



# Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, oktober 2017

# Colofon

Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017.  
Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)  
Den Haag, oktober 2017  
ISBN 978 90 377 08 40 0

## Over het SCP

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) volgt, verklaart en verkent het sociaal en cultureel welzijn van inwoners in Nederland. Het SCP verricht de monitoring van onder meer de leefsituatie en kwaliteit van leven in Nederland, evalueert in dat kader het overheidsbeleid en verricht verkenningen ten behoeve van toekomstig beleid. Het SCP is een professionele organisatie die wetenschappelijk werkt en dat op onafhankelijke wijze doet. Als kennisinstelling van de overheid verricht het SCP beleidsrelevant wetenschappelijk onderzoek. Het Sociaal en Cultureel Planbureau valt formeel onder het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

## Contact

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Patricia van Echtelt, 06 1119 0874-, of de afdeling Persvoorlichting via [pers@scp.nl](mailto:pers@scp.nl), 06 2161 4433.

## Auteurs

[Patricia van Echtelt](#)  
[Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Ontwerp & realisatie

[Textcetera](#), Den Haag

## Figuren

[Studio With, Lisa Dalhuijsen](#), Den Haag

## Openingsbeeld

Martin Barraud | Hollandse Hoogte

# Inhoud

Introductie.....	4
Duurzame inzetbaarheid: ontwikkelingen.....	5
Dynamiek op de arbeidsmarkt.....	8
Van-werk-naar-werkactiviteiten.....	18
Flexibilisering van de arbeidsmarkt.....	23
Waarom flexwerkers?.....	31
Scholing van werknemers.....	33
Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?.....	37
Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?.....	47
Faciliteren balans werk en zorg.....	54
Opvattingen over oudere werknemers.....	61
Aannemen mensen met arbeidsbeperking.....	71
Actuele uitdagingen voor werkgevers.....	79
Welk overheidsbeleid willen werkgevers?.....	91
Duurzame inzetbaarheid per sector.....	93
Wilt u meer weten?.....	96

# Introductie

Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017 is een digitale publicatie ('card stack'), opgebouwd uit meerdere op zichzelf staande pagina's of 'kaarten'. Iedere pagina gaat in op een specifiek thema, gebaseerd op gegevens uit het Arbeidsvraagpanel, een onderzoek onder werkgevers. De kaarten beschrijven de manier waarop werkgevers hun personeelsbeleid vormgeven en investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Hoe scholen ze hun werknemers? Nemen ze mensen met een arbeidsbeperking in dienst? En nemen ze specifieke maatregelen voor oudere werknemers? Deze 'card stack' is een vervolg op de rapporten die eerder verschenen onder de titel Vraag naar arbeid. De card stack is onderdeel van een langlopend onderzoek naar de arbeidsmarkt: de Arbeidsmarktpanels.

De interactieve grafieken uit deze publicatie zijn geoptimaliseerd om via computer, laptop en tablet te worden geraadpleegd.

# Duurzame inzetbaarheid: ontwikkelingen

Auteur: [Patricia van Echtelt](#)

Duurzame inzetbaarheid is het centrale thema in deze publicatie. Mensen zijn duurzaam inzetbaar als zij gezond en productief kunnen doorwerken tot aan hun pensioen. Niet alleen in hun huidige functie, maar als het nodig is ook elders. Het voorkomt dat mensen door bijvoorbeeld werkloosheid, kennisveroudering of ziekte uit het arbeidsproces raken. Werkgevers spelen een belangrijke rol. Zij kunnen uitval voorkomen door te investeren in hun personeel. Doen zij dit? Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen? En welke uitdagingen liggen er voor het overheidsbeleid?

## Investeren in personeel

In 2013 gaven werkgevers in het personeelsbeleid minder vaak prioriteit aan thema's als scholing en arbeidsvoorwaarden dan in 2011. In 2015 is er op veel punten weer een opleving zichtbaar, waarschijnlijk doordat de economie er beter voorstond. Daarnaast valt op dat de thema's arbeidsomstandigheden en medezeggenschap op de langere termijn (2003-2015) steeds minder prioriteit krijgen, zie de kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#).

## Aantrekken mensen met beperkingen

De overheid wil meer mensen met een gezondheidsbeperking aan de slag helpen. 15% van de werkgevers geeft in 2015 het aantrekken van mensen met een gezondheidsbeperking prioriteit in het personeelsbeleid. Dit percentage is hoger dan in 2011 en 2013 (9%), zie de kaart [Aannemen mensen met arbeidsbeperking](#). Vergeleken met andere thema's in het personeelsbeleid blijft het aandeel werkgevers dat hier belang aan hecht echter laag, zie de kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#). 11% van de werkgevers denkt de komende 2 jaar (meer) mensen uit deze doelgroep aan te nemen. De helft van de werkgevers wil dat niet, bijvoorbeeld omdat er geen geschikte functies zijn. Veel werkgevers zijn niet bekend met regelingen voor deze doelgroep, zoals de no-riskregeling bij ziekte of de loonkostensubsidie, zie de kaart [Aannemen mensen met arbeidsbeperking](#).

## Scholen werknemers

Het aandeel bedrijven met werknemers die een cursus of opleiding volgen blijft constant. In de periode 1994-2012 lag het steeds tussen de 70% en 80%, zie de kaart [Scholing van werknemers](#). In sommige sectoren, zoals de industrie, zetten organisaties minder scholing in dan in andere sectoren. Zij gebruiken vaker baan- en taakrotatie om de kennis en vaardigheden van personeel te vergroten, zie de kaart [Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?](#). 34% van de organisaties maakt gebruik van subsidieregelingen en krijgt een deel van de scholingskosten vergoed, bijvoorbeeld via fondsen voor opleiding en ontwikkeling (O&O-fondsen).

## Maatregelen balans arbeid en zorg

79% van de organisaties ziet het als hun verantwoordelijkheid om de combinatie van arbeid en zorg te faciliteren. Het aandeel organisaties dat ook daadwerkelijk concrete maatregelen treft, ligt echter lager. 50% geeft dit thema een hoge prioriteit in het personeelsbeleid. In 19% van de organisaties kunnen werknemers zelf begin- en eindtijden bepalen en 58% van de werkgevers is voorstander van deeltijdwerk op alle functieniveaus. In 2016 had 45% van de organisaties een of meer telewerkers. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 10 jaar geleden, zie de kaart [Faciliteren balans werk en zorg](#).

## Opvattingen over oudere werknemers

In 2015 vond 60% van de werkgevers het wenselijk dat werknemers doorwerken na hun 60<sup>e</sup> levensjaar. In 2001 was dat nog 42%. Ook vindt driekwart van de werkgevers dat 55-plussers even goed functioneren als jongeren, 12% vindt dat ze beter presteren dan jongeren. Toch vindt een kwart van de werkgevers dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen. Werkgevers passen steeds minder 'ontziemaatregelen' voor ouderen toe, zoals extra vrije dagen, aanpassing van de arbeidstijden of taakverlichting, zie de kaart [Opvattingen over oudere werknemers](#).

## Flexibilisering arbeidsmarkt

In 2015 maakte 57% van de organisaties gebruik van tijdelijke contracten. Dit is een verdubbeling ten opzichte van de jaren negentig van de vorige eeuw. Vooral kleine organisaties zijn vaker tijdelijke contracten gaan gebruiken, zie de kaart [Waarom flexwerkers?](#) De investeringen in duurzame inzetbaarheid spelen tegen de achtergrond van een flexibiliserende arbeidsmarkt. Tijdelijke contracten geven werkgevers waarschijnlijk minder prikkels om te investeren in personeel. De arbeidsrelatie heeft immers een kortere horizon en de investeringen gaan voor het bedrijf verloren als de werknemer weggaat.

## Uitdagingen in personeelsbeleid

In 2015 was het beheersen van de werkdruk voor werkgevers de grootste uitdaging in het personeelsbeleid. 51% ervoer dit als een probleem. Andere veelgenoemde uitdagingen zijn de hoge loonkosten (48%) en het aantrekken van nieuw personeel (33%). Door de verbeterde economische situatie verwachtten werkgevers in 2015 dat het aantrekken en behouden van personeel in de nabije toekomst een grote opgave wordt, zie de kaart [Actuele uitdagingen voor werkgevers](#).

## Ontwikkelingen in richting die de overheid wenst?

De overheid wil dat zoveel mogelijk mensen deelnemen op de arbeidsmarkt en benadrukt het belang van duurzame inzetbaarheid. Een aantal structurele ontwikkelingen is in lijn met het overheidsbeleid. Zo vinden werkgevers het steeds vaker wenselijk dat werknemers na hun 60<sup>e</sup> doorwerken en neemt het aandeel organisaties met telewerkers toe. Nu het economisch beter gaat, hechten werkgevers ook weer meer belang aan investeringen in het personeel. Toch laten de cijfers knelpunten zien die niet vanzelf oplossen nu de economie weer aantrekt. Op een aantal punten valt op dat werkgevers weliswaar een sterke verantwoordelijkheid voelen, maar dat dit niet vertalen

naar concrete maatregelen. Dit doet zich voor bij van-werk-naar-werk activiteiten, de combinatie van arbeid en zorg en het in dienst nemen van mensen met gezondheidsbeperkingen. Er is dus niet zozeer sprake van een verschil tussen opvattingen van werkgevers en het overheidsstreven, eerder lijkt het of werkgevers in de dagelijkse bedrijfspraktijk geen ruimte zien (of nemen) om er concreet vorm aan te geven. Werkgevers onderschrijven het belang van onder andere scholing en de arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen, maar dit vertaalt zich lang niet altijd naar het gedrag van de werkgever.

### Deze kaart citeren

Echtelt, P. van (2017). Duurzame inzetbaarheid: ontwikkelingen. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/duurzame-inzetbaarheid-ontwikkelingen>.

### Publicatiedatum

24 oktober 2017

# Dynamiek op de arbeidsmarkt


Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Mobiliteit neemt toe na economische crisis<sup>1</sup>

De in- en uitstroom van personeel hangt samen met de economische situatie. In tijden van crisis vallen niet alleen meer ontslagen, maar wisselen vooral ook minder werknemers van baan. Ze blijven in hun functie, ook als deze minder passend is, omdat elders weinig vacatures zijn.<sup>2</sup> In 2015/2016 waren de in- en uitstroom relatief laag (figuur 1). De in- en uitstroom waren vrijwel gelijk aan elkaar. In 2013/2014 verlieten nog gemiddeld meer mensen de organisatie (uitstroom) dan dat er personeel bij kwam (instroom).

De dynamiek in het personeelsbestand verschilt tussen sectoren<sup>3</sup> (figuur 1). Het komen en gaan van werknemers is groot in de sectoren zakelijke dienstverlening, handel en horeca, terwijl in de sectoren overheid en onderwijs minder personeelwisselingen zijn. Naast deze structurele verschillen, zijn er ook verschillen die samenhangen met de conjunctuur. In 2015 ging in enkele sectoren gemiddeld meer personeel weg dan erbij kwam, bijvoorbeeld in de bouwnijverheid en de zorgsector. Deze sectoren hadden tijdens de crisisjaren te maken met krimp, maar herstelden zich daarna weer (zie bijvoorbeeld UWV 2017).

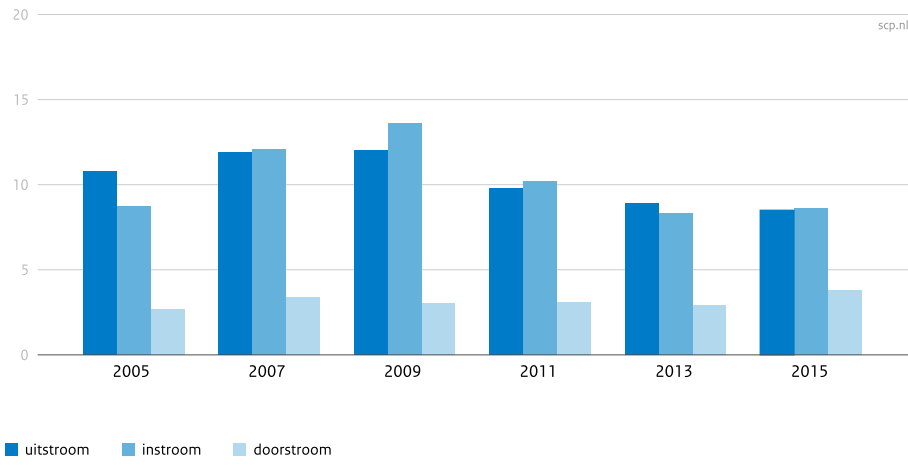
## Meer interne mobiliteit bij overheid en zorgorganisaties

Werknemers kunnen ook binnen organisaties van functie wisselen (interne mobiliteit) (figuur 1). Dit komt in de sectoren overheid en zorg vaker voor dan in bijvoorbeeld het onderwijs en de bouw. Een van de redenen is dat deze sectoren meer grote organisaties kennen en in grote organisaties zijn meer mogelijkheden voor functiewisselingen. Uit het Arbeidsaanbodpanel, een onderzoek onder werkenden, blijkt dat veel baan- en functiewisselaars op hetzelfde functieniveau werkzaam blijven. Zie [Aanbod van arbeid 2016](#) .

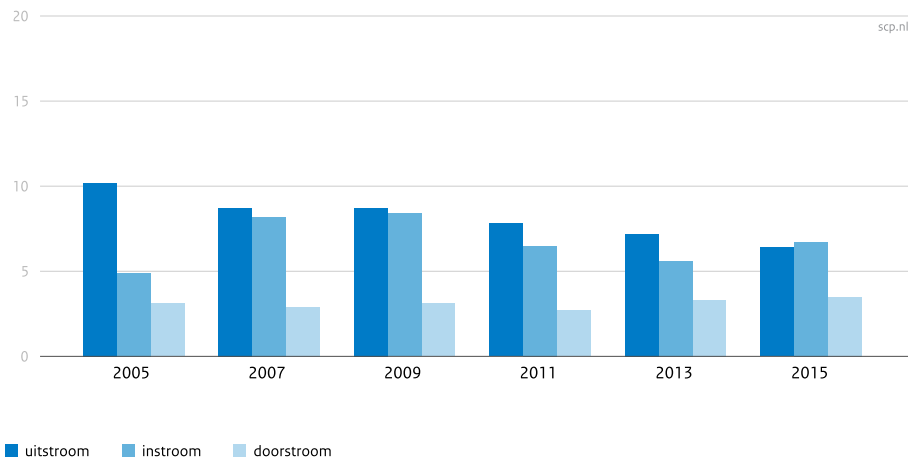


**Figuur 1**  
**Personeelsstromen<sup>4</sup>**

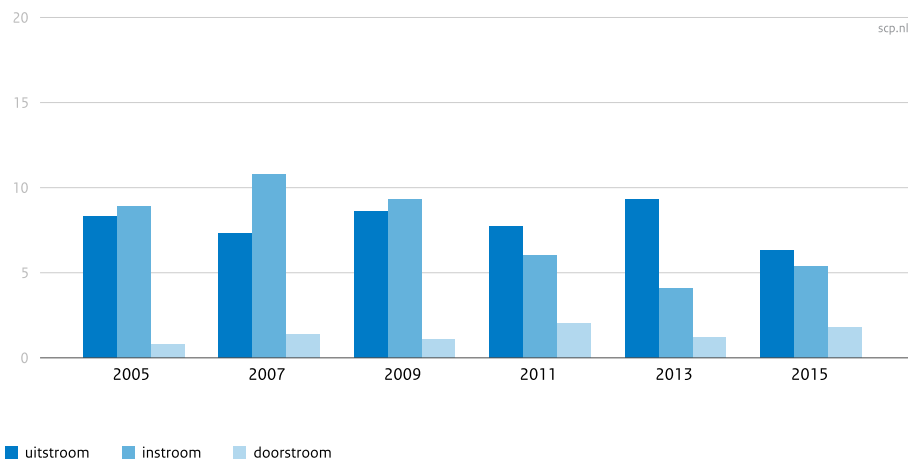
**🎯 totaal**




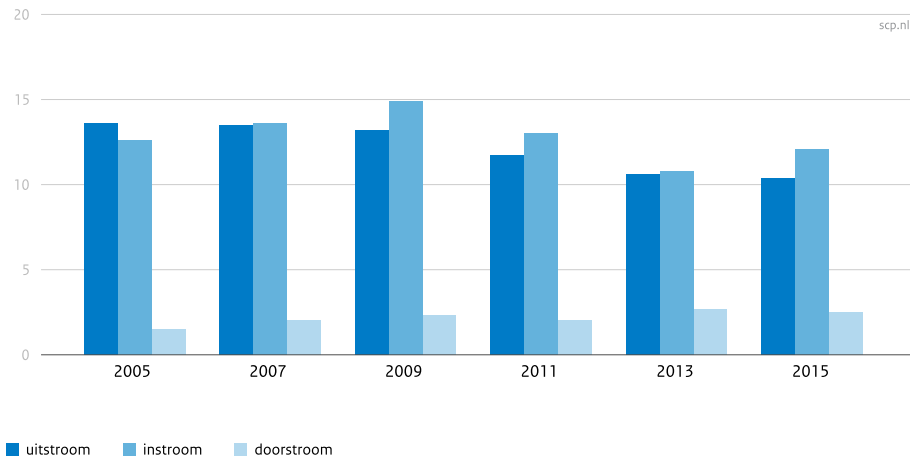
**🏭 industrie en landbouw**



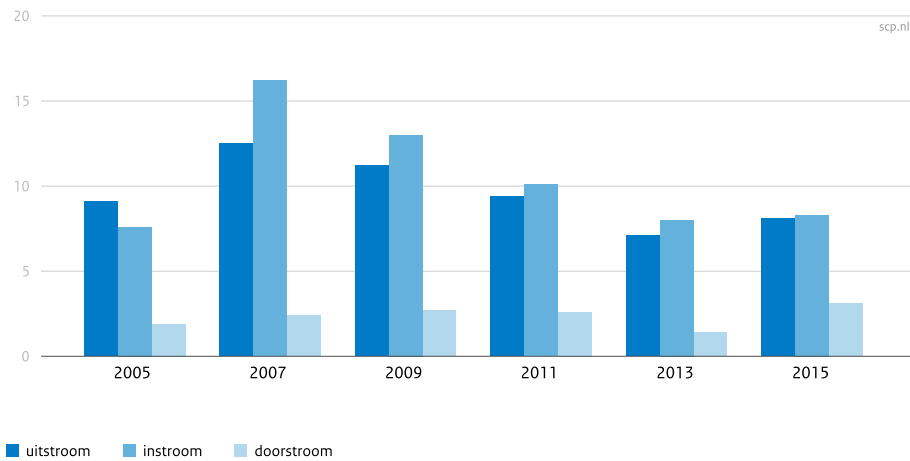
**🏗️ bouwnijverheid**




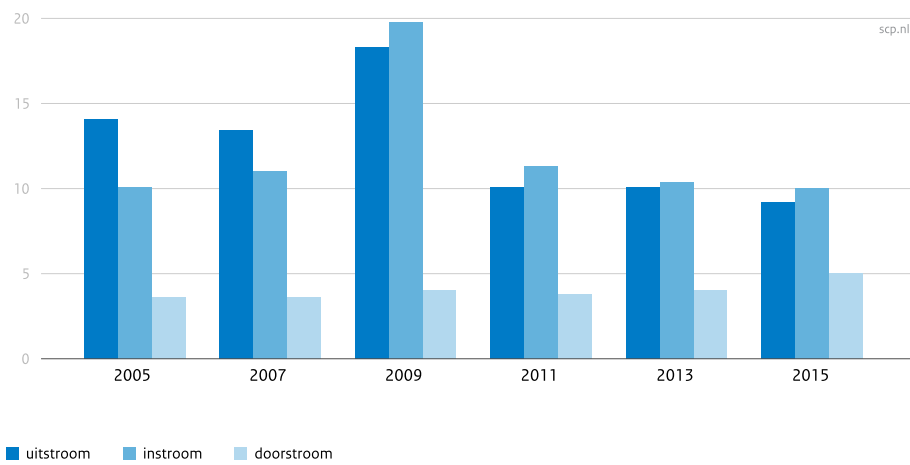
 **handel, horeca, reparatie**



 **transport**

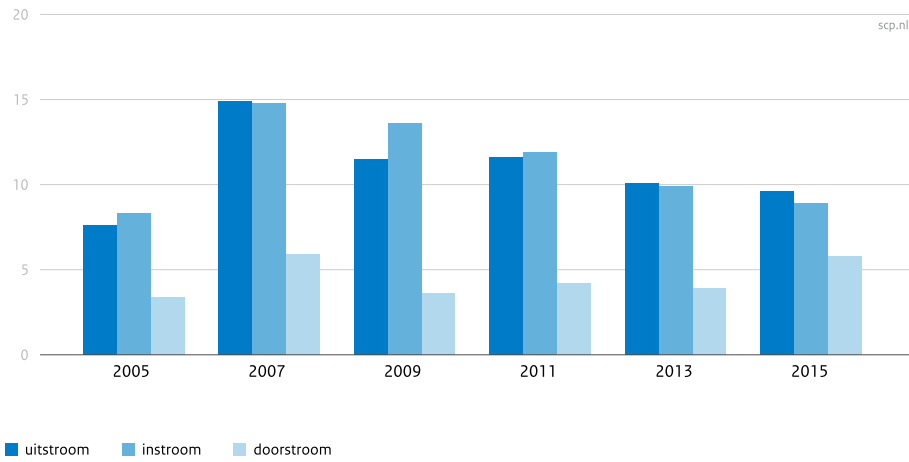


 **zakelijke dienstverlening**

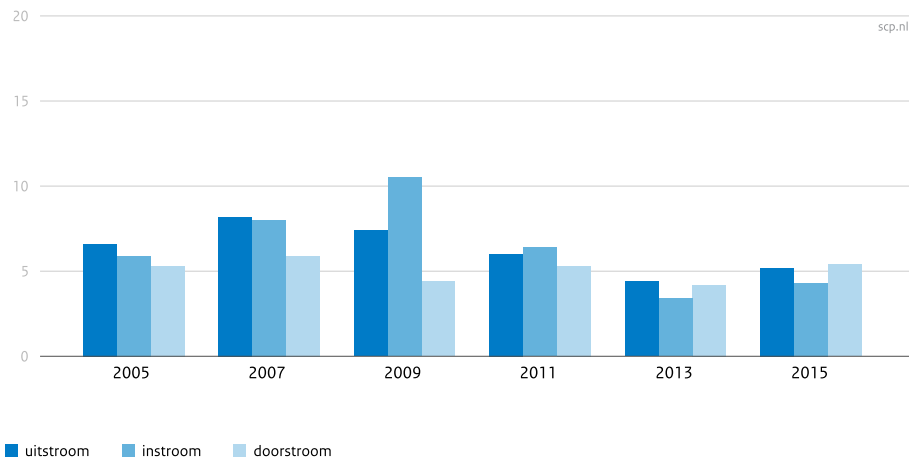




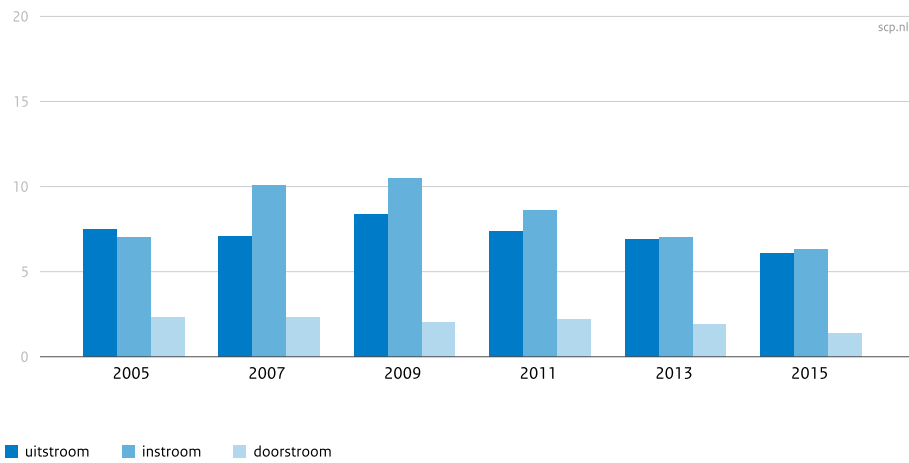
**zorg en welzijn**

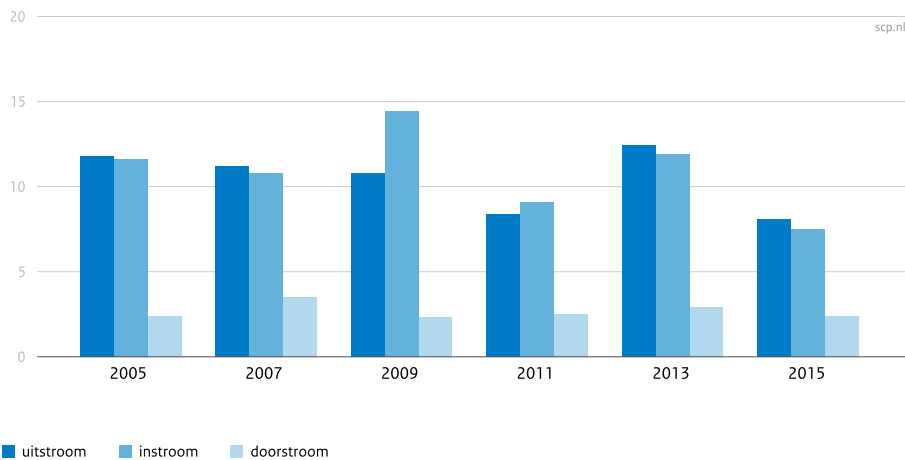


**overige dienstverlening**



**overheid**



 onderwijs


Bron: SCP (AVP '05/'06-'15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

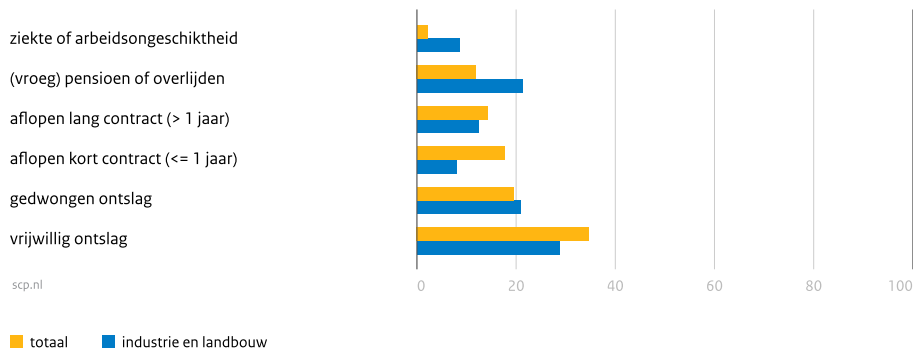
## Vertrekredenen verschillen per sector

De uitstroom van personeel uit een organisatie hangt samen met de conjunctuur.

