

A background image showing a row of white paper cutouts of human figures holding hands, set against a light blue background. The figures are arranged in a line, with their arms raised and hands clasped. The overall tone is positive and collaborative.

Beschut werk en Banenafpraak/Quotumregeling

Rapportage

In hoeverre speelt de Banenafpraak/de Quotumregeling een rol in het realiseren van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers? Signalen uit het veld.

60720 – Rapportage

28 juni 2019

Berenschot

Beschut werk en Banenafspraken/Quotumregeling

In hoeverre speelt de Banenafspraken/de Quotumregeling een rol in het realiseren van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers? Signalen uit het veld.

Maarten Adelmeijer
Anke van Rossum
Bram Eigenhuis
Judith van Niekerk

28 juni 2019

Berenschot

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	4
1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen	4
1.2 Representativiteit onderzoek	4
1.3 Beantwoording onderzoeksvragen en conclusies	5
2. Inleiding	6
2.1 Aanleiding	6
2.2 Onderzoeksopzet	6
2.3 Representativiteit onderzoek	8
3. Uitkomsten quickscan gemeenten	9
3.1 Gegevens respondenten	9
3.2 Uitkomsten	9
3.3 Conclusie	14
4. Uitkomsten quickscan werkgevers	16
4.1 Gegevens respondenten	16
4.2 Uitkomsten	16
4.3 Conclusie	18
5. Conclusie	19
5.1 Er worden op dit moment weinig beschutte werkplekken gerealiseerd bij reguliere werkgevers	19
5.2 Reguliere werkgevers zijn daar waarschijnlijk in geringe mate eerder toe bereid als deze wel meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling	19
5.3 Het zou wel helpen in de begrijpelijkheid en uitlegbaarheid als er minder verschillende doelgroepen en bijbehorende regels bestaan	20
6. Bijlage	21

1. Samenvatting

1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden met als doel mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met de inwerkingtreding van deze wet is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is als instrument expliciet opgenomen in de Participatiewet. Dit is gedaan vanuit het oogpunt dat er altijd mensen zijn die wel kunnen werken, maar uitsluitend in een beschutte werkomgeving. Gemeenten ontvangen middelen voor het realiseren van in totaal 30.000 beschutte werkplekken in de structurele situatie in 2050. In deze rapportage spreken we over beschut werk uit de Participatiewet (en niet over beschut werk vanuit de voormalige Wsw).

Het Ministerie van SZW heeft vanuit gemeenten in drie arbeidsmarktregio's signalen ontvangen over het organiseren van beschut werk bij reguliere werkgevers. Signalen zijn dat gemeenten niet bij reguliere werkgevers binnenkomen om beschutte werkplekken te realiseren, omdat werkgevers deze groep niet in dienst nemen vanwege het niet meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling.

Staatssecretaris Van Ark heeft daarom opdracht gegeven tot uitvoering van een quickscan onder gemeenten en werkgevers om na te gaan in hoeverre dit breder speelt. Daarbij stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. In hoeverre worden beschutte werkplekken nu bij reguliere werkgevers gerealiseerd?
2. In hoeverre zijn reguliere werkgevers daar eerder toe bereid als deze wel meetellen voor de banenafpraak?

Met 'reguliere werkgevers' worden in deze quickscan niet de (voormalige) sw-bedrijven en de gemeente zelf bedoeld, maar (zorg)ondernemingen en social firms vallen hier wel onder.

1.2 Representativiteit onderzoek

Deze quickscan is geen representatief of statistisch onderzoek. Het betreft een kwalitatief onderzoek onder een selectie van gemeenten/uitvoerders en werkgevers om een beeld te vormen over beschut werk bij reguliere werkgevers. Voor de interpretatie van de resultaten is het van belang hiermee rekening te houden. In de rapportage zijn de bevindingen beschreven die consistent vanuit verschillende perspectieven zijn benoemd.

Voor deze quickscan zijn alleen gemeenten geselecteerd die beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers hebben gerealiseerd. De respondentengroep bestond zowel uit gemeenten die signalen afgaven als gemeenten die geen signalen hebben afgegeven. Verder betrof het gemeenten/uitvoerders van verschillende grootte en een geografische spreiding. Deze respondenten zijn benaderd via diverse kanalen en zij konden zichzelf aanmelden voor het onderzoek. In totaal is er met 29 gemeenten/uitvoerders gesproken.

Voor de groep werkgevers is onmiskenbaar sprake van selectieve non-respons. Het verkrijgen van reacties op de enquête verliep moeizaam. Een beperkt aantal werkgevers (30 in totaal) was bereid om deel te nemen aan de enquête. Ongeveer 60% van de respondenten waren sociale ondernemingen. Verder kwamen de werkgevers veelal uit de regio Amsterdam. De respondenten die bereid waren deel te nemen aan een verdiepend telefonisch interview waren enkel sociale ondernemingen. De respondentengroep van werkgevers betrof dus vooral werkgevers die al met deze doelgroep in aanmerking komen. De lage respons op de enquête kan een indicatie zijn dat beschut werk voor de meeste werkgevers geen belangrijk thema is. Om de selectieve non-respons in perspectief te plaatsen, hebben we 6 landelijk opererende, grote organisaties benaderd die bekend zijn met werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De signalen van werkgevers zijn gebruikt, waar zinvol, ter duiding van de meer representatieve signalen van gemeenten/uitvoerders. De strekking van signalen van werkgevers bleek niet af te wijken van signalen van gemeenten/uitvoerders.

1.3 Beantwoording onderzoeksvragen en conclusies

Momenteel wordt een klein aandeel van alle beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers gerealiseerd. Meer dan de helft van de onderzochte gemeenten/uitvoerders heeft 1-5 beschutte werkplekken gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Slechts 1 op de 10 gemeenten/uitvoerders heeft meer dan 20 beschutte werkplekken gerealiseerd. Bij alle gemeenten met veel beschutte werkplekken is een groot deel van die plekken gerealiseerd bij sociale ondernemingen en/of zorginstellingen. De mate waarin gemeenten en uitvoerders actief reguliere werkgevers benaderen om beschutte werkplekken te realiseren, varieert sterk in de respondentengroep.

Uit de quickscan blijkt dat volgens gemeenten/uitvoerders en werkgevers de Banenafpraak/Quotumregeling zelden een doorslaggevende rol speelt om geen beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers te realiseren. Slechts enkele uitvoerders (ongeveer 10% van de respondenten) kennen concrete situaties dat werkgevers zich hebben teruggetrokken omdat deze doelgroep niet mee telt voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Van de gesproken werkgevers geeft geen enkele respondent aan dat de Banenafpraak/Quotumregeling een doorslaggevende rol speelt.

Gemeenten/uitvoerders geven aan dat vooral intensiviteit van begeleiding, zorgen over terugval en risico's, en financiële overwegingen een rol spelen in de beslissing van een werkgever om wel of geen beschutte werkplek te bieden. Daarnaast geven de geïnterviewde werkgevers, zowel sociale ondernemingen als grote landelijke partijen aan dat instrumenten als loonkostensubsidie, jobcoaching en no-riskpolis wel een doorslaggevende rol spelen.

Opvallend is dat zowel gemeenten/uitvoerders die *wel* beschut plekken wensen te realiseren bij reguliere werkgevers als gemeenten/uitvoerders die dit *niet* wensen, de strekking van de Participatiewet als belangrijke reden hiervoor noemen. De eerste groep benadrukt dat plaatsing bij reguliere werkgevers, wanneer mogelijk, het streven moet zijn. De tweede groep benadrukt dat de voorziening beschut juist bedoeld is voor die groep waarvan je van de werkgever niet mag verwachten dat deze hen in dienst neemt.

