

Werkgevers over crisis, crisismaatregelen en arbeidsmarkt.

Kwantitatief onderzoek uitgevoerd in opdracht
van het Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Uitgevoerd door: Intomart GfK bv

Uw contact: Carlijn Ritzen

Tel.: +31 (0)35-6258411 / Fax: +31 (0)35-6246532

E-mail: carlijn.ritzen@gfk.com

Projectnummer: 22984

Datum: 1-3-2010

© **Auteursrecht voorbehouden**

Niets uit dit document mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, digitale verwerking of anderszins, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de hiervoor genoemde instanties.

INHOUD

	Pagina
Samenvatting	4
Hoofdstuk 1. Inleiding	7
1.1 Algemeen	7
1.2 Doel van het onderzoek	7
1.3 Methode	8
1.4 Opzet van het rapport	8
Hoofdstuk 2. De crisis	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Effecten van de crisis op de organisatie	9
2.3 Interventies van bedrijven naar aanleiding van de crisis	14
2.4 Bekendheid en gebruik maatregelen van de overheid	17
2.5 Informatiezoekgedrag	23
2.6 Tevredenheid over crisisaanpak kabinet	26
Hoofdstuk 3. De arbeidsmarkt	27
3.1 Inleiding	27
3.2 Anticipatie op een toekomstige krappe arbeidsmarkt	27
3.3 Aannemen personen uit specifieke groepen	31
3.4 Bekendheid en gebruik maatregelen van de overheid	34

BIJLAGEN:**1. Responsverantwoording****2. Vragenlijst**

Samenvatting

Korte inleiding

In december 2009 en januari 2010 heeft Intomart GfK in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een onderzoek uitgevoerd onder werkgevers. Doel van het onderzoek was drieledig:

- Inzicht krijgen in de manier waarop werkgevers de crisis beleven en hoe ze tegen de crisisaanpak van het kabinet aankijken.
- Inzicht krijgen in de mate waarin werkgevers zich bewust zijn van de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en welke investeringen zij nu en in de toekomst (gaan) doen om hierop te anticiperen.
- Inzicht krijgen in hoe werkgevers aankijken tegen het aanbieden van banen, stageplaatsen of leerwerkplekken aan jongeren.

Deze rapportage bevat de onderzoeksresultaten van de thema's crisis en de arbeidsmarkt. De resultaten van het deelonderzoek naar het aanbieden van banen, stageplaatsen en leerwerkplekken aan jongeren worden in een apart rapport beschreven.

Crisis en crisismaatregelen

Effecten van de crisis

Een derde van de bedrijven merkt veel van de crisis. De helft van de bedrijven geeft aan een gering effect te ervaren. Vooral middelgrote bedrijven en de sectoren vervoer en financiële instellingen zeggen last te hebben van de crisis. Werkgevers merken vooral een daling van de omzet en afname van de vraag naar producten en diensten. Meest genoemde positieve effecten zijn een verbeterde onderhandelingspositie en een betere concurrentiepositie. 41% van de bedrijven geeft aan geen enkel positief effect te ervaren.

Beleving van de crisis

De helft van de werkgevers kan niet zeggen of de grootste klap van de crisis voor het bedrijf achter de rug is. 36% denkt dat er in 2010 nog veel mensen in de eigen sector zullen worden ontslagen. Het merendeel van de werkgevers is zich ervan bewust dat de gevolgen van de crisis nog jaren voelbaar zullen zijn.

De berichtgeving in de media beïnvloedt het consumentengedrag negatief volgens een grote meerderheid. 38% vindt dat in de media de gevolgen van de crisis worden overdreven.

Interventies n.a.v. de crisis

Sinds het vierde kwartaal van 2008 heeft ruim driekwart van de bedrijven maatregelen genomen om de crisis het hoofd te bieden. Dit betrof vooral het uitstellen van investeringen en het snijden in overige kosten. Een kwart van de werkgevers zegt ook nieuwe markten aan te boren. Middelgrote bedrijven hebben relatief het vaakst maatregelen genomen.

Labour hoarding

14% van de werkgevers geeft aan in deze crisistijd overtollig personeel vast te houden. Dit doen zij vooral om verlies van waardevol personeel te voorkomen (67%), i.v.m. hoge ontslagkosten (31%) en de verwachte arbeidskrapte na de crisis (21%). Het zijn met name (middel)grote bedrijven die personeel vasthouden. Werkgevers bekostigen dit door het schrappen van openstaande vacatures, het inhouden van incidentele beloningen en het schrappen van overwerk. 4% van hen gebruikt de deeltijd WW om het vasthouden van vakkrachten te bekostigen.

Bekendheid, gebruik en waardering crisismaatregelen

Geholpen varieert de bekendheid, afhankelijk van de maatregel, tussen de 10% en 79%. Uitschieters zijn de deeltijd WW (79%) en de werktijdverkorting (68%). De spontane bekendheid van de crisismaatregelen is een stuk lager. 60% van de werkgevers weet spontaan geen maatregelen te noemen.

Van de werkgevers die bekend zijn met de maatregelen heeft een klein gedeelte deze ook toegepast. Dit varieert, afhankelijk van de maatregel, tussen de 3 en 15%. Drie procent van de werkgevers zegt gebruik te hebben gemaakt van de deeltijd WW. Werkgevers van middelgrote en vooral van grote bedrijven zijn vaker bekend met de maatregelen dan werkgevers van kleine bedrijven. Ook maken (middel)grote bedrijven vaker gebruik van deze maatregelen.

De belangrijkste reden om geen gebruik te maken van een maatregel is het feit dat het niet nodig is. De maatregel is niet passend genoeg, wordt door een veel kleinere groep als reden genoemd.

De maatregelen worden overwegend positief beoordeeld. Uitzondering zijn de maatregelen om de bouw te stimuleren: iets meer dan de helft van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van deze maatregelen beoordelen deze als matig. Deze maatregelen komt volgens deze werkgevers te laat, helpt te weinig en het duurt te lang voor men er gebruik van kan maken.

Beoordeling crisisaanpak kabinet

De meeste werkgevers hebben geen uitgesproken mening over de crisisaanpak van het kabinet: meer dan de helft is neutraal of heeft geen mening. Een kwart is ontevreden over de kabinetsaanpak. Werkgevers die bekend zijn met de crisismaatregelen oordelen over het algemeen positiever over de crisisaanpak.

Informatiezoekgedrag

Het internet het belangrijkste kanaal om informatie over de crisismaatregelen te zoeken. Werkgevers zoeken voornamelijk via Google maar ook de websites van de brancheorganisaties en van de belastingdienst worden veel gebruikt. 15% zegt de website van EZ te raadplegen, 14% de website van SZW. Het zijn vooral grote bedrijven die ook op deze overheidsites zoeken.

Belangrijkste informatiebronnen voor de werkgever zijn de financieel adviseur, de brancheorganisatie en de Kamer van Koophandel.

Arbeidsmarkt

Verwachte krapte op de arbeidsmarkt

Een vijfde deel van de werkgevers verwacht dat het voor hun bedrijf in de toekomst moeilijk wordt om personeel te werven. 37% noemt 2011 - 2012. Vijftien procent zegt nu al op de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt te anticiperen. Zij doen dat vooral via interne opleiding, door andere wervingsmethoden te hanteren of huidig personeel aan te houden. De sectoren overheid, onderwijs, industrie en zorg en grotere bedrijven verwachten de meeste problemen en anticiperen ook al het meeste op een krappe arbeidsmarkt.

Aannemen personeel uit specifieke groepen

Een op de vijf werknemers zegt de afgelopen twee jaar bewust personen uit specifieke groepen te hebben aangenomen¹. Dan gaat het voornamelijk om ouderen (7%), langdurig werklozen (5%) en/of buitenlandse werknemers (5%).

Ruim eenderde van de werkgevers antwoordt negatief op de vraag of men van plan is bewust personen uit deze groepen aan te nemen wanneer het moeilijk wordt om personeel te vinden (36%). Eveneens een derde van de ondervraagden heeft hier nooit bewust over nagedacht of weet het niet. Degenen die wel bewust van plan zijn personen uit minder voor de hand liggende groepen aan te nemen wanneer de arbeidsmarkt krupper wordt, denken dan vooral aan ouderen (14%), langdurig werklozen (12%) en werknemers die omgeschoold moeten worden (10%).

Belemmeringen om personen uit 'kwetsbare' groepen aan te nemen

Veertig procent van de bedrijven geeft aan belemmeringen te zien om personen uit 'kwetsbare' groepen aan te nemen zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten of langdurig werklozen. Als belangrijkste reden noemen zij dat het werk zich er niet voor leent (77%). Andere veelgenoemde belemmeringen zijn het verwachte verzuim en de verwachte kosten van begeleiding.

Maatregelen om het aannemen of in dienst houden van ouderen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten aantrekkelijker te maken

Werkgevers zijn maatregelen voorgelegd om het aannemen of in dienst houden van ouderen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten aantrekkelijker te maken. Van de 2 regelingen voor oudere werknemers is de premiekorting het bekendst (45%). Een op de drie (32%) zegt de compensatieregeling loonkosten langdurig zieke ouderen werknemers te kennen. Ongeveer een op de 10 werkgevers die de maatregel kent, gebruikt deze ook. Van de zes regelingen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten is de maatregel is de loonkostensubsidie het meest bekend (bij 47% van de werkgevers). De andere maatregelen zijn bij een 31% tot 41% bekend. Gemiddeld heeft ongeveer vijftien procent van de werkgevers die de maatregel kent, hier ook gebruik van gemaakt. Voor alle maatregelen geldt dat het merendeel van de gebruikers deze positief beoordeeld.

¹ Bij deze vragen is de doelgroep 'jongeren' niet meegenomen.

1. Inleiding

1.1 Algemeen

De directie Communicatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil meer inzicht in hoe werkgevers de crisis beleven en hoe zij aankijken tegen de crisisaanpak van het kabinet en in het bijzonder de maatregelen voor hen. Ook wil zij inzicht verwerven in de houding ten opzichte van een toekomstige krappe arbeidsmarkt en het aanbieden van banen, stageplaatsen of leerwerkplekken aan jongeren.

Om deze inzichten te verwerven heeft het ministerie van SZW door Intomart GfK een onderzoek laten uitvoeren onder werkgevers (directeuren/eigenaren en leden van het management team). Het veldwerk vond plaats in de periode 24 december 2009 t/m 24 januari 2010.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is driedelig:

- Inzicht krijgen in de manier waarop werkgevers de crisis beleven en tegen de crisisaanpak van het kabinet aankijken.
- Inzicht krijgen in de mate waarin werkgevers zich bewust zijn van de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en welke investeringen zij nu en in de toekomst (gaan) doen om hierop te anticiperen.
- Inzicht krijgen in hoe werkgevers aankijken tegen het aanbieden van banen, stageplaatsen of leerwerkplekken aan jongeren.

Per thema zijn achtereenvolgens de volgende onderwerpen behandeld:

Crisis:

- Het effect van de crisis voor het bedrijf en de ondervonden gevolgen (zowel positief als negatief);
- Interventies van bedrijven n.a.v. de crisis;
- Spontane en geholpen bekendheid van de crisismaatregelen;
- Gebruik en waardering van de crisismaatregelen;
- Informatiezoekgedrag.

Arbeidsmarkt:

- Verwachte krapte op de arbeidsmarkt;
- Wijze waarop werkgevers anticiperen op de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt;
- Aannemen van personeel uit specifieke groepen
- Belemmeringen om personeel uit kwetsbare groepen in dienst te nemen;
- Bekendheid, gebruik en waardering van maatregelen om het aannemen of in dienst houden van ouderen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten aantrekkelijk te maken.

Banen, stageplekken en leerwerkplekken voor jongeren:

- Het aanbieden van stage- en/of leerwerkplekken aan jongeren;
- Wijze waarop werkgevers jongeren werven;
- Bekendheid met het Werkplein;
- Belemmeringen bij het aantrekken van jongeren;
- Bekendheid, gebruik en waardering van maatregelen die het aantrekkelijker kunnen maken om jongeren aan te nemen.

1.3 Methode

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit werkgevers in 13 sectoren. Er zijn werkgevers bevraagd van kleine (2-9 werknemers), middelgrote (10-99 werknemers) en grote (100+ werknemers) bedrijven. Het onderzoek is via internet (CAWI) afgenomen. De steekproef is in eerste instantie getrokken uit het Intomart GfK online panel. Vervolgens is de steekproef voor een aantal sectoren aangevuld met respondenten uit twee andere. De voornaamste doelgroep was de groep directeuren, eigenaren en leden van de directie. Er hebben daarnaast ook enkele hoofden personeelszaken aan het onderzoek meegedaan. Zij hebben vragen beantwoord over de laatste twee thema's van het onderzoek (toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en stage- en leerwerkplekken voor jongeren). Over het thema de crisis zijn geen vragen voorgelegd aan de hoofden personeelszaken. Aan de respondenten is gevraagd om als werkgever de vragen over het eigen bedrijf of organisatie te beantwoorden.

De steekproef is getrokken op sector en bedrijfsgrootte. Er werd gestreefd naar 140 waarnemingen per sector, gelijk verspreid over drie grootteklassen. De uiteindelijke respons bestaat uit 1846 gecompleteerde interviews. De resultaten zijn gewogen naar populatieverhoudingen van het CBS voor bedrijven, wederom naar sector en bedrijfsgrootte (zie ook het responsoverzicht in bijlage 1).

1.4 Opzet van het rapport

Deze rapportage behandelt twee van de drie thema's van het onderzoek:

- De crisis
- Verwachte krapte op de arbeidsmarkt

De resultaten van de vragen over banen, stage- en leerwerkplekken voor jongeren worden in een apart rapport beschreven.

Bij alle vragen is gekeken naar de verschillen tussen de sectoren en tussen bedrijfsgroottes. Ook zijn de resultaten getoetst op verschillen naar regio. Tot slot is voor alle vragen een vergelijking gemaakt tussen bedrijven die veel of minder effect van de crisis ondervinden en naar bedrijven die meer of minder tevreden zijn over de kabinetsaanpak van de crisis.

In dit rapport zijn in de tekst alleen verschillen tussen subgroepen beschreven als deze statistisch significant zijn.

