

MONITOR LOONKOSTENSUBSIDIE UWV  
- METING VOORJAAR 2010 ONDER  
WERKGEVERS





MONITOR LOONKOSTENSUBSIDIE  
UWV - METING VOORJAAR 2010  
ONDER WERKGEVERS

- eindrapport -

Drs. M. Groenewoud  
Dr. C. van Rij

Amsterdam, november 2010  
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>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1	Regeling loonkostensubsidie .....	1
1.2	Doel onderzoek en relevante onderzoeksvragen .....	1
1.3	Aanpak .....	2
1.4	Leeswijzer .....	3
<b>2</b>	<b>Analysekader</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Algemene resultaten</b> .....	<b>11</b>
3.1	Vervullen vacatures en bekendheid met regeling LKS .....	11
3.2	Attitude ten opzichte van doelgroep LKS .....	12
3.3	Ervaring met en aannamebereidheid doelgroep LKS .....	16
<b>4</b>	<b>Wie kiezen werkgevers?</b> .....	<b>19</b>
4.1	Wat bepaalt de aannamekans .....	19
4.2	Het nut van cv-kenmerken nader geanalyseerd .....	21
4.3	Simulatie keuzeprocess LKS-werkgevers .....	26
4.4	Simulatie keuzeprocess overige werkgevers .....	29
4.5	Een nadere analyse van het effect van loonkostensubsidie .....	31
<b>5</b>	<b>Zijn er verschillen tussen werkgevers?</b> .....	<b>37</b>
5.1	Functieniveau .....	37
5.2	Moeilijk vervulbare vacatures .....	38
5.3	Typering bedrijf .....	39
5.4	Ervaring met de doelgroep .....	41
<b>6</b>	<b>Conclusie en discussie</b> .....	<b>45</b>
<b>Bijlagen</b>	.....	<b>51</b>
Bijlage 1	Responsverantwoording .....	53
Bijlage 2	Beschrijving deelnemende werkgevers .....	57
Bijlage 3	Methodologische verantwoording .....	61
Bijlage 4	Fixed effect (conditional) logit model .....	67
Bijlage 5	Beschrijving regeling loonkostensubsidie .....	71
Bijlage 6	Onderzoeksvragen .....	73



## **1 INLEIDING**

### **1.1 Regeling loonkostensubsidie**

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP) biedt het UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkostensubsidie 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. Werkgevers moeten voor deze mensen vaak extra inspanningen verrichten om volwaardige arbeidsparticipatie mogelijk te maken. Het instrument loonkostensubsidie dient hen hiervoor te compenseren. Dit moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken deze moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Daarbij is de subsidie bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer in die periode te integreren in het arbeidsproces. De inzet van loonkostensubsidie is geen doel op zich, maar is erop gericht om in minimaal vijftig procent van de gevallen doorstroom naar regulier duurzaam werk mogelijk te maken. Onder regulier duurzaam werk wordt hier ongesubsidieerd werk met een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden verstaan.

De Wet STAP is per 1 januari 2009 van kracht geworden. Vooruitlopend op deze wet is op 1 maart 2008 de tijdelijke regeling brugbanen ingevoerd. Deze regeling stelt UWV in staat tot het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers bij het in dienst nemen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Het gaat hier om personen met een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering die zijn herbeoordeeld in het kader van de ASB-herbeoordelingsoperatie.<sup>1</sup>

### **1.2 Doel onderzoek en relevante onderzoeksvragen**

Met de Wet STAP heeft het UWV de bevoegdheid gekregen nieuwe re-integratie-instrumenten in te zetten voor daartoe geïndiceerde cliënten. Een van die instrumenten is de loonkostensubsidie (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 voorliggend onderzoek staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van LKS van toegevoegde waarde is bij de re-integratie van UWV-cliënten op de arbeidsmarkt. Om deze centrale vraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen geformuleerd.

---

<sup>1</sup> Ter evaluatie van de regeling brugbanen zijn in opdracht van het UWV reeds twee metingen uitgevoerd, de eerste in het najaar van 2008, de tweede in het voorjaar van 2009.

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

Voorliggend onderzoek maakt deel uit van een grootschalig project over de toegevoegde waarde van het instrument loonkostensubsidie. Dit project bestaat uit verschillende onderdelen. Een onderdeel daarvan is het volgen van werknemers met LKS, maar ook wordt gekeken naar de werkwijze van re-integratiebedrijven. Op deze onderdelen gaan we in deze rapportage niet in. Hiervoor verwijzen we kortheidshalve naar de afzonderlijke rapportages (zie bijvoorbeeld Tijsmans, N. & L. Mallee (2010). *Monitor Loonkostensubsidie UWV: meting voorjaar 2010*, uitgave Regioplan Beleidsonderzoek, juli 2010 no. 2006).<sup>2</sup>

### 1.3 Aanpak

Voor dit deel van het onderzoek zijn met een internetenquête twee typen werkgevers benaderd: werkgevers die reeds ervaring hebben met loonkostensubsidie van UWV (de LKS-werkgevers, n=274) en werkgevers die hiermee nog geen ervaring hebben (de overige werkgevers, n=589).

Naast de internetenquête zijn enkele diepte-interviews gehouden met werkgevers die de enquête hebben ingevuld. In totaal gaat het om twintig werkgevers, tien LKS-werkgevers en tien overige werkgevers. Deze diepte-interviews hebben we gebruikt om de uitkomsten van het onderzoek beter te kunnen duiden en de uitkomsten nader in te kleuren. Het ging ons er in de interviews vooral om te achterhalen welke factoren voor werkgevers het belangrijkste zijn bij de aanname van personeel en in welke situaties loonkostensubsidie volgens werkgevers van toegevoegde waarde is.

Het internetonderzoek kende een speciaal onderdeel waarbij gebruik is gemaakt van de conjunctmethode, ook wel bekend als de vignettenmethode. Dit is een methode waarbij respondenten, in dit geval werkgevers, gevraagd worden om van denkbeeldige kandidaten voor vacatures aan te geven hoe aantrekkelijk men ze vindt. De profielen zijn opgebouwd uit een aantal kenmerken (opleiding, ervaring, beschikbaarheid et cetera) en door gebruik te maken van conjunctanalyse is het mogelijk het relatieve belang van de kenmerken te bepalen. Het type (re-integratie-)instrument is ook een van de

---

<sup>2</sup> Een overzicht van alle bij dit project geformuleerde onderzoeksvragen is opgenomen in bijlage 6.



kenmerken die in de profielen zijn opgenomen. Binnen de kenmerken worden verschillende 'niveaus' onderscheiden. We onderscheiden bijvoorbeeld vier instrumenten, waaronder de onderzochte loonkostensubsidie van twaalf maanden, een loonkostensubsidie van zes maanden, de premiekorting voor ouderen en een proefplaatsing. De gehanteerde methode stelt ons in staat vast te stellen of een bepaald niveau aantrekkelijker wordt gevonden dan een ander niveau door de 'aantrekkelijkheid' van de niveaus te bepalen. Deze aantrekkelijkheid wordt uitgedrukt in zogeheten utiliteits- of nutsscores. Hierdoor kunnen wij vaststellen of het ene instrument aantrekkelijker wordt gevonden dan het andere.

Er is gekozen voor deze methode, omdat hiermee het keuzeproces wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze tussen kandidaten. Verder is bij het gebruik van deze methode het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij directe bevraging van respondenten het geval is. Bij directe bevraging per individueel kenmerk zal men eerder geneigd zijn sociaal wenselijk te antwoorden dan wanneer er, zoals in dit onderzoek, gevraagd wordt simultaan te oordelen over een combinatie van kenmerken.

## **1.4 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 beschrijven we het analysekader. Dit analysekader is gebaseerd op de centrale probleemstelling en vormt de basis voor de selectie van variabelen (welke vragen moeten wel respectievelijk niet worden gesteld?) alsook de basis voor de analyse. In hoofdstuk 3 worden de algemene resultaten gepresenteerd (ervaringen, attitudes en bekendheid met LKS). De resultaten met betrekking tot het keuzeproces van werkgevers en hun voorkeuren voor profielen van kandidaten komen in hoofdstuk 4 en 5 aan bod. We sluiten dit rapport af met een samenvattend conclusie- en discussiehoofdstuk, waarin nader wordt ingegaan op de meerwaarde van het instrument loonkostensubsidie. Verder kent het rapport een aantal bijlagen waarin respectievelijk de volgende zaken aan de orde komen: responsverantwoording, beschrijving onderzoeksgroep, methodologische verantwoording en utiliteitsschattingen, beschrijving regeling loonkostensubsidie en onderzoeksvragen van het totale project.



## 2 ANALYSEKADER

In dit hoofdstuk presenteren we het analysekader. Het analysekader is gebaseerd op de centrale probleemstelling en vormt de basis voor de onderzoeksopzet. Ons startpunt is: wat is de kans dat een werkgever een (arbeidsgehandicapte) werkzoekende (uit het cliëntenbestand van UWV) aanneemt? Welke rol speelt het instrument LKS bij deze aannamekansen? Wordt een cliënt hierdoor aantrekkelijker? Of maakt het uiteindelijk niet uit omdat de werkgever andere elementen (veel) zwaarder laat meewegen?

Een rationele werkgever gaat werven als hij een uitbreidings- of vervangingsvraag heeft (dan wel verwacht). Hij of zij kiest een kandidaat op basis van de te verwachte opbrengsten en kosten. Als de opbrengsten hoger zijn dan de kosten, maakt de kandidaat een kans. Bij de uiteindelijke aannamebeslissing maakt de werkgever een inschatting van de productiviteit en de kosten van alle sollicitanten. Een rationele werkgever zal de te verwachten opbrengst-loonkostenverhouding trachten te optimaliseren. Het probleem is echter dat de werkgever over imperfecte informatie over de productiviteit van de kandidaat beschikt. Hij moet op basis van de sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek een onzekere inschatting maken. Wat is de kans op uitval of ziekte? Hoe zwaar kan ik de kandidaat belasten? Hoeveel 'productie' kan hij of zij draaien? De beschikbare informatie is suboptimaal en dit leidt ertoe dat de werkgever zoekt naar informatie die mogelijk samenhangt met de productiviteit. Een kandidaat met de juiste opleiding of de juiste ervaring zal naar verwachting een hogere productiviteit hebben dan een kandidaat zonder de juiste opleiding of ervaring.

Echter, zo blijkt uit andere onderzoeken,<sup>1</sup> de werkgever handelt in deze niet altijd volgens het rationele model. Werkgevers laten zich soms ook leiden door zachtere factoren als het gaat om het aannemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat 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.

Er zijn dus verschillende factoren die meewegen bij het beoordelen van een kandidaat. Sommige zijn vrij hard, sommige hangen vooral samen met attitudes en verwachtingen.

Voor het huidige onderzoek – dat zich richt op cliënten van UWV met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt – is verder van belang dat er volgens het CBS voor functies aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer werkzoekenden dan vacatures zijn. In arbeidsmarkttermen betekent dit een

---

<sup>1</sup> Siegert, J., Cuelenaere, B. en M. Wilkens (december 2009) *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebereidheid*, Rotterdam: Ecorys. En Besseling, J.J.M. et al (september 2009) *Monitor brugbanen voorjaar 2009*, Hoofddorp: TNO.

overschot van het aanbod. Dit betekent dat extra inspanningen nodig zijn om arbeidsongeschikten (WAO, WGA of WAZ), Wajongers, of langdurig werklozen te plaatsen. Concurrentie is er van:

- werklozen die kort werkloos zijn;
- mensen die van baan willen wisselen;
- mensen die intern willen doorschuiven (al zal dit bij lagere functieniveaus wellicht minder vaak voorkomen);
- mensen met een iets hoger opleidingsniveau;
- nuggers en/of studenten.

Of iemand uit de UWV-cliëntgroep wordt aangenomen, hangt dus direct samen met de vraag of de vacature moeilijk of makkelijk vervulbaar is. De gedachte is dat indien de vacature moeilijk vervulbaar is, deze groep meer kans maakt, zeker als dit financieel wordt ondersteund door bijvoorbeeld een instrument zoals loonkostensubsidie.

In een sollicitatieproces staan voor de werkgever twee stappen centraal. Stap 1: wie nodig ik als werkgever uit (van de groep die gereageerd heeft op de vacature)? En stap 2: wie neem ik aan? In het onderzoek hebben we het keuzeprocess van werkgevers gesimuleerd door werkgevers een aantal denkbeeldige kandidaten voor te leggen. Vervolgens vroegen we om aan te geven naar welke denkbeeldige kandidaat de voorkeur uitgaat. Deze voorkeur gebruiken we als indicatie voor de kans dat een kandidaat daadwerkelijk wordt aangenomen.

Bijvoorbeeld:

**Figuur 2.1 Voorbeeld keuzetaak**

<p><i>Kandidaat A</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voldoet aan opleidingseis;</li> <li>• voldoet aan ervaringseis;</li> <li>• arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO) sinds langere tijd;</li> <li>• 3 dagen per week;</li> <li>• 8 uur per dag;</li> <li>• 48 jaar;</li> <li>• loonkostensubsidie (LKS) 12 maanden.</li> </ul>	<p><i>Kandidaat B</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voldoet aan opleidingseis;</li> <li>• voldoet niet aan ervaringseis;</li> <li>• werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden;</li> <li>• 5 dagen per week;</li> <li>• 8 uur per dag;</li> <li>• 38 jaar;</li> <li>• Proefplaatsing.</li> </ul>
<p>Welke kandidaat heeft uw voorkeur op basis van deze profielen?</p> <p>a) Sterke voorkeur voor kandidaat A  b) Lichte voorkeur voor kandidaat A  c) Sterke voorkeur voor kandidaat B  d) Lichte voorkeur voor kandidaat B</p>	

De werkgevers is gevraagd voor welke kandidaat zij een voorkeur hebben en of deze licht dan wel sterk is. Zij kregen in totaal vijftien keuzetaken voorgelegd. Hierbij merken we wel op dat de profielen werden gerandomiseerd en het dus niet zo was dat alle respondenten dezelfde vijftien keuzetaken kregen. De profielen bestonden uit een aantal kenmerken van kandidaten waarvan op voorhand aannemelijk is dat zij relevant zijn voor het selectieproces van werkgevers (bij UWV-cliënten).

Wel dient te worden opgemerkt dat 'een voorkeur hebben voor een kandidaat' nog niet per definitie wil zeggen dat de werkgevers deze personen ook zouden aannemen. Het zegt alleen iets over hun voorkeur, maar bij de definitieve beslissing om iemand aan te nemen spelen nog meer factoren een rol dan alleen de kenmerken die in de profielen zijn getoond.

Uit interviews die RegioPlan met werkgevers heeft gehouden en bestaand onderzoek bleek dat werkgevers naast de in de keuzeprofielen opgenomen kenmerken de volgende kenmerken belangrijk vinden:

- persoonlijkheid (of iemand in de groep of het bedrijf past);
- sociale of communicatieve vaardigheden (in de omgang met collega's maar ook bijvoorbeeld met klanten);
- levenservaring;
- motivatie, betrokkenheid, inzet en/of mentaliteit;
- flexibiliteit (los van de beschikbaarheid gaat het er hier om of iemand flexibel is wat betreft begin- en eindtijd en dagen waarop men werkt/vrij is in verband met onverwachte werkzaamheden, ziekte/uitval van collega's et cetera).

In dit onderzoek abstraheren we van bovengenoemde kenmerken en beperken we ons tot zes cv-kenmerken (zie onderstaand overzicht). Dit wil niet zeggen dat ze onbelangrijk zijn, maar het is helaas onmogelijk om in een keuze-experiment alle elementen mee te nemen. We waren dus genoodzaakt ons te beperken tot vijf à zes kenmerken.

### Overzicht kenmerken en niveaus van profielen van kandidaten

<p><b>Opleiding en ervaring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voldoet aan opleidingseis en aan ervaringseis</li> <li>- Voldoet aan opleidingseis maar niet aan ervaringseis</li> <li>- Voldoet niet aan opleidingseis en wel aan ervaringseis</li> <li>- Voldoet noch aan opleidingseis noch aan ervaringseis</li> </ul> <p><b>Beschikbaarheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 dagen per week 8 uur per dag</li> <li>- 5 dagen per week 4 uur per dag</li> <li>- 3 dagen per week 8 uur per dag</li> <li>- 3 dagen per week 4 uur per dag</li> </ul> <p><b>Leeftijd</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 jaar</li> <li>- 28 jaar</li> <li>- 38 jaar</li> <li>- 48 jaar</li> <li>- 55 jaar</li> </ul>	<p><b>Type instrument</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Loonkostensubsidie 12 maanden</li> <li>- Loonkostensubsidie 6 maanden</li> <li>- Proefplaatsing</li> <li>- Premiekorting gedurende 3 jaar</li> <li>- Geen subsidie</li> </ul> <p><b>Type uitkering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO)</li> <li>- Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA)</li> <li>- Wajonguitkering</li> <li>- Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden</li> <li>- Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden</li> </ul>
---	---

Bij bepaalde kenmerken kon men een nadere toelichting krijgen, bijvoorbeeld als men iets meer wilde weten over het type instrument. Voor de profielen gold verder een aantal restricties, omdat bepaalde combinaties van kenmerken in werkelijkheid niet of nauwelijks voorkomen.

Opgemerkt dient te worden dat voor alle voorgelegde kandidaten gold dat zij geen werk hebben en een uitkering ontvangen. Verder ging het steeds om gemotiveerde personen die tevens de Nederlandse taal voldoende beheersen. Voor aanvang van de vijftien keuzetaken is de werkgevers duidelijk gemaakt dat ze in voorkomende gevallen een vergoeding van UWV kunnen krijgen voor aanpassing van de werkplek. Voor alle kandidaten gold verder dat men in staat is gedurende het vermelde aantal dagen en uren te werken.

De reikwijdte van het experiment is beperkt tot de UWV-cliënten. In de praktijk zullen deze kandidaten zoals al aangegeven moeten concurreren met andere lager opgeleiden.

Conjunctmeten is gebaseerd op de assumptie dat werkgevers een kandidaat beschouwen als een bundel (of som) van allerlei eigenschappen. Elk van deze eigenschappen (ook wel attributen genoemd) levert een bijdrage aan het totale nut (ofwel de te verwachten productiviteit) van een kandidaat. De (rationele) werkgever kiest uiteindelijk de kandidaat met het hoogste nut.

De gehanteerde methode stelt ons in staat vast te stellen hoeveel belang er wordt gehecht aan de kenmerken en of een bepaald niveau aantrekkelijker wordt gevonden dan een ander niveau (bijvoorbeeld liever LKS voor twaalf maanden dan voor zes maanden). Deze aantrekkelijkheid wordt uitgedrukt in

zogeneten utiliteits- of nutsscores. Hierdoor kan worden vastgesteld of het ene subsidie-instrument aantrekkelijker wordt gevonden dan het andere.

In hoofdstuk 4 en 5 bespreken we de resultaten van dit keuze-experiment. Daarvoor gaan we in op enkele algemene resultaten van dit deel van het werkgeversonderzoek. Achtergrond informatie over de steekproef is te vinden in bijlage 1. Een methodologische verantwoording staat in bijlage 3.





### 3 ALGEMENE RESULTATEN

In dit hoofdstuk komen de bekendheid met de regeling LKS, de attitude ten opzichte van de doelgroep van LKS en de ervaringen die werkgevers reeds hebben met de doelgroep van LKS aan de orde. We maken hierbij onderscheid tussen twee groepen werkgevers. Bij de ene groep gaat het om werkgevers die iemand met UWV-loonkostensubsidie hebben aangenomen. De andere groep vormt een afspiegeling van alle werkgevers in Nederland (behoudens de relatief kleine groep werkgevers die ervaring heeft met UWV-loonkostensubsidie). De eerstgenoemde groep werkgevers wordt in het vervolg aangeduid met 'LKS-werkgevers', de laatstgenoemde groep met 'overige werkgevers'.

Dit hoofdstuk is beschrijvend van aard en geeft enige achtergrond. De uitkomsten van het vignettenonderzoek zullen in hoofdstuk 4 en 5 worden besproken.

#### 3.1 Vervullen vacatures en bekendheid met regeling LKS

De werkgevers is gevraagd in welke mate zij moeite hebben met het vervullen van vacatures. Tabel 3.1 toont de resultaten hiervan, uitgesplitst naar LKS- en overige werkgevers.