Zowel gemeenten/uitvoerders als werkgevers geven wel aan het overzicht kwijt te raken. De intentie van de Participatiewet was om te komen tot vereenvoudiging en eenduidigheid van regelingen. Echter, gemeenten en werkgevers hebben van doen met een veelheid aan doelgroepen, financieringen en verschillen in regelingen per doelgroep. Dat maakt het lastig om overzicht te houden en het is lastig uit te leggen waarom die verschillen er zijn. Het feit dat de mensen in beschut, in tegenstelling tot de mensen in het doelgroeppregister, niet meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling wordt door veel respondenten genoemd als voorbeeld van een dergelijk verschil. Ook dit verschil vinden zij niet uit te leggen ('waarom telt de moeilijkste doelgroep niet mee?') en maakt dat regelingen niet eenduidig en daarmee moeilijk te kennen zijn.

2. Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden met als doel mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden. Met inwerkingtreding van deze wet is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgesloten voor nieuwe instroom. Beschut werk is als instrument expliciet opgenomen in de Participatiewet. Dit is gedaan vanuit het oogpunt dat er altijd mensen zijn die wel kunnen werken, maar uitsluitend in een beschutte werkomgeving. Gemeenten ontvangen middelen voor het realiseren van in totaal 30.000 beschutte werkplekken in de structurele situatie in 2050. In deze rapportage gaat het over beschut werk uit de Participatiewet (en niet over beschut werk vanuit het voormalig Wsw).

2.1 Aanleiding

Eind 2018 heeft staatssecretaris Van Ark het programma ‘Simpel switchen in de participatieketen’ (hierna: Simpel switchen) aangekondigd, als onderdeel van het breed offensief om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Eén van de acties uit het programma Simpel switchen, is het beter mogelijk maken dat beschutte werkplekken (al dan niet middels detachering) bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd. De staatssecretaris heeft in haar brief het volgende gezet: “Ik hoor van gemeenten en Cedris dat werkgevers een drempel voelen om beschut werkplekken te realiseren omdat deze niet meetellen voor het invullen van de banenafpraak. In welke mate zich dit voordoet is niet bekend. Ik wil hier meer zicht op krijgen.”

Het Ministerie van SZW heeft vanuit gemeenten in drie arbeidsmarktregio’s signalen ontvangen over het organiseren van beschut werk bij reguliere werkgevers. Signalen zijn dat gemeenten niet bij reguliere werkgevers binnenkomen om beschutte werkplekken te realiseren, omdat werkgevers deze groep niet willen vanwege het niet meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling.

Staatssecretaris Van Ark heeft daarom opdracht gegeven tot uitvoering van een quickscan onder gemeenten en werkgevers om na te gaan in hoeverre dit speelt.

In eerste instantie is de vraag gesteld hoeveel beschutte werkplekken nu bij reguliere werkgevers worden gerealiseerd. Nadat afspraken zijn gemaakt over de onderzoeksopzet is gekozen voor een onderzoeksvraag die meer geschikt is. De centrale onderzoeksvragen voor dit onderzoek waren daarom als volgt:

1. In hoeverre worden beschutte werkplekken nu bij reguliere werkgevers gerealiseerd?
2. In hoeverre zijn reguliere werkgevers daar eerder toe bereid als deze wel meetellen voor de banenafpraak?

Met ‘reguliere werkgevers’ worden in deze quickscan niet de (voormalig) sw-bedrijven en de gemeente zelf bedoeld, maar (zorg)ondernemingen en social firms vallen hier wel onder.

2.2 Onderzoeksopzet

Deze quickscan is uitgevoerd langs drie lijnen:

1. Face-to-face interviews bij 3 gemeenten die signalen hebben afgegeven.
2. Telefonische interviews met representatieve gemeenten om die signalen in een referentiekader te plaatsen.
3. Nagaan in welke mate de signalen van gemeenten weerspiegeld worden door signalen van werkgevers middels onderzoek onder werkgevers.

Er is bewust gekozen om zowel gemeenten/uitvoerders als werkgevers te betrekken in het onderzoek. Bij de telefonische interviews met werkgevers was een methodologisch aandachtspunt dat voldoende doorgevraagd wordt of opname in het doelgroepenregister ook echt van doorslaggevende invloed is op hun bereidheid om beschut werk te organiseren of dat het ‘een van de’ overwegingen is die meespeelt.

Immers, als opname in het doelgroepenregister van doorslaggevende invloed is voor een substantieel percentage werkgevers, dan kan dit de aanleiding zijn om beleidsmaatregelen te nemen.

Ad 1. Face-to-face interviews bij de gemeenten die signalen afgegeven hebben

Allereerst is gestart met het ophalen en verdergaand duiden van de signalen bij de 3 gemeenten die zich bij SZW hebben gemeld. Daarbij is doorgevraagd of, en op welke schaal, gemeenten met beschut niet binnen komen bij reguliere werkgevers vanwege het niet meetellen in de banenafpraak.

Ad 2. Telefonische interviews met representatieve gemeenten om die signalen in een referentiekader te plaatsen

Om de quickscan uit te voeren, is via diverse kanalen een oproep aan gemeenten gedaan om deel te nemen aan de quickscan. Deze kanalen waren de volgende:

- Nieuwsbrief SZW
- Nieuwsbrief Samenvoordeklant
- Mailing aan projectgroep SZW
- LinkedIn-bericht
- Eigen netwerk van Berenschot adviseurs

Bij deze gemeenten is nagevraagd in hoeverre zij beschut werk plaatsen bij reguliere werkgevers en zo ja, in hoeverre zij daarbij merken dat het niet meetellen in de Banenafpraak/Quotumregeling een (doorslaggevende) reden is om dat niet te doen.

We hebben 29 gemeenten/uitvoerders gesproken die beschut bij reguliere werkgevers plaatsen (zie bijlage voor de lijst met deelnemende gemeenten/uitvoerders). Aan de interviews is alleen deelgenomen door gemeenten die plaatsing van beschut bij reguliere werkgevers hebben gerealiseerd. Onder reguliere werkgevers worden hier commerciële en sociale ondernemingen verstaan, maar niet voormalige sw-bedrijven of gemeenten zelf.

Ad 3. Nagaan in welke mate de signalen van gemeenten weerspiegeld worden door signalen van werkgevers middels onderzoek onder werkgevers

In deze stap zijn de signalen die gemeenten hebben opgevangen geobjectiveerd door rechtstreeks werkgevers te bevragen. De werkgevers die werken met mensen in het doelgroepenregister zijn benaderd. Aan hen hebben we gevraagd of ze ook met mensen in beschut willen werken en of het niet meetellen in de Banenafpraak/Quotumregeling daarbij een (doorslaggevend) bezwaar is.

De meest praktische route om werkgevers te benaderen die werken met mensen uit het doelgroepenregister is via de arbeidsmarktregio. Het onderzoek is uitgevoerd in vijf arbeidsmarktregio's: drie arbeidsmarktregio's waar gemeenten signalen hebben ontvangen en aan SZW hebben gemeld dat werkgevers geen beschut werk willen aanbieden vanwege de banenafpraak, en twee arbeidsmarktregio's waar, voor zover bekend, geen signalen zijn afgegeven. Daarnaast hebben we enkele grote organisaties rechtstreeks benaderd. Dit waren commerciële organisaties uit diverse branches (onder andere luchtvaart, schoonmaak, advies).