De vertrekredenen verschillen tussen sectoren. In 2015/2016 was gedwongen ontslag bijvoorbeeld de meest voorkomende reden van uitstroom in de bouwnijverheid, een sector die hard getroffen is door de economische crisis (figuur 2). In de vergrijzende overheidssector was pensioen de meest genoemde reden. Uitstroom doordat tijdelijke contracten aflopen komt veel voor in de sector onderwijs. Hier werken veel tijdelijke werknemers, zie de kaart [Flexibilisering van de arbeidsmarkt](#).

**Figuur 2**

Redenen van uitstroom personeel<sup>5</sup>

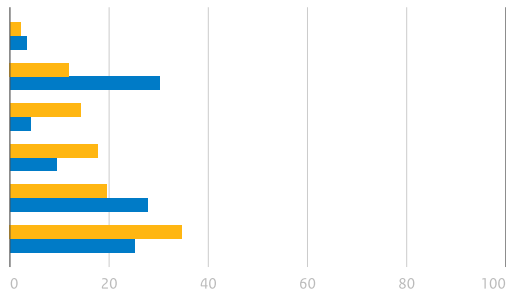
 industrie en landbouw




**bouwnijverheid**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl



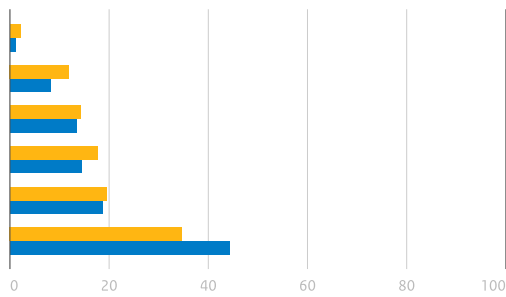
■ totaal ■ bouwnijverheid



**handel, horeca, reparatie**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl



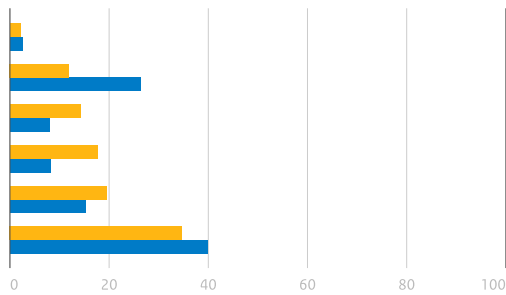
■ totaal ■ handel, horeca, reparatie



**transport**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl



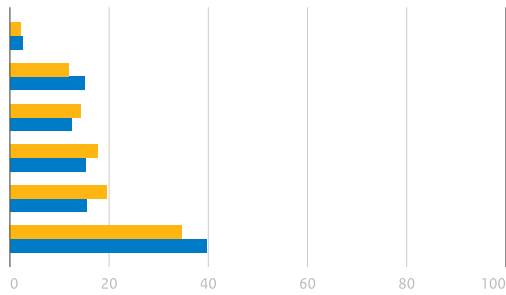
■ totaal ■ transport



**zakelijke dienstverlening**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl



■ totaal ■ zakelijke dienstverlening

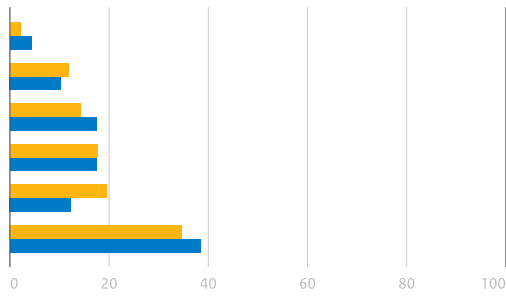


**zorg en welzijn**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl

■ totaal ■ zorg en welzijn

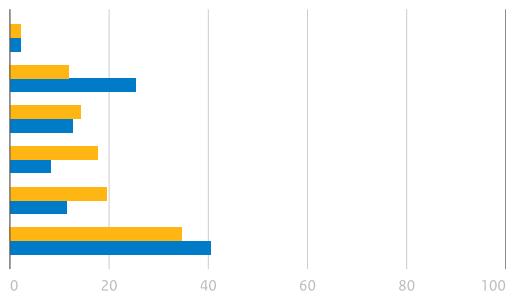


**overige dienstverlening**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl

■ totaal ■ overige dienstverlening

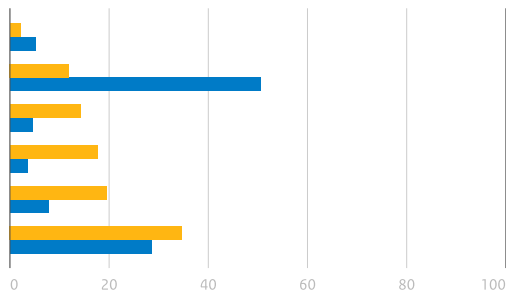


**overheid**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl

■ totaal ■ overheid

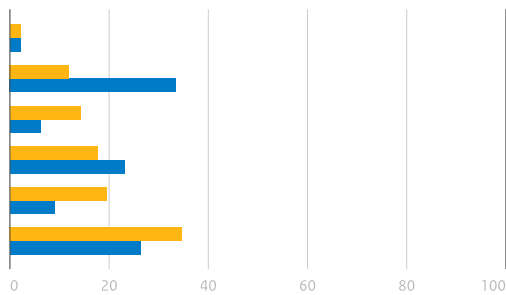


**onderwijs**

- ziekte of arbeidsongeschiktheid
- (vroeg) pensioen of overlijden
- aflopen lang contract (> 1 jaar)
- aflopen kort contract (<= 1 jaar)
- gedwongen ontslag
- vrijwillig ontslag

scp.nl

■ totaal ■ onderwijs



Bron: SCP (AVP '15/'16)

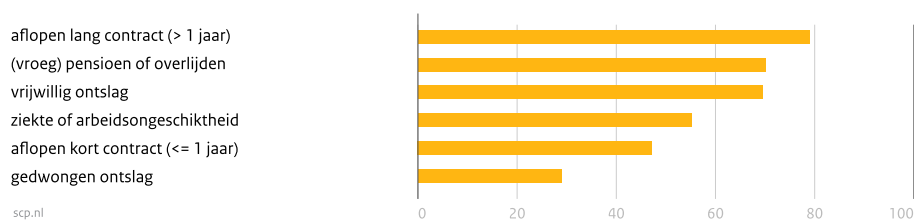
Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Werknemers met tijdelijk contract vaak vervangen

Hoe vaak vertrekkend personeel door nieuwe medewerkers wordt vervangen, hangt samen met de reden van vertrek (figuur 3). Opvallend is dat werknemers die uitstromen na het aflopen van een tijdelijk contract langer dan een jaar het vaakst worden vervangen (bijna 80% in 2015/2016). Blijkbaar gaat het hier dus niet om tijdelijke werkzaamheden. Het kan zijn dat werknemers zelf vertrekken. Het kan echter ook betekenen dat werkgevers tijdelijke contracten gebruiken als een verlengde proefperiode of dat zij geen vast contract willen aanbieden.

### Figuur 3

Vervanging personeel naar reden van uitstroom<sup>6</sup>



Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Literatuur

SER (2011). *Werk maken van baan-baanmobiliteit (advies 11/05)*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

UWV (2017). *UWV Arbeidsmarktprognose 2017-2018*. Amsterdam: UWV.

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Dynamiek op de arbeidsmarkt. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkkaart-werkgevers2017/dynamiek-op-de-arbeidsmarkt>.

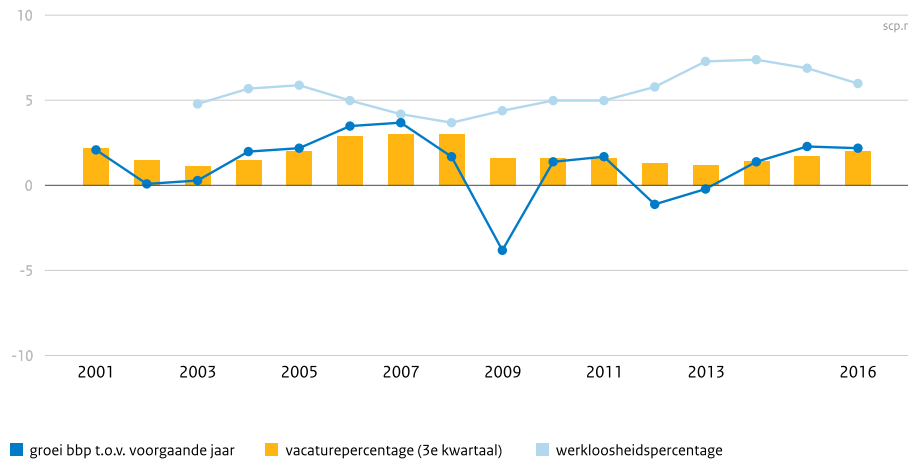
## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Naast bijvoorbeeld scholing en gezondheid wordt ook mobiliteit op de arbeidsmarkt gerelateerd aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden (zie bijvoorbeeld SER 2011). Want werkenden die van baan of functie wisselen, doen nieuwe ervaringen op. Het idee is dat ze daardoor beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Ook zou arbeidsmobiliteit bijdragen aan een goede match tussen vraag en aanbod. In een andere baan kan iemand immers beter tot zijn recht komen. Het Arbeidsvraagpanel geeft voor een lange periode zicht op de mate van mobiliteit: per organisatie is bekend hoeveel werknemers in- en uitstroonden (externe mobiliteit) en wat de doorstroom was binnen de organisatie (interne mobiliteit).
- 2 De opvattingen en het gedrag van werkgevers en hun investeringen in duurzame inzetbaarheid staan niet los van de economische conjunctuur. Tijdens de recentste dataverzameling (2015 en 2016) groeide de economie weer na de crisis van de voorgaande jaren. Er gaat echter altijd wat tijd overheen voordat dit doorwerkt in de werkgelegenheid. Het werkloosheidspercentage lag in 2015 en 2016 vrij hoog, maar nam in 2016 wel af ten opzichte van de periode daarvoor.

**Figuur 4**  
Ontwikkeling economische situatie



Bron: CBS Statline, SCP-bewerking

- 3 Arbeidsmarkt in kaart volgt de sectorindeling van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS:

-  Industrie, landbouw en delfstoffen  
(bijvoorbeeld fabrikant levensmiddelen, metaalbewerking, akkerbouw, olieraffinaderij)
-  Bouwnijverheid  
(bijvoorbeeld aannemer in de bouw, wegebouw, schilder, loodgieter, spoorwegonderhoud)
-  Handel (groothandel en detailhandel), horeca en reparatie  
(bijvoorbeeld houthandel, supermarkt, restaurant, reparatie auto's)
-  Transport  
(bijvoorbeeld vervoer van passagiers of van goederen, verhuizers, post- en pakketbezorging)
-  Zakelijke dienstverlening  
(bijvoorbeeld accountant, architect, redamebureau, reisbureau, schoonmaakbedrijf)
-  Zorg en welzijn  
(bijvoorbeeld ziekenhuizen, verloskundigen, asielzoekerscentra, thuiszorg, kinderopvang)
-  Overige dienstverlening (inclusief nutsbedrijven)  
(bijvoorbeeld distributie gas, water en licht, afvalinzameling, schouwburg, bibliotheek, kapper)
-  Overheid  
(bijvoorbeeld gemeenten, ministeries, politie, brandweer, rechtbank)
-  Onderwijs  
(bijvoorbeeld basis-, middelbaar en hoger onderwijs, bedrijfsopleidingen, autorijschool, muziekschool)

- 4 Aandeel werknemers dat in de vestiging binnenkwam (instroom), een andere functie kreeg of van afdeling veranderde (doorstroom) en dat de vestiging verliet (uitstroom). 2005/'06 – 2015/'16. Het jaartal in de figuur geeft het meetmoment weer. Werkgevers kijken op dat moment terug naar de situatie in het voorgaande jaar. In de meting van zomer 2015 doen werkgevers dus verslag van het jaar 2014. In procenten (het aandeel werknemers dat de vestiging verliet gedeeld door het totaal aantal werknemers)




- 5 Vertrekredenen van uitgestroomd personeel, in procenten. Werkgevers splitsten de vertrokken werknemers uit naar vertrekredenen. Werkgevers kijken terug naar het voorgaande jaar. In de meting van zomer 2015 doen werkgevers dus verslag van het jaar 2014.
- 6 Aandeel werknemers dat na uitstroom wordt vervangen, naar reden van uitstroom, in procenten. Werkgevers gaven voor de laatste vertrokken werknemer aan waarom deze vertrokken is en of deze vervangen is. Werkgevers kijken terug naar het voorgaande jaar. In de meting van zomer 2015 doen werkgevers dus verslag van het jaar 2014.

# Van-werk-naar-werkactiviteiten

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

Werkgevers kunnen met ontslag bedreigde personeelsleden begeleiden naar ander werk, binnen of buiten de organisatie, om zo te voorkomen dat ze werkloos worden. Dit zijn ‘van-werk-naar-werkactiviteiten (VWNW-activiteiten).<sup>1</sup>

## Vier op 10 organisaties hebben te maken met ontslag

In 2015 ontsloegen 4 op de 10 organisaties (39%) de laatste 12 maanden een of meer werknemers.<sup>2</sup> Meestal betrof het 1 tot 3 werknemers per organisatie. Werkgevers noemen slecht functioneren van de medewerkers het vaakst als reden van ontslag (61%). Bij 1 op de 10 organisaties (9%) gaat het om collectief ontslag om bedrijfseconomische redenen. Dit kwam in 2015 relatief vaak voor in de sectoren bouwnijverheid en zorg en welzijn. Deze sectoren hadden te lijden onder de economische crisis. [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#) .

## Veel werkgevers voelen zich verantwoordelijk

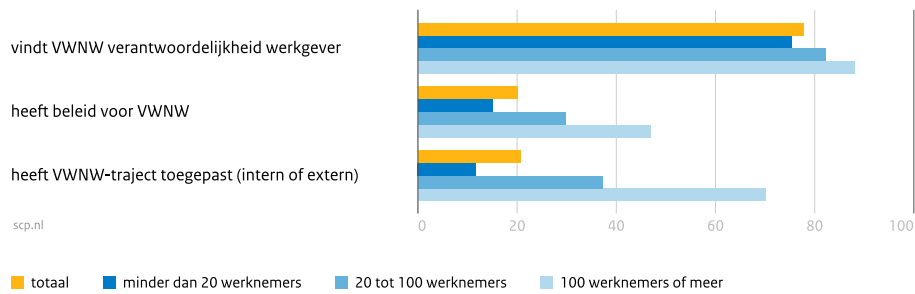
Driekwart van de respondenten (78%) vindt dat de werkgever werknemers die ontslagen moeten worden naar een nieuwe passende baan of functie moet helpen (figuur 1). Grotere organisaties zien dit vaker als hun verantwoordelijkheid dan kleine en middelgrote organisaties (88% tegenover 75% en 82%).<sup>3</sup> In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs liggen de percentages hoger dan elders. Dit komt ook doordat deze sectoren veel grote organisaties kennen.

## Een op 5 werkgevers zet van-werk-naar-werkactiviteiten in

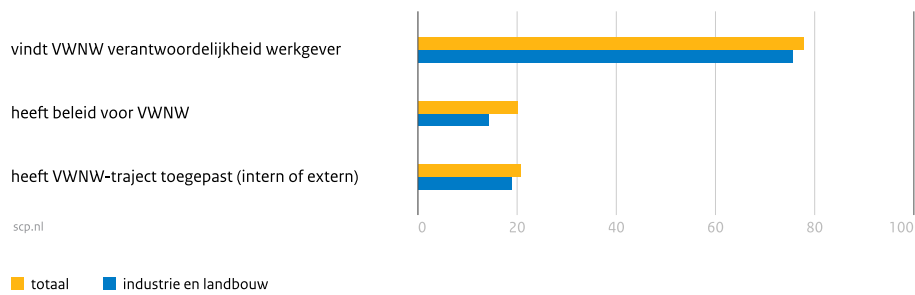
Een op de 5 werkgevers heeft beleid voor van-werk-naar-werkactiviteiten (21%). Eveneens 1 op de 5 werkgevers heeft de laatste 2 jaar van-werk-naar-werktrajecten ingezet (20%) (figuur 1). Dit kan een traject zijn naar nieuw werk binnen de organisatie (16%) of een baan bij een andere organisatie (11%). Het aandeel bleef in de periode 2011-2015 constant. Grote organisaties doen meer op dit terrein dan kleine organisaties. De sectoren overheid en onderwijs hebben het vaakst van-werk-naar-werkbeleid en passen dit ook het vaakst toe. In de berekening zijn ook organisaties meegenomen waar geen ontslagen zijn gevallen, want wellicht hebben de van-werk-naar-werkactiviteiten ontslagen voorkomen. Maar het kan ook zijn dat werkgevers geen van-werk-naar-werkactiviteiten toepasten omdat zij niet te maken hadden met ontslag.

**Figuur 1**  
Van werk naar werk (VWNW)<sup>4</sup>

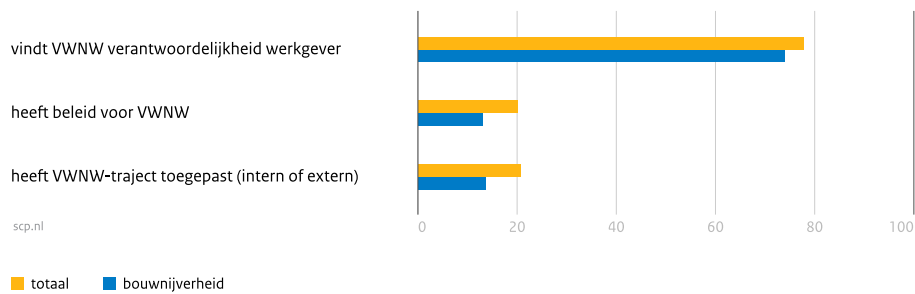
**🎯 totaal**



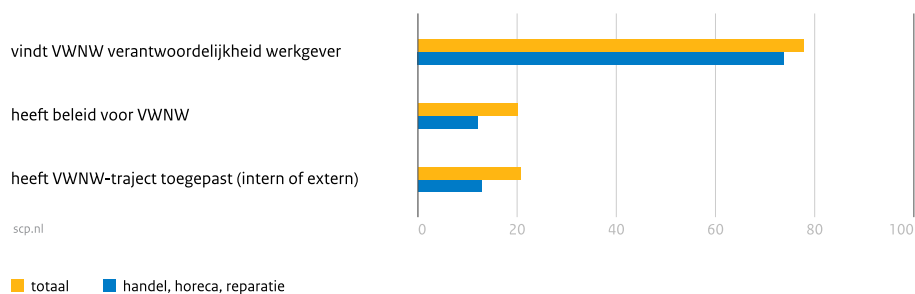
**🏭 industrie en landbouw**



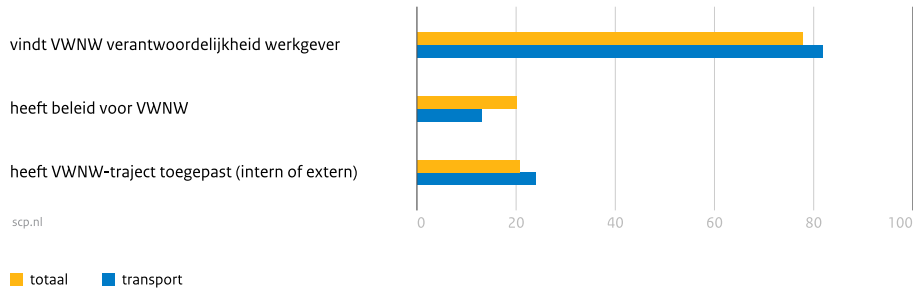
**🏗️ bouwnijverheid**



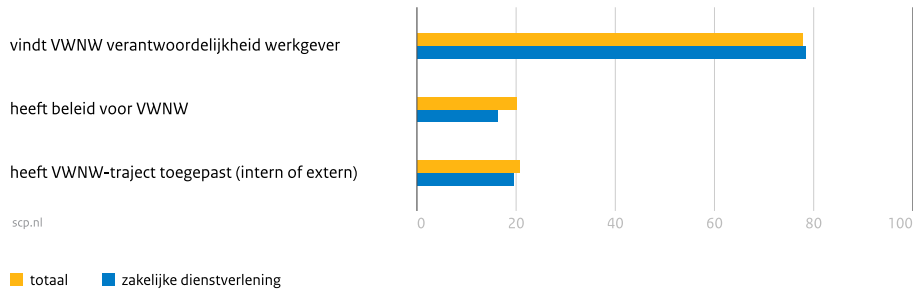
**🚚 handel, horeca, reparatie**



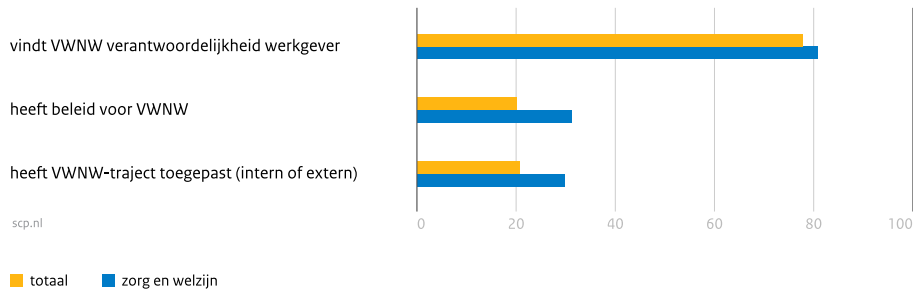
 **transport**



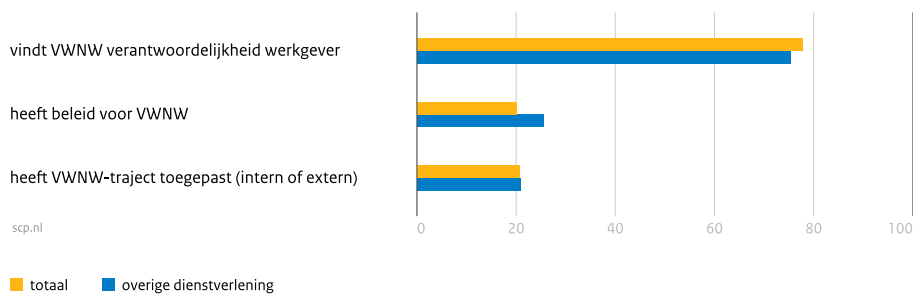
 **zakelijke dienstverlening**


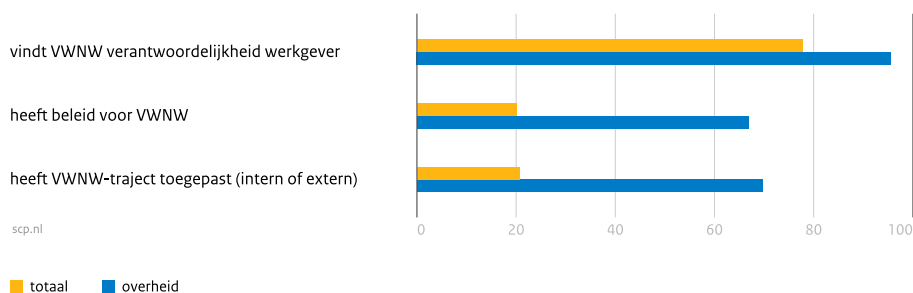
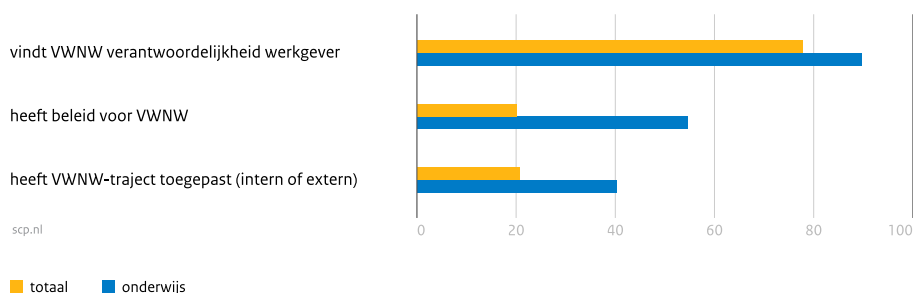


 **zorg en welzijn**



 **overige dienstverlening**



 **overheid**

 **onderwijs**


Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#) 

## Literatuur

SER (2015). *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidwet*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/09).