**Tabel 3.1 Vervullen vacatures per type werkgever**

	LKS (n=361)	Overig (n=760)	Totaal (n=1121)
Erg veel moeite	4,7%	5,7%	5,4%
Veel moeite	12,2%	15,5%	14,5%
Niet veel, maar ook niet weinig moeite	39,9%	36,2%	37,4%
Weinig moeite	24,4%	22,8%	23,3%
Erg weinig moeite	8,3%	7,1%	7,5%
N.v.t., heb geen vacatures	10,5%	12,8%	12,0%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Ongeveer dertig procent van de werkgevers geeft aan weinig moeite te hebben met het vervullen van vacatures. De tabel laat zien dat de verschillen tussen LKS- en overige werkgevers beperkt zijn. Uit de interviews blijkt dat het mede van de sector afhangt in welke mate werkgevers moeite hebben met het vervullen van vacatures. In de sector zorg is er bijvoorbeeld sprake van grote tekorten. We zijn nagegaan in welke mate er verschillen zijn tussen sectoren wat betreft het percentage werkgevers dat aangeeft veel tot erg veel moeite te hebben met het vervullen van vacatures. Hieruit blijkt dat de sector

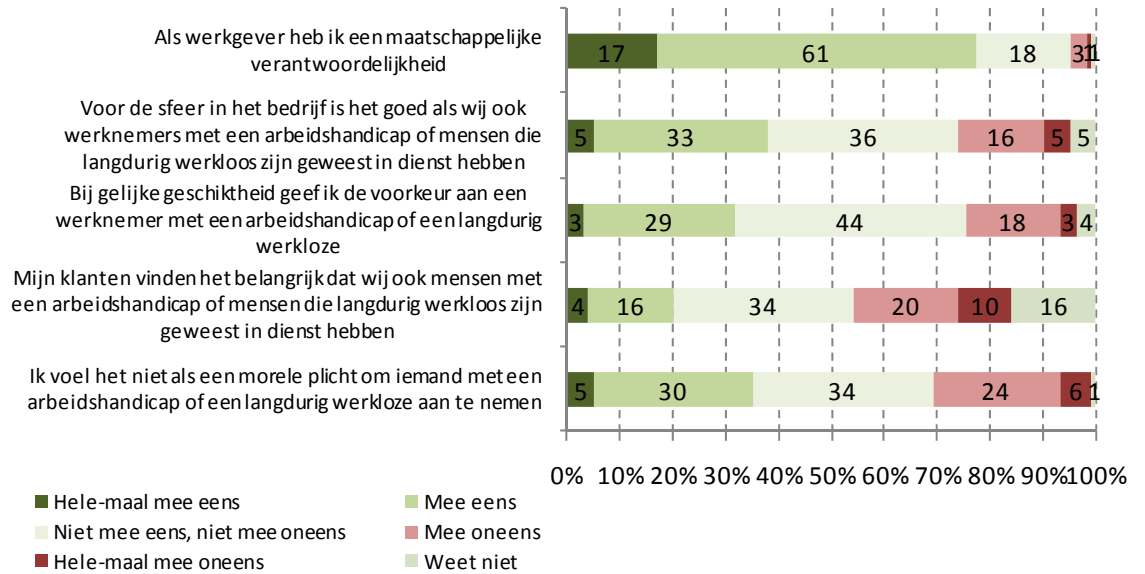
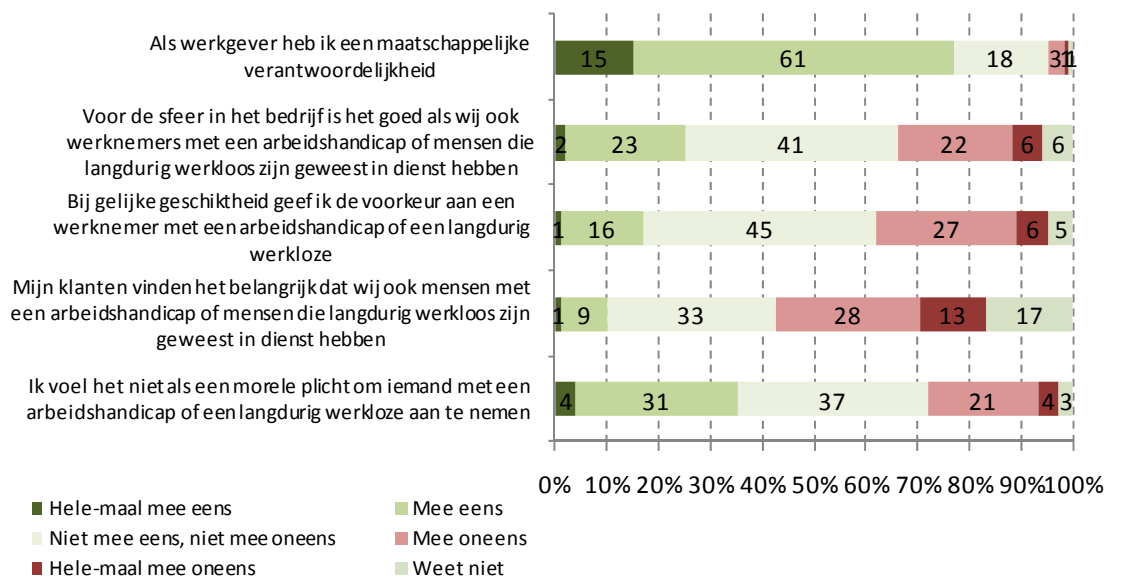
gezondheids- en welzijnzorg inderdaad een van de sectoren is waarin men relatief veel moeite heeft met het vervuld krijgen van vacatures. Dit geldt in nog sterkere mate voor de sectoren bouwnijverheid en industrie. Vanwege de relatief kleine absolute aantallen bij veel andere sectoren, doen we daar verder geen verslag van.

#### **Bekendheid met regeling LKS**

Van de overige werkgevers geeft 74 procent aan bekend te zijn met de mogelijkheid van het verkrijgen van loonkostensubsidie via UWV. Men houdt echter lang niet altijd rekening met deze mogelijkheid. Van de werkgevers die bekend zijn met de mogelijkheid loonkostensubsidie te krijgen, zegt 31 procent bij de selectie en aanname van nieuwe personeelsleden rekening te houden met subsidiemogelijkheden of andere wettelijke instrumenten gericht op het aannemen van uitkeringsgerechtigden. Bij LKS-werkgevers ligt dit percentage met 58 procent beduidend hoger.

### **3.2 Attitude ten opzichte van doelgroep LKS**

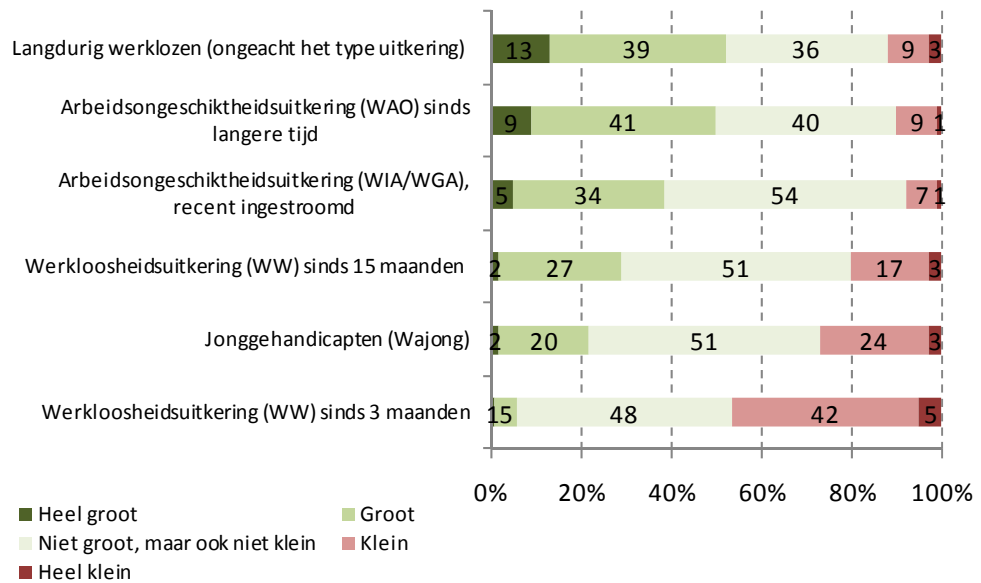
We zijn nagegaan in hoeverre sociale overwegingen voor werkgevers een rol spelen bij de aanname van personeel. We verwachten namelijk dat niet alle werkgevers volgens het rationele model zoals in hoofdstuk 2 gepresenteerd zullen handelen. Dit hebben we gedaan door de werkgevers een aantal stellingen voor te leggen. De resultaten daarvan presenteren we respectievelijk voor de LKS-werkgevers (figuur 3.1) en de overige werkgevers (figuur 3.2). We merken hierbij op dat de laatste stelling in beide figuren negatief geformuleerd is, dit in tegenstelling tot de overige stellingen die allemaal positief geformuleerd zijn.

**Figuur 3.1 Sociale overwegingen LKS-werkgevers**

**Figuur 3.2 Sociale overwegingen overige werkgevers**


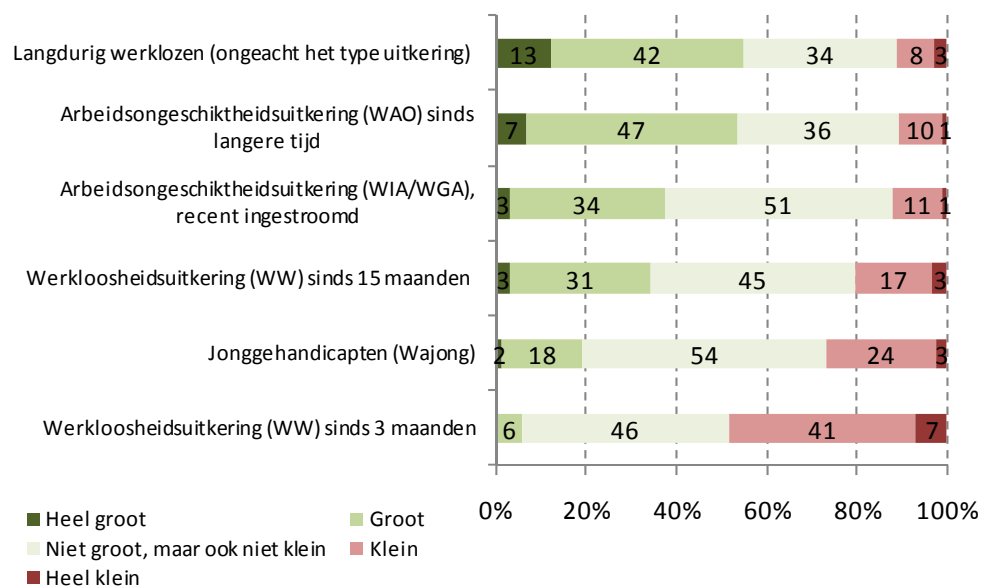
Uit figuur 3.1 en figuur 3.2 blijkt dat zowel de meerderheid van de LKS-werkgevers als van de overige werkgevers vindt dat ze als werkgever ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. Als het gaat om de mate waarin men het als een morele plicht ervaart om personen met een arbeidshandicap of langdurig werklozen aan te nemen, is men minder uitgesproken.

De doelgroep voor loonkostensubsidie bestaat uit personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Van zulke personen bestaat al dan niet terecht soms het beeld dat ze eerder uitvallen door ziekte en/of dat ze minder productief zijn dan andere werknemers. We zijn nagegaan hoe de werkgevers aankijken tegen verscheidene typen uitkeringsgerechtigden als het gaat om het veronderstelde uitvalsrisico en de mate van productiviteit. Ook hier maken we wederom onderscheid tussen LKS- en overige werkgevers.

**Figuur 3.3 Uitvalsrisico volgens LKS-werkgevers**

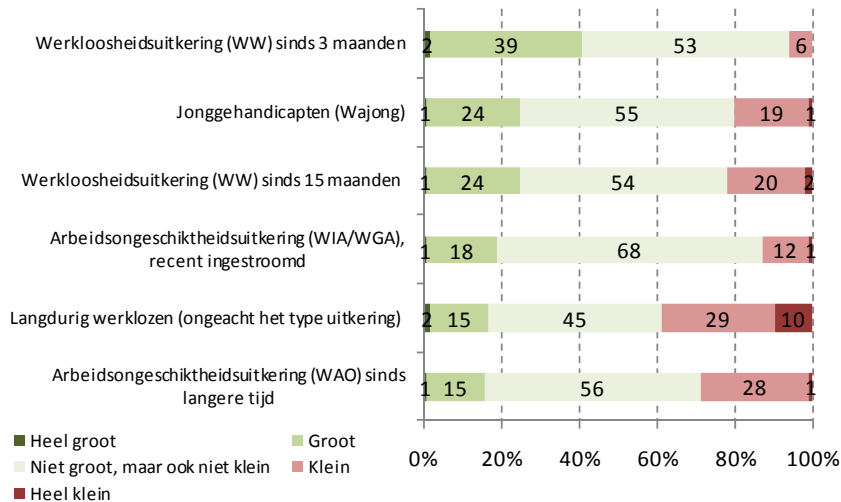


**Figuur 3.4 Uitvalsrisico volgens overige werkgevers**

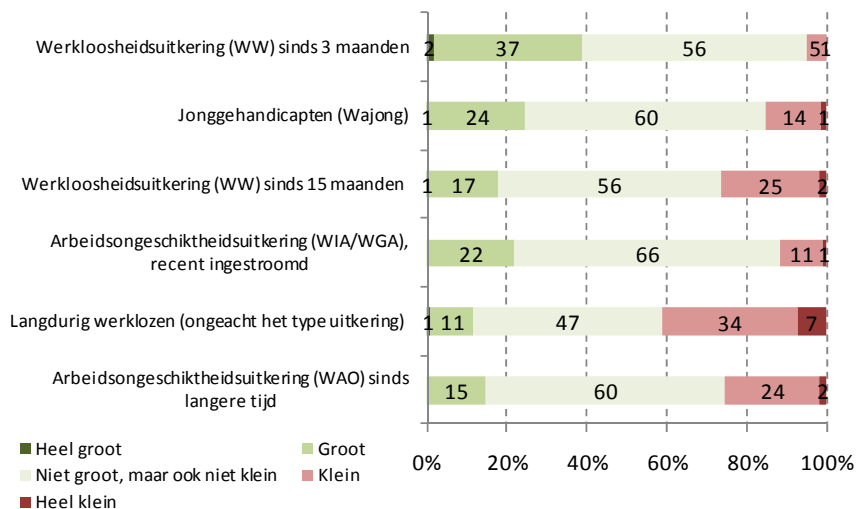


Men blijkt het vaakst bij arbeidsongeschikten en/of langdurig werklozen te denken dat het uitvalsrisico groot tot heel groot zal zijn. Dit beeld wordt veelal bevestigd door de werkgevers die telefonisch zijn geïnterviewd. Ook als men zelf wel positievere verwachtingen heeft met betrekking tot deze groepen, kan men zich voorstellen dat dit uit het onderzoek is gekomen. Relatief weinig werkgevers geven aan het uitvalsrisico van jonggehandicapten groot tot heel groot te achten. Dit is op zich opmerkelijk gezien het feit dat uit de cijfers blijkt dat jonggehandicapten vaak uitvallen.<sup>1</sup>

**Figuur 3.5 Productiviteit volgens LKS-werkgevers**



**Figuur 3.6 Productiviteit volgens overige werkgevers**



<sup>1</sup> SCP-rapport 'Beperkt aan het werk' (2010).

Wat betreft de productiviteit blijkt men het minst te verwachten van langdurig arbeidsongeschikten (WAO) en/of langdurig werklozen (ongeacht het uitkeringstype). De geïnterviewde werkgevers bevestigen dit beeld.

### 3.3 Ervaring met en aannamebereidheid doelgroep LKS

Aan de werkgevers is gevraagd in welke mate men ervaring heeft met de doelgroep waarvoor de regeling loonkostensubsidie in het leven is geroepen. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 3.2 tot en met 3.4. Er wordt hierbij weer onderscheid gemaakt tussen LKS- en overige werkgevers. Op voorhand is het aannemelijk dat werkgevers die reeds iemand via de regeling loonkostensubsidie van UWV in dienst hebben genomen, vaker ervaring zullen hebben met personen die een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit neemt niet weg dat het ook goed mogelijk is dat overige werkgevers weleens zo iemand in dienst hebben genomen. Deze personen kunnen namelijk ook zonder subsidie aan het werk zijn gekomen.

**Tabel 3.2 Aannee arbeidsongeschikte (WIA/WAO) per type werkgever**

	LKS (n=354)	Overig (n=752)	Totaal (n=1106)
Ja	73,4%	50,1%	57,6%
Nee	24,0%	43,6%	37,3%
Weet niet	2,5%	6,3%	5,1%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Driekwart van de LKS-werkgevers en de helft van de overige werkgevers geven aan weleens een arbeidsongeschikte (WIA/WAO) in dienst te hebben genomen. Van de LKS-werkgevers die weleens zo iemand in dienst hebben genomen, geeft 63 procent aan dat dit goed tot zeer goed is bevallen, bij overige werkgevers is dit 54 procent. De LKS-werkgevers die nog geen ervaring hebben met deze groep, zijn in 56 procent van de gevallen (waarschijnlijk) bereid tot aanname van zo iemand, bij overige werkgevers is dit 41 procent.

**Tabel 3.3 Aannee jonggehandicapte (Wajong) per type werkgever**

	LKS (n=354)	Overig (n=750)	Totaal (n=1104)
Ja	68,4%	21,1%	36,2%
Nee	29,1%	73,3%	59,1%
Weet niet	2,5%	5,6%	4,6%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Ongeveer zeventig procent van de LKS-werkgevers geeft aan weleens een jonggehandicapte (Wajong) in dienst te hebben genomen. Dit is aanzienlijk hoger dan bij overige werkgevers, van hen geeft 'slechts' een vijfde aan weleens een jonggehandicapte in dienst te hebben genomen. Als het om de aard van de ervaringen met jonggehandicapten gaat, blijkt dat dit bij 65

procent van de LKS-werkgevers goed tot zeer goed is bevallen, bij overige werkgevers is dit 61 procent. De LKS-werkgevers die nog geen ervaring hebben met deze groep, zijn in 50 procent van de gevallen (waarschijnlijk) bereid tot aanname van zo iemand, bij overige werkgevers is dit 38 procent.

**Tabel 3.4 Aannee werkloze (één jaar of langer WW) per type werkgever**

	LKS (n=353)	Overig (n=749)	Totaal (n=1102)
Ja	40,2%	34,0%	36,0%
Nee	50,7%	51,9%	51,5%
Weet niet	9,1%	14,0%	12,4%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

De verschillen tussen de twee groepen werkgevers, zijn hier minder groot dan in tabel 3.2 en 3.3 het geval is. Veertig procent van de LKS-werkgevers en iets meer dan een derde van de overige werkgevers geeft aan weleens een WW'er in dienst te hebben genomen. Het betreft personen die al een jaar of langer de WW-uitkering ontvangen. Als het om de aard van de ervaringen met werklozen (WW) gaat, blijkt dat dit bij 59 procent van de LKS-werkgevers goed tot zeer goed is bevallen, bij overige werkgevers is dit 51 procent. De LKS-werkgevers die nog geen ervaring hebben met deze groep, zijn in 50% van de gevallen (waarschijnlijk) bereid tot aanname van zo iemand, bij overige werkgevers is dit 44 procent.

Al met al is de conclusie dat LKS-werkgevers positiever zijn over hun ervaringen met de doelgroep dan overige werkgevers. Verder is het algehele beeld dat naar voren komt dat LKS-werkgevers die al ervaring met de doelgroep hebben, vaker dan overige werkgevers aangeven (waarschijnlijk) wel bereid te zijn tot aanname van iemand uit de doelgroep.