We hebben aan werkgeversservicepunten gevraagd of zij een mail wilden sturen aan alle werkgevers die iemand uit het doelgroepenregister in dienst hebben, met in die mail een link naar een korte online enquête. Via de enquête is aan werkgevers gevraagd of ze bereid zouden zijn te werken met mensen in beschut en of het verschil maakt of dat meetelt voor Banenafpraak/Quotumregeling of niet. In het geval dat respondenten hebben aangegeven bereid te zijn tot een verdiepend telefonisch interview, hebben wij contact opgenomen.

In totaal hebben 30 werkgevers de enquête ingevuld. Daarvan zijn 11 werkgevers telefonisch geïnterviewd. Tevens zijn 6 landelijk opererende werkgevers die veel inzetten op doelgroepen geïnterviewd.

2.3 Representativiteit onderzoek

De representativiteit van de steekproef en selectieve non-respons is een belangrijk aandachtspunt in elk onderzoek. Het geeft antwoord op de vraag in hoeverre de uitkomsten van dit onderzoek gelden voor de gehele onderzoekspopulatie.

Om de representativiteit van dit onderzoek te maximaliseren zijn gemeenten van verschillende grootte en geografische spreiding benaderd via diverse kanalen. De respondentengroep bestond zowel uit gemeenten die signalen afgaven als gemeenten die geen signalen hebben afgegeven. Voor deze quickscan zijn alleen gemeenten geselecteerd die beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers hebben gerealiseerd.

In de selectie is rekening gehouden met gemeenten van verschillende grootte en geografische spreiding. Uiteindelijk maakten 29 gemeenten en uitvoerders onderdeel uit van het onderzoek.

Het risico bestaat echter dat de steekproef niet volledig representatief is voor alle gemeenten in Nederland. Een mogelijke oorzaak hiervoor is het feit dat niet alle uitvoerders op de hoogte waren van de quickscan. Hierdoor hebben alleen de organisaties die hiervan op de hoogte waren zich aangemeld.

Voor de groep werkgevers is onmiskenbaar sprake van selectieve non-respons. Het verkrijgen van reacties op de enquête verliep moeizaam. Een beperkt aantal werkgevers (30 in totaal) was bereid om deel te nemen aan de enquête. Ongeveer 60% van de respondenten waren sociale ondernemingen die intrinsiek gemotiveerd zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. Verder kwamen de werkgevers veelal uit de regio Amsterdam. Ook gaven sommige gemeenten aan dat werkgevers 'enquête-moe' zijn. De respondenten die bereid waren deel te nemen aan een verdiepend telefonisch interview waren alleen sociale ondernemingen.

De lage respons lijkt een indicatie dat beschermt werk voor de meeste werkgevers geen belangrijk thema is. Om de non-selectieve respons in perspectief te plaatsen, hebben we zelf rechtstreeks 6 landelijk opererende grote organisaties benaderd die bekend zijn met en (grootschalig) werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Uitkomsten quickscan gemeenten

3.1 Gegevens respondenten

De respondentengroep bestaat in totaal uit 29 gemeenten en uitvoerders. Uit deze groep hebben wij gemeenten en uitvoerders gesproken die bij het ministerie signalen hebben doorgegeven. De overige respondenten hebben zichzelf aangemeld voor de quickscan.

De respondentengroep bevat gemeenten en uitvoerders verspreid over Nederland. Gemeenten/uitvoerders in zowel Noord, Midden, en Zuid-Nederland zijn vertegenwoordigd. Ook is de respondentengroep gemengd qua grootte, waarbij kleine en middelgrote gemeenten wat beter vertegenwoordigd zijn dan de grote en zeer grote gemeenten.

3.2 Uitkomsten

Om de hoofdonderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn gemeenten en uitvoerders gevraagd in hoeverre zij beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers realiseren, wat succesfactoren en belemmerende factoren zijn en of de Banenafpraak/Quotumregeling daarin een rol speelt.

Aan de interviews is alleen deelgenomen door gemeenten/uitvoerders die plaatsing van beschermt werk bij reguliere werkgevers hebben gerealiseerd. Onder reguliere werkgevers worden hier commerciële en sociale ondernemingen verstaan, maar niet voormalig sw-bedrijven of de gemeenten zelf. Hieronder geven we de belangrijkste uitkomsten uit deze interviews weer.

De meeste gemeenten hebben pas enkele beschutte werkplekken gerealiseerd bij reguliere werkgevers.

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat het realiseren van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers nog om een gering aantal plekken gaat. Bij meer dan de helft van de gemeenten/uitvoerders gaat het om één tot vijf beschutte werkplekken die zijn gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Bovendien geldt voor de helft van deze groep respondenten dat het ook om een klein percentage gaat van het totaal beschutte werkplaatsen dat zij realiseren. Deze gegevens zijn in tabel 1 uiteengezet.

De groep respondenten die één tot vijf beschutte werkplekken hebben gerealiseerd bij reguliere werkgevers bestaat zowel uit grote als kleine gemeenten. Het merendeel van de respondenten uit deze groep gaf aan dat het aantal beschutte werkplekken dat wordt gerealiseerd bij reguliere werkgevers in verhouding erg laag is ten opzichte van het totaal aantal beschutte werkplekken. Dit geldt met name voor de grotere gemeenten. Voor grotere gemeenten gaat het om bijvoorbeeld twee beschutte werkplekken die zijn gerealiseerd bij reguliere werkgevers op een totaal van 78 beschutte werkplekken. Zij geven vaak aan dat zij afspraken hebben gemaakt op bestuursniveau om de infrastructuur van de sw-bedrijven te blijven benutten. Alleen in geval van uitzonderingen gaan zij op zoek naar beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers. De groep respondenten die aangeeft dat een groter aandeel van de totale plaatsingen bij reguliere werkgevers is gerealiseerd, betreft vooral kleinere gemeenten. Dan gaat het bijvoorbeeld om een totale realisatie van vier beschutte werkplekken, waarvan er twee bij een reguliere werkgever zijn gerealiseerd. Deze gemeenten geven ook aan dat zij nauwe contacten hebben met lokale werkgevers, waardoor zij deze plekken regulier kunnen realiseren.

Ongeveer een op de vijf gemeenten/uitvoerders geeft aan zes tot tien beschutte werkplekken te hebben gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Van deze groep respondenten hebben twee uitvoerders aangegeven dat zij een groot deel van het totaal aantal gerealiseerde beschutte werkplekken hebben gerealiseerd bij reguliere werkgevers. Dit betreft kleine gemeenten. Deze kleine gemeenten hebben bijvoorbeeld 7 van de in totaal 10 gerealiseerde plaatsingen gedaan bij reguliere werkgevers. Zij geven aan dat zij een groot deel of de gehele taakstelling realiseren bij reguliere werkgevers.

Voor de gemeenten met een grotere taakstelling geldt dat verhoudingsgewijs het percentage dat gerealiseerd is bij reguliere werkgevers lager ligt. Een aantal respondenten heeft de exacte aantallen van het totaal niet gespecificeerd, maar heeft wel aangegeven dat zij voornamelijk plaatsen bij het sw-bedrijf.