2. De crisis

2.1 Inleiding

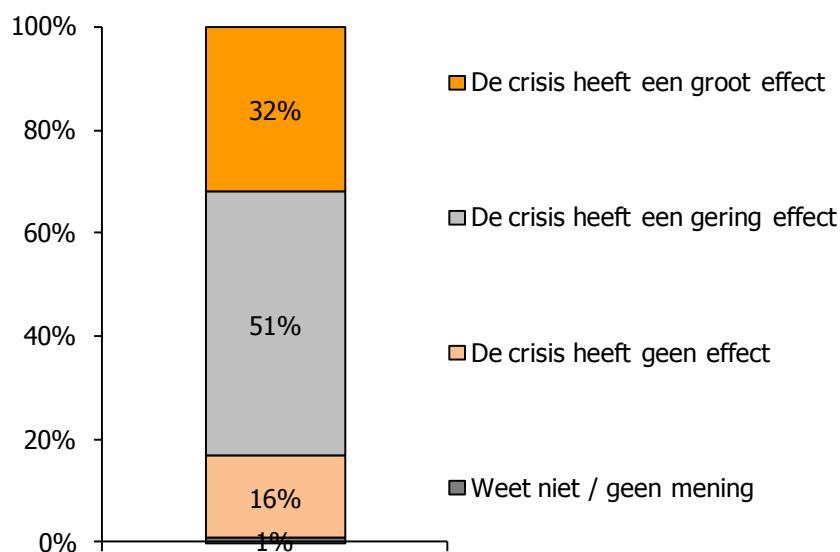
Dit hoofdstuk behandelt de onderzoeksvraag hoe werkgevers de crisis beleven en hoe ze tegen de crisisaanpak van het kabinet aankijken. Aan werkgevers zijn vragen voorgelegd naar het effect van de crisis in hun bedrijf, naar maatregelen die bedrijven zelf treffen om de effecten van de crisis tegen te gaan en naar de bekendheid, het gebruik en de waardering van de maatregelen van de overheid.

2.2 Effecten van de crisis op de organisatie

In deze paragraaf wordt beschreven of de werkgever effecten ondervindt van de crisis op zijn bedrijf en welke effecten dat zijn.

Een derde van de werkgevers zegt dat de crisis een groot effect heeft op zijn/haar bedrijf.

Grafiek 2.1: Effect van de crisis (geholpen voorgelegd)



Het zijn vooral werkgevers in de financiële sector (60% van de werkgevers in deze sector zegt dat er een groot effect is) en de sector vervoer (56% groot effect) die aangeven veel te merken van de crisis. De sectoren zorg en onderwijs zeggen nauwelijks last te hebben van de crisis (geen effect: zorg: 41%, onderwijs: 49%).

Gelet op bedrijfsgrootte geldt dat met name middelgrote bedrijven zeggen een groot effect te ondervinden van de crisis (groot effect: 2-9 werknemers: 31%, 10-99 werknemers: 36%, 100+ werknemers: 33%).

We hebben positieve en negatieve effecten aan werkgevers voorgelegd. We hebben gevraagd welke van deze effecten van toepassing zijn op hun bedrijf. Bedrijven zien meer negatieve effecten van de crisis dan positieve effecten. Het aantal werkgevers dat zegt geen positieve effecten te ondervinden is aanzienlijk groter dan het aantal werkgevers dat zegt geen negatieve effecten te ondervinden.

De daling van de omzet is het meest genoemde negatieve effect. Ook de afname van de vraag naar producten en diensten wordt door meer dan de helft van de werkgevers genoemd. Elf procent van de werkgevers geeft aan geen van de voorgelegde effecten te ondervinden, dit zijn met name werkgevers uit de sector onderwijs (48% van de werkgevers in deze sector zegt geen negatieve effecten te ondervinden).

In onderstaande grafiek staan de negatieve effecten weergegeven.

Grafiek 2.2: Negatieve effecten van de crisis (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk)



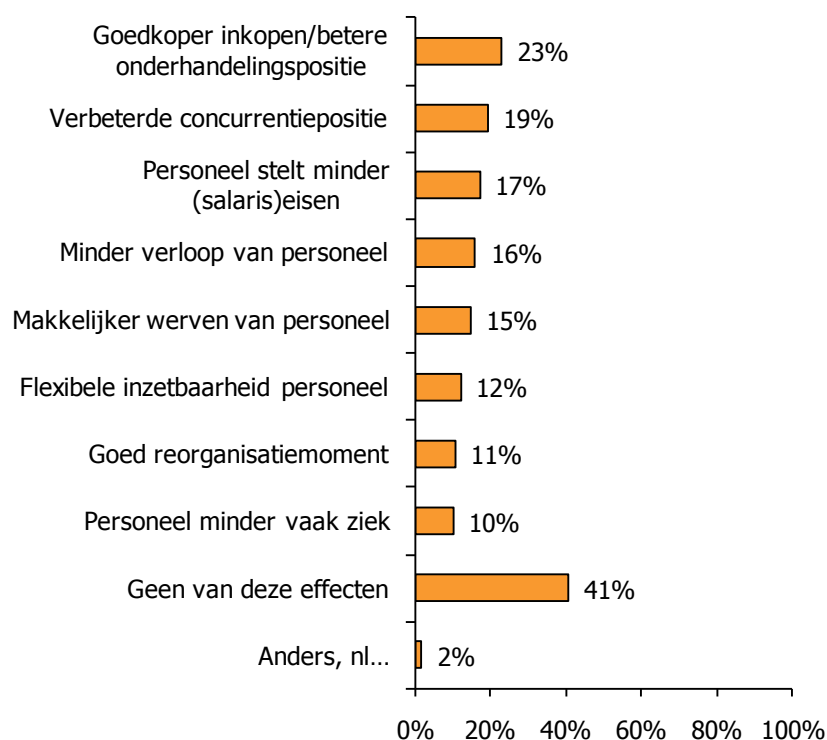
Vooraf werkgevers in de sector vervoer en in de industriële sector merken een omzetzdaling. Met name in de sectoren landbouw, bouw en industrie is een druk op verkoopprijzen ontstaan.

Middelgrote bedrijven noemen de negatieve gevolgen vaker dan kleine en grote bedrijven. Dit geldt voor de daling van de omzet, de afname van de vraag naar producten en diensten, de

druk op de verkoopprijzen, de toename van de achterstallige betalingen, extra debiteurenrisico en het minder makkelijk verkrijgen van kredieten.

De meest genoemde positieve effecten zijn een verbeterde onderhandelingspositie en een betere concurrentiepositie.

Grafiek 2.3: Positieve effecten van de crisis (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk)



Dat het personeel minder hoge eisen stelt wordt met name in de sector industrie gemeld. Ook noemt de industrie meer dan andere sectoren de verbeterde concurrentiepositie en de mogelijkheid om goedkoper in te kopen. Werkgevers uit de sector overheid noemen vaker dan anderen dat het makkelijker is geworden om personeel te werven.

In totaal geeft 41% van de werkgevers aan geen positieve effecten te merken van de crisis. Met name in de sectoren landbouw, onderwijs en zorg is dit het geval. Bij het onderwijs zagen we ook al dat er nauwelijks negatieve effecten werden genoemd, de crisis gaat aan de onderwijssector voorbij.

Wanneer we kijken naar de grootte van bedrijven, merken werkgevers van kleine bedrijven (tot 10 werknemers) vaker op geen positieve crisiseffecten te ondervinden dan werkgevers van (middel)grote bedrijven.

We hebben vervolgens gevraagd welk van de effecten het belangrijkste is voor het bedrijf. De werkgevers konden hier zowel een positief als negatief effect aangeven. Daling van de omzet is volgens de werkgevers veruit het belangrijkste effect dat de crisis met zich meebrengt.

Grafiek 2.4: Belangrijkste effecten van de crisis (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk)

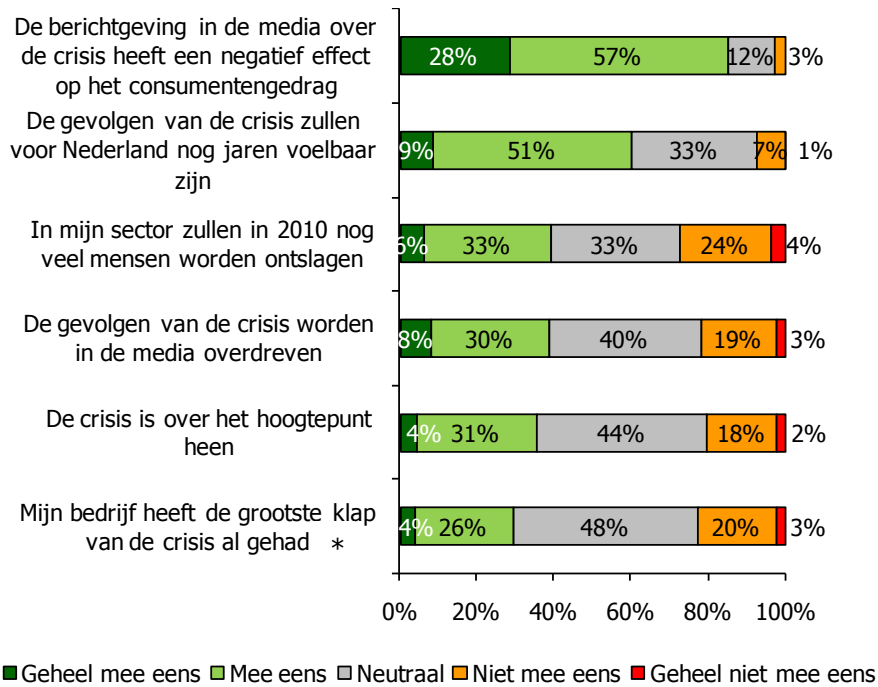


Binnen de landbouw wordt de daling van de verkoopprijzen vaker genoemd en in de bouw wordt de afname van de vraag vaker genoemd. De overheidssector heeft met name te maken met een toename van het aantal sollicitanten, waardoor het makkelijker is geworden personeel te werven.

Er zijn geen relevante significante verschillen tussen de kleine, middelgrote en grote bedrijven.

Naast de directe, concrete effecten van de crisis, hebben we stellingen voorgelegd over het verdere verloop van de crisis en de berichtgeving in de media.

Grafiek 2.5: Stellingen over crisis (geholpen voorgelegd)



Vierentachtig procent van de werkgevers is het (geheel) eens met de stelling dat de berichtgeving over de crisis een negatief effect heeft op het consumentengedrag. Vooral werkgevers werkzaam in de sector handel zijn het (geheel) eens met deze stelling. Ook is de meerderheid van alle werkgevers (60%) het eens met de stelling dat de crisisgevolgen nog jaren voelbaar zijn voor Nederland. Er is geen sector waar dit specifiek voor geldt. Vooral in de sectoren bouw en vervoer denken werkgevers dat er in 2010 veel mensen zullen worden ontslagen. Gelet op bedrijfsgrootte zijn er geen eenduidige verschillen in de meningen van werkgevers op de stellingen.

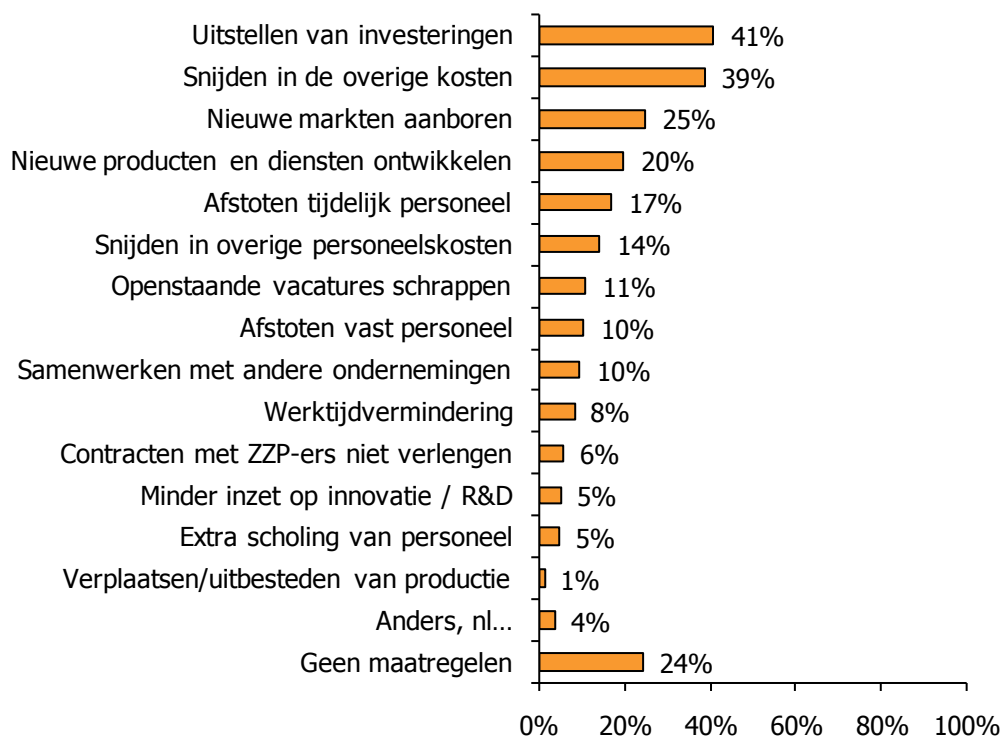
* Deze stelling is alleen voorgelegd aan werkgevers die een groot/gering effect van de crisis ervaren.

2.3 Interventies van bedrijven naar aanleiding van de crisis

Veel bedrijven hebben last van de crisis, zoals bleek uit de vorige paragraaf. Ze kunnen om de effecten van de crisis te bestrijden zelf maatregelen nemen. In deze paragraaf wordt beschreven welke maatregelen bedrijven aangeven te hebben genomen. Naast algemene maatregelen wordt specifiek ingegaan op labour hoarding; het vasthouden van overtollig personeel.

Het uitstellen van investeringen en snijden in overige kosten zijn de meest genoemde maatregelen die werkgevers getroffen hebben naar aanleiding van de crisis. Ook het aanboren van nieuwe markten wordt relatief vaak genoemd (25%). Een kwart van de werkgevers geeft aan geen maatregelen te hebben getroffen in het afgelopen jaar. Dit geldt met name voor de onderwijssector.

