



Behoeftepeiling Arbeidspool

Uitkomsten van een enquête naar de behoefte aan een arbeidspool bij bedrijven en instellingen uit de arbeidsmarktregio Groningen.

Anneloes Scholing en Petra Oden

Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt
Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap
Hanzehogeschool Groningen

April 2018

Behoeftetepeiling Arbeidspool

Uitkomsten van een enquête naar de behoefte aan een arbeidspool bij bedrijven en instellingen uit de arbeidsmarktregio Groningen.

Anneloes Scholing en Petra Oden

Lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt
Marian van Os Centrum voor Ondernemerschap
Hanzehogeschool Groningen

April 2018

Inhoudsopgave

Samenvatting 7

1 Inleiding 9

2 Onderzoeksopdracht 11

3 Onderzoeksopzet 13

4 Uitkomsten 15

4.1 Respons 15

4.2 Huidige inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking 15

4.3 Deelnamebereidheid aan een arbeidspool 17

4.4 Vormgeving van de arbeidspool 18

4.5 Overige uitkomsten 20

Bijlage 1 Vragenlijst 23

Bijlage 2 Opmerkingen respondenten 27

Samenvatting

Dit rapport geeft de uitkomsten weer van een enquête onder bedrijven en instellingen in de arbeidsmarktregio Groningen naar hun behoefte aan een arbeidspool. De enquête is in opdracht van het Regionaal Werkbedrijf uitgevoerd door het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt van de Hanzehogeschool Groningen. Werkgevers in de arbeidsmarktregio Groningen blijken bereid om werkplekken te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar lopen daarbij ook tegen knelpunten aan. Het Regionaal Werkbedrijf wil weten in hoeverre bedrijven en instellingen de gesignaleerde knelpunten herkennen. Ook wil het Werkbedrijf inzicht in hoeverre een arbeidspool zou kunnen bijdragen om die knelpunten op te lossen en te helpen bij het creëren van (meer) arbeidsplekken voor mensen met een arbeidsbeperking. De enquête is gericht uitgezet onder de 45 leden van Noorderlink en 14 leden van werkgeversvereniging AWWN. 28 Respondenten hebben de enquête ingevuld waarvan 20 alle vragen hebben beantwoord.

Een ruime meerderheid van de respondenten zet mensen met een arbeidsbeperking in hun organisatie in. Zou daarvoor een arbeidspool worden opgericht, dan zou een meerderheid van de respondenten daar aan deelnemen. De belangstelling voor een arbeidspool lijkt bij de respondenten niet in de eerste plaats gekoppeld aan de inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking. De belangstelling onder de respondenten is nog groter voor een arbeidspool die gericht zou zijn op het herplaatsen van medewerkers. Ook een 'bredere' arbeidspool gericht op meer doelen en/of doelgroepen, bijvoorbeeld ontwikkeling van medewerkers of het opvangen van pieken, kan op meer deelname rekenen dan een pool die alleen gericht is op het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking.

Ten aanzien van de vormgeving vinden de meeste respondenten dat bedrijven en instellingen *en* gemeenten en UWV de belangrijkste deelnemende partijen zouden moeten zijn. De meeste hebben geen voorkeur voor de juridische vormgeving van de arbeidspool en voor zover men een voorkeur aangaf is de stichting het meest genoemd. Een ruime meerderheid van de respondenten vindt dat de arbeidspool meerdere taken zou moeten uitvoeren: detachering, scholing en ontwikkeling, doorstroom en begeleiding van de medewerkers. Tenslotte geeft een meerderheid van de respondenten aan bereid te zijn om financieel bij te dragen aan een arbeidspool, met name aan de scholing en begeleiding van de medewerkers. Eveneens is een meerderheid van de respondenten bereid om mee te werken aan eventuele vervolgactiviteiten door het Regionale Werkbedrijf gericht op het ontwikkelen van een arbeidspool.

Samengevat kan gesteld worden dat een meerderheid van de respondenten positief staat tegenover de ontwikkeling van een arbeidspool. Opgemerkt moet worden dat de gekozen onderzoekpopulatie geen aselechte steekproef betreft van alle bedrijven en instellingen in de arbeidsmarktregio Groningen. Dat was ook niet de opzet, het Regionaal Werkbedrijf wilde een eerste indruk van de mogelijke behoefte aan een arbeidspool. Van die behoefte lijkt bij een meerderheid van de respondenten sprake te zijn.



