)	Totaal (n=1425)
Ja,	23%	52%	78% (+)	41%	43%
Misschien	26%	26%	13%	20%	25%
Nee	40% (+)	13%	3%	29%	22%
Weet ik niet	10%	9%	5%	10%	9%

De grote meerderheid van de werkzoekenden (82%) zou graag aan het werk willen, hoewel twee op de vijf niet elke baan zouden willen aannemen. Zes procent van de werkloze cliënten zou liever helemaal niet meer willen werken, een op de tien weet het nog niet.

Met name WW'ers willen graag weer aan het werk: bijna driekwart van deze cliënten wil zeker weer aan het werk (dit verschilt significant met andere uitkeringsgroepen). Verder hechten Wajongers meer belang aan betaalde arbeid dan mensen met een WGA/WAO-uitkering.

<sup>2</sup> In deze en de overige tabellen in dit hoofdstuk zijn de verschillen tussen de uitkeringsgroepen bepaald met een variantie-analyse. Daarbij is de categorie 'weet niet' buiten beschouwing gelaten.

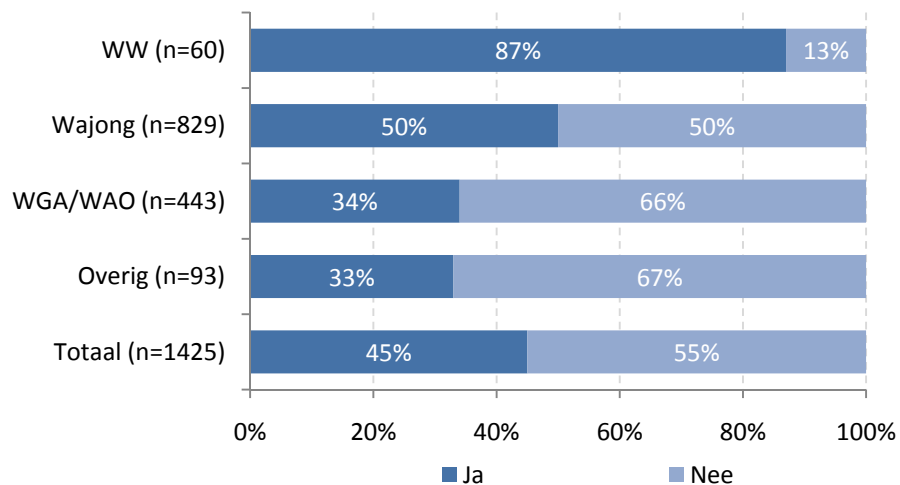


**Tabel 6.2 Zou u betaald werk willen hebben, naar uitkering**

	WGA/WAO (n=434)	Wajong (n=833)	WW (n=60)	Overig (n=94)	Totaal (n=1421)
Ja, zeker	40%	47%	73% (+)	48%	46%
Ja, maar niet elke baan	38%	39%	23%	32%	38%
Nee	9%	5%	0%	9%	6%
Weet ik niet	13%	10%	3%	12%	11%

De wil om te werken wordt gedeeltelijk bepaald door de mogelijkheden die iemand heeft om te werken.<sup>3</sup> Bijna alle geïndiceerden die in staat zijn om te werken (98%), willen ook werken. Van geïndiceerden die zichzelf niet in staat achten om te werken, zou 52 procent wel betaald werk willen hebben.

Iets minder dan de helft van de werkloze cliënten is op zoek naar een baan: 45 procent zoekt naar werk. Er doen zich duidelijke verschillen voor tussen de uitkeringsgroepen. WW'ers zijn bijna allemaal (87%) op zoek naar werk. Het percentage werkzoekenden in deze groep is significant hoger dan in de andere uitkeringsgroepen. Maar ook Wajongers zoeken vaker naar werk dan WGA/WAO'ers, van deze laatste groep is 34 procent op zoek naar werk (zie figuur 6.2).

**Figuur 6.2 Percentage geïndiceerden dat zoekt naar werk, naar uitkering**


De belemmeringen die het meest door de cliënten worden ervaren bij het zoeken naar werk, zijn ziekte of vermoeidheid en onvoldoende opleidingsniveau. Beide belemmeringen worden door bijna een derde van de cliënten ervaren. Daarnaast denkt een kwart van de werkloze geïndiceerden dat ze onvoldoende uren per week kunnen werken om een baan te kunnen vinden en een vijfde denkt dat er geen geschikte banen zijn. Mensen met een WGA/WAO-uitkering ervaren vaker belemmeringen bij het zoeken naar werk. Deze groep cliënten voelt zich significant vaker belemmerd

<sup>3</sup> Spearman rho = 0,287 (sign. = 0,000).

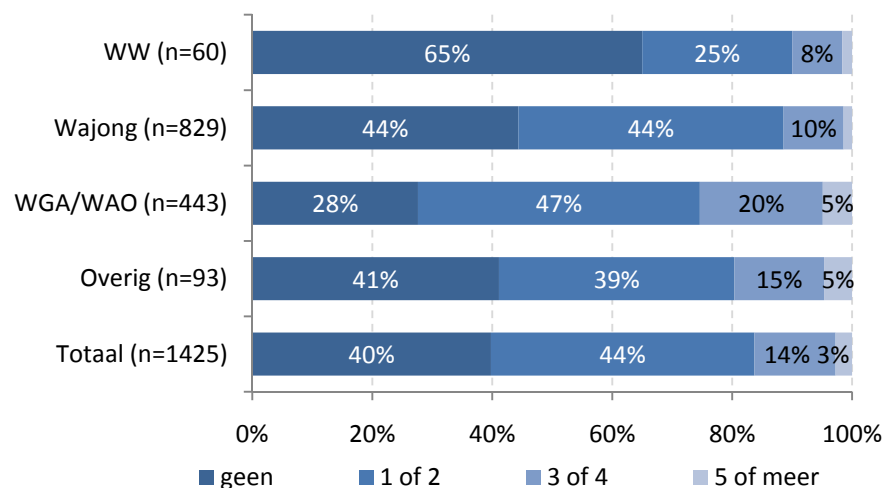
door ziekte of vermoeidheid, door het beperkte aantal uren dat ze kunnen werken en door de afwezigheid van geschikte banen. De voornaamste belemmering bij Wajongers is hun opleidingsniveau. Het valt op dat de Wajongers wat de mate waarin ze fysieke belemmeringen ervaren (ziekte of vermoeidheid, beperkte urenbelasting) betreft, veel meer op WW'ers lijken dan op cliënten met een WGA/WAO-uitkering.

**Tabel 6.3 Belemmeringen bij het zoeken naar werk (% (helemaal) mee eens)**

	WGA/WAO (n=426)	Wajong (n=797)	WW (n=57)	Overig (n=91)	Totaal (n=1371)
Ziekte of vermoeidheid	55% (+)	19%	9%	33%	31%
Onvoldoende opleidingsniveau	25%	35% (+)	16%(-)	41%	31%
Beperkte urenbelastbaarheid p/w	33% (+)	18%	14%	28%	23%
Er zijn geen geschikte banen	24% (+)	17%	11%	20%	19%
Leeftijd	17%	2% (-)	16%	9%	7%
Geldproblemen	6% (+)	4%	2%	7%	5%
Ik wil niet meer werken	5% (+)	3%	2%	9%	4%
Zorg (kinderen/familieleden)	4%	3%	0% (-)	7%	3%

Bijna veertig procent van de werkloze cliënten ervaart helemaal geen belemmeringen bij het zoeken naar werk, ongeveer de helft van de cliënten ervaart slechts één of twee van de in figuur 6.3 genoemde belemmeringen. Een zesde van de cliënten ervaart drie of meer belemmeringen bij het zoeken naar werk. Er doen zich hierbij verschillen voor naar uitkeringsgroep. Tweederde van de WW'ers ervaart geen belemmeringen bij het zoeken naar werk. Dit percentage is beduidend lager voor de geïndiceerden met een WGA/WAO- of een Wajonguitkering.

**Figuur 6.3 Aantal belemmeringen bij het zoeken naar werk (n=1459)**



Werkloze cliënten vinden het gebrek aan geld het grootste nadeel van niet werken, 66 procent van de cliënten vindt dit een nadeel. Daarnaast voelt

ongeveer de helft van de werklozen zich nutteloos en heeft twee vijfde weinig contact met anderen doordat men niet werkt. Sociale uitsluiting, somberheid over de toekomst en stress spelen in iets mindere mate een rol.

De uitkeringsgroepen verschillen niet veel van elkaar in de vermelde voor- en nadelen van niet werken. De significante verschillen doen zich voornamelijk voor tussen de groepen WGA/WAO'ers en Wajongers. Wajongers ervaren over het algemeen de minste nadelen van niet-werken.<sup>4</sup> Wajongers ervaren het gebrek aan geld, stress als gevolg van werkloosheid en het gevoel niet bij de samenleving te horen minder vaak als een nadeel dan WW'ers en mensen met een WGA/WAO-uitkering. WW'ers zijn als gevolg van werkloosheid vaker somber over de toekomst dan Wajongers.

**Tabel 6.4 Nadelen van het niet-werken (% (helemaal) mee eens)**

	WGA/WAO (n=426)	Wajong (n=797)	WW (n=57)	Overig (n=91)	Totaal (n=1371)
Ik heb weinig geld	71%	62% (-)	80%	68%	66%
Ik voel me nutteloos	48%	47%	42%	42%	47%
Ik heb weinig contacten met andere mensen	45%	41%	49%	38%	43%
Ik ben somber over de toekomst	35%	30%	43%(+)	36%	33%
Ik hoor niet bij de samenleving	30%	25% (-)	35%	20%	26%
Ik heb veel stress	24%	19% (-)	41%	19%	21%

## 6.2 Werk zoeken

In de vorige paragraaf konden we al lezen dat net iets minder dan de helft van de geïndiceerde cliënten zonder werk (43%) op zoek is naar werk. In deze paragraaf beschrijven we het zoekgedrag van deze werkzoekende cliënten.

Het kijken naar vacatures op het internet en in de krant en praten met bekenden over werk zoeken, zijn de meest ondernomen activiteiten van werkzoekenden: zestig tot zeventig procent van de werkzoekenden ondernam deze activiteiten. Slechts een op de tien werkzoekenden neemt contact op met de oude werkgever. Ongeveer veertig procent van de werkzoekenden onderneemt ook andere activiteiten, men noemt hier het re-integratiebedrijf, een jobcoach en school.

Wanneer we kijken naar de zoekactiviteiten per uitkeringsgroep, zien we dat WW'ers over het algemeen meer zoekactiviteiten ondernemen dan de andere uitkeringsgroepen. WW'ers ondernemen vaker dan de andere uitkeringsgroepen activiteiten waarbij ze een werkgever benaderen: ze sturen vaker een sollicitatie op een vacature en versturen vaker een open sollicitatie. Wajongers zoeken minder vaak naar vacatures.

<sup>4</sup> WW'ers lijken de meeste nadelen te ervaren. Maar omdat de groep WW'ers zo klein is, zijn deze verschillen niet significant.

**Tabel 6.5 Wat heeft u de afgelopen drie maanden gedaan om werk te vinden? (n=447)**

	WGA/WAO (n=426)	Wajong (n=797)	WW (n=57)	Overig (n=91)	Totaal (n=1371)
Vacatures kijken in de krant	76%	54% (-)	82%	81%	63%
Vacatures kijken op het internet	76%	63% (-)	92%	70%	69%
Met bekenden praten over werk zoeken	73%	67%	64%	59%	68%
Solliciteren op vacatures	59%	41%	72% (+)	41%	48%
Vacatures kijken bij UWV WERKbedrijf	51%	34%	78% (+)	33%	41%
Bedrijven bellen of schrijven (open sollicitatie)	44%	31%	66% (+)	33%	37%
Contact opnemen met mijn oude werkgever	7%	10%	24%	11%	11%
Anders	40%	38%	46%	26%	38%

De cliënten zijn over het algemeen op zoek naar parttimebanen. Ze zoeken voor gemiddeld 27 uur per week werk. WGA/WAO'ers willen significant minder uren werken dan werkzoekenden met een andere uitkeringsachtergrond.

**Tabel 6.6 Voor hoeveel uur per week zoekt u werk?**

	Gemiddeld aantal uur
WGA/WAO (n=140)	24 (-)
Wajong (n=407)	29
WW (n=54)	30
<b>Totaal (n=631)</b>	<b>28</b>

Ruim een derde van de werkzoekenden (37%) verwacht binnen een jaar betaald werk te hebben. Wajongers zijn hier positiever over dan WGA/WAO'ers; bijna zestig procent van de Wajongers denkt binnen een jaar aan het werk te zijn. Onder de WGA/WAO'ers is dit slechts veertig procent.

**Tabel 6.7 Verwacht u binnen een jaar betaald werk te hebben?<sup>5</sup>**

	WGA/WAO (n=149)	Wajong (n=404)	WW (n=52)	Overig (n=29)	Totaal (n=634)
Ik ben momenteel in gesprek met een werkgever	9%	8%	8%	7%	8%
Ik denk van wel	31%	51%	46%	41%	45%
Ik denk van niet	21% (+)	11%	12%	17%	14%
Weet ik niet	39%	30%	35%	34%	33%

Ruim de helft van de werkzoekenden (58%) acht zichzelf in staat om een goede indruk te maken tijdens een sollicitatiegesprek. Wajongers zijn minder positief over hun sollicitatievaardigheden dan de cliënten uit andere

<sup>5</sup> De verschillen tussen de uitkeringsgroepen zijn bepaald met een variantie-analyse. Daarbij is de categorie 'weet niet' buiten beschouwing gelaten en zijn de categorieën 'ja, ik ben in gesprek met een werkgever' en 'ja, ik denk van wel' samengenomen.

uitkeringsgroepen. Zij vinden significant minder vaak dat ze een goede indruk kunnen maken bij een sollicitatiegesprek, een goede sollicitatiebrief kunnen schrijven en dat ze een werkgever kunnen overtuigen tot aanname.

**Tabel 6.8 Stellingen over het zoeken van werk (% (helemaal) mee eens)**

	WGA/WAO (n=401)	Wajong (n=806)	WW (n=57)	Overig (n=89)	Totaal (n=1353)
Ik kan een goede indruk maken tijdens sollicitatiegesprekken.	68%	51% (-)	71%	58%	58%
Ik kan een goede sollicitatiebrief schrijven.	56%	35% (-)	63%	37%	43%
Ik kan een werkgever overtuigen mij aan te nemen.	40%	28% (-)	50%	38%	33%
Ik kan zelf een baan vinden, als ik echt mijn best doe.	34%	31%	19%	28%	31%
Ik vind dat ik zelf moet zorgen dat ik werk kan vinden.	29%	27%	26%	30%	28%

### 6.3 Begeleiding bij het zoeken

Meer dan de helft van de werkzoekenden (60%) krijgt begeleiding bij het zoeken naar werk. WGA/WAO'ers worden minder vaak dan Wajongers en WW'ers begeleid bij het zoeken naar werk. De begeleiding bij het zoeken naar werk wordt grotendeels geboden door re-integratiebedrijven.

**Tabel 6.9 Wordt u op dit moment begeleid bij het zoeken?\***

	WGA/WAO (n=430)	Wajong (n=854)	WW (n=65)	Overig (n=94)	Totaal (n=1443)
Nee, ik krijg nu geen begeleiding	54% (+)	31%	17%	52%	39%
Ja, van UWV	10%	12%	22%	7%	11%
Ja, van re-integratiebureau of een jobcoach	40%	53%	68%	35%	49%
Ja, van een andere instantie	4%	12%	9%	11%	10%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

Werkzoekenden worden op verschillende manieren begeleid bij het zoeken naar werk. De meeste werkzoekenden (87%), krijgen hulp om te bepalen welk werk bij hen past. Tachtig procent krijgt hulp bij het zoeken van een geschikte werkgever. Begeleiding in de vorm van een omscholing naar een andere baan of een cursus wordt het minst vaak aangeboden. Achttien procent van de cliënten wordt omgeschoold naar een ander beroep en een kwart volgt een cursus.

Bij Wajongers ligt de nadruk in de begeleiding op bemiddeling. Zij ontvangen vaker hulp bij het zoeken naar een geschikte werkgever of naar geschikt werk.

WW'ers worden vaker dan de andere uitkeringsgroepen begeleid met als doel hun sollicitatievaardigheden te versterken.

**Tabel 6.10 Wat voor begeleiding krijgt u momenteel bij het zoeken naar werk?**

	WGA/WAO (n=189)	Wajong (n=562)	WW (n=53)	Overig (n=44)	Totaal (n=848)
Welk werk past bij mij	89%	87%	78%	88%	87%
Zoeken geschikte werkgevers of werk	70%	84% (+)	74%	75%	80%
Bemiddeling bij plaatsing	62%	75% (+)	63%	53%	70%
Begeleiding bij solliciteren	50%	55%	71% (+)	46%	55%
Leren omgaan met beperkingen	46%	52%	31% (-)	46%	49%
Cursus	32%	22%	24%	21%	24%
Omscholing	22%	16%	21%	25%	18%
Anders	62%	76%	67%	57%	70%

Vrijwel alle vormen van hulp worden als nuttig ervaren; ruim tachtig procent van de gebruikers vindt de hulp nuttig.