Grafiek 2.6: Getroffen maatregelen naar aanleiding van de crisis (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk)

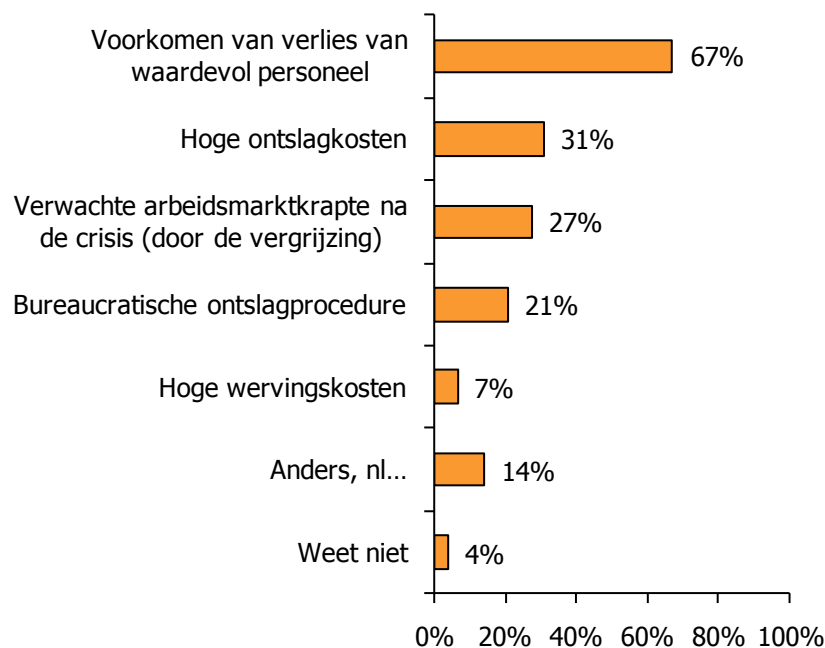


Het uitstellen van investeringen komt met name in de sectoren vervoer (63%), landbouw (54%) en industrie (50%) voor. In de sectoren vervoer en handel geven werkgevers vaker aan in de overige kosten te hebben gesneden. Binnen de overheid is vooral tijdelijk personeel afgestoten (42%) en zijn openstaande vacatures geschrapt (37%).

Over het geheel gezien hebben (middel)grote bedrijven meer maatregelen getroffen dan kleine bedrijven (met 2 t/m 9 werknemers). Maar liefst een kwart van de grote bedrijven heeft de contracten met ZZP-ers niet verlengd tegenover 6% van het gehele bedrijfsleven.

Veertien procent van de werkgevers geeft aan in deze crisistijd overtollig personeel vast te houden. Met name financiële instellingen, de industriële sector en de bouwsector zeggen vaker overtollig personeel vast te houden dan andere sectoren. In de landbouw, het onderwijs en de zorg is dit nauwelijks het geval.

Grafiek 2.7: Redenen om overtollig personeel vast te houden (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk).

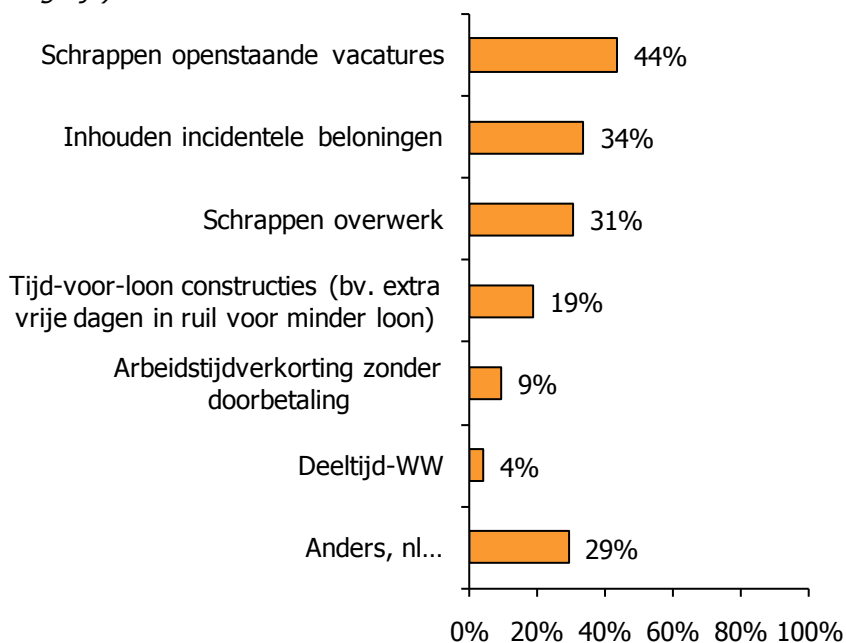


Gelet op bedrijfsgrootte zeggen meer (middel) grote bedrijven overtollig personeel vast te houden dan kleine bedrijven.

Bedrijven houden voornamelijk overtollig personeel vast om te voorkomen dat waardevol personeel verloren gaat en vanwege de hoge kosten die verbonden zijn aan ontslag. Vooral in de sectoren vervoer, bouw en landbouw zijn dit de belangrijkste argumenten. Werkgevers in het onderwijs, de financiële- en zakelijke sector houden vooral overtollig personeel vast in verband met de door hun verwachte arbeidskrapte na de crisis (door vergrijzing).

Er zijn verschillende mogelijkheden om het vasthouden van overtollig personeel te bekostigen. Het schrappen van openstaande vacatures is de meest voorkomende wijze.

Grafiek 2.8: Financiering van overtollig personeel (geholpen voorgelegd, meerdere antwoorden mogelijk).



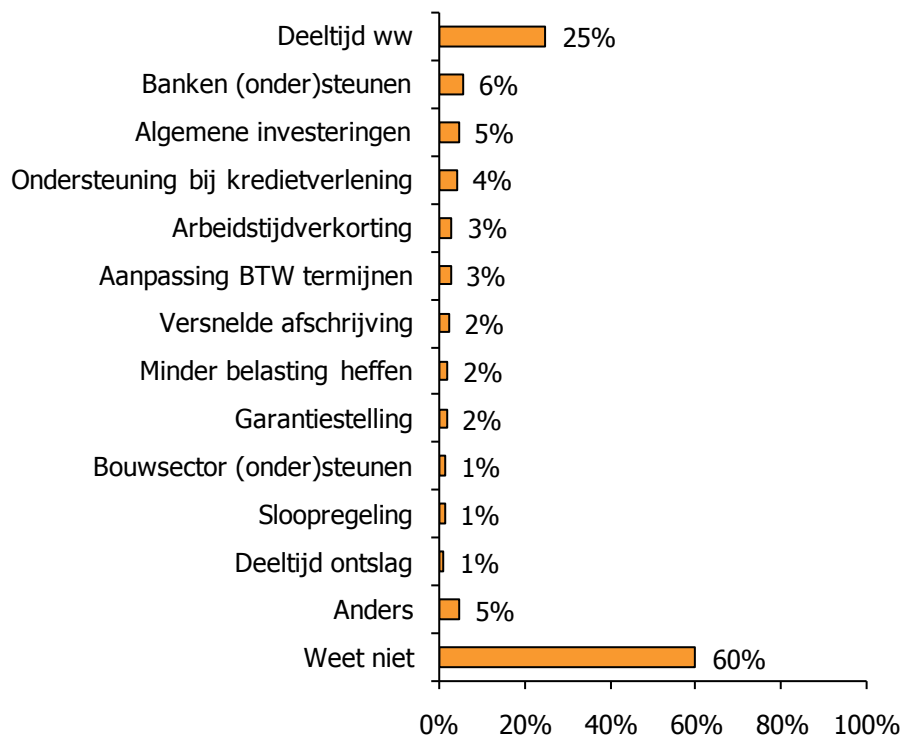
Met name grote bedrijven (100+ werknemers) bekostigen het vasthouden van overtollig personeel door openstaande vacatures niet te vervullen. Werkgevers van kleine bedrijven hanteren meer de "tijd-voor-loon" constructie. Binnen de verschillende sectoren zien we geen grote verschillen in het bekostigen van overtollig personeel.

2.4 Bekendheid en gebruik maatregelen van de overheid

De overheid heeft een aantal crisismaatregelen getroffen voor bedrijven. In dit onderzoek is nagegaan hoe bekend de verschillende maatregelen zijn, hoe vaak ze worden gebruikt en hoe tevreden de werkgevers zijn over de maatregelen.

Spontaan weet 60% van de werkgevers geen crisismaatregelen voor bedrijven te noemen. Spontane bekendheid is vooral onder de kleinere bedrijven (2 t/m 9 werknemers) gering. De deeltijd WW is overduidelijk de meest bekende maatregel. Een kwart van de werkgevers weet deze maatregel te noemen. De spontane bekendheid van de deeltijd WW is het grootst in de sectoren bouw en de zakelijke dienstverlening.

Grafiek 2.9: Maatregelen geïntroduceerd door de overheid (open gevraagd)



Geholpen is de bekendheid van de maatregelen vele malen groter dan spontaan. De deeltijd WW is weer het meest bekend (79%) gevolgd door de werktijdverkorting (68%). Het Europees fonds en de mogelijkheid om onderzoekers te detacheren zijn het minst bekend (bij 15% of minder). Er werden bij deze vraag 13 maatregelen voorgelegd.

Tabel 2.2: Overzicht maatregelen (bekendheid, gebruik, beoordeling; geholpen voorgelegd)²

	Bekendheid	Gebruik	Beoordeling goed/voldoende
		(% van degenen die maatregel kennen)	(% van degenen die maatregel gebruiken)
Maatregel	%	%	%
Deeltijd WW	79%	3%	91%
Werktijdverkorting	68%	5%	78%
Maatregelen om bouw te stimuleren	48%	6%	41%
Overige financiële maatregelen	43%	22%	74%
Vergemakkelijken kredietverstrekking	31%	6%	66%
Ervaringscertificaat	30%	4%	84%
Afwijken afspiegelingsbeginsel	30%	4%	78%
Extra subsidies voor innovaties	29%	15%	84%
Vermindering regeldruk	24%	7%	59%
Ondersteuning Mobiliteitscentra	22%	4%	73%
Omscholingsbonus	19%	4%	70%
Europees fonds	15%	4%	60%
Onderzoekers detacheren	10%	4%	55%

Van de werkgevers die bekend zijn met de maatregelen, heeft een klein gedeelte deze ook daadwerkelijk toegepast; dit varieert van 3% voor de deeltijd WW tot 22% bij de overige financiële maatregelen. De overige financiële maatregelen en de subsidies voor innovaties worden relatief veel gebruikt.

Werkgevers die de maatregel hebben toegepast, is gevraagd hoe zij de maatregel beoordelen. De meeste maatregelen worden positief beoordeeld. Maatregelen om de bouw te stimuleren worden relatief slecht beoordeeld: 42% beoordeelt deze maatregel als matig en 1% als slecht.

Werkgevers van middelgrote en vooral van grote bedrijven zijn vaker bekend met de maatregelen en hebben er vaker gebruik van gemaakt dan werkgevers van kleine bedrijven. De maatregelen zijn vooral bekend in de sectoren overheid, onderwijs en industrie.

We zien dat werkgevers die aangeven dat de crisis een groot effect heeft op het bedrijf ook meer gebruik maken van de maatregelen van de overheid om bedrijven door de crisis heen te helpen. Dit zijn vooral bedrijven uit de sectoren bouw, vervoer en financiële instellingen. Financiële maatregelen zoals de BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling van de verliesverrekening worden het meest toegepast. De belangrijkste reden om

² De vragen over het gebruik van een maatregel zijn alleen voorgelegd aan respondenten die aangaven de maatregel te kennen en de vragen over de beoordeling alleen aan degenen die de maatregel hadden gebruikt.

geen gebruik te maken van een maatregel is het feit dat het niet nodig is. De maatregel is niet passend genoeg, wordt door een veel kleinere groep als reden genoemd.

In de volgende pagina's beschrijven we de bekendheid, het gebruik en de tevredenheid per maatregel. In de beschrijving wordt de maatregel die het meest bekend is het eerst genoemd.

Deeltijd WW

Bijna acht op de tien werkgevers is bekend met de deeltijd WW (79%). Daarmee geniet deze maatregel de grootste bekendheid van de voorgelegde maatregelen in deze paragraaf. In de sectoren overheid, onderwijs en industrie is de maatregel het meest bekend. Van de werkgevers die bekend zijn met de deeltijd WW maakt 3% ook daadwerkelijk gebruik van deze maatregel. Vooral werkgevers uit de industriële sector en de horeca zeggen de deeltijd WW te hebben toegepast. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt 91% de maatregel als voldoende/goed. Degenen die minder tevreden zijn over de deeltijd WW, geven aan dat deze maatregel te bureaucratisch is: te star en te veel papieren rompslomp.

Werktijdverkorting

Iets meer dan tweederde van de werkgevers is bekend met de mogelijkheid tot werktijdverkorting (68%). Hiervan maakt 5% gebruik van de maatregel. In de sectoren overheid, onderwijs en industrie en communicatie is de maatregel het meest bekend. Meer werkgevers in de horeca en communicatie sector dan werkgevers in de andere sectoren hebben gebruik gemaakt van de werktijdverkorting. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt ruim driekwart de maatregel als voldoende/goed. De werkgevers die negatiever oordelen gaven aan dat de maatregel weinig effect of invloed heeft.

Maatregelen om de bouw te stimuleren

Iets minder dan de helft van de werkgevers (48%) is bekend met de stimulerende maatregelen voor de bouwsector. In de sectoren overheid, onderwijs en bouw is de maatregel het meest bekend. Van de werkgevers in de bouwsector is 69% hier bekend mee. Zes procent van alle werkgevers die er bekend mee zijn, maakt gebruik van deze maatregel. Binnen de bouwsector maakt 19% van de werkgevers, die bekend met de maatregel zijn, hier gebruik van. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt 42% de maatregel als matig en 16% als slecht. Deze maatregel komt volgens hen te laat, helpt te weinig en het duurt lang voor er gebruik van kan worden gemaakt.

Overige financiële maatregelen

Iets minder dan de helft (43%) van de werkgevers is bekend met "overige" financiële maatregelen, zoals BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling verliesverrekening. In de sectoren vervoer en industrie is de maatregel het meest bekend. Bijna een kwart van de werkgevers die bekend is met deze maatregelen heeft er daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Het betreft hier vooral werkgevers in de sectoren industrie en vervoer. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt bijna driekwart de

maatregel als voldoende/ goed. De belangrijkste reden om niet tevreden te zijn over deze maatregel is dat men vindt dat het probleem enkel wordt verschoven en niet wordt opgelost.