TK (2012/2013). *Eindrapportage Experimenten van-werk-naar-werk. Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 29544, nr. 433.

TK (2013/2014). *Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, etc. Memorie van toelichting*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 33818, nr. 3.

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Van-werk-naar-werkactiviteiten. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/van-werk-naar-werkactiviteiten>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Beleidsmakers benadrukken het belang van VWNW-activiteiten voor de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werkenden (zie bijvoorbeeld TK 2012/2013). Bij de herziening van de flexwet in 2015 is een transitievergoeding ingesteld. Werknemers kunnen de vergoeding bij ontslag inzetten voor VWNW-werkactiviteiten (TK 2013/2014). Ook de Sociaal-Economische Raad pleit in een advies voor meer VWNW-activiteiten om werkloosheid te voorkomen (SER 2015).
- 2 Werkgevers is gevraagd naar het aantal ontslagen werknemers in de 12 maanden voorafgaand aan het moment van bevraging (najaar 2015). Werknemers die geen nieuw contract kregen na hun proefperiode of tijdelijk contract tellen mee bij het aantal ontslagen. Werknemers die zelf weg wilden en daarom hun baan opzegden en volledig afgekeurde werknemers tellen niet mee. Organisaties die opgehouden zijn te bestaan tussen de eerste en tweede ronde van ondervraging vallen buiten de steekproef. Mogelijk geeft dit een onderschatting van het aandeel organisaties met (collectief) ontslag.
- 3 De organisaties zijn ingedeeld in 3 categorieën: 5 tot 20 werknemers (klein), 20 tot 100 werknemers (middelgroot) en 100 werknemers of meer (groot). Organisaties met minder dan 5 werknemers doen niet aan het onderzoek mee.
- 4 Percentage werkgevers dat:
  - het deels of helemaal eens is met de stelling ‘het is de taak van de werkgever om werknemers die deze organisatie/vestiging anders zou moeten ontslaan naar een nieuwe passende baan of functie te helpen’
  - beleid heeft voor van-werk-naar-werkactiviteiten in de afgelopen 2 jaar van-werk-naar-werktrajecten naar een andere werkgever of naar een andere functie binnen de organisatie inzette voor werknemers die zij anders hadden moeten ontslaan

# Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

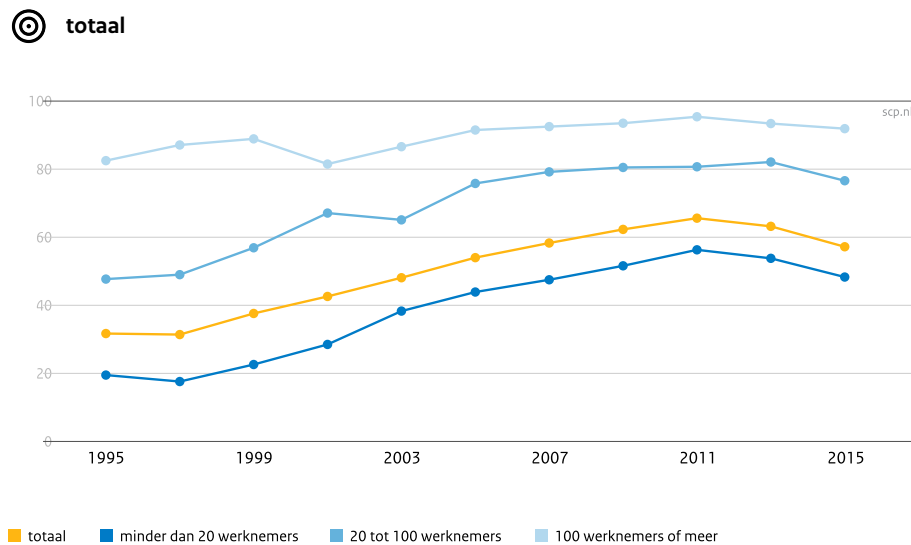
## Verdubbeling organisaties met tijdelijke contracten

De arbeidsmarkt flexibiliseert. Het aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten is verdubbeld (figuur 1). In de jaren negentig van de vorige eeuw ging het om ongeveer 30% van de organisaties, in 2015 om 57%. Sinds 2011 neemt het aandeel wel licht af. Dit kan komen door de economische crisis en door de inzet van andere vormen van flexwerk. Vooral kleine organisaties gingen de laatste decennia steeds vaker over op tijdelijke contracten.<sup>1</sup> Ook verschilt de trend tussen sectoren.<sup>2</sup> In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs waren tijdelijke contracten al in 1995 populair. Binnen deze sectoren is de toename in het gebruik van tijdelijke contracten minder groot dan in andere sectoren. In de sector handel en horeca is de toename wel groot. In 1995 maakte nog maar 15% van de organisaties gebruik van tijdelijke contracten, in 2015 55%.

Voor meer informatie over werknemers met tijdelijke contracten zie het [Arbeidsaanbodpanel](#), een onderzoek onder werknemers.

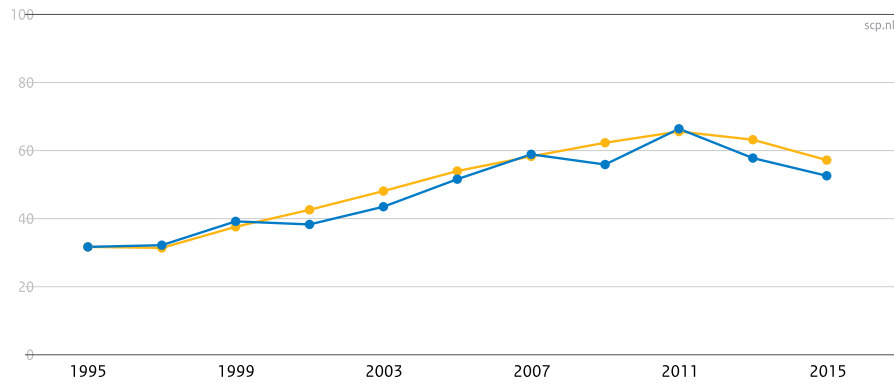
Figuur 1

Organisaties met tijdelijke contracten<sup>3</sup>





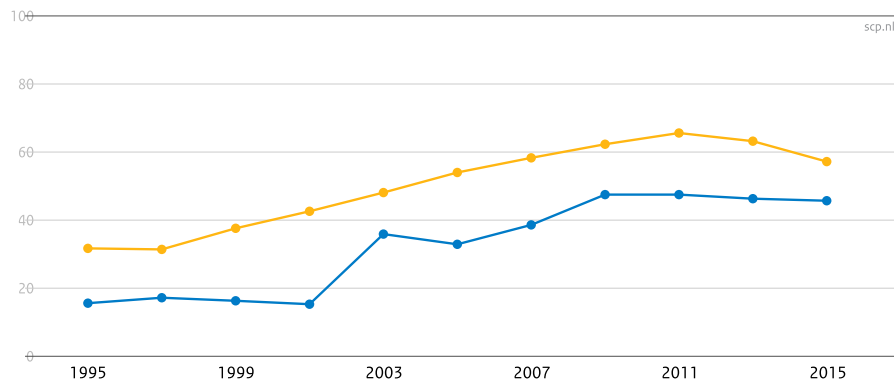
**industrie en landbouw**



■ totaal ■ industrie en landbouw



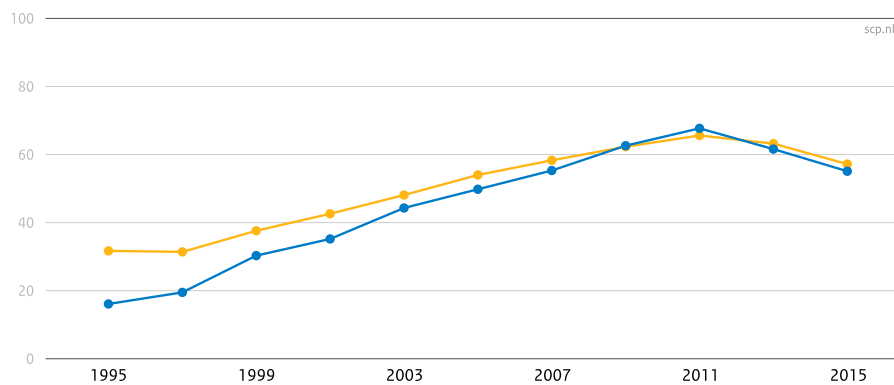
**bouwnijverheid**



■ totaal ■ bouwnijverheid



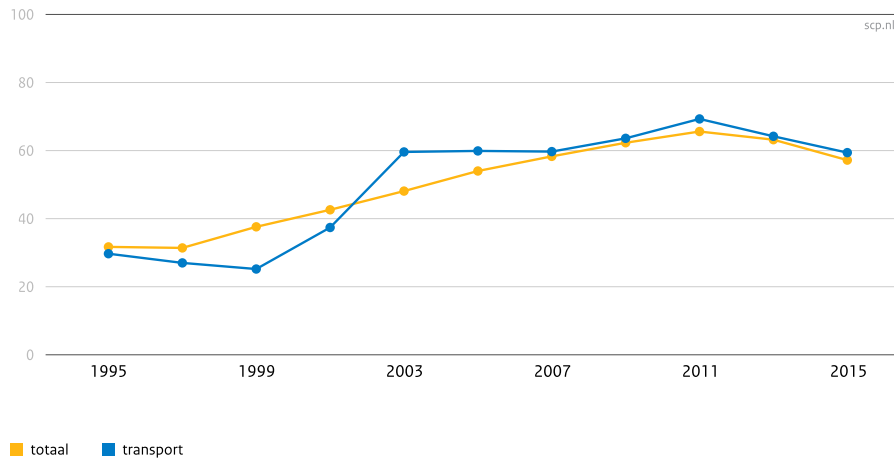
**handel, horeca, reparatie**



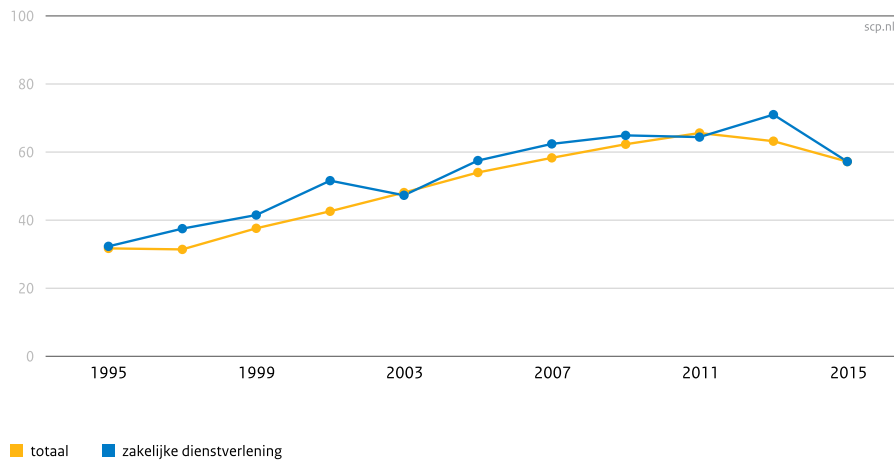
■ totaal ■ handel, horeca, reparatie




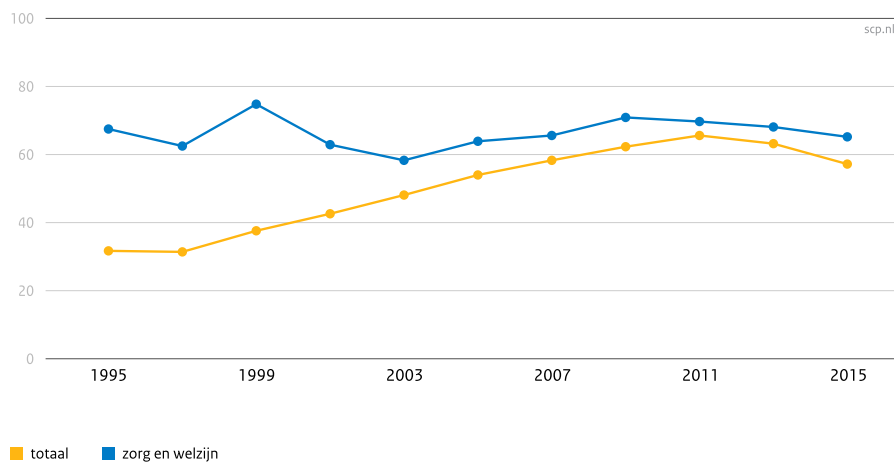
 **transport**



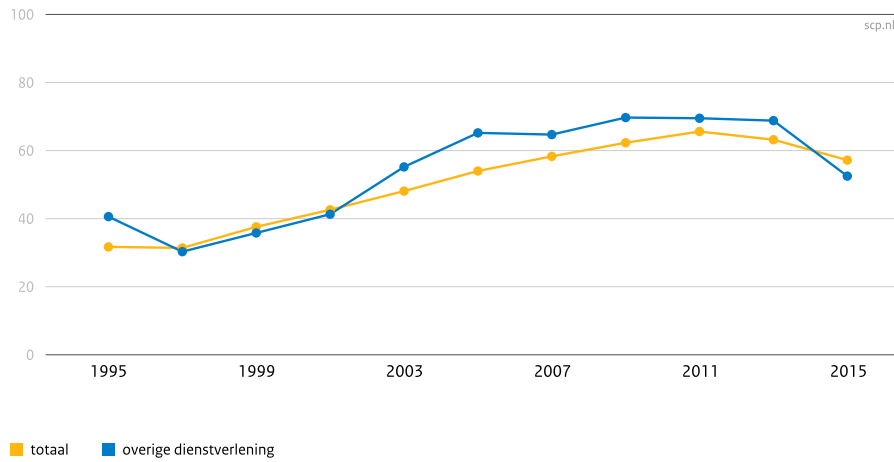
 **zakelijke dienstverlening**



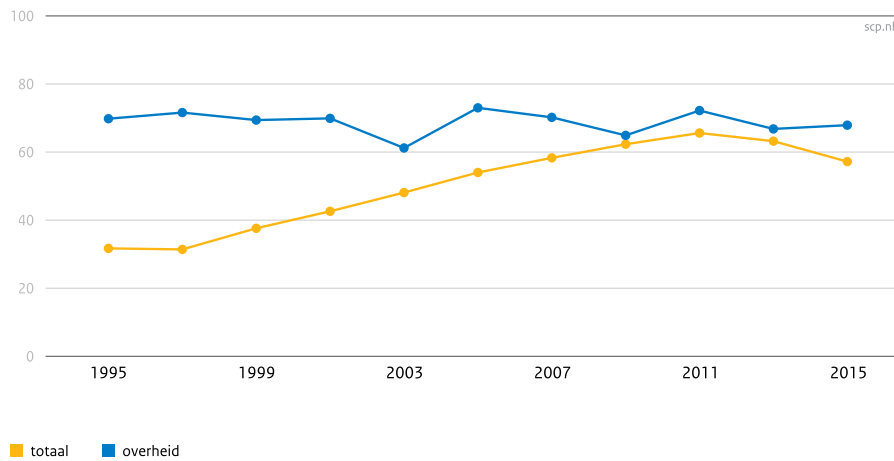
 **zorg en welzijn**



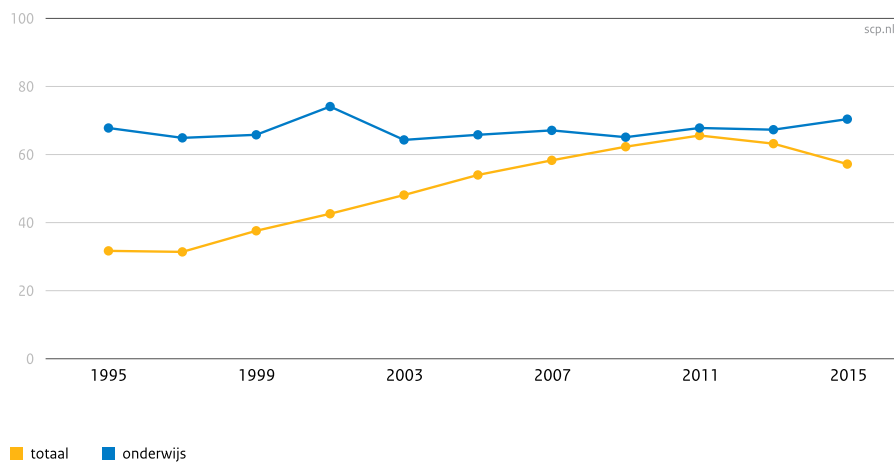
 **overige dienstverlening**



 **overheid**



 **onderwijs**



Bron: SCP (AVP '95/'96-'15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Inzet zzp'ers, uitzendkrachten, oproepkrachten en payrolling verschilt per sector

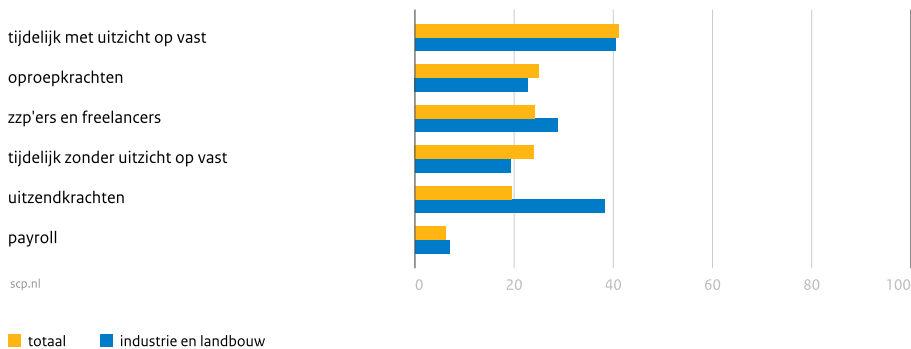
Naast tijdelijke contracten zetten werkgevers ook andere vormen van flexwerk in, zoals zzp'ers, uitzend- en oproepkrachten en payrollers.<sup>4</sup> Gegevens over deze inzet zijn over een minder lange periode beschikbaar (vanaf 2011). In de ene sector komt een bepaald soort flexwerk vaker voor dan in een andere. In de sector overheid maakte in 2015 relatief veel organisaties gebruik van alle vormen van flexwerk, met uitzondering van oproepkrachten. Zzp'ers en freelancers zien we vooral bij organisaties in de sectoren bouwnijverheid (44% van de organisaties heeft zzp'ers) en zakelijke dienstverlening (37%). Organisaties in de sectoren transport (40%) en industrie (38%) kiezen vaak voor uitzendkrachten. Oproepkrachten komen relatief vaak voor in de sector zorg en welzijn (45%). Payrolling komt van de genoemde vormen van flexwerk het minst vaak voor.

Figuur 2

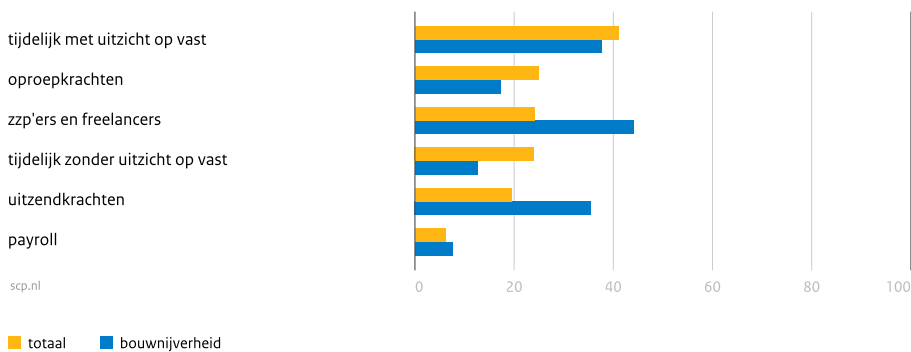
Organisaties met flexibele contracten<sup>5</sup>



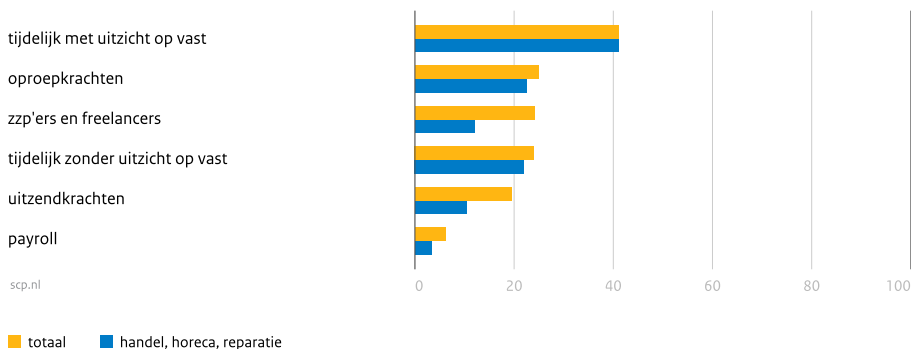
### industrie en landbouw



### bouwnijverheid



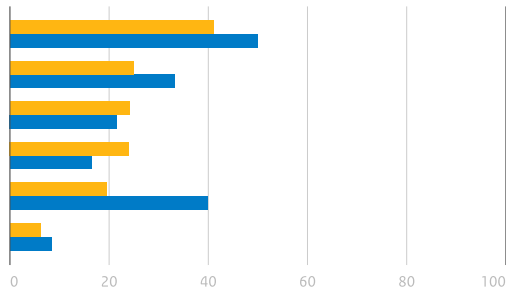
### handel, horeca, reparatie




 **transport**

- tijdelijk met uitzicht op vast
- oproepkrachten
- zzp'ers en freelancers
- tijdelijk zonder uitzicht op vast
- uitzendkrachten
- payroll

scp.nl

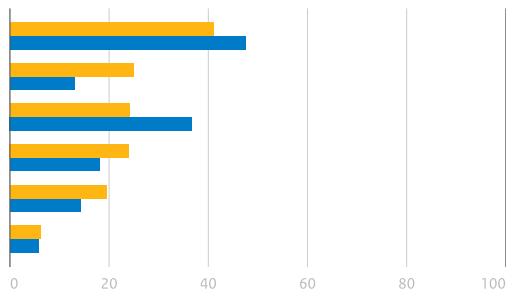


■ totaal ■ transport


 **zakelijke dienstverlening**

- tijdelijk met uitzicht op vast
- oproepkrachten
- zzp'ers en freelancers
- tijdelijk zonder uitzicht op vast
- uitzendkrachten
- payroll

scp.nl

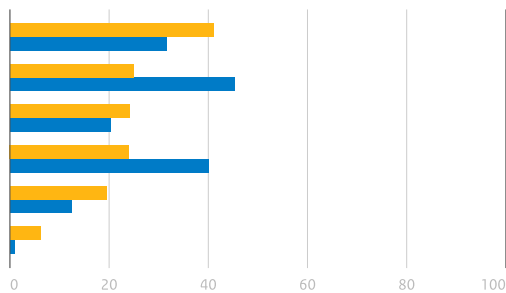


■ totaal ■ zakelijke dienstverlening

 **zorg en welzijn**

- tijdelijk met uitzicht op vast
- oproepkrachten
- zzp'ers en freelancers
- tijdelijk zonder uitzicht op vast
- uitzendkrachten
- payroll

scp.nl

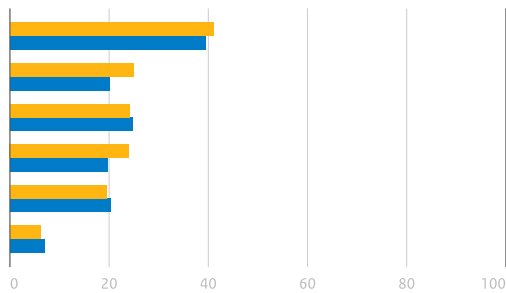


■ totaal ■ zorg en welzijn


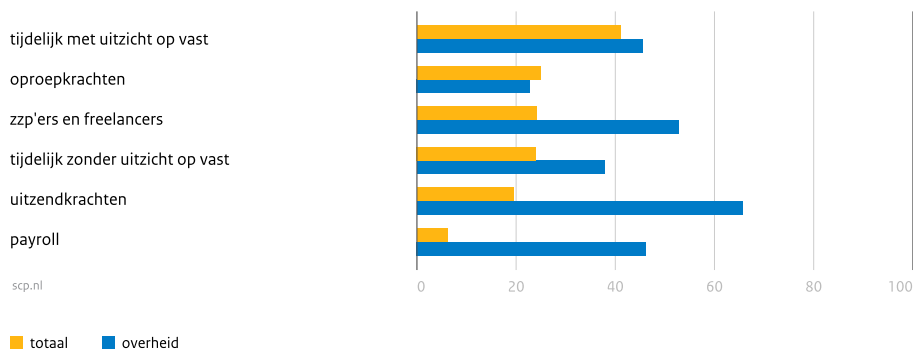

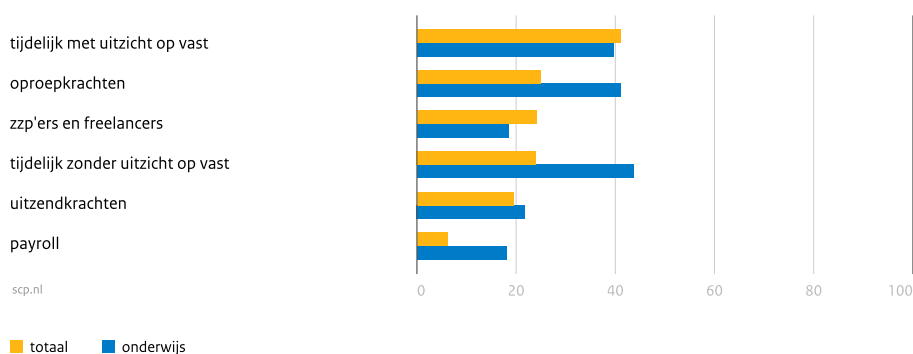
 **overige dienstverlening**

- tijdelijk met uitzicht op vast
- oproepkrachten
- zzp'ers en freelancers
- tijdelijk zonder uitzicht op vast
- uitzendkrachten
- payroll

scp.nl



■ totaal ■ overige dienstverlening

 **overheid**

 **onderwijs**


Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Flexibilisering van de arbeidsmarkt. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/flexibilisering-van-de-arbeidsmarkt>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- <sup>1</sup> *Arbeidsmarkt in kaart* onderscheidt 3 categorieën: 5 tot 20 werknemers, 20 tot 100 werknemers en 100 werknemers of meer: kleine, middelgrote en grote organisaties. Het onderzoek richt zich op vestigingen van bedrijven met 5 of meer werknemers. Organisaties met minder dan 5 werknemers doen dus niet mee.