Werkzoekenden zijn over het algemeen positief over de begeleiding die zij krijgen aangeboden. Meer dan de helft (62%) van de werkzoekenden die wordt begeleid bij het zoeken naar werk vindt dat de begeleiding goed aansluit bij zijn of haar behoefte. Ongeveer een op de acht vindt dat de begeleiding niet goed aansluit. Er is geen verschil tussen de verschillende uitkeringstypen.

**Tabel 6.11 Sluit de begeleiding bij het zoeken naar werk aan bij uw behoefte?**

	Totaal (n=857)
Ja, sluit goed aan	62%
Nee, sluit niet goed aan	12%
Weet ik niet	26%

Ongeveer zestig procent van de werkzoekenden vindt dat de begeleiding hun kans op werk heeft vergroot. Wajongers denken vaker dat de begeleiding hun kansen op betaald werk vergroot (63%) dan WW'ers (43%). Een op de zes werkzoekenden denkt dat de kansen niet zijn toegenomen door de begeleiding. Ongeveer een kwart weet niet of de kansen zijn toegenomen.

**Tabel 6.12 Is volgens u de kans op betaald werk toegenomen door de begeleiding bij het zoeken naar werk?**

	WGA/WAO (n=196)	Wajong (n=566)	WW (n=51)	Overig (n=42)	Totaal (n=855)
Ja, zeker wel	17%	20%	10% (-)	14%	19%
Ja, ik denk van wel	36%	43%	33%	40%	41%
Nee, ik denk van niet	15%	10%	33%	17%	13%
Nee, ik weet zeker van niet	4%	4%	2%	2%	4%
Weet ik niet	28%	22%	22%	26%	24%

Alles bij elkaar genomen, is 62 procent van de werkzoekenden die wordt begeleid (zeer) tevreden over de begeleiding die zij krijgen bij het zoeken naar werk. Een op de negen is niet tevreden met de begeleiding die men krijgt.

**Tabel 6.13 Bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden of ontevreden met de begeleiding bij het zoeken naar werk?**

	Totaal (n=847)
Zeer tevreden	14%
Tevreden	48%
Niet tevreden, maar ook niet ontevreden	27%
Ontevreden	8%
Zeer ontevreden	3%

## 6.4 Samenvatting

Ruim twintig procent van de niet-werkende geïndiceerden is minder dan een jaar werkloos. Ongeveer een op de tien cliënten heeft de afgelopen vijf jaar niet meer gewerkt. Bijna een kwart van de niet-werkenden heeft nog niet eerder betaald werk gehad. Deze laatste groep bestaat grotendeels uit Wajongers. WW'ers zitten gemiddeld het kortst zonder werk.

### *Belemmeringen bij het zoeken naar werk*

Veertig procent van de niet-werkenden ervaart geen belemmeringen bij het zoeken naar werk. Voor degenen die wel belemmeringen ervaren, zijn onvoldoende opleiding en ziekte/vermoeidheid de belangrijkste belemmeringen. Bijna een derde van de cliënten ervaart (een van) deze belemmering(en). Voor WGA/WAO'ers is ziekte de meest voorkomende belemmering bij het zoeken naar werk, voor Wajongers is dat het opleidingsniveau.

### *Wil en mogelijkheid om te werken*

De grote meerderheid van de werkzoekenden (82%) zou graag aan het werk willen, hoewel twee op de vijf niet elke baan zouden willen aannemen. Met name de WW'ers willen graag weer aan het werk: bijna tachtig procent van deze cliënten wil zeker weer aan het werk (ongeacht de baan). Bijna een kwart van de niet-werkenden acht zichzelf niet in staat om betaald werk te doen. WW'ers hebben de minste problemen met het uitvoeren van betaald werk. WGA/WAO'ers achten zichzelf daarentegen het minst in staat om te werken. Wajongers zitten ertussenin.

Twee derde van de niet-werkenden vindt het gebrek aan geld het grootste nadeel van niet werken. Daarnaast voelt ongeveer de helft van de niet-werkenden zich nutteloos. Bijna de helft heeft weinig contact met anderen doordat men niet werkt. Er is een aantal verschillen tussen de uitkeringsgroepen. WGA/WAO'ers ervaren het gebrek aan geld, stress als

gevolg van werkloosheid en het gevoel niet bij de samenleving te horen vaker als een nadeel dan de Wajongers. WW'ers zijn als gevolg van werkloosheid vaker somber over de toekomst dan Wajongers.

#### *Werk zoeken*

Iets minder dan de helft (43%) van de niet-werkenden is op zoek naar een baan. WW'ers zijn bijna allemaal (88%) op zoek naar werk. De groep werkzoekenden onder de WGA/WAO'ers is veel kleiner, van hen is 34 procent actief op zoek naar werk. Cliënten worden bij het zoeken naar werk het vaakst belemmerd door ziekte of vermoeidheid (voornamelijk WGA/WAO) en onvoldoende opleidingsniveau (voornamelijk Wajong).

#### *Zoekactiviteiten*

Ongeveer twee derde van de werkzoekenden zoekt vacatures op het internet en in de krant of praat met bekenden over het zoeken naar werk. WW'ers ondernemen over het algemeen meer zoekactiviteiten dan de andere uitkeringsgroepen. Cliënten uit deze groep sturen vaker een sollicitatie op een vacature of een open sollicitatie. Wajongers zoeken minder vaak naar vacatures.

De niet-werkenden zijn over het algemeen op zoek naar parttimebanen. Ze zoeken voor gemiddeld 27 uur per week werk. WGA/WAO'ers willen significant minder uren werken dan Wajongers.

#### *Kans om werk te vinden*

Ruim een derde van de werkzoekenden (37%) verwacht binnen een jaar betaald werk te hebben. Wajongers zijn hier positiever over dan WGA/WAO'ers; 42 procent van de Wajongers denkt binnen een jaar aan het werk te zijn. Onder de WGA/WAO'ers is dit slechts 23 procent.

#### *Begeleiding bij het zoeken*

Meer dan de helft van de werkzoekenden (61%) krijgt begeleiding bij het zoeken naar werk. WGA/WAO'ers worden het minst vaak begeleid bij het zoeken naar werk (54% wordt niet begeleid). De begeleiding wordt grotendeels verzorgd door re-integratiebedrijven.

#### *Soort begeleiding*

Veruit de meeste werkzoekenden die worden begeleid (87%), krijgen hulp om te bepalen welk werk bij hen past. Ook krijgt bijna tachtig procent van hen hulp bij het zoeken van een geschikte werkgever. Bij Wajongers ligt de nadruk in de begeleiding op bemiddeling. Zij ontvangen vaker hulp bij het zoeken naar een geschikte werkgever of naar geschikt werk. WW'ers worden vaker dan de andere uitkeringsgroepen begeleid met als doel hun sollicitatievaardigheden te versterken.

Vrijwel alle vormen van hulp worden als nuttig ervaren; ruim tachtig procent van de begeleide werkzoekenden vindt de hulp nuttig.



Alles bij elkaar genomen, is 62 procent van de werkzoekenden met begeleiding (zeer) tevreden over de begeleiding die zij krijgen bij het zoeken naar werk. Een op de negen is niet tevreden met de verkregen begeleiding. Meer dan de helft van de werkzoekenden met begeleiding (58%) denkt dat door de begeleiding de kans op werk is toegenomen.

#### *WGA/WAO en Wajong vergeleken*

Tot slot vergelijken we de wijze waarop de twee grootste uitkeringsgroepen onder de geïndiceerde cliënten, namelijk WGA/WAO en Wajong, werk zoeken. Er is weinig verschil tussen beide groepen in de wens om betaald werk te doen. WGA/WAO'ers (23%) achten zich wel minder vaak in staat betaald werk te doen dan Wajongers (52%). Mensen met een WGA/WAO-uitkering zoeken dan ook minder vaak naar werk en rapporteren vaker belemmeringen bij het zoeken naar werk. 72 procent heeft één of meer belemmeringen, bij de Wajongers is dit 56 procent. WGA/WAO'ers ervaren vaker belemmeringen in de vorm van ziekte of vermoeidheid en een beperkte urenbelastbaarheid. Wajongers worden vaker belemmerd door hun opleidingsniveau. Ondanks de ervaren belemmeringen ondernemen WGA/WAO'ers meer zoekactiviteiten en zijn ze positiever over hun sollicitatievaardigheden dan Wajongers. Daarentegen ontvangen Wajongers (69%) meer begeleiding bij het zoeken naar werk dan WGA/WAO'ers (46%). Deze begeleiding heeft vaak de vorm van bemiddeling: Wajongers worden vaker ondersteund bij het zoeken naar geschikte werkgevers/geschikt werk en ze worden vaker bemiddeld bij plaatsing. Wajongers (60%) denken vaker dan WGA/WAO'ers (40%) binnen een jaar betaald werk te hebben.



## 7 WERKGEVERS

In dit hoofdstuk staan de werkgevers centraal die werknemers met loonkostensubsidie in dienst hebben genomen.

Er zijn 911 telefonische gesprekken met werkgevers gevoerd. De werkgevers zijn in twee ronden geïnterviewd. De eerste ronde vond plaats in april 2010. In deze meting zijn 402 werkgevers geïnterviewd die een of meer werknemers met loonkostensubsidie in dienst hebben (gehad). De tweede ronde vond plaats in oktober 2010. Aan deze meting deden 509 werkgevers mee die een of meer werknemers met loonkostensubsidie in dienst hebben (gehad).

Honderddrie werkgevers hebben zowel aan de eerste als aan de tweede meting deelgenomen. Het doel van deze herhaalde benadering is om vast te stellen hoe de attitude van de werkgever over het werken met medewerkers met LKS zich ontwikkelt. Beide gesprekken hadden betrekking op dezelfde LKS-geïndiceerde medewerker en in tachtig procent van de gevallen is in beide interviews met dezelfde respondent gesproken.

In tabel 7.1 is weergegeven tot welke doelgroep de herhaald responderende werkgevers behoren in meting 1 en meting 2. In de beschrijvende analyses zijn de antwoorden uit beide gesprekken meegenomen.

**Tabel 7.1 Doelgroepindeling op meetmoment 1 en 2 bij herhaalde deelname**

	Meting 2					Totaal
	C9	C0	C1	D0	D1	
Meting 1						
B1	4	17	39	0	0	60
C1	0	0	0	3	40	43
Totaal	4	17	39	3	40	103

B1 = Baan met LKS.

C0 = Jaar LKS, geen doorstroom.

C1 = Doorstroom < 6 mnd.

C9 = Uitval tijdens LKS.

D0 = Na 12 tot 18 maanden uit dienst.

D1 = Doorstroom >6 mnd.

Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het bedrijf, hun aannamebeleid, de aanstelling van de LKS-werknemer en het functioneren van de LKS-werknemer. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van deze enquête.

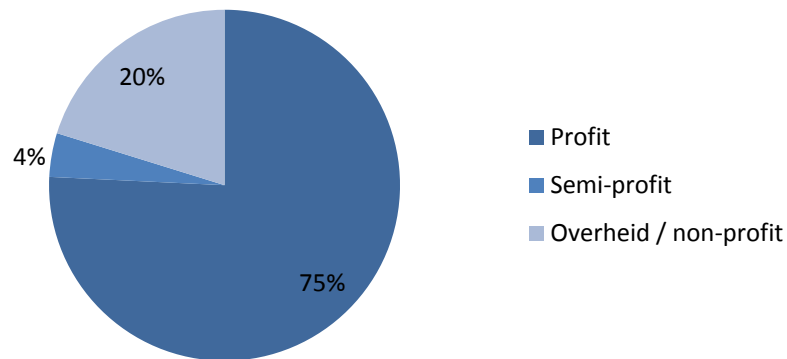
We hebben de werkgevers gevraagd de werknemers op enkele kenmerken te beschrijven. We zien op leeftijd en geslacht grotendeels een zelfde verdeling over de kenmerken als in paragraaf 3.1 (beschrijving kenmerken cliënten). Mannelijke werknemers zijn oververtegenwoordigd: 63 procent van de werknemers is man. Het gaat vaak om relatief jonge werknemers, de

gemiddelde leeftijd is 32 jaar. Bijna de helft van de LKS-werknemers had of heeft een Wajong-uitkering, ruim een kwart een WGA/WAO-uitkering en een op de zes een WW-uitkering.

## 7.1 Kenmerken van de werkgevers

Het grootste deel van de werkgevers dat een werknemer met loonkostensubsidie in dienst heeft, voert commerciële activiteiten uit. Drie kwart van de bedrijven (75%) is afkomstig uit de profitsector. Slechts een beperkt deel van de werkgevers (20%) komt uit de overheid/non-profitsector en de semi-profitsector (4%).

**Figuur 7.1** Wat voor soort bedrijf is uw bedrijf?<sup>1</sup> (n=803)



Meer dan de helft van de LKS-werkgevers heeft meer dan tien werknemers in dienst.

**Tabel 7.2** Hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam?

	Nederland <sup>2</sup>	LKS-werkgevers (n=800)
1 t/m 9	91%	42%
10 t/m 49	7%	30%
50 t/m 99	1%	8%
100 t/m 499	1%	13%
500 of meer	<1%	8%

<sup>1</sup> Deze antwoorden hebben betrekking op unieke bedrijven.

<sup>2</sup> Bron: Statline CBS.

De grootste groep werkgevers bevindt zich in de handel; een op de vijf bedrijven heeft zijn hoofdactiviteiten in deze sector. Daarnaast zijn er veel bedrijven werkzaam in de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg. Het is opvallend dat de zakelijke dienstverlening relatief vaak voorkomt: bij de cliënten werd deze sector namelijk minder vaak genoemd. Mogelijk wordt dit verschil veroorzaakt door het grote aantal cliënten dat heeft geantwoord met 'anders/weet niet'. Vergeleken met de landelijke cijfers zijn relatief veel LKS-werknemers werkzaam in de gezondheid- en welzijnszorg en relatief weinig in de bouwnijverheid

**Tabel 7.3 Sector (n=799)**

Sector	LKS-werkgevers (n=799)	Landelijke verdeling <sup>3</sup>
Handel	22%	19%
Zakelijke dienstverlening	16%	20%
Gezondheid- en welzijnszorg	13%	6%
Industrie	8%	5%
Bouwnijverheid	7%	13%
Cultuur en overige dienstverlening	7%	7%
Landbouw en visserij	6%	10%
Horeca	5%	4%
Transport	4%	3%
Onderwijs	4%	3%
Schoonmaakbranche	3%	2%
Financiële instellingen	3%	2%
Overheid	2%	0%
Anders, namelijk	12%	6% <sup>4</sup>

Driekwart van de werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst heeft, had in het jaar voorafgaand aan het interview een of meer vacatures openstaan.<sup>5</sup> Een op de zes werkgevers had meer dan tien vacatures openstaan.<sup>6</sup> Het is opvallend dat een kwart van de werkgevers een werknemer met loonkostensubsidie heeft aangenomen terwijl er geen vacatures waren binnen het bedrijf. Voor het komende jaar verwachten de werkgevers veel minder vacatures, ruim veertig procent verwacht helemaal geen vacatures. Een kwart van de werkgevers heeft moeite om vacatures vervuld te krijgen.

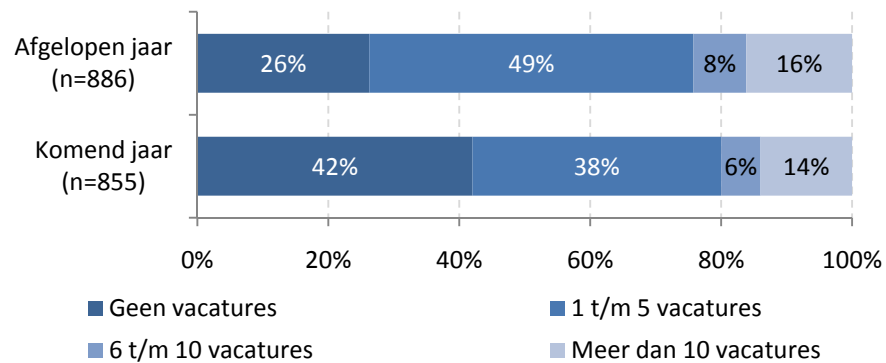
<sup>3</sup> Statline: Bedrijven; naar grootte en rechtsvorm (SBI 2008).

<sup>4</sup> De categorie 'Anders, namelijk' bestaat uit de SBI-codes: delfstoffenwinning, energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer, informatie en communicatie, verhuur en handel van onroerend goed.

<sup>5</sup> In meting 1 wordt met 'het afgelopen jaar' 2009 bedoeld, in meting 2 is dat 2010. 'Het komend jaar' staat in meting 1 voor 2010 en in meting 2 voor 2011. De antwoorden op beide vragen verschillen in meting 1 niet significant van de antwoorden in meting 2.