Vergemakkelijken van kredietverstrekking door banken

Ongeveer een derde van de werkgevers (31%) is bekend met de maatregel om eenvoudiger krediet van een bank te verkrijgen. In de sectoren overheid, onderwijs en landbouw is de maatregel het meest bekend. Van de werkgevers die er bekend mee zijn, maakt 8% gebruik van de maatregel, voornamelijk in de sectoren communicatie, landbouw, bouw en horeca. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt tweederde de maatregel als voldoende/ goed.

Ervaringscertificaat

De overheid vergoedt soms het ervaringscertificaat (een getuigschrift) waarin de ervaring van de werknemer officieel wordt vastgelegd. Dertig procent van de werkgevers kent deze vergoedingsregel. In de sectoren overheid, onderwijs en financiële instellingen is de maatregel het meest bekend. Van de 30% heeft 4% wel eens gebruik gemaakt van de vergoeding voor een ervaringscertificaat. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt 84% de maatregel als voldoende/goed.

Afwijken afspiegelingsbeginsel

De mogelijkheid om bij ontslag via het UWV goede vakkrachten te behouden door tijdelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel is bij 30% van de werkgevers bekend. In de sectoren industrie en communicatie is de maatregel het meest bekend. Vier procent van de werkgevers die bekend zijn met deze maatregel maakt er gebruik van. Het betreft hier vooral de sectoren communicatie, horeca, zakelijke dienstverlening en industrie. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt 78% de maatregel als voldoende/goed.

Extra subsidies voor innovaties

Drie op de tien (29%) werkgevers weet dat de overheid extra subsidies beschikbaar stelt voor innovaties. In de sectoren overheid en onderwijs is de maatregel het meest bekend. Een op de acht werkgevers die hiermee bekend zijn, maakt daar ook gebruik van, voornamelijk in de sector industrie. Van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt 84% de maatregel als voldoende/goed. Werkgevers die niet tevreden zijn, geven vooral aan dat dit is vanwege de hoeveelheid administratie.

Extra maatregelen om de regeldruk te verminderen

Bijna een kwart van de werkgevers (24%) is bekend met de extra maatregelen om de regeldruk te verminderen. In de sectoren overheid, onderwijs, landbouw en communicatie is de maatregel het meest bekend. Zeven procent van de werkgevers die bekend zijn met deze maatregelen maakt er gebruik van. Iets meer dan de helft van hen beoordeelt deze extra maatregelen als voldoende/goed. Veel van de werkgevers die ontevreden zijn, klagen over het feit dat er weer meer regels nodig lijken om de regeldruk te verminderen.

Ondersteuning door Mobiliteitscentra

Bij (tijdelijk) herplaatsing van personeel kunnen werkgevers ondersteuning krijgen van Mobiliteitscentra. Iets meer dan een op de vijf werkgevers (22%) is hier bekend mee. In de sectoren overheid, communicatie en industrie is de maatregel het meest bekend. Vier procent van de werkgevers die weten dat Mobiliteitscentra ondersteuning bieden, heeft er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn vooral werkgevers uit de sectoren overheid en communicatie. Bijna driekwart van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt deze als voldoende/goed.

Omscholingsbonus

Bij aanname van personeel dat elders ontslagen dreigt te worden ontvangt de werkgever een omscholingsbonus. Een op de vijf werkgevers (19%) is bekend met deze maatregel. In de sectoren overheid, onderwijs en vervoer is de maatregel het meest bekend. Vier procent van de werkgevers die de maatregel kennen, heeft er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Met name werkgevers in de sectoren bouw, horeca en communicatie hebben de omscholingsbonus toegepast. Zeventig procent van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt deze als voldoende/ goed.

Europees fonds

Het Europees fonds is een fonds om werknemers bij massaontslag van hun bedrijf aan de slag te helpen, met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf. Vijftien procent van de werkgevers is bekend met dit fonds. In de sector industrie is de maatregel het meest bekend. Vier procent van de werkgevers die bekend zijn met het Europees fonds, maakt er gebruik van. Iets meer dan de helft van de werkgevers die gebruik maken van deze maatregel, beoordeelt deze als voldoende/goed.

Onderzoekers detacheren bij publieke kennisinstellingen

De mogelijkheid om onderzoekers te detacheren bij publieke kennisinstellingen is het minst bekend bij werkgevers. Eén op de tien werkgevers (voornamelijk werkzaam in de sector "communicatie" en "overig") is hier bekend mee. In de sectoren overheid en communicatie is de maatregel het meest bekend. Vier procent van de werkgevers is bekend met de maatregel en maakt er gebruik van. Van de werkgevers die gebruik maken, beoordeelt 55% de maatregel als voldoende/goed.

Redenen om geen gebruik te maken van de maatregelen

Werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van een maatregel, is gevraagd waarom niet. Per maatregel is een aantal mogelijke redenen voorgelegd: de maatregel was niet nodig, het is geen passende maatregel, de maatregel levert te veel administratie op, anders en de categorie weet niet / geen mening.

De voornaamste redenen om maatregelen niet toe te passen, zijn: 'omdat ze niet nodig zijn' (afhankelijk van de maatregel geeft tussen de 56% en 70% dit aan als reden) of 'niet passend genoeg' (tussen de 8% en 24%). De bijkomende administratie was maar in een klein aantal gevallen de reden om de maatregel niet te gebruiken (bij 1% tot 8% van de bedrijven).

Naast deze antwoordcategorieën voor te leggen, hebben we gevraagd of er nog andere redenen zijn waarom bedrijven geen gebruik maakten van de maatregelen. Andere redenen die werden genoemd, zijn:

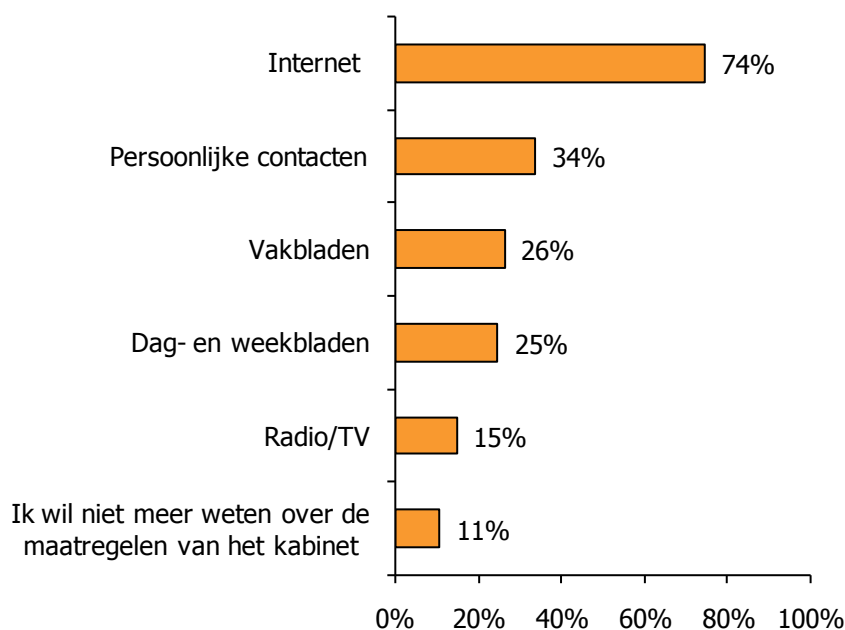
- Maatregelen komen te laat:
 - "Bedrijfssituatie was duidelijk genoeg om werknemers te moeten ontslaan"
 - "Beëindigen tijdelijke arbeidscontracten bood voldoende soelaas"
 - "Een gedeelte is failliet gegaan"
- Maatregelen zijn niet relevant voor een sector:
 - "Geen maatregelen op ons bedrijf van toepassing"
 - "Gemeente is een stabiel bedrijf"
 - "Onderwijs is minder gevoelig voor marktwerking"
 - "Werk genoeg"
- De maatregelen zijn niet bekend bij werkgevers:
 - "Was niet bekend met de maatregelen"
 - "Alle maatregelen waren mij niet bekend"

2.5 Informatiezoekgedrag

In deze paragraaf beschrijven we hoe werkgevers zich informeren over de maatregelen van het kabinet om de effecten van de crisis voor werkgevers te verzachten. We beschrijven de meest gebruikte kanalen om informatie te zoeken en belangrijkste bronnen voor het verkrijgen van informatie.

Wanneer werkgevers meer willen weten over crisismaatregelen die de overheid heeft ingevoerd, ziet men internet als het meest gebruikte informatiekanaal, op ruime afstand gevolgd door persoonlijke contacten.

Grafiek 2.10: Informatie kanalen voor overheidsmaatregelen (geholpen voorgelegd).



In de sector zakelijke dienstverlening zeggen meer werkgevers gebruik te zullen maken van internet als informatie kanaal. In de sector landbouw zeggen werkgevers vaker gebruik te maken van vakbladen. Meer werkgevers van grote bedrijven (100+ werknemers) zeggen in vakbladen en dagbladen naar informatie te zullen zoeken over crisismaatregelen. Meer werkgevers van middelgrote bedrijven zeggen hiervoor gebruik van internet te maken.

Indien werkgevers informatie opzoeken via internet, wordt vooral gezocht op Google, de website van brancheorganisaties en belastingdienst.nl.

Grafiek 2.11: Informatie kanaal internet: meest gebruikte website (geholpen voorgelegd)³.

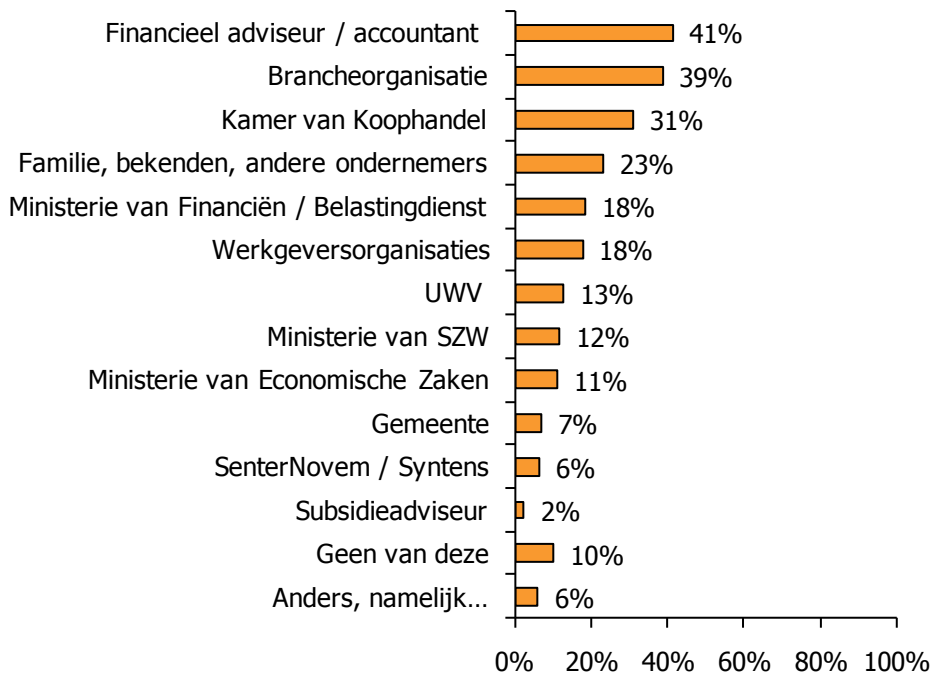


Werkgevers in de sectoren horeca, vervoer en zorg zeggen met name te zoeken op de website van hun brancheorganisatie. In de zakelijke dienstverlening, de overheid en de financiële sector zeggen werkgevers meer de website van de belastingdienst te bezoeken. Gelet op bedrijfsgrootte zeggen meer werkgevers van grote bedrijven (100+ werknemers) op de website van de werkgeversorganisatie, het Ministerie van SZW en de website van EZ te zoeken. Meer kleine bedrijven gebruiken Google om informatie via internet te achterhalen.

³ Deze vraag is alleen voorgelegd aan de respondenten die aangaven gebruik te maken van internet als informatiebron

De belangrijkste bronnen voor werkgevers voor het verkrijgen van informatie over crisismaatregelen zijn de financieel adviseur, brancheorganisaties en de Kamer van Koophandel.

Grafiek 2.12: Belangrijkste informatiebronnen (geholpen voorgelegd, maximaal 3 kiezen).



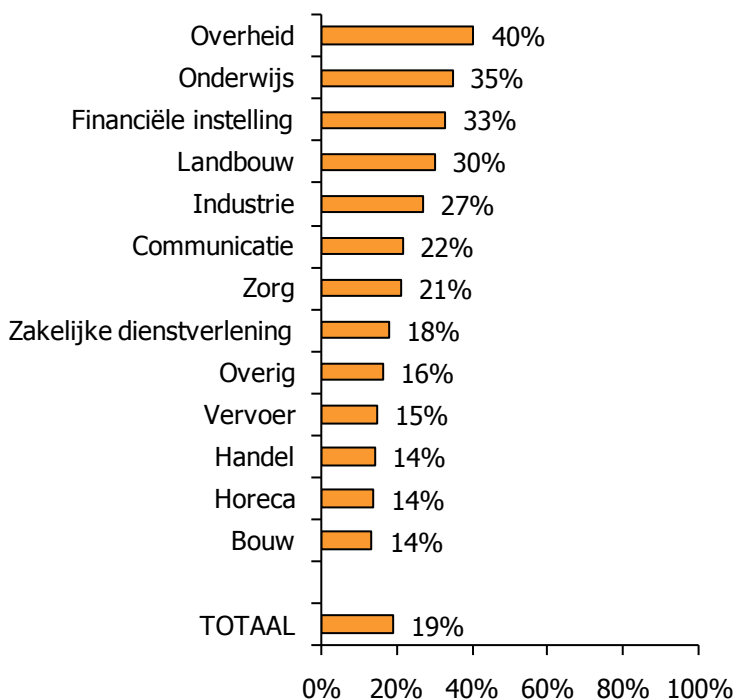
Vooraf werkgevers in de sectoren landbouw en handel zeggen dat een financieel adviseur een belangrijke informatiebron is. Verder richten werkgevers van bedrijven in de financiële sector en de overheid zich graag tot het Ministerie van SZW, wanneer zij naar informatie over crisismaatregelen zoeken. Voor werkgevers van grote bedrijven is de brancheorganisatie de belangrijkste informatiebron, gevolgd door de werkgeversorganisatie. Voor kleine en middelgrote bedrijven is de financieel adviseur/accountant de belangrijkste informatiebron. Voor werkgevers van kleine bedrijven is ook de KvK een belangrijke bron.