- 2 Arbeidsmarkt in kaart volgt de sectorindeling van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS:

-  Industrie, landbouw en delfstoffen  
(bijvoorbeeld fabrikant levensmiddelen, metaalbewerking, akkerbouw, olieraffinaderij)
-  Bouwnijverheid  
(bijvoorbeeld aannemer in de bouw, wegebouw, schilder, loodgieter, spoorwegonderhoud)
-  Handel (groothandel en detailhandel), horeca en reparatie  
(bijvoorbeeld houthandel, supermarkt, restaurant, reparatie auto's)
-  Transport  
(bijvoorbeeld vervoer van passagiers of van goederen, verhuizers, post- en pakketbezorging)
-  Zakelijke dienstverlening  
(bijvoorbeeld accountant, architect, redamebureau, reisbureau, schoonmaakbedrijf)
-  Zorg en welzijn  
(bijvoorbeeld ziekenhuizen, verloskundigen, asielzoekerscentra, thuiszorg, kinderopvang)
-  Overige dienstverlening (inclusief nutsbedrijven)  
(bijvoorbeeld distributie gas, water en licht, afvalinzameling, schouwburg, bibliotheek, kapper)
-  Overheid  
(bijvoorbeeld gemeenten, ministeries, politie, brandweer, rechtbank)
-  Onderwijs  
(bijvoorbeeld basis-, middelbaar en hoger onderwijs, bedrijfsopleidingen, autorijschool, muziekschool)

- 3 Aandeel organisaties dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten (met en zonder uitzicht op vast), in procenten
- 4 Bij payrolling geeft een bedrijf de verantwoordelijkheid voor zijn werkgeverschap uit handen en komt het personeel in dienst van een payrollonderneming. Deze verzorgt de salarisadministratie, afdracht van sociale premies, contractbeheer en pensioenen van de werknemers.
- 5 Aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van flexibele contracten. Het betreft de situatie op het moment van bevraging (tijdelijke contracten met of zonder uitzicht op vast) of de maand daarvoor (de overige contractvormen).

# Waarom flexwerkers?

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

Werkgevers hebben uiteenlopende redenen om voor flexwerkers te kiezen. De motieven verschillen per type flexwerker (tabel 1).

## Tijdelijke contracten

Werkgevers gebruiken tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast als er onzekerheid is over de toekomstige hoeveelheid werk. Met tijdelijke contracten creëren ze meer flexibiliteit in de personeelsomvang. Ook is een tijdelijk contract vaak een soort proefperiode om te bepalen of een werknemer geschikt is. Organisaties in de sector onderwijs gebruiken tijdelijke contracten om zieke werknemers te vervangen. In de overheidssector is vaak sprake van tijdelijke financiering van een specifiek project.

## Zzp'ers en freelancers

Werkgevers kiezen voor zzp'ers en freelancers als er tijdelijk behoefte is aan specialistische kennis. Dit is vooral in de sector overheid een belangrijke reden. Zzp'ers en freelancers komen ook in beeld bij tijdelijke pieken in de hoeveelheid werk, bijvoorbeeld seizoenswerk. Dit gebeurt vooral in de industrie en bouwnijverheid. In het onderwijs is vervanging van zieke werknemers een reden om te kiezen voor zzp'ers en freelancers.

## Uitzendkrachten, oproepkrachten en payrolling

Vaker dan andere flexibele contracten zetten werkgevers uitzendkrachten en oproepkrachten in om zieke of afwezige werknemers te vervangen. Dit gebeurt vooral in het onderwijs. Toch is het opvangen van pieken in het werk, net als bij tijdelijke contracten, het meest genoemde motief. Het aannemen van payrollers houdt verband met de economische voordelen van dit type flexibel contract. Payrolling geeft weinig administratieve rompslomp, het ontslag van personeel is eenvoudiger en tijdelijke contracten zijn vaker te verlengen.

Tabel 1

## Drie belangrijkste redenen gebruik flexibele contracten

## tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband

- 14% onzekerheid over toekomstige hoeveelheid werk
- 13% meer flexibiliteit in personeelsomvang
- 13% proefperiode/beoordeling wel of niet functioneren

## ZZP'ers en freelancers

- 46% tijdelijk behoefte aan specialistische kennis
- 23% seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk
- 6% tijdelijke financiering, aangenomen voor een specifiek project

## uitzendwerk en detachering

- 28% meer flexibiliteit in personeelsomvang
- 21% seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk
- 19% afwezigheid of ziekte van werknemers

## oproepkrachten

- 32% afwezigheid of ziekte van werknemers
- 29% schommelingen in de bedrijfsdrukke
- 22% meer flexibiliteit in personeelsomvang

## payroll

- 25% geen administratieve rompslomp (zoals salarisadministratie, belastingdienst)
- 14% ontslag van personeel is eenvoudiger
- 10% tijdelijke contracten zijn vaker te verlengen

scp.nl

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#) 

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Waarom flexwerkers?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktkaart-werkgevers2017/waarom-flexwerkers>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017



# Scholing van werknemers

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Scholing weer vaker hoge prioriteit

Zeven op de 10 werkgevers geven een hoge prioriteit aan opleiding en scholing in het personeelsbeleid, zie kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#). Vanaf 2007 vonden werkgevers scholing steeds belangrijker. In 2013 nam dit af, waarschijnlijk door de economische crisis. In 2015/2016 herstelde de aandacht voor scholing zich weer.

## Kwart werkgevers vindt dat scholing in vrije tijd moet

Een kwart van alle werkgevers (24%) vindt dat werknemers werkgerelateerde opleidingen en cursussen zo veel mogelijk buiten werktijd moeten volgen. In de sector onderwijs is het percentage werkgevers met dit standpunt hoger dan gemiddeld (37%). Ongeveer een derde van de werkgevers (36%) vindt dat werknemers zelf moeten bijhouden of ze de nodige cursussen en opleidingen doen. Dit geldt vooral voor organisaties in de sectoren overheid en onderwijs.

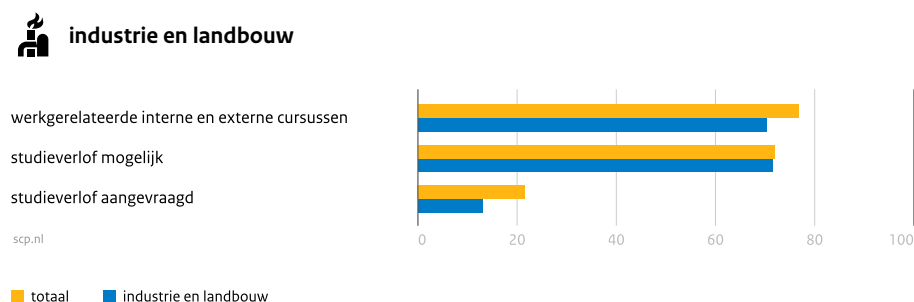
## Aandeel organisaties met scholing blijft constant

In driekwart van de organisaties (77%) volgen 1 of meer werknemers interne of externe bedrijfsopleidingen of –cursussen (figuur 1). Dit aandeel is tamelijk constant, op enkele fluctuaties na. Het lag in de periode 1995-2015 steeds tussen de 70% en 80%. In de sectoren overheid, onderwijs en zorg ligt het aandeel hoger dan gemiddeld. Dit komt ook door de omvang van de organisaties in deze sector. In grote organisaties is er nu eenmaal meer kans dat 1 of meer werknemers een opleiding of cursus doen. Werknemers volgen meestal cursussen over communicatie en sociale vaardigheden (27%), techniek (26%) of een managementtraining (25%).

Ook uit het [Arbeidsaanbodpanel](#), een onderzoek onder werkenden, blijkt dat het aandeel werkenden dat een cursus volgde in de periode 2004-2014 constant was.

Figuur 1

Scholing van werknemers<sup>1</sup>



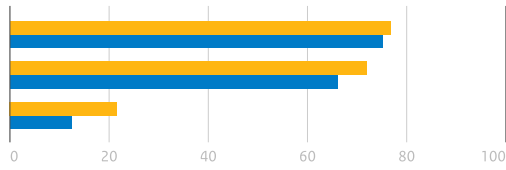


**bouwnijverheid**

werkgerelateerde interne en externe cursussen  
 studieverlof mogelijk  
 studieverlof aangevraagd

scp.nl

■ totaal ■ bouwnijverheid

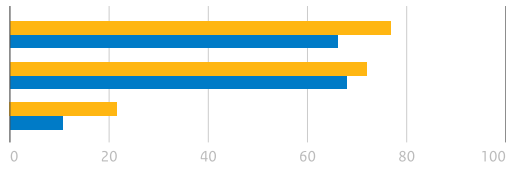


**handel, horeca, reparatie**

werkgerelateerde interne en externe cursussen  
 studieverlof mogelijk  
 studieverlof aangevraagd

scp.nl

■ totaal ■ handel, horeca reparatie

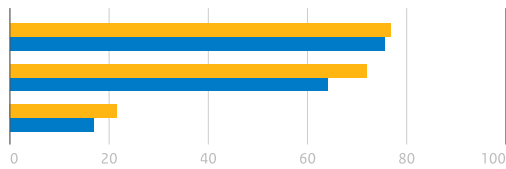


**transport**

werkgerelateerde interne en externe cursussen  
 studieverlof mogelijk  
 studieverlof aangevraagd

scp.nl

■ totaal ■ transport

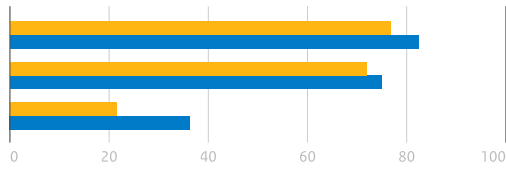


**zakelijke dienstverlening**

werkgerelateerde interne en externe cursussen  
 studieverlof mogelijk  
 studieverlof aangevraagd

scp.nl

■ totaal ■ zakelijke dienstverlening

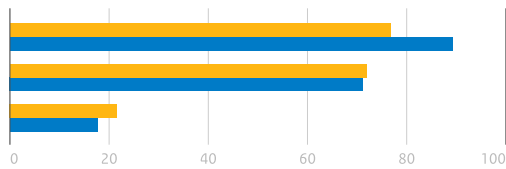


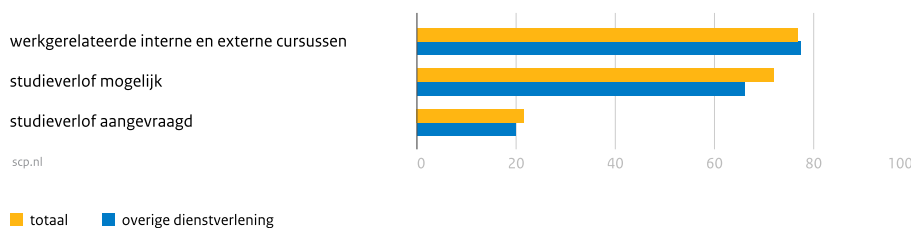
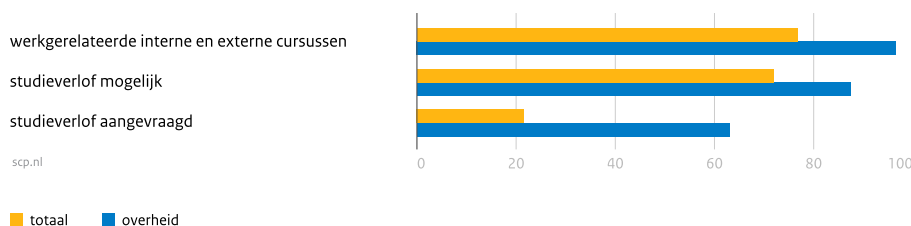
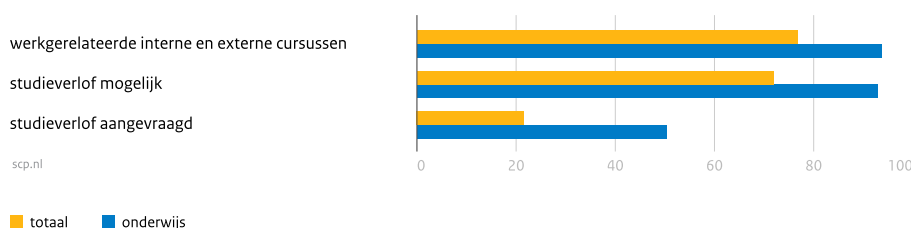
**zorg en welzijn**

werkgerelateerde interne en externe cursussen  
 studieverlof mogelijk  
 studieverlof aangevraagd

scp.nl

■ totaal ■ zorg en welzijn



**overige dienstverlening****overheid****onderwijs**

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Verschillen in studieverlof tussen sectoren

In 2016 vroegen in 1 op de 5 organisaties (22%) 1 of meer werknemers studieverlof aan (figuur 1). Dit aandeel is even groot als 10 jaar eerder. Werkgevers honoreren vrijwel alle aanvragen voor studieverlof geheel of gedeeltelijk. De mogelijkheden die organisaties bieden voor studieverlof verschillen per sector. In de sectoren overheid en onderwijs bieden veel organisaties (circa 90%) de mogelijkheid aan. In de sector transport en overige dienstverlening gebeurt dit het minst (circa 65%). Of werknemers gebruikmaken van de mogelijkheid varieert nog sterker tussen sectoren. In de sectoren industrie, bouwnijverheid en de handel en horeca vroegen werknemers van ongeveer 12% van de organisaties studieverlof aan. In de sector overheid (63%) en onderwijs (50%) gebeurt dit veel vaker dan gemiddeld. Dit zijn dan ook sectoren met veel grote organisaties. De kans dat een werknemer studieverlof aanvraagt, is hier vanzelfsprekend groter.

## Een derde werkgevers gebruikt subsidies

Een derde van de organisaties (34%) die scholing aanbieden, maakt gebruik van subsidieregelingen. Deze organisaties krijgen een deel van de scholingskosten vergoed. Grote organisaties doen dit vaker dan kleine. 17% maakt gebruik van scholingsfondsen als sectorale fondsen voor opleiding en ontwikkeling (O&O-fondsen). Dit gebeurt vooral in de sectoren bouw en industrie. Ook

overheidsfondsen (10%) en fiscale maatregelen (5%) worden aangewend. Fondsen van de Europese Unie (3%) en UWV (1%) spelen een minder grote rol in de financiering van scholing. Het is uit de cijfers niet op te maken of werkgevers deze fondsen niet gebruiken omdat ze er geen recht op hebben of omdat ze onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden. [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#).

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Scholing van werknemers. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/scholing-van-werknemers>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Percentage organisaties:
  - waar in het voorafgaande jaar werknemers deelnamen aan interne of externe bedrijfsopleidingen of -cursussen
  - dat de mogelijkheid biedt om studieverlof op te nemen
  - waar de afgelopen 2 jaar 1 of meer werknemers studieverlof aanvroegen

# Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Werkgevers: benodigde kennis verandert snel

De meerderheid van de werkgevers (57%) geeft in 2015 aan dat de kennis en vaardigheden die werknemers in hun organisatie nodig hebben snel veranderen (figuur 1). Een op de 6 werkgevers (17%) vindt dat sommige werknemers onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die het werk de komende jaren stelt. Gemiddeld gaat het bij deze werkgevers om 13% van de werknemers. Meestal betreft het een tekort aan inhoudelijke kennis en vaardigheden (59%) of een gebrek aan brede inzetbaarheid (55%) (figuur 2). Waarom personeel onvoldoende is toegerust verschilt per sector. Organisaties in de bouwsector noemen fysieke beperkingen vaak als reden. Onderwijsorganisaties zeggen vaker dan gemiddeld dat het personeel in het verleden te weinig bijscholing of aanwijzingen kreeg om hun functioneren te verbeteren.

### Figuur 1

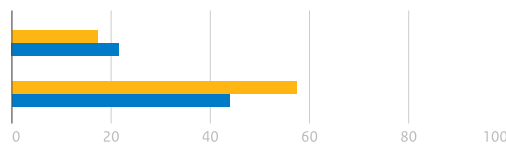
Noodzaak meer kennis en vaardigheden personeel'



#### industrie en landbouw

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk  
snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



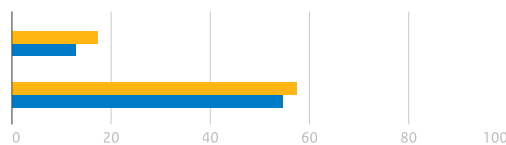
■ totaal ■ industrie en landbouw



#### bouwnijverheid

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk  
snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



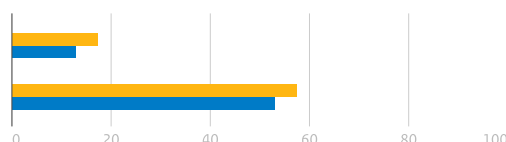
■ totaal ■ bouwnijverheid



#### handel, horeca, reparatie

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk  
snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



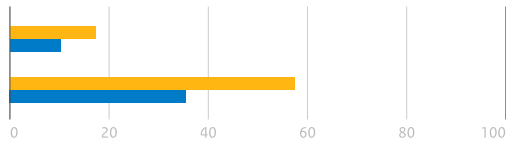
■ totaal ■ handel, horeca, reparatie

 **transport**

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk

snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



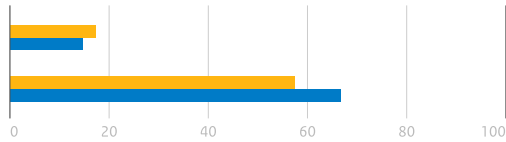
■ totaal ■ transport

 **zakelijke dienstverlening**


personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk

snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



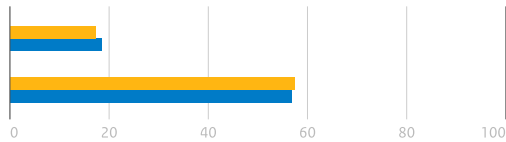
■ totaal ■ zakelijke dienstverlening

 **zorg en welzijn**

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk

snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



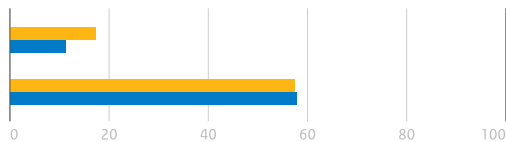
■ totaal ■ zorg en welzijn

 **overige dienstverlening**


personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk

snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



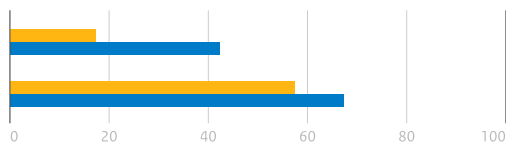
■ totaal ■ overige dienstverlening

 **overheid**

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk

snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl

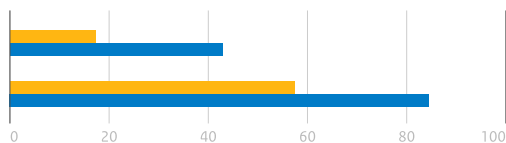


■ totaal ■ overheid

**onderwijs**

personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk  
snel veranderende benodigde kennis en vaardigheden

scp.nl



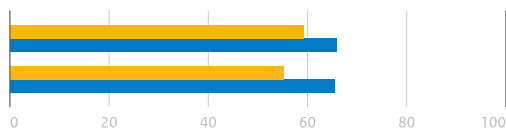
■ totaal ■ onderwijs

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)**Figuur 2**Reden onvoldoende toegerust personeel<sup>2</sup>**industrie en landbouw****tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden

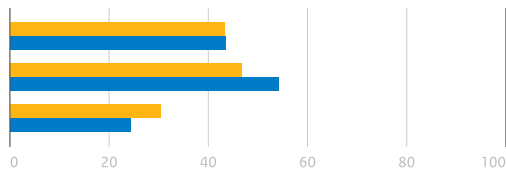
gebrek aan brede inzetbaarheid

**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden

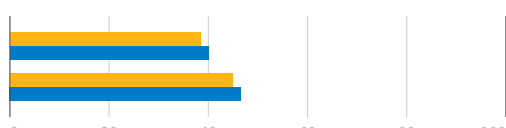
onvoldoende zelfstandig kunnen werken

te weinig klantgerichtheid

**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen

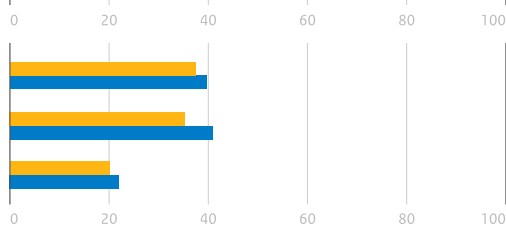
te weinig bereidheid of vermogen tot scholing

**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde

in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren

te weinig relevante werkervaring



scp.nl

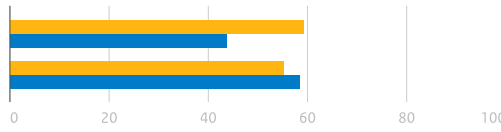
■ totaal ■ industrie en landbouw



**bouwnijverheid**

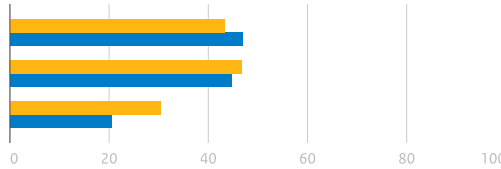
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



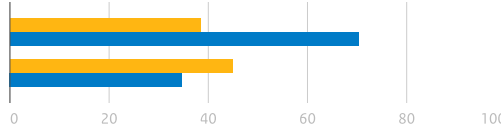
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



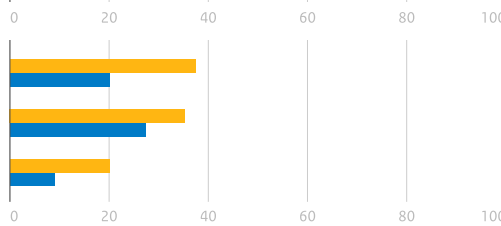
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing



**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring



scp.nl

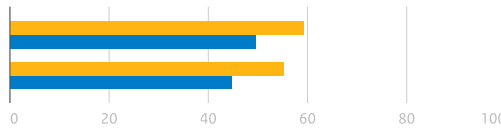
■ totaal ■ bouwnijverheid



**handel, horeca, reparatie**

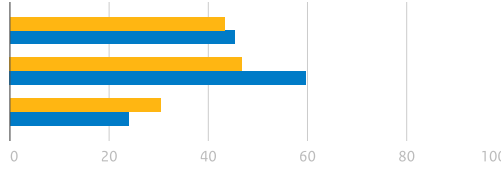
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



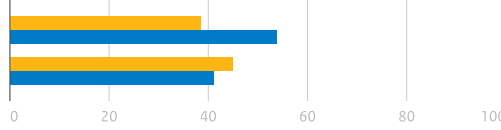
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



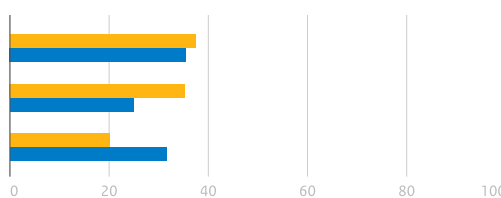
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing



**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring



scp.nl

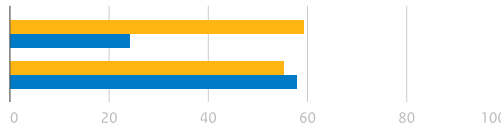
■ totaal ■ handel, horeca, reparatie



 **transport**

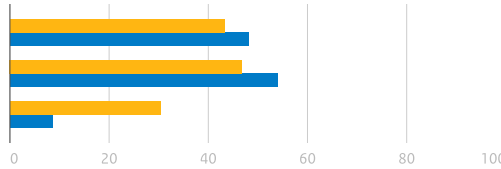
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



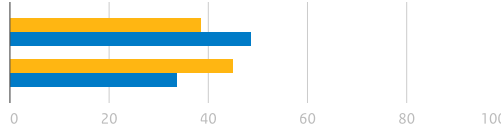
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