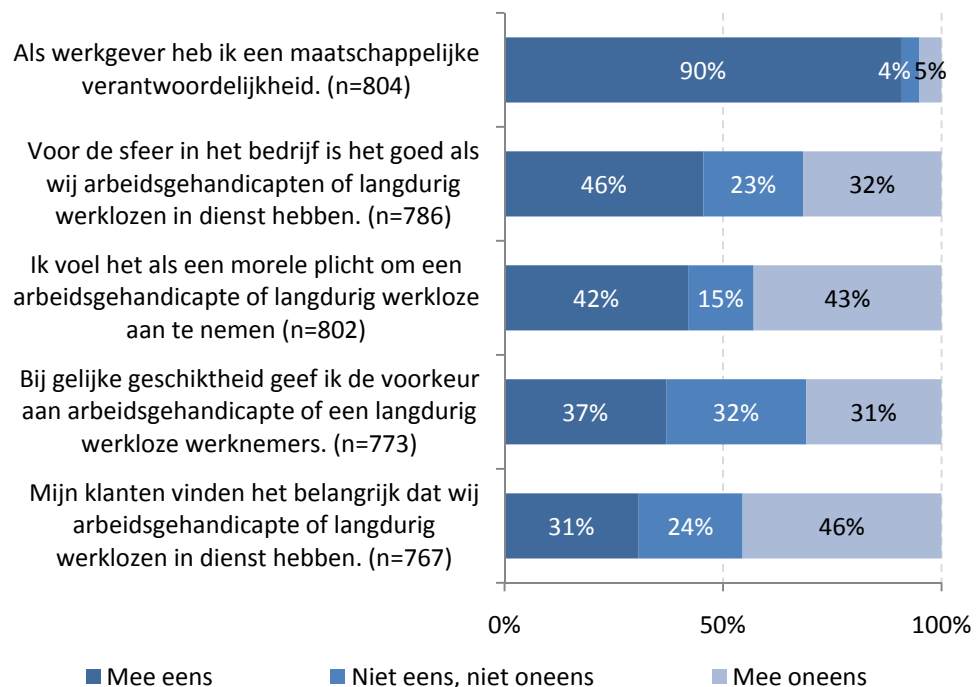
<sup>6</sup> Logischerwijs is het aantal vacatures binnen de grote bedrijven hoger dan het aantal vacatures in kleine bedrijven. Bedrijven met tien tot vijftig werknemers hebben relatief veel vacatures. Het midden- en kleinbedrijf verwacht weinig vacatures in de toekomst; van alle bedrijven die geen vacatures verwachten, heeft negentig procent minder dan vijftig werknemers.

**Figuur 7.2 Vacatures in het afgelopen jaar en het aantal verwachte vacatures voor het komende jaar**



Veel LKS-werkgevers hechten belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen: negentig procent van de werkgevers vindt dat hij of zij als werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Bijna de helft van de werkgevers vindt het goed voor de sfeer van het bedrijf om ook werknemers met een arbeidshandicap of langdurig werklozen in dienst te hebben en voelt het als morele plicht deze werknemers aan te nemen.

**Figuur 7.3 Stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen**

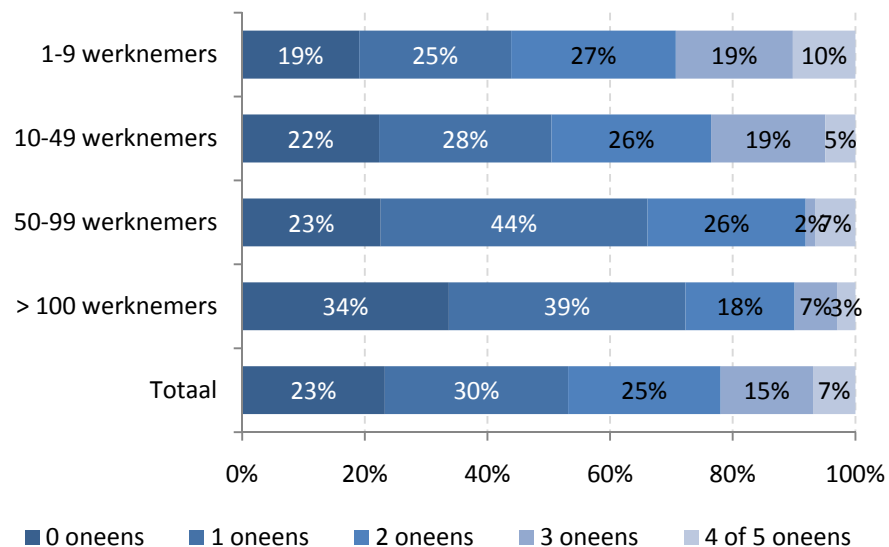


In figuur 7.4 is weergegeven hoe vaak werkgevers negatief hebben geantwoord op de stellingen over verantwoord ondernemen. Ongeveer een kwart van de werkgevers is over geen enkele stelling negatief geweest, dertig

procent van de werkgevers was negatief over slechts één stelling. Ongeveer een op de vijf werkgevers was negatief over drie of meer stellingen.

Tevens is in figuur 7.4 de mate waarin werkgevers het eens zijn met de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen uitgezet tegen de omvang van het bedrijf. Naarmate het bedrijf groter is, neemt ook de betrokkenheid bij het MVO-gedachtengoed toe. Dezelfde analyse is uitgevoerd voor het soort organisatie (profit versus overig). Hieruit zijn geen verschillen naar voren gekomen; werkgevers in de profitsector zijn even maatschappelijk betrokken als werkgevers in de andere sectoren.

**Figuur 7.4 Aantal keren dat werkgevers negatief antwoorden op de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen naar omvang bedrijf (n=800)**



## 7.2 Aannameproces

In deze paragraaf beschrijven we hoe werkgevers tot de aanstelling van een werknemer met loonkostensubsidie zijn gekomen. Ook gaan we in op de motieven van de werkgevers om deze werknemers aan te stellen.

Wanneer de werkgevers op zoek zijn naar nieuw personeel, werven zij doorgaans via de gebruikelijke kanalen; een advertentie in een dagblad (35%), internet (27%) en via via (27%) (zie tabel 7.4). LKS-werknemers worden op een andere manier geworven dan regulier personeel. Ten opzichte van het reguliere wervingskanaal is de werknemer met loonkostensubsidie vaker via een re-integratiebedrijf of een opleidingsinstituut (dit geldt met name voor Wajongers) binnengekomen en minder vaak via via, via internet, via een advertentie of via UWV. Een kwart van de werkgevers (23%) is via een re-integratiebedrijf in contact gekomen met de LKS-werknemer. Daarnaast zijn

de werknemers via via bij de werkgever terechtgekomen (19%). Ook heeft de school van de werknemer (11%)<sup>7</sup> of UWV (11%) vaak een rol gespeeld bij het contact leggen met de werknemer.

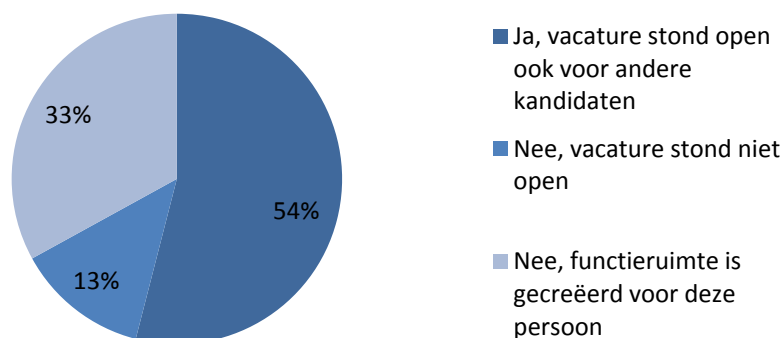
**Tabel 7.4 Aannamebeleid en aanname LKS-werknemer**

	Hoe is de werknemer met u in contact gekomen? * (n=406)	Hoe werft u meestal nieuw personeel?* (n=396)
Re-integratiebedrijf	23%	4%
Via via	19%	27%
Via UWV	11%	19%
Opleidingsinstituut/school	11%	4%
Via open sollicitatie kandidaat	10%	10%
Via advertentie in een dagblad	5%	35%
Via internet	5%	27%
Via een extern selectiebureau	4%	12%
Via eigen persoon	4%	4%
Via interne werving	3%	14%
Via raamadvertentie	1%	6%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

Hoewel de aanstelling van LKS-werknemers vaak niet via de reguliere kanalen tot stand komt, is ruim de helft van de LKS-werknemers (54%) wel aangesteld op een reeds openstaande vacature. In een derde van de gevallen is de functieruimte speciaal gecreëerd voor de betreffende persoon (zie figuur 7.5).<sup>8</sup> Met name voor Wajongers is speciaal functieruimte gecreëerd om de werknemer aan te stellen. De verschillen tussen de andere uitkeringsgroepen zijn niet significant.

**Figuur 7.5 Is de werknemer met loonkostensubsidie aangenomen op een openstaande vacature? (n=207)**



Ruim de helft van de werkgevers (54%) houdt bij de aanname van nieuw personeel rekening met subsidiemogelijkheden die de wet biedt voor het

<sup>7</sup> Opleidingsinstituut of school speelt alleen een rol bij Wajongers .

<sup>8</sup> Deze vraag is in meting 2 niet aan de werkgevers gesteld. Betreffende cijfers zijn enkel afkomstig uit meting 1.



aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, jonggehandicapten of langdurig werklozen. Hier is een significante relatie te zien met de stellingen over maatschappelijk verantwoord ondernemen; werkgevers die positiever scoren op de stellingen over verantwoord ondernemen houden vaker rekening met subsidiemogelijkheden voor het aannemen van moeilijk plaatsbare werknemers.

Zoals gezegd, houdt ongeveer de helft van de werkgevers rekening met subsidiemogelijkheden bij het aanstellen van nieuw personeel. In tabel 7.5 is weergegeven van welke subsidiemogelijkheden werkgevers gebruik hebben gemaakt. Uiteraard hebben alle geïnterviewde werkgevers gebruik gemaakt van loonkostensubsidie. De belangrijkste subsidiemogelijkheden en voorzieningen die werkgevers daarnaast hebben gebruikt, zijn: een jobcoach tegemoetkoming in loondoorbetaling bij ziekte, proefplaatsing of loondispensatie.

**Tabel 7.5 Gebruik van subsidiemogelijkheden en voorzieningen\* (n=217)**

	Percentage
Een jobcoach	43%
Tegemoetkoming loondoorbetaling bij ziekte	42%
Proefplaatsing	40%
Loondispensatie	37%
Premiekorting	25%
Vergoeding voor aanpassing werkplek	7%
Anders	8%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

De regeling loonkostensubsidie staat een proefplaatsing voorafgaand aan een dienstverband met loonkostensubsidie niet toe. Toch geeft veertig procent van de werkgevers aan dat er gebruikgemaakt is van een proefplaatsing. Waarschijnlijk gaat het hier niet om een officiële proefplaatsing, maar om een proefperiode. Uit de gesprekken met re-integratiebedrijven is gebleken dat indien re-integratiebedrijven een proefperiode wenselijk achten, zij deze aanbieden onder een andere noemer (bijvoorbeeld stage). In dat geval is er formeel geen sprake van een proefplaatsing, maar wordt dit door de werkgever wel als zodanig ervaren. Ook komt het voor dat de loonkostensubsidie zo laat mogelijk aangevraagd wordt, dit kan tot uiterlijk drie maanden na de start van het LKS-dienstverband.

Werkgevers maken vaak gebruik van meer dan één subsidiemogelijkheid. Iets meer dan een kwart van de werkgevers maakt alleen gebruik van loonkostensubsidie. Driekwart ontvangt daarnaast ook een andere vorm van subsidie of ondersteuning.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Deze andere vorm van subsidie of ondersteuning wordt niet noodzakelijkerwijs ingezet voor dezelfde werknemer als waarvoor de LKS is toegekend. Echter, de geselecteerde werkgevers hebben allen niet meer dan 1 werknemer met LKS in dienst. Daardoor is het waarschijnlijk dat de inzet wel deze werknemer betreft.

**Tabel 7.6 Gebruik van subsidiemogelijkheden en voorzieningen (n=217)**

Aantal gebruikte subsidies	Percentage
1	27%
2	14%
3	30%
4	19%
5 of meer	19%

Bij de aanstelling van de werknemer met loonkostensubsidie zijn werkgevers vaak door een re-integratiebedrijf gewezen op de mogelijkheid om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen (25%). Dit beeld komt overeen met de resultaten die we al eerder zagen dat ongeveer een kwart van de werkgevers via het re-integratiebedrijf in contact komt met de LKS-werknemer (zie tabel 7.4). Veel werkgevers hebben aangegeven dat zij op een andere manier zijn gewezen op de mogelijkheden voor loonkostensubsidie; zij wisten zelf over de mogelijkheden van loonkostensubsidie of zijn er door een jobcoach of de school van de werknemer op gewezen. Bij één op de zes werkgevers heeft de sollicitant zelf aangegeven dat er een mogelijkheid was om loonkostensubsidie aan te vragen.

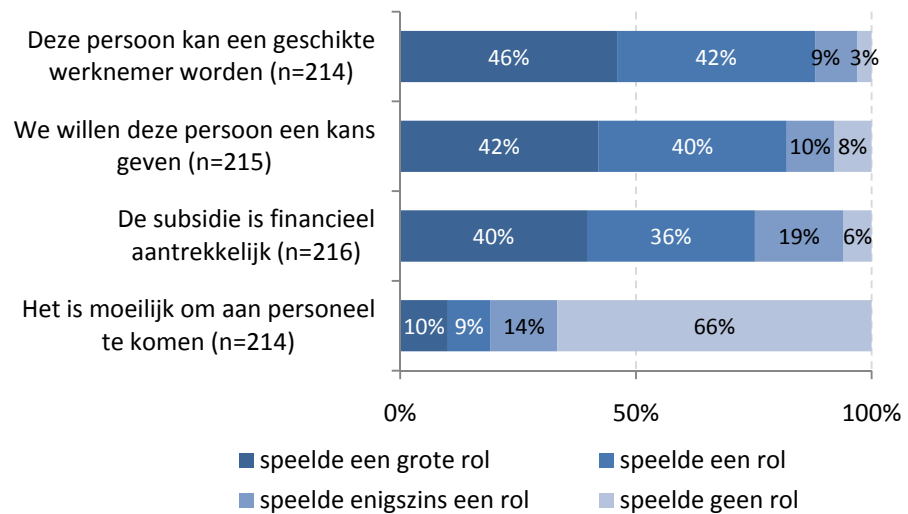
**Tabel 7.7 Wie gaf u de informatie over de regeling om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen?\* (n=230)**

Informatiebron	%	Informatiebron	%
Re-integratiebedrijf	25%	Interne Pz-functionaris	3%
UWV/ UWV WERKbedrijf (CWI)	20%	Administratiekantoor/accountant	2%
Sollicitant zelf	16%	Brancheorganisatie	2%
Een collega	6%	Anders, namelijk:	30%
Internet	4%		

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

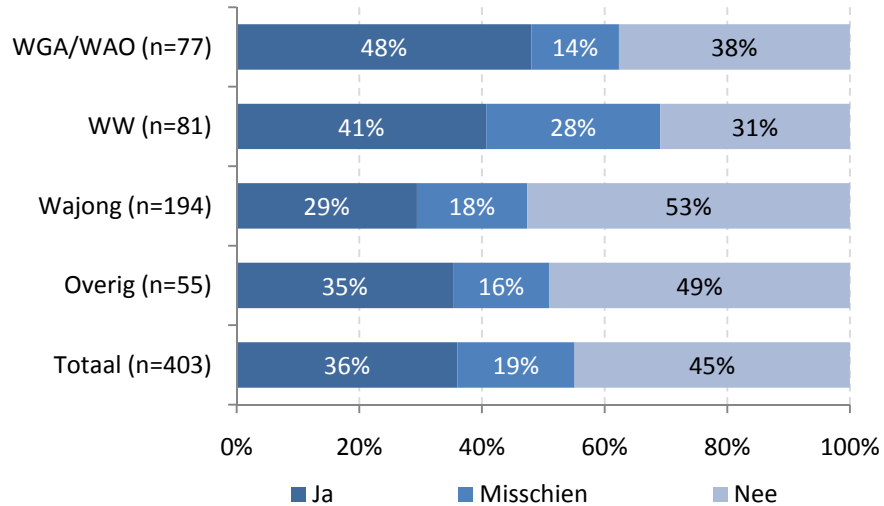
Voor werkgevers is het belangrijkste motief om een langdurig werkloze of arbeidsgehandicapte in dienst te nemen een mix van maatschappelijke en praktische overwegingen. Werkgevers willen de langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten graag een kans geven (92%) en denken tevens dat deze personen een geschikte werknemer kunnen worden (97%). Voor een groot deel (94%) heeft de financiële tegemoetkoming ook een rol gespeeld bij het aanstellen van de werknemer met loonkostensubsidie. Het feit dat een werkgever moeilijk aan personeel kan komen, speelt bij 34 procent een rol om een werknemer met loonkostensubsidie aan te nemen

**Figuur 7.6 Overwegingen bij het aanstellen van een werknemer met loonkostensubsidie**



Aan de werkgever is gevraagd of hij op een vacature voor een vergelijkbare functie een vergelijkbare arbeidsongeschikte, jonggehandicapte of langdurig werkloze zou aannemen. Zesendertig procent van de werkgevers beantwoordde de vraag bevestigend en 45 procent ontkennend. Ongeveer een vijfde van de werkgevers weet het nog niet. Er doen zich bij de beantwoording van deze vraag verschillen voor naar uitkeringsgroep. Werkgevers die een werknemer met een Wajong-uitkering in dienst hebben, zijn minder geneigd om op een vergelijkbare vacature een vergelijkbare werknemer in dienst te nemen. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat Wajongwerknemers meer functieaanpassingen (zie tabel 7.11) en begeleiding (zie tabel 7.12) nodig hebben en dat Wajongwerknemers op meer aspecten onder de norm presteren in vergelijking met reguliere werknemers (zie tabel 7.15). Er doen zich geen verschillen voor tussen werkgevers die een WW'er of een werknemer met een WGA/WAO-uitkering in dienst hebben.