2.6 Tevredenheid over crisisaanpak kabinet

Hoe tevreden zijn de werkgevers over de crisisaanpak van het kabinet? De meeste werkgevers hebben geen uitgesproken mening over de aanpak van de crisis door het kabinet: 51% is neutraal, 6% heeft geen mening. Een kwart is (zeer) ontevreden en een op de vijf (zeer) tevreden.

De mate waarin werkgevers van bedrijven tevreden zijn over de crisisaanpak van het kabinet verschilt sterk per branche. Werkgevers in de bouwsector en de sectoren horeca en handel tonen meer ontevredenheid over de crisisaanpak van het kabinet. De sectoren onderwijs en overheid en financiële instellingen zijn het meest tevreden over de crisisaanpak van het kabinet.

Grafiek 2.13: Tevredenheid kabinet: % (zeer) tevreden (geholpen voorgelegd)



Er zijn de volgende relaties tussen de tevredenheid over de aanpak van het kabinet en andere resultaten uit dit onderzoek:

- De ontevredenheid hangt nauw samen met het effect van de crisis zoals werkgevers die ervaren voor hun bedrijf of branche: werkgevers die een groot effect van de crisis ervaren zijn vaker (zeer) ontevreden dan werkgevers die geen of een gering effect ervaren;
- Werkgevers die bekend zijn met de crisismaatregelen oordelen positiever over de crisisaanpak.;
- Meer werkgevers van grote bedrijven zijn (zeer) tevreden over de crisisaanpak dan werkgevers van kleine bedrijven.

3. De arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk richt zich op de mate waarin werkgevers zich bewust zijn van de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt en welke investeringen zij nu en in de toekomst (gaan) doen om hierop te anticiperen.

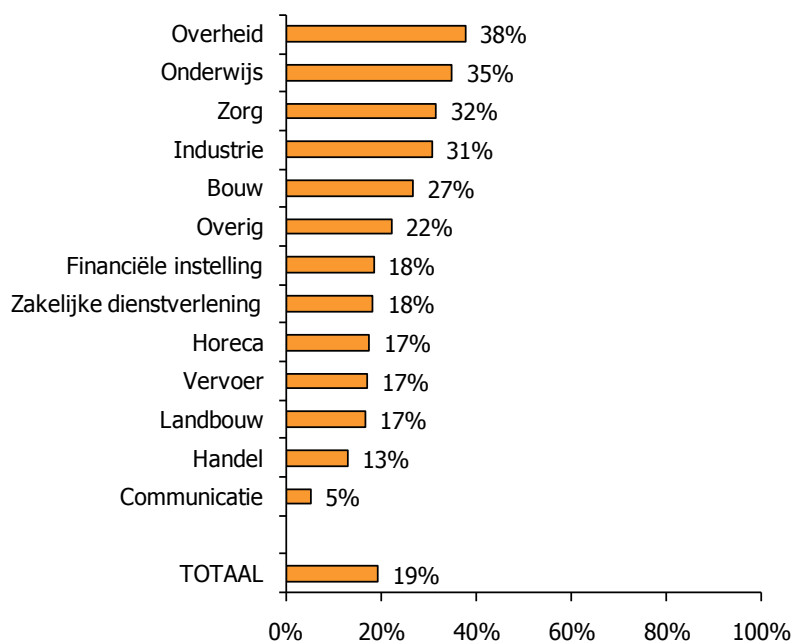
We beschrijven de verwachtingen van werkgevers over de arbeidsmarkt en de wijze waarop werkgevers op een toekomstige krapte anticiperen. Ook gaan we in op de attitude van werkgevers ten opzichte van het aannemen van personeel uit specifieke groepen en de bekendheid en het gebruik van maatregelen van de overheid om het aannemen van specifieke groepen te stimuleren.

3.2 Anticipatie op een toekomstige krappe arbeidsmarkt

De verwachting is dat de arbeidsmarkt in de toekomst krappere zal worden. Er is aan werkgevers gevraagd of zij verwachten dat het voor hun eigen bedrijf moeilijk zal worden om personeel te werven en of zij anticiperen op een toekomstige krappe arbeidsmarkt.

In totaal verwacht bijna een op de vijf werkgevers dat het in de toekomst moeilijk zal worden om personeel te werven (19%).

Figuur 3.1: Verwachting dat het in de toekomst moeilijk zal worden personeel te werven (% werkgevers dat dit verwacht).



Vooral in de sectoren overheid, onderwijs, zorg en industrie verwacht men problemen; in de sectoren handel en met name communicatie is dit veel minder het geval.

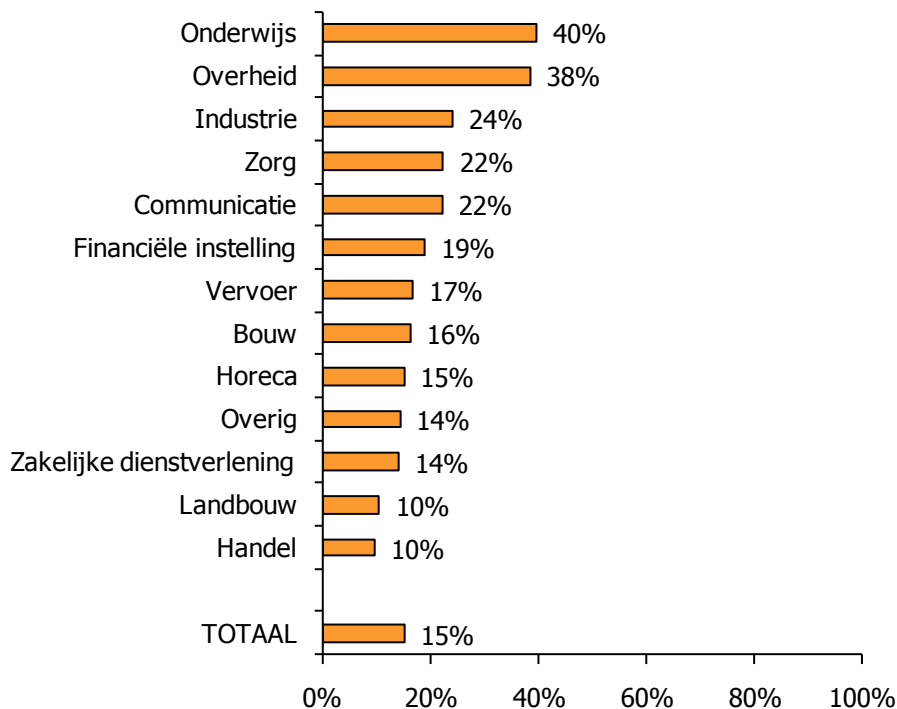
Men blijkt deze problemen al op korte termijn te verwachten: bijna de helft van de werkgevers meent dat het dit jaar (2010) al moeilijk zal worden om personeel te werven (46%). Gemiddeld denkt men dat de problemen over 2,3 jaar zullen optreden. Er zijn wat deze verwachting betreft geen verschillen tussen sectoren.

Tabel 3.1: Vanaf welk jaar denkt u dat het voor uw bedrijf of organisatie moeilijk is om personeel te werven?

	Totaal %
Jaartal	
2010	46%
2011	19%
2012	18%
2013-2014	8%
2015-2016	4%
2017-2018	1%
2019-2020	2%
Na 2020	1%
Weet niet	3%

Vijftien procent van de werkgevers geeft aan dat er nu al in het bedrijf of de organisatie wordt geanticipeerd op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt.

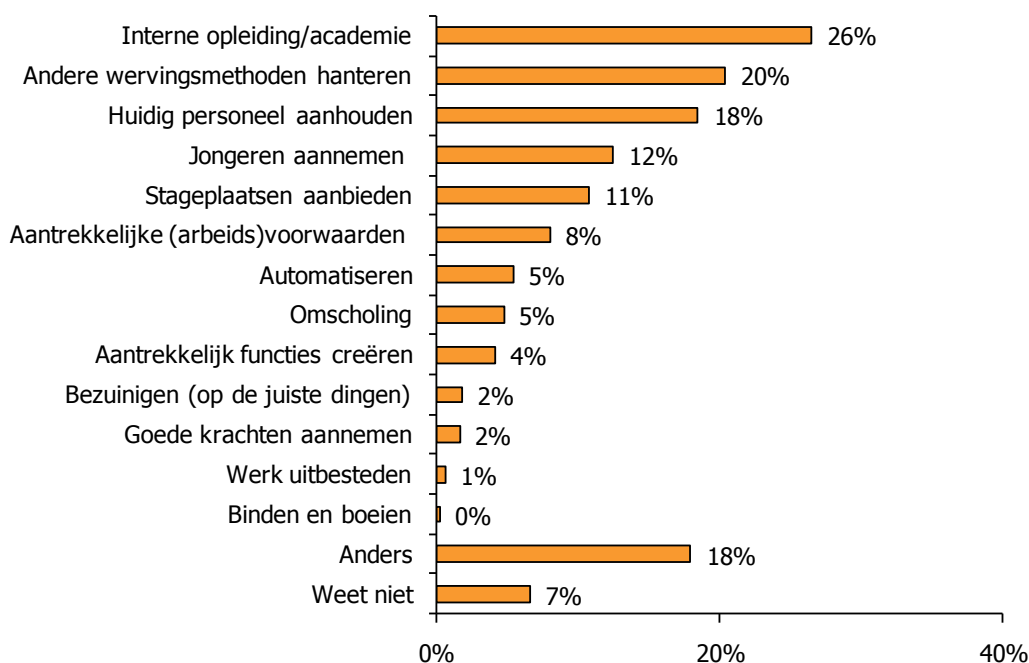
Figuur 3.2: Anticiperen op (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt (% van de werkgevers dat anticipeert).



Het anticiperen op een toekomstige krapte op de arbeidsmarkt wordt vooral gedaan binnen de sectoren waar men problemen verwacht, namelijk de sectoren onderwijs, overheid en – in wat minder mate – industrie en zorg. Verder geven ook relatief veel werkgevers in de sector communicatie aan te anticiperen op de krapte op de arbeidsmarkt, terwijl in deze sector de minste problemen worden verwacht. In de sectoren landbouw en handel zegt men het minst te anticiperen op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt.

Hoe geeft men dit anticiperen op een krappe arbeidsmarkt dan vorm? Ongeveer een kwart van de werkgevers anticipeert op de krapte op de arbeidsmarkt door middel van interne opleidingen (26%). Het zijn vooral de grote bedrijven die zeggen dit te doen (36%). Eén op de vijf werkgevers geeft aan andere wervingsmethoden te hanteren; dit wordt met name genoemd in de sectoren industrie (43%) en financiële instellingen (40%). Tot slot valt op dat in de sector landbouw relatief vaak door middel van automatisering wordt geanticipeerd op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt (23%); gemiddeld wordt dit door slechts 5% van de werkgevers genoemd.

Figuur 3.3: Manieren waarop men anticipeert op (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt (open gesteld).⁴



⁴ Deze vraag is alleen gesteld aan de respondenten die aangaven te anticiperen op een krappe arbeidsmarkt.

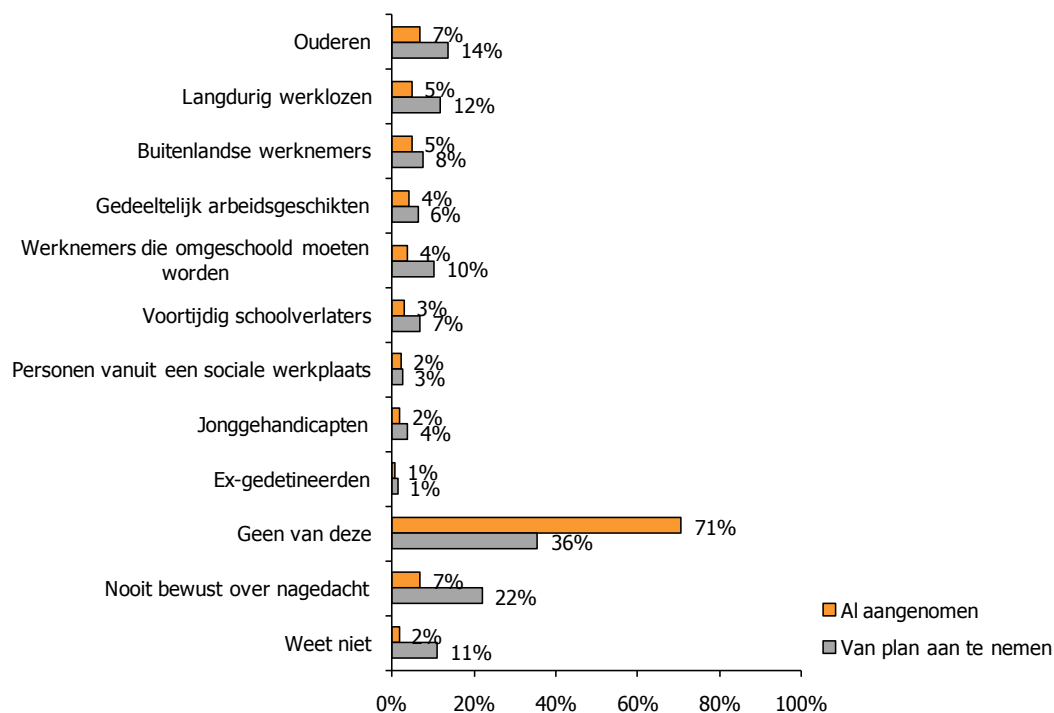
3.3 Aannemen personen uit specifieke groepen

Een groot deel van de werkgevers verwacht dat het in de nabije toekomst moeilijk wordt om personeel te werven. In hoeverre zijn werkgevers zich bewust van het feit dat dit personeel ook in mogelijk minder voor de hand liggende groepen kan zitten? In deze paragraaf wordt beschreven of werkgevers de afgelopen twee jaar bewust personen uit specifieke groepen hebben aangenomen en of zij verwachten dit in de toekomst te gaan doen.