Voor de vier gemeenten/uitvoerders die meer dan 20 beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers hebben gerealiseerd, gaat het ook om een groot aandeel van het totaal aantal gerealiseerde plekken. Dit betreft met name grote gemeenten. Dan gaat het bijvoorbeeld om een gemeente waar in totaal 126 beschutte werkplekken zijn gerealiseerd, waarvan 95 plekken bij reguliere werkgevers. Daarbij is het relevant om te vermelden dat het overgrote deel (meer dan 80%) van deze werkplekken bij sociale ondernemingen wordt gerealiseerd. Voor één gemeente is het overgrote deel geplaatst bij aanbieders van dagbesteding en zorg, waar onderdeel van de aanbesteding een vereiste is om een beschut plek aan te bieden.

“Wij proberen wel om mensen zoveel mogelijk regulier te plaatsen, met name bij sociale firma’s. Vooral sociale firma’s blijken een heel goed alternatief voor een beschutte werkplek. De doelgroep is erbij gebaat om te werken in kleine organisaties, voor hun werkt dit.”

Tabel 1. Aantal beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers¹

Aantal beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers afgezet tegen totaal aantal beschut werk plaatsingen	0% - 15% regulier	16% - 30% regulier	31% - 45% regulier	46% - 60% regulier	Meer dan 60% regulier	Weet het niet	Totaal
1-2 beschutte werkplekken	4	1		1		3	9
3-5 beschutte werkplekken	5		1	1	1	1	9
6-10 beschutte werkplekken	1				2	2	5
11-20 beschutte werkplekken		1					1
Meer dan 20 beschutte werkplekken				1	3		4
Weet het niet						1	1
Totaal	10	2	1	3	6	7	29

De groep werkgevers die beschutte werkplekken realiseert bij reguliere werkgevers doet dat zowel bij reguliere als bij sociale ondernemingen in vergelijkbare mate.

Zowel bij sociale ondernemingen als bij commerciële werkgevers worden beschutte werkplekken gerealiseerd. Van de groep respondenten die een onderscheid kon maken tussen aantallen bij sociale ondernemingen en commerciële organisaties, heeft de helft aangegeven het merendeel van de plaatsingen te realiseren bij commerciële organisaties. Ongeveer een derde van deze groep geeft aan het merendeel bij sociale

¹ Deze tabel bevat enkel de gegevens van de respondenten die in deze quickscan waren betrokken. Dit geeft geen representatief beeld van de realisatie van beschutte werkplekken in Nederland. Deze cijfers zijn verkregen in de gesprekken met geïnterviewden. Sommige geïnterviewden hebben exacte cijfers niet gespecificeerd. Voor de interpretatie van de resultaten is het van belang hiermee rekening te houden.

ondernemingen te plaatsen. De overige respondenten (een vijfde) plaatst zowel bij commerciële als sociale organisaties, waarbij de verdeling 50-50 is.

Daarnaast is geconstateerd dat voor specifiek de groep respondenten waar meer dan 40 beschutte werkplekken zijn gerealiseerd, het merendeel is gerealiseerd bij sociale ondernemingen (rond de 80%).

Gemeenten en uitvoerders gaven aan dat met name mkb, supermarktketens en (zorg)instellingen die al met deze doelgroepen werken het meest voorkomen als reguliere werkgevers. Het mkb werd door gemeenten als relatief geschikt aangemerkt, omdat de mkb-ondernemers die beschutte werkplekken realiseren intrinsiek gemotiveerd zijn om hun steentje bij te dragen aan de maatschappij. Daarbij zijn mkb-ondernemers relatief flexibel in het aanpassen van de werkomgeving. Het lukt over het algemeen goed om werkplekken te creëren in de familiale en vriendenkringen. Supermarktketens hebben over het algemeen een hoog aantal gestandaardiseerde processen die relatief goed passen bij de doelgroep. Instellingen die al ervaring hebben met de doelgroep, weten vanuit hun *corebusiness* goed in te spelen op de behoeften van mensen met een indicatie beschut werk.

Binnen de groep gemeenten/uitvoerders die beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers organiseert, doet de helft dit niet actief.

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat zij actief op zoek zijn naar reguliere werkgevers om beschutte werkplekken te realiseren. Zij noemen verschillende redenen waarom zij actief reguliere werkgevers benaderen.

Allereerst wordt veelal genoemd dat gemeenten in de geest van de Participatiewet en het meedoen naar vermogen, kandidaten zo regulier mogelijk willen plaatsen. Respondenten streven naar meer inclusiviteit en zij geloven dat juist bij reguliere werkgevers meer ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Ten tweede wordt genoemd dat sw-bedrijven niet voldoende diversiteit in banen aanbieden. Om ervoor te zorgen dat mensen zich kunnen ontwikkelen en om ervoor te zorgen dat er meer banen komen die passen bij de competenties van kandidaten, willen uitvoerders vaker richting reguliere werkgevers bewegen. Ten slotte wordt in enkele gevallen genoemd dat uitvoerders richting reguliere werkgevers stappen vanwege financiële overwegingen. Beschutte werkplekken organiseren bij reguliere werkgevers is financieel voordeliger voor gemeenten dan deze plekken bij het sw-bedrijf aan blijven bieden.

“Niet iedereen past in de structuur en werk van het sw-bedrijf, dus dan is een reguliere plaatsing mooi. Zeker voor jongeren, zodat ze zich kunnen ontwikkelen. Het staat nog in de kinderschoenen, maar we willen wel, omdat we zien dat er behoefte aan is. Vanuit de gemeente willen we meer plekken realiseren buiten het sw-bedrijf om mensen te laten ontwikkelen, met een meer diverse doelgroep.”

De andere helft van de respondenten geeft aan dat zij niet actief op zoek zijn naar reguliere werkgevers om beschutte werkplekken te realiseren en dat alleen in geval van uitzondering naar deze mogelijkheid wordt gekeken. De meest genoemde reden is dat in de regio of gemeente afspraken zijn gemaakt gericht op het benutten van de infrastructuur van het sw-bedrijf. Deze gemeenten/uitvoerders zijn van mening dat bij de sw-bedrijven de juiste expertise aanwezig is om personen met een beschut indicatie goed te begeleiden. Alleen als blijkt dat kandidaten niet passen op het werk dat het sw-bedrijf biedt, wordt naar externe mogelijkheden bij reguliere organisaties gekeken. Daarnaast noemen enkele respondenten dat deze doelgroep intensieve begeleiding nodig heeft en dat zij van mening zijn dat zij reguliere werkgevers niet kunnen vragen deze personen een beschutte werkplek te bieden. Voor zowel werkgever als werknemer is een reguliere plaatsing in de ogen van deze respondenten niet altijd de beste oplossing. Bovendien bestaat er nog een kleine groep uitvoerders die aangeeft dat zij momenteel nog niet actief reguliere werkgevers benaderen, maar wel graag die richting op willen.

Zij hebben zich tot nu toe vooral gefocust op het intern goed inrichten van het proces en willen nu verder kijken hoe ze meer reguliere werkgevers kunnen betrekken. Deze respondenten stellen dat beschut werk bij hen nog in de kinderschoenen staat.

“Beschut werk is niet bedoeld om bij reguliere werkgevers onder te brengen. Dat is niet voor niks, het is een moeilijke doelgroep met intensieve begeleiding. Wij gaan niet actief op zoek naar reguliere werkgevers, omdat wij vinden dat je het niet van reguliere werkgevers kunt vragen.”

Als een kandidaat bij een reguliere werkgever is geplaatst, is het veelal in loondienst.