**Figuur 7.7** Zou u op een vergelijkbare vacature een vergelijkbare arbeidsongeschikte, jonggehandicapte of langdurig werkloze in dienst nemen?



## 7.3 Functie en begeleiding

In deze paragraaf kijken we naar het type dienstverband, het soort functie en de begeleiding van de LKS-werknemer. We maken daarbij onderscheid naar LKS-dienstverbanden en dienstverbanden na LKS.<sup>10</sup>

### 7.3.1 Dienstverband en functie

Het merendeel van de werknemers met loonkostensubsidie werkt in een partimedienstverband, ruim zestig procent werkt minder dan 36 uur per week. Gemiddeld werkt men 29 uur per week. Dit is gemiddeld twee uur meer dan de werknemers in een baan na LKS, zij werken gemiddeld 27 uur.

**Tabel 7.8** Omvang dienstverband naar LKS of werk na LKS

	Baan met LKS (n=750)	Baan na LKS (n=99)	Totaal (n=849)
Minder dan 12 uur per week	4%	5%	4%
12 tot en met 23 uur per week	27%	28%	27%
24 tot en met 35 uur per week	29%	40%	31%
36 uur per week of meer	40%	26%	38%
Gemiddeld aantal uren	29	27	29

LKS (B0, B1, C0, C1, C9).

Werk na LKS (D0, D1).

<sup>10</sup> De werkgevers in de groepen B0, B1, C0, C1, C9 hebben de vragen beantwoord voor het LKS-dienstverband. De werkgevers in de groepen D0 en D1 hebben de vragen beantwoord voor het vervolgdienstverband.

De dienstverbanden zijn voornamelijk tijdelijk van aard, 76 procent heeft een tijdelijk dienstverband. Hierbij doet zich een duidelijk onderscheid voor tussen de dienstverbanden met- en zonder LKS. Zevenenvijftig procent van de werknemers in een baan na LKS (D0, D1) heeft een vast contract. LKS'ers werken vaak op een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract.

**Tabel 7.9 Aard van het dienstverband**

	Baan met LKS (n=748)	Baan na LKS (n=100)
Vast	19%	57%
Tijdelijk, waarvan:	81%	43%
1 jaar, uitzicht op vaste aanstelling	26%	12%
1 jaar, uitzicht op verlenging van bepaalde duur	36%	17%
1 jaar, zonder toezeggingen	15%	13%
Anders	3%	0%

LKS (B0, B1, C0, C1, C9).

Werk na LKS (D0, D1).

De werknemers zijn met name werkzaam als administratief medewerker, bouwvakker/technisch medewerker of als logistiek medewerker. Er zijn geen verschillen tussen werknemers die werken met loonkostensubsidie en werknemers die zijn doorgestroomd naar een baan zonder LKS.

**Tabel 7.10 Functie van de werknemer (n=903)**

	Percentage
Administratief medewerker	18%
Bouw of technisch medewerker	10%
Logistiek medewerker	9%
Winkelmedewerker	8%
Medewerker verzorging	7%
Dienstverlener	7%
Vakspecialist of technicus	6%
Reinigingsmedewerker	5%
Horecamedewerker	5%
Medewerker vervoer en transport	5%
Machinemedewerker	4%
Commercieel medewerker	4%
Medewerker land- en tuinbouw	3%
Professional	3%
Beveiliging	2%
Anders, namelijk:	5%

Tweeëntwintig procent van de werkgevers heeft aanpassingen gedaan aan de werkplek van de LKS-werknemer. Bijna twee derde deed geen aanpassingen (bij tien procent is een aanpassing niet van toepassing, bijvoorbeeld bij een hovenier die geen vaste werkplek heeft). Het maakt daarbij geen verschil welke uitkeringsachtergrond een werknemer heeft of dat de werknemer werkt op een vervolgdienstverband of een LKS-baan. Tweeëntwintig procent van de

werkgevers die een werkplekaanpassing heeft gedaan, heeft hiervoor een vergoeding van UWV ontvangen (in totaal heeft dus 6% van alle werkgevers een vergoeding van UWV ontvangen voor een werkplekaanpassing).

Functieaanpassingen komen veel vaker voor dan werkplekaanpassingen, 59 procent van de werknemers heeft een functie die is aangepast aan de capaciteiten van de LKS-werknemer. Voor Wajongers (en de categorie 'anders/weet niet') zijn het vaakst functieaanpassingen gedaan. Mensen in een LKS-baan maken vaker gebruik van een functieaanpassing dan mensen in een baan na LKS.

**Tabel 7.11 Functieaanpassing naar uitkeringsachtergrond en baansoort (n=796)**

	Wel een functieaanpassing	Geen functieaanpassing
<i>Uitkering</i>		
WW (n=125)	27%	73%
Wajong (n=370)	78% (+)	22%
WGA/WAO (n=208)	44%	56%
Overig (n=93)	60%	40%
<i>Baan met of na LKS</i>		
Baan met LKS (n=800)	60% (+)	40%
Baan na LKS (n=100)	44%	56%
Totaal	59%	41%

LKS (B0, B1, C0, C1, C9).

Werk na LKS (D0, D1).

Werkgevers kunnen gebruikmaken van loondispensatie bij functieaanpassingen. Loondispensatie is alleen mogelijk voor LKS-werknemers met een Wajong-uitkering. Driekwart van de werkgevers die de functie heeft aangepast aan de in dienst genomen Wajonger, geeft aan vanwege de functieaanpassing naast de loonkostensubsidie gebruik te hebben gemaakt van loondispensatie.

### 7.3.2 Begeleiding

Twee vijfde van de LKS-werknemers krijgt extra begeleiding van zowel het bedrijf zelf als van een externe partij (zoals een re-integratiebedrijf of een jobcoachorganisatie). Een kwart van de werknemers krijgt alleen extra interne begeleiding en een op de tien alleen externe begeleiding. Een kwart van de LKS-werknemers krijgt geen extra begeleiding (zie figuur 7.9).

Als we de vormen van begeleiding uitzetten tegen de uitkeringsachtergrond van de werknemer, blijkt dat Wajongers veruit de meeste (extra) begeleiding krijgen. Zeven procent van de Wajongers werkt zonder (extra) begeleiding. In de andere uitkeringsgroepen geldt dit voor 44 procent van de werknemers.

Verder blijkt dat werknemers in een baan na LKS in 54 procent van de gevallen geen extra interne en/of externe begeleiding bij hun werkzaamheden ontvangen. Deze groep werknemers ontvangt significant minder (extra) begeleiding dan de werknemers die werken met LKS.<sup>11</sup>

**Tabel 7.12 Begeleiding naar uitkeringsachtergrond en baansoort**

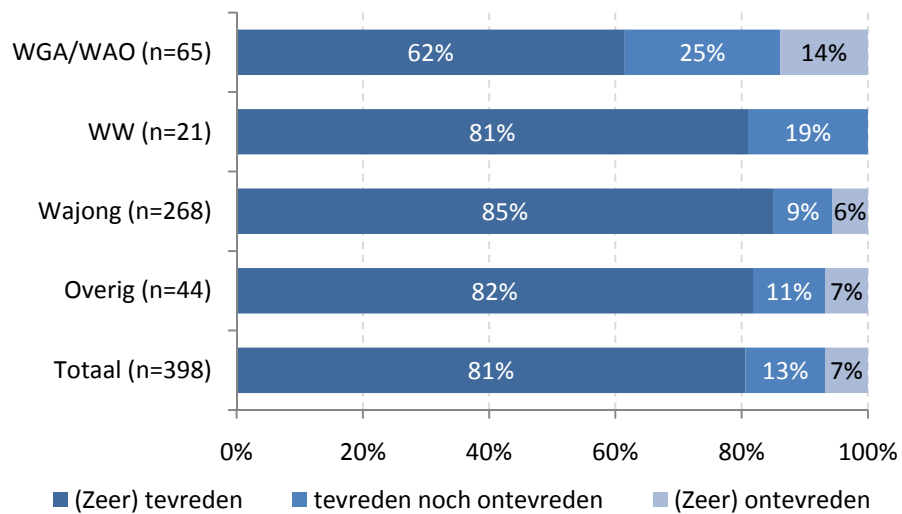
	intern en extern	alleen intern	alleen extern	geen
<i>Uitkering</i>				
WW (n=124)	14%	35%	7%	44%
Wajong (n=368)	66%	20%	7%	7%
WGA/WAO (n=201)	21%	21%	13%	44%
Anders/weet niet (n=94)	33%	28%	15%	25%
<i>Baan met of na LKS</i>				
Baan met LKS (n=793)	45%	23%	10%	22%
Werkhervatting na LKS (n=97)	11%	28%	7%	54%
<b>Totaal (n=890)</b>	<b>41%</b>	<b>24%</b>	<b>9%</b>	<b>26%</b>

LKS (B0, B1, C0, C1, C9).

Werk na LKS (D0, D1).

Werkgevers zijn over het algemeen erg tevreden met de begeleiding die externe partijen bieden, ruim tachtig procent van de werkgevers is (zeer) tevreden. Slechts zeven procent van de werkgevers is niet tevreden over de externe partij (zie figuur 7.8). Hierbij doet zich geen onderscheid voor tussen LKS-dienstverbanden en dienstverbanden die volgen op LKS. Werkgevers zijn minder vaak tevreden over de externe begeleiding bij werknemers met een WGA/WAO-uitkering dan met de begeleiding van werknemers met een andere uitkeringsachtergrond.

<sup>11</sup> Er zijn relatief weinig Wajongers in een vervolgdienstverband werkzaam. Deze groep werknemers ontvangt relatief veel begeleiding. Als we de Wajongers in deze analyse buiten beschouwing laten, dan blijkt dat ook voor de overige uitkeringsgroepen geldt dat er in de baan met LKS meer begeleiding wordt geboden dan in de baan na LKS. In de baan met LKS ontvangt 36 procent geen van de werknemers geen begeleiding. In de baan na LKS is dit 56 procent.

**Figuur 7.8 Tevredenheid over externe begeleiding**


## 7.4 Functioneren

Het opleidingsniveau van de werknemers is te typeren als laag tot middelbaar. Een groot deel van de werknemers volgde een opleiding op laag (47%) of middelbaar niveau (37%). Met name de Wajongers zijn laagopgeleid. Twee derde van hen heeft een laag opleidingsniveau. Hetzelfde geldt voor 29 procent van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten en 39 procent van de WW'ers.

**Tabel 7.13 Opleidingsniveau (n=799)**

	Percentage
Laag	52%
Middelbaar	37%
Hoog	13%

Tachtig procent van de werkgevers vindt de aansluiting tussen de opleiding en/of werkervaring en de functie voldoende tot zeer goed. Een op de vijf vindt deze aansluiting matig of slecht.

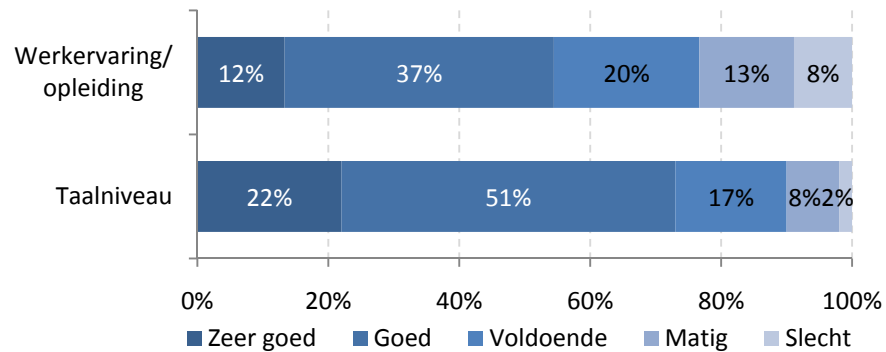
De werkervaring of opleiding van Wajongers sluit minder vaak in voldoende mate aan bij de baan dan dat in de andere uitkeringsgroepen het geval is (Wajong: 60% ten opzichte van 80% in de andere uitkeringsgroepen).<sup>12</sup> Daarnaast geven werkgevers aan dat Wajongers relatief vaak werkzaam zijn in functies waar geen werkervaring nodig is (15%, ten opzichte van 4% van de WW- en 6% van de ao-groep).

<sup>12</sup> Verschillen tussen uitkeringsgroepen zijn vastgesteld met een éénweg variantieanalyse. Daarbij zijn de antwoordcategorieën 'zeer goed' 'goed' en 'voldoende' samengenomen, evenals de categorieën 'matig' en 'slecht'.



De werkgevers zijn over het algemeen tevreden over het taalniveau van de werknemers, driekwart van de werkgevers vindt het taalniveau van de werknemer in relatie tot de baan goed tot zeer goed (zie figuur 7.9). Een op de tien vindt het taalniveau matig tot slecht.

**Figuur 7.9 Taalniveau en werkervaring en/of opleiding in relatie tot de functie (n=792)**



De werkgevers hebben het functioneren van de LKS-werknemer beoordeeld in vergelijking tot het functioneren van een gemiddelde werknemer in een vergelijkbare functie<sup>13</sup>. In tabel 7.14 zijn alle aspecten van deze beoordeling weergegeven. Op het punt van productiviteit lijken de LKS-werknemers het meest achter te blijven. Volgens de helft van de werkgevers ligt de productiviteit van de LKS-werknemers onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Verder blijven volgens de werkgevers de communicatieve vaardigheden en de inzetbaarheid (41% en 39%) van de LKS-werknemers achter. Volgens 32 procent van de werkgevers hebben de LKS-werknemers meer begeleiding nodig dan de andere werknemers. Op het aspect motivatie scoren de LKS-werknemers juist heel goed, 34 procent van de werkgevers zegt dat de motivatie van de LKS-werknemers boven het niveau van de gemiddelde werknemer ligt.

Werknemers die zijn doorgestroomd naar een vervolgfunctie presteren minder onder de norm. Dit geldt voor alle onderzochte aspecten behalve verzuim waar het oordeel gelijk is gebleven.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> De werkgevers in groep C hebben de vragen over het functioneren van de werknemer over de LKS-periode beantwoord. Vervolgens is aan hen gevraagd of het oordeel over het functioneren is veranderd ten opzichte van het functioneren in de LKS-periode. Indien werkgevers deze vraag bevestigend beantwoordden, is gevraagd naar het oordeel over het functioneren in de huidige (niet-LKS) baan. Slechts zeventien werkgevers (12%) gaven aan dat hun oordeel was gewijzigd. Vanwege de geringe omvang van deze groep wordt niet gerapporteerd over de wijzigingen die zich in hun oordeel hebben voorgedaan.

<sup>14</sup> Er zijn relatief weinig Wajongers in een vervolgdienstverband werkzaam. Deze groep werknemers presteert op relatief veel aspecten onder de norm (zie tabel 7.16). Als we de Wajongers in deze analyse buiten beschouwing laten, dan blijkt dat beide groepen veel vergelijkbaarder scoren op het percentage dat onder de norm scoort. Het procentuele verschil per aspect bedraagt in dat geval niet meer dan tien procentpunt.