1 Inleiding

In de arbeidsmarktregio Groningen zijn in drie jaar tijd ruim 3000 banen gerealiseerd in het kader van de Participatiewet. Hieruit blijkt dat werkgevers in de regio bereid zijn om werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Tegelijkertijd komen er ook signalen van werkgevers die knelpunten ervaren om voor deze groep mensen werkplekken te creëren. Bijvoorbeeld omdat een structurele werkplek voor nieuwe werknemers niet mogelijk is vanwege krimp van de organisatie of dat er alleen tijdelijke banen worden geboden. Of de werkgever moet nieuwe werkplekken creëren voor huidige medewerkers die in hun functie niet meer mee kunnen om te voorkomen dat ze werkloos worden. Maar ook het vinden van de juiste kandidaat, de benodigde begeleiding en de administratieve rompslomp blijken voor werkgevers een belemmering te kunnen zijn om werk te bieden aan mensen met een arbeidsbeperking.

Sociale partners, gemeenten en UWV werken in de regio samen aan het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij doen dat in het Regionaal Werkbedrijf. Om het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen en belemmeringen te helpen wegnemen, zou een arbeidspool mogelijk een oplossing kunnen bieden. Een arbeidspool doelt hier op een organisatievorm die is opgericht door bedrijven en (semi)publieke organisaties en waarin medewerkers roulerend bij de deelnemende bedrijven en instellingen worden ingezet. Een arbeidspool zou kunnen bijdragen aan:

1. Medewerkers een duurzame arbeidsrelatie bieden. De werkgever kan de werknemer inzetten op tijdelijke projecten en/of herplaatsen bij een andere werkgever. De administratieve lasten die hiermee gepaard gaan kunnen verminderen.
2. Door herplaatsingen ontstaan werkplekken voor nieuwe kandidaten.
3. Naast een duurzaam dienstverband is aandacht voor ontwikkeling en mobiliteit van de medewerkers in de arbeidspool.

Alvorens te starten met de ontwikkeling van een arbeidspool, wil het Regionaal Werkbedrijf laten onderzoeken in hoeverre werkgevers zich herkennen in de gesignaleerde knelpunten om werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Tevens wil het Werkbedrijf weten of werkgevers een arbeidspool als mogelijke oplossing zien en hoe de pool zou moeten worden vormgegeven om het voor werkgevers interessant te maken om deel te nemen.

2

2 Onderzoeksopdracht

Het Regionaal Werkbedrijf heeft het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt van de Hanzehogeschool Groningen (hierna lectoraat JAA) de opdracht gegeven om onderzoek te doen. De concrete doelstelling van het onderzoek is *een inventarisatie van de behoeften van ondernemers en instellingen ten aanzien van de ontwikkeling en vormgeving van een arbeidspool*. Die behoeftepeiling wil het Regionaal Werkbedrijf laten plaatsvinden aan de hand van een enquête onder ondernemingen en instellingen in de arbeidsmarktregio Groningen. Het Werkbedrijf wil inzicht krijgen in de volgende aspecten:

1. Bereidheid van ondernemers en instellingen om zich aan te sluiten bij de arbeidspool.
2. Juridische vorm van de arbeidspool.
3. De in te zetten werknemers: wordt er een keuze gemaakt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, voor herplaatsingen of voor beide?
4. De rechtspositie van de participanten in de arbeidspool.
5. Scholing en begeleiding van de participanten.
6. Rol en taken van de arbeidspool: alleen detachering of bijvoorbeeld ook scholing en mobiliteit?
7. Rol gemeenten, werkgevers en mogelijke andere partners in de arbeidspool.
8. Financiering van de arbeidspool.