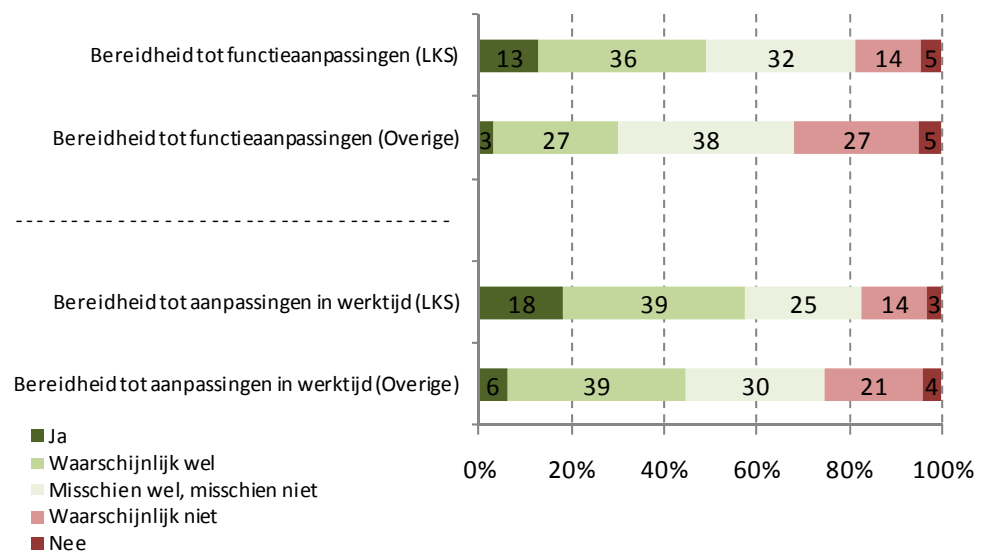
Aan de LKS-werkgevers is gevraagd hoe het hen is bevallen iemand met loonkostensubsidie in dienst te nemen. In totaal geeft 70 procent van hen aan dat dit goed tot zeer goed is bevallen.

Uit tabel 3.2 tot en met 3.4 blijkt dat LKS-werkgevers vaker ervaring hebben gehad met de gedefinieerde doelgroepen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op zich lag het in de lijn der verwachtingen dat LKS-werkgevers vaker ervaring hebben met de gedefinieerde doelgroepen omdat de loonkostensubsidie is bedoeld om mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Met name als het gaat om jonggehandicapten blijkt dat LKS-werkgevers hier vaker ervaring mee hebben. Dit wordt deels verklaard door het feit dat een relatief groot deel van de LKS-geïndiceerden een Wajong-uitkering heeft. Zie voor meer informatie hierover het rapport Monitor Loonkostensubsidie UWV meting voorjaar 2010

Om personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en te houden, kan het noodzakelijk zijn dat het werk wordt aange-

past. Hierbij kan gedacht worden aan aanpassingen in functie, bijvoorbeeld door een functie te splitsen in verschillende functies of door taken uit meerdere functies samen te nemen tot één nieuwe functie. Een andere mogelijkheid is dat er aanpassingen in werktijd worden gedaan, bijvoorbeeld door de werknemer een kleiner aantal uren te laten werken of extra pauzes toe te staan. Aanpassingen aan de werkplek kunnen het werk ook makkelijker maken voor bepaalde werknemers. In figuur 3.7 tonen we in welke mate werkgevers bereid zijn tot het doen van aanpassingen in functie en werktijd. Ook hier wordt er wederom onderscheid gemaakt tussen LKS- en overige werkgevers.

**Figuur 3.7 Bereidheid tot aanpassingen in functie of werktijd per type werkgever**



LKS-werkgevers blijken in een grotere mate dan overige werkgevers bereid te zijn tot het doen van aanpassingen in functie en werktijd. Bij de overige werkgevers is de bereidheid tot het doen van aanpassingen in werktijd duidelijk groter dan de bereidheid tot functieaanpassingen.

Tot slot is nagegaan of werkgevers in hun omgeving (buiten hun werk) ervaring hebben met personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Over het algemeen bleek hieruit dat LKS-werkgevers vaker in hun omgeving mensen kennen die wat verder van de arbeidsmarkt af staan. Met name wat jonggehandicapten betreft, bleken ze hier in hun omgeving vaker mee bekend te zijn (55% versus 34%).



## 4 WIE KIEZEN WERKGEVERS?

In dit hoofdstuk bespreken we de voorkeur van werkgevers voor kandidaten bij het vervullen van vacatures. De rol en de meerwaarde van loonkostensubsidie (LKS) staan hierbij centraal. Dit hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van de conjunctanalyse. Bij dit deel van het onderzoek kregen de werkgevers vijftien maal twee profielen van denkbeeldige kandidaten voor een vacature voorgelegd (zie hoofdstuk 2 voor een toelichting). In dit hoofdstuk laten we de achtergrondkenmerken van werkgevers (met uitzondering van LKS- versus overige werkgevers) buiten beschouwing. Deze komen in hoofdstuk 5 aan de orde.

In paragraaf 4.1 gaan we in op het belang van de verschillende cv-kenmerken (attributen), daarna bekijken we in paragraaf 4.2 de verschillende niveaus van deze kenmerken (bijvoorbeeld LKS van twaalf maanden versus LKS van zes maanden), waarna we aan de hand van concrete profielen van kandidaten inschatten in hoeverre ze door respectievelijk LKS- en overige werkgevers 'aantrekkelijk' worden gevonden en in hoeverre de inzet van loonkostensubsidie ze aantrekkelijker maakt voor werkgevers.

### 4.1 Wat bepaalt de aannamekans?

Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers sommige kenmerken belangrijker vinden dan andere. In tabel 4.1 hebben we de kenmerken op volgorde van 'meest belangrijk' tot 'minst belangrijk' gezet, gebaseerd op het relatieve belang dat eraan wordt gehecht. Dit relatieve belang wordt uitgedrukt in een score die aangeeft in hoeverre het uitmaakt wat er bij een kenmerk is ingevuld. De score is minimaal 0, in dat geval maakt het een werkgever niet uit wat er bij een kenmerk is ingevuld. Maakt het bijvoorbeeld uit voor werkgevers welke leeftijd een kandidaat heeft of doet dit er voor hen niet zoveel toe? Als het relatieve belang van de leeftijd een score van 0 oplevert, dan speelt de leeftijd van een kandidaat helemaal geen rol in de voorkeuren van werkgevers. Des te hoger de score, des te belangrijker is het kenmerk. De maximumscore is (in theorie) oneindig groot. Die situatie doet zich voor als alle werkgevers altijd voor een kandidaat zouden kiezen als hij/zij een bepaald kenmerk heeft, ongeacht de andere kenmerken van de kandidaat. In de praktijk is het echter niet aannemelijk dat een dergelijke situatie zich bij alle werkgevers op dezelfde wijze voordoet.

Tussen haakjes geven we in tabel 4.1 achter de scores ook aan hoeveel procent van de totale voorkeur van werkgevers wordt 'bepaald' door de kenmerken. De som van de scores is bij de overige werkgevers overigens groter dan bij LKS-werkgevers. De reden hiervoor is dat voor beide groepen afzonderlijk een (conjunct)analyse is uitgevoerd. De scores bij LKS-werkgevers zijn daardoor gebaseerd op een ander analysemodel dan bij de

overige werkgevers het geval is. De percentages tellen echter wel voor beide groepen op tot dezelfde waarde, namelijk honderd procent. Als bij een bepaald kenmerk bijvoorbeeld een percentage van 25 procent zou staan, betekent dit dat in het keuzeprocess van de werkgevers voor een kandidaat, een kwart van de voorkeur wordt bepaald door dit kenmerk. Driekwart van de voorkeur wordt dan door de andere kenmerken bepaald.

**Tabel 4.1 Relatieve belang kenmerken per type werkgever**

Kenmerk	Relatieve belang	
	LKS (n=274)	Overig (n=589)
1. Opleiding en ervaring	4,92 (34,7%)	6,02 (39,6%)
2. Beschikbaarheid (dagen en uren)	3,22 (22,7%)	3,95 (26,0%)
3. Leeftijd	2,43 (17,1%)	2,41 (15,9%)
4. Type instrument (bv. loonkostensubsidie)	2,40 (16,9%)	1,78 (11,7%)
5. Type uitkering	1,21 (8,5%)	1,03 (6,8%)

De in de tabel getoonde volgorde van de kenmerken geldt zowel voor LKS-werkgevers als voor overige werkgevers. Ook uit de telefonische interviews bleek dat hierin nauwelijks verschil is tussen LKS-werkgevers en overige werkgevers. De interviews bevestigen dat de kenmerken in deze volgorde van belang zijn voor werkgevers. Men ziet dit als een zeer logische volgorde. Tussen de twee typen werkgevers zijn er wel verschillen wat betreft het relatieve belang dat men aan de verschillende kenmerken hecht. Het type re-integratie-instrument wordt door LKS-werkgevers belangrijker gevonden dan door overige werkgevers. Dit heeft er ongetwijfeld mee te maken dat deze werkgevers ervoor gekozen hebben gebruik te maken van zo'n instrument en dus naar alle waarschijnlijkheid ook meer ervaring hebben met dergelijke instrumenten, in ieder geval met loonkostensubsidie. Doordat de afwezigheid van een subsidie-instrument ook een van de mogelijkheden was, kon niet alleen een indicatie worden verkregen van het belang van het inzetten van de verschillende instrumenten ten opzichte van elkaar, maar ook ten opzichte van het niet inzetten van een instrument. Op deze wijze is getracht de meerwaarde van het instrument loonkostensubsidie binnen de Wet STAP te bepalen.

LKS-werkgevers hechten meer waarde aan het type uitkering dan de overige werkgevers. Dit heeft er mede mee te maken dat deze werkgevers meer ervaring hebben met de verschillende uitkeringsgroepen. Zo bleek uit de interviews dat werkgevers zelf vinden pas goed te kunnen beoordelen welke uitkeringsgroep overwegend geschikter is dan een andere, als men ook daadwerkelijk ervaring met deze groepen heeft. Zowel voor LKS- als overige werkgevers geldt dat het type uitkering wel het kenmerk is waar het minste belang aan wordt gehecht. Dit hoeft echter niet te zeggen dat het hun niet zoveel uitmaakt of iemand wel of niet een uitkering heeft. In het onderzoeksdesign waren namelijk geen personen opgenomen die geen uitkering hadden, maar mede uit de interviews blijkt dat werkgevers personen zonder een uitkering die ook in andere opzichten geen grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, vaak aantrekkelijker vinden dan personen met een uitkering. Zoals in

hoofdstuk 2 is beargumenteerd, is de concurrentie voor laatstgenoemde personen groot.

Werkgevers die geen ervaring hebben met loonkostensubsidie blijken meer belang te hechten aan de opleiding, ervaring en beschikbaarheid van de kandidaat dan werkgevers die wel al ervaring hebben met loonkostensubsidie. Beide typen werkgevers blijken wel vrijwel evenveel belang te hechten aan de leeftijd van de kandidaat.

Uit de aanvullende interviews blijkt verder dat loonkostensubsidie (of een ander instrument) in eerste instantie geen grote rol speelt bij het selectieproces. Het is iets wat pas later aan de orde komt en waar werkgevers dan wel blij mee zijn, maar het gaat hun er in de eerste plaats om of iemand voldoet aan de kwaliteitseisen voor de baan. Als men kwalitatief niet voldoet, wordt men hoe dan ook niet aangenomen en ook een loonkostensubsidie zal hier geen verandering in brengen. Werkgevers geven in de interviews verder aan dat sociale overwegingen in de meeste gevallen eigenlijk geen doorslaggevende rol spelen. Zelfs als men aan sociale aspecten veel belang hecht, zijn het financiële aspect en dan vooral het financiële risico (door uitval, lagere productiviteit) en de kwaliteit van de persoon uiteindelijk toch doorslaggevend. Het is wel zo dat men door het financiële voordeel van instrumenten zoals loonkostensubsidie soms eerder geneigd is om wat soepeler met de kwaliteitseisen om te gaan, omdat de (financiële) risico's nu (deels) afgedekt zijn.

## 4.2 Het nut van cv-kenmerken nader geanalyseerd

In deze paragraaf gaan we nader in op de uitkomsten per kenmerk. Alleen daar waar er verschillen zijn tussen de groepen, wordt er onderscheid gemaakt tussen LKS- en overige werkgevers. Voor een volledig overzicht van de utiliteitsscores die aangeven hoe belangrijk men de verschillende niveaus vindt, verwijzen we naar bijlage 3.

### **Inzet re-integratie-instrument**

Tabel 4.2 toont de utiliteitsscores voor de onderscheiden re-integratie-instrumenten. Deze scores of coëfficiënten geven voor de instrumenten afzonderlijk aan hoe belangrijk men ze vindt. Des te hoger de score, des te groter de voorkeur voor het instrument. Tussen haakjes wordt in de tabel tevens aangegeven hoeveel procentpunt een kandidaat aantrekkelijker wordt door de inzet van een instrument.

**Tabel 4.2 Utiliteitsscores type instrument per type werkgever**

Niveau	Utiliteitsscore	
	LKS (n=274)	Overig (n=589)
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,76 (+16,9%)	0,45 (+11,3%)
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,56 (+15,6%)	0,52 (+11,7%)
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,17 (+12,8%)	0,09 (+8,9%)
Proefplaatsing	0,16 (+12,8%)	0,20 (+9,6%)
Geen subsidie	-1,65 (0%)	-1,26 (0%)

Bij de tabel dient te worden opgemerkt dat men bij de interpretatie van de resultaten er rekening mee moet houden dat de percentages mede afhankelijk zijn van het relatieve belang dat men hecht aan de andere kenmerken die in dit onderzoek zijn opgenomen (opleiding & ervaring etc.). Een utiliteitsscore van 0,76 resulteert bijvoorbeeld niet per definitie in een percentage van 16,9 procent. Dit percentage zal afnemen naarmate het belang dat men aan de andere kenmerken hecht groter is en zal toenemen naarmate dit kleiner is. Dit verklaart ook de verschillen tussen LKS-werkgevers en de overige werkgevers wat betreft de relatie tussen utiliteitsscores en percentages.

Werkgevers blijken een loonkostensubsidie van twaalf maanden aantrekkelijker te vinden dan een loonkostensubsidie voor een duur van zes maanden. Uit de telefonische interviews blijkt dat werkgevers het prettig vinden om een langere periode van zekerheid te hebben waarin hun (financiële) risico's in ieder geval deels worden afgedekt. Het risico van uitval is toch in sterkere mate aanwezig, denkt men bij personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Men ziet de langere duur ook als een langere proeftijd om te beoordelen of iemand geschikt is voor het werk. Premiekorting wordt vanwege de lange duur (drie jaar) om dezelfde redenen aantrekkelijk gevonden door werkgevers. Aangezien er alleen bij het aannemen van oudere (50+) uitkeringsgerechtigden sprake kan zijn van premiekorting, is in dit onderzoek alleen voor de oudste leeftijdscategorie (55 jaar) nagegaan hoe aantrekkelijk dit instrument wordt gevonden. Proefplaatsing wordt relatief iets minder aantrekkelijk gevonden. Dit blijkt te maken te hebben met de korte duur (drie maanden); men gaat liever voor een langere periode van zekerheid en een langere proeftijd om te beoordelen of iemand geschikt is.

LKS-werkgevers vinden een loonkostensubsidie van twaalf maanden het aantrekkelijkst. Bij overige werkgevers blijkt premiekorting het instrument te zijn dat het aantrekkelijkst wordt gevonden. Daarbij moet worden opgemerkt dat het hier om twee elkaar uitsluitende instrumenten gaat: de premiekorting-regeling geldt alleen voor 50-plussers en het instrument loonkostensubsidie alleen voor 50-minners. In het onderzoek is hiermee rekening gehouden (zie bijlage 3, restricties profielen). Een proefplaatsing vinden LKS-werkgevers het minst aantrekkelijke instrument. Overige werkgevers blijken een proefplaatsing, in tegenstelling tot de LKS-werkgevers, aantrekkelijker te vinden dan een loonkostensubsidie met een duur van zes maanden.

Het inzetten van een subsidie-instrument blijkt, ongeacht het type, van toegevoegde waarde te zijn in die zin dat het de kandidaten aantrekkelijker maakt in de ogen van werkgevers. De interviews bevestigen dit beeld, maar hierbij dient wel te worden opgemerkt dat men naast de subsidie gewoon (in redelijke mate) aan de kwaliteitseisen moet voldoen en een goede werkhouding of motivatie moet hebben.

De utiliteitsscores zijn vrij abstracte begrippen, daarom wordt in paragraaf 4.3 en 4.4 aan de hand van concrete profielen van kandidaten nagegaan in hoeverre de inzet van instrumenten van invloed is op de aantrekkelijkheid van kandidaten.

### Type uitkering

Tabel 4.3 toont de utiliteitsscores voor de onderscheiden uitkeringstypen, net zoals eerder is gedaan voor de re-integratie-instrumenten.

**Tabel 4.3 Utiliteitsscores uitkeringstype per type werkgever**

Niveau	Utiliteitsscore	
	LKS (n=274)	Overig (n=589)
Wajonguitkering	0,49 (+8,5%)	0,074 (+4,2%)
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden	0,31 (+7,3%)	0,46 (+6,8%)
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden	0,03 (+5,3%)	0,072 (+4,2%)
Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA)	-0,11 (+4,3%)	-0,03 (+3,6%)
Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO)	-0,72 (0%)	-0,57 (0%)

LKS-werkgevers vinden kandidaten met een Wajonguitkering het aantrekkelijkst, gevolgd door personen met een WW-uitkering. Kandidaten die pas sinds drie maanden een WW-uitkering hebben, worden aantrekkelijker gevonden dan kandidaten die de WW-uitkering al sinds vijftien maanden hebben. Kandidaten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vindt men het onaantrekkelijkst en ook hier speelt de duur van de uitkering een rol. Een kandidaat die recent is ingestroomd in een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt aantrekkelijker gevonden dan iemand die reeds sinds langere tijd zo'n uitkering ontvangt.

Uit nadere analyse blijkt dat men bij arbeidsongeschikten vaak het beeld heeft dat het uitvalsrisico groter en de productiviteit lager is. WW'ers worden gezien als personen die wat dichter tegen de arbeidsmarkt aanzitten dan arbeidsongeschikten, ze hebben (recentere) werkervaring en geen lichamelijke beperkingen. Hierdoor is het risico minder groot. Als kandidaten echter reeds langere tijd in de WW zitten, vinden werkgevers ze vaak minder aantrekkelijk, omdat men dan denkt dat het misschien wel aan de persoon zelf ligt dat hij/zij geen werk heeft. Bij zo iemand is wellicht sprake van een gebrek aan

motivatie of inzet. Verder geldt dat personen die lang niet hebben gewerkt arbeidsritme missen, waardoor het voor hen wellicht moeilijker zal zijn om weer aan het arbeidsproces deel te nemen dan voor personen die recent nog gewerkt hebben. Wajongers worden weliswaar gezien als arbeidsongeschikten, maar zijn dat meestal al vanaf jonge leeftijd door oorzaken die buiten hen zelf liggen. Wajongers worden door werkgevers vaak gezien als gemotiveerde personen die ondanks hun beperkingen graag aan de slag willen. Daarnaast speelt de relatief jonge leeftijd van Wajongers een rol. Jongere kandidaten hebben immers veelal de voorkeur van werkgevers, zoals ook blijkt uit de resultaten met betrekking tot het kenmerk leeftijd.

Overige werkgevers blijken kandidaten met een WW-uitkering van drie maanden aantrekkelijker te vinden dan kandidaten met een Wajonguitkering. Nauwelijks verschil in waardering is er tussen kandidaten met een Wajonguitkering en kandidaten met een WW-uitkering van vijftien maanden. Hierin verschillen deze werkgevers dus duidelijk van LKS-werkgevers. Dit verschil valt te verklaren uit het feit dat LKS-werkgevers vanuit hun omgeving vaker bekend zijn met jonggehandicapten en hen ook relatief vaak (in meer dan de helft van de gevallen) op een LKS-baan hebben aangenomen. In hun bekendheid met (en aannamebereidheid van) jonggehandicapten wijkt de LKS-werkgever dus duidelijk af van de gemiddelde werkgever in Nederland.

Omdat personen met een Wajong- of WW-uitkering in het algemeen de voorkeur hebben boven arbeidsongeschikten (WAO/WIA), zullen deze ook bij de inzet van re-integratie-instrumenten, zoals loonkostensubsidie, in het algemeen aantrekkelijker worden gevonden door werkgevers. Hun uitgangspositie is immers al positiever en wordt alleen maar versterkt door de inzet van re-integratie-instrumenten. Dit beeld wordt bevestigd door de geïnterviewde werkgevers. Desalniettemin is het zo dat de noodzaak van het inzetten van re-integratie-instrumenten het grootst is bij arbeidsongeschikten (WAO/WIA), aangezien zij in het algemeen dus het minst aantrekkelijk worden gevonden door werkgevers.