21% van de werkgevers zegt de afgelopen twee jaar bewust personen uit specifieke groepen te hebben aangenomen. Dit zijn voornamelijk ouderen (7%), langdurig werklozen (5%) en/of buitenlandse werknemers (5%).

Op de vraag of men personen uit deze groepen zal aannemen als het moeilijker wordt om personeel te vinden, komt een wat ander beeld naar voren. Ruim een derde deel van de werkgevers geeft aan ook in de toekomst niet bewust personen uit deze groepen aan te nemen (36%). Ongeveer een derde deel heeft er nooit bewust over nagedacht (22%) of weet het niet (11%). Degenen die wel bewust van plan zijn personen uit deze groepen aan te nemen, denken dan vooral aan ouderen (14%), langdurig werklozen (12%) en werknemers die omgeschoold moeten worden (10%).

Figuur 3.4: Bewust aannemen specifieke groepen in de afgelopen twee jaar of van plan als het moeilijker wordt om personeel te vinden (geholpen voorgelegd)



Het zijn vooral bedrijven in de sectoren overheid, zorg en overig die aangeven dat ze de afgelopen twee jaar bewust personen uit de voorgelegde groepen hebben aangenomen; in de sectoren landbouw en financiële instellingen is dit juist minder vaak het geval. Qua bedrijfsgrootte zijn het vooral de middelgrote en – in nog sterkere mate - de grote bedrijven waar gezegd wordt bewust mensen afkomstig uit deze groepen aan te nemen.

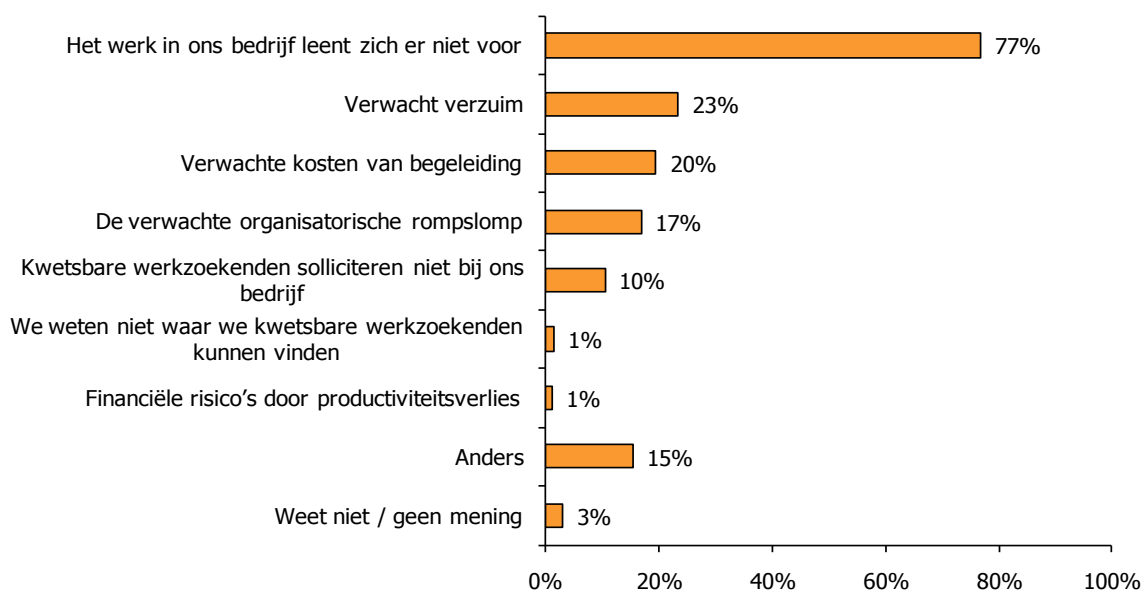
Op de vraag of men van plan is personen uit deze groepen aan te nemen komt vrijwel hetzelfde beeld naar voren: in de sectoren overheid en zorg geeft men relatief vaker aan mensen uit deze groepen aan te nemen; in de sectoren landbouw en financiële instellingen is dit juist relatief weinig. Ook hier geldt dat naarmate het bedrijf groter is, men vaker aangeeft deze mensen aan te zullen nemen.

Werkgevers die verwachten dat het in de toekomst moeilijk zal worden om personeel te werven, zeggen vaker al personen uit de specifieke groepen te hebben aangenomen (38%) dan werkgevers die geen problemen verwachten (16%). Ook geven deze werkgevers vaker aan van plan te zijn personen uit de specifieke groepen aan te nemen wanneer het moeilijker wordt om personeel te vinden (44% vs. 29%).

Ook zien we dat bedrijven waar al geanticipeerd wordt op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt, vaker al personen uit de specifieke groepen hebben aangenomen (40%) dan bedrijven waar men hier niet op anticipeert (17%). Tevens zijn werkgevers van bedrijven waar men anticipeert op de krapte op de arbeidsmarkt, vaker van plan personen uit de specifieke groepen aan te nemen (47% vs. 28%).

Het kan zijn dat werkgevers belemmeringen zien om (meer) personeel uit kwetsbare groepen aan te nemen. De vraag of er voor het bedrijf belemmeringen zijn om personen uit kwetsbare groepen (zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten of langdurig werklozen) in dienst te nemen, wordt door vier op de tien werkgevers bevestigend beantwoord (40%). Het zijn vooral middelgrote bedrijven die dit aangeven (47%). Ook werkgevers uit de sector onderwijs geven relatief vaak aan dat er belemmeringen bestaan (56%).

Figuur 3.5: Belemmeringen om kwetsbare groepen aan te nemen (geholpen voorgelegd)



De meest genoemde belemmering is dat het type werk zich er niet voor leent; maar liefst 77% van de werkgevers noemt dit. Andere zaken die men als belemmering ziet, zijn het verwachte verzuim (23%), de verwachte kosten van begeleiding (20%) en de verwachte organisatorische rompslomp (17%).

Wanneer we kijken naar verschillen tussen sectoren, blijken vooral de sectoren industrie en bouw een belemmering te zien in de verwachte kosten van begeleiding. Ook middelgrote bedrijven noemen dit relatief vaak als belemmering, evenals het verwachte verzuim.

3.4 Bekendheid en gebruik maatregelen van de overheid

De overheid heeft een aantal maatregelen getroffen om het aannemen of in dienst houden van ouderen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten te stimuleren. In deze paragraaf beschrijven we achtereenvolgens de bekendheid, het gebruik en de invloed van deze maatregelen.

Maatregelen om aanname ouderen te stimuleren

Er zijn de werkgevers twee regelingen voorgelegd die het aannemen of in dienst houden van ouderen aantrekkelijker kunnen maken. Voor beide regelingen is de bekendheid, het gebruik en de invloed ervan gemeten.

Tabel 3.2: Overzicht maatregelen ouderen (bekendheid, gebruik (% van bekendheid), invloed (% van gebruik); geholpen voorgelegd)⁵

	Bekendheid	Gebruik	Positieve invloed
		(% van degenen die maatregel kennen)	(% van degenen die maatregel gebruiken)
Maatregel	%	%	%
Premiekorting	45%	13%	59%
Compensatieregeling	32%	8%	63%

Premiekorting bij aanname van ouderen

Bijna de helft van de werkgevers is bekend met deze regeling (45%). De bekendheid is hoger onder middelgrote en grote bedrijven dan onder kleine bedrijven. In de sectoren industrie, communicatie en zorg is men bovengemiddeld bekend met de regeling; in de sectoren landbouw en financiële instellingen is de bekendheid juist relatief laag.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 13% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn veelal middelgrote bedrijven en bedrijven in de sectoren industrie en financiële instellingen. De meerderheid van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vindt dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers (59%). In de sector zorg geven bijna alle gebruikers dit aan (97%).

Compensatieregeling loonkosten langdurig zieke oudere werknemers

Deze regeling is bij bijna eenderde deel van de werkgevers bekend (32%). De bekendheid is onder middelgrote en grote bedrijven hoger dan onder kleine bedrijven. Vooral in de sector

⁵ De vragen over het gebruik van een maatregel zijn alleen voorgelegd aan respondenten die aangaven de maatregel te kennen en de vragen over de beoordeling alleen aan degenen die de maatregel hadden gebruikt.

overheid is deze regeling bekend; in de sectoren landbouw en onderwijs is de bekendheid relatief laag.

Acht procent van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft er gebruik van gemaakt. Dit zijn vooral grote bedrijven en bedrijven in de sectoren industrie, financiële instellingen, overheid en zorg.

De werkgevers die van de regeling gebruik hebben gemaakt, geven overwegend aan dat de regeling een positief effect heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers (63%).

Maatregelen om aanname gedeeltelijk arbeidsgeschikten te stimuleren

Er is een aantal regelingen die het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aantrekkelijker kan maken. Voor zes regelingen is de bekendheid, het gebruik en de invloed ervan gemeten.

Tabel 3.3: Overzicht maatregelen gedeeltelijk arbeidsgeschikten (bekendheid, gebruik, invloed; geholpen voorgelegd)⁶

	Bekendheid	Gebruik	Positieve invloed
		(% van degenen die maatregel kennen)	(% van degenen die maatregel gebruiken)
Maatregel	%	%	%
Loonkosten subsidie	47%	14%	68%
Werkplekaanpassing	41%	9%	76%
Premiekorting	40%	11%	57%
Jobcoach	34%	16%	61%
No-risk polis	32%	15%	69%
Proefplaatsing	31%	17%	60%

Van de maatregelen die het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aantrekkelijker kunnen maken, is de 'loonkostensubsidie' (47%) het meest bekend. Het minst bekend is de 'proefplaatsing' (31%). Van de werkgevers die bekend zijn met de maatregelen, heeft een beperkt gedeelte deze ook daadwerkelijk toegepast; dit varieert van 9% voor 'werkplekaanpassing' tot 17% voor 'proefplaatsing'. Voor alle maatregelen geldt dat een meerderheid van de gebruikers meent dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Werkgevers van middelgrote en vooral van grote bedrijven zijn vaker bekend met de maatregelen en hebben er vaker gebruik van gemaakt dan werkgevers van kleine bedrijven.

⁶ De vragen over het gebruik van een maatregel zijn alleen voorgelegd aan respondenten die aangaven de maatregel te kennen en de vragen over de beoordeling alleen aan degenen die de maatregel hadden gebruikt.

Voor de meeste maatregelen geldt dat werkgevers van grote bedrijven relatief vaak van mening zijn dat de regeling een positief effect heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers.

De maatregelen zijn vooral bekend in de sectoren overheid en zorg en het minst in de landbouw. Ook zijn in de sectoren overheid en zorg de maatregelen relatief vaak gebruikt, evenals in de sectoren industrie en financiële instellingen.

Op deze en de volgende pagina's worden de regelingen een voor een beschreven; de meest bekende als eerste.

Loonkostensubsidie

Deze subsidie voor het in dienst nemen van werkeloze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, is bekend bij bijna de helft van de werkgevers (47%). De bekendheid is onder middelgrote en grote bedrijven hoger dan onder kleine bedrijven. In de sectoren industrie, overheid en zorg is deze regeling relatief vaak bekend; in de sector landbouw ligt de bekendheid op een laag niveau.

Veertien procent van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft er gebruik van gemaakt. Dit zijn vooral middelgrote en grote bedrijven en bedrijven in de sectoren industrie, overheid en zorg. De sector zakelijke dienstverlening maakt relatief weinig gebruik van deze regeling.

De meerderheid van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vindt dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers (68%). Vooral in grote bedrijven is men positief en dit geldt ook voor de sector overheid.

Werkplekaanpassing

Dit is een vergoeding van kosten voor het aanpassen van een werkplek bij aanname van een werknemer met een ziekte of een handicap.

Circa tweevijfde deel van de werkgevers is bekend met deze regeling (41%). De bekendheid is hoger onder middelgrote en grote bedrijven dan onder kleine bedrijven. In de sectoren overheid, onderwijs en zorg is men bovengemiddeld bekend met de regeling; in de sector landbouw is de bekendheid juist relatief laag.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 9% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn vaker middelgrote en grote bedrijven dan kleine bedrijven. Qua sectoren heeft men in de industrie, financiële instellingen, overheid en onderwijs relatief veel gebruik gemaakt van deze regeling.

Circa driekwart van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vindt dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (76%). In de sector financiële instellingen ligt dit zelfs op 99%.

Premiekorting

Dit is een korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies die wordt gegeven bij het aannemen of herplaatsen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte met uitkering.

Tweevijfde deel van de werkgevers is bekend met deze regeling (40%); onder middelgrote en grote bedrijven is de bekendheid hoger dan onder kleine bedrijven. In de sectoren industrie en zakelijke dienstverlening is men relatief vaak bekend met de regeling; in de sectoren landbouw, financiële instellingen en onderwijs is de bekendheid juist relatief laag.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 11% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn veelal middelgrote en grote bedrijven en bedrijven in de sectoren financiële instellingen en onderwijs.

Ruim de helft van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vindt dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (57%). Vooral werkgevers in grote bedrijven en in de sector zakelijke dienstverlening menen dat er een positief effect van de regeling uitgaat. In de sector zorg is men het minst positief over de invloed van de regeling.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt mensen met een arbeidshandicap naar of in een gewone baan. Deze regeling is bij ongeveer eenderde deel van de werkgevers bekend (34%). Dit betreft vaker werkgevers uit middelgrote en grote bedrijven dan werkgevers uit kleine bedrijven. In de sectoren overheid, onderwijs en zorg is men relatief vaak bekend met de regeling.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 16% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn veelal middelgrote en grote bedrijven en bedrijven in de sectoren vervoer, financiële instellingen en overheid.

Circa zes op de tien werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vinden dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers (61%). Vooral werkgevers in grote bedrijven en in de sectoren overheid en zorg zijn deze mening toegedaan. In de sector vervoer is men het minst positief over de invloed van de regeling.

No-risk polis

De no-risk polis houdt in dat bij het aannemen van iemand met een ziekte of handicap, de werkgever bij ziekte van de werknemer een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangt.