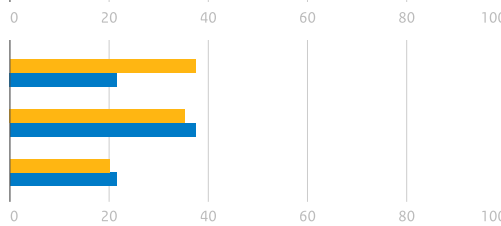
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing




**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring



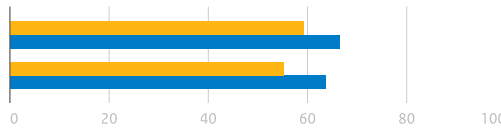
scp.nl

 totaal  transport

 **zakelijke dienstverlening**

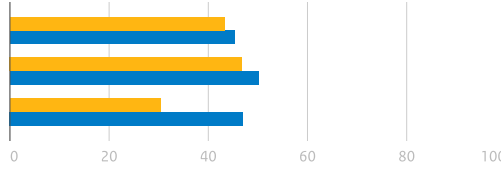
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



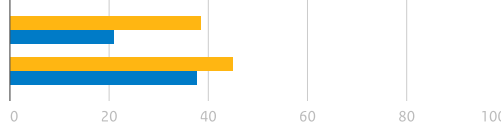
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



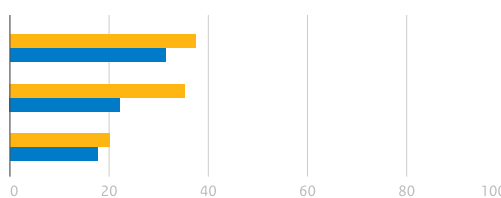
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing



**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring



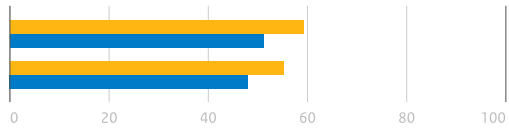
scp.nl

 totaal  zakelijke dienstverlening

 **zorg en welzijn**

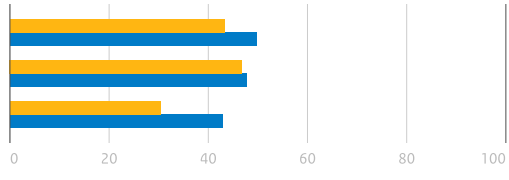
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



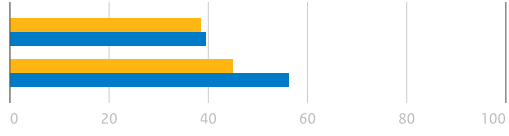
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



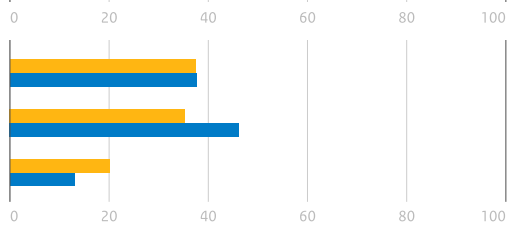
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing



**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring



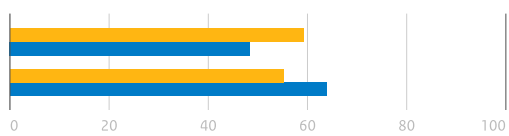
scp.nl

■ totaal ■ zorg en welzijn

 **overige dienstverlening**

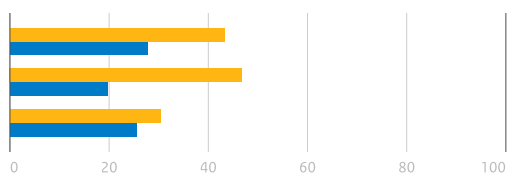
**tekort algemene kennis en vaardigheden**

tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden  
 gebrek aan brede inzetbaarheid



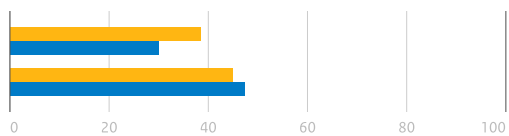
**tekort specifieke vaardigheden**

tekort aan communicatieve vaardigheden  
 onvoldoende zelfstandig kunnen werken  
 te weinig klantgerichtheid



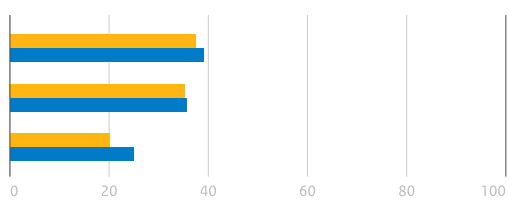
**onvermogen of onwil tot scholing**

fysieke beperkingen  
 te weinig bereidheid of vermogen tot scholing




**tekort scholing of werkervaring**

in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde  
 in verleden te weinig aanwijzingen gehad over verbeteren functioneren  
 te weinig relevante werkervaring

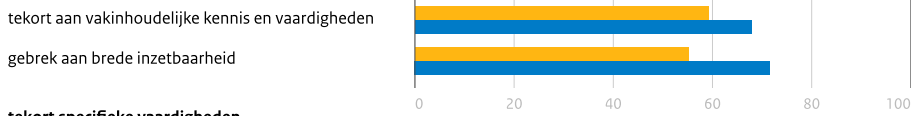


scp.nl

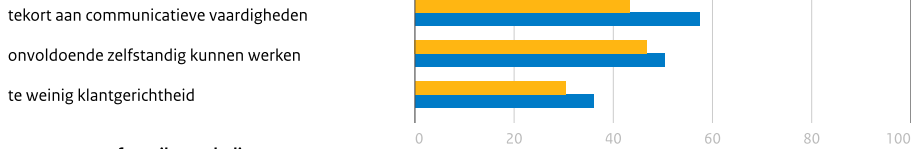
■ totaal ■ overige dienstverlening

 **overheid**

**tekort algemene kennis en vaardigheden**



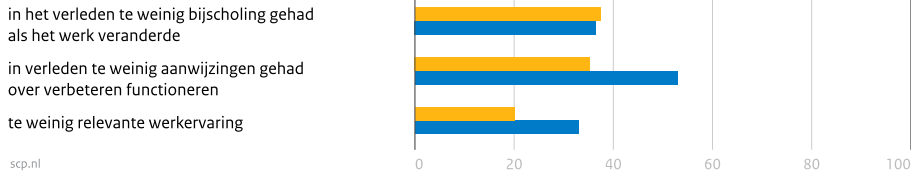
**tekort specifieke vaardigheden**



**onvermogen of onwil tot scholing**



**tekort scholing of werkervaring**



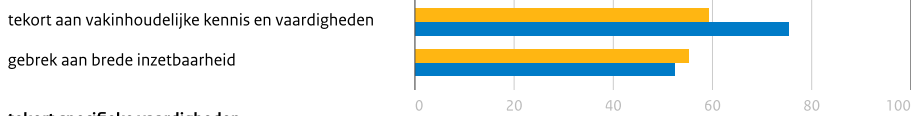
scp.nl

■ totaal ■ overheid

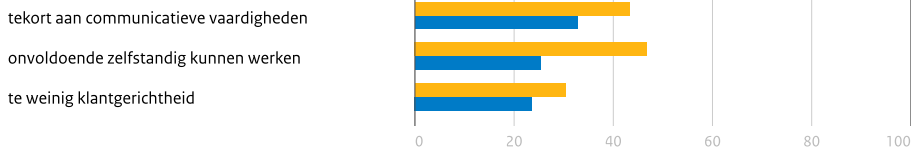


**onderwijs**

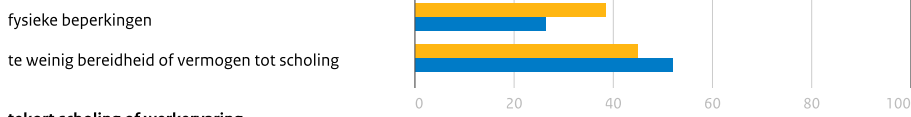
**tekort algemene kennis en vaardigheden**



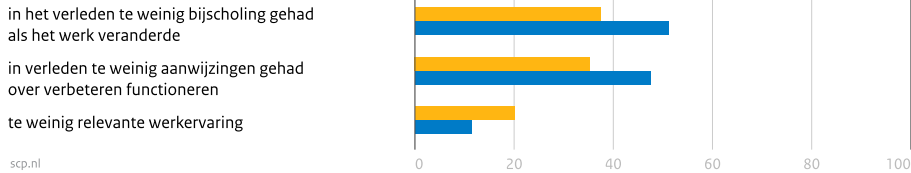
**tekort specifieke vaardigheden**



**onvermogen of onwil tot scholing**



**tekort scholing of werkervaring**



scp.nl

■ totaal ■ onderwijs

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Vooral inzet van scholing

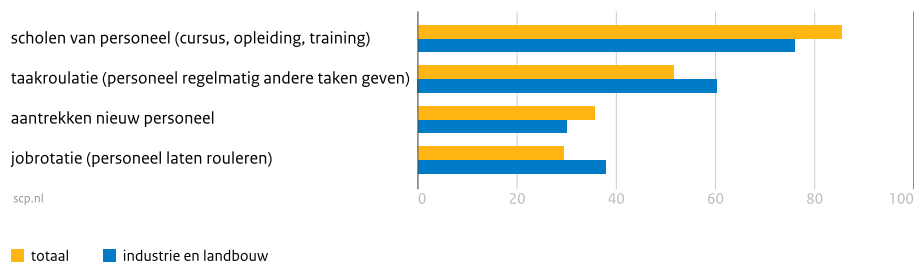
De meeste organisaties (85%) kiezen voor scholing om het niveau van kennis en vaardigheden van het personeel te verhogen (figuur 3). Daarnaast past de helft (52%) taakrotatie toe: ze geven personeel met enige regelmaat binnen hun eigen functie andere taken. Ruim een derde (36%) vergroot de kennis en vaardigheden binnen de organisatie door het aantrekken van nieuw personeel. Werkgevers (29%) zetten ook jobrotatie in: personeel laten rouleren tussen functies of afdelingen. Het gebruik van deze strategieën verschilt tussen sectoren. De sector industrie kiest in vergelijking met andere sectoren vaak voor taakrotatie en jobrotatie en minder vaak voor scholing. Terwijl de sector overheid juist bovengemiddeld veel schoolt en minder vaak taakrotatie inzet als kennisstrategie. Taakrotatie is in kleine organisaties een veelgebruikte strategie om kennis en vaardigheden van personeel te vergroten.

**Figuur 3**

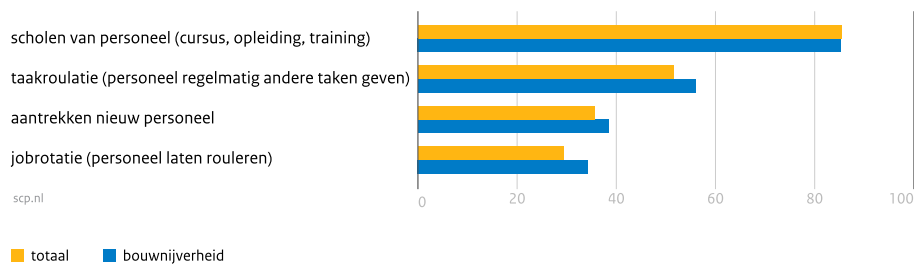
Manieren om kennis en vaardigheden te vergroten<sup>3</sup>



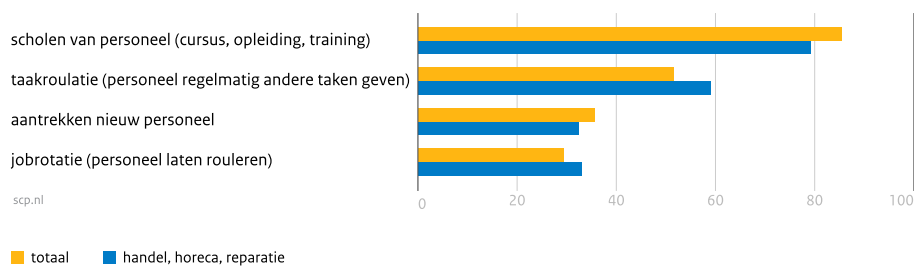
### industrie en landbouw



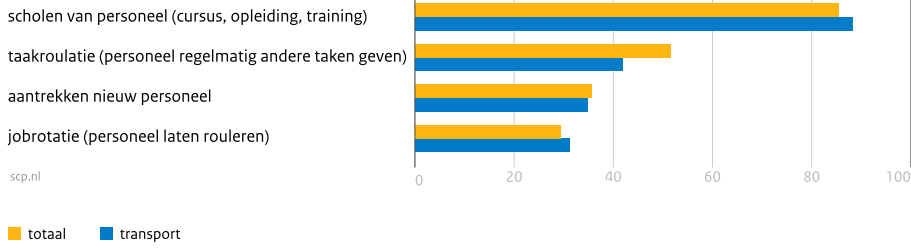
### bouwnijverheid




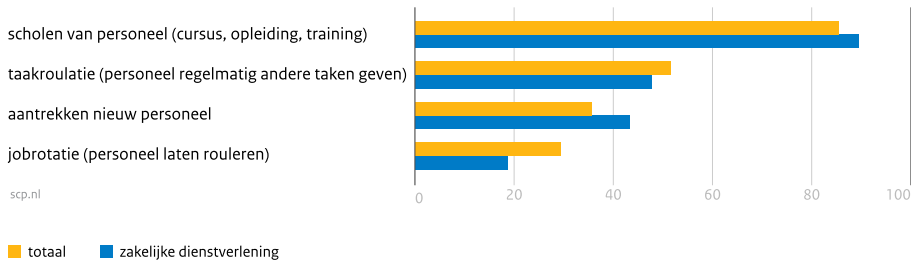
### handel, horeca, reparatie



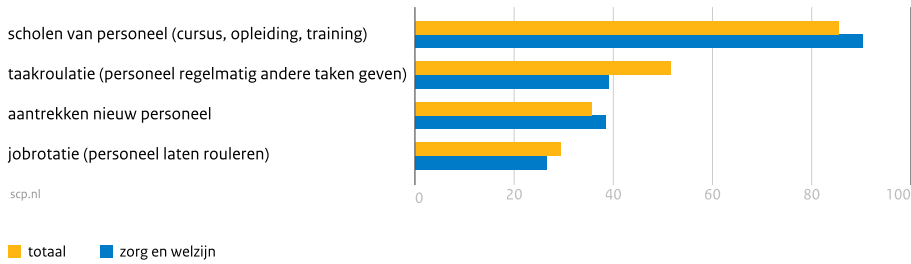
 **transport**



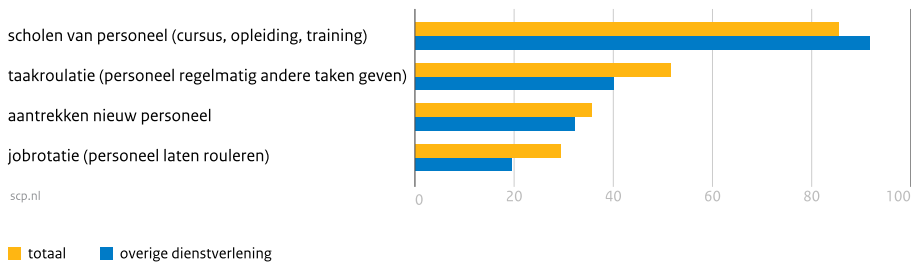
 **zakelijke dienstverlening**




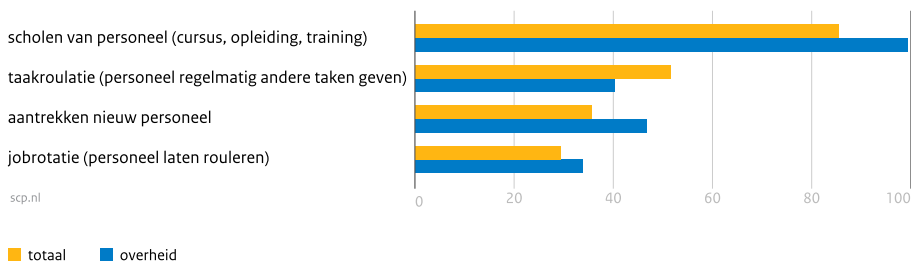
 **zorg en welzijn**



 **overige dienstverlening**

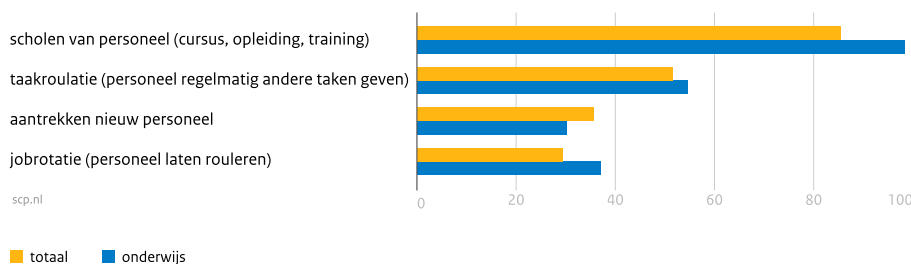


 **overheid**





## onderwijs



Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Meestal jaarlijks besproken

Het functioneringsgesprek kan een belangrijk instrument zijn voor de ontwikkeling van de medewerker. Het is een moment om afspraken te maken over het vergroten van kennis en vaardigheden. De meeste werkgevers (82%) voeren ten minste eenmaal per jaar een functionerings- of beoordelingsgesprek met hun personeel. Ongeveer 12% doet dit nooit. Dit zijn vooral kleine organisaties en organisaties in de sectoren industrie, bouwnijverheid en transport. In 78% van de organisaties bespreken leidinggevenden ten minste jaarlijks met hun medewerkers welke opleidingen of cursussen de medewerker gaat doen. Vier op de 10 organisaties (42%) gebruiken een persoonlijk opleidingsplan (POP).<sup>4</sup> Dit aandeel is sinds 2009 tamelijk constant. Een op de 6 organisaties (17%) gebruikt een persoonlijk opleidingsbudget (POB). [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#).

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/hoe-vergroten-werkgevers-kennis-personeel>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- De kennis en vaardigheden die werknemers in onze organisatie/vestiging nodig hebben veranderen snel (% eens/helemaal mee eens)
  - Zijn er in het huidige personeelsbestand werknemers die onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die het werk stelt de komende jaren? (% ja)
- Werkgevers met personeel dat onvoldoende is toegerust voor de eisen die het werk de komende jaren stelt gaven aan waar dat aan kan liggen (% ja bij elke genoemde mogelijkheid)
- Aandeel werkgevers dat genoemde manier toepast (in procenten)
- In een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) maken medewerker en leidinggevende afspraken over scholing en andere activiteiten die de ontwikkeling van de medewerker bevorderen. Hieraan kan de werkgever ook een persoonlijk opleidingsbudget (POB) koppelen. Dit is een door de werkgever beschikbaar gesteld budget dat de werknemer mag besteden aan arbeidsmarktgerichte opleidingen en cursussen.

# Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Personeelsbeleid weer hogere prioriteit

In 2013 gaven werkgevers minder prioriteit aan investeringen in scholing, zie de kaart [Scholing van werknemers](#) en de kaart [Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?](#), arbeidsvoorwaarden en beloning dan in de periode daarvoor. 2015 laat weer een opleving van de investering in het personeelsbeleid zien. Dat komt waarschijnlijk doordat de economie er beter voor stond. Arbeidsomstandigheden en medezeggenschap krijgen in de periode 2003-2015 steeds minder prioriteit, terwijl personeelsplanning (inzet van personeel over taken) in belang toenam.

## Beleid specifieke groepen<sup>1</sup>

Beleid dat is gericht op het aannemen van kwetsbare werknemers op de arbeidsmarkt krijgt weinig aandacht van werkgevers. Het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking kreeg in 2015 bij 15% van de werkgevers een (tamelijk) hoge prioriteit, zie de kaart [Aannemen mensen met arbeidsbeperking](#). Aan het aantrekken van mensen met een migratie-achtergrond geeft 9% van de werkgevers prioriteit. Van de bevraagde thema's krijgt dit de minste aandacht.

Werkgevers vinden beleid voor groepen die al in dienst zijn doorgaans wel belangrijk. Zo geeft 37% van de werkgevers prioriteit aan het ouderenbeleid in de organisatie, zie de kaart [Opvattingen over oudere werknemers](#). Toch hechten werkgevers aan het stimuleren van 'meer vrouwen aan de top' wat minder vaak belang (18%).

## Aandacht personeelsbeleid verschilt per sector

Sectoren laten grote verschillen zien in de prioritering van het personeelsbeleid.<sup>2</sup> Zo krijgt scholing weinig aandacht in de sectoren industrie en bouwnijverheid, terwijl de sectoren overheid en onderwijs dit hoog prioriteren. Arbeidsomstandigheden krijgen daarentegen veel aandacht in de sectoren industrie en bouwnijverheid en minder dan gemiddeld in de sectoren onderwijs en zorg. In het algemeen geldt: hoe groter de organisatie, hoe meer aandacht voor personeelszaken als scholing, ziekteverzuim, loopbaanontwikkeling en doelgroepenbeleid.

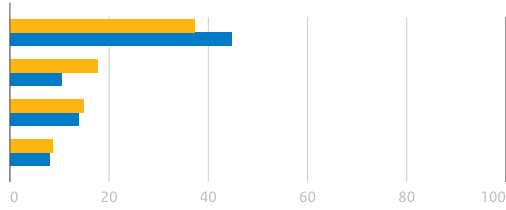
**Figuur 1**  
**Prioriteit in het personeelsbeleid<sup>3</sup>**



**industrie en landbouw**

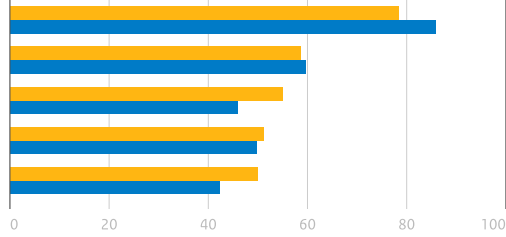
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



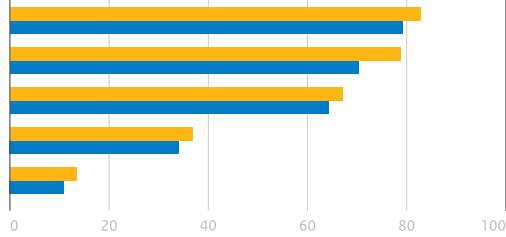
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



scp.nl

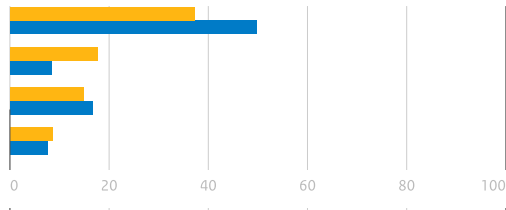
■ totaal ■ industrie en landbouw



**bouwnijverheid**

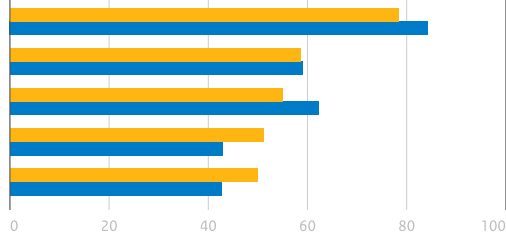
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



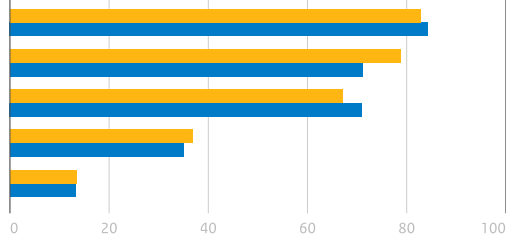
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



scp.nl

■ totaal ■ bouwnijverheid

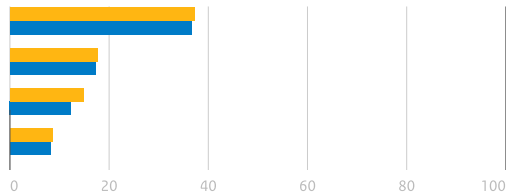




**handel, horeca, reparatie**

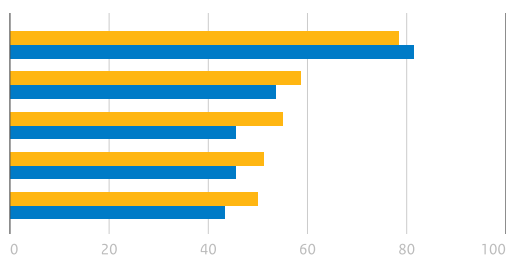
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



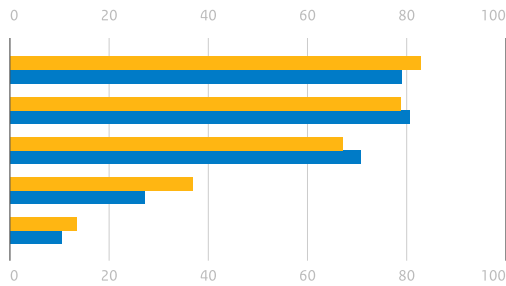
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



scp.nl

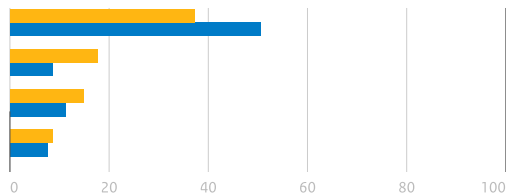
■ totaal ■ handel, horeca, reparatie



**transport**

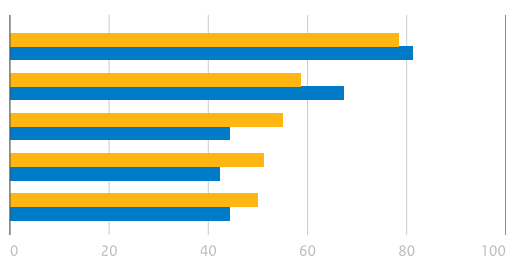
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