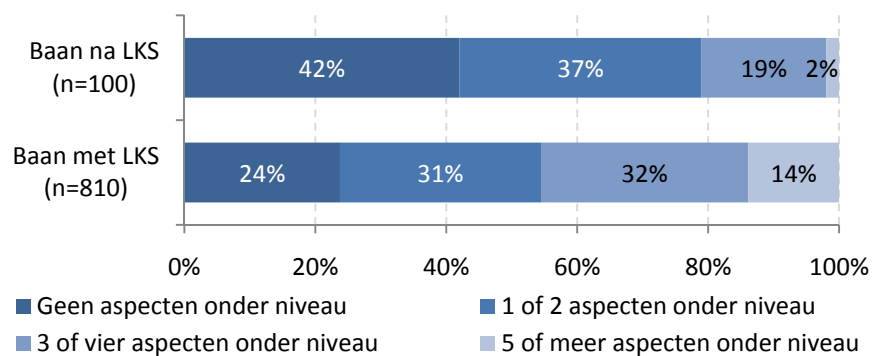
**Tabel 7.14 Functioneren van de LKS-werknemer in vergelijking tot de gemiddelde werknemer (% onder en boven het niveau van een gemiddelde werknemer)**

	Baan met LKS (n=790)		Baan na LKS (n=99)	
	Onder	Boven	Onder	Boven
Productiviteit	52%	6%	29%	9%
Motivatie	14%	34%	5%	43%
Verzuim	25%	23%	24%	30%
Benodigde begeleiding	28%	32%	12%	22%
Communicatieve vaardigheden	41%	8%	16%	12%
Flexibiliteit	33%	15%	16%	29%
Inzetbaarheid	39%	10%	19%	21%

Het oordeel over het functioneren van de werknemer hangt verder sterk samen met de uitkeringsgroep waartoe de werknemer behoort. Wajongers scoren veel vaker onder het niveau van de gemiddelde werknemer dan andere uitkeringsgroepen. Het gaat dan met name om de productiviteit (70% onder niveau), communicatieve vaardigheden (60%) en de flexibiliteit en inzetbaarheid (45% en 51%). Gemiddeld scoren de Wajongers op drie van de bovengenoemde aspecten onder het gemiddelde niveau. Werknemers uit andere uitkeringsgroepen scoren op gemiddeld 1,3 aspecten onder dat niveau.

Ongeveer een kwart van de werkgevers is positief over alle aspecten van het functioneren van de LKS-werknemer. Een derde van de werkgevers vindt dat de LKS-werknemer op een of twee aspecten onder het niveau van de andere werknemers presteert. Ongeveer de helft van de werkgevers vindt dat de LKS-werknemer op drie of meer aspecten onder het niveau presteert (zie figuur 7.10). Werknemers in een dienstverband na LKS functioneren op minder aspecten onder het gemiddeld niveau. Tweeënveertig procent functioneert op alle aspecten op of boven het niveau van een reguliere collega, slechts één op de vijf presteert op drie of meer aspecten onder dat niveau.

**Figuur 7.10 Aantal aspecten waarop de LKS-werknemer onder het niveau functioneert in vergelijking met de gemiddelde werknemer**



In tabel 7.15 is de relatie tussen het functioneren en extra begeleiding weergegeven. Hier is te zien dat werknemers die relatief slecht functioneren veel begeleiding krijgen (en dan vooral een combinatie van interne en externe begeleiding). Werknemers die geen begeleiding krijgen, functioneren vaker boven of gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer.

**Tabel 7.15 Aantal aspecten waarop de LKS-werknemer onder het niveau functioneert naar extra interne en/of externe begeleiding (n=777)**

	Intern en extern	Alleen intern	Alleen extern	Geen
Alle aspecten boven of gelijk aan niveau	22%	22%	9%	47%
1 of 2 aspecten onder het niveau	34%	26%	13%	27%
3 of 4 aspecten onder het niveau	61%	23%	8%	8%
5 of 6 aspecten onder het niveau	68%	19%	6%	6%
Alle aspecten onder het niveau	50%	25%	25%	0%

Met name de Wajongers presteren op meerdere aspecten onder het niveau van een gemiddelde werknemer: 43 procent van de Wajongers presteert op drie of vier aspecten onder het niveau. Nog eens 22 procent van de Wajongers presteert op meer dan vijf aspecten onder het niveau van de gemiddelde werknemer (zie tabel 7.16).

**Tabel 7.16 Aantal aspecten waarop de LKS-werknemer onder het niveau functioneert naar uitkering (n=749)**

	WW	Wajong	WGA/WAO	Overig
Alle aspecten boven of gelijk aan niveau	41% (+)	13%	35%	25%
1 of 2 aspecten onder het niveau	38%	22%	42%	33%
3 of vier aspecten onder het niveau	16%	43% (+)	19%	31%
5 of meer aspecten onder het niveau	5%	22% (+)	4%	11%

Werkgevers van werknemers die zijn doorgestroomd ervaren minder knelpunten dan werkgevers in een LKS-dienstverband. Communicatieve vaardigheden, benodigde begeleiding, inzetbaarheid en flexibiliteit vormen elk voor ongeveer een derde van de werkgevers een knelpunt (zie tabel 7.17). LKS-werkgevers ervaren dit vaker als een knelpunt dan de overige werkgevers.

Werkgevers van een werknemer die is doorgestroomd naar een vervolgdienstverband ervaren vaker problemen met de productiviteit en het ziekteverzuim. Dit kan te maken hebben met de hogere eisen die de werkgever stelt aan een werknemer die nu zonder LKS voor hem werkzaam is. Met name bij het aspect productiviteit kan dit het geval zijn. De loonkostensubsidie biedt nu immers geen compensatie meer voor een eventueel gebrek aan productiviteit. Veelzeggend is dat werkgevers minder vaak vinden dat de werknemer in de baan na LKS onder het gemiddeld niveau presteert dan in de baan met LKS (zie tabel 7.14), maar de productiviteit niettemin vaker een knelpunt vinden.

**Tabel 7.17 Knelpunten bij de vervulling van de baan\***

	Baan met LKS (n=790)	Baan na LKS (n=95)
Geen knelpunten ervaren	45%	43%
Productiviteit	41%	46%
Communicatieve vaardigheden	38%	31%
Inzetbaarheid	35%	26%
Benodigde begeleiding	30%	29%
Flexibiliteit	30%	26%
Verzuim	26%	34%
Motivatie	22%	17%
Anders	11%	9%

\* Meerdere antwoorden mogelijk, het totaal kan daarom optellen tot meer dan honderd procent.

Bijna de helft van de werkgevers (45%) heeft overigens helemaal geen knelpunten ervaren in het functioneren van de LKS-werknemer. Een derde van de werkgevers ervaart op een of twee aspecten een knelpunt. Ongeveer een op de vijf werkgevers ervaart op drie of meer aspecten knelpunten.

Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de werknemer die zij hebben aangenomen met loonkostensubsidie, driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Vijftien procent van de werkgevers is (zeer) ontevreden over de LKS-werknemer. Werkgevers zijn het meest tevreden over de werknemers die zijn doorgestroomd van een LKS-baan naar een baan zonder LKS. Van die werkgevers is bijna negentig procent (zeer) tevreden. Indien de werkhervatting duurzaam is (meer dan een halfjaar) zijn bijna alle werkgevers (zeer) tevreden over de werknemer die ze destijds met LKS hebben aangenomen.

**Tabel 7.18 Hoe tevreden bent u, alles overziende, over de werknemer die u indertijd met loonkostensubsidie heeft aangenomen? (n=489)<sup>15</sup>**

	C9 (n=70)	C0 (n=92)	C1 (n=227)	D0 (n=15)	D1 (n=85)	Totaal (n=489)
Zeer tevreden	7%	12%	37% (+)	20%	46% (+)	29%
Tevreden	31%	36%	52% (+)	33%	51% (+)	45%
Tevreden noch ontevreden	14%	22%	8%	20%	1%	11%
Ontevreden	36%	22%	2%	20%	1%	11%
Zeer ontevreden	11%	9%	1%	7%	1%	4%

C9 = Uitval tijdens LKS.

C0 = Jaar LKS, geen doorstroom.

C1 = Doorstroom < 6 mnd.

D0 = Na 12 tot 18 maanden uit dienst.

D1 = Doorstroom >6 mnd.

Dat de werkgevers tevreden zijn over de LKS-werknemers, blijkt ook uit de verwachtingen die de werkgevers uitspreken over de toekomst. Het overgrote

<sup>15</sup> Deze vraag is niet beantwoord door B-werkgevers, aangezien de werknemer pas sinds kort in dienst is en werkgevers zich nog geen goed beeld kunnen vormen van het functioneren van de werknemer.

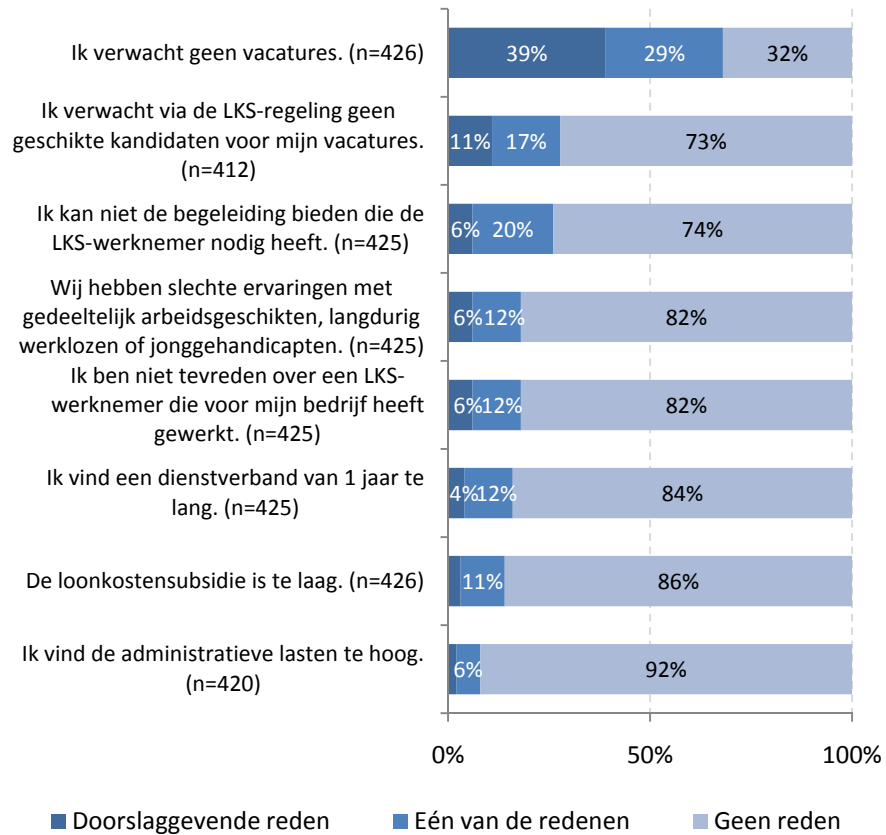
deel van de werkgevers (96%), waarbij de LKS-werknemer minimaal al een jaar in dienst is (C1), denkt dat de LKS-werknemer in ieder geval nog een halfjaar in het bedrijf blijft werken. Van de werkgevers waar de werknemer anderhalf jaar werkzaam is (12 maanden in een LKS-dienstverband en minimaal zes maanden na LKS), verwacht 91 procent dat de werknemer de komende jaren in het bedrijf blijft werken.

Bijna de helft (45%) van alle werkgevers (B, C en D) verwacht binnen twaalf maanden weer een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie. Indien werkgevers in de nabije toekomst niet van plan zijn om een werknemer met loonkostensubsidie aan te nemen, zijn de redenen daarvoor hoofdzakelijk praktisch van aard; het merendeel van deze werkgevers (70%) verwacht het komende jaar geen vacatures. Dertig procent denkt geen geschikte kandidaten te kunnen vinden via de loonkostensubsidieregeling. Een kwart van de werkgevers kan de werknemer met loonkostensubsidie niet de begeleiding bieden die hij nodig heeft.

Een beperkt aantal werkgevers noemt als belemmering redenen die te maken hebben met de vormgeving van de LKS-regeling. Acht procent van de werkgevers noemt de administratieve lasten als reden om de komende twaalf maanden geen gebruik te maken van de LKS-regeling, veertien procent vindt de loonkostensubsidie te laag en zestien procent vindt een dienstverband van een jaar te lang.

Werkgevers die te maken hebben gehad met uitval van een LKS-werknemer (C9, C0 of D0) en werkgevers die hiermee niet te maken hebben (B1, C1 en D1), verschillen op twee punten in hun motivatie om niet nog een LKS-werknemer aan te nemen. Werkgevers met uitvallers noemen vaker 'ontevredenheid over de huidige LKS-werknemer' en 'slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, langdurig werklozen en/of jonggehandicapten' als reden om niet nog een LKS-werknemer aan te nemen.

**Figuur 7.11 Redenen om binnen twaalf maanden niet nog een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie**



## 7.5 Beëindiging van het dienstverband

Niet alle werknemers maken het LKS-dienstverband vol en stromen daarna door naar een vervolgdienstverband. Er zijn voor dit onderzoek 808 werkgevers bevroegd over hun ervaringen met een werknemer waarvoor zij loonkostensubsidie ontvangen<sup>16</sup>. Bij 23 procent van deze werkgevers is de LKS-werknemer niet meer in dienst.

<sup>16</sup> Honderddrie werkgevers zijn tweemaal geïnterviewd. In deze paragraaf zijn van deze werkgevers alleen de antwoorden in de tweede meting meegenomen.

**Tabel 7.20** Overzicht van de situatie van (ex-)LKS-werknemers

	Aantal	%
Werknemer is nog in dienst		
Waarvan:		
- Aan het werk met LKS (B1)	354	44%
- Doorstroom naar arbeid zonder LKS (C1)	190	24%
- Duurzame werkherhvatting > 6 maanden (D1)	85	11%
Werknemer is niet meer in dienst		
Waarvan:		
- Werknemer is binnen het eerste jaar uit dienst getreden (C9)	71	9%
- Werknemer is na 1 jaar uit dienst getreden (C0)	93	12%
- Werknemer is tussen na 12 tot 18 maanden uit dienst getreden (D0)	15	2%
Totaal	808	100%

Ondanks het uit dienst treden van de werknemer, is de helft van de werkgevers (zeer) tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen (zie tabel 7.21). Dit percentage is iets lager als het dienstverband voortijdig is afgebroken (dat wil zeggen als de werknemer korter dan een jaar met LKS heeft gewerkt). Negentig procent van de werkgevers van werknemers die zijn doorgestroomd naar een dienstverband zonder LKS, is tevreden.

**Tabel 7.21** Hoe tevreden bent u, alles overziende, over de werknemer die u indertijd met loonkostensubsidie heeft aangenomen? (n=177)<sup>17</sup>

	C9 (n=70)	C0 (n=92)	D0 (n=15)
Zeer tevreden	7%	12%	20%
Tevreden	31%	36%	33%
Noch tevreden/noch ontevreden	14%	22%	20%
Ontevreden	36%	22%	20%
Zeer ontevreden	11%	9%	7%

C9 = Uitval tijdens LKS.

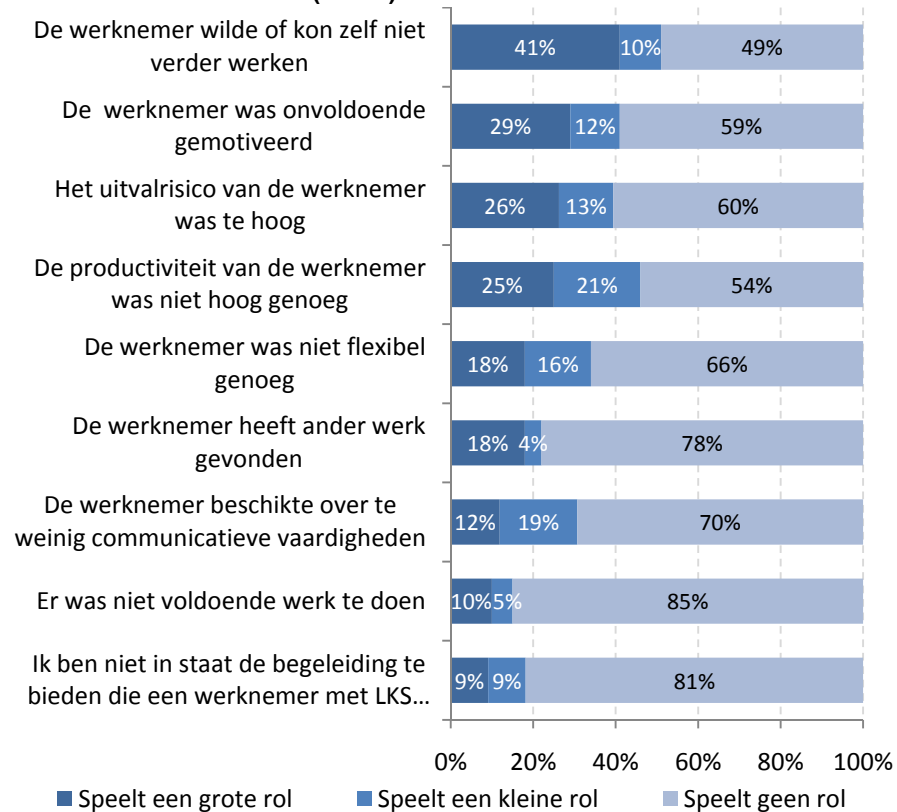
C0 = Jaar LKS, geen doorstroom.

D0 = Na 12 tot 18 maanden uit dienst.