Meer dan twee derde van de respondenten geeft aan dat kandidaten die bij reguliere werkgevers geplaatst worden, daar in loondienst gaan. Dit geniet ook de voorkeur van deze respondenten, met name vanwege het commitment dat ze daarmee van werkgevers kunnen vragen. Deze respondenten plaatsen kandidaten in principe in loondienst, maar ongeveer een op de zes respondenten van deze groep geeft aan dat bij uitzondering weleens gebruik wordt gemaakt van een detachingsconstructie. Detachering wordt in deze gevallen aangeboden om werkgevers te stimuleren een werkplek te bieden zonder groot risico te lopen.

Daarnaast geldt dat ongeveer een vijfde van de totale respondentengroep mensen op een beschutte werkplek alleen plaatst op basis van een detachingsconstructie. Deze respondenten geven de voorkeur aan detachingsconstructies, omdat het de werkgever meer flexibiliteit geeft.

Voor de overige respondenten geldt dat zij zowel in loondienst als via een detachingsconstructie mensen met een indicatie beschut plaatsen, en dat deze constructies beide even vaak voorkomen.

Een intensief voortraject, affiniteit met de doelgroep en informatievoorziening voor werkgevers zijn de meest genoemde succesfactoren voor het realiseren van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers.

Ongeveer een derde van de respondenten heeft benoemd dat een intensief voortraject de kans op succes vergroot. Het gaat dan bijvoorbeeld om een goede samenwerking met scholen om leerlingen vroegtijdig in beeld te hebben en om opleidingstrajecten en proefplaatsingen bij werkgevers. Daarnaast benoemt bijna de helft van de respondenten dat het helpt wanneer een werkgever affiniteit heeft met de doelgroep en intrinsiek gemotiveerd is om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Veelal worden plaatsingen gerealiseerd bij werkgevers die bekend zijn met de doelgroep, zoals zorginstellingen en sociale werkgevers. Verder wordt ook door een derde van de respondenten benoemd dat informatievoorziening aan werkgevers om de juiste verwachtingen te creëren zeer belangrijk is.

De bekendheid met de doelgroep is enerzijds een succesfactor om plaatsingen gerealiseerd te krijgen, anderzijds kan dit ook een valkuil zijn. In het doelgroepregister zijn mensen opgenomen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep met een indicatie beschut heeft een dermate intensieve begeleidingsbehoefte dat de wet niet verwacht dat deze doelgroep bij reguliere werkgevers kan werken, ook niet met extra ondersteuning vanuit de overheid. Het wordt verondersteld dat de begeleiding voor deze groep hoger is dan voor de personen die in aanmerking komen voor een garantiebaan. Respondenten geven aan dat reguliere werkgevers, die ervaring hebben met kandidaten voor garantiebanen, de complexiteit en problematiek van kandidaten met een beschut werk indicatie soms onderschatten.

Vooraf intensiteit van begeleiding, zorgen over terugval en risico's en financiële overwegingen spelen een rol in de beslissing van een werkgever om wel of geen beschutte werkplek te bieden.

Bijna de helft van de respondenten benoemt de intensiteit van benodigde begeleiding als een groot knelpunt waarom reguliere werkgevers geen beschutte werkplekken realiseren. Daarnaast wordt door ongeveer de helft financiële vergoedingen als knelpunt benoemd. Respondenten geven aan dat verstrekte vergoedingen (zoals

loonkostensubsidie of begeleidingskosten) niet toereikend zijn om alle kosten te dekken die werkgevers maken. Verder noemt iets meer dan een derde van de respondenten dat zorgen van werkgevers over terugval en bijbehorende risico's een belemmering vormen. Ook wordt de onbekendheid met de doelgroep wel genoemd.

Het moment waarop werkgevers van een tijdelijk dienstverband na 2 jaar over moeten op een vast dienstverband is een kritiek punt, aangezien werkgevers een vast dienstverband vaak risicovol vinden volgens respondenten. Enkele respondenten geven aan dat de no-risk polis daarbij een uitkomst kan bieden voor werkgevers. Tegelijkertijd bestaat er bij enkele gemeenten/uitvoerders onduidelijkheid over de mogelijkheden en toepassing van no-risk polis voor de werkgevers van personen met een beschut werk indicatie.

Voor ongeveer een vijfde van de respondenten heeft de Banenafpraak/Quotumregeling een doorslaggevende rol gespeeld om geen beschutte werkplekken te realiseren bij reguliere werkgevers.

Ongeveer een vijfde van de respondenten stelt dat het niet meetellen van beschutte werkplekken voor de Banenafpraak/Quotumregeling een doorslaggevende factor is geweest waarom werkgevers deze kandidaten geen plek wilden bieden. Van deze respondenten heeft ongeveer de helft concrete situaties meegemaakt waarin werkgevers zich hebben teruggetrokken om plekken te realiseren.

Deze groep respondenten benoemt dat reguliere werkgevers bereidheid tonen om iemand met een arbeidsbeperking te plaatsen, maar dat zij terugtrekken wanneer zij horen dat een beschutte werkplek niet meetelt voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Voor deze werkgevers is het behalen van de doelstelling voor het aantal garantiebanen het uitgangspunt. Volgens respondenten leidt dit tot concurrentie tussen mensen met een beschut werk indicatie en mensen uit de banenafpraakdoelgroep.

Daarnaast wordt door een deel van de geïnterviewde gemeenten/uitvoerders benoemd dat het nauwelijks uitlegbaar is aan werkgevers waarom er een verschil tussen de doelgroepen bestaat als het gaat over het wel of niet meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling.

Het merendeel van de geïnterviewde gemeenten en uitvoerders heeft de wens om de groep beschut wél mee te laten tellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling.

Ondanks dat de meeste respondenten nog nauwelijks signalen van werkgevers hebben gehad dat het niet meetellen van de beschutte werkplekken een doorslaggevende reden is om deze plekken niet te realiseren, hebben twee op de drie gemeenten/uitvoerders de wens geuit om deze plekken te laten meetellen. Dit is door respondenten zelf aangekaart, zonder dat dit in de interviews is uitgevraagd. Zij geven hiervoor diverse redenen aan.

Allereerst kunnen gemeenten en uitvoerders niet uitleggen aan werkgevers waarom deze doelgroep niet meetelt voor de Banenafpraak/Quotumregeling. De doelgroep met een beschut indicatie betreft een groep waar werkgevers een hoge inspanning voor moeten leveren, in termen van intensieve begeleiding, financiën en aanpassingen. Een groot deel van de respondenten is van mening dat als een reguliere werkgever deze inspanning wil verrichten voor deze doelgroep, de werkgever hiervoor ook de erkenning moet krijgen. Volgens respondenten kan het laten meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling daarin tegemoetkomen.

“Het is op voorhand niet uit te leggen aan werkgevers. Het is onbegrijpelijk waarom een kandidaat niet meetelt, terwijl de werkgever de moeite neemt om de moeilijkste doelgroep op te nemen in zijn organisatie. Dat helpt niet.”

Ten tweede heeft het ministerie de ambitie om regelingen eenduidig en eenvoudiger te maken. Respondenten geven aan dat het onderscheid tussen beschut en de doelgroep Banenafpraak/Quotumregeling opnieuw een voorbeeld is waarin een schot tussen doelgroepen en bijbehorende regelingen bestaat. Deze gemeenten/uitvoerders zijn van mening dat het voor een werkgever niet uitmaakt welke “stempel” iemand heeft, zolang de werkgever maar de juiste voorzieningen krijgt om een goede plek te bieden.