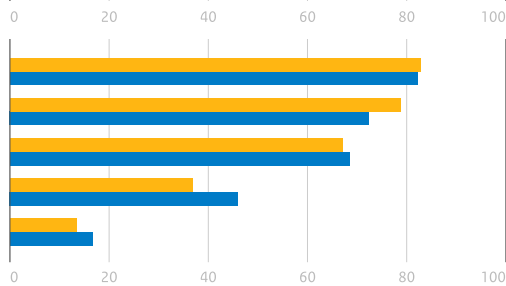
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé




**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



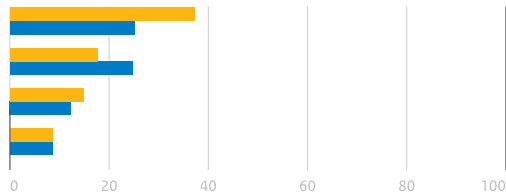
scp.nl

■ totaal ■ transport

 **zakelijke dienstverlening**

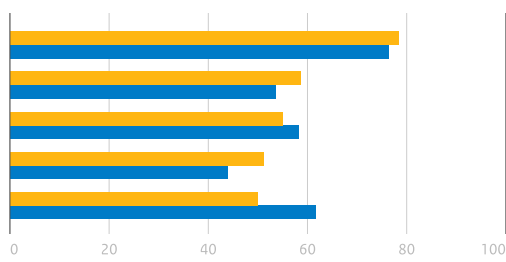
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



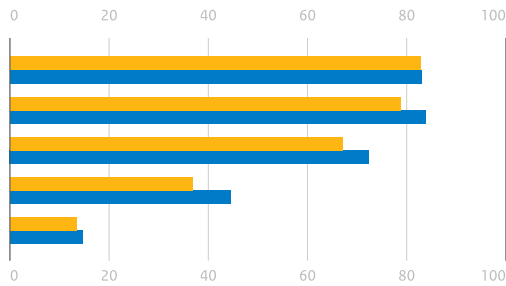
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé




**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



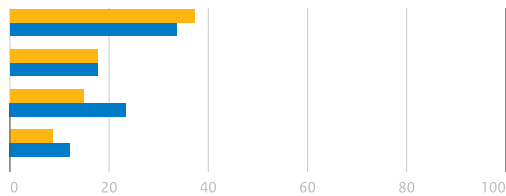
scp.nl

■ totaal ■ zakelijke dienstverlening

 **zorg en welzijn**

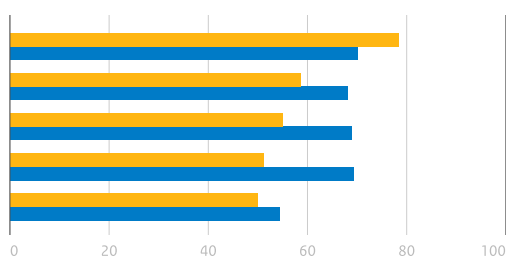
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



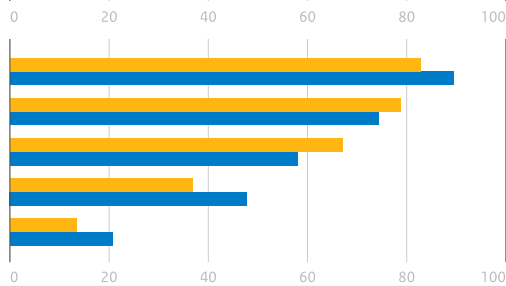
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



scp.nl

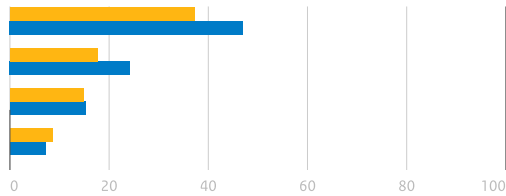
■ totaal ■ zorg en welzijn



**overige dienstverlening**

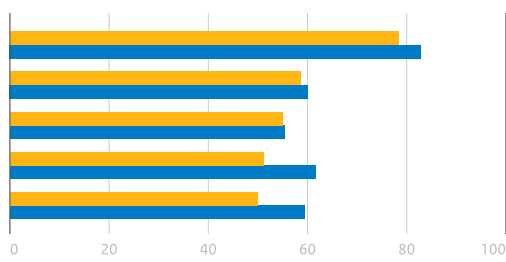
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



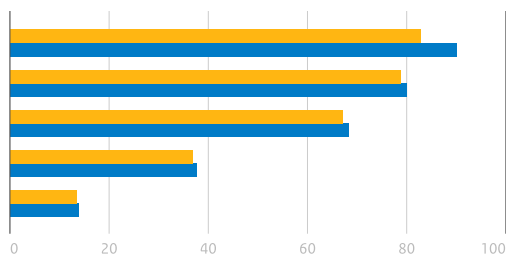
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag



scp.nl

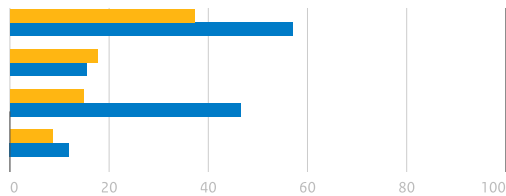
■ totaal ■ overige dienstverlening



**overheid**

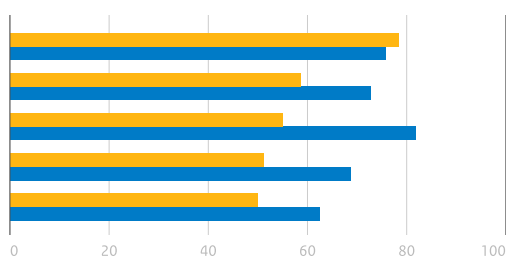
**beleid gericht op specifieke groepen**

- oudere werknemers
- meer vrouwen op hogere functies
- aantrekken arbeidsbeperkten
- aantrekken van allochtonen



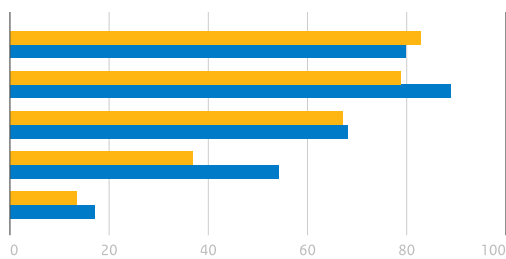
**ontwikkeling en welzijn personeel**

- arbeidsomstandigheden
- ziekteverzuim en re-integratie
- loopbaanontwikkeling en mobiliteit
- medezeggenschap
- combineren werk en privé



**inzet personeel en beloning**

- personeelsplanning
- beoordeling van medewerkers
- arbeidsvoorwaarden en beloning
- werving en selectie
- ontslag

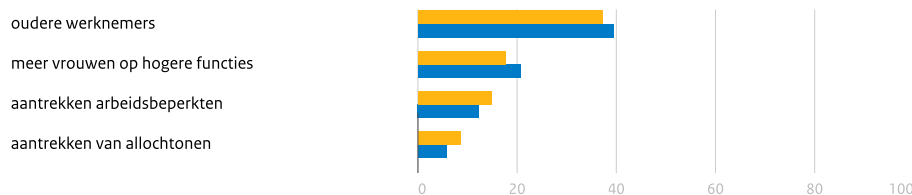


scp.nl

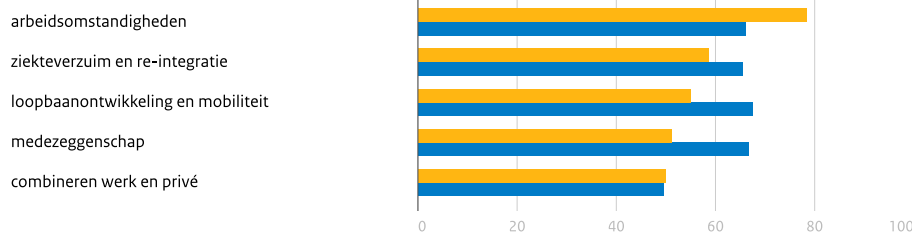
■ totaal ■ overheid



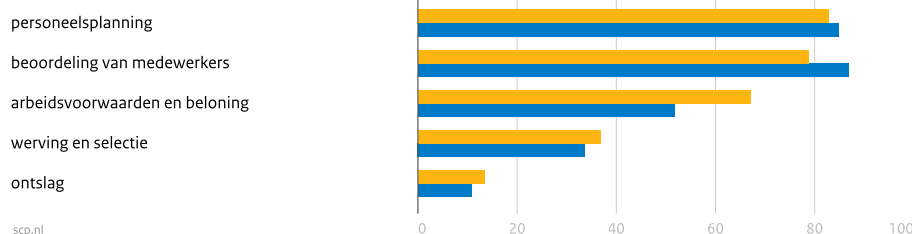
### beleid gericht op specifieke groepen



### ontwikkeling en welzijn personeel



### inzet personeel en beloning



scp.nl

■ totaal ■ onderwijs

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)










## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/personeelsbeleid-wat-krijgt-prioriteit>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers in het bedrijfsleven moeten tot 2026 in totaal 100.000 extra banen realiseren, de overheid 25.000 extra banen. Dit is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA), die op 1 april 2015 inging. Als blijkt dat het afgesproken aantal banen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten achterblijft bij de gemaakte afspraken, kan de staatssecretaris van Sociale Zaken besluiten tot een wettelijk quotum. Werkgevers die nog niet voldoende banen hebben gecreëerd, betalen dan een quotumheffing.
- 2 Arbeidsmarkt in kaart volgt de sectorindeling van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS:
  -  Industrie, landbouw en delfstoffen  
(bijvoorbeeld fabrikant levensmiddelen, metaalbewerking, akkerbouw, olieraffinaderij)
  -  Bouwnijverheid  
(bijvoorbeeld aannemer in de bouw, wegenbouw, schilder, loodgieter, spoorwegonderhoud)
  -  Handel (groothandel en detailhandel), horeca en reparatie  
(bijvoorbeeld houthandel, supermarkt, restaurant, reparatie auto's)
  -  Transport  
(bijvoorbeeld vervoer van passagiers of van goederen, verhuizers, post- en pakketbezorging)
  -  Zakelijke dienstverlening  
(bijvoorbeeld accountant, architect, redamebureau, reisbureau, schoonmaakbedrijf)
  -  Zorg en welzijn  
(bijvoorbeeld ziekenhuizen, verloskundigen, asielzoekerscentra, thuiszorg, kinderopvang)
  -  Overige dienstverlening (inclusief nutsbedrijven)  
(bijvoorbeeld distributie gas, water en licht, afvalinzameling, schouwburg, bibliotheek, kapper)
  -  Overheid  
(bijvoorbeeld gemeenten, ministeries, politie, brandweer, rechtbank)
  -  Onderwijs  
(bijvoorbeeld basis-, middelbaar en hoger onderwijs, bedrijfsopleidingen, autorijschool, muziekschool)
- 3 De figuur geeft per thema het aandeel organisaties/vestigingen waarin het thema een 'zeer hoge' of 'tamelijk hoge' prioriteit heeft. Tot de sector industrie behoren ook sociale werkbedrijven. Deze organisaties hebben tot doel om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Dat geeft dus een kleine vertekening van de resultaten voor dit thema. Zonder de sociale werkbedrijven is het percentages in de sector industrie iets lager (12% in plaats van 14% in 2015). Op het (afgeronde) gemiddelde over alle sectoren heeft dit geen invloed.


# Faciliteren balans werk en zorg

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)


## Belangrijk maar geen maatregelen

De meeste werkgevers (79%) zien het als hun verantwoordelijkheid om de combinatie arbeid en zorg te faciliteren. Het aandeel verschilt tussen sectoren. In de sectoren zorg en welzijn, overheid, onderwijs en overige dienstverlening zien werkgevers het vaker als hun verantwoordelijkheid. In de sectoren bouwnijverheid en industrie is dat minder vaak zo.


De helft van de werkgevers (50%) geeft de combinatie werk en zorg in 2015 een hoge prioriteit in hun personeelsbeleid, zie de kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#) In 2013 lag dit aandeel lager dan in de periode 2007-2011, maar in 2015 steeg het weer. Mogelijk komt de daling in 2013 door de economische crisis.

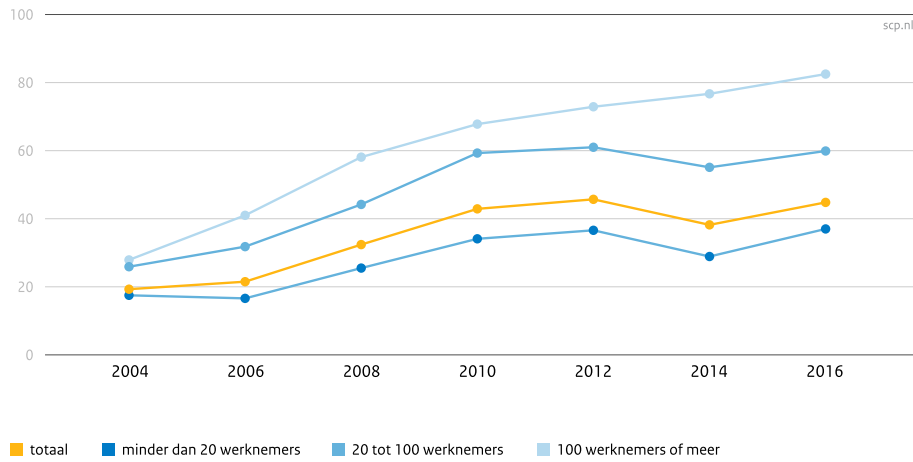
Ondanks deze positieve opvatting zijn niet alle werkgevers voorstander van concrete maatregelen of ze zien geen mogelijkheden. In 2015 vindt ruim de helft van de werkgevers (58%) dat medewerkers op alle functieniveaus in deeltijd moeten kunnen werken. Ook het aandeel organisaties waar werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen is beperkt (19%). In de sectoren overheid en zakelijke dienstverlening kan dit veel vaker dan in de sectoren handel en transport. [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#) .

## Verdubbeling organisaties met telewerkers<sup>1</sup>

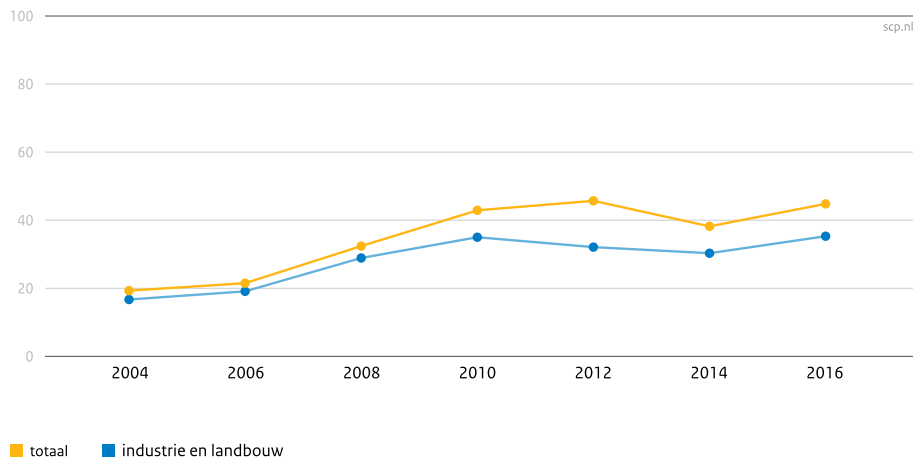
Sinds 2004 steeg het aandeel organisaties met telewerkers sterk.<sup>2</sup> Toch is telewerken in veel organisaties nog niet mogelijk. In 2016 had 45% van de organisaties 1 of meer telewerkers (figuur 1). Sinds 2012 nam het aandeel organisaties met telewerkers niet meer toe. Uit het [Arbeidsaanbodpanel](#) , een onderzoek onder werknemers, blijkt dat het aandeel werknemers dat telewerkt nog wel toeneemt. In de sectoren overheid (92%), zakelijke dienstverlening (73%) en onderwijs (70%) is het aandeel organisaties met telewerkers het grootst.

**Figuur 1**  
Organisaties met telewerknemers<sup>3</sup>

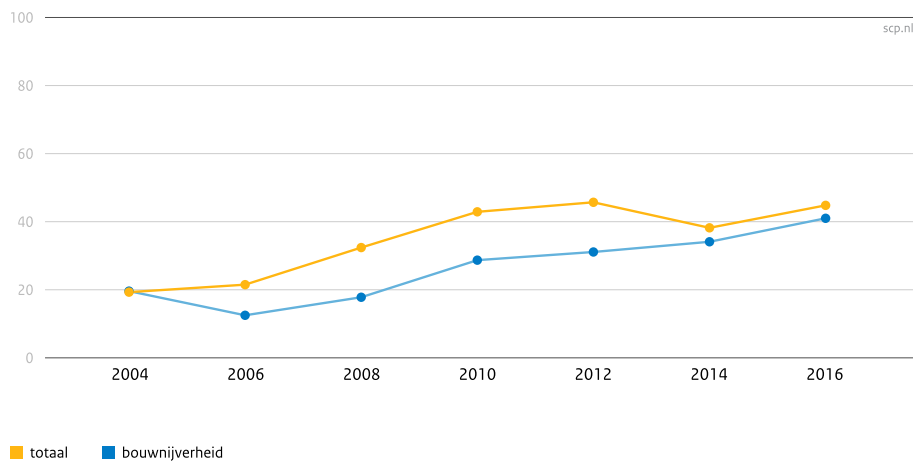
 **totaal**




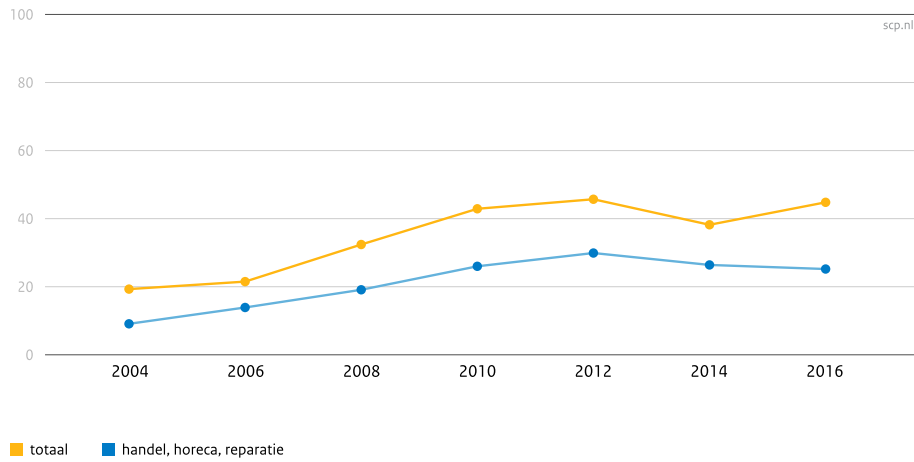
 **industrie en landbouw**



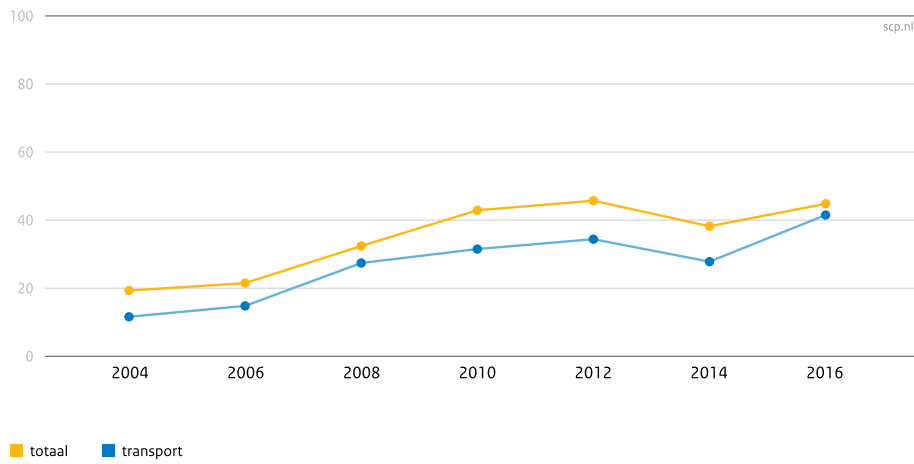
 **bouwnijverheid**




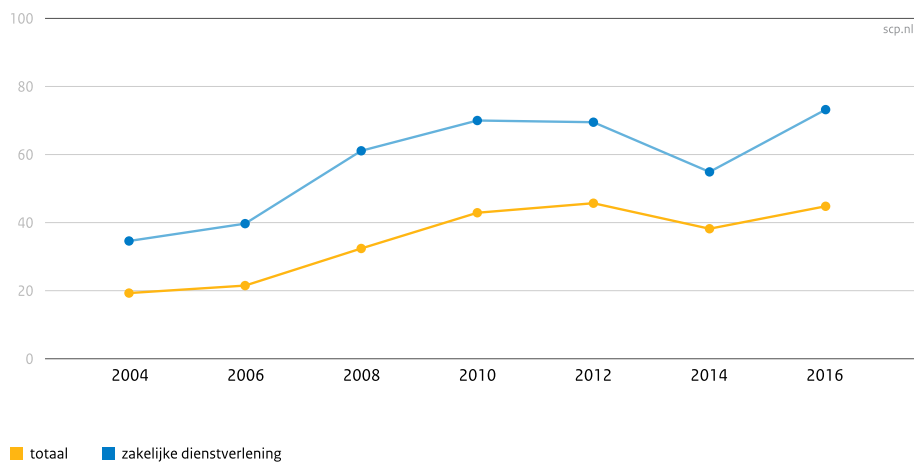
 **handel, horeca, reparatie**



 **transport**

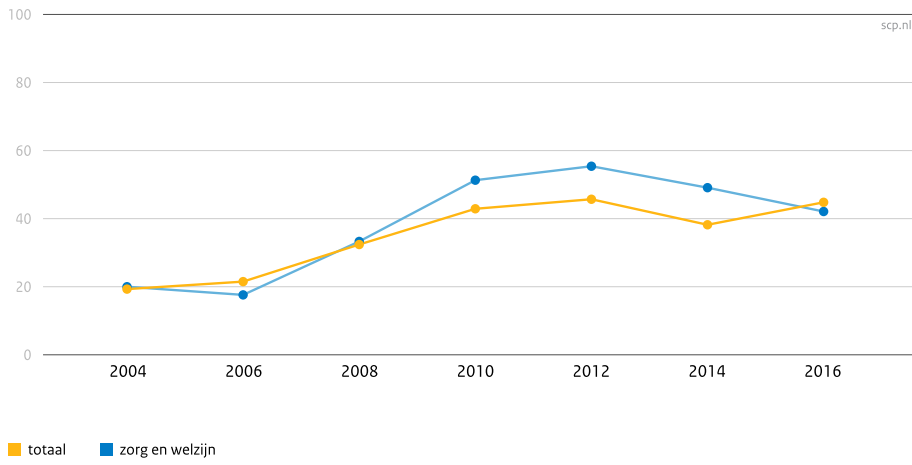



 **zakelijke dienstverlening**

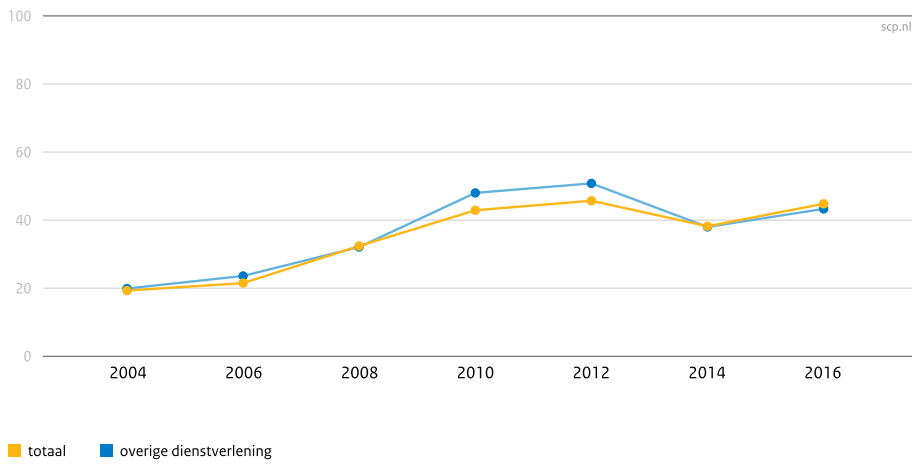





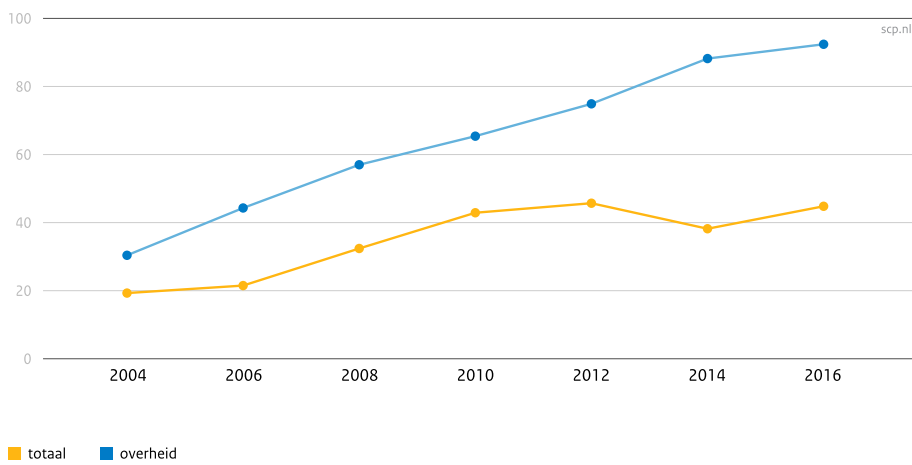
 **zorg en welzijn**

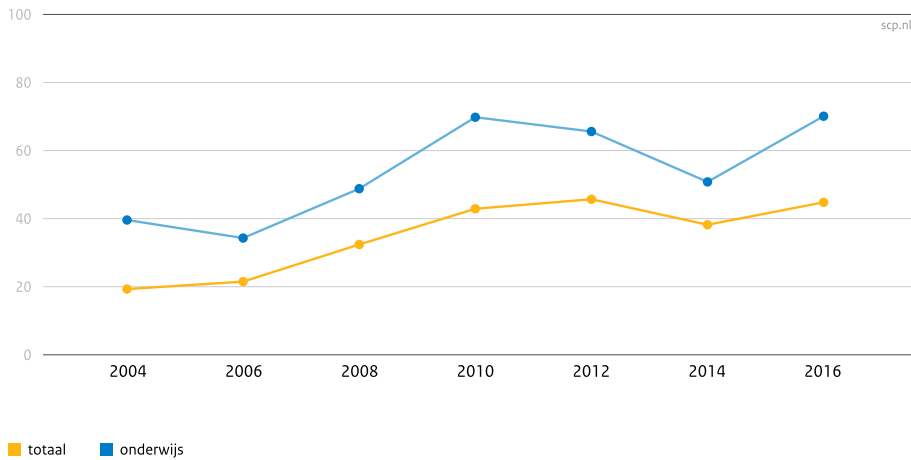


 **overige dienstverlening**



 **overheid**





Bron: SCP (AVP '03/'04-'15/'16)

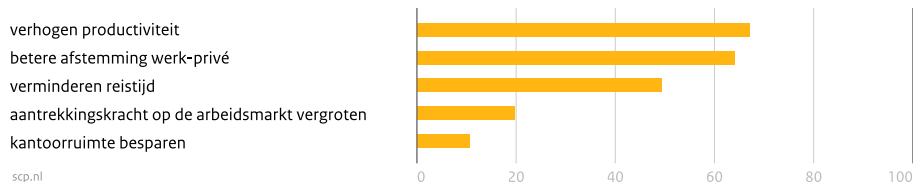
Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Productiviteit verhogen belangrijkste reden

De meest genoemde reden om telewerken mogelijk te maken is het verhogen van de productiviteit (figuur 2). 67% van de werkgevers noemt dit als reden in 2016. Ook een betere afstemming tussen arbeid en privé (64%) en het verminderen van de reistijd (49%) zijn vaak genoemde motieven. Als werkgevers nog andere redenen opgeven, is het vaak werknemers meer flexibiliteit geven. Een voorbeeld is een leerkracht die 's avonds thuis de leerlingendossiers bijwerkt.