Bijna eenderde deel van de werkgevers is bekend met deze regeling (32%). De bekendheid is hoger onder middelgrote en grote bedrijven dan onder kleine bedrijven. In de sectoren zakelijke dienstverlening, overheid en zorg is men bovengemiddeld bekend met de regeling; in de sector landbouw is de bekendheid juist relatief laag.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 15% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn veelal middelgrote en grote bedrijven en bedrijven in de sectoren bouw en zorg. In de sectoren zakelijke dienstverlening en onderwijs heeft men relatief weinig gebruik gemaakt van deze regeling.

Bijna driekwart van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de regeling, vindt dat de regeling een positieve invloed heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (69%).

Proefplaatsing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten waarin geen salaris hoeft te worden betaald

Circa drie op de tien werkgevers zijn bekend met deze regeling (31%). De bekendheid is hoger onder middelgrote en grote bedrijven dan onder kleine bedrijven. In de sectoren zakelijke dienstverlening, overheid en zorg is men bovengemiddeld bekend met de regeling; in de sectoren landbouw en financiële instellingen is de bekendheid juist relatief laag.

Van de werkgevers die bekend zijn met de regeling, heeft 17% er ook daadwerkelijk gebruik van gemaakt. Dit zijn veelal middelgrote en grote bedrijven en bedrijven in de sectoren industrie en zorg.

Drievijfde deel (60%) van de werkgevers die van de regeling gebruik hebben gemaakt, geeft aan dat de regeling een positief effect heeft gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers. Vooral werkgevers in grote bedrijven geven dit aan, evenals werkgevers in de sector financiële dienstverlening. In de sector industrie oordeelt men het minst positief over het effect van deze regeling.

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

Responsverantwoording

De gemiddelde invulduur van de telefonische enquête bedroeg 17 minuten. Uiteindelijk hebben er 1846 respondenten meegedaan.

Responsoverzicht

Aantal uitgestuurde uitnodigingen	6400
Vragenlijst niet geopend	1939
Vragenlijst niet afgemaakt	155
Quotagroep (sector) vol	469
Afgevallen obv van vraag over functie en bedrijfsgrootte	1991
RESTEERT: aantal ingevulde vragenlijsten	1846

Steekproef en weging

De steekproef is getrokken uit het IRPD panel van Intomart GfK, het panel van GfK Panel Services en het panel van SSI. De steekproef is getrokken op de volgende kenmerken:

- Branche
- Bedrijfsgrootte

Daarnaast is rekening gehouden met de functie van de respondent (werkgever/HRM functie).

Om de juiste (landelijke) verhouding van bedrijfsgrootte en sectoren te verkrijgen, is een correctie door weging noodzakelijk. De berekende weegfactoren hebben een minimale waarde van 0,2 en een maximale waarde van 4,15. Door de weging ontstaat de landelijk representatieve verdeling, zoals weergegeven in tabel 1.

Tabel 1: verdeling sector/bedrijfsgrootte na weging.

	Bedrijfsgrootte klein (2 t/ m 9 werknemers)	Bedrijfsgrootte middelgroot (10 t/ m 99 werknemers)	Bedrijfsgrootte groot (100+ werknemers)
Sector			
Landbouw	10,3%	0,5%	0,0%
Industrie	4,4%	2,5%	0,4%
Bouw	7,1%	2,0%	0,1%
Handel	19,8%	4,1%	0,3%
Horeca	2,9%	1,0%	0,1%
Vervoer	6,4%	1,1%	0,0%
Communicatie	2,3%	0,7%	0,1%
Financiële instelling	1,9%	0,3%	0,0%
Zakelijke dienstverlening	14,8%	3,5%	0,3%
Overheid	0,0%	0,0%	0,1%
Onderwijs	1,0%	0,4%	0,3%
Zorg	4,8%	0,9%	0,3%
Overig	4,3%	0,8%	0,1%

Het totale aantal respondenten in dit onderzoek bedraagt 1846; dit aantal zal in verreweg de meeste gevallen voldoende zijn om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Toch kan het voorkomen dat een relatief groot lijkend verschil niet statistisch significant is; reden daarvoor is dat soms een te gering aantal personen de vraag heeft beantwoord (bijvoorbeeld door een selectie in de vragenlijst) om nog een betrouwbare uitspraak te kunnen doen. Het omgekeerde kan ook voorkomen; een ruime responsbasis kan ervoor zorgen dat een relatief gering verschil toch statistisch significant is.

Tenslotte

Het onderzoek is uitgevoerd door Intomart GfK volgens het kwaliteitssysteem van Intomart GfK, dat is gecertificeerd volgens de normen van NEN-EN-ISO 9001, ISO 20252 en ISO 26362.

Daarnaast onderschrijft Intomart GfK de gedragsregels van E.S.O.M.A.R.–ICC (European Society for Opinion and Market Research), is Intomart GfK lid van de MOA, de MarktOnderzoek Associatie en beschikt zij over de CKZ (Centrum Klantervaring Zorg) accreditatie. Het is toegestaan de uitkomsten van onderzoek extern te publiceren. Wel dient in dat geval bij de onderzoeksresultaten als bron "Intomart GfK <opleveringsmaand en jaar onderzoek>" vermeld te worden. Exclusiviteit van verzamelde gegevens is gebaseerd op de Gedragscode van de MOA, art. 9 (zie <http://www.moaweb.nl>).

BIJLAGE 2

Vragenlijst

A: BEDRIJFSKENMERKEN

Introductie

We willen u een aantal vragen stellen over het bedrijf of de organisatie waar u werkt. We starten met een aantal vragen over uw functie en uw bedrijf.

Selectie: allen

A1. Wat is uw functie? Indien u in meerdere bedrijven of organisaties werkzaam bent of meerdere functies verricht, kunt u uw belangrijkste functie aangeven.

- | | | |
|----|---|---------------------|
| 1. | Directeur / eigenaar | |
| 2. | Lid van de directie/ lid van het Managementteam | |
| 3. | Bedrijfsleider / vestigingsmanager | |
| 4. | Hoofd P&O / HRM | |
| 5. | Medewerker Communicatie | → einde vragenlijst |
| 6. | Medewerker Automatisering & ICT | → einde vragenlijst |
| 7. | Medewerker Personeel en Organisatie (P&O) / HRM | → einde vragenlijst |
| 8. | Overig/ ik ben niet (meer) werkzaam | → einde vragenlijst |
| 9. | Weet niet | → einde vragenlijst |

Selectie: allen

A2. Hoeveel werknemers werken in uw bedrijf of organisatie?

- | | | |
|----|---------------------------|---------------------|
| 1. | 1 persoon (alleen ikzelf) | → einde vragenlijst |
| 2. | 2 – 4 werknemers | |
| 3. | 5 – 9 werknemers | |
| 4. | 10 – 49 werknemers | |
| 5. | 50 – 99 werknemers | |
| 6. | 100 of meer werknemers | |

Selectie: allen

A3. In welke branche is uw bedrijf of organisatie actief?

1. Landbouw
2. Industrie
3. Bouw
4. Handel
5. Horeca
6. Vervoer
7. Communicatie
8. Financiële instelling
9. Zakelijke dienstverlening
10. Overheid
11. Onderwijs
12. Zorg
13. Overig

Selectie: allen

A4. Wat zijn de vier cijfers van de postcode van uw bedrijfslocatie? Wij bedoelen hiermee de postcode van het bezoekadres. De postcode wordt alleen gebruikt voor statistische analyses, uitgevoerd door Intomart GfK, en vanzelfsprekend strikt vertrouwelijk behandeld.

<Postcode>

BLOK B: CRISIS (voorleggen aan A1=1 of 2 of 3)

De volgende vragen gaan over de economische crisis in Nederland.

Selectie: allen

B1. In hoeverre heeft de crisis op dit moment effect op uw bedrijf of organisatie?

1. De crisis heeft een groot effect
2. De crisis heeft een gering effect
3. De crisis heeft geen effect
4. Weet niet / geen mening

Selectie: allen

B2. De crisis kan een aantal negatieve gevolgen hebben voor bedrijven. Kunt u voor elk van onderstaande gevolgen aangeven of ze van toepassing zijn op uw bedrijf of organisatie? U kunt meerdere antwoorden aanvinken.

1. Afname van de vraag naar producten en diensten
2. Daling omzet
3. Minder groeimogelijkheden
4. Verslechtering onderhandelingspositie
5. Druk op verkoopprijzen
6. Extra debiteurenrisico
7. Toename van achterstallige betalingen
8. Minder makkelijk verkrijgen van kredieten
9. Hogere rente bij het verkrijgen van krediet
10. Daling financiële reserves
11. Onderbenutting van personeel terwijl de kosten doorlopen
12. Gedwongen verlies van goede krachten en daarmee verlies van kennis en ervaring
13. Geen van deze effecten
14. Anders, nl. ...

Selectie: allen

B3. De crisis kan een aantal positieve gevolgen hebben voor bedrijven. Kunt u voor elk van onderstaande gevolgen aangeven of ze van toepassing zijn op uw bedrijf of organisatie? U kunt meerdere antwoorden aanvinken.

1. Flexibele inzetbaarheid personeel
2. Makkelijker werven van personeel
3. Minder verloop van personeel
4. Personeel minder vaak ziek
5. Personeel stelt minder eisen, bijvoorbeeld rond salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden
6. Goedkoper inkopen / betere onderhandelingspositie
7. Verbeterde concurrentiepositie: concurrenten hebben meer last van de crisis
8. Goed reorganisatiemoment
9. Geen van deze effecten
10. Anders, nl.

Selectie: niet twee keer geen van deze (b2 en B3)

B4. Wat is naar uw idee het belangrijkste effect van de crisis op uw bedrijf of organisatie?

(Selectie van antwoorden op vraag B2 en B3; daarnaast een anders namelijk)

1. Afname van de vraag naar producten en diensten
2. Daling omzet
3. Minder groeimogelijkheden
4. Verslechtering onderhandelingspositie
5. Druk op verkoopprijzen
6. Extra debiteurenrisico
7. Toename van achterstallige betalingen
8. Minder makkelijk verkrijgen van kredieten
9. Hogere rente bij het verkrijgen van krediet
10. Daling financiële reserves
11. Onderbenutting van personeel terwijl de kosten doorlopen
12. Gedwongen verlies van goede krachten en daarmee verlies van kennis en ervaring
13. Flexibele inzetbaarheid personeel
14. Makkelijker werven van personeel
15. Minder verloop van personeel
16. Personeel minder vaak ziek
17. Personeel stelt minder eisen, bijvoorbeeld rond salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden
18. Goedkoper inkopen / betere onderhandelingspositie
19. Verbeterde concurrentiepositie: concurrenten hebben meer last van de crisis
20. Goed reorganisatiemoment
21. Geen van deze effecten
22. Anders, nl.

Selectie: allen

B5. Welke maatregelen heeft uw bedrijf of organisatie het afgelopen jaar getroffen naar aanleiding van de crisis? U kunt meerdere antwoorden aangeven.

1. Afstoten vast personeel
2. Afstoten tijdelijk personeel
3. Contracten met ZZP-ers niet verlengen
4. Openstaande vacatures schrappen
5. Werktijdvermindering (bijvoorbeeld minder overwerk, verlofstuwmeren laten opnemen, minder werken dan de reguliere arbeidstijd, etc.)
6. Snijden in overige personeelskosten (bonussen, toelagen, etc.)
7. Uitstellen van investeringen
8. Minder inzet op innovatie / R&D
9. Snijden in de overige kosten
10. Verplaatsen / uitbesteden van productie activiteiten
11. Samenwerken met andere ondernemingen
12. Nieuwe markten aanboren
13. Nieuwe producten en diensten ontwikkelen
14. Extra scholing van personeel
15. Anders, nl. ...
16. Geen maatregelen

Selectie: allen

B6. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen over de crisis? GRID

1. geheel mee eens
 2. mee eens
 3. gedeeltelijk mee eens, gedeeltelijk niet mee eens
 4. niet mee eens
 5. geheel niet mee eens
- A De gevolgen van de crisis worden in de media overdreven
- B De berichtgeving in de media over de crisis heeft een negatief effect op het consumentengedrag
- C De gevolgen van de crisis zullen voor Nederland nog jaren voelbaar zijn
- D In mijn sector zullen in 2010 nog veel mensen worden ontslagen
- E De crisis is over het hoogtepunt heen

Selectie: alleen respondenten die bij B1 antwoord 1 of 2 hebben gegeven

- F Mijn bedrijf heeft de grootste klap van de crisis al gehad

Selectie: allen

B7. Het kabinet heeft een aantal maatregelen ingevoerd om bedrijven te ondersteunen in tijden van crisis. Welke crisismaatregelen voor bedrijven kent u?

1. <open>
2. geen

Selectie: allen

B8. We leggen nu een aantal crisismaatregelen van het kabinet aan u voor.

Met welke van de onderstaande maatregelen bent u bekend?

Ja/nee in Grid; rouleren

- A. Werktijdverkorting
- B. Deeltijd WW
- C. De mogelijkheid om bij ontslag via het UWV goede vakkrachten te behouden door tijdelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel
- D. Omscholingsbonus (bij aanname van personeel dat elders ontslagen dreigt te worden ontvangt de werkgever een bonus)
- E. Ondersteuning door Mobiliteitscentra bij (tijdelijk) herplaatsing van personeel (zoeken naar werk en scholing)
- F. Ervaringscertificaat (De overheid vergoedt soms het ervaringscertificaat, een getuigschrift waarin de ervaring van de werknemer officieel wordt vastgelegd.)
- G. Extra subsidies voor innovaties
- H. Onderzoekers van bedrijven met acute omzetzaling kunnen tijdelijk worden gedetacheerd bij publieke kennisinstellingen
- I. Vergemakkelijken van kredietverstrekking door banken
- J. Overige financiële maatregelen, zoals BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling verliesverrekening
- K. Maatregelen om de bouw te stimuleren
- L. Extra maatregelen om de regeldruk verminderen
- M. Europees fonds (Een fonds om werknemers bij massaontslag van hun bedrijf aan de slag te helpen, met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf)

Selectie: antwoorden B8= ja

B9 Van welke van de volgende crisismaatregelen heeft uw bedrijf of organisatie het afgelopen jaar gebruik gemaakt?