Wanneer het dienstverband in de eerste anderhalf jaar wordt beëindigd, komt dit volgens de werkgevers vaak omdat de werknemer zelf niet verder kon of wilde werken. Daarnaast worden motivatie, productiviteit en uitvalrisico genoemd als redenen voor beëindiging van het dienstverband.

<sup>17</sup> Deze vraag is niet beantwoord door B-werkgevers, aangezien de werknemer pas sinds kort in dienst is en werkgevers zich nog geen goed beeld kunnen vormen van het functioneren van de werknemer.

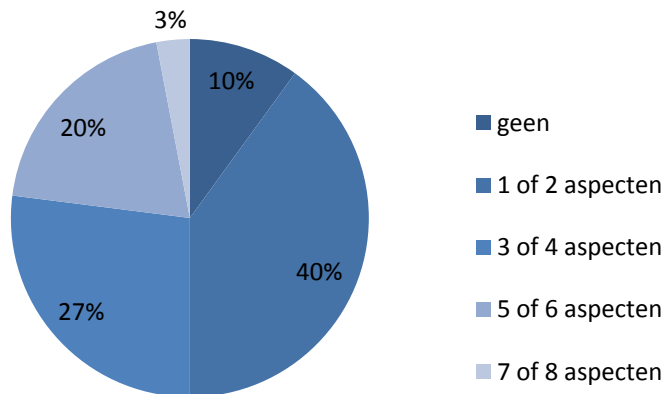
**Figuur 7.12 Aspecten die een rol speelden bij de beëindiging van het dienstverband (n=172)**



In figuur 7.13 is weergegeven hoeveel van de genoemde aspecten een rol speelden bij de beëindiging van het dienstverband. Opvallend is dat bij tien procent van de werkgevers géén van de aspecten een rol speelde. Waarschijnlijk hadden deze werkgevers een andere reden voor het beëindigen van het dienstverband. Bij een derde van de werkgevers speelden slechts een of twee aspecten een rol. Bij iets meer dan de helft van de werkgevers (56%) speelden drie of meer aspecten een rol.

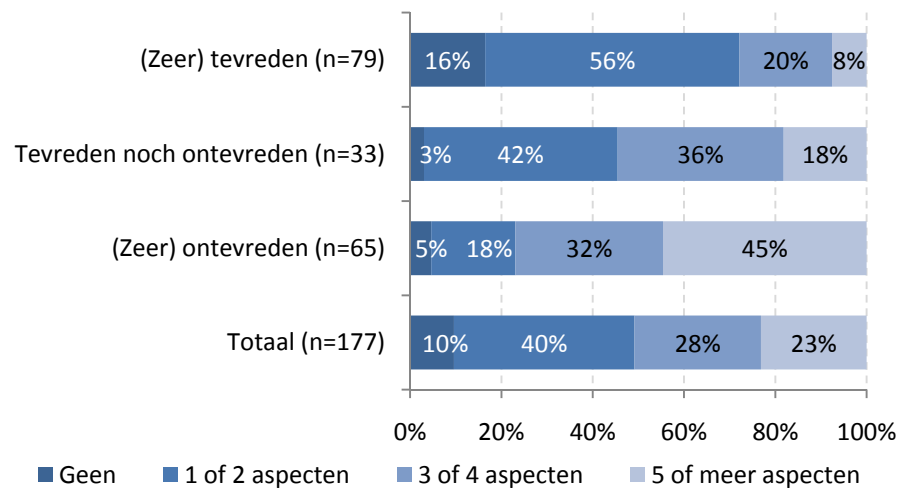


**Figuur 7.13 Aantal aspecten dat een rol speelde bij de beëindiging van het dienstverband (n=179)**



Er is geen significante relatie tussen de uitkeringsachtergrond van de LKS-werknemer enerzijds en het aantal aspecten dat een rol speelt bij de beëindiging van het dienstverband anderzijds. Ook het wel of niet hebben van begeleiding maakt geen verschil. Naarmate er meer aspecten een rol spelen bij de beëindiging van het dienstverband, zijn werkgevers minder tevreden over de LKS-werknemer (zie figuur 7.14).

**Figuur 7.14 Aantal aspecten dat een rol speelde bij de beëindiging van het dienstverband naar tevredenheid over LKS-werknemer**



## 7.6 Samenvatting

### 7.6.1 Kenmerken

#### *Sector en bedrijfsomvang*

Bijna drie kwart van de bedrijven (73%) is afkomstig uit de profitsector. Daarnaast komt een beperkt deel van de bedrijven (20%) uit de overheid- of non-profitsector. Bijna driekwart van de bedrijven met een LKS-werknemer heeft minder dan vijftig werknemers in dienst.

De grootste groep werkgevers (22%) bevindt zich in de handel. Daarnaast zijn er veel bedrijven werkzaam in de zakelijke dienstverlening, de gezondheids- en welzijnszorg en industrie en bouwnijverheid.

#### *Vacatures*

Driekwart van de werkgevers die een werknemer met loonkostensubsidie in dienst hebben, had in het jaar voorafgaand aan het onderzoek een of meer vacatures openstaan. In het jaar volgend op het onderzoek verwachten de werkgevers veel minder vacatures (veertig procent verwacht geen vacatures). Een kwart van de werkgevers heeft moeite om vacatures vervuld te krijgen.

Veel van de LKS-werkgevers hechten belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen: negentig procent van de werkgevers vindt dat hij als werkgever een maatschappelijke verantwoordelijkheid heeft. Bijna de helft van de werkgevers vindt het goed voor de sfeer van het bedrijf om ook werknemers met een arbeidshandicap of langdurig werklozen in dienst te hebben, iets minder dan de helft voelt het als een morele plicht deze werknemers aan te nemen.

### 7.6.2 Aannameproces

LKS-werknemers worden op een andere manier geworven dan regulier personeel. Werkgevers werven nieuw personeel doorgaans via de gebruikelijke kanalen; een advertentie in een dagblad (35%), internet (27%) en via via (27%). Ten opzichte van het reguliere wervingskanaal is de werknemer met loonkostensubsidie vaker via een re-integratiebedrijf of een opleidingsinstituut binnengekomen en minder vaak via via, via internet, via een advertentie of via UWV.

Ruim de helft van de werknemers is aangenomen op een openstaande vacature. Een derde van de werknemers is aangenomen op een functie die speciaal voor de geïndiceerde werknemers is gecreëerd.

De helft van de werkgevers (54%) houdt bij de aanname van nieuw personeel doorgaans rekening met de wettelijke subsidiemogelijkheden voor het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, jonggehandicapten of langdurig werklozen.

### *Aanstelling van LKS-werknemer*

Een kwart van de werkgevers is bij de aanstelling van de betreffende werknemer door een re-integratiebedrijf gewezen op de mogelijkheid om bij het UWV loonkostensubsidie aan te vragen.

Vrijwel alle werkgevers geven als motivatie voor de aanstelling van de LKS-werknemer aan dat zij de langdurig werklozen en arbeidsgehandicapten graag een kans willen geven (92%) en dat ze denken dat deze persoon, een geschikte werknemer kan worden (97%). Voor een groot deel van de werkgevers (94%) heeft de financiële tegemoetkoming ook een rol gespeeld bij het aanstellen van de betreffende werknemer.

### *Functie*

De LKS-werknemers werken gemiddeld 29 uur per week. Werknemers in een LKS-dienstverband werken gemiddeld twee uur per week meer dan werknemers in een vervolgdienstverband. Eenentachtig procent van de LKS-werknemers en 43 procent van de werknemers in een baan na LKS heeft een tijdelijk dienstverband. De werknemers zijn met name werkzaam als administratief medewerker, logistiek medewerker of als bouwvakker-technisch medewerker.

### *Aanpassingen*

Een kwart van de werkgevers heeft aanpassingen gedaan aan de werkplek van de LKS-werknemer. Ongeveer een kwart van de werkgevers die een werkplekaanpassing heeft gedaan, heeft hiervoor een vergoeding van UWV ontvangen.

Zestig procent van de LKS-werknemers heeft een functie die is aangepast aan de eigen capaciteiten. Voor Wajongers zijn het vaakst functieaanpassingen gedaan. Bij een functieaanpassing voor een Wajonger kan de werkgever gebruikmaken van loondispensatie. Driekwart van de werkgevers die de functie heeft aangepast voor een werknemer met een Wajonguitkering heeft gebruikgemaakt van loondispensatie.

### *Begeleiding*

Twee vijfde van de LKS-werknemers krijgt bij de werkzaamheden extra begeleiding van zowel het bedrijf zelf als van een externe partij. Een vijfde van de werknemers krijgt alleen interne begeleiding en een op de tien alleen externe begeleiding. Een kwart van de LKS-werknemers krijgt geen extra begeleiding bij het uitvoeren van de werkzaamheden. Werknemers die zijn doorgestroomd naar een vervolgdienstverband ontvangen in 46 procent van de gevallen begeleiding. Wajongers krijgen veruit de meeste begeleiding.

Werkgevers zijn over het algemeen erg tevreden met de begeleiding die externe partijen bieden: driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Een op de veertien werkgevers is niet tevreden over de externe partij.

### *Functioneren*

Volgens de helft van de werkgevers ligt de productiviteit van de LKS-werknemers onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Werkgevers vinden verder dat de communicatieve vaardigheden en de inzetbaarheid (41% en 39%) van de LKS-werknemers achterblijven. Medewerkers die zijn doorgestroomd naar een vervolgbaan presteren op minder aspecten onder de norm. Zij scoren beter op de aspecten productiviteit, motivatie, benodigde begeleiding, communicatieve vaardigheden, flexibiliteit en inzetbaarheid. Met name Wajongers presteren op meerdere aspecten onder het niveau. Er zijn nog relatief weinig Wajongers in een vervolgdiensverband werkzaam. Als we de Wajongers buiten beschouwing laten, dan scoren beide groepen veel vergelijkbaarder op het percentage dat onder de norm scoort.

De achterblijvende productiviteit van de LKS-werknemers vormt voor bijna de helft van de werkgevers een knelpunt binnen het bedrijf. Gebrek aan communicatieve vaardigheden, de benodigde begeleiding en inzetbaarheid vormen elk voor ongeveer een derde van de werkgevers een knelpunt. Ondanks deze knelpunten zijn de werkgevers tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen: driekwart van de werkgevers is (zeer) tevreden. Vijftien procent van de werkgevers is ontevreden over de LKS-werknemer. Indien de werknemer is doorgestroomd naar een vervolgdiensverband is meer dan negentig procent van de werkgevers (zeer) tevreden.

### *Toekomst*

Het overgrote deel van de werkgevers (96%), waarbij de LKS-werknemer minstens een jaar in dienst is (C1), denkt dat de LKS-werknemer de komende jaren nog binnen het bedrijf zal blijven. Bovendien verwacht bijna de helft (45%) van alle werkgevers (B-, C- en D-werkgevers) binnen twaalf maanden weer een werknemer aan te nemen met loonkostensubsidie.

Van de werkgevers die geen nieuwe LKS-werknemers willen aanstellen, geeft zeventig procent aan dat zij geen vacaturemogelijkheden zien.

Werkgevers die iemand met LKS in dienst hebben genomen die weer is uitgevallen, noemen vaker 'ontevredenheid over de huidige LKS-werknemer' en 'slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten, langdurig werklozen en/of jonggehandicapten' als reden om niet nog eens een LKS-werknemer aan te nemen.

### *Einde dienstverband*

Bij 23 procent van de werkgevers is de betreffende werknemer niet meer in dienst. Ondanks het uit dienst treden van de werknemer zijn de werkgevers over het algemeen wel tevreden over de werknemer die zij met loonkostensubsidie hebben aangenomen; veertig tot vijftig procent van die werkgevers is (zeer) tevreden over de LKS-werknemer.

Wanneer het dienstverband in het eerste anderhalf jaar wordt beëindigd, komt dit volgens de werkgevers vaak omdat de werknemer zelf niet verder kon of wilde werken. Daarnaast worden motivatie, productiviteit en uitvalrisico genoemd als redenen voor beëindiging van het dienstverband.



## 8 RE-INTEGRATIEBEDRIJVEN

### 8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de wijze waarop re-integratie- en jobcoachbedrijven cliënten met een LKS-indicatie bemiddelen naar werk. Daarbij wordt aandacht besteed aan de indicatiestelling, de toepassing van LKS, de voorwaarden waaronder LKS ingezet kan worden en het oordeel van de bedrijven over de meerwaarde van het instrument.

Twintig re-integratiebedrijven hebben meegedaan aan dit onderzoek. Hieronder zijn (geanonimiseerd) enkele kerngegevens met betrekking tot de dienstverlening van de betrokken bedrijven weergegeven.

**Tabel 8.1 Traject- en plaatsingsgegevens van de deelnemende ribs**

RIB	A	B	C	D	E	F
rib 1	14	6	6	100%	100%	100%
rib 2	56	7	5	71%	100%	100%
rib 3	89	14	7	50%	100%	100%
rib 4	119	11	7	45%	71%	80%
rib 5	131	8	6	75%	100%	100%
rib 6	157	17	7	41%	100%	100%
rib 7	160	10	9	60%	67%	100%
rib 8	171	12	6	33%	67%	50%
rib 9	181	18	14	72%	93%	92%
rib 10	213	22	16	68%	94%	93%
rib 11	258	7	7	100%	100%	100%
rib 12	328	47	38	77%	92%	91%
rib 13	364	55	35	58%	91%	97%
rib 14	397	42	21	45%	90%	95%
rib 15	430	65	54	81%	98%	89%
rib 16	439	56	40	61%	85%	82%
rib 17	732	11	6	45%	83%	100%
rib 18	887	63	35	48%	86%	67%
rib 19	2596	17	9	47%	89%	100%
rib 20	3691	23	16	70%	100%	100%

A: Aantal trajecten in 2009 en 2010 incl. IRO's

B: Aantal LKS-geïndiceerden in trajecten gericht op werk

C: Aantal beëindigde trajecten voor LKS-geïndiceerden

D: Percentage trajecten gericht op werk dat heeft geresulteerd in een plaatsing

E: Percentage beëindigde trajecten dat heeft geresulteerd in een plaatsing

F: Percentage LKS-banen in plaatsingen

In de tweede kolom is het totaal aantal trajecten (IRO en regulier) weergegeven in de periode 2009-2010. Er hebben kleine, middelgrote en grote bedrijven aan het onderzoek meegewerkt. In de derde kolom is

weergegeven hoeveel op werk gerichte trajecten er in de genoemde periode zijn ingezet voor LKS-geïndiceerden. In de vierde kolom staat hoeveel van deze trajecten voor LKS'ers zijn afgerond.

In kolom 5 is weergegeven hoeveel procent van de trajecten heeft geresulteerd in een plaatsing en in kolom 6 is weergegeven hoeveel procent van de beëindigde trajecten heeft geresulteerd in een plaatsing. De spreiding in percentages in kolom 6 is gering: drie bedrijven (nummer 4, 7 en 8) hebben tweederde van de trajecten beëindigd met een plaatsing. Bij de overige bedrijven schommelen de plaatsingspercentages tussen de 85 en 100 procent. Dat maakt het lastig om onderscheid te maken tussen bedrijven die succesvol en minder succesvol zijn in de bemiddeling van cliënten met LKS. In de laatste kolom ten slotte, is weergegeven bij hoeveel procent van de plaatsingen gebruik is gemaakt van LKS. De meeste bedrijven maken bij (praktisch) alle plaatsingen gebruik van de mogelijkheid tot LKS.

Dit hoofdstuk is gebaseerd op twintig interviews. De kwalitatieve aard van de gesprekken leent zich niet voor het doen van harde kwantitatieve uitspraken. Toch hebben we er naar gestreefd om in zekere mate te kwantificeren hoe vaak een bepaalde uitkomst voorkomt. We hanteren daarvoor de volgende terminologie:

- enkele: een minderheid, minder dan een kwart;
- ongeveer de helft: meer dan een kwart en minder dan driekwart;
- de meeste: meer dan driekwart.

## 8.2 Schets van de responsgroep

Hoewel we binnen de groep bedrijven die mensen met een LKS-indicatie bemiddelt specifiek gezocht hebben naar bedrijven en medewerkers die ervaring hebben met de bemiddeling van geïndiceerde WW-cliënten, hebben de meeste bedrijven voornamelijk ervaring met de bemiddeling van Wajongers en cliënten met een WAO/WGA-uitkering. De nadruk in dit hoofdstuk ligt daarom op de rol van LKS bij de bemiddeling van Wajongers. Er is bij de cliënten voornamelijk sprake van psychische of psychiatrische problematiek. De meeste bedrijven hebben ervaring met de begeleiding van bijvoorbeeld licht verstandelijk gehandicapten, cliënten met een stoornis in het autistisch spectrum, een gedragsstoornis of cliënten met niet-aangeboren hersenletsel.

Contractueel vindt de dienstverlening zowel plaats op basis van IRO's als op basis van aanbestedingen.