### Figuur 2

#### Motieven voor telewerken<sup>4</sup>



Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Helpt organisaties krijgt verzoek tot vermindering van de arbeidsduur<sup>5</sup>

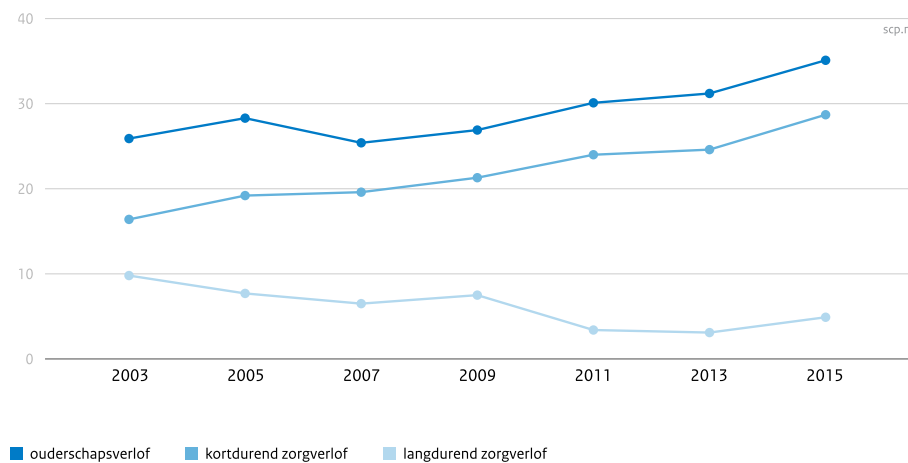
Verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur [De werkgever kreeg in de 2 jaar voorafgaand aan de enquête van een of meer werknemers een verzoek.] kwamen in 2015 in 47% van de organisaties voor. Werkgevers zeggen deze verzoeken zelden te weigeren. Verzoeken tot uitbreiding van de werkuren komen minder vaak voor (37%) en worden ook vaker geweigerd. Een op de 5 bedrijven heeft (vrijwel) geen van de verzoeken gehonoreerd. Vooral in de sector onderwijs doen werknemers veel verzoeken tot uitbreiding van de werkduur. Deze worden ook vaak geweigerd. [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#).

## Meer kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof

Zowel het gebruik van kortdurend zorgverlof<sup>6</sup> als van ouderschapsverlof<sup>7</sup> neemt toe. Ook in 2015 zette deze trend door. In 29% van de organisaties vroegen 1 of meer werknemers kortdurend zorgverlof aan en in 35% van de organisaties ouderschapsverlof. Het aandeel organisaties waar werknemers langdurend zorgverlof<sup>8</sup> aanvroegen nam in de periode 2009-2013 af, maar steeg in 2015 tot 6%. Tussen sectoren bestaan grote verschillen. Dit komt ook doordat in sommige sectoren (zoals de overheid) meer grote organisaties zijn. De kans dat een van de werknemers een verlofaanvraag doet is dan groter. De werkgever mag verzoeken om kortdurend zorgverlof of ouderschapsverlof in principe niet weigeren. Behalve als de organisatie hierdoor ernstig in de problemen komt. Op de vraag of de verzoeken zijn gehonoreerd, antwoordden vrijwel alle werkgevers dan ook bevestigend.

Figuur 3

Aanvragen verlof<sup>9</sup>



Bron: SCP (AVP '03/'04-'15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Faciliteren balans werk en zorg. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/faciliteren-balans-werk-en-zorg>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- Op 1 januari 2016 ging de Wet flexibel werken (Wfw) in. Deze wet moet flexibel werk bevorderen. Werknemers kunnen een verzoek indienen om thuis te werken of hun arbeidstijden aan te passen aan hun privéomstandigheden. De werkgever is niet verplicht dit verzoek te honoreren. Wel moet de werkgever het verzoek serieus in overweging nemen en bespreken met de werknemer.
- Telewerk is werk dat werknemers thuis kunnen doen. Via telefoon en computer houdt de werknemer contact met de werkgever. In de vragenlijst is de volgende vraag opgenomen: wordt er door het personeel in de organisatie/vestiging gebruikgemaakt van telewerken? Telewerken is opgevat in brede zin: werkzaamheden

- die normaliter op het werk plaatsvinden thuis uitvoeren met ondersteuning van ICT. Bij een klant werken of onderweg naar kantoor werken met ondersteuning van ICT telt niet mee.
- 3 Aandeel organisaties met personeel dat gebruikmaakt van telewerken (in procenten).
  - 4 Redenen voor de organisatie/vestiging om gebruik te maken van telewerken, in procenten van het aantal bedrijven met telewerkers.
  - 5 De Wet flexibel werken (Wfw) die op 1 januari 2016 inging, is een uitbreiding van de Wet aanpassing arbeidsduur. De Wfw geeft werknemers het recht om onder bepaalde voorwaarden de arbeidsduur aan te passen. Daarnaast kan een werknemer ook een verzoek doen om arbeidsplaats en arbeidstijden aan te passen. Minder gaan werken is wettelijk vaker mogelijk dan meer gaan werken. Een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kan het recht om meer uren te werken uitsluiten.
  - 6 Kortdurend verlof wordt gegeven als een werknemer zorg verleent aan naasten. Per 1 januari 2015 is deze regeling verruimd. Het verlof geldt nu niet meer alleen voor zorg aan een ouder, partner of kind, maar ook voor zorg aan bijvoorbeeld een zieke zus of broer (tweedegraads bloedverwanten), burens en vrienden. Het maximale aantal dagen per jaar is 2 maal de wekelijkse arbeidsduur. De werkgever is verplicht ten minste 70% van het loon door te betalen. In de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.
  - 7 Ouderschapsverlof geeft ouders van een kind jonger dan 8 jaar de mogelijkheid tijdelijk minder te gaan werken. De werknemer kan het verlof gebruiken om voor het kind te zorgen, maar dit is – anders dan bij zorgverlof – niet verplicht. De ouder mag de vrijgekomen tijd dus ook voor iets anders gebruiken. Het maximale aantal dagen per jaar is 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. In de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.
  - 8 Werknemers hebben recht op langdurend verlof om te zorgen voor naasten. Per 1 januari 2015 is deze regeling verruimd. Het verlof geldt nu niet meer alleen voor zorg aan een ouder, partner of kind, maar ook voor zorg aan bijvoorbeeld een zieke zus of broer (tweedegraads bloedverwanten), burens en vrienden. Het kan gaan om de zorg voor iemand met een levensbedreigende ziekte of voor iemand die langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de werknemer de enige is die deze zorg kan geven. Het maximale aantal dagen per jaar is 6 maal de wekelijkse arbeidsduur. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. In de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt.
  - 9 Aandeel organisaties waar een bepaald type verlof door 1 of meer werknemers is aangevraagd in de afgelopen 2 jaar (in procenten).

# Opvattingen over oudere werknemers

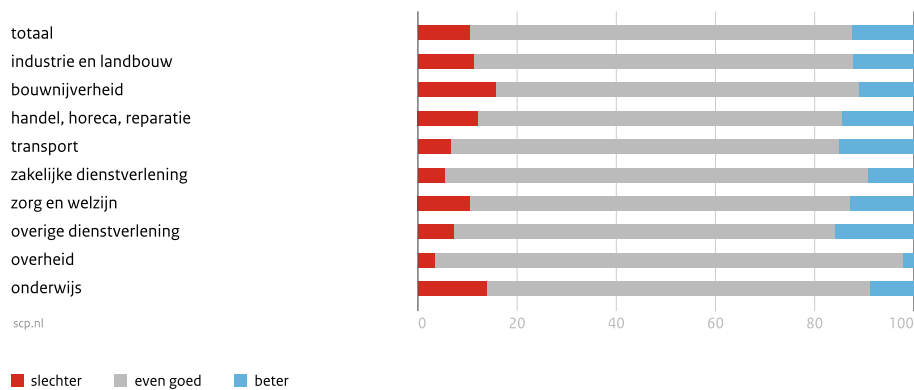
Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Veel werkgevers positief over functioneren

Een grote groep werkgevers [[Het gaat hier alleen om werkgevers met 55-plussers in dienst.](#)] vindt dat ouderen het goed doen (figuur 1). Driekwart (77%) vindt dat ouderen even goed functioneren als jongeren en 12% vindt dat ouderen zelfs beter presteren. Ook is 64% van mening dat de productiviteit van 55-plussers gelijk is aan hun loonkosten, 11% zegt dat deze hoger ligt. Toch vindt een kwart van de werkgevers dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen. Deze opvattingen fluctueren over de tijd, maar vertonen geen duidelijke trend.

**Figuur 1a**

Opvattingen over functioneren oudere werknemers<sup>1</sup>

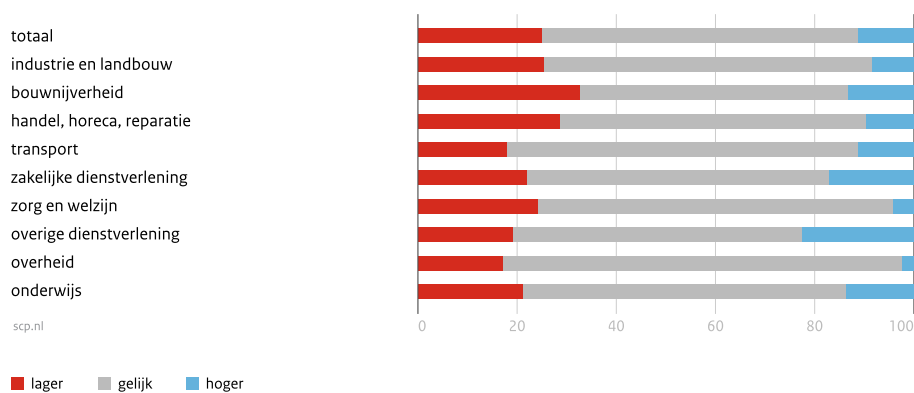


Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

**Figuur 1b**

Opvattingen over productiviteit oudere werknemers



Bron: SCP (AVP '15/'16)


Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

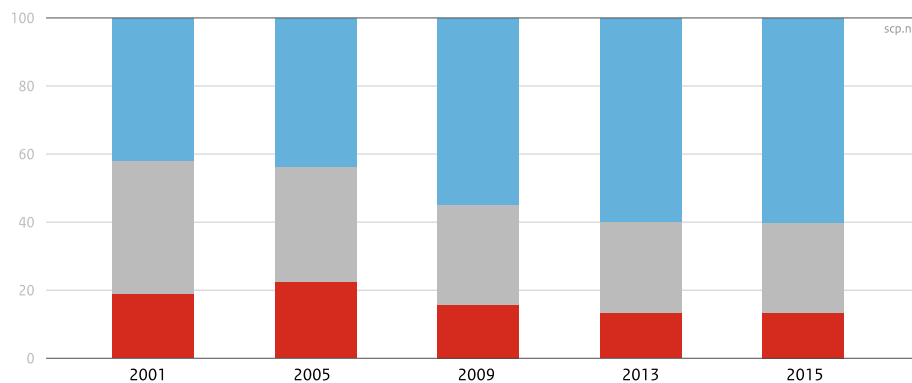
## Werkgevers vinden doorwerken na 60e jaar steeds vaker gewenst




In vergelijking met het begin van deze eeuw vinden werkgevers het vaker gewenst dat ouderen langer doorwerken (figuur 2). In 2015 vond 60% van de werkgevers het wenselijk dat werknemers doorwerken na hun 60<sup>e</sup> levensjaar, 13% vond dit niet wenselijk. Dit aandeel neemt sinds 2007 echter niet toe. Ook over werken na de pensioengerechtigde leeftijd zijn werkgevers positiever. Toch vond in 2015 de helft van de werkgevers dit niet gewenst.

**Figuur 2a**

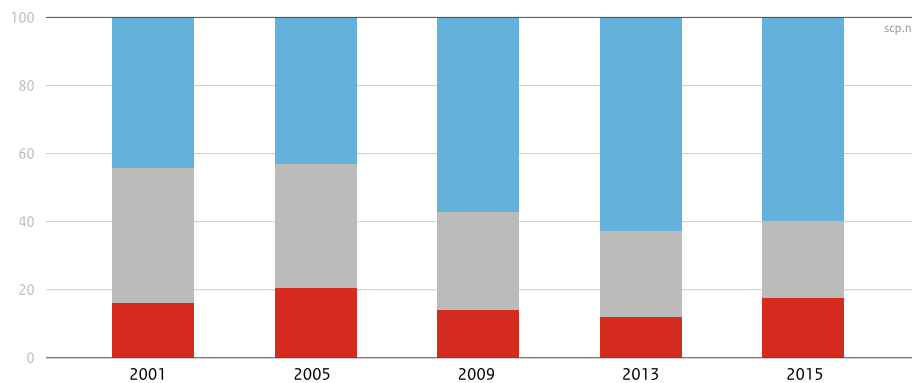
Opvattingen werkgevers over doorwerken na 60<sup>e</sup> jaar<sup>2</sup>




 **totaal**



 gewenst    neutraal    ongewenst

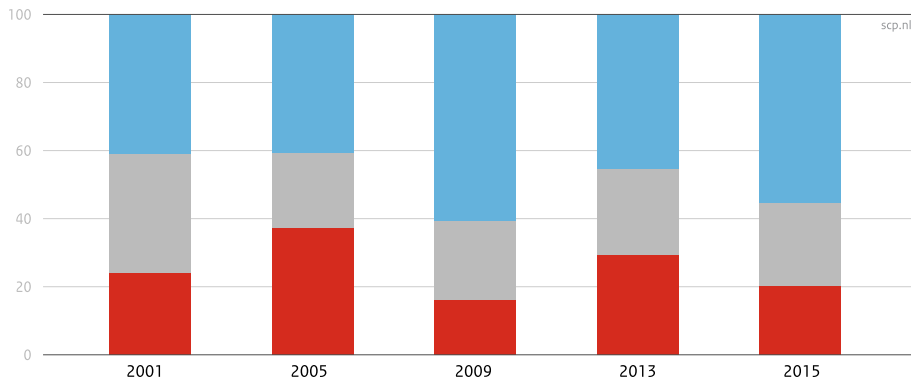
 **industrie en landbouw**



 gewenst    neutraal    ongewenst



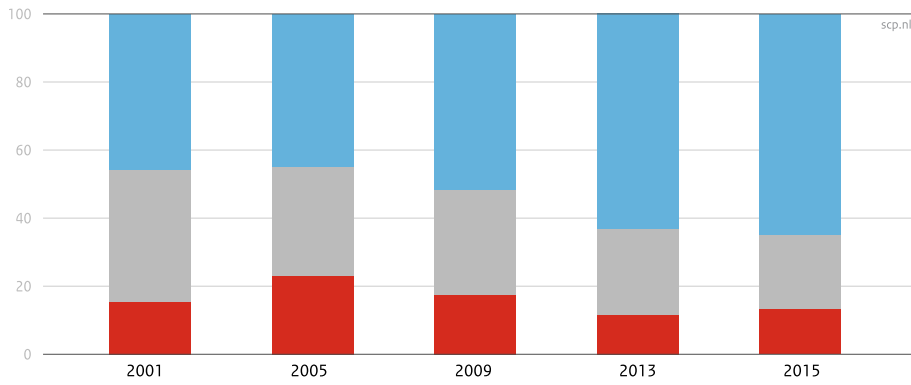
**bouwnijverheid**



■ gewenst ■ neutraal ■ ongewenst



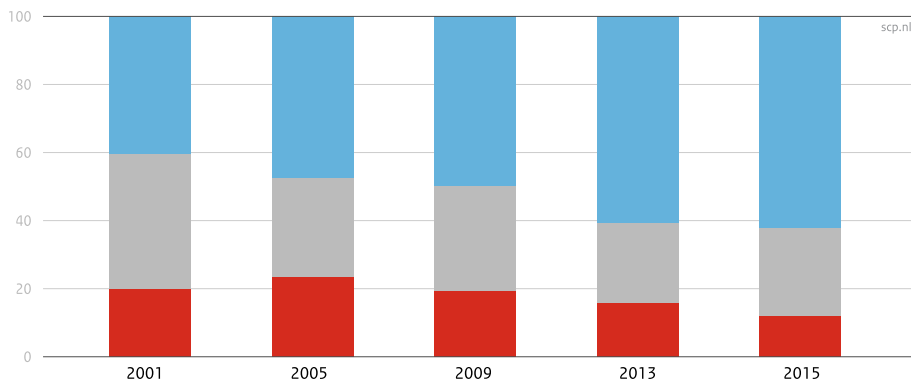
**handel, horeca, reparatie**



■ gewenst ■ neutraal ■ ongewenst

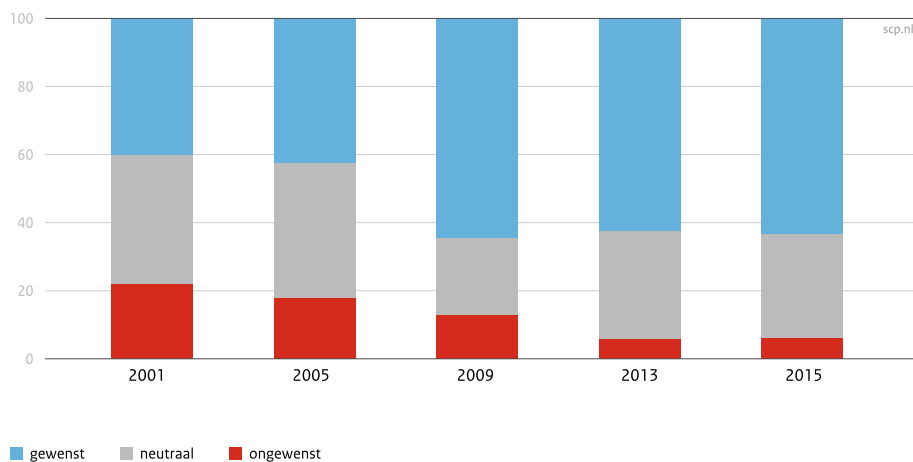


**transport**

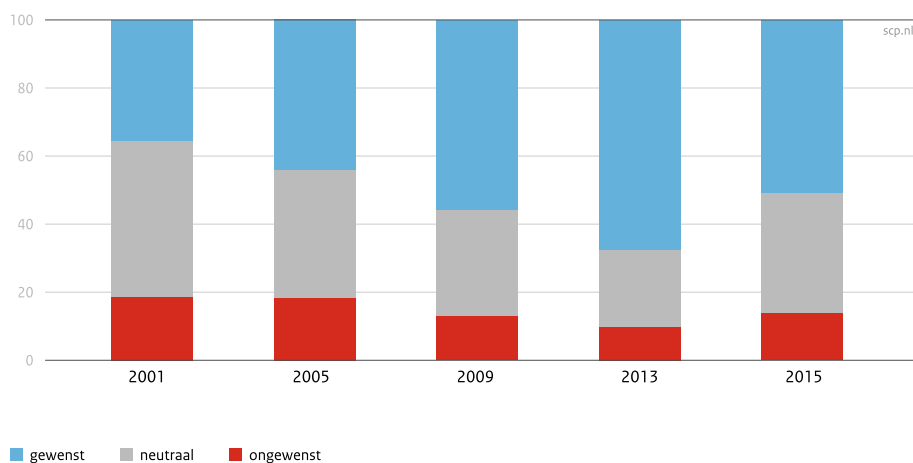


■ gewenst ■ neutraal ■ ongewenst

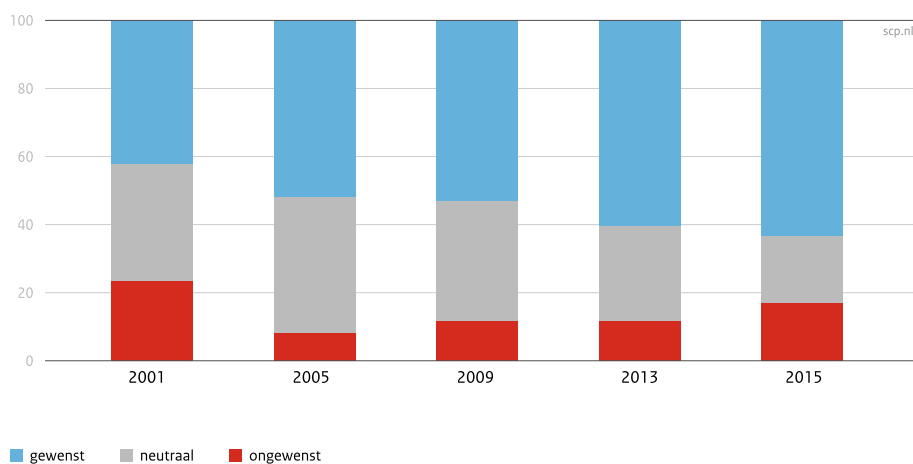
 zakelijke dienstverlening




 zorg en welzijn

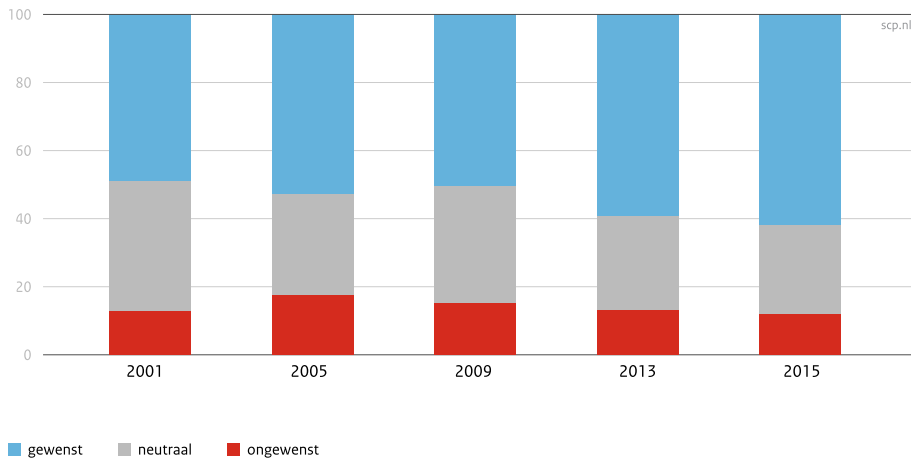


 overige dienstverlening

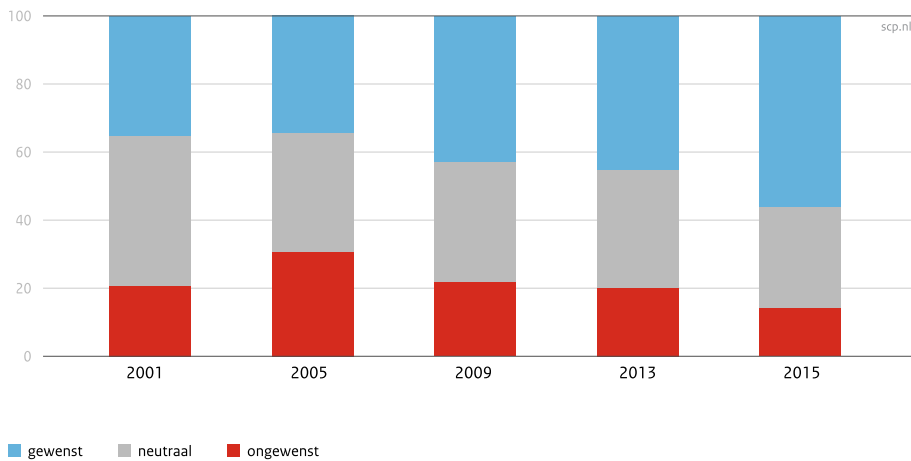




 **overheid**



 **onderwijs**




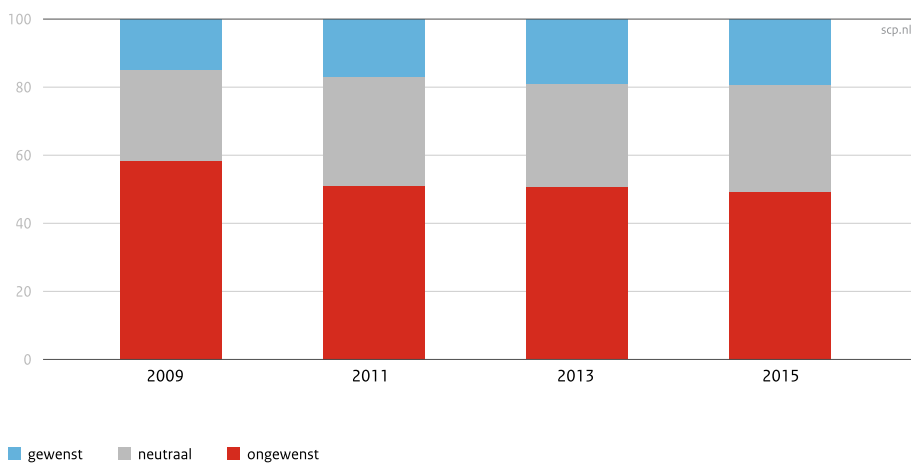
Bron: SCP (AVP '01/'02 - '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