### **Opleiding en ervaring**

Kandidaten die zowel aan de opleidings- als ervaringseis voldoen, krijgen de voorkeur. Dit is logisch, omdat men in principe voor de meest productieve, lees gekwalificeerde kandidaat zal gaan. De werkgevers geven verder aan ervaring nog wat belangrijker te vinden dan opleiding. Een kandidaat die niet voldoet aan de opleidingseis, maar wel aan de ervaringseis, wordt aantrekkelijker gevonden dan een kandidaat die wel voldoet aan de opleidingseis, maar niet aan de ervaringseis. De geïnterviewde werkgevers bevestigen dit. Het algemene beeld uit de interviews is namelijk dat als personen werkervaring hebben, je als werkgever beter kan inschatten wat je aan ze hebt omdat ze in de praktijk al hebben laten zien het werk te kunnen uitvoeren. Daarnaast is het zo dat werknemers zelf dan ook beter kunnen inschatten wat er nodig is om het werk te doen, omdat ze het al eens in de praktijk en dus niet alleen in theorie meegemaakt hebben. Uit de interviews

blijkt wel dat het in sommige sectoren (verpleging, basisonderwijs) eigenlijk niet voor kan komen dat iemand wel de ervaring heeft, maar niet de vereiste opleiding. In deze sectoren mag je bepaalde handelingen namelijk pas verrichten als je voldoet aan de opleidingseisen en/of een bewijs van bekwaamheid kan overhandigen.

### **Beschikbaarheid**

Werkgevers hebben in het algemeen het liefst kandidaten die de hele werkdag (8 uur) beschikbaar zijn, ook al is dit maar voor drie dagen per week.<sup>1</sup> Uit de telefonische interviews blijkt dat dit wel verschilt van branche tot branche en van functie tot functie. In zijn algemeenheid kunnen de geïnterviewde werkgevers zich goed vinden in dit resultaat. Uit de interviews blijkt verder dat men naast beschikbaarheid ook veel waarde hecht aan flexibiliteit in werktijden. Dit in verband met fluctuaties in de hoeveelheid te verrichten werkzaamheden, waardoor het soms noodzakelijk kan zijn om over te werken.

### **Leeftijd**

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers een duidelijke voorkeur hebben voor jongere kandidaten. Des te jonger de kandidaat, des te liever men hem heeft. Uit de telefonische interviews blijkt dat men niet verrast is door deze uitkomst, omdat jongere werknemers in de regel nou eenmaal goedkoper zijn dan oudere. In sommige branches heeft het simpelweg met de fysieke belastbaarheid te maken dat jongeren de voorkeur krijgen of dat er alleen relatief jonge mensen worden aangenomen. Het werk is dan zo belastend dat oudere werknemers dit niet of niet lang zullen volhouden. Werkgevers geven ook aan dat ze het belangrijk vinden om balans in hun personeelsbestand aan te brengen. Als men veel relatief wat oudere werknemers in dienst heeft, kan dit soms juist een reden zijn om eerder voor een wat jongere kandidaat te kiezen. De omgekeerde situatie kan zich ook voordoen, als men veel relatief jonge werknemers in dienst heeft, zal men soms eerder voor een ouder iemand kiezen. Ditzelfde geldt bijvoorbeeld ook voor de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bedrijf, men probeert hier (soms) een balans in aan te brengen die ongeveer overeenkomt met hoe de totale bevolking is opgebouwd. De moeilijkheid hierbij is wel dat als er eenmaal een bepaalde disbalans in het personeelsbestand is het lastiger kan zijn om bepaalde mensen in te passen, doordat men zich eerder een buitenbeentje zal voelen in de groep.

Een verschil met de LKS-werkgevers is dat overige werkgevers een kandidaat van 28 jaar aantrekkelijker vinden dan een van 19 jaar. Dit komt goed overeen met wat er uit de telefonische interviews is gekomen. Men kan zich goed voorstellen dat jongeren in het algemeen aantrekkelijkere kandidaten worden gevonden, maar daarnaast vindt men werkervaring belangrijker dan opleiding. Personen van rond de 25-30 jaar zijn relatief jong, maar zijn wel oud genoeg

---

<sup>1</sup> Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat je bij de optie drie dagen van acht uur in totaal op meer uren uitkomt dan bij de optie vijf dagen van vier uur. Wellicht dat het totaal aantal uren per week ook een rol heeft gespeeld in het keuzeproces van de werkgevers.

om al een aantal jaar werkervaring te hebben. Dit leidt in de ogen van de overige werkgevers tot een ideale verhouding van verwachte productiviteit en loonkosten (die leeftijdsafhankelijk zijn).

### 4.3 Simulatie keuzeproces LKS-werkgevers

In deze paragraaf gaan we een aantal concrete profielen van kandidaten behandelen en gaan we na in hoeverre ze door LKS-werkgevers ‘aantrekkelijk’ worden gevonden. We doen dit door op basis van de uitkomsten van de conjunctanalyse een totale ‘aantrekkelijkheidsscore’ te bepalen voor de kandidaten. In de vorige paragraaf hebben we de kenmerken van de kandidaten afzonderlijk besproken, maar nu bekijken we ze dus tezamen en simuleren daarmee het proces dat een werkgever doorloopt bij de beoordeling van kandidaten. We gaan ook na in hoeverre bepaalde wijzigingen in de profielen van invloed zijn op de ‘aantrekkelijkheidsscore’. Er is hierbij expliciet aandacht voor de inzet van het instrument loonkostensubsidie.

We beginnen de analyse met de meest aantrekkelijke kandidaat en de minst aantrekkelijke kandidaat (zie tabel 4.4).

**Tabel 4.4 Score ideale en minst ideale kandidaat (LKS-werkgevers)**

Kenmerk	Profiel ideale kandidaat	Profiel minst ideale kandidaat
Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring	-
Beschikbaarheid	5 dagen 8 uur	3 dagen 4 uur
Leeftijd	19	55
Type instrument	LKS 12 mnd	Geen subsidie
Type uitkering	Wajong	WAO
<b>Score</b>	100%	0%

De score op de onderste regel van de tabel geeft aan hoe aantrekkelijk de kandidaat is voor werkgevers. Des te hoger deze score, des te aantrekkelijker werkgevers de kandidaat vinden. De ideale kandidaat heeft een score van honderd procent en de minst aantrekkelijke kandidaat een score van nul procent. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de scores een reflectie zijn van hoe een gemiddelde werkgever tegen de kandidaten aankijkt. Het hoeft niet zo te zijn dat deze kandidaat in de ogen van iedere afzonderlijke LKS-werkgever de ideale kandidaat is. Er kunnen best LKS-werkgevers zijn die een andere kandidaat aantrekkelijker vinden en de score van honderd procent betekent dus niet per definitie dat ook honderd procent van de werkgevers dit de ideale kandidaat vindt. Op basis van de data van alle LKS-werkgevers bij elkaar kan echter gesteld worden dat deze kandidaat in de ogen van de gemiddelde LKS-werkgevers het aantrekkelijkst is.



In de praktijk is het niet al te waarschijnlijk dat een 19-jarige kandidaat zowel aan de opleidings- als ervaringseis voldoet. Het afronden van een opleiding en verkrijgen van werkervaring kost immers tijd. Bij een 28-jarige kandidaat is wel al een stuk aannemelijker dat er zowel aan de opleidings- als ervaringseis wordt voldaan. Als in het profiel van de ideale kandidaat de leeftijd wordt gewijzigd in 28 jaar, zou de score nog steeds hoog zijn (99,9%). De reden hiervoor is dat als werkgevers puur en alleen naar leeftijd kijken bij verder gelijke kenmerken, men een 28-jarige kandidaat haast even aantrekkelijk vindt als een 19-jarige. In het profiel van de ideale kandidaat is als instrument een loonkostensubsidie met een duur van twaalf maanden opgenomen. Als bij de meest ideale kandidaat een loonkostensubsidie van zes maanden wordt ingezet, is de score 95,7 procent. In de vorige paragraaf is reeds opgemerkt dat werkgevers liever gaan voor een langere periode van zekerheid, vandaar de voorkeur voor een loonkostensubsidie van twaalf maanden boven een van zes maanden. Als er bij de ideale kandidaat een proefplaatsing wordt ingezet, is de score eveneens 95,7 procent. Als er helemaal geen instrument wordt ingezet, is de score 82,9 procent. De inzet van een re-integratie-instrument, ongeacht het type, maakt een kandidaat dus aantrekkelijker voor LKS-werkgevers.

Over het profiel van de minst ideale kandidaat dient te worden opgemerkt dat een werkgever in de praktijk voor een 55-jarige kandidaat altijd een premiekorting kan krijgen gedurende een periode van maximaal drie jaar. In dat geval wordt de kandidaat aantrekkelijker voor werkgevers, al blijft de score ook dan nog relatief laag (15,6%). Als deze 55-jarige kandidaat ook aan de opleidings- en ervaringseis zou voldoen en vijf dagen per week en acht uur per dag beschikbaar zou zijn, gaat de score flink omhoog (73,0%). Ook in dit geval is de score voor deze kandidaat echter nog steeds lager dan voor de ideale kandidaat. Reden hiervoor is dat de relatief hoge leeftijd (55 jaar) en het type uitkering (WAO), zwaar blijken te wegen voor werkgevers. Uit de interviews blijkt dat men vreest dat het uitvalsrisico en risico op lagere productiviteit bij arbeidsongeschikten hoger zal zijn dan bij andere werknemers. Dit geldt ook, zij het in mindere mate, voor de perceptie van de risico's bij oudere werknemers. Daarnaast speelt een rol dat oudere werknemers relatief duur zijn in vergelijking met jongere werknemers.

De verschillen tussen de ideale en minst ideale kandidaat zijn evident. In de praktijk zullen de meeste kandidaten echter ergens tussen deze twee uitersten in liggen. In tabel 4.5 bepalen we voor twee kandidaten met een aannemelijk profiel hoe aantrekkelijk werkgevers ze vinden. We doen dit zowel voor de situatie zonder subsidie als die met een loonkostensubsidie voor een duur van twaalf maanden.

**Tabel 4.5 Score profiel A en profiel B (LKS-werkgevers)**

Kenmerk	Profiel A	Profiel B
Opleiding en ervaring	Opleiding	Opleiding en ervaring
Beschikbaarheid	3 dagen 8 uur	5 dagen 8 uur
Leeftijd	19	38
Type instrument	Geen subsidie – LKS 12 mnd	Geen subsidie – LKS 12 mnd
Type uitkering	Wajong	WIA
<b>Score zonder subsidie</b>	57,9%	<b>74,6%</b>
<b>Score LKS 12 mnd</b>	<b>74,9%</b>	91,6%

Profiel A betreft een negentienjarige kandidaat met een Wajonguitkering, profiel B een 38-jarige kandidaat met een WIA-uitkering. De Wajonger wordt zonder subsidie niet erg aantrekkelijk gevonden door werkgevers, de WGA'er wel. Dat komt doordat de Wajonger in tegenstelling tot de WGA'er geen ervaring heeft en niet fulltime beschikbaar is; de jeugdige leeftijd en de gunstiger uitkeringsachtergrond wegen daar niet tegenop. Beschikbaarstelling van loonkostensubsidie gedurende twaalf maanden doet de aantrekkelijkheid van de Wajonger duidelijk toenemen, zelfs zodanig dat deze nu net iets aantrekkelijker wordt gevonden dan de WGA'er, zolang voor deze geen loonkostensubsidie wordt ingezet. In dit voorbeeld compenseert de inzet van loonkostensubsidie dus volledig voor de minder gunstige kenmerken van kandidaat A in vergelijking met kandidaat B.

Tabel 4.6 toont een ander voorbeeld, ditmaal met twee 48-jarige kandidaten die deels beschikbaar zijn.

**Tabel 4.6 Score profiel C en profiel D (LKS-werkgevers)**

Kenmerk	Profiel C	Profiel D
Opleiding en ervaring	Opleiding	Opleiding en ervaring
Beschikbaarheid	5 dagen 4 uur	3 dagen 8 uur
Leeftijd	48	48
Type instrument	Geen subsidie – LKS 12 mnd	Geen subsidie – LKS 12 mnd
Type uitkering	WAO	WW 15 mnd
<b>Score zonder subsidie</b>	36,4%	<b>59,3%</b>
<b>Score LKS 12 mnd</b>	<b>53,4%</b>	76,3%

Profiel C betreft een arbeidsongeschikte die reeds sinds langere tijd deze uitkering ontvangt (WAO). Deze kandidaat wordt door werkgevers als een relatief onaantrekkelijke kandidaat gezien. Profiel D betreft een WW'er die sinds vijftien maanden een uitkering ontvangt. Deze persoon wordt door werkgevers als een aantrekkelijker kandidaat gezien. Het verschil in aantrekkelijkheid tussen beide kandidaten is hier dusdanig groot dat de inzet van loonkostensubsidie daarvoor niet volledig kan compenseren. Ondanks die

inzet geven werkgevers nog steeds de voorkeur aan kandidaat D boven kandidaat C.

De in deze paragraaf besproken 'simulaties', bieden inzicht in de wijze waarop LKS-werkgevers aankijken tegen kandidaten. Hierbij valt op dat hoewel de inzet van re-integratie-instrumenten zoals loonkostensubsidie kandidaten aantrekkelijker maken voor werkgevers, ze alleen in beperkte mate kunnen compenseren voor 'onvolkomenheden' in de andere kenmerken. LKS-werkgevers hechten meer belang aan de opleiding en ervaring, de beschikbaarheid en de leeftijd van kandidaten dan aan het type instrument (zie ook paragraaf 4.1).

#### 4.4 Simulatie keuzeprocess overige werkgevers

Wat we in de vorige paragraaf hebben gedaan voor de LKS-werkgevers, doen we nu ook voor de overige werkgevers.

De bevindingen zijn in grote lijnen gelijk aan die bij de LKS-werkgevers. Om niet in herhaling te vervallen, bespreken we de uitkomsten in deze paragraaf daarom minder uitgebreid.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek hebben we vastgesteld hoe de 'ideale' of meest aantrekkelijke kandidaat en de minst ideale of minst aantrekkelijke kandidaat er uit zien (zie tabel 4.7).

**Tabel 4.7 Score ideale en minst ideale kandidaat (LKS-werkgevers)**

Kenmerk	Profiel ideale kandidaat	Profiel minst ideale kandidaat
Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring	-
Beschikbaarheid	5 dagen 8 uur	3 dagen 4 uur
Leeftijd	28	55
Type instrument	LKS 12 mnd	Geen subsidie
Type uitkering	Wajong	WAO
<b>Score</b>	97%	0%

De score op de onderste regel van de tabel geeft aan hoe aantrekkelijk de kandidaat is voor werkgevers. Des te hoger deze score, des te aantrekkelijker vinden werkgevers deze kandidaat. De ideale kandidaat heeft een score van 97 procent<sup>2</sup> en de minst aantrekkelijke kandidaat een score van nul procent. Als de loonkostensubsidie zes maanden duurt in plaats van twaalf, is de score 94,7 procent. Als er een proefplaatsing wordt ingezet is de score 95,4 procent en als er geen enkel instrument wordt ingezet, is de score 88,3 procent. De

<sup>2</sup> De score is geen honderd procent, omdat die score pas wordt bereikt bij het uitkeringstype WW 3 mnd en de inzet van premiekorting. Dit is in de praktijk echter geen toegestane combinatie bij een leeftijd van 28 jaar. Om die reden is in de tabel voor een andere combinatie van kenmerken gekozen die wel is toegestaan.

inzet van een re-integratie-instrument, ongeacht het type, maakt een kandidaat dus aantrekkelijker voor overige werkgevers.

In de praktijk kan een werkgever voor een 55-jarige kandidaat altijd een premiekorting krijgen gedurende een periode van maximaal drie jaar. Als we dit instrument bij de minst ideale kandidaat invullen, komt de aantrekkelijkheidscore uit op 11,7 procent.

De verschillen tussen de ideale en minst ideale kandidaat zijn bij de overige werkgevers evident, net zoals eerder al bij de LKS-werkgevers. Ook hier geldt dat in de praktijk de meeste kandidaten ergens tussen deze twee uitersten in zullen liggen. In tabel 4.8 bepalen we voor twee kandidaten met een aannemelijk profiel hoe aantrekkelijk werkgevers ze zullen vinden. We doen dit zowel voor de situatie zonder subsidie als die met een loonkostensubsidie voor een duur van twaalf maanden.

**Tabel 4.8 Score profiel A en profiel B (overige werkgevers)**

Kenmerk	Profiel A	Profiel B
Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring
Beschikbaarheid	5 dagen 8 uur	5 dagen 8 uur
Leeftijd	38	28
Type instrument	Geen subsidie – LKS 12 mnd	Geen subsidie
Type uitkering	WIA/WGA	WW 3 mnd
<b>Score zonder subsidie</b>	81,1%	<b>88,3%</b>
<b>Score LKS 12 mnd</b>	<b>92,3%</b>	NVT

Profiel A betreft een 38-jarige kandidaat met een WIA-uitkering, profiel B een 28-jarige kandidaat die sinds drie maanden een WW-uitkering ontvangt. Voor de WW'er is het vanwege de nog relatief korte uitkeringsduur niet mogelijk om loonkostensubsidie te krijgen. Van een WW'er die pas sinds drie maanden de uitkering ontvangt, kan immers niet worden gezegd dat er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De WGA'er wordt ook aantrekkelijk gevonden door werkgevers, maar zonder subsidie wordt deze kandidaat wel minder aantrekkelijk gevonden dan de WW'er. Dat komt door de relatief jonge leeftijd en de gunstigere uitkeringspositie van kandidaat B. Beschikbaarstelling van loonkostensubsidie gedurende twaalf maanden doet de aantrekkelijkheid van de WGA'er zodanig toenemen dat deze nu aantrekkelijker wordt gevonden dan de WW'er. In dit voorbeeld compenseert de inzet van loonkostensubsidie dus volledig voor de minder gunstige kenmerken van kandidaat A in vergelijking met kandidaat B.

Tabel 4.9 toont een ander voorbeeld, ditmaal met twee 48-jarige kandidaten die deels beschikbaar zijn.

**Tabel 4.9 Score profiel C en profiel D (overige werkgevers)**

Kenmerk	Profiel C	Profiel D
Opleiding en ervaring	Opleiding	Opleiding en ervaring
Beschikbaarheid	5 dagen 4 uur	3 dagen 8 uur
Leeftijd	48	48
Type instrument	Geen subsidie – LKS 12 mnd	Geen subsidie – LKS 12 mnd
Type uitkering	WAO	WW 15 mnd
<b>Score zonder subsidie</b>	41,4%	<b>66,0%</b>
<b>Score LKS 12 mnd</b>	<b>52,7%</b>	77,3%

Profiel C betreft een arbeidsongeschikte die reeds sinds langere tijd deze uitkering ontvangt (WAO). Deze wordt door werkgevers als een relatief onaantrekkelijke kandidaat gezien. Profiel D betreft een WW'er die sinds vijftien maanden een uitkering ontvangt. Deze wordt door werkgevers als een aantrekkelijker kandidaat gezien. Het verschil in aantrekkelijkheid tussen beide kandidaten is hier dusdanig groot dat de inzet van loonkostensubsidie daarvoor niet volledig kan compenseren. Ondanks die inzet zullen de meeste werkgevers nog steeds de voorkeur geven aan kandidaat D boven kandidaat C. De in deze paragraaf besproken 'simulaties' bieden inzicht in de wijze waarop overige werkgevers aankijken tegen kandidaten. Net als bij LKS-werkgevers valt op dat hoewel de inzet van re-integratie-instrumenten zoals loonkostensubsidie kandidaten aantrekkelijker maken voor werkgevers, ze vaak alleen in beperkte mate kunnen compenseren voor 'onvolkomenheden' in de andere kenmerken. In paragraaf 4.1 is reeds opgemerkt dat aan de inzet van een instrument door LKS-werkgevers meer belang wordt gehecht dan door overige werkgevers.

## 4.5 Een nadere analyse van het effect van loonkostensubsidie

We gaan in deze paragraaf nader in op de inzet van loonkostensubsidie en we richten ons hierbij op een loonkostensubsidie met een duur van twaalf maanden. We beschrijven eerst de hoofdeffecten en gaan vervolgens in op de interactie-effecten.