3

3 Onderzoeksopzet

Voor het uitvoeren van de enquête heeft het lectoraat JAA een vragenlijst opgesteld, deze is opgenomen in bijlage 1. Omdat verschillende aspecten van belang zijn bij de opzet en ontwikkeling van een arbeidspool, is voor het ontwikkelen van de vragenlijst gebruik gemaakt van recent onderzoek door het lectoraat JAA naar arbeidspools dat inzicht geeft in succesfactoren en knelpunten bij (juridische) vraagstukken rondom de inrichting van een arbeidspool¹. Tevens is rekening gehouden met de aspecten die het Regionaal Werkbedrijf zelf heeft aangegeven ten aanzien van de behoefte van bedrijven en instellingen aan een arbeidspool. Voor het uitzetten van de vragenlijst is gekozen voor een digitale tool; dat vergemakkelijkt het invullen voor de respondenten en de verwerking van de resultaten door de onderzoeker.

De enquête is gericht uitgezet onder de deelnemende bedrijven en instellingen aan Noorderlink en enkele relaties van Werkgeversvereniging AWWN. De leden van Noorderlink zijn de grotere private en (semi-) publieke werkgevers in de noordelijke regio. De benaderde AWWN-leden betreffen met name grotere private bedrijven. De gekozen populatie voor het onderzoek betreft dan ook geen aselechte steekproef van alle bedrijven en instellingen in de arbeidsmarktregio Groningen. Dit is ook niet de opzet van het onderzoek. Het gaat om een verkennend onderzoek, dat een eerste indruk geeft van de behoefte bij een aantal bedrijven en instellingen in de noordelijke regio ten aanzien van de oprichting en inrichting van een arbeidspool. Aan de van die bedrijven bekende contactpersonen is een uitnodigingsmail gestuurd met daarin een toelichting op het onderzoek en een inloglink naar de digitale vragenlijst.

¹ Petra Oden, Monique Beukveld en Suzanne van der Woude, *Arbeidspools door ondernemers: Juridische vormgeving en ervaringen in de praktijk*, Kenniscentrum Arbeid Hanzehogeschool Groningen, 2014.

4

4 Uitkomsten

4.1 Respons

Alle 45 leden van Noorderlink zijn benaderd voor deelname aan de enquête en daarnaast nog 14 leden van AWWN. In totaal is de enquête uitgezet onder 59 personen. Van die groep hebben 28 personen de enquête ingevuld, dat is een respons van 47%. 20 personen hebben alle vragen beantwoord.

Uitgaande van het aantal volledig ingevulde vragenlijsten is dat een respons van 34%. Hierna geven we de resultaten van de enquête weer. Het aantal personen dat een vraag heeft ingevuld kan per vraag verschillen. Dit komt in de eerste plaats doordat een vervolgvraag wel of niet werd gesteld afhankelijk van het antwoord op de vraag. In de tweede plaats hebben, zoals eerder vermeld, niet alle personen de enquête volledig ingevuld.

4.2 Huidige inzet van medewerkers met een arbeidsbeperking

De eerste vragen van de enquête waren erop gericht een beeld te krijgen in hoeverre bedrijven en instellingen al medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie inzetten en welke succesfactoren en eventuele knelpunten ze daarbij ervaren.

Een ruime meerderheid van de respondenten heeft medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst. Van de in totaal 28 respondenten gaven er 23 (82%)² aan dat zij medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie hebben en 5 (18%) hebben er geen. Van de 23 respondenten die medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst hebben, vindt een grote meerderheid (83%) de gemotiveerdheid van de medewerker met een arbeidsbeperking de grootste succesfactor. 39% noemt als succesfactor dat door een afsplitsing van taken andere medewerkers meer tijd hebben voor hun kerntaken. Een verbetering van de sfeer in de organisatie is voor 17% een belangrijke succesfactor. Daarnaast werd door individuele respondenten als succesfactor genoemd:

- Het maakt het leven leuker.
- De medewerker met een arbeidsbeperking kan vaak meer dan vooraf ingeschat.
- Door het creëren van extra's maak je de plus (bijvoorbeeld een coffee corner die er voorheen niet was)
- Het stimuleert de maatschappelijke betrokkenheid van andere medewerkers in het team.
- Er is meer coulance en respect naar elkaar in het team waar een "participatiemedewerker" aan het werk is.
- Komt met andere medewerkers in contact.