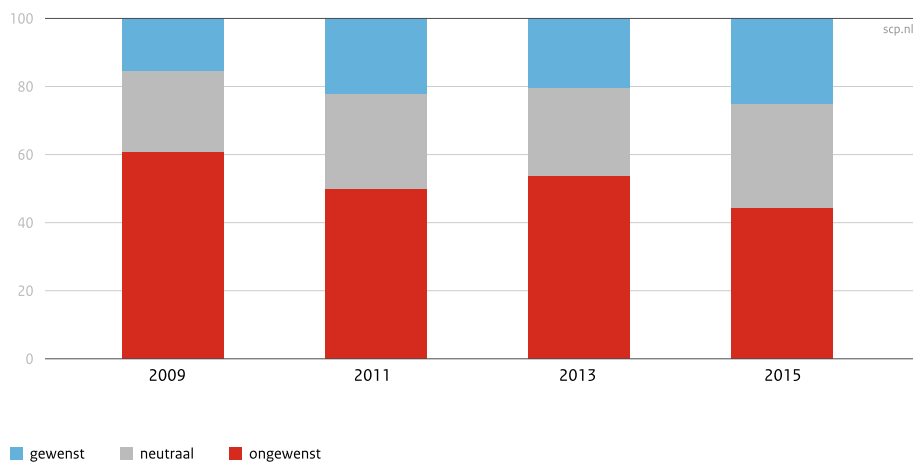
**Figuur 2b**

Opvattingen werkgevers over doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd<sup>3</sup>

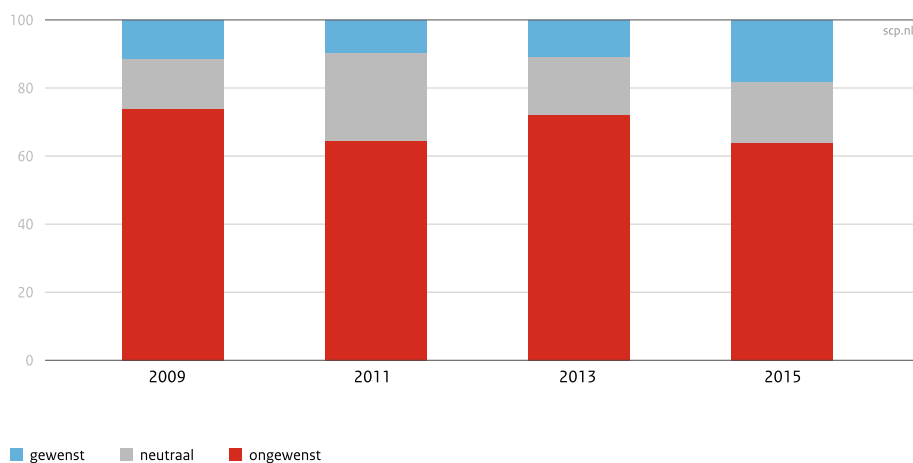
 **totaal**




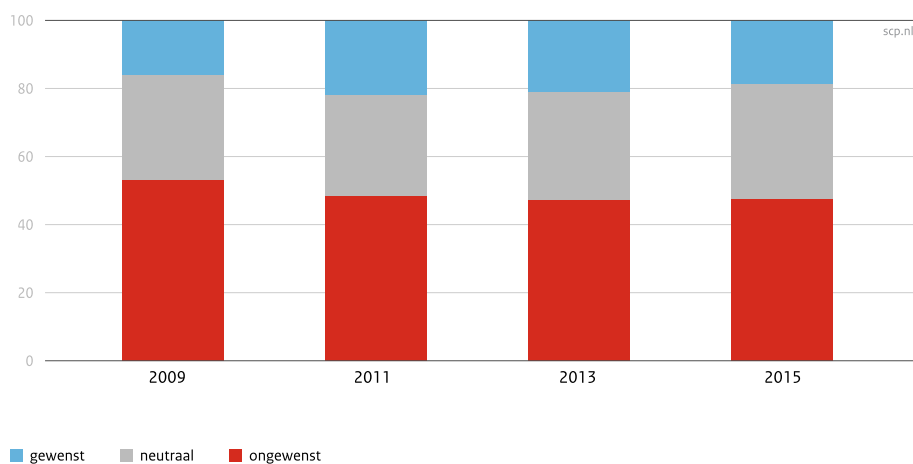
 **industrie en landbouw**



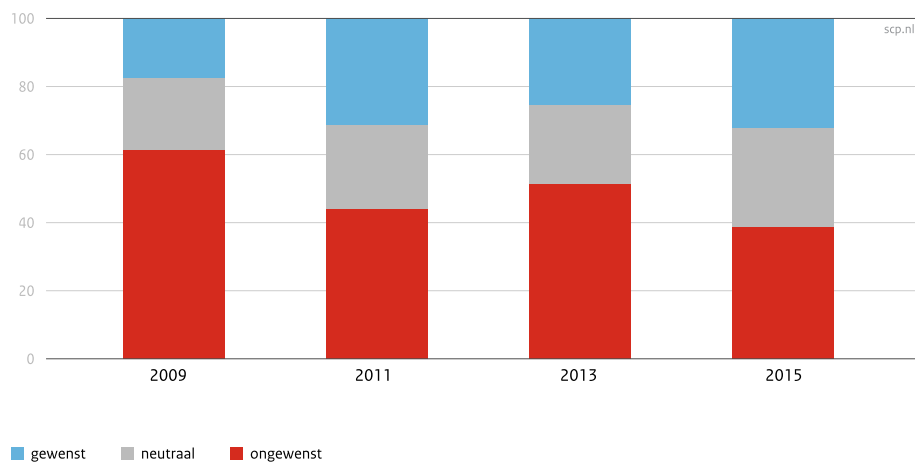
 **bouwnijverheid**



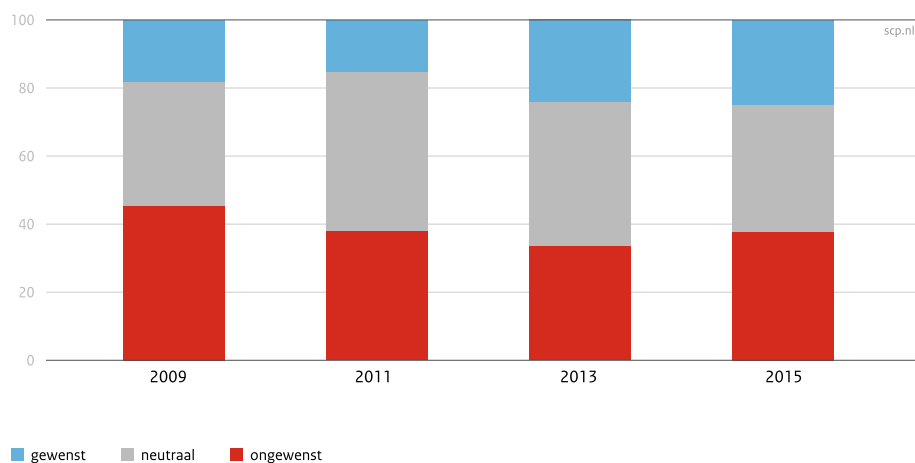
 **handel, horeca, reparatie**



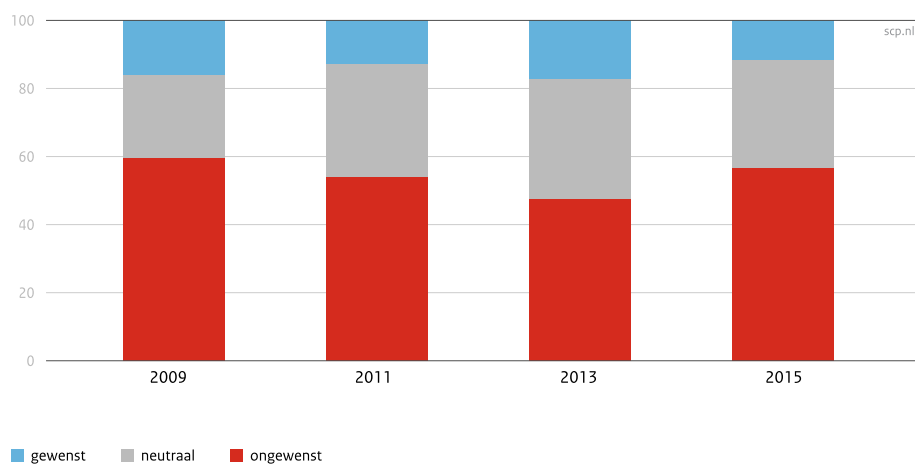
 **transport**

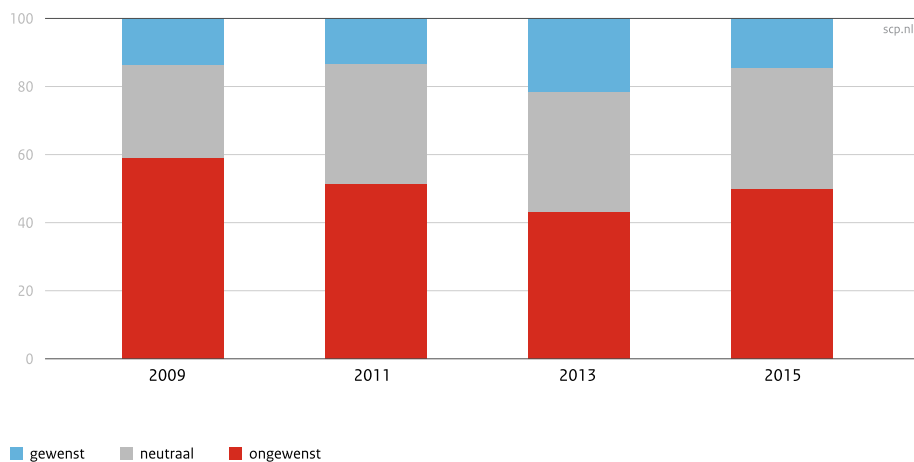
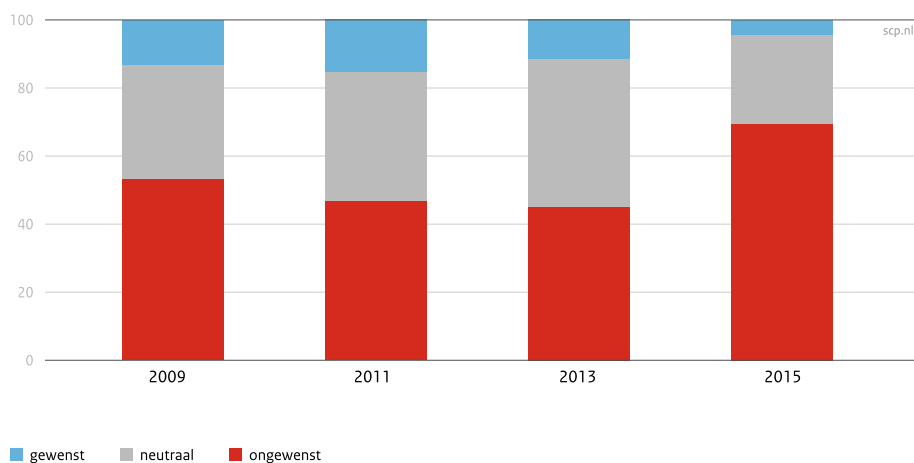
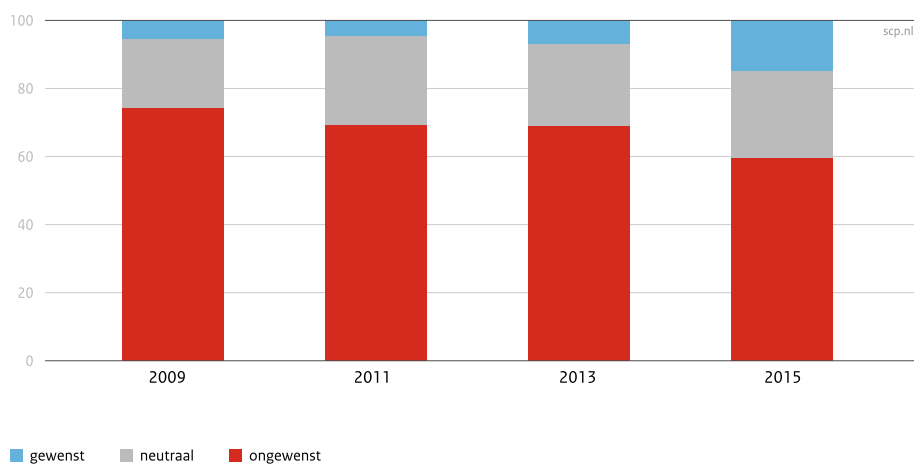


 **zakelijke dienstverlening**



 **zorg en welzijn**



 **overige dienstverlening**

 **overheid**

 **onderwijs**


Bron: SCP (AVP '09/'10 - '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

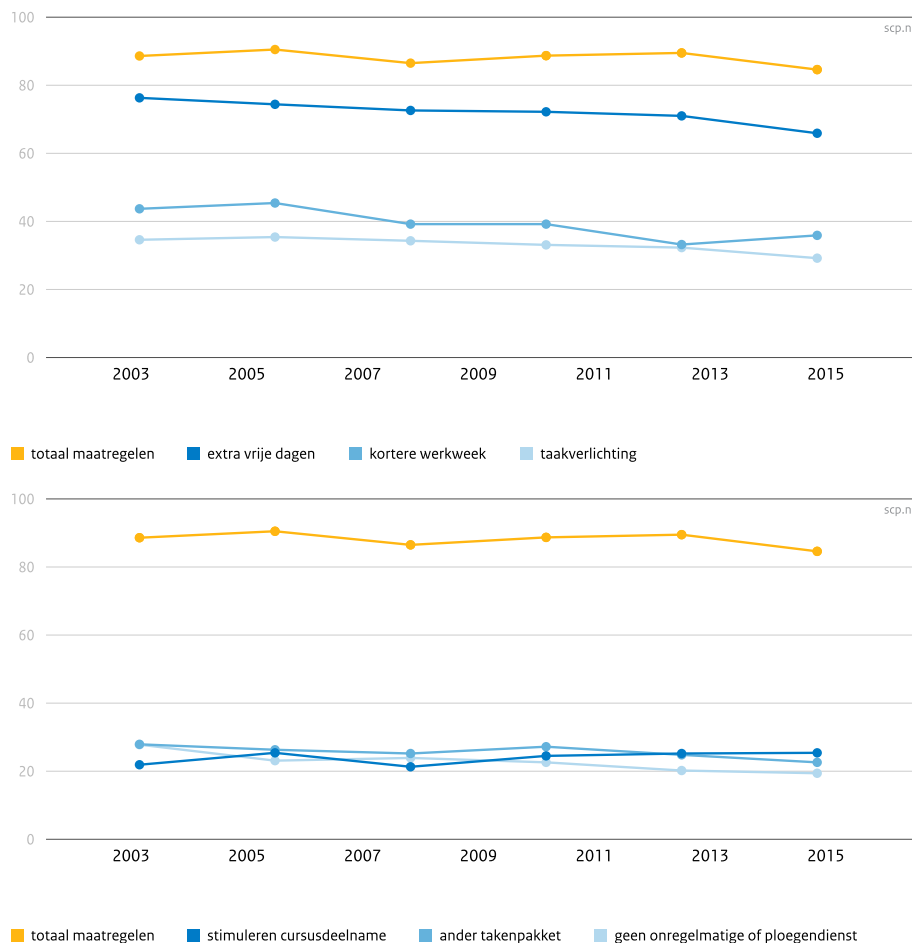
## Steeds minder ontlastende maatregelen voor ouderen

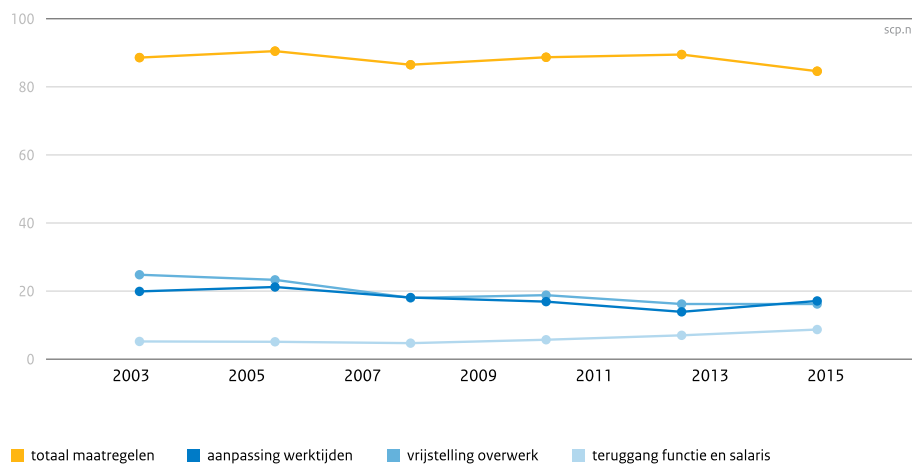
In het personeelsbeleid geeft 37% van de werkgevers [Inclusief organisaties zonder 55-plussers in dienst.] prioriteit aan het ouderenbeleid. Zie kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#)

Werkgevers met 55-plussers in dienst kiezen vooral voor extra vrije dagen (66%), kortere werkweken (36%) en taakverlichting (29%) (figuur 3). Vrijwel al deze ontlastende maatregelen<sup>4</sup> komen steeds minder vaak voor. Demotie, het neerwaarts aanpassen van functie en salaris, neemt wel toe. Nog steeds komt het echter bij vrij weinig organisaties voor (9%).

Een kwart (25%) van de werkgevers stimuleert oudere werknemers een cursus te doen. Dit aandeel bleef de laatste jaren constant. Organisaties in de sectoren onderwijs, industrie en overheid hebben gemiddeld de meeste maatregelen voor ouderen. Organisaties in de sector zakelijke dienstverlening hebben de minste maatregelen.

**Figuur 3**  
Maatregelen voor oudere werknemers<sup>5</sup>





Bron: SCP (AVP '03/'04 - '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

Regelingen voor vervroegd uitreden of vervroegd pensioen komen steeds minder voor. In 2005 had bijna driekwart (71%) van de bedrijven met 55-plussers in dienst zo'n regeling, in 2015 is dat geslonken tot ongeveer een kwart (24%). In sommige sectoren is dit aandeel hoger, vooral in de bouwnijverheid en het onderwijs (circa 45%). [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Opvattingen over oudere werknemers. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/opvattingen-over-oudere-werknemers>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Oordeel van werkgevers met 55-plussers in dienst over het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren (beter, even goed, of slechter) en over de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten (hoger, gelijk of lager), in procenten
- 2 Aandeel werkgevers met 55-plussers in dienst dat het (zeer) wenselijk of (zeer) onwenselijk vindt dat werknemers in de organisaties/vestiging ook na hun 60<sup>e</sup> jaar blijven werken.
- 3 Aandeel werkgevers met 55-plussers in dienst dat het (zeer) wenselijk of (zeer) onwenselijk vindt dat werknemers in de organisaties/vestiging ook na de pensioengerechtigde leeftijd blijven werken.
- 4 *Ontzietmaatregelen* maken het werk minder zwaar, zoals het aanpassen van werkuren of het verlichten van taken. *Ontwikkelmaatregelen* houden de kennis en vaardigheden van oudere werknemers op peil, zoals het volgen van scholing of cursussen.
- 5 Aandeel werkgevers met 55-plussers in dienst dat maatregelen om oudere werknemers beter en prettiger te laten functioneren specifiek toepast in hun organisatie/vestiging, in procenten

# Aannemen mensen met arbeidsbeperking

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

## Weinig prioriteit in personeelsbeleid<sup>1</sup>

Een op de 7 werkgevers (15%) geeft het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking prioriteit in het personeelsbeleid in 2015. Dit percentage is hoger dan in 2011 en 2013 (9%). Grote organisaties (meer dan 100 werknemers) besteden hier vaker aandacht aan dan middelgrote en kleine organisaties (39% tegenover 22% en 11%).<sup>2</sup> Ook zijn er verschillen tussen sectoren.<sup>3</sup> Vooral in de overheidssector heeft het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking vaak prioriteit (47%). In de sectoren transport, industrie, onderwijs, zakelijke dienstverlening en handel is dat minder (circa 12%), Zie de kaart [Personeelsbeleid: wat krijgt prioriteit?](#).

## 17% heeft medewerkers met arbeidsbeperking<sup>4</sup>

In 2015 had 17% van de werkgevers werknemers met een arbeidsbeperking in dienst (figuur 1).<sup>5</sup> Grote organisaties hebben vanzelfsprekend een grotere kans om iemand met een arbeidsbeperking in dienst te hebben dan kleine of middelgrote organisaties (60% tegenover 30% en 10%). Ook zijn er verschillen tussen sectoren. In de sector zakelijke dienstverlening hebben minder organisaties (12%) mensen uit deze doelgroep in dienst dan in de sector overheid (50%). Dat komt ook doordat de sector overheid veel grote organisaties kent.

Figuur 1

Aannemen van mensen met een arbeidsbeperking<sup>6</sup>



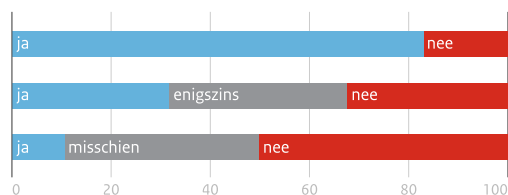
**totaal**

heeft mensen met beperkingen in dienst

voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen

wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

scp.nl



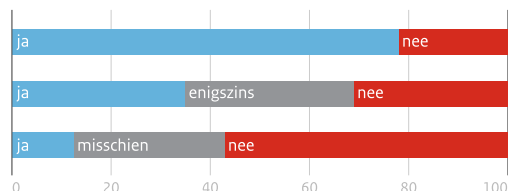
**industrie en landbouw**

heeft mensen met beperkingen in dienst

voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen

wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

scp.nl

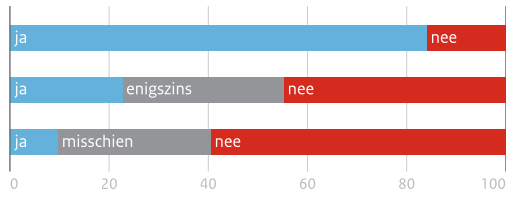




**bouwnijverheid**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