### Hoofdeffecten

In dit hoofdstuk is reeds aan de orde gekomen in welke mate een kandidaat door werkgevers aantrekkelijker wordt gevonden door de inzet van loonkostensubsidie. De hoofdeffecten zijn beschreven: dit wil zeggen de mate waarin een kandidaat aantrekkelijker wordt gevonden door de inzet van loonkostensubsidie, onafhankelijk van andere kenmerken in de profielen zoals het uitkeringstype. Dit hoofdeffect is voor iedere kandidaat hetzelfde ongeacht het profiel. Doordat bijvoorbeeld het ene uitkeringstype aantrekkelijker kan worden gevonden dan het andere, treden er toch verschillen op wat totale

‘aantrekkelijkheid’ van een kandidaat betreft. Dit wordt geïllustreerd in de tabellen 4.10 en 4.11.

**Tabel 4.10 Hoofdeffecten LKS-werkgevers**

	Wajong	WW 15 mnd	AO recent (WIA)	AO langere tijd (WAO)
Voorkeur door inzet LKS	+16,9%	+16,9%	+16,9%	+16,9%
Voorkeur als gevolg uitkeringstype	+8,5%	+5,3%	+4,3%	+0%
<b>Totaal</b>	<b>+25,4%</b>	<b>+22,2%</b>	<b>+21,2%</b>	<b>+16,9%</b>

**Tabel 4.11 Hoofdeffecten overige werkgevers**

	Wajong	WW 15 mnd	AO recent (WIA)	AO langere tijd (WAO)
Voorkeur door inzet LKS	+11,3%	+11,3%	+11,3%	+11,3%
Voorkeur als gevolg uitkeringstype	+4,2%	+4,2%	+3,6%	+0%
<b>Totaal</b>	<b>15,5%</b>	<b>15,5%</b>	<b>14,9%</b>	<b>11,3%</b>

De percentages in de tabellen zijn gebaseerd op de utiliteitsscores. Op individueel niveau zijn deze scores indicatief voor de voorkeuren van een werkgever. De percentages in de tabel geven voor de gemiddelde werkgever weer wat de hoofdeffecten zijn. Op individueel niveau kunnen er best werkgevers zijn bij wie deze effecten groter of juist kleiner zijn, maar omdat iedere respondent slechts een fractie van de onderzochte profielen en keuzetaken kreeg voorgelegd, kunnen hier op individueel niveau geen sterke conclusies aan worden verbonden.

#### *Correlaties*

Wat wel mogelijk is, is om op individueel niveau na te gaan of de utiliteitsscores voor de verschillende uitkeringstypen samenhangen met de utiliteitsscores voor loonkostensubsidie. Dit kan duidelijk maken of de voorkeur in het keuzeprocés van een werkgever voor een bepaald uitkeringstype samenhangt met het belang dat men hecht aan de inzet van loonkostensubsidie. We zijn dit nagegaan door de correlaties te bepalen tussen de utiliteitsscores voor de verschillende uitkeringstypen en de utiliteitsscore voor de inzet van LKS (zie tabel 4.12 en 4.13). Een correlatie van 0 betekent dat er geen enkel verband is waargenomen, een correlatie van -1 dat er een maximaal negatief verband is en (+)1 dat er een maximaal positief verband is.

**Tabel 4.12 Correlaties utiliteitsscores LKS-werkgevers**

		Wajong	WW 15 mnd	AO recent (WIA)	AO langere tijd (WAO)
LKS	Pearson				
	Correlatie	0,228**	-0,132*	-0,01	-0,083
	Significantie	0	0,029	0,872	0,169
	N	274	274	274	274

\* Correlatie is significant ( $p \leq 0.05$ ).

\*\* Correlatie is significant ( $p \leq 0.01$ ).

**Tabel 4.13 Correlaties utiliteitsscores Overige werkgevers**

		Wajong	WW 15 mnd	AO recent (WIA)	AO langere tijd (WAO)
LKS	Pearson				
	Correlatie	0,285**	-0,278**	0,022	-,106**
	Significantie	0	0	0,592	0,01
	N	589	589	589	589

\*\* Correlatie is significant ( $p \leq 0.01$ ).

Op basis van de correlaties tussen de utiliteitsscores kan een aantal interessante conclusies worden getrokken. Voor beide groepen werkgevers geldt dat de correlatie tussen de inzet van LKS en de Wajonguitkering het sterkst is. Er is een positieve samenhang tussen de Wajonguitkering en de inzet van loonkostensubsidie. Dit wil zeggen: dat des te meer iemand geneigd is te kiezen voor een kandidaat met een Wajonguitkering, des te meer belang men vaak ook hecht aan de inzet van loonkostensubsidie. Een verklaring hiervoor is wellicht dat alhoewel men een voorkeur heeft voor deze personen, men zich er kennelijk wel terdege van bewust is dat er bepaalde risico's bij deze groep komen kijken. De inzet van loonkostensubsidie biedt dan uitkomst. Als men minder geneigd is te kiezen voor jonggehandicapten, blijkt men vaak minder belang te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie. Wellicht schat men de risico's dan dusdanig groot in dat die niet te compenseren zijn door de inzet van LKS.

Bij personen met een WW-uitkering ligt het anders. Des te minder werkgevers geneigd zijn te kiezen voor kandidaten met een WW-uitkering van vijftien maanden, des te meer belang hecht men vaak juist aan de inzet van loonkostensubsidie. Een logische verklaring hiervoor lijkt te zijn dat het negatieve beeld dat men van deze groep heeft juist is veroorzaakt door de al dan niet terecht veronderstelde risico's. Deze risico's wil men dan afdekken door de inzet van loonkostensubsidie. In dit geval lijkt de inzet van LKS dus te kunnen compenseren voor de veronderstelde risico's. Werkgevers die meer geneigd zijn te kiezen voor kandidaten met een WW-uitkering van vijftien maanden, blijken minder belang te hechten aan de inzet van LKS, ongetwijfeld omdat men de risico's kleiner acht.

Bij overige werkgevers is het verband met de WW-uitkering van vijftien maanden bijna net zo sterk als met de Wajong-uitkering, bij LKS-werkgevers is dit verband kleiner dan dat met de Wajonguitkering.

Er blijkt bij de overige werkgevers ook een samenhang te zijn tussen het belang dat aan een WAO-uitkering wordt gehecht en het belang dat aan de inzet van loonkostensubsidie wordt gehecht. Des te minder men geneigd is te kiezen voor kandidaten met dit type uitkering, des te meer belang hecht men vaak juist aan de inzet van loonkostensubsidie. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit verband minder sterk is dan de eerder beschreven verbanden. Het belang dat werkgevers hechten aan een WIA-uitkering, hangt (op basis van de onderzochte data) niet samen met het belang dat men hecht aan de inzet van loonkostensubsidie.

Op basis van de correlaties is de belangrijkste conclusie dat de inzet van loonkostensubsidie (in de ogen van werkgevers) de meeste meerwaarde heeft bij jonggehandicapten (als men meer geneigd is te kiezen voor kandidaten uit deze groep) en personen die sinds vijftien maanden een WW-uitkering hebben (als men minder geneigd is te kiezen voor kandidaten uit deze groep). Bij overige werkgevers geldt ook voor personen met een WAO-uitkering dat de inzet van loonkostensubsidie meerwaarde heeft (als men minder geneigd is te kiezen voor kandidaten uit deze groep).

### **Interactie-effecten**

In de analyse is tot nu toe telkens gekeken naar het hoofdeffect van de inzet van loonkostensubsidie. Een andere wijze om het effect van de inzet van loonkostensubsidie op de aantrekkelijkheid van kandidaten vast te stellen, is door na te gaan in hoeverre het effect verschilt per subgroep, bijvoorbeeld per uitkeringsgroep. Hiervoor is het noodzakelijk zogeheten interactie-effecten te onderzoeken. Dit geeft inzicht in hoeverre het effect van de inzet van LKS verschilt per subgroep, bijvoorbeeld per uitkeringsgroep. Het gaat hierbij dus om subeffecten waarbij de interactie tussen kenmerken mede bepalend is voor het belang dat aan de inzet van loonkostensubsidie wordt gehecht. De onderzochte correlaties lieten reeds zien dat het belang dat men aan bepaalde uitkeringstypen hecht, samenhangt met het belang dat men aan de inzet van LKS hecht. Om deze verbanden expliciet te onderzoeken, hebben we een fixed effect logit model geschat (zie bijlage 4). In eerdere analyses zijn de hoofdeffecten bepaald met 'Hiërarchische Bayes Regressie'.

Uit de analyse (zie bijlage 4) blijkt dat er een interactie bestaat tussen LKS en uitkeringstype. De eerdere bevindingen worden bevestigd. Wajongers hebben meer baat bij LKS dan andere groepen. Ook langdurige werklozen lijken baat te hebben bij LKS, maar het effect is relatief minder (en niet significant). De effecten gaan in de verwachte richting, maar het blijkt dat deze interactietermen (gezamenlijk) geen significante bijdrage aan het model leveren.



Tot slot is hier een nuancering op zijn plaats. LKS komt in de rangorde van belangsscores op de vijfde plaats, na ervaring, na opleiding, na beschikbaarheid en na leeftijd. Het effect is positief, maar vaak onvoldoende om een lage score op specifieke cv-kenmerken volledig te compenseren. Dit betekent dat extra beleid (bijvoorbeeld in de vorm van werkplekaanpassingen, extra ondersteuning) voor deze groepen noodzakelijk blijft, als zij concurrerend willen zijn.



## 5 ZIJN ER VERSCHILLEN TUSSEN WERKGEVERS?

In dit hoofdstuk analyseren we de verschillen tussen werkgevers. Hiervoor maken we gebruik van de belangscores (utiliteitsscores) zoals deze zijn berekend met het hiërarchische Bayesian regressiemodel. We bekijken of het functieniveau, het soort bedrijf en de ervaring van werkgevers van invloed zijn op het nut dat zij aan verschillende cv-kenmerken en LKS in het bijzonder hechten.

### 5.1 Functieniveau

We hebben werkgevers aan het begin van het keuze-experiment gevraagd een bepaalde functie in gedachte te nemen. Dit moest een reële functie zijn waarvoor men de afgelopen twaalf maanden iemand in dienst heeft genomen. Er zijn drie functieniveaus onderscheiden:

- laag (mbo-niveau 1, vmbo);
- gemiddeld (mbo-niveau 2 tot en met 4, havo, vwo);
- hoog (hbo, universiteit).

Tabel 5.1 laat uitgesplitst naar functieniveau zien wat het relatieve belang is van de kenmerken. Tevens wordt aangegeven hoeveel procent van de totale voorkeur van werkgevers voor kandidaten wordt 'bepaald' door deze kenmerken. Voor de uit de tabel te trekken conclusies zijn de utiliteitsscores leidend, maar de percentages laten wel goed zien hoe een kenmerk zich verhoudt tot de andere kenmerken.

**Tabel 5.1 Relatieve belang kenmerken per functieniveau per type werkgever**

	Relatieve belang per functieniveau					
	LKS			Overig		
	Laag (n=110)	Midden (n=139)	Hoog (n=25)	Laag (n=182)	Midden (n=296)	Hoog (n=111)
Opleiding en ervaring	3,25 (23,8%)	5,79 (39,5%)	7,43 (48,7%)	4,33 (28,8%)	6,43 (42,1%)	7,72 (49,0%)
Beschikbaarheid	3,43 (25,1%)	3,12 (21,3%)	2,84 (18,6%)	4,58 (30,4%)	3,82 (25,0%)	3,26 (20,7%)
Leeftijd	2,78 (20,4%)	2,37 (16,2%)	2,29 (15,0%)	2,78 (18,5%)	2,35 (15,4%)	2,18 (13,9%)
<b>Loonkosten- subsidie 12 mnd</b>	<b>2,81 (20,6%)</b>	<b>2,17 (14,8%)</b>	<b>1,90 (12,5%)</b>	<b>1,85 (12,3%)</b>	<b>1,68 (11,0%)</b>	<b>1,58 (10,0%)</b>
Type uitkering	1,36 (10,0%)	1,21 (8,3%)	0,79 (5,2%)	1,14 (7,6%)	0,98 (6,4%)	1,00 (6,4%)

De tabel laat zien dat het functieniveau duidelijk van invloed is op het relatieve belang van de kenmerken. Het relatieve belang van de inzet van een subsidie-instrument neemt af naarmate het functieniveau hoger ligt. Bij lagere

functieniveaus blijken werkgevers gevoeliger voor de aanwezigheid van loonkostensubsidie. Dit geldt zowel voor de LKS-werkgevers als voor de overige werkgevers.

Het relatieve belang van opleiding en ervaring neemt sterk toe naarmate het functieniveau hoger ligt. Dit is het enige kenmerk waarvoor dat geldt. Voor de overige kenmerken geldt juist het omgekeerde: naarmate het functieniveau hoger ligt, neemt het relatieve belang af. Dit geldt zowel voor de LKS- als voor de overige werkgevers. De enige uitzondering vormt het type uitkering bij de overige werkgevers, waarvoor het belang bij de functieniveaus 'midden' en 'hoog' vrijwel gelijk is.

Bij deze uitkomsten dient wel te worden opgemerkt dat het aantal LKS-werkgevers bij het functieniveau 'hoog' tamelijk gering is. Enige voorzichtigheid is daarom op zijn plaats bij de conclusies voor die groep werkgevers. Dit geldt echter niet voor de overige werkgevers. Voor deze groep werkgevers is wel sprake van voldoende grote aantallen respondenten.

## 5.2 Moeilijk vervulbare vacatures

De mate waarin men moeite heeft met het vervullen van vacatures is van invloed op de keuzes die men maakt bij het aannamebeleid. In tabel 5.2 wordt respectievelijk voor de LKS- en overige werkgevers getoond wat het relatieve belang is van de kenmerken, uitgesplitst naar de mate waarin men moeite heeft met het vervullen van vacatures.

**Tabel 5.2 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar vervullen vacatures per type werkgever**

	Relatieve belang per functieniveau					
	LKS			Overig		
	Veel tot erg veel moeite (n=51)	Niet veel, maar ook niet weinig moeite (n=107)	Weinig tot erg weinig moeite (n=92)	Veel tot erg veel moeite (n=130)	Niet veel, maar ook niet weinig moeite (n=219)	Weinig tot erg weinig moeite (n=176)
Opleiding en ervaring	5,35 (36,1%)	4,99 (34,8%)	4,87 (35,3%)	6,34 (40,6%)	6,25 (41,0%)	5,68 (37,6%)
Beschikbaarheid	3,56 (24,0%)	3,04 (21,2%)	3,11 (22,5%)	4,07 (26,1%)	3,90 (25,6%)	4,10 (27,2%)
Leeftijd	2,45 (16,5%)	2,67 (18,6%)	2,17 (15,7%)	2,46 (15,7%)	2,34 (15,3%)	2,50 (16,6%)
<b>Loonkosten-subsidie 12 mnd</b>	<b>2,33 (15,7%)</b>	<b>2,35 (16,4%)</b>	<b>2,54 (18,4%)</b>	<b>1,63 (10,4%)</b>	<b>1,73 (11,4%)</b>	<b>1,64 (10,8%)</b>
Type uitkering	1,12 (7,6%)	1,29 (9,0%)	1,12 (8,1%)	1,06 (6,8%)	1,02 (6,7%)	1,05 (7,0%)

\* 24 LKS-werkgevers en 64 overige werkgevers gaven aan geen vacatures te hebben.

Voor LKS-werkgevers geldt dat naarmate men minder moeite heeft met het vervuld krijgen van vacatures, het relatieve belang van de inzet van loonkostensubsidie wat groter wordt. De overige werkgevers laten wat dit betreft geen duidelijk beeld zien.

Hoe minder moeite men heeft om vacatures vervuld te krijgen, des te minder waarde hecht men aan de opleiding en ervaring. Dit werkt natuurlijk twee kanten op, als opleiding en ervaring minder belangrijk worden gevonden, zullen er meer kandidaten zijn om uit te kiezen, waardoor men ook minder moeite zal hebben om vacatures vervuld te krijgen. Verder is het zo dat het relatieve belang van beschikbaarheid en leeftijd kleiner is bij werkgevers die weinig tot erg weinig moeite hebben met het vervuld krijgen van vacatures dan bij werkgevers die hier veel tot erg veel moeite mee hebben.

In tegenstelling tot bij de LKS-werkgevers is het bij overige werkgevers niet zo dat het relatieve belang van beschikbaarheid en leeftijd kleiner is bij werkgevers die weinig tot erg weinig moeite hebben met het vervuld krijgen van vacatures. Het relatieve belang van deze kenmerken is juist iets groter bij deze groep, al zijn de verschillen erg klein.

### 5.3 Typering bedrijf

We zijn ook nagegaan op welke wijze het soort bedrijf samenhangt met het relatieve belang van de kenmerken.

**Tabel 5.3 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar soort bedrijf per type werkgever**

	Relatieve belang uitgesplitst naar soort bedrijf			
	LKS		Overig	
	Profit (n=155)	Non-profit (n=53)	Profit (n=390)	Non-profit (n=150)
Opleiding en ervaring	4,49 (32,3%)	6,55 (44,3%)	5,65 (35,9%)	6,92 (48,6%)
Beschikbaarheid	3,32 (23,9%)	2,84 (19,2%)	4,43 (28,1%)	2,79 (19,6%)
Leeftijd	2,63 (18,9%)	1,88 (12,7%)	2,58 (16,4%)	2,04 (14,3%)
<b>Loonkostensubsidie 12 mnd</b>	<b>2,22 (16,0%)</b>	<b>2,62 (17,7%)</b>	<b>1,73 (11,0%)</b>	<b>1,72 (12,1%)</b>
Type uitkering	1,23 (8,9%)	0,90 (6,1%)	1,17 (7,4%)	0,78 (5,5%)

Voor LKS-werkgevers geldt dat bij non-profitorganisaties het relatieve belang van het type instrument groter is dan bij profit-organisaties. Voor overige werkgevers geldt dat bij non-profitorganisaties het relatieve belang van het type instrument vrijwel gelijk is als bij profitorganisaties.

Bij non-profitorganisaties blijkt het belang van opleiding en ervaring groter te zijn dan bij profitorganisaties. Dit geldt zowel voor LKS als overige werkgevers. Verder is het zo dat men bij non-profitorganisaties de kenmerken beschikbaarheid, leeftijd en uitkeringstype minder belangrijk vindt dan bij profitorganisaties.

### Omvang bedrijf

Het relatieve belang dat aan de kenmerken wordt gehecht, blijkt te verschillen afhankelijk van de bedrijfsgrootte.

**Tabel 5.4 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar omvang bedrijf per type werkgever**

	Relatieve belang uitgesplitst naar omvang bedrijf									
	LKS					Overig				
	1-9 (n=105)	10-49 (n=69)	50-99 (n=18)	100-499 (n=27)	500 of meer (n=22)	1-9 (n=40)	10-49 (n=308)	50-99 (n=95)	100-499 (n=111)	500 of meer (n=32)
Opleiding en ervaring	4,48	4,78	4,83	5,33	7,24	5,93	5,76	6,08	6,44	7,17
Beschikbaarheid	31,4%	33,4%	38,6%	34,5%	46,7%	40,8%	37,9%	39,0%	41,9%	46,5%
Leeftijd	3,37	3,10	3,32	4,55	2,75	3,54	4,14	4,09	3,61	3,71
	23,6%	21,6%	26,5%	29,4%	17,7%	24,3%	27,2%	26,3%	23,5%	24,1%
Loonkosten-subsidie 12 mnd	2,49	2,26	1,90	2,21	2,31	1,90	1,73	1,73	1,75	1,36
Type uitkering	17,5%	15,8%	15,2%	14,3%	14,9%	13,1%	11,3%	11,1%	11,4%	8,8%
	1,28	1,44	0,32	0,80	1,15	0,81	0,97	1,12	1,23	0,99
	9,0%	10,1%	2,6%	5,2%	7,4%	5,6%	6,4%	7,2%	8,0%	6,4%

Voor de overige werkgevers geldt dat het belang van LKS het grootst is bij bedrijven met een omvang van een tot negen personen en het kleinst bij bedrijven met vijfhonderd of meer werknemers. Uit de interviews komt als mogelijke verklaring naar voren dat kleinere werkgevers minder mogelijkheden hebben om personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt in te passen en te begeleiden. Grotere werkgevers hebben hier meer mogelijkheden voor en kunnen eventuele uitval of achterblijvende productiviteit beter opvangen. Bij LKS-werkgevers is het beeld minder duidelijk wat betreft het relatieve belang van LKS. Hierbij moet worden opgemerkt dat de absolute aantallen vrij klein zijn.