Tot slot noemen enkele respondenten dat zij verwachten dat het niet meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling in de nabije toekomst een steeds groter knelpunt wordt. Zij merken momenteel dat het steeds lastiger is om de beoogde aantallen te kunnen realiseren binnen sw-bedrijven en gaan daarom op zoek naar alternatieven bij reguliere werkgevers. Daar horen ze, alhoewel nog niet doorslaggevend, geluiden dat het meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling een rol speelt in de afweging van reguliere werkgevers om wel of geen beschutte werkplek te realiseren. Deze respondenten veronderstellen dat het kan helpen om eventuele belemmeringen weg te halen voor reguliere werkgevers, als zij beoogde aantallen willen halen.

“De opdracht is dat het aantal beschutte werkplekken gaat groeien, daarom hebben we gekozen om ze extern te plaatsen. Daarvoor dienen we reguliere werkgevers te verleiden om deze mensen in de organisatie op te nemen. Dan moet je belemmeringen wegnemen.”

3.3 Conclusie

Vanuit het perspectief van gemeenten en uitvoerders kunnen we op basis van bovenstaande bevindingen een antwoord formuleren op de hoofdonderzoeksvragen.

Momenteel wordt nog maar een klein aandeel van het totaal aantal beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers gerealiseerd. Meer dan de helft van de onderzochte gemeenten/uitvoerders heeft één tot vijf beschutte werkplekken gerealiseerd. Voor de helft van deze groep respondenten geldt dat het ook om een klein percentage gaat van het totaal beschutte werkplaatsen dat zij realiseren. Uitzondering daarop zijn enkele grote gemeenten die meer dan twintig beschutte werkplekken gerealiseerd, met name bij sociale ondernemingen en zorginstellingen. Hoe actief gemeenten en uitvoerders reguliere werkgevers benaderen, is nog erg verdeeld.

Volgens gemeenten en uitvoerders speelt de Banenafpraak/Quotumregeling op dit moment nauwelijks een doorslaggevende rol om geen beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers te realiseren. Voor ongeveer een vijfde van de respondenten geldt dat zij het niet meetellen van beschut werk voor de Banenafpraak/Quotumregeling als doorslaggevende factor hebben ervaren. Slechts enkele uitvoerders (ongeveer 10% van de respondenten) kennen concrete situaties dat werkgevers zich hebben teruggetrokken.

Hoewel dit geen antwoord is op de onderzoeksvraag over de doorslaggevende rol voor werkgevers, noemt het merendeel van de respondenten ongevraagd dat het wel hun wens is om beschut werk mee te laten tellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Daarvoor dragen zij een aantal redenen aan.

Allereerst kunnen gemeenten en uitvoerders niet uitleggen en onderbouwen aan werkgevers waarom deze doelgroep niet meetelt voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Zij vinden het niet uitlegbaar waarom iemand met een beschut werk indicatie niet meetelt, terwijl de werkgever een hoge inspanning levert om een plek te realiseren. Ten tweede heeft het ministerie de ambitie om regelingen eenduidig en eenvoudiger te maken. Gemeenten en uitvoerders geven aan dat het onderscheid tussen beschut en de doelgroep Banenafpraak/Quotumregeling opnieuw een voorbeeld is waarin een schot tussen doelgroepen en bijbehorende regelingen bestaat. Daarnaast merken gemeenten/uitvoerders momenteel dat het steeds lastiger is om de

beoogde aantallen te kunnen realiseren binnen sw-bedrijven en gaan zij daarom op zoek naar alternatieven bij reguliere werkgevers. Daar horen ze, alhoewel nog niet doorslaggevend, geluiden dat het meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling een rol speelt in de afweging van reguliere werkgevers om wel of geen beschutte werkplek te realiseren. Deze respondenten veronderstellen dat het kan helpen om eventuele belemmeringen weg te halen voor reguliere werkgevers, als zij de beoogde aantallen willen halen.

4. Uitkomsten quickscan werkgevers

4.1 Gegevens respondenten

De respondentengroep van werkgevers bestaat uit 30 werkgevers die de enquête hebben ingevuld. Van de 30 werkgevers die hebben meegewerkt aan de enquête is er met 11 werkgevers een verdiepend interview gehouden. Naast deze interviews, zijn ook zes grote werkgevers geïnterviewd. De helft van de geïnterviewden bestond uit sociaal ondernemers.

4.2 Uitkomsten

Om de hoofdonderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is werkgevers gevraagd in hoeverre zij beschutte werkplekken creëren, wat succesfactoren en belemmerende factoren zijn en of de Banenafpraak/Quotumregeling daarin nog een rol speelt. Hieronder geven we de belangrijkste uitkomsten uit deze interviews weer.

Banenafpraak/Quotumregeling geen doorslaggevende factor voor creëren beschutte werkplekken.

De werkgevers is gevraagd om hun ervaringen en visie te delen met betrekking tot beschutte werkplekken om een antwoord te krijgen op de vraag of reguliere werkgevers eerder bereid zijn deze werkplekken te creëren als ze wel meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Ongeveer twee derde van de geïnterviewde werkgevers liet weten dat het niet meetellen van de beschutte werkplekken binnen de Banenafpraak/Quotumregeling niet doorslaggevend is.

De redenen waarom het niet meetellen van de beschutte werkplekken binnen de Banenafpraak/Quotumregeling niet doorslaggevend is voor werkgevers zijn wel verschillend. Een deel van de werkgevers gaf aan niet bang te zijn voor het behalen van de Banenafpraak/Quotumregeling omdat ze voldoende mensen uit het Doelgroepenregister in dienst hebben, dit geldt bijvoorbeeld voor de landelijke reguliere werkgevers. Weer andere reguliere werkgevers werken binnen een inclusieve gemeenschap waarbij werkgevers samen optrekken om beschutte werkplekken te creëren, waardoor de Banenafpraak/Quotumregeling geen belemmering is. Voor veel sociale ondernemingen is de Banenafpraak/Quotumregeling geen bedreiging omdat zij bijvoorbeeld een te kleine werkgever zijn om hieraan te moeten voldoen of omdat zij hun quotum al ruim halen.

Motivatie werknemers voor meeste werkgevers belangrijkste afweging voor dienstverband.

De motivatie van de werknemers is voor veel werkgevers een belangrijkere factor voor het aanbieden van een dienstverband dan het meetellen van de kandidaat voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Verschillende werkgevers geven aan dat zij geen onderscheid willen maken in hun aannamebeleid omdat zij ernaar streven een inclusief bedrijf te zijn.

“Ik heb nog nooit iemand aangenomen vanuit de regeling, maar altijd vanuit intrinsieke motivatie. Je bent niet op zoek naar mensen omdat je subsidie krijgt.”

Detacheerders die meegewerkt hebben aan het onderzoek gaven aan een verdeeldheid onder werkgevers te zien aangaande dit thema. Deze detacheerders kennen werkgevers die het meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling wel van belang vinden voordat zij iemand aannemen, maar zij kennen ook werkgevers waar dit niet speelt.

De regelingen en bijbehorende middelen onder de Banenafpraak/Quotumregeling zijn ook cruciaal voor beschutte werkplekken.