Een ruime meerderheid geeft aan knelpunten te ervaren of te verwachten bij het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie. Van de 28 respondenten verwachten of ervaren er 20 (71%) knelpunten. Kijken we nader naar die uitkomsten, dan zien we dat zowel de bedrijven en instellingen *met* als *zonder* arbeidsbeperkten in hun organisatie, in meerderheid knelpunten ervaren of verwachten. 74% van de respondenten die aangaven medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie in te zetten, ervaart of verwacht knelpunten. Van de 5 respondenten die geen medewerkers met een arbeidsbeperking hebben, verwachten er 3 knelpunten wanneer zij die medewerkers wel zouden willen inzetten.

² De percentages zijn afgerond.

Aan de respondenten die aangaven knelpunten te ervaren of te verwachten is vervolgens gevraagd welke knelpunten dat zijn. Men kon van een aantal gegeven opties er een of meer aankruisen. Twee knelpunten werden het meest aangegeven, beide door 55% van de 20 respondenten, namelijk dat de functies of taken waarvoor deze medewerkers in aanmerking komen ook nodig zijn voor andere medewerkers en dat er meer doelgroepen zijn waarvoor men iets wil doen. Verder valt op dat bijna alle respondenten vinden dat taken kunnen worden afgesplitst voor de doelgroep. De tabel geeft een overzicht. Het totaal van 20 komt niet overeen met het totaal aantal antwoorden, omdat men meerdere opties kon aankruisen.

Knelpunt	Aantal	%
De functies of taken waarvoor deze medewerkers in aanmerking komen hebben we ook nodig voor andere medewerkers (re-integratie of boventaligheid)	11	55
Er zijn meer doelgroepen waar we iets voor willen doen (statushouders, BBL-ers, enzovoort)	11	55
Het vinden van een geschikte kandidaat.	9	45
We kunnen geen structurele (leer)werkplek bieden.	7	35
We hebben geen tijd voor begeleiding van de kandidaat.	7	35
Administratieve belasting.	4	20
We kunnen geen geschikte begeleiding bieden.	3	15
Er kunnen in onze organisatie geen taken worden afgesplitst voor deze doelgroep.	2	10
Totaal aantal respondenten	20	

Tabel 1: Knelpunten bij de inzet van arbeidsbeperkten

Behalve de keuze opties konden respondenten ook zelf knelpunten aangeven. 7 van de 20 respondenten hebben dat gedaan, dit waren allemaal respondenten die eerder aangaven medewerkers met een arbeidsbeperking in hun bedrijf te hebben. Zij gaven de volgende knelpunten aan:

- De verhoging van het quotum is een probleem. Mensen kunnen alleen geplaatst worden in de ondersteuning en specifiek facilitair; de ruimte om daar mensen te plaatsen is beperkt. Het vinden van mensen is geen probleem.
- Financiering van extra banen voor de doelgroep.
- Het gebouw is onvoldoende ingericht voor bepaalde lichamelijke beperkingen.
- Het bepalen van de juiste loonwaarde is een probleem. Het UWV kijkt naar 'reguliere' functies, maar de functies worden in onze organisatie op maat gecreëerd en zijn dus niet regulier.
- Het vinden van werkzaamheden die aansluiten.
- Er ontbreekt op de werkvloer kennis en ervaring om met deze doelgroep om te gaan.
- Het niveau van werken is soms erg laag voor onze organisatie.
- Afsplitsing van taken is niet gebruikelijk en stuit op weerstand van huidig personeel.
- Onduidelijke regelgeving.
- CAO sluit niet aan.

4.3 Deelnamebereidheid aan een arbeidspool

Vervolgens zijn een aantal vragen gesteld om meer inzicht te krijgen in de bereidheid van bedrijven en instellingen om deel te nemen aan een arbeidspool.

Deelname aan een arbeidspool voor medewerkers met een arbeidsbeperking

Als eerste is gevraagd of men zou deelnemen indien er een arbeidspool zou worden opgezet voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Van de 26 respondenten bij deze vraag gaf een meerderheid (16 personen, 62%) aan deel te willen nemen. Een kleine minderheid (10 personen, 38%) zou niet willen deelnemen met als belangrijkste reden dat zij dat zelf regelen. Ongeveer een derde van die 10 personen die niet mee wil doen (30%) neemt al deel aan een andere samenwerking op dat terrein en 10% geeft aan geen plek te hebben voor deze doelgroep. Drie personen gaven aan dat hun nee in feite een 'misschien' is. Op dit moment weten zij nog niet of ze willen deelnemen en gaven daarom nee aan. Voor hen zou deelname afhangen van de voorwaarden en mogelijkheden die de arbeidspool zou bieden.