Het algehele beeld is dat naarmate het bedrijf groter is, het relatieve belang van opleiding en ervaring duidelijk toeneemt. Bij de overige kenmerken is er een minder duidelijke samenhang met de bedrijfsgrootte.

### Sector

Bij LKS-werkgevers zijn de absolute aantallen meestal relatief klein als er wordt uitgesplitst naar sector. Bij de niet-LKS-werkgevers zijn de aantallen groter en daarom hebben we in tabel 5.5 alleen voor deze werkgevers de uitsplitsing naar sector gemaakt. In de tabel zijn alleen de grootste sectoren opgenomen.

**Tabel 5.5 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar sector (overige werkgevers)**

	Relatieve belang uitgesplitst naar sector						
	Bouw- nijver- heid (n=57)	Gezond- heids- en welzijns zorg (n=88)	Handel (n=53)	Indus- trie (n=86)	Onder- wijs (n=60)	Trans- port (n=73)	Zake- lijke dienst verle- ning (n=40)
Opleiding en ervaring	5,86 37,5%	7,06 49,8%	5,45 37,0%	5,22 31,9%	7,08 50,0%	4,59 31,2%	6,44 39,9%
Beschikbaarheid	4,37 28,0%	2,89 20,4%	4,00 27,1%	4,95 30,3%	2,54 17,9%	5,09 34,6%	3,57 22,1%
Leeftijd	2,53 16,2%	2,05 14,5%	2,42 16,4%	2,86 17,5%	1,99 14,0%	2,61 17,8%	2,81 17,4%
<b>Loonkosten- subsidie 12 mnd</b>	<b>1,63 10,4%</b>	<b>1,42 10,0%</b>	<b>1,85 12,6%</b>	<b>1,83 11,2%</b>	<b>1,98 14,0%</b>	<b>1,68 11,4%</b>	<b>1,75 10,8%</b>
Type uitkering	1,24 7,9%	0,76 5,4%	1,02 6,9%	1,49 9,1%	0,58 4,1%	0,73 5,0%	1,58 9,8%

Het belang dat gehecht wordt aan de inzet van loonkostensubsidie blijkt het grootst te zijn in de sector onderwijs. Uit de interviews komt als mogelijke verklaring hiervoor dat men in (bepaalde delen van) het onderwijs te weinig geld heeft om nieuw personeel aan te nemen en dat een loonkostensubsidie om die reden zeer welkom zou zijn. In de sector gezondheid- en welzijnszorg hecht men het minste belang aan de inzet van loonkostensubsidie. Dit heeft wellicht te maken met de grote tekorten in deze sector. Als men een geschikte kandidaat vindt, wordt die hoe dan ook aangenomen, ook zonder loonkostensubsidie.

De rol van het type uitkering blijkt in de sector zakelijke dienstverlening het grootst te zijn en in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs het kleinst. Ook hier spelen tekorten op de arbeidsmarkt wellicht een rol, in de interviews gaven de werkgevers namelijk aan dat er in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs sprake is van grote tekorten. Als men eenmaal een geschikte kandidaat heeft, maakt het uitkeringstype niet uit.

Aan opleiding en ervaring wordt het meeste belang gehecht in de sectoren gezondheids- en welzijnszorg en onderwijs. Daartegenover staat dat men in deze sectoren het minste belang blijkt te hechten aan de beschikbaarheid en leeftijd van de kandidaten. Men hecht het meeste belang aan beschikbaarheid in de sectoren industrie en transport.

## 5.4 Ervaring met de doelgroep

Alhoewel de overige werkgevers nog geen ervaring hebben met loonkosten-subsidie van UWV, hebben ze vaak wel al ervaring met de doelgroep van deze regeling (langdurig werklozen en arbeidsongeschikten). Tabel 5.6 laat

voor de overige werkgevers uitgesplitst naar de ervaring met de doelgroep zien wat het relatieve belang is van de kenmerken.

**Tabel 5.6 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar ervaring met doelgroep (overige werkgevers)**

	Relatieve belang uitgesplitst naar ervaring met doelgroep	
	Geen ervaring (n=187)	Wel ervaring (n=402)
Opleiding en ervaring	6,01 (39,7%)	6,03 (39,6%)
Beschikbaarheid	3,76 (24,9%)	4,04 (26,5%)
Leeftijd	2,51 (16,6%)	2,37 (15,6%)
<b>Loonkostensubsidie 12 mnd</b>	<b>1,71 (11,3%)</b>	<b>1,71 (11,3%)</b>
Type uitkering	1,11 (7,3%)	0,99 (6,5%)

Werkgevers die reeds ervaring hebben met de doelgroep, blijken evenveel belang te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie als werkgevers die geen ervaring hebben met de doelgroep.

Het hebben van ervaring met de doelgroep hangt samen met het belang dat aan de beschikbaarheid van de kandidaat wordt gehecht. Werkgevers met ervaring hechten verder minder waarde aan de leeftijd en het type uitkering. Uit de tabel volgt dat het reeds hebben van ervaring met de doelgroep vrijwel geen effect heeft op het relatieve belang dat aan de opleiding en ervaring wordt gehecht.

### ***Bereidheid tot aanpassingen***

Bij LKS-werkgevers komt het weinig voor dat werkgevers aangeven (waarschijnlijk) niet bereid te zijn tot het doen van aanpassingen in functie en/of in werktijd (n=29). Bij de overige werkgevers komt dit wat vaker voor (n=98). Tabel 5.7 laat daarom voor deze werkgevers zien wat het relatieve belang van de onderzochte kenmerken is, uitgesplitst naar de bereidheid tot het doen van aanpassingen.

**Tabel 5.7 Relatieve belang kenmerken uitgesplitst naar bereidheid tot aanpassingen (overige werkgevers)**

	Relatieve belang uitgesplitst naar bereidheid tot aanpassingen		
	Geen bereidheid (n=98)	Misschien of deels bereid (n=353)	Wel bereidheid (n=138)
Opleiding en ervaring	5,28 (34,4%)	6,15 (40,1%)	6,24 (42,0%)
Beschikbaarheid	4,81 (31,3%)	3,88 (25,3%)	3,52 (23,7%)
Leeftijd	2,71 (17,6%)	2,45 (16,0%)	2,11 (14,2%)
<b>Loonkostensubsidie 12 mnd</b>	<b>1,13 (7,4%)</b>	<b>1,77 (11,5%)</b>	<b>1,98 (13,3%)</b>
Type uitkering	1,04 (6,8%)	1,04 (6,8%)	0,99 (6,7%)



Uit de tabel blijkt dat het relatieve belang dat aan de kenmerken wordt gehecht, duidelijk verschilt tussen de drie onderscheiden subgroepen. Het belang van de inzet van loonkostensubsidie neemt toe naarmate de bereidheid tot het doen van aanpassingen in functie en/of werktijd groter is.

Naarmate de bereidheid tot aanpassingen groter is, wordt het relatieve belang van opleiding en ervaring ook duidelijk groter. Het relatieve belang dat aan beschikbaarheid en leeftijd wordt gehecht, neemt juist af. Voor werkgevers die bereid zijn tot het doen van aanpassingen is het belangrijker dat iemand voldoet qua opleiding en werkervaring dan hoe oud iemand is en of iemand al dan niet volledig beschikbaar is. Het belang dat aan het type uitkering wordt gehecht, verschilt nauwelijks tussen de subgroepen.



## 6 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Centraal in dit onderzoek staat de rol van loonkostensubsidie bij de aanname van UWV-klantgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze klantgroepen geldt dat hun positie op de arbeidsmarkt zwak is en dat een extra steuntje in de rug middels bijvoorbeeld een subsidie hun kans op werk verbetert.

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste conclusies en hierbij staat de rol van loonkostensubsidie (LKS) centraal. We beschrijven eerst kort het doel en de aanpak van het onderzoek en gaan vervolgens in op de meerwaarde van LKS.

### ***Doel van het onderzoek***

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP) biedt het UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkostensubsidie 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. In opdracht van het UWV voert Regioplan een grootschalig project uit naar de toegevoegde waarde van het re-integratie-instrument loonkostensubsidie. Het voorliggend onderzoekverslag bestrijkt een deel van dit project. In dit deelonderzoek ligt de focus op de werkgever en gaan we na hoe de inzet van loonkostensubsidie het keuzeprocess van werkgevers om UWV-cliënten wel of niet aan te nemen beïnvloedt. Oftewel: in welke situaties zal een werkgever een werkzoekende (uit het cliëntenbestand van UWV) aannemen? Welke rol speelt het instrument LKS in het keuzeprocess?

### ***Aanpak onderzoek***

Om de voor dit deel van het onderzoek relevante onderzoeksvragen te beantwoorden, hebben we gebruikgemaakt van een internetenquête. Daarbij zijn twee typen werkgevers benaderd: werkgevers die ervaring hebben met loonkostensubsidie van UWV (LKS-werkgevers, n=274) en een steekproef van overige werkgevers (n=589). Het internetonderzoek kende een speciaal onderdeel waarbij gebruik is gemaakt van de conjunctmethode, ook wel bekend als de vignettenmethode. De werkgevers is gevraagd om van fictieve kandidaten voor een bepaalde vacature aan te geven hoe aantrekkelijk ze zijn. Daarbij moest men steeds kiezen tussen twee profielen van kandidaten. Er is voor deze methode gekozen omdat hiermee het proces wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze (of rangordening) tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures. Verder is bij het gebruik van deze methode het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij directe bevraging van respondenten. Naast de internetenquête zijn tien LKS-werkgevers en tien overige werkgevers uitgebreid geïnterviewd. Dit diende om de resultaten van het onderzoek beter te kunnen duiden.

### **Loonkostensubsidie heeft meerwaarde**

Loonkostensubsidie heeft een meerwaarde bij de re-integratie van UWV-cliënten op de arbeidsmarkt. De meerwaarde hangt echter af van de kandidaat (wat heeft hij of zij nog meer in huis, voldoet de kandidaat aan opleidings- en ervaringseisen?) en de concurrentie (wie solliciteert nog meer en wat hebben die kandidaten te bieden?).

Op basis van het onderzoek is een zogenaamde 'aantrekkelijkheidsscore' berekend (van 0 tot 100%). Door de inzet van LKS stijgt deze score gemiddeld 10 à 20 procentpunten. Tabel 6.1 toont per uitkeringstype en per type werkgever wat de aantrekkelijkheidsscore is met en zonder de inzet van LKS.

**Tabel 6.1 Toename aantrekkelijkheidsscore in procentpunten inclusief en exclusief LKS per type werkgever**

	LKS-werkgevers		Overige werkgevers	
	Zonder LKS	Met LKS	Zonder LKS	Met LKS
Wajong	8,5%	25,4%	4,2%	15,5%
WW-3 maanden	7,3%	n.v.t.	6,8%	n.v.t.
WW-15 maanden	5,3%	22,2%	4,2%	15,5%
WIA/WGA	4,3%	21,2%	3,6%	14,9%
WAO	0%	16,9%	0%	11,3%

De inzet van LKS maakt kandidaten aantrekkelijker in de ogen van werkgevers. LKS is echter niet de doorslaggevende factor bij de aannamebeslissing. Ondanks de geschetste meerwaarde van LKS hechten werkgevers vooral belang aan opleiding en (werk)ervaring, beschikbaarheid en leeftijd. Meer ervaring, meer opleiding, een grotere beschikbaarheid en een jongere leeftijd spelen de potentiële kandidaat in de kaart. Werkgevers hechten op de eerste plaats veel waarde aan de kwaliteit, capaciteiten en inzetbaarheid van de kandidaten. De inzet van loonkostensubsidie of andere instrumenten leidt er slechts in beperkte mate toe dat men soepeler met deze eisen omgaat. Sociale overwegingen spelen een rol, maar het komt weinig voor dat werkgevers louter door de aanwezigheid van loonkostensubsidie mensen aannemen waarvan ze vermoeden dat die eigenlijk niet geschikt zijn voor het werk. Voor kandidaten die qua opleiding en ervaring tot de minst kansrijken kunnen worden gerekend, zal er meer nodig zijn dan loonkostensubsidie alleen om werkgevers zo ver te krijgen hen aan te nemen. Een nuancering is wel op zijn plaats. Uit dit onderzoek blijkt dat LKS- en overige werkgevers bij lagere functieniveaus minder waarde hechten aan opleiding en werkervaring. In die zin zou de doelgroep van LKS voor dat soort functies meer kans maken, wat ook blijkt uit de analyses. Verder is het natuurlijk zo dat als het functieniveau lager is, het loon doorgaans ook lager is waardoor de loonkostensubsidie een groter percentage van de loonsom vormt. Dit maakt het voor werkgevers uiteraard ook aantrekkelijker om iemand met een subsidie aan te nemen.

Bij gelijke geschiktheid of gelijke kenmerken is de inzet van LKS wel vaak doorslaggevend. Loonkostensubsidie kan bijdragen aan het wegnemen van angst of onzekerheid bij werkgevers over het aannemen van personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de loonkostensubsidie zal men eerder geneigd zijn om iemand aan te nemen bij wie men enige twijfels heeft met betrekking tot het risico op uitval en/of lagere productiviteit, zo is uit dit onderzoek gebleken.

De bereidheid tot het doen van aanpassingen in functie en/of werktijd, blijkt duidelijk samen te hangen met het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van LKS. Des te groter de bereidheid tot aanpassingen, des te groter het belang van LKS.

### ***Meerwaarde loonkostensubsidie en uitkeringstype***

Uit het onderzoek blijkt dat het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van LKS samenhangt met het uitkeringstype. Dit geldt met name voor de Wajong- en WW-uitkering. Des te meer werkgevers geneigd zijn te kiezen voor jonggehandicapten, des te meer belang hecht men vaak aan de inzet van LKS. Een verklaring hiervoor kan zijn dat men zich ondanks het positieve beeld dat men van deze groep heeft, terdege bewust is van de risico's die er zijn. Als men minder geneigd is te kiezen voor jonggehandicapten, blijkt men vaak minder belang te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie. Wellicht schat men de risico's dan dusdanig groot in dat die niet te compenseren zouden zijn door de inzet van LKS.

Des te minder werkgevers geneigd zijn te kiezen voor personen die reeds langere tijd een WW-uitkering hebben (vijftien maanden), des te meer belang blijkt men vaak te hechten aan de inzet van LKS. In dit geval lijkt een logische verklaring te zijn dat het negatieve beeld dat men van deze groep heeft juist is veroorzaakt door de al dan niet terecht veronderstelde risico's. Deze risico's wil men dan afdekken door de inzet van loonkostensubsidie. Werkgevers die meer geneigd zijn te kiezen voor kandidaten uit deze groep, blijken minder belang te hechten aan de inzet van LKS, ongetwijfeld omdat men de risico's kleiner acht.

Bij de overige werkgevers blijkt er een samenhang te zijn tussen het belang dat aan een WAO-uitkering wordt gehecht en het belang dat aan de inzet van loonkostensubsidie wordt gehecht. Des te minder men geneigd is te kiezen voor kandidaten met dit type uitkering, des te meer belang hecht men vaak juist aan de inzet van loonkostensubsidie. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dit verband minder sterk is dan de eerder beschreven verbanden.

### ***Twaalf maanden geeft zekerheid***

De duur van de loonkostensubsidie is voor alle werkgevers van belang, ongeacht het feit of men wel of geen ervaring heeft met loonkostensubsidie van UWV. Men verkiest een subsidie van twaalf maanden boven die van zes maanden. De reden hiervoor is dat werkgevers een langere periode van zekerheid prefereren, waarin hun financiële risico's als gevolg van mogelijke

uitval of lagere productiviteit worden afgedekt. Om diezelfde reden vinden werkgevers het instrument premiekorting aantrekkelijk, de duur van drie jaar geeft zekerheid. Het instrument proefplaatsing vindt men vanwege de korte duur (drie maanden) vaak een minder interessante optie. Verder geven werkgevers aan dat je alleen in zee gaat met een kandidaat als je er vertrouwen in hebt en uit de duur van drie maanden spreekt in hun ogen weinig vertrouwen.

### ***Regeling loonkostensubsidie bekend***

Driekwart van de overige werkgevers geeft aan bekend te zijn met de mogelijkheid van het verkrijgen van loonkostensubsidie via UWV. Van de werkgevers die hiermee bekend zijn, geven drie op de tien aan bij de selectie en aanneming van nieuwe personeelsleden rekening te houden met subsidiemogelijkheden gericht op het aannemen van uitkeringsgerechtigden. LKS-werkgevers houden twee keer zo vaak rekening met deze mogelijkheden.

### ***Afstand tot de arbeidsmarkt en uitkeringstype***

Uit het onderzoek blijkt dat LKS-werkgevers jonggehandicapten en personen die sinds kort een WW-uitkering ontvangen het aantrekkelijkst vinden. De overige werkgevers hebben een duidelijke voorkeur voor WW'ers die pas sinds kort deze uitkering ontvangen. Arbeidsongeschikten anders dan met een Wajonguitkering krijgen van beide typen werkgevers het minst vaak de voorkeur. Uit de interviews blijkt dat men het uitvalsrisico van jonggehandicapten en WW'ers doorgaans kleiner acht dan van (andere) arbeidsongeschikten. Verder denken veel werkgevers ook dat deze groepen productiever zijn dan de (andere) arbeidsongeschikten. Voor werkgevers is de duur van de uitkering ook van belang: personen die pas sinds kort een WW-uitkering ontvangen, worden aantrekkelijker gevonden dan kandidaten die al geruime tijd een uitkering ontvangen. Ook voor personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat hoe korter men de uitkering heeft, hoe aantrekkelijker men is voor werkgevers. De doelgroep voor de regeling loonkostensubsidie bestaat uit personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. WW'ers die pas sinds kort de uitkering ontvangen, vallen dus buiten de subsidieregeling. Van deze personen kan immers vooralsnog niet gezegd worden dat er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

### ***Tot slot***

Tot slot een viertal opmerkingen:

- (1) Dit onderzoek laat zien dat er verschillen zijn tussen werkgevers in de mate waarin ze LKS waarderen en dus LKS een succesvol instrument kan zijn. Grosso modo zijn de verschillen echter gering en schommelt het relatieve belang dat men hecht aan de inzet van LKS tussen de 10 en 20 procentpunt. Er is sprake van een positief effect van de inzet van LKS, dit effect compenseert echter slechts in beperkte mate 'onvolkomenheden' in andere kenmerken.
- (2) Bij gelijke geschiktheid of gelijke kenmerken is de inzet van LKS (vaak wel) doorslaggevend. Dit is bijvoorbeeld het geval als vergelijkbare cliënten afkomstig uit verschillende uitkeringssituaties met elkaar moeten

concurreren. Met LKS heeft de kandidaat dan een streepje voor en is hij aantrekkelijker voor de werkgever.

- (3) Het onderzoek laat zien dat het mogelijk is om meer kansrijke groepen te identificeren voor de inzet van LKS. Het relatieve belang van LKS blijkt bijvoorbeeld het grootst te zijn bij lagere functieniveaus en bij werkgevers die bereid zijn tot het doen van aanpassingen in functie en/of werktijd. Het is echter slechts in beperkte mate mogelijk om op voorhand bedrijven te selecteren waar LKS een extra stimulans voor werkgevers vormt om mensen uit de doelgroep aan te nemen. Daarvoor zijn de verschillen te klein.
- (4) LKS zorgt ervoor dat relatief onaantrekkelijke kandidaten aantrekkelijker worden (10-20 procentpunt). Op deze manier kan UWV de rangorde van kandidaten beïnvloeden. Dit betekent dat daarmee de kans op een baan van LKS-kandidaten groter wordt en van andere kandidaten lager. De inzet van LKS draagt dus bij tot het vergroten van de kans op werk voor personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die anders (zeer) moeilijk aan het werk komen en het risico lopen permanent aan de kant te blijven staan.





## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### Responsverantwoording

De datacollectie voor dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een online enquête. We hebben hierbij onderscheid gemaakt naar:

- LKS-werkgevers: werkgevers die op dit moment loonkostensubsidie ontvangen.
- Overige werkgevers: een steekproef van alle Nederlandse werkgevers.