### 8.3 Indicatie LKS

#### *Cliënten zijn doorgaans al geïndiceerd*

Cliënten die door UWV worden doorverwezen naar een re-integratiebedrijf krijgen een re-integratievisie of participatieplan mee van UWV. Daarin is aangegeven of een cliënt zeer moeilijk plaatsbaar is en – daarmee samenhangend – of de cliënt is geïndiceerd voor LKS.

#### *Soms moet indicatie nog worden aangevraagd*

Ongeveer de helft van de bedrijven geeft aan dat informatie over de indicatiestelling soms ontbreekt in de re-integratievisie of dat er geen re-integratievisie beschikbaar is omdat de dienstverlening van het re-integratiebedrijf niet op basis van een aanbesteding, maar op basis van een IRO wordt verleend. In dat geval moet alsnog worden nagegaan of iemand in aanmerking komt voor een LKS-indicatie. De bedrijven geven aan dat ze de toekenningscriteria voor een indicatie kennen en dat ze goed kunnen inschatten of een cliënt wel of niet voldoet aan de voorwaarden van het protocol ZMP.

### 8.4 Bemiddeling

Er zijn grofweg twee werkwijzen waarop de re-integratiebedrijven opereren richting werkgevers om een cliënt te plaatsen. Ten eerste door een vast netwerk van werkgevers te benaderen. Ten tweede door op basis van de wensen van de cliënt op zoek te gaan naar een passende werkgever die indien nodig buiten het eigen netwerk wordt gezocht. Maatwerk is daarbij het uitgangspunt. In de praktijk sluiten deze werkwijzen elkaar niet uit.

De re-integratiebedrijven benadrukken allemaal dat zij op zoek zijn naar een goede match, waarbij sprake is van een passende functie en een passende werkgever. Wat als passend wordt beschouwd, is afhankelijk van de ervaringen, mogelijkheden en toekomstverwachtingen van de cliënt. Een functie die onder het niveau van de cliënt is, kan als passend worden beschouwd als dit een goede mogelijkheid biedt om werkritme op te bouwen en er geen mogelijkheden zijn om dit elders te doen.

#### *Belemmeringen plaatsing bij werkgevers zijn divers*

Re-integratiebedrijven ervaren belemmeringen op verschillende vlakken en niveaus bij de bemiddeling van LKS-geïndiceerden naar de arbeidsmarkt. De volgende belemmeringen zijn genoemd:

- een verminderd aanbod van vacatures als gevolg van de crisis;
- een gebrek aan bemiddelbare cliënten waardoor het niet altijd mogelijk is om een goede match te maken tussen de beschikbare vacatures enerzijds en de wensen en mogelijkheden van cliënten anderzijds;
- een gebrekkige motivatie van cliënten om aan het werk te gaan;

- huiverigheid bij werkgevers voortkomend uit slechte ervaringen met de doelgroep of gebrek aan kennis;
- onrealistische wensen van werkgevers ten aanzien van de doelgroep. Hier liggen dan ook mogelijkheden voor de re-integratiebedrijven om de werkgevers van informatie te voorzien en de wensen bij te stellen;
- Concurrentie bij het plaatsen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door andere re-integratiebedrijven, gemeenten, scholen et cetera.. Sommige re-integratiebedrijven zien een probleem in de vele subsidies op arbeid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens hen leidt een verbreding van de doelgroep die in aanmerking kan komen voor subsidies ertoe dat de mensen die de ondersteuning het meest nodig hebben niet meer geplaatst kunnen worden omdat een werknemer met minder beperkingen eerder aangenomen zal worden.

#### **8.4.1 Voorlichting**

##### *Initiatief ligt bij de re-integratiebedrijven*

Het initiatief om informatie over LKS te verstrekken, ligt voornamelijk bij de re-integratiebedrijven. De re-integratiebedrijven geven aan dat de werkgevers soms zelf naar LKS vragen. Het gaat dan bijvoorbeeld om werkgevers die al eerder met LKS hebben gewerkt of werkgevers die over LKS hebben gehoord.

Zes bedrijven geven aan dat zij in de eerste contacten met de werkgever over LKS communiceren. In dat geval dient de voorlichting om de werkgever te interesseren voor het aannemen van iemand uit de brede doelgroep van LKS. De werkgever kan voorgelicht worden in een gesprek, maar soms wordt de LKS vermeld in een folder of in een sollicitatiebrief of profielschets van de potentiële werknemer.

Vijf bedrijven geven aan dat ze LKS pas in een later stadium ter sprake brengen, namelijk als er sprake is van een potentiële plaatsing. In dat geval heeft de werkgever interesse getoond voor een bepaalde werknemer waarna het re-integratiebedrijf de LKS ter sprake brengt. Door de LKS pas ter sprake te brengen als de werkgever interesse heeft getoond in de werknemer, proberen de bedrijven te voorkomen dat werkgevers alleen vanuit financieel oogpunt een geïndiceerde in dienst nemen.

#### **8.4.2 Inzet LKS**

##### *Bij plaatsing wordt meestal LKS ingezet maar soms bewust niet*

Een derde van de re-integratiebedrijven geeft aan bij een plaatsing altijd gebruik te maken van loonkostensubsidie. Zij geven aan dat voor deze doelgroep 'alles uit de kast' wordt gehaald of dat werkgevers recht hebben op de subsidie.

Sommige bedrijven zien in sommige gevallen bewust af van het gebruik van LKS. Zo geeft een vijfde van de re-integratiebedrijven aan dat ze afzien van de

inzet van LKS als zij de indruk hebben dat de werkgever de werknemer ook zonder LKS in dienst wil nemen.

Verder hanteert een vijfde van de geïnterviewde re-integratiebedrijven bij de inzet van LKS als uitgangspunt dat er zicht is op duurzame plaatsing. Dit omdat LKS slechts eens in de vijf jaar, in een aaneengesloten periode van een jaar, kan worden ingezet. Re-integratiebedrijven kunnen twijfelen over de duurzaamheid omdat de functie of werkomgeving niet passend is voor de werkzoekende, vanwege de motivatie van de werkzoekende of omdat ze het idee hebben dat het de werkgever te doen is om op de LKS 'te verdienen'.

*“LKS wordt bewaard voor een dienstverband waarvan we verwachten dat het duurzaam zal zijn. Als je een autist plaatst op een dienstverband in een onrustig bedrijf dan kun je beter een andere vorm van tegemoetkoming gebruiken, bijvoorbeeld de loondispensatie.”*

Indien er twijfels zijn over de mate waarin de functie passend of duurzaam is, kiezen enkele bedrijven voor andere vormen van ondersteuning, zoals een werkervaringsplaats of loondispensatie: *“Ik heb een cliënt eerst wel eens een half jaar bij een andere werkgever laten werken om arbeidsritme op te doen om hem daarna te plaatsen op een baan die beter bij hem past met LKS.”*

Tot slot zijn er enkele bedrijven die per definitie een voorkeur hebben voor andere instrumenten boven LKS. Hier komen we later in dit hoofdstuk op terug.

*De bereidheid om een medewerker met LKS in dienst te nemen, beperkt zich niet tot één bepaald type werkgever met specifieke kenmerken*

Werkgevers waar LKS wordt ingezet, hebben verschillende kenmerken en motieven om een werknemer met LKS in dienst te nemen. Uit de interviews komen geen typen werkgevers of specifieke kenmerken naar voren die bepalen of werkgevers openstaan voor het aannemen van klanten uit de LKS-doelgroep. De ervaringen van de re-integratiebedrijven zijn divers. Zij noemen onder meer: goede ervaringen met LKS in het verleden, mensen met een beperking in de naaste omgeving, of een wens om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

*Inzet LKS meestal gecombineerd met jobcoaching*

De re-integratiebedrijven zijn van mening dat voor Wajongers jobcoaching bijna altijd nodig is naast de inzet van LKS om te komen tot een geslaagd dienstverband. Een jobcoach is nodig om de werknemer te begeleiden op de werkplek en de werkgever te ondersteunen in zijn omgang met de werknemer en problemen die zich voordoen in de arbeidsrelatie te signaleren en aan te pakken.

Minder vaak genoemd zijn voorzieningen als loondispensatie en scholing. De respondenten geven aan dat de middelen voor scholing zeer beperkt zijn of

niet beschikbaar zijn. Scholing van de cliënten is evenwel een aantrekkelijk middel voor zowel werkgevers als cliënten omdat dit de inzetbaarheid, de doorgroeimogelijkheid van de cliënt vergroot en daarmee de kansen dat de cliënt duurzaam aan de slag gaat.

## 8.5 Oordeel over de regeling en de uitvoering

In deze paragraaf beschrijven we de tevredenheid van de re-integratiebedrijven met de LKS-regeling en met de uitvoering daarvan door UWV en geven we hun oordeel weer over het instrument en de effecten van LKS. De meeste re-integratiebedrijven hebben aangegeven dat het nog te vroeg is om te kunnen beoordelen in welke mate LKS succesvol is. Het jaar van plaatsing met LKS is voor het merendeel van de geplaatste doelgroep nog niet verstreken.

### 8.5.1 Meerwaarde regeling LKS

*Volgens de helft van de re-integratiebedrijven heeft LKS meerwaarde*  
Re-integratiebedrijven vinden LKS een interessant instrument. Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven geeft aan dat ze met LKS mensen hebben geplaatst die ze anders niet hadden kunnen plaatsen. Het kan werkgevers over de streep trekken. Enkele respondenten gebruiken de uitdrukking '*een extra duwtje in de rug*'. Je komt er niet mee binnen, maar het kan wel de doorslag geven.

Volgens ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven is de meerwaarde voor werkgevers gelegen in de subsidie van de loonkosten. Hierdoor ontstaat ruimte voor de werkgever om zijn productieverwachtingen naar beneden bij te stellen en te investeren in de ontwikkeling van de werknemer. Door de geringe arbeidskosten kan de werkgever een tijdje aanzien hoe de werknemer in het bedrijf functioneert en kunnen twijfels over beperking in relatie tot werkzaamheden worden weggelaten: "*werkgevers zijn calculerend en willen graag zien hoe een werknemer bij ze functioneert*". Dit is vooral van belang voor cliëntgroepen waarbij er onbekendheid is met of vooroordelen zijn over de gezondheidsproblematiek en de arbeidsproductiviteit, bijvoorbeeld bij cliënten met een auditieve of visuele beperking, psychiatrische problemen of bij cliënten met gedragsproblemen.

De meeste re-integratiebedrijven vinden dat de meerwaarde voor de werknemers is gelegen in het feit dat werknemers in een LKS-dienstverband vaardigheden kunnen ontwikkelen. Dit kunnen bedrijfsgebonden vaardigheden zijn, waardoor het voor de werkgever interessant wordt om de werknemer na de LKS-periode in dienst te houden. Dit is belangrijk als het rendement van de werknemer in de beginmaanden nihil is, bijvoorbeeld bij de klantgroep met een licht verstandelijke beperking: "*daar moet veel energie ingezet worden voordat ze begrijpen wat ze moeten doen.*" Maar ook als er geen sprake is van een

vervolgdienstverband heeft de werknemer een jaar lang werknemersvaardigheden ontwikkeld zoals op tijd komen, omgaan met collega's etc..

#### *Twijfel over meerwaarde bij bepaalde klantgroepen*

Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven vindt dat LKS geen meerwaarde heeft voor cliënten die direct inzetbaar zijn en waarbij de loonwaarde op het vereiste niveau voor de functie ligt. Werknemers waarbij dit het geval is kunnen ook zonder LKS aan het werk komen. In dat verband worden bijvoorbeeld de WW'ers genoemd. Echter, enkele respondenten zijn van mening dat als een WW'er langer dan een jaar werkloos is, er toch echt wel wat aan de hand moet zijn.

Ook als de functieprestatie van de werknemer permanent onder de norm ligt, is de meerwaarde afwezig: *“Bijvoorbeeld: schizofrenie gaat niet over en wordt niet beter. Zo iemand moet altijd met die beperking werken”*. Niet alle werknemers ontwikkelen zich even positief. Als er geen sprake is van een positieve ontwikkeling krijg je een werkgever niet zo ver om een werknemer in dienst te houden. Tot slot heeft de inzet van LKS volgens enkele re-integratiebedrijven geen meerwaarde als de werkplek niet passend is. Werkgevers zoeken naar een werknemer die een waardevolle bijdrage kan leveren in het bedrijf.

### **8.5.2 Oordeel over de regeling**

#### *Proefperiode is nodig voor een succesvolle plaatsing*

De meeste re-integratiebedrijven ervaren het als een belemmering dat LKS de mogelijkheid tot een officiële proefplaatsing uitsluit.

*“Het probleem zit hem in de start. Je moet iemand bijna ongezien een jaarcontract aanbieden. Wij zijn gewend dat we werkgever en werknemer kennis met elkaar kunnen laten maken. Op het moment dat je met LKS aan de slag gaat dan moet je allemaal creatieve oplossingen verzinnen zoals een stage of werkervaringsplaats om dat te regelen.”*

Vooral bij psychiatrische problemen en/of gedragsproblemen is een proefperiode noodzakelijk om vast te kunnen stellen of er een goede match is tussen de werknemer en de werkgever. Re-integratiebedrijven hebben andere manieren gevonden om werkgever en werknemer kennis met elkaar te laten maken. Sommige bedrijven geven aan dat ze de intensieve begeleiding tijdens de eerste drie maanden van het dienstverband uit eigen zak betalen. Of ze starten een dienstverband met een stageperiode

*“Wij maken nooit mee dat er onmiddellijk een match is tussen werknemer en werkgever. Het komt precies, het moet klikken. Soms gaat het na twee maanden alsnog mis. Als je werkgevers een worst voorhoudt (LKS), gaan ze misschien wat eerder over de streep, maar dan heb je veel werk moeten doen, uitkering beëindigen, contracten opstellen en dat is zonde als het toch nog fout gaat. Wij moeten werkgever en werknemer aan elkaar laten ruiken. Eerst een dag meelopen en dan een week of drie, vier meedraaien. Het is een eis die wij stellen aan de werkgever.”*

#### *Enkele re-integratiebedrijven kiezen liever voor andere regelingen of voorzieningen*

Enkele re-integratiebedrijven zien af van de inzet van LKS omdat ze van mening zijn dat de werkgever voldoende heeft aan voorzieningen als loondispensatie<sup>1</sup> en premiekorting, of omdat ze zelf een voorkeur hebben voor loondispensatie boven LKS. Deze bedrijven zien loondispensatie als een voorliggende voorziening. Minimaal drie bedrijven brengen LKS alleen ter sprake als loondispensatie niet kan worden ingezet omdat de verdien capaciteit van de cliënt te groot is. *“Als ik bij Wajongers zou moeten kiezen uit LKS en loondispensatie, kies ik voor het tweede, omdat loondispensatie zich meeontwikkeld met de loonwaarde en een langere looptijd heeft.”*

Er zijn echter ook enkele bedrijven die LKS prefereren boven loondispensatie vanwege de eenvoud van het instrument. Bij loondispensatie moet de verdien capaciteit worden vastgesteld, terwijl bij LKS een vast bedrag wordt uitgekeerd.

#### *Het wordt werkgevers wel erg gemakkelijk gemaakt*

Enkele re-integratiebedrijven geven expliciet aan dat zij het niet wenselijk vinden dat werkgevers bijna geen loonkosten hebben door stapeling van subsidies en voorzieningen zoals loondispensatie en LKS (bij Wajongers met een verdien capaciteit onder het WML). Hierdoor kunnen werkgevers geneigd zijn te veel te focussen op de financiële voordelen en te lichtvaardig over de (beperkingen van de) doelgroep te denken.

*“Sommige werkgevers staan er van te kijken welke regelingen allemaal mogelijk zijn. Soms voel ik me net Sinterklaas. [...] Een Wajonger vraagt veel begeleiding. Daar mogen werkgevers best voor gecompenseerd worden. Maar daarvoor biedt Loondispensatie voldoende mogelijkheden. Toen LKS werd geïntroduceerd kregen we de situatie dat werkgevers niks meer hoefden te betalen voor een werknemer. Ik vroeg me af of dat wel de bedoeling was.”*

*“De werkgever is niets meer aan ze kwijt door alle regelingen. Dan neem je mensen niet meer serieus. Op het moment dat ze moeten betalen stopt de hele handel!”*

<sup>1</sup> Dit instrument kan ingezet worden voor Wajongers met een verdien capaciteit onder het Wettelijk Minimumloon.

#### *Duurzaamheid plaatsing is niet gegarandeerd*

De meeste respondenten geven aan dat het nog te vroeg is om te kunnen beoordelen of de plaatsing ook duurzaam is of zal zijn. Duidelijk is wel dat duurzaamheid niet gegarandeerd is. De meeste re-integratiebedrijven zetten LKS niet in als er geen sprake is van een duidelijke intentie om de werknemer een vervolcontract aan te bieden, maar zij zijn er niet zeker van dat de werkgever zich ook aan de afspraak zal houden. Zij hebben geen mogelijkheden om de duurzaamheid af te dwingen.