Voor werkgevers zijn de regelingen en bijhorende middelen onder de Banenafpraak/Quotumregeling wel van belang, ook al is het meetellen van kandidaten voor de Banenafpraak/Quotumregeling geen doorslaggevende factor. Werkgevers willen aanspraak kunnen maken op loonkostensubsidie, jobcoaching en werkplekaanpassing, want beschutte werkplekken vereisen veel begeleiding. Daarnaast refereren veel werkgevers aan het belang van de no-riskregelingen, maar blijkt er ook onduidelijkheid te zijn welke no-riskregelingen van toepassing zijn voor de beschutte werkplekken.

Werkgevers geven aan dat het logisch zou zijn dat de beschutte werkplekken ook onder de Banenafpraak/Quotumregeling vallen wanneer je alle doelgroepen als een geheel binnen de inclusieve samenleving ziet.

Intensieve begeleiding, creëren van de juiste werkplekken en onduidelijkheid over bijbehorende regelingen zijn belangrijke hindernissen bij creëren beschutte werkplekken.

Uit de interviews en enquête kwam een aantal factoren naar boven die voor werkgevers hindernissen voor het creëren van beschutte werkplekken zijn. Allereerst zijn werkgevers bezorgd om de terugval van werknemers na indiensttreding. Het is voor hen onduidelijk welke no-riskpolis geldt voor beschutte werkplekken, terwijl werkgevers niet te veel eigen risico willen lopen door medewerkers in beschutte werkplekken aan te nemen. Werkgevers geven aan dat de grote hoeveelheid regelingen en middelen, die per doelgroep en per gemeente verschillen, te ingewikkeld en te tijdrovend zijn om bij te houden.

“Het is een woud van regelgeving waar geen werkgever blij van wordt. Er is niet op te budgetteren en het is administratief niet te behapstukken. Zoveel verschillende doelgroepen en regels.”

Een andere hindernis die vaker wordt genoemd door werkgevers is de noodzaak om functies en werkplekken binnen de organisaties aan te passen naar de capaciteiten van de medewerker. Dit vereist ook een andere blik op het werk in de organisatie en training van personeel en managers om functies anders in te delen. In sommige gevallen ontstaat hier een gat tussen de begeleiding die een organisatie kan bieden en wat een medewerker in een beschut werkplek nodig heeft. Werkgevers, zowel reguliere als sociale ondernemers, zijn met name bezorgd over de intensieve begeleiding die geboden moet worden bij beschutte werkplekken en hoe de organisatie daarop ingericht moet worden.

Andere hindernissen die werkgevers zien, zijn de lage loonwaarde van medewerkers in beschut werk en het gebrek aan aanbod van kandidaten voor beschutte werkplekken door het UWV, de gemeente of het werkgeversservicepunt.

Motivatie bij werkgevers die beschutte werkplekken creëren vaak verbonden aan missie organisatie.

Het merendeel van de respondenten is zeer gemotiveerd om beschutte werkplekken in te richten. De motivatie om dit te doen is in veel gevallen verbonden met de missie van de organisatie: een sociale onderneming die zich richt op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt; een organisatie die inclusief wil werken; of een organisatie die door middel van maatschappelijk verantwoord ondernemen een voorbeeldfunctie wil uitdragen.

Sommige werkgevers zeggen hierbij specifiek gericht te zijn op continuïteit en een langdurige plaatsing van de werknemer.

Ook speelt de overtuiging van werkgevers dat iedereen een kans moet krijgen om zijn talent te ontwikkelen op de arbeidsmarkt, net als persoonlijke affiniteit met de doelgroep, een belangrijke rol.

Daarnaast geeft een aantal werkgevers aan dat zij werk hebben op alle niveaus en daardoor het arbeidspotentieel van mensen in een beschut werkplek goed kunnen gebruiken.

Succesfactoren om beschutte werkplekken te creëren zijn intrinsieke motivatie, samenwerking met jobcoaches en leveren van maatwerk.

De werkgevers gaven verschillende succesfactoren aan voor het creëren van beschutte werkplekken met als belangrijkste factor de intrinsieke motivatie, juist ook vanuit de top, om met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te werken. Hierbij onderstreepten werkgevers dat het hele team aangehaakt moet worden, waarbij zij aan de ene kant voldoende begeleiding moeten bieden en aan de andere kant zelf voldoende geschoold worden. Het denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen van mensen is hierbij cruciaal. Een paar reguliere werkgevers gaven aan dat het een kwestie is van 'doen', maar dat het wel op een duurzame manier moet gebeuren.

Werkgevers gaven ook aan dat het hebben van een financieel vangnet als werkgever door te beginnen met een proefperiode voor de werknemer van belang is. Om in de wirwar van regelingen de juiste matches te kunnen vinden, menen werkgevers, zowel reguliere als sociale werkgevers, dat het samenwerken met een jobcoach, werkgeversservicepunt of intermediair een belangrijke succesfactor is.

Bij het inrichten van de beschut werkplek geven werkgevers de volgende factoren aan die het tot een succes maken: lage werkdruk; zorgen voor groeimogelijkheden; heldere communicatie en weten wat de medewerker nodig heeft en het clusteren van mensen in beschutte werkplekken, zodat ze van elkaar kunnen leren.

“Niet bang zijn om je neus te stoten, want het is iets nieuws wat je gaat doen, maar het brengt je ook iets nieuws. Het klinkt als een dooddoener, maar je krijgt er veel voor terug.”

Gekeken naar het individuele niveau van de werknemers zijn de volgende succesfactoren volgens alle werkgevers van toepassing: beschutte werkplekken creëren is maatwerk en er moet per persoon gekeken worden wat iemand kan en nodig heeft; de medewerker moet gemotiveerd zijn om het werk vol te houden en te groeien; en als laatste moet de werknemer waardering krijgen voor het verrichte werk.

4.3 Conclusie

Het gaat werkgevers niet om het voorkomen van een boete onder de Banenafpraak/Quotumregeling, maar ze willen dat de beschutte werkplekken wel recht geven op regelingen en middelen. Voor werkgevers is het niet altijd duidelijk welke voorzieningen voor hen gelden. Werkgevers zien de noodzaak van extra begeleiding van beschutte werkplekken, wat extra tijd en energie kost. De loonkostensubsidie, jobcoaching en werkplekaanpassing die aan werkgevers worden aangeboden zijn daarom van belang als ze iemand hebben aangenomen, waarbij de wijze waarop werkgevers gebruik kunnen maken van de no-riskpolis helder moet zijn.

Het onderscheid tussen alle doelgroepen en specifiek de uitzondering van beschut werk maakt het voor werkgevers extra ingewikkeld. Werkgevers kijken vooral naar het arbeidspotentieel van kandidaten en vervolgens welke regelingen daarbij horen.

Bij sociale ondernemers is het quotum niet van belang, want zij halen altijd hun quotum. Voor reguliere werkgevers die zijn geïnterviewd, geldt dat ze het quotum al gehaald hebben of inclusief willen ondernemen, dus de Banenafpraak/Quotumregeling heeft niet veel invloed op hun aannamebeleid.

5. Conclusie

Deze quickscan is geen representatief of statistisch onderzoek. Het betreft een kwalitatief onderzoek onder een selectie van gemeenten/uitvoerders en werkgevers om een beeld te vormen over beschut werk bij reguliere werkgevers. Voor de interpretatie van de resultaten is het van belang hiermee rekening te houden.