Ja/nee/weet niet in Grid;

- A. Werktijdverkorting
- B. Deeltijd WW
- C. De mogelijkheid om bij ontslag via het UWV goede vakkrachten te behouden door tijdelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel
- D. Omscholingsbonus (bij aanname van personeel dat elders ontslagen dreigt te worden ontvangt de werkgever een bonus)
- E. Ondersteuning door Mobiliteitscentra bij (tijdelijk) herplaatsing van personeel (zoeken naar werk en scholing)
- F. Ervaringscertificaat (De overheid vergoedt soms het ervaringscertificaat, een getuigschrift waarin de ervaring van de werknemer officieel wordt vastgelegd.)
- G. Extra subsidies voor innovaties
- H. Onderzoekers van bedrijven met acute omzetsdaling kunnen tijdelijk worden gedetacheerd bij publieke kennisinstellingen
- I. Vergemakkelijken van kredietverstrekking door banken
- J. Overige financiële maatregelen, zoals BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling verliesverrekening
- K. Maatregelen om de bouw te stimuleren
- L. Extra maatregelen om de regeldruk te verminderen
- M. Europees fonds (Een fonds om werknemers bij massaontslag van hun bedrijf aan de slag te helpen, met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf)

Selectie: antwoorden B9= ja

B10 Maatregelen:**Hoe beoordeelt u deze maatregel?**

1. Goed
2. Voldoende
3. Matig -> naar vraag 11
4. Slecht -> naar vraag 11
5. weet niet / geen mening

in Grid;

- A. Werktijdverkorting
- B. Deeltijd WW
- C. De mogelijkheid om bij ontslag via het UWV goede vakkrachten te behouden door tijdelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel
- D. Omscholingsbonus (bij aanname van personeel dat elders ontslagen dreigt te worden ontvangt de werkgever een bonus)
- E. Ondersteuning door Mobiliteitscentra bij (tijdelijk) herplaatsing van personeel (zoeken naar werk en scholing)
- F. Ervaringscertificaat (De overheid vergoedt soms het ervaringscertificaat, een getuigschrift waarin de ervaring van de werknemer officieel wordt vastgelegd.)
- G. Extra subsidies voor innovaties
- H. Onderzoekers van bedrijven met acute omzetsdaling kunnen tijdelijk worden gedetacheerd bij publieke kennisinstellingen
- I. Vergemakkelijken van kredietverstrekking door banken
- J. Overige financiële maatregelen, zoals BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling verliesverrekening
- K. Maatregelen om de bouw te stimuleren
- L. Extra maatregelen om de regeldruk verminderen
- M. Europees fonds (Een fonds om werknemers bij massaontslag van hun bedrijf aan de slag te helpen, met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf)

Selectie: B10: 3 en 4

B11 Kunt u uw beoordeling van de maatregel <xxxxx> toelichten?

Voor iedere maatregel die in vraag B10 als matig of slecht is beoordeeld, deze vraag voorleggen aan de respondent!

< open >

Selectie B9 = nee

B12 Waarom heeft uw bedrijf of organisatie van deze maatregel geen gebruik gemaakt?

In grid; meerdere mogelijk per regel

1. was niet nodig
 2. is geen passende maatregel
 3. teveel administratieve rompslomp
 4. anders
 5. weet niet / geen mening
-
- A. Werktijdverkorting
 - B. Deeltijd WW
 - C. De mogelijkheid om bij ontslag via het UWV goede vakkrachten te behouden door tijdelijk af te wijken van het afspiegelingsbeginsel
 - D. Omscholingsbonus (bij aanname van personeel dat elders ontslagen dreigt te worden ontvangt de werkgever een bonus)
 - E. Ondersteuning door Mobiliteitscentra bij (tijdelijk) herplaatsing van personeel (zoeken naar werk en scholing)
 - F. Ervaringscertificaat (De overheid vergoedt soms het ervaringscertificaat, een getuigschrift waarin de ervaring van de werknemer officieel wordt vastgelegd.)
 - G. Extra subsidies voor innovaties
 - H. Onderzoekers van bedrijven met acute omzetsdaling kunnen tijdelijk worden gedetacheerd bij publieke kennisinstellingen
 - I. Vergemakkelijken van kredietverstrekking door banken
 - J. Overige financiële maatregelen, zoals BTW-afdracht per kwartaal, vervroegde afschrijving en versoepeling verliesverrekening
 - K. Maatregelen om de bouw te stimuleren
 - L. Extra maatregelen om de regeldruk te verminderen
 - M. Europees fonds (Een fonds om werknemers bij massaontslag van hun bedrijf aan de slag te helpen, met bijvoorbeeld scholing of hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf)

Selectie indien in B9= nee

B13 Zijn er nog andere redenen waarom uw bedrijf of organisatie geen gebruik heeft gemaakt van (een deel van) de crisismaatregelen van het kabinet?

1. Ja, namelijk
2. Nee

Selectie: allen

B14 Het kan zijn dat uw bedrijf of organisatie in deze tijd van crisis overtollig personeel vasthoudt. Doet uw bedrijf dat?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Selectie B14 =1

B15 Wat zijn de belangrijkste redenen voor uw bedrijf of organisatie om overtollig personeel vast te houden? (meerdere antwoorden mogelijk)

1. Verwachte arbeidsmarktkrapte na de crisis (door de vergrijzing)
2. Voorkomen van verlies van waardevol personeel
3. Hoge ontslagkosten
4. Bureaucratische ontslagprocedure
5. Hoge wervingskosten
6. Anders, nl...
7. Weet niet

Selectie: B15=1

B16 Hoe bekostigt u het vasthouden van overtollig personeel (meerdere antwoorden mogelijk)

1. Deeltijd-WW
2. Tijd-voor-loon constructies (bv. extra vrije dagen in ruil voor minder loon)
3. Arbeidstijdverkorting zonder doorbetaling
4. Inhouden incidentele beloningen
5. Schrappen openstaande vacatures
6. Schrappen overwerk
7. Anders, nl.

Selectie: allen

B17. Indien u meer wilt weten over de maatregelen van het kabinet voor werkgevers, via welke kanalen zoekt u dan naar informatie? (multiple)

1. **Internet**
2. **Dag- en weekbladen**
3. **Vakbladen**
4. **Radio/TV**
5. **Persoonlijke contacten**
6. **Ik wil niet meer weten over de maatregelen van het kabinet**

Selectie: indien B17=1

B18 Indien u via internet zoekt, via welke websites of fora zoekt u dan vooral? (multiple)

1. website van brancheorganisatie
2. website van werkgeversorganisatie
3. website van vakbond
4. website van de gemeente
5. google
6. www.antwoordvoorbedrijven.nl
7. www.szw.nl
8. www.minfin.nl
9. www.ez.nl
10. www.belastingdienst.nl
11. www.ikkan.nl
12. www.uwv.nl
13. anders, nl. ...

Selectie: allen

B19. Wat zijn voor u de belangrijkste 3 bronnen voor het verkrijgen van informatie over crisismaatregelen van het kabinet? (multiple, u mag er drie kiezen)

1. werkgeversorganisaties
2. brancheorganisatie
3. Kamer van Koophandel
4. SenterNovem / Syntens
5. financieel adviseur / accountant
6. Subsidieadviseur
7. ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
8. ministerie van Economische Zaken
9. ministerie van Financiën / Belastingdienst
10. UWV
11. Gemeente
12. familie, bekenden, andere ondernemers
13. geen van deze
14. anders, namelijk:

Selectie: allen

B20. In hoeverre bent u tevreden met de crisisaanpak van het kabinet?

1. zeer tevreden
2. tevreden
3. neutraal
4. ontevreden
5. zeer ontevreden
6. Weet niet / geen mening

BLOK C: ARBEIDSMARKT (voorleggen aan A1=1 of 2 of 3 of 4)

De volgende vragen gaan over de arbeidsmarkt in Nederland.

Selectie: allen

C1 Verwacht u dat het voor uw bedrijf of organisatie in de toekomst moeilijk wordt om personeel te werven?

1. ja -> naar C2
2. nee
3. weet niet

selectie: indien C1=1

C2. Vanaf welk jaar denkt u dat het voor uw bedrijf of organisatie moeilijk is om personeel te werven?

1. 2010-2045 (alle losse jaren hiertussen; dus 37 categorieën – moet wel op een scherm kunnen anders gaan we in overleg met de klant!)
2. Weet niet

Selectie = allen

C3. Wordt in uw bedrijf of organisatie op dit moment geanticipeerd op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt?

1. Ja -> naar C4
2. Nee -> naar C7
3. Weet niet

Selectie: C3= ja

C4. Wat doet uw bedrijf of organisatie op dit moment om te anticiperen op de (toekomstige) krapte op de arbeidsmarkt?

<open>

Selectie: allen

C7. Heeft uw bedrijf of organisatie in de afgelopen twee jaar bewust personen afkomstig uit één of meer van de volgende groepen in dienst genomen? (multiple)

1. langdurig werklozen (langer dan één jaar)
2. werknemers uit andere sectoren die voor de functie omgeschoold moeten worden
3. ouderen
4. voortijdig schoolverlaters
5. jonggehandicapten
6. gedeeltelijk arbeidsgeschikten
7. personen vanuit een sociale werkplaats
8. buitenlandse werknemers
9. ex-gedetineerden
10. geen van deze
11. Hier hebben we eigenlijk nooit bewust over nagedacht
12. Weet niet

Selectie: allen

C8. Wanneer het voor uw bedrijf moeilijker wordt om personeel te vinden, bent u dan van plan om bewust personen uit één of meer van de volgende groepen in dienst te nemen? (multiple)

1. langdurig werklozen (langer dan één jaar)
2. werknemers uit andere sectoren die voor de functie omgeschoold moeten worden
3. ouderen
4. voortijdig schoolverlaters
5. jonggehandicapten
6. gedeeltelijk arbeidsgeschikten
7. personen vanuit een sociale werkplaats
8. buitenlandse werknemers
9. ex-gedetineerden
10. geen van deze
11. Hier hebben we eigenlijk nooit bewust over nagedacht
12. weet niet

Selectie: allen

C9 Zijn er voor uw bedrijf of organisatie belemmeringen om (meer) personen uit kwetsbare groepen, zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten of langdurig werklozen, in dienst te nemen?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Selectie C9=ja

C10. Welke belemmeringen zijn er voor uw bedrijf om (meer) personen uit kwetsbare groepen, zoals gedeeltelijk arbeidsgeschikten of langdurig werklozen, in dienst te nemen? (multiple)

1. Verwachte kosten van begeleiding
2. Verwacht verzuim
3. Financiële risico's door productiviteitsverlies
4. De verwachte organisatorische rompslomp
5. Het werk in ons bedrijf leent zich er niet voor
6. We weten niet waar we kwetsbare werkzoekenden kunnen vinden
7. Kwetsbare werkzoekenden solliciteren niet bij ons bedrijf
8. Anders namelijk
9. Weet niet / geen mening

Selectie: allen

C11. Er volgen nu twee regelingen die het aannemen of in dienst houden van ouderen aantrekkelijker kunnen maken. Met welke van deze regelingen bent u bekend?

Ja/nee in Grid

1. Premiekorting bij aanneme van ouderen
2. Compensatieregeling loonkosten langdurig zieke oudere werknemers

selectie op C 11 = ja

C12. Heeft uw bedrijf gebruik gemaakt van een of meer de volgende maatregelen bij het aannemen of in dienst houden van oudere werknemers?

Ja/nee/weet niet in Grid;

1. Premiekorting bij aanneme of in dienst houden van ouderen
2. Compensatieregeling loonkosten langdurig zieke oudere werknemers

selectie op C 12 = ja

C13 Hebben deze regelingen positieve invloed gehad op het aannemen of in dienst houden van deze werknemers?

Ja/nee/weet niet in Grid

1. Premiekorting bij aanneme of in dienst houden van ouderen
2. Compensatieregeling loonkosten langdurig zieke oudere werknemers

Selectie: allen

C14. Er is een aantal regelingen die het aannemen van gedeeltelijk arbeids-geschikten aantrekkelijker kan maken. Met welke van deze regelingen bent u bekend?

ja, nee in grid; rouleren

- A. No-risk polis: Bij het aannemen van iemand met een ziekte of handicap ontvangt de werkgever bij ziekte van de werknemer een tegemoetkoming in de loonkosten.
- B. Loonkostensubsidie: subsidie voor het in dienst nemen van werkeloze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten
- C. Proefplaatsing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten waarin geen salaris hoeft te worden betaald
- D. Premiekorting: korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies bij het aannemen of herplaatsen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte met uitkering
- E. Jobcoach: begeleidt mensen met een arbeidshandicap naar of in een gewone baan.
- F. Werkplekaanpassing: vergoeding van kosten voor aanpassen van werkplek bij aanname van een werknemer met een ziekte of een handicap

selectie op C14=ja

C15 Heeft uw bedrijf één of meer van deze regelingen gebruikt bij het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

Ja, nee, weet niet in Grid;

- A. No-risk polis: Bij het aannemen van iemand met een ziekte of handicap ontvangt de werkgever bij ziekte van de werknemer een tegemoetkoming in de loonkosten.
- B. Loonkostensubsidie: subsidie voor het in dienst nemen van werkeloze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten
- C. Proefplaatsing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten waarin geen salaris hoeft te worden betaald
- D. Premiekorting: korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies bij het aannemen of herplaatsen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte met uitkering
- E. Jobcoach: begeleidt mensen met een arbeidshandicap naar of in een gewone baan.
- F. Werkplekaanpassing: vergoeding van kosten voor aanpassen van werkplek bij aanname van een werknemer met een ziekte of een handicap

Selectie op C15 =ja

C16 Hebben deze regelingen positieve invloed gehad op het aannemen of in dienst houden van gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

Ja, nee, weet niet in Grid;

- A. No-risk polis: Bij het aannemen van iemand met een ziekte of handicap ontvangt de werkgever bij ziekte van de werknemer een tegemoetkoming in de loonkosten.
- B. Loonkostensubsidie: subsidie voor het in dienst nemen van werkeloze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten
- C. Proefplaatsing van gedeeltelijk arbeidsgeschikten waarin geen salaris hoeft te worden betaald
- D. Premiekorting: korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies bij het aannemen of herplaatsen van een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte met uitkering
- E. Jobcoach: begeleidt mensen met een arbeidshandicap naar of in een gewone baan.
- F. Werkplekaanpassing: vergoeding van kosten voor aanpassen van werkplek bij aanname van een werknemer met een ziekte of een handicap