Verder is genoemd dat de voorwaarde van maximaal één keer in de vijf jaar LKS inzetten een belemmering is voor cliënten die goed hun best doen, naar behoren presteren en bij wie LKS nodig is, maar die de 'pech' hebben dat hun contract niet is verlengd.

### **8.5.3 Uitvoering door UWV**

#### *Re-integratiebedrijven tevreden over uitvoering LKS door UWV*

De meeste re-integratiebedrijven zijn tevreden over de informatie die UWV verschaft over de regeling en over het aanvraagformulier. Het aanvraagformulier is duidelijk en kan binnen vijf minuten worden ingevuld door een werkgever. Enkele re-integratiebedrijven ervaren lange doorlooptijden voor het afhandelen van de aanvragen van werkgevers. Verder zijn bijna alle re-integratiebedrijven tevreden over de snelheid en wijze waarop de plaatsing en betaling (aan de werkgever) wordt afgehandeld door UWV.

#### *Arbeidsdeskundigen moeilijk bereikbaar*

Meestal is er geen overleg nodig tussen het re-integratiebedrijf en de arbeidsdeskundige van UWV. In het merendeel van de gevallen heeft de cliënt namelijk een LKS-indicatie en is informatie beschikbaar door middel van een re-integratievisie en participatieplan. Wanneer ad hoc-overleg wel nodig is, dan gebeurt dit met wisselend succes. Enkele respondenten melden dat het in de praktijk lastig is om de juiste persoon bij UWV te vinden. Vaak is onbekend welke arbeidsdeskundige moet worden benaderd. Een ander knelpunt dat wordt genoemd, is dat de afhandeling van de indicatie relatief lang duurt waardoor de plaatsing van de cliënt in gevaar dreigt te komen.

### **8.6 Verbetermogelijkheden**

#### *Inzet en effectiviteit van LKS kan worden vergroot*

De re-integratiebedrijven menen dat de inzet van LKS kan worden verbeterd en de effectiviteit kan worden vergroot. Zij geven hiervoor een aantal handreikingen. Een deel daarvan heeft specifiek betrekking op de voorwaarden van de LKS-regeling, al dan niet gecombineerd met specifieke

eisen aan de werkgever. De volgende wensen met betrekking tot de regeling LKS zijn genoemd:

- Maak een proefperiode mogelijk voor de doelgroep met psychiatrische en/of gedragsproblemen, zodat kan worden vastgesteld of sprake is van een goede match tussen werkgever en werknemer.
- Maak het mogelijk om het resterend bedrag bij een volgende plaatsing alsnog in te zetten als een LKS-dienstverband binnen een jaar wordt afgebroken. LKS kan eenmaal in de vijf jaar worden toegepast. De doelgroep LKS valt regelmatig weer uit, waarna de toepassing van (de resterende) LKS bij een volgende werkgever niet mogelijk is.
- Oormerk de LKS-gelden en garandeer dat LKS gebruikt wordt voor de ontwikkeling van de werknemer. Daaraan gekoppeld, stel als voorwaarde aan een werkgever om een plan op te stellen voor begeleiding van de geplaatste werknemer.

## 8.7 Samenvatting

### *Indicatie*

De arbeidsdeskundige of werkcoach van UWV beoordeelt op basis van het protocol 'Zeer Moeilijk Plaatsbare (ZMP) personen' of een cliënt voor een indicatie LKS in aanmerking komt. Doorgaans staat in de re-integratievisie of het participatieplan van aanbestede cliënten of sprake is van een indicatie. Ongeveer de helft van de bedrijven geeft aan dat er soms onduidelijkheid bestaat over de aanwezigheid van een indicatie. In dat geval vragen de meeste re-integratiebedrijven alsnog een indicatie aan bij UWV.

### *Communicatie richting werkgevers*

De re-integratiebedrijven zijn in de bemiddeling op zoek naar een goede match waarbij sprake is van een passende functie en een passende werkgever. Het initiatief om informatie over LKS te verstrekken ligt voornamelijk bij de re-integratiebedrijven. Werkgevers die al eerder met LKS hebben gewerkt of werkgevers die over LKS hebben gehoord, vragen er soms naar.

Ongeveer een derde van de re-integratiebedrijven communiceert over LKS in de eerste contacten met de werkgever om deze te interesseren voor het aannemen van iemand uit de brede doelgroep van LKS. Een kwart van de bedrijven kiest ervoor om op LKS te wijzen als er sprake is van een potentiële plaatsing. Hiermee proberen de bedrijven te voorkomen dat werkgevers alleen vanuit financieel oogpunt een geïndiceerde in dienst nemen.

### *Inzet van LKS*

Bij plaatsing van een LKS-geïndiceerde wordt meestal loonkostensubsidie ingezet. Een derde van de re-integratiebedrijven maakt bij plaatsing altijd gebruik van loonkostensubsidie. Sommige bedrijven zien bij sommige cliënten



bewust af van het gebruik van LKS, bijvoorbeeld als zij de indruk hebben dat de werkgever de werknemer ook zonder LKS in dienst wil nemen (eenvijfde van de respondenten), of als zij twijfelen aan de duurzaamheid van de plaatsing (eveneens eenvijfde). In dat geval kiezen enkele bedrijven voor andere vormen van ondersteuning, zoals een werkervaringsplaats of loondispensatie. Enkele bedrijven hebben per definitie een voorkeur voor andere instrumenten boven LKS.

#### *Oordeel over de regeling*

Een gecombineerde inzet van LKS en proefplaatsing is niet mogelijk. Bijna alle re-integratiebedrijven ervaren dit als een probleem. Zij vinden een proefperiode met name noodzakelijk voor cliënten met psychiatrische en/of gedragsproblemen om vast te kunnen stellen of er een goede match is. Re-integratiebedrijven starten een dienstverband met een stageperiode, of ze vragen pas na drie maanden met terugwerkende kracht LKS aan.

Enkele re-integratiebedrijven maken bij Wajongers bij voorkeur gebruik van loondispensatie omdat loondispensatie zich meeontwikkelt met de loonwaarde en een langere looptijd heeft. Enkele bedrijven prefereren de eenvoud van het instrument LKS omdat bij loondispensatie de verdien capaciteit moet worden vastgesteld.

Enkele re-integratiebedrijven vinden het niet wenselijk dat werkgevers bijna geen loonkosten hebben door stapeling van regelingen zoals loondispensatie en LKS. Hierdoor kunnen werkgevers geneigd zijn te veel te focussen op de financiële voordelen en te lichtvaardig over de (beperkingen van de) doelgroep te denken.

Tot slot zetten de meeste re-integratiebedrijven LKS niet in als er geen sprake is van een duidelijke intentie om de werknemer een vervolgcontract aan te bieden, echter de duurzaamheid van de plaatsing is niet gegarandeerd.

#### *Tevredenheid over de uitvoering van de regeling door UWV*

De administratieve lasten van de regeling zijn laag. Het aanvraagformulier is duidelijk en kan binnen vijf minuten worden ingevuld door een werkgever. De re-integratiebedrijven zijn ook tevreden over de snelheid en wijze waarop de plaatsing en betaling (aan de werkgever) wordt afgehandeld door UWV. Wanneer re-integratiebedrijven contact willen leggen met UWV (overleg, indicatie) dan gebeurt dit met wisselend succes. Een deel van de respondenten meldt dat het in de praktijk lastig is om de juiste persoon bij UWV te vinden.

#### *Meerwaarde van het instrument LKS*

Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven geeft aan dat ze met LKS mensen hebben geplaatst die ze anders niet hadden kunnen plaatsen. Door de inzet van LKS kunnen werkgevers hun productieverwachtingen naar beneden bijstellen en een tijdje aanzien hoe de werknemer in het bedrijf

functioneert. De meerwaarde voor de werknemers is gelegen in de vaardigheden die ze tijdens het LKS-dienstverband kunnen ontwikkelen.

Ongeveer de helft van de re-integratiebedrijven vindt dat LKS geen meerwaarde heeft als de loonwaarde op het vereiste niveau voor de functie ligt of als de functieprestatie van de werknemer permanent onder de norm ligt. Ook heeft de inzet van LKS volgens enkele re-integratiebedrijven geen meerwaarde als de werkplek niet passend is. Enkele bedrijven vinden de toegevoegde waarde van LKS beperkt gezien het brede scala van alternatieve voorzieningen (zoals proefplaatsing, loondispensatie en no-claim). Zij geven aan dat ze LKS in feite niet nodig hebben om cliënten te kunnen plaatsen.

## BIJLAGE

### Onderzoeksverantwoording

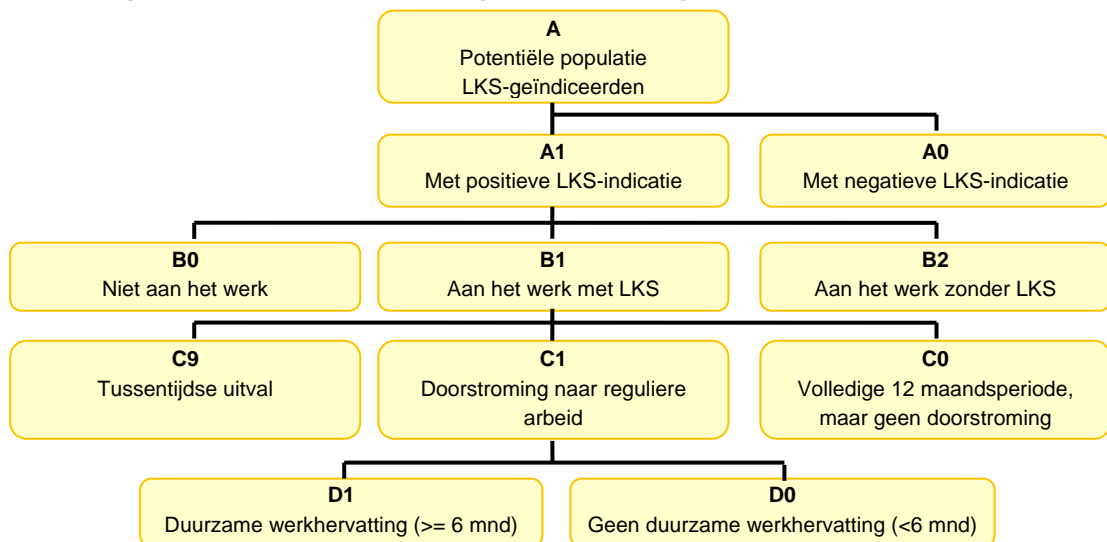
#### Gegevensverzameling

Dit onderzoek naar de toegevoegde waarde van het instrument loonkostensubsidie maakt onderdeel uit van een monitor. Het betreft de tweede meting die in het kader van deze monitor wordt uitgevoerd. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar en de tweede meting in het najaar van 2010. In deze rapportage wordt integraal verslag gedaan over de data die voor de eerste en tweede meting is verzameld. Dat is de reden dat in deze onderzoeksverantwoording zowel de gegevensverzameling van de eerste als van de tweede meting wordt verantwoord.

#### Cliënten

In dit onderzoek wordt rekening gehouden met de verschillende processtappen waarin de cliënten zich kunnen bevinden. De verschillende klantgroepen zijn schematisch weergegeven in figuur B1.1

**Figuur B1.1 Schematische weergave van de klantgroepen**



Op basis van de bestandsgegevens van UWV is een selectie gemaakt van personen die voor de eerste meting in het kader van de monitor LKS in aanmerking komen. Voor de selectie is steeds een termijn van een half jaar gehanteerd, met als grensdatum 1 oktober 2009. Dit betekent dat:

- voor degenen die niet via LKS zijn geplaatst (B0 en B2) indicatiestelling op of na 1 oktober 2009 moet hebben plaatsgevonden;
  - voor degenen die op het moment van het onderzoek nog op een LKS/brugbaan zitten (B1) deze grenswaarde niet geldt, voor hen is alleen van belang dat de baan nog doorloopt tot en met minimaal 1 mei 2010;
  - voor degenen die zijn uitgevallen (C9) de uitval op of na 1 oktober 2009 moet hebben plaatsgevonden;
  - voor degenen van wie bekend is dat men niet is doorgestroomd (C0), de LKS- of brugbaan op of na 1 oktober 2009 moet zijn beëindigd;
  - voor degenen die (mogelijk) wel doorstromen (C1/C0) of al zijn doorgestroomd (C1) de LKS- of brugbaan tussen 1 oktober 2009 en 1 april 2010 moet zijn beëindigd;
  - degenen die wel zijn doorgestroomd en voor wie de brugbaan voor 1 oktober 2009 is beëindigd, tot de D0/D1 populatie worden gerekend.
- De termijnen voor de selectie in meting 2 ligt een half jaar later.

#### *Vragenlijsten*

De informatie onder geïndiceerde cliënten van UWV is met behulp van een schriftelijke vragenlijst verzameld. De dataverzameling van meting 1 vond plaats in april en mei 2010. De dataverzameling van meting 2 vond plaats in oktober en november van 2010. UWV was verantwoordelijk voor de steekproeftrekking en de verzending van de vragenlijsten.

Er zijn drie verschillende vragenlijsten opgesteld: één vragenlijst voor de B-clieënten, één voor de C-clieënten en één voor de D-clieënten. Op deze manier kon er in de vraagstelling rekening worden gehouden met de fase waarin de cliënt zich bevond. In de vragenlijst werden vragen gesteld over de huidige (werk)situatie van de cliënt, de gezondheid, de attitude ten aanzien van werk en de omgang met collega's.

#### *Werkgevers*

Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonische geënquêteerd over hun ervaringen met de LKS. In meting 1 zijn 402 van de 1638 werkgevers geïnterviewd die een werknemer hebben aangenomen met loonkosten-subsidie. In meting 2 zijn 509 van de 2402 werkgevers geïnterviewd.

Bij de telefonische enquête is gebruikgemaakt van een voorgeprogrammeerde vragenlijst. Net als bij de cliënten is er bij de bevraging van de werknemers rekening gehouden met de verschillende fasen waarin werkgevers zich kunnen bevinden (B, C of D). Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over het aannemen van werknemers met loonkostensubsidie, de plaatsing van de werknemer in het bedrijf en het functioneren van de werknemer.

## Responsanalyse

### *Cliënten*

**Tabel B1.1 Respons schriftelijke enquête cliënten**

Klantgroep	Meting 1		Meting 2	
	Aangeschreven	Respons	Aangeschreven	Respons
B	8327	22%	4641	23%
C	448	30%	1037	25%
D	115	34%	312	27%
Totaal	8927	22%	5990	24%

De tabellen B1.2 tot en met B1.5 laten de verdeling zien wat betreft leeftijd en geslacht voor zowel de responsgroep als de totale populatie in meting 1 en meting 2.

**Tabel B1.2 Leeftijd: respons versus populatie M1**

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
18 t/m 24	45%	53%	15%	26%	3%	3%
25 t/m 34	19%	19%	21%	21%	10%	19%
35 t/m 44	15%	14%	27%	30%	33%	40%
45 t/m 54	15%	10%	35%	23%	47%	38%
>= 55	7%	4%	2%	1%	7%	-
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>	

**Tabel B1.3 Leeftijd: respons versus populatie M2**

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
18 t/m 24	40%	46%	44%	54%	18%	27%
25 t/m 34	22%	21%	14%	19%	20%	19%
35 t/m 44	19%	19%	19%	17%	29%	33%
45 t/m 54	16%	11%	21%	10%	31%	22%
>= 55	4%	3%	2%	0%	2%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>	

**Tabel B1.4 Geslacht: respons versus populatie M1**

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
Man	56%	59%	55%	57%	47%	59%
Vrouw	44%	41%	45%	43%	53%	42%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.5 Geslacht: respons versus populatie M2**

	Klantgroep B		Klantgroep C		Klantgroep D	
	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie	Res-pons	Popu-latie
Man	59%	62%	61%	66%	60%	60%
Vrouw	41%	38%	39%	34%	40%	40%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Werkgevers*

Er waren in meting 1 1638 werkgevers in het databestand van UWV aanwezig die benaderd konden worden voor een telefonisch interview. In totaal hebben 402 werkgevers hun medewerking verleend aan het interview. In meting 2 konden 2402 werkgevers worden benaderd. Van deze werkgevers hebben er 502 meegewerkt aan het onderzoek. In tabel B1.6 en B1.7 is de responsverdeling per werkgeversgroep weergegeven.

**Tabel B1.6 Respons telefonische enquête werkgevers (M1)**

Werkgeversgroep	Respons (n)	Respons	Steekproef
B	209	52%	70%
C	148	37%	21%
D	45	11%	9%
<b>Totaal</b>	<b>402</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.7 Respons telefonische enquête werkgevers (M2)**

Werkgeversgroep	Respons (n)	Respons	Steekproef
B	204	40%	60%
C	250	49%	31%
D	55	11%	10%
<b>Totaal</b>	<b>509</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Regioplan Beleidsonderzoek**

**Nieuwezijds Voorburgwal 35**

**1012 RD Amsterdam**

**T 020 531 531 5**

**F 020 626 519 9**

**E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)**

**I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**