Regioplan heeft voor de datacollectie gebruikgemaakt van de diensten van Synovate. Voorafgaand aan de datacollectie hebben we een pilot uitgevoerd. Van 29 april tot 4 mei hebben we een pilot uitgevoerd onder twintig werkgevers. Het betrof werkgevers uit het online (consumenten)panel van Synovate. Naar aanleiding van deze pilot is de vragenlijst op enkele punten aangepast.

### Benadering werkgevers

De LKS-werkgevers zijn direct via e-mail benaderd. De e-mailadressen hebben we gekregen van het UWV. Het ging in totaal om 1258 werkgevers, waarvan er 141 al deel hadden genomen aan het telefonisch onderzoek van het UWV. De LKS-werkgevers zijn op 12 mei 2010 uitgenodigd voor het onderzoek. Op 25 mei hebben we de LKS-werkgevers die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, een herinnering gestuurd. Op 2 juni hebben we nogmaals een herinnering gestuurd. De LKS-werkgevers hebben tot 14 juni de tijd gehad om de vragenlijst in te vullen

Voor de overige werkgevers hebben we een steekproef getrokken uit MarktSelect. Dit bestand omvat alle bedrijven die ingeschreven zijn bij de Kamer van Koophandel. Het steekproefschema dat we gehanteerd hebben, is in tabel B1.1 terug te vinden.

**Tabel B1.1 Steekproefschema**

	Aantal werknemers			Totaal
Industrie/bouw	479	344	202	1025
Groothandel, detailhandel, horeca en ambachten	587	295	136	1018
Financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening	509	299	204	1012
Openbaar bestuur en onderwijs	557	109	348	1014
Zorg en welzijn	446	239	313	998
Vervoer, opslag en communicatie	401	321	253	975
<b>Totaal</b>	<b>2979</b>	<b>1607</b>	<b>1456</b>	<b>6042</b>

Het UWV heeft op 10 mei al deze overige werkgevers een uitnodigingsbrief gestuurd voor dit onderzoek. De overige werkgevers hebben tot 14 juni de tijd gehad om de vragenlijst in te vullen.

### Responsaantallen

In de volgende tabel staat voor zowel de LKS- als overige werkgevers de respons weergegeven. Bij het onderzoek onder LKS-werkgevers staat ook het aantal bounces weergegeven. Bounces zijn e-mails die terugkomen met een melding, bijvoorbeeld dat het e-mailadres niet juist is of dat de mailbox vol is.

**Tabel B1.2 Respons**

	LKS-werkgevers		Overige werkgevers	
	Absoluut	Percentage	Absoluut	Percentage
Uitgestuurd	1.258	-	6.042	100%
Bounces	176	-	-	-
Uitgestuurd exclusief bounces	1.082	100%	-	-
Vragenlijst gestart	407	37,6%	792	13,1%
Gestart aan vignettendeel	338	31,2%	703	11,6%
Vignettendeel volledig afgerond	283	26,2%	599	9,9%
Vignettendeel volledig afgerond en vragenlijst volledig ingevuld	274	25,3%	589	9,7%

### Telefonische interviews

In de enquête konden zowel de LKS-werkgevers als de overige werkgevers aangeven of zij een keer uitgebreid door ons geïnterviewd wilden worden. We hebben in totaal twintig werkgevers uitgebreid geïnterviewd naar aanleiding van het internetonderzoek, tien LKS-werkgevers en tien overige werkgevers. In deze paragraaf geven we door middel van een aantal tabellen een korte beschrijving van de werkgevers die hebben deelgenomen aan de interviews.

**Tabel B1.3 Functie respondent per type werkgever**

Functie	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Directeur/eigenaar	30%	20%	25%
P&O-functionaris	50%	40%	45%
Manager/leidinggevende	10%	30%	20%
Anders	10%	10%	10%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.4 Soort bedrijf per type werkgever**

Soort bedrijf	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Profit	70%	60%	65%
Non profit (bijv. stichting, gezondheidszorg)	30%	20%	25%
Overheid (gemeente, provincies, waterschappen)	0%	20%	10%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.5 Aantal werknemers per type werkgever**

Werknemers	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
1-9 personen	50%		25%
10-49 personen	10%	60%	35%
50-99 personen	20%	20%	20%
100- 499 personen	10%	20%	15%
500 of meer personen	10%		5%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.6 Sector per type werkgever**

Sector	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Landbouw en visserij	20%	0%	10%
Industrie	0%	20%	10%
Handel (bijvoorbeeld winkel, detailhandel, groothandel, garage)	10%	0%	5%
Zakelijke dienstverlening (bijvoorbeeld IT, beveiliging)	10%	20%	15%
Onderwijs	0%	20%	10%
Overheid (bijvoorbeeld openbaar bestuur, defensie, politie)	0%	20%	10%
Gezondheid- en welzijnszorg	30%	10%	20%
Anders	30%	10%	20%
- installatietechniek	10%	0%	10%
- platenmaatschappij	10%	0%	10%
- uitgeverij	0%	10%	0%
- uitzendorganisatie	10%	0%	10%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.7 Aantal vacatures 2009 per type werkgever**

Vacatures 2009	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Geen	10%	20%	15%
1 tot 5	50%	40%	45%
6 tot 10	10%	20%	15%
Meer dan 10	30%	20%	25%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.8 Verwacht aantal vacatures 2010 per type werkgever**

Vacatures 2010	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Geen	20%	30%	25%
1 tot 5	40%	40%	40%
6 tot 10	10%	20%	15%
Meer dan 10	30%	10%	20%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.9 Vervullen vacatures per type werkgever**

	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Erg veel moeite	10%	10%	10%
Veel moeite	10%	10%	10%
Niet veel, maar ook niet weinig moeite	40%	60%	50%
Weinig moeite	30%		15%
Erg weinig moeite		10%	5%
N.v.t., heb geen vacatures	10%	10%	10%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.10 Aannee arbeidsongeschikte (WIA/WAO) per type werkgever**

	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Ja	80%	20%	50%
Nee	20%	80%	50%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.11 Aannee jonggehandicapte (Wajong) per type werkgever**

	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Ja	70%	40%	55%
Nee	30%	60%	45%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tabel B1.12 Aannee werkloze (1 jaar of langer WW) per type werkgever**

	LKS (n=10)	Overig (n=10)	Totaal (n=20)
Ja	60%	30%	45%
Nee	30%	60%	45%
Weet niet	10%	10%	10%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## BIJLAGE 2

### Beschrijving deelnemende werkgevers

In deze bijlage geven we een korte beschrijving van de werkgevers die hebben deelgenomen aan het internetonderzoek. We maken hierbij onderscheid tussen LKS- en overige werkgevers. Van beide groepen werkgevers komen verscheidene achtergrondkenmerken aan bod. Er wordt onder andere gekeken naar de omvang van de organisatie, de sector waarin men actief is en het aantal (verwachte) vacatures. Voor de responsverantwoording verwijzen we naar bijlage 1.

**Tabel B2.1 Functie respondent per type werkgever**

Functie	LKS (n=379)	Overige (n=772)	Totaal (n=1.151)
Directeur/eigenaar	48,0%	33,5%	38,3%
P&O-functionaris	26,9%	35,6%	32,8%
Manager/leidinggevende	14,5%	16,7%	16,0%
Anders	10,6%	14,1%	12,9%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

In de meeste gevallen is aan het onderzoek deelgenomen door de directeur/eigenaar van de organisatie of door een P&O-functionaris. Hierbij valt op dat het vaker bij LKS-werkgevers voorkomt dat de directeur/eigenaar zelf heeft deelgenomen dan bij de overige werkgevers.

**Tabel B2.2 Soort bedrijf per type werkgever**

Soort bedrijf	LKS (n=329)	Overige (n=769)	Totaal (n=1.098)
Profit	64,1%	64,1%	64,1%
Non-profit (bijv. stichting, gezondheidszorg)	20,7%	24,8%	23,6%
Overheid (gemeente, provincies, waterschappen)	0,9%	3,5%	2,7%
SW (Sociale werkvoorziening/ gesubsidieerde arbeid)	0,9%	0%	0,3%
Anders	13,4%	7,5%	9,3%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Tabel B2.2 laat zien dat het grootste deel van de werkgevers bestond uit profit-organisaties. Dit geldt zowel voor LKS- als overige werkgevers.

**Tabel B2.3 Aantal werknemers per type werkgever**

Werknemers	LKS (n=328)	Overige (n=763)	Totaal (n=1.091)
1-9 personen	42,4%	7,2%	17,8%
10-49 personen	26,5%	53,3%	45,3%
50-99 personen	7,9%	15,2%	13,0%
100- 499 personen	11,6%	17,0%	15,4%
500 of meer personen	10,7%	6,2%	7,5%
Onbekend	0,9%	1,0%	1,0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Een groot deel van de LKS-werkgevers blijkt relatief klein van omvang te zijn. Dit vormt waarschijnlijk een verklaring voor het relatief grote aantal directeur/eigenaren dat aan het onderzoek heeft deelgenomen, ook in vergelijking met de overige werkgevers (zie tabel B2.1). Bij de overige werkgevers ligt het percentage zeer kleine werkgevers immers aanzienlijk lager. Dit komt doordat is getracht zo min mogelijk 'kleine' overige werkgevers te benaderen. De reden hiervoor is dat het voor kleinere werkgevers naar verwachting moeilijker en naar verhouding duurder zal zijn om personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt in te passen en/of te begeleiden.<sup>1</sup> Daarnaast is het aannemelijk dat kleinere werkgevers minder vaak vacatures zullen hebben en dus ook minder vaak in de situatie komen dat er gekozen moet worden tussen kandidaten om vacatures te vervullen. Daardoor zal het voor hen moeilijker zijn aan het onderzoek deel te nemen.

**Tabel B2.4 Sector per type werkgever**

Sector	LKS (n=326)	Overige (n=761)	Totaal (n=1.087)
Landbouw en visserij	3,4%	0,9%	1,7%
Industrie	6,4%	15,0%	12,4%
Bouwnijverheid	4,9%	9,9%	8,4%
Handel (bijvoorbeeld winkel, detailhandel, groothandel, garage)	20,9%	8,1%	12,0%
Horeca	5,8%	2,1%	3,2%
Transport	3,1%	11,8%	9,2%
Schoonmaakbranche	2,8%	0,3%	1,0%
Financiële instellingen	2,1%	3,7%	3,2%
Zakelijke dienstverlening (bijvoorbeeld IT, beveiliging)	11,7%	7,0%	8,4%
Onderwijs	3,1%	11,2%	8,7%
Overheid (bijvoorbeeld openbaar bestuur, defensie, politie)	0,6%	2,6%	2,0%
Gezondheid- en welzijnszorg	16,9%	14,8%	15,5%

<sup>1</sup> Hierbij merken wij achteraf wel op dat we wellicht meer kleine overige werkgevers hadden moeten opnemen in het onderzoek, omdat een groot deel van de LKS-werkgevers dus wel degelijk uit kleinere werkgevers blijkt te bestaan.



**Vervolg tabel B2.4 per type werkgever**

Sector	LKS (n=326)	Overige (n=761)	Totaal (n=1.087)
Cultuur en overige dienstverlening (bijvoorbeeld recreatie, sociale organisatie, onderzoeksinstelling, adviesbureau, musea)	4,3%	1,6%	2,4%
Andere sector	14,1%	11,0%	12,0%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

Bijna de helft van de LKS-werkgevers is actief in de gezondheids- en welzijnszorg, handel of zakelijke dienstverlening. Bij de LKS-werkgevers vormen dit de grootste sectoren. Bij de overige werkgevers geldt dat alleen voor de sector gezondheids- en welzijnszorg. Deze werkgevers zijn verder vooral actief in de sectoren industrie, transport en onderwijs.

**Tabel B2.5 Aantal vacatures 2009 per type werkgever**

Vacatures 2009	LKS (n=320)	Overige (n=761)	Totaal (n=1.081)
Geen	21,9%	28,9%	26,8%
1 tot 5	47,8%	46,9%	47,2%
6 tot 10	6,3%	10,1%	9,0%
Meer dan 10	22,2%	13,5%	16,1%
Weet niet	1,9%	0,5%	0,9%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

In totaal geeft ongeveer zeventig procent van de werkgevers aan in 2009 vacatures te hebben gehad. Zowel bij de LKS-werkgevers als de overige werkgevers komen organisaties voor die in 2009 geen vacatures hebben gehad. We zijn nagegaan of kleine werkgevers (1-9 personen) inderdaad minder vacatures hebben gehad dan grotere, dit blijkt het geval te zijn. Hierbij valt op dat 37 procent van de kleine LKS-werkgevers zegt geen vacatures te hebben gehad, tegenover 65 procent bij de kleine overige werkgevers.

**Tabel B2.6 Verwacht aantal vacatures 2010 per type werkgever**

Vacatures 2010	LKS (n=318)	Overige (n=761)	Totaal (n=1.097)
Geen	28,6%	30,5%	29,9%
1 tot 5	40,3%	46,6%	44,8%
6 tot 10	5,0%	8,9%	7,8%
Meer dan 10	20,4%	12,2%	14,6%
Weet niet	5,7%	1,7%	2,9%
<b>Totaal</b>	100%	100%	100%

In totaal geeft ongeveer zeventig procent van de werkgevers aan in 2010 vacatures te verwachten. Zowel bij de LKS- als overige werkgevers verwacht ongeveer dertig procent in 2010 in het geheel geen vacatures te hebben.

De verschillen die we vaststellen tussen LKS-werkgevers en overige werkgevers zullen mede een gevolg zijn van de wijze van steekproeftrekking bij de overige werkgevers. Voor een nadere toelichting op de steekproeftrekking verwijzen we naar de responsverantwoording (bijlage 1).

## BIJLAGE 3

### Methodologische verantwoording

Het internetonderzoek kende een speciaal onderdeel waarbij er gebruik is gemaakt van conjunctanalyse, ook wel bekend als de vignettenmethode. Dit is een methode waarbij respondenten, in dit geval werkgevers, gevraagd worden om van fictieve concepten of profielen, in dit geval kandidaten voor vacatures, aan te geven hoe aantrekkelijk men ze vindt. De profielen zijn opgebouwd uit een aantal kenmerken (opleiding, ervaring, leeftijd et cetera) en door gebruik te maken van conjunctanalyse is het mogelijk het relatieve belang van de kenmerken te bepalen. In deze methode worden aan de respondent profielen voorgelegd, waarin de kenmerken zijn verwerkt waarvan vooraf mag worden verwacht dat ze het keuzegedrag beïnvloeden. Binnen de kenmerken worden verschillende 'niveaus onderscheiden', we onderscheiden bijvoorbeeld meerdere leeftijdscategorieën. De werkgevers kregen telkens twee profielen voorgelegd van potentiële kandidaten voor een vacature. Ze hebben vervolgens bij elke keuzetaak aangegeven naar welke kandidaat hun voorkeur uitgaat.

De gehanteerde methode stelt ons ertoe in staat vast te stellen of een bepaald niveau aantrekkelijker wordt gevonden dan een ander door de 'aantrekkelijkheid' van de niveaus te bepalen. Deze aantrekkelijkheid wordt uitgedrukt in zogeheten utiliteits- of nutsscores. De vignettenmethode of de zogenaamde choice based conjoint (CBC)-methode is gericht op een nuts optimalisering door respondenten (in dit geval dus werkgevers). Een werkgever ontleent aan elk 'attribuutniveau' (bijvoorbeeld de opleiding en werkervaring van een kandidaat) een zeker (deel)nut. Vervolgens gaat de methode ervan uit dat een respondent de deelnutten van de verschillende kenmerken van een kandidaat combineert tot een totaalnut voor een kandidaat. Het totaalnut kan worden gezien als een totale 'aantrekkelijkheidsscore'. In de CBC-methode wordt aangenomen dat de respondent kiest voor het alternatief (de kandidaat) met het hoogste totaalnut. Dit houdt in dat de werkgever kiest voor de kandidaat waarvan de kenmerken het dichtst bij zijn/haar wens komen. Met deze methode is het mogelijk vast te stellen hoe individuele werkgevers zowel complete alternatieven (een sollicitant) als bepaalde combinaties van kenmerken beoordelen.

De CBC-methode sluit aan bij het idee dat werkgevers een afweging (moeten) maken bij het zoeken naar geschikte kandidaten, waarbij concessies moeten worden gedaan op kenmerken van kandidaten en dat op basis hiervan een voorkeur voor een bepaalde kandidaat tot stand komt. Door re-integratie-instrumenten als apart kenmerk in de profielen op te nemen, wordt inzicht verkregen in de mate waarin het ontbreken van andere kenmerken compenserbaar is in de ogen van de betrokken werkgever. Er is gekozen voor deze

methode omdat hiermee het keuzeproces wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures. De CBC-methode dwingt de werkgever afwegingen te maken die hij/zij ook in werkelijkheid maakt, de werkgever zal het beoordelen van keuzes herkennen uit de praktijk. Verder is het zo dat bij het gebruik van deze methode het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner is dan bij directe bevraging van respondenten het geval is. Bij directe bevraging per individueel kenmerk van een kandidaat, zal men eerder geneigd zijn sociaal wenselijk te antwoorden dan wanneer er zoals in dit onderzoek gevraagd wordt simultaan te oordelen over een combinatie van kenmerken.

### Aanvullende toelichting onderzoeksdesign

In hoofdstuk 5 is het onderzoeksdesign reeds aan de orde gekomen. We geven daar in deze paragraaf een nadere toelichting op.

**Figuur B3.1 Voorbeeld keuzetaak**

<p><i>Kandidaat A</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voldoet aan opleidingseis;</li> <li>• voldoet aan ervaringseis;</li> <li>• arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO) sinds langere tijd;</li> <li>• 3 dagen per week;</li> <li>• 8 uur per dag;</li> <li>• 48 jaar;</li> <li>• loonkostensubsidie (LKS) 12 maanden.</li> </ul>	<p><i>Kandidaat B</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voldoet aan opleidingseis;</li> <li>• voldoet niet aan ervaringseis;</li> <li>• werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden;</li> <li>• 5 dagen per week;</li> <li>• 8 uur per dag;</li> <li>• 38 jaar;</li> <li>• Proefplaatsing.</li> </ul>
<p>Welke kandidaat heeft uw voorkeur op basis van deze profielen?</p> <p>a) Sterke voorkeur voor kandidaat A</p> <p>b) Lichte voorkeur voor kandidaat A</p> <p>c) Sterke voorkeur voor kandidaat B</p> <p>d) Lichte voorkeur voor kandidaat B</p>	

De werkgevers konden aangeven of ze een lichte of een sterke voorkeur voor een kandidaat hebben. Men had niet de mogelijkheid om aan te geven dat geen van de kandidaten de voorkeur had of dat men beide kandidaten even aantrekkelijk/onaantrekkelijk vond. De respondenten kregen in totaal vijftien keuzetaken voorgelegd, hierbij merken we wel op dat de profielen werden gerandomiseerd en het dus niet zo was dat alle respondenten dezelfde vijftien keuzetaken kregen voorgelegd.

Op basis van de door RegioPlan aangeleverde attributen en niveaus heeft Synovate de profielen of vignetten geconstrueerd. Hiervoor heeft Synovate Choice Based Conjoint (CBC)-software gebruikt. Er is één design opgesteld met driehonderd verschillende subdesigns. Deze zijn random toegekend, ongeacht of het LKS- of overige werkgevers betrof. De analyse naderhand is gebaseerd op het totaal van LKS- en overige werkgevers. Zo maken we optimaal gebruik van de informatie op geaggregeerd niveau. Voor het berekenen van de utiliteitsscores is gebruikgemaakt van Hierarchical Bayes Regression (HBREG). Er zijn alleen utiliteitsscores berekend voor de respondenten die naast de conjunctvragen ook de rest van de vragenlijst volledig hebben ingevuld.

### **Functie**

Bij het kiezen tussen de kandidaten is de werkgevers aangeraden een functie in gedachten te nemen waarvoor hun bedrijf in de afgelopen twaalf maanden iemand in dienst heeft genomen. Als dit meerdere functies betreft, kon men het best die functie in gedachten nemen waar, naar hun eigen mening, iemand met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt het meest voor in aanmerking komt. Ook als het al langer dan twaalf maanden geleden is dat de werkgever iemand in dienst heeft genomen, kon men het best een functie in gedachten nemen waar iemand met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt het meest voor in aanmerking komt.