Deelname aan een arbeidspool voor te herplaatsen medewerkers

Het Regionaal Werkbedrijf wilde ook inzicht in werkgevers die medewerkers moeten herplaatsen omdat er door ontwikkelingen andere en/of hogere kwalificaties voor de functie nodig zijn. Mogelijk zou een arbeidspool ook voor die groep een oplossing kunnen bieden. Om een beeld te krijgen in hoeverre dit bij bedrijven en instellingen speelt, is de vraag gesteld of men op dit moment medewerkers heeft waarvoor men alternatieve werkzaamheden binnen of buiten de organisatie zoekt. Bij een grote meerderheid is dit het geval, 21 (81%) van de 26 respondenten bij deze vraag. Een zelfde meerderheid, 21 van de 26 respondenten (81%), antwoordde vervolgens bevestigend op de vraag of zij zouden deelnemen indien er een arbeidspool zou worden opgezet voor het herplaatsen van medewerkers. Van de vijf respondenten die aangaven niet mee te willen doen, gaven twee als reden aan dat ze dat zelf regelen en een wil inzetten op het voorkomen van werkloosheid van eigen personeel. Twee respondenten gaven aan dat zij misschien zouden willen deelnemen.

Deelname aan een bredere arbeidspool

Tenslotte is in het kader van de deelnamebereidheid onderzocht voor welk ander doel of doelgroep bedrijven en instellingen aan een daarvoor opgerichte arbeidspool zouden deelnemen. Een meerderheid gaf aan *wel* deel te willen nemen aan zo'n bredere arbeidspool, 18 (72%) van de 25 respondenten bij deze vraag. Van die 18 willen de meesten (89%) meedoen aan een pool met als doel om medewerkers zich te kunnen laten ontwikkelen door elders ervaring op te doen. De tabel geeft een overzicht van de overig genoemde doelen en/of doelgroepen. Het totaal van 18 komt niet overeen met het totaal aantal antwoorden, omdat men meerdere opties kon aankruisen.

Doel of doelgroep bredere pool	Aantal	%
In het kader van ontwikkeling van medewerkers / tijdelijk elders ervaring opdoen.	16	89
Opvang van pieken (tekort of overschot)	12	67
Binden en boeien van medewerkers / jong talent	8	44
Anders, namelijk:	1	6
Totaal aantal respondenten	18	

Tabel 2: Deelnamebereidheid aan bredere pool

Van de zeven respondenten die aangaven niet aan zo'n bredere pool te willen deelnemen, noemden 4 als redenen dat zij dat zelf regelen of al deelnemen aan een ander samenwerkingsverband. Drie respondenten gaven aan dat zij nog niet weten of ze zullen gaan deelnemen.

Vergelijken we de deelnamebereidheid van de respondenten aan de verschillende soorten arbeidspools, dan lijkt de deelnamebereidheid aan een pool voor arbeidsbeperkten relatief gezien het kleinst en die voor te herplaatsen medewerkers het grootste. Aan een arbeidspool voor arbeidsbeperkten wil 62% van de 26 respondenten deelnemen, tegenover 81% van de 26 respondenten die aan een arbeidspool voor te herplaatsen medewerkers zouden deelnemen.

4.4 Vormgeving van de arbeidspool

Na de deelnamebereidheid is ingezoomd op de behoefte die bedrijven en instellingen hebben ten aanzien van de vormgeving van de arbeidspool.

Deelnemende partijen

Gevraagd is welke partijen volgens de respondenten aan de arbeidspool zouden moeten deelnemen. 24 respondenten hebben deze vraag beantwoord, waarvan een meerderheid (79%) eerder aangaf dat zij medewerkers met een arbeidsbeperking in hun organisatie hebben. De respondenten kregen drie keuzeopties waarvan ze meerdere konden aankruisen. Het totaal van 24 komt daarom niet overeen met het totaal aantal antwoorden. De tabel geeft een overzicht.