5.1 Er worden op dit moment weinig beschutte werkplekken gerealiseerd bij reguliere werkgevers

Uit deze quickscan blijkt dat gemeenten/uitvoerders relatief weinig beschutte werkplekken realiseren bij reguliere werkgevers. Ongeveer de helft van de gemeenten/uitvoerders benaderd actief reguliere werkgevers om beschutte werkplekken te realiseren. De andere helft doet dit niet. Het aandeel van beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers ten opzichte van de totaal aantal gerealiseerde plekken blijft klein voor het grootste deel van de respondentengroep. Ongeveer de helft van de gemeenten/uitvoerders realiseren op dit moment één tot vijf beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers. Slechts een op de tien gemeenten/uitvoerders realiseert twintig of meer beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers. Reguliere beschutte werkplekken worden het meest georganiseerd bij het mkb, bij sociale ondernemers, zorginstellingen en supermarkten. Meestal zijn het loondienstverbanden. De meeste gemeenten/uitvoerders organiseren echter beschutte werkplekken nog binnen het sw-bedrijf.

De meest voorkomende redenen om *wel* beschutte werkplekken te realiseren bij reguliere werkgevers:

- Zij vinden dat plaatsing bij reguliere werkgevers in lijn is met de geest van de Participatiewet. Zij houden vast aan de denkwijze dat werkelijke participatie wordt bereikt door deze doelgroep zoveel mogelijk bij reguliere werkgevers te laten werken.
- Bij reguliere werkgevers worden banen georganiseerd die aansluiten bij de mogelijkheden van de doelgroep die niet bij het sw-bedrijf georganiseerd kunnen worden.
- Gemeenten/uitvoerders behalen financieel voordeel wanneer reguliere werkgevers de doelgroep in dienst nemen.

Redenen om *geen* beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers te realiseren zijn als volgt:

- Gemeenten/uitvoerders hebben afspraken gemaakt over het benutten van de bestaande infrastructuur van het sw-bedrijf.
- Gemeenten/uitvoerders vinden dat van werkgevers niet gevraagd mag en kan worden om deze doelgroep in dienst te nemen vanwege de intensiteit van begeleiding en aanpassing van de werkomgeving.
- Gemeenten/uitvoerders hebben de prioriteit de afgelopen jaren elders gelegd en waren nog niet klaar om reguliere werkgevers te benaderen voor deze doelgroep.

5.2 Reguliere werkgevers zijn daar waarschijnlijk in geringe mate eerder toe bereid als deze wel meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling

Reguliere werkgevers zijn waarschijnlijk in geringe mate eerder bereid om beschutte werkplekken te realiseren wanneer deze meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling. De belangrijkste hindernis zijn de verschillen tussen alle doelgroepen en de hoeveelheid regelingen en de onduidelijkheid hierover.

Zowel gemeenten als werkgevers gaven aan dat het onderscheid tussen doelgroepen en de uiteenlopende regelingen als verwarrend wordt ervaren. Gemeenten ervaren het als niet uitlegbaar richting werkgevers. Werkgevers geven aan dat het lastig is dat er diverse regelingen en doelgroepen zijn. Dit bemoeilijkt het opschalen.

Het niet meetellen van beschut werk voor de Banenafpraak/Quotumregeling is zelden een doorslaggevende reden voor werkgevers om geen plaatsing te realiseren. Ongeveer 10% van de gesproken gemeenten heeft in ieder geval één keer mee gemaakt dat organisaties zich terugtrekken uit de procedure omdat beschutte werkplekken niet mee tellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling.

Onder werkgevers die beschutte werkplekken organiseren, blijkt dat grote ondernemingen vaak hun quotum al hebben gehaald. Ook voor sociale ondernemingen, het mkb en zorginstellingen is het meetellen van de Banenafpraak/Quotumregeling niet een doorslaggevende reden om beschutte werkplekken te organiseren. Het meetellen van beschutte werkplekken voor de Banenafpraak/Quotumregeling is zelden van belang voor de groep werkgevers, maar andere regelingen zoals loonkostensubsidie, no-riskpolis, jobcoaching en werkplekaanpassing worden wel als doorslaggevend benoemd.

5.3 Het zou wel helpen in de begrijpelijkheid en uitlegbaarheid als er minder verschillende doelgroepen en bijbehorende regels bestaan

Hoewel dit geen antwoord is op de onderzoeksvraag, noemt het merendeel van de geïnterviewde gemeenten en uitvoerders ongevraagd dat het wel hun wens is om beschut werk mee te laten tellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Gemeenten en uitvoerders kunnen niet uitleggen en onderbouwen richting werkgevers waarom deze doelgroep niet meetelt voor de Banenafpraak/Quotumregeling. Zij vinden het niet uitlegbaar waarom iemand met een beschut werk indicatie niet meetelt, terwijl de werkgever een hoge inspanning levert om een plek te realiseren. Daarnaast geven gemeenten en uitvoerders aan dat het onderscheid tussen beschut en de banenafpraakdoelgroep opnieuw een voorbeeld is waarin een schot tussen doelgroepen en bijbehorende regelingen bestaat. Ook werkgevers ervaren verwarring rondom de diverse regelingen en doelgroepen. Dit lijkt in tegenspraak met de ambitie van het ministerie om regelingen eenvoudiger en eenduidiger te maken.

Daarnaast merken gemeenten/uitvoerders momenteel dat het lastiger is om de beoogde aantallen te kunnen realiseren binnen sw-bedrijven en gaan daarom op zoek naar alternatieven bij reguliere werkgevers. Daar horen ze, alhoewel nog niet doorslaggevend, geluiden dat het meetellen van deze banen voor de Banenafpraak/Quotumregeling een rol speelt in de afweging van reguliere werkgevers om wel of geen beschutte werkplek te realiseren. Deze respondenten veronderstellen dat het kan helpen om eventuele belemmeringen weg te halen voor reguliere werkgevers, als zij de beoogde aantallen willen halen.

Wanneer de beschutte werkplekken meetellen voor de Banenafpraak/Quotumregeling hebben gemeenten en uitvoerders een eenduidiger en beter uitlegbaar verhaal richting werkgevers over de regelingen en totale doelgroep van de Participatiewet. Bovendien wordt het dan eenvoudiger om werkgevers de juiste informatie te verstrekken over de voorzieningen waar werkgevers aanspraak op kunnen maken.

6. Bijlage

Gemeenten en uitvoerders die hebben deelgenomen aan de quickscan zijn:

1. Achtkarspelen en Tytsjerksteradiel
2. Alkmaar
3. Almere
4. Alphen aan den Rijn
5. Amsterdam*
6. Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk
7. Boxmeer
8. Breda
9. Bronckhorst
10. De Samenwerkingsunie (Woerden)
11. Doetinchem
12. Drechtsteden
13. Groningen
14. HalteWerk (regio Alkmaar)
15. Hoorn*
16. Nijmegen*
17. Peel en Maas
18. Promen (Gouda)
19. Rijssen-Holten
20. Rotterdam
21. Senzer (Helmond)
22. Smallingerland
23. Stroomopwaarts (regio Maassluis)
24. Terneuzen
25. Veenendaal
26. WeenerXL ('s-Hertogenbosch)
27. Werkplein Drentse Aa
28. Winterswijk
29. Zoetermeer

* = signaalgemeenten



Berenschot

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 350 medewerkers wereldwijd. Al 80 jaar verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke sector en het bedrijfsleven met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkkterrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

Berenschot Groep B.V.

Europalaan 40, 3526 KS Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

www.berenschot.nl

[in/berenschot](https://www.linkedin.com/company/berenschot)