### **Restricties profielen**

Voor de profielen gelden een aantal restricties omdat bepaalde combinaties van kenmerken niet voor mochten komen. Nadeel hiervan is wel dat het toevoegen van restricties het minder goed mogelijk maakt te bepalen wat het belang van de kenmerken is. Omdat bepaalde combinaties echter toch zodanig onwaarschijnlijk zijn of simpelweg niet voor kunnen komen, is toch besloten een aantal restricties op te nemen:

- in één taak mogen niet twee identieke profielen voorkomen;
- instrument premiekorting kan alleen bij leeftijds optie 55 jaar;
- instrumenten LKS twaalf maanden, LKS zes maanden en proefplaatsing kunnen **niet** bij leeftijds optie 55 jaar;
- Wajong-Uitkering kan alleen bij leeftijds opties 19 en 28 jaar;
- arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO/WIA/WGA) en werkloosheidsuitkering (WW) sinds vijftien maanden kan alleen bij leeftijds opties 38, 48 en 55 jaar;
- instrumenten LKS 12 maanden en LKS zes maanden kunnen **niet** bij werkloosheidsuitkering (WW) sinds drie maanden.

### **Toelichting instrumenten**

Tijdens de keuzetaken konden de werkgevers de volgende toelichtingen krijgen op de instrumenten:

1. Loonkostensubsidie (LKS) twaalf maanden: 'Het betreft hier loonkostensubsidie voor een duur van twaalf maanden, zoals geldt voor de huidige regeling (zie uitleg eerder).'

2. Loonkostensubsidie (LKS) zes maanden: “Het betreft hier loonkostensubsidie voor een duur van 6 maanden. Dit betekent dat u iemand voor (minimaal) 6 maanden in dienst moet nemen, waarbij u gedurende deze periode recht heeft op een subsidie van (maximaal) de helft van het minimumloon. Daarbij dient u de intentie te hebben de werknemer vervolgens nog ten minste zes maanden ongesubsidieerd aan het werk te houden.’
3. Proefplaatsing: ‘Proefplaatsing betekent dat u samen met uw werknemer maximaal drie maanden lang kunt bekijken of het werk lukt. Als het werk goed gaat, dient u de intentie te hebben de werknemer een arbeidscontract aan te bieden voor minimaal zes maanden. Tijdens de proefplaatsing betaalt u geen loon. UWV betaalt de uitkering tijdens de proefplaatsing door.’
4. Premiekorting: ‘Neemt u een uitkeringsgerechtigde in dienst van vijftig jaar of ouder? Dan kunt u een korting krijgen op de premies die u betaalt. De korting bedraagt (maximaal, bij volledige in dienst name) 6500 euro per jaar. Deze korting krijgt u zolang deze werknemer bij u in dienst is, maar met een maximum van drie jaar.’

#### **Toelichting loonkostensubsidie**

Voordat aan de taken werd begonnen, kregen de respondenten een uitgebreide toelichting op het begrip loonkostensubsidie. Als eenmaal aan de taken was begonnen, was er in het scherm een infobutton zichtbaar waarmee de respondent de uitgebreide toelichting op de loonkostensubsidie weer in beeld kon doen verschijnen. Het betreft de volgende tekst:

‘Vanaf 2008 heeft de overheid een loonkostensubsidie in het leven geroepen om werkgevers te stimuleren om werkloze werkzoekenden aan het werk te helpen. Het betreft hier personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze regeling geldt voor werkloze werkzoekenden tot vijftig jaar. Een werkgever kan gedurende een jaar loonkostensubsidie ontvangen ter hoogte van vijftig procent van het minimumloon bij volledige indienstname en naar rato bij gedeeltelijke indienstname. Werkgevers dienen de werknemer dan wel een arbeidscontract van (minimaal) een jaar aan te bieden. Bovendien moeten zij de intentie hebben om de werknemer daarna nog ten minste zes maanden ongesubsidieerd aan het werk te houden. Doorgaans gaat het om personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en/of een werkloosheidsuitkering of om jonggehandicapten. Voor personen met een werkloosheidsuitkering geldt als extra voorwaarde dat ze al ten minste één jaar werkloos zijn. Deze loonkostensubsidieregeling van UWV werd het eerst in het leven geroepen voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten en werd destijds ook wel de regeling brugbanen genoemd.’

## Utiliteitsscores

In deze paragraaf geven we zowel voor de LKS-werkgevers als de niet LKS-werkgevers de utiliteitsscores.

**Tabel B3.1 Utiliteitsscores LKS-werkgevers**

	Utiliteitsscore
<b>Opleiding + ervaring</b>	
Voldoet aan opleidingseis en aan ervaringseis	2,21997
Voldoet niet aan opleidingseis en wel aan ervaringseis	0,4555
Voldoet aan opleidingseis maar niet aan ervaringseis	0,02789
Voldoet noch aan opleidingseis noch aan ervaringseis	-2,70336
<b>Beschikbaarheid</b>	
5 dagen per week 8 uur per dag	1,56505
3 dagen per week 8 uur per dag	0,19385
5 dagen per week 4 uur per dag	-0,10601
3 dagen per week 4 uur per dag	-1,65295
<b>Leeftijd</b>	
19 jaar	0,91758
28 jaar	0,89723
38 jaar	0,31522
48 jaar	-0,62013
55 jaar	-1,50996
<b>Type instrument</b>	
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,75504
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,56423
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,16718
Proefplaatsing	0,16152
Geen subsidie	-1,64801
<b>Type uitkering</b>	
Wajonguitkering	0,48676
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden	0,31026
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden	0,03291
Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA)	-0,10893
Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO)	-0,72102

**Tabel B3.2 Utiliteitsscores overige werkgevers**

	<b>Utiliteitsscore</b>
<b>Opleiding + ervaring</b>	
Voldoet aan opleidingseis en aan ervaringseis	2,72735
Voldoet niet aan opleidingseis en wel aan ervaringseis	0,3898
Voldoet aan opleidingseis maar niet aan ervaringseis	0,17992
Voldoet noch aan opleidingseis noch aan ervaringseis	-3,2971
<b>Beschikbaarheid</b>	
5 dagen per week 8 uur per dag	1,9146
3 dagen per week 8 uur per dag	0,33142
5 dagen per week 4 uur per dag	-0,20875
3 dagen per week 4 uur per dag	-2,03726
<b>Leeftijd</b>	
28 jaar	0,93947
19 jaar	0,68557
38 jaar	0,32982
48 jaar	-0,48166
55 jaar	-1,47323
<b>Type instrument</b>	
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,51578
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,45186
Proefplaatsing	0,19964
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,09434
Geen subsidie	-1,2616
<b>Type uitkering</b>	
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden	0,4581
Wajonguitkering	0,0735
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden	0,07207
Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA)	-0,03208
Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO)	-0,57159



## BIJLAGE 4

### Fixed effect (conditional) logit model

De assumpties over individuele verschillen zijn in het fixed effect logit model strikter dan bij het hiërarchische Bayes regressiemodel (zie bijlage 3). Dit biedt evenwel de mogelijkheid om gemakkelijker interacties tussen LKS en de andere cv-kenmerken te bepalen. In het onderzoek zijn ook random coëfficiënt modellen<sup>1</sup> bekeken. Deze multilevel-modellen leverden echter geen duidelijke verbetering van de model-fit op en laten we om die reden verder buiten beschouwing. We tonen de resultaten van vier fixed effect modellen:

Tabel B4.1 Fixed effect model

	Coeff totaal	Coeff lks	Coeff Overig
<b>Opleiding + ervaring</b>			
Voldoet aan opleidingseis	0,9899938	0,6785195	1,050594
Voldoet aan ervaringseis	0,9183904	0,8459330	1,074630
Interactie opleiding X ervaring	-0,2904378	-0,2393224	-0,320964
<b>Beschikbaarheid</b>			
5 dagen per week 8 uur per dag	1,081487	0,8633223	1,204343
3 dagen per week 8 uur per dag	0,4980177	0,5366549	0,708461
5 dagen per week 4 uur per dag	0,6455592	0,4564092	0,525490
3 dagen per week 4 uur per dag	-	-	-
<b>Leeftijd</b>			
19 jaar	0,6750854	0,7129983	0,6563450
28 jaar	0,7211596	0,6908221	0,7360233
38 jaar	0,5779588	0,4908854	0,6417885
48 jaar	0,3177206	0,2242538	0,3815222
55 jaar	-	-	-
<b>Type instrument</b>			
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,6111957	0,7143777	0,5788498
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,582612	0,8526225	0,4514903
Proefplaatsing	0,4451733	0,5558060	0,3945918
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,4298387	0,05016953	0,4016204
Geen subsidie	-	-	-
<b>Type uitkering</b>			
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden	0,3287704	0,2443210	0,3855290
Wajonguitkering	0,2388859	0,3497344	0,2026997
Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden	0,1776501	0,1770265	0,1738339
Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA)	0,1697224	0,1476814	0,1834054
Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO)	-	-	-
Observaties	250,890	80,220	170,670
Log pseudo likelihood	-71780,6067	-23630,9827	-47540,6874

<sup>1</sup> Multilevel-model met random coëfficiënt voor LKS.

**Tabel B4.2 Fixed effect model met interacties (totaal lks en overige werkgevers samen)**

	Coef.	Std. Err	95%- interval Laag	95%- interval Hoog
Voldoet aan opleidingseis	0,9214	0,0434	0,8363	1,0065
Voldoet aan ervaringseis	0,9909	0,0433	0,9060	1,0759
Interactie opleiding X ervaring	-0,2938	0,0463	-0,3845	-0,2030
5 dagen per week 8 uur per dag	1,0527	0,0551	0,9448	1,1607
5 dagen per week 4 uur per dag	0,5044	0,0438	0,4185	0,5903
3 dagen per week 8 uur per dag	0,6254	0,0473	0,5326	0,7182
19 jaar	0,6879	0,1303	0,4324	0,9433
28 jaar	0,7290	0,1271	0,4798	0,9782
38 jaar	0,5959	0,0959	0,4079	0,7840
48 jaar	0,3370	0,0934	0,1538	0,5201
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,6140	0,0923	0,4331	0,7950
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,4576	0,1138	0,2345	0,6806
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,4265	0,0456	0,3371	0,5159
WW sinds 3 maanden	0,3202	0,0876	0,1485	0,4918
WW sinds 15 maanden	0,1818	0,0482	0,0872	0,2763
WIA / WGA recent ingestroomd	0,1612	0,0482	0,0667	0,2557
Interacties				
LKS12_x_WIA/WGA	0,0451	0,1143	-0,1788	0,2691
LKS12_x_Wajong	0,1668	0,1072	-0,0432	0,3769
LKS12_x_12 mnd	-0,0145	0,1117	-0,2334	0,2044
LKS12_x_3 mnd	(omitted)			

Observaties = 25890

Log pseudolikelihood = -71740,8415

In deze analyses zijn ook andere interactie-effecten betrokken, zoals leeftijd X LKS, ervaring X LKS of inzetbaarheid X LKS. Dit leverde echter geen significante bijdrage aan het model en leidde niet tot een andere interpretatie. Om die reden hebben we deze interacties niet in de tabel opgenomen.

**Tabel B4.3 Fixed effect model met interacties (alleen LKS-werkgevers)**

	Coef.	Std. Err	95%- interval laag	95%- interval hoog
Voldoet aan opleidingseis	0,6810	0,0730	0,5380	0,8240
Voldoet aan ervaringseis	0,8453	0,0739	0,7004	0,9902
Interactie opleiding X ervaring	-0,2408	0,0785	-0,3946	-0,0869
5 dagen per week 8 uur per dag	0,8333	0,0887	0,6594	1,0072
5 dagen per week 4 uur per dag	0,4264	0,0770	0,2756	0,5773
3 dagen per week 8 uur per dag	0,5146	0,0801	0,3577	0,6715
19 jaar	0,7292	0,2261	0,2860	1,1723
28 jaar	0,7065	0,2235	0,2685	1,1445
38 jaar	0,5319	0,1726	0,1936	0,8703
48 jaar	0,2654	0,1660	-0,0600	0,5908
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,7153	0,1617	0,3984	1,0322
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,5033	0,2026	0,1063	0,9003
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,4993	0,0826	0,3374	0,6612
WW sinds 3 maanden	0,2036	0,1450	-0,0806	0,4879
WW sinds 15 maanden	0,1441	0,0857	-0,0238	0,3121
WIA / WGA recent ingestroomd	0,1028	0,0787	-0,0514	0,2570
Interacties				
LKS12_x_WIA/WGA	0,2029	0,1911	-0,1717	0,5775
LKS12_x_Wajong	0,4907	0,1732	0,1512	0,8302
LKS12_x_12 mnd	0,1391	0,1794	-0,2126	0,4907
LKS12_x_3 mnd	(omitted)			

Number of obs = 8220

Log pseudolikelihood = -23590,9754

**Tabel B4.4 Fixed effect model met interacties (alleen overige werkgevers)**

	Coef.	Std. Err	95%- interval laag	95%- interval hoog
Voldoet aan opleidingseis	1,0541	0,0540	0,9483	1,1600
Voldoet aan ervaringseis	1,0768	0,0537	0,9714	1,1821
Interactie opleiding X ervaring	-0,3242	0,0580	-0,4379	-0,2105
5 dagen per week 8 uur per dag	1,1788	0,0699	1,0418	1,3158
5 dagen per week 4 uur per dag	0,5543	0,0535	0,4494	0,6593
3 dagen per week 8 uur per dag	0,6905	0,0587	0,5754	0,8056
19 jaar	0,6731	0,1610	0,3576	0,9886
28 jaar	0,7474	0,1563	0,4410	1,0538
38 jaar	0,6560	0,1178	0,4251	0,8870
48 jaar	0,3957	0,1161	0,1682	0,6232
Premiekorting gedurende 3 jaar	0,5859	0,1151	0,3602	0,8115
Loonkostensubsidie 12 maanden	0,4349	0,1390	0,1624	0,7075
Loonkostensubsidie 6 maanden	0,3976	0,0552	0,2894	0,5059
WW sinds 3 maanden	0,3901	0,1098	0,1749	0,6053
WW sinds 15 maanden	0,1951	0,0586	0,0802	0,3099
WIA / WGA recent ingestroomd	0,1906	0,0613	0,0705	0,3108
Interacties				
LKS12_x_WIA/WGA	-0,0210	0,1432	-0,3017	0,2597
LKS12_x_Wajong	0,0399	0,1365	-0,2276	0,3075
LKS12_x_12 mnd	-0,0920	0,1437	-0,3737	0,1897
LKS12_x_3 mnd	(omitted)			

Number of obs = 17670

Log pseudolikelihood = -47510,5864

## BIJLAGE 5

### Beschrijving regeling loonkostensubsidie

In deze bijlage geven we een nadere beschrijving van de regeling loonkostensubsidie. Werkgevers kunnen loonkostensubsidie aanvragen voor personen met een uitkering die moeilijk aan het werk kunnen komen. Met de subsidie kunnen werkgevers de loonkosten laag houden. Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot vijftig jaar, als de werknemer ouder dan vijftig jaar is, kan de werkgever premiekorting voor hem/haar krijgen.

In deze bijlage wordt verder een korte beschrijving gegeven van de re-integratie-instrumenten premiekorting en proefplaatsing.

#### Loonkostensubsidie

Werkgevers kunnen deze subsidie krijgen als de werknemer die ze in dienst willen nemen:

- een WGA-, WAO-, WAZ- of Wajonguitkering heeft of al langer dan één jaar een volledige WW-uitkering ontvangt;<sup>1</sup>
- nog geen vijftig jaar is;
- heel moeilijk aan werk kan komen;
- de afgelopen zes maanden niet op proef bij deze werkgever heeft gewerkt;
- een zogenaamde indicatie loonkostensubsidie (LKS) heeft (hieruit blijkt dat de persoon behoort tot de doelgroep van deze regeling);
- in de afgelopen vijf jaar niet eerder loonkostensubsidie heeft ontvangen.

Een werkgever moet zelf aan de volgende eisen voldoen om voor de subsidie in aanmerking te komen:

- de werknemer een contract voor één jaar aanbieden;
- de intentie hebben dat contract met nog een halfjaar te verlengen;
- de subsidie binnen drie maanden aanvragen nadat de werknemer in dienst is gekomen.

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

---

<sup>1</sup> Hierop is één uitzondering. Heeft de werknemer een WW-uitkering omdat hij werkloos is geworden uit een baan in het onderwijs of bij een overheidsinstelling, dan kan de werkgever geen subsidie krijgen. De (ex-)werkgever is dan namelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van die werknemer.

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.

### **Premiekorting**

Als een werkgever een werknemer in dienst neemt die vijftig jaar of ouder is en die tot dat moment een uitkering had, kan de werkgever een korting krijgen op de te betalen premies. De korting kan oplopen tot € 6.500 per jaar. Deze korting krijgt de werkgever zolang de werknemer in dienst is, voor een duur van maximaal drie jaar.

Om premiekorting te krijgen, heeft een werkgever voor medewerkers van vijftig tot 62 jaar een doelgroepverklaring van UWV nodig. In deze verklaring staat dat de werknemer inderdaad een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam. Het betreft de volgende typen uitkeringen: WW, WAO, WAZ, WIA, WWB, IOAW, IOAZ, WIK of Wajong. De werknemer moet zelf de doelgroepverklaring aanvragen. Als de nieuwe werknemer een uitkering van UWV krijgt, kan hij/zij een doelgroepverklaring aanvragen via UWV. De werknemer geeft dan door op welke datum hij/zij aan het werk gaat. Binnen enkele dagen ontvangt hij/zij de doelgroepverklaring. De werkgever dient deze verklaring in de eigen administratie te bewaren, als bewijs dat de werknemer een uitkering kreeg tot het moment dat hij bij de werkgever in dienst kwam.

Als de werknemer een uitkering ontvangt van een andere organisatie dan UWV, dan dient hij/zij contact op te nemen met de organisatie die de uitkering betaalt.

### **Proefplaatsing**

Als een werkgever iemand met een ziekte of handicap wil aannemen, maar twijfelt of de persoon het werk zal aankunnen, kan de werkgever een proefplaatsing aanvragen. Proefplaatsing betekent dat de werkgever samen met de werknemer maximaal drie maanden lang kan bekijken of het werk lukt.

Belangrijk is dat de werkgever echt de intentie heeft de werknemer een dienstverband aan te bieden als het werk goed gaat. Dit moet een contract zijn voor minimaal zes maanden. De werkgever legt dit vast in een schriftelijke intentieverklaring. Tijdens de proefplaatsing betaalt de werkgever geen loon. UWV betaalt de uitkering tijdens de proefplaatsing door, zolang de einddatum van de uitkering in deze proeftijd niet wordt bereikt.

De werkgever moet wel zelf een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluiten voor de werknemer die op proef komt werken.

## BIJLAGE 6

### Onderzoeksvragen

In dit project staat de vraag centraal in welke gevallen het inzetten van loonkostensubsidie van toegevoegde waarde is bij de re-integratie van UWV-cliënten op de arbeidsmarkt. Om deze centrale vraag te beantwoorden, is een twintigtal deelvragen geformuleerd. In deze bijlage worden deze onderzoeksvragen gepresenteerd, waarbij dient te worden opgemerkt dat voorliggend onderzoek antwoord geeft op de onderzoeksvragen 7 tot en met 9. In mindere mate wordt ook onderzoeksvraag 6 besproken.

#### *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 regulier werk, dan wel na een jaar niet doorstromen naar regulier werk?
  - na doorstroom naar regulier werk, 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*

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 een 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 regulier werk dan wel na een jaar niet doorstromen naar regulier werk?
  - LKS-werknemers na doorstroom naar regulier werk, 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?

Om de bovenstaande onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is een onderzoek opgezet dat bestaat uit twee metingen. De eerste meting heeft plaatsgevonden in het voorjaar van 2010. In het najaar zal de tweede meting worden verricht. 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 zullen naast de cliënten en werkgevers ook re-integratiebedrijven worden benaderd.

De eerste meting vond plaats in de periode april tot juni 2010 en bestond uit de volgende drie onderdelen:

1. Cliënten van UWV zijn bevestigd via een schriftelijke vragenlijst over het gebruik van LKS.
2. Werkgevers met LKS-werknemers zijn telefonisch geïnterviewd over hun ervaringen met LKS-werknemers.



3. Werkgevers (met of zonder LKS-werknemers) zijn via een online enquête bevroegd over hun aannamebereidheid met betrekking tot kandidaten met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Over de eerste twee delen is afzonderlijk gerapporteerd. In deze rapportage wordt verslag gedaan van het derde deel van de meting, de aannamebereidheid van werkgevers met betrekking tot kandidaten met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.





**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)