Deelnemende partijen	Aantal	%
Bedrijven en publieke instellingen	20	83
Gemeenten en UWV	20	83
Intermediaire bedrijven die de scholing en begeleiding van de medewerkers op zich nemen.	14	58
Totaal aantal respondenten	24	

Tabel 3: De gewenste deelnemende partijen aan een arbeidspool

Juridische vormgeving

Over hun voorkeur voor de juridische vormgeving van de arbeidspool zijn de respondenten minder duidelijk, een kleine meerderheid van de 24 respondenten (58%) geeft aan geen voorkeur te hebben. De meeste van deze respondenten heeft eerder aangegeven mee te zullen doen aan een arbeidspool. Bij deze vraag konden de respondenten meerdere rechtsvormen aankruisen. Opgenomen waren de rechtsvormen die uit het eerdere onderzoek door het lectoraat JAA naar arbeidspools naar voren zijn gekomen als geschikte vormen voor een arbeidspool. De tabel geeft een overzicht. Het totaal van 24 komt niet overeen met het totaal aantal antwoorden, omdat men meerdere opties kon aankruisen.

Rechtsvorm	Aantal	%
Geen voorkeur	14	58
Stichting	9	38
Coöperatie	4	17
Vereniging	1	4
BV	0	0
Totaal aantal respondenten	24	

Tabel 4: De gewenste rechtsvorm voor een arbeidspool

Arbeidsrelatie

Voor wat betreft de arbeidsrelatie met de participanten in de arbeidspool vindt een kleine meerderheid van de respondenten dat de participanten in dienst moeten komen van de arbeidspool, 14 (58%) van de 24 respondenten bij deze vraag vindt dat. Ongeveer een derde (33%) vindt dat de participant in dienst moet komen bij de organisatie waar hij aan de slag gaat en twee van de 24 (8%) vindt dat de participant bij een van de deelnemende organisaties in dienst moet komen.

Taken van de arbeidspool

Over de taken die de arbeidspool zou moeten verrichten komt duidelijk naar voren dat die volgens de respondenten meerledig moeten zijn. Men kon kiezen uit vier genoemde taken en daarvan meerdere aankruisen en desgewenst zelf nog taken noemen. De tabel geeft een overzicht. Het totaal van 24 komt niet overeen met het totaal aantal antwoorden omdat men meerdere opties kon aankruisen. Wanneer we de per respondent aangegeven taken vergelijken, dan valt op dat de helft van de respondenten vindt dat de arbeidspool *alle* van de vier genoemde taken zou moeten uitvoeren: 50% van de respondenten heeft alle taken aangekruist. Bijna een derde (29%) vindt dat de arbeidspool drie van de genoemde taken zou moeten uitvoeren. Van die drie taken wordt doorstroom dan iets minder vaak genoemd maar de aantallen zijn te gering om hieruit een duidelijke voorkeur voor een bepaalde takencombinatie af te leiden.

Taken arbeidspool	Aantal	%
Doorstroom van de medewerkers (mobiliteit)	21	88
Detachering van de medewerkers	19	79
Scholing en ontwikkeling van de medewerkers	19	79
Begeleiding van de medewerker	17	71
Anders, namelijk:	0	0
Totaal aantal respondenten	24	

Tabel 5: Taken arbeidspool

Financiële bijdrage

Een ruime meerderheid van de respondenten is bereid om een financiële bijdrage te leveren aan de arbeidspool, 17 (71%) van de 24 respondenten bij deze vraag. Vervolgens is aan die 17 respondenten gevraagd aan welke activiteit ze die bijdrage dan willen leveren. Men kon kiezen uit meerdere antwoordopties. 16 van hen hebben deze vraag beantwoord. Scholing en begeleiding van de medewerkers in de arbeidspool zijn beide door de helft (50%) van die 16 respondenten genoemd als activiteiten van de pool waaraan men financieel wil bijdragen. De tabel geeft een overzicht. Het totaal van 24 komt niet overeen met het totaal aantal antwoorden omdat men meerdere opties kon aankruisen.

Financiële bijdrage	Aantal	%
De scholing van de medewerkers	8	50
De begeleiding van de medewerkers	8	50
Het management van de arbeidspool	6	38
De werving en selectie van de medewerkers	5	31
Anders, namelijk:	2	13
Totaal aantal respondenten	24	

Tabel 6: Financiële bijdrage aan de arbeidspool

4.5 Overige uitkomsten

In aanvulling op de vragen hebben we de respondenten de ruimte gegeven om zelf nog opmerkingen te plaatsen. De uitkomsten van deze vraag zijn opgenomen in bijlage 2. Verder is een meerderheid van de respondenten bereid om mee te werken aan een eventuele vervolgactiviteit in het kader van de ontwikkeling van een arbeidspool. Van de 22 respondenten bij deze vraag gaven er 16 (73%) aan daartoe bereid te zijn. Al die 16 respondenten hebben bij eerdere vragen over deelnamebereidheid aangegeven dat zij aan een arbeidspool zouden willen deelnemen of dat misschien zouden willen doen.



Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst

Bijlage 2 Opmerkingen respondenten



Bijlage 1 Vragenlijst

1 *Werken er in uw bedrijf of organisatie medewerkers met een arbeidsbeperking?*

Ja **1a Welke succesfactoren ervaart u bij de inzet van arbeidsbeperkten in uw organisatie? (Meerdere antwoorden mogelijk)**

- Werknemers met een arbeidsbeperking zijn gemotiveerd
- Door een afsplitsing van taken hebben andere medewerkers meer ruimte voor hun kerntaken
- De sfeer verbetert in de organisatie
- Andere succesfactoren, namelijk:

Nee

2 *Ervaart of verwacht u knelpunten om medewerkers met een arbeidsbeperking in uw bedrijf in te zetten?*

Ja **2a Welke knelpunten ervaart of verwacht u? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Er kunnen in onze organisatie geen taken worden afgesplitst voor deze doelgroep
- De functies/taken voor wie deze mensen in aanmerking komen, hebben we ook nodig voor eigen medewerkers (re-integratie of boventaligheid)
- Er zijn meer doelgroepen waar we iets voor willen doen (statushouders, BBL-ers enzovoort)
- We kunnen geen structurele (leer)werkplek bieden
- Het vinden van een geschikte kandidaat
- We hebben geen tijd voor begeleiding van de kandidaat
- We kunnen geen geschikte begeleiding bieden
- Administratieve belasting
- Ander(e) knelpunt(en), namelijk:

Nee

3 *Als er een arbeidspool wordt opgezet om medewerkers met een arbeidsbeperking in te zetten, zou u daaraan deelnemen?*

Ja

Nee **3 a Wat is de reden dat u niet zou willen deelnemen? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Wij hebben geen plaats voor mensen met een arbeidsbeperking
- Wij regelen dat zelf
- Wij nemen al deel aan een andere samenwerking op dit terrein.
- Anders, namelijk:

4 *Zijn er in uw bedrijf medewerkers die als gevolg van ontwikkelingen in hun functie of beroep niet meer mee kunnen in uw bedrijf en waarvoor u binnen of buiten uw bedrijf alternatieve werkzaamheden moet zoeken?*

- Ja
- Nee

5 *Als er een arbeidspool wordt opgezet om medewerkers waarvoor u buiten uw bedrijf alternatieve werkzaamheden zoekt te herplaatsen bij andere deelnemende bedrijven, zou u daaraan deelnemen?*

Ja

Nee **5a Wat is de reden dat u niet zou willen deelnemen? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Wij regelen dat zelf
- Wij nemen al deel aan een andere samenwerking op dit terrein.
- Wij zetten in op het voorkomen van werkloosheid van eigen personeel.
- Anders, namelijk:

Een arbeidspool kan ook ingezet worden voor andere medewerkers dan alleen met een arbeidsbeperking of te herplaatsen medewerkers.

6 *Als er een arbeidspool zou worden opgezet voor een andere of bredere doelgroep dan alleen arbeidsbeperkten en/of te herplaatsen medewerkers, zou u daaraan deelnemen?*

Ja **6a Voor welk doel of doelgroep zou u aan zo'n pool deelnemen waarbinnen medewerkers kunnen rouleren? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Binden en boeien van medewerkers/jong talent.
- In het kader van ontwikkeling van medewerkers / tijdelijk elders ervaring opdoen.
- Opvang van pieken (tekort of overschot).
- Anders, namelijk:

Nee **6b Waarom zou u niet aan zo'n bredere pool willen deelnemen? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- Wij willen alleen inzetten op het rouleren van mensen met een arbeidsbeperking
- Wij willen alleen inzetten op het rouleren van te herplaatsen medewerkers
- Wij regelen dat zelf
- Wij nemen al deel aan een andere samenwerking op dit terrein
- Anders, namelijk:

7 *Welke partners zouden volgens u aan een arbeidspool moeten deelnemen? (meerdere antwoorden mogelijk)*

- Bedrijven en publieke instellingen
- Gemeenten en UWV
- Intermediaire bedrijven die de begeleiding en scholing van de medewerkers op zich nemen
- Andere partners, zoals:

8 *Welke juridische vorm heeft uw voorkeur om de samenwerking in de arbeidspool vorm te geven? (meerdere antwoorden mogelijk)*

- Stichting
- Vereniging
- Coöperatie
- Bv
- Geen voorkeur

9 *Waar zou volgens u de medewerker in dienst moeten komen?*

- Bij de arbeidspool
- Bij een van de deelnemende organisaties
- Bij de organisatie waar de medewerker aan de slag gaat

10 *Welke taken zouden volgens u vanuit de arbeidspool georganiseerd moeten worden? (meerdere antwoorden mogelijk)*

- Detachering van de medewerkers
- Scholing en ontwikkeling van de medewerkers
- Doorstroom van de medewerkers (mobiliteit)
- Begeleiding van de medewerker
- Anders, namelijk:

10 *Bent u bereid om financieel bij te dragen aan de arbeidspool?*

Ja, **wij willen bijdragen aan: (meerdere antwoorden mogelijk)**

- de werving en selectie van de medewerkers
- de scholing van de medewerkers
- de begeleiding van de medewerkers
- het management van de arbeidspool
- Het bieden van (leer)werkplekken
- Het leveren van medewerkers die bij andere bedrijven in de pool kunnen worden ingezet

Nee

11 *Heeft u opmerkingen of suggesties ten aanzien van de eventuele opzet en vormgeving van een arbeidspool?*

(open invul ruimte)

12 *Bent u bereid om mee te werken aan een eventuele vervolgactiviteit in het kader van de ontwikkeling van een arbeidspool?*

Ja. **U kunt hieronder uw emailadres achterlaten. Het invullen van de enquête blijft anoniem, uw emailadres zullen wij apart van de ingevulde gegevens verwerken.**

Emailadres:

Nee

2

Bijlage 2 Opmerkingen respondenten

Op de vraag naar opmerkingen in reactie en/of aanvulling op de enquête werd het volgende aangegeven:

- Zou dit een mooi initiatief vinden met behulp van een intermediair.
- Laat de pool vooral gericht zijn op leren en ontwikkelen door arbeidsmobiliteit. Voortdurend positief blijven labelen in alle communicatie/uitingen.
- Klein houden, passend bij het doel.
- Op dit moment worden veel zaken door het UWV geregeld, dus jobcoach, loondispensatie, etc. Ook de Sociale Werkvoorzieningen werken goed samen.
- Het lijkt mij goed dat er iets dergelijks komt om de mobiliteit van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen. Er moet goed nagedacht worden over hoe hier vorm en inhoud aan moet worden gegeven, onder welke randvoorwaarden en kosten (zowel financieel als t.a.v. werkbelasting/ administratieve belasting).
- Kleinschalig in de vorm van een pilot opzetten.
- De mogelijkheid om samen te werken in een arbeidspool kan ook een nadeel hebben: er ontstaat een carrousel van medewerkers met een arbeidshandicap, statushouders, en er wordt niet meer nagedacht over duurzame arbeidsrelaties met mensen die meer ondersteuning nodig hebben.
- Ook een keer daadwerkelijk doen.
- Goed nadenken over juridische implicaties. Waar tellen medewerkers voor de participatiewet? Hoe voorkom je dat het een wsw bedrijf is? Welke focus heb je? Hoe creëer je duurzaamheid?
- Het zou mooi zijn dat er een soort pool is van waaruit mensen ervaring kunnen opdoen bij andere organisaties, bijv. bij mobiliteit, niet meer kunnen functioneren in andere organisaties e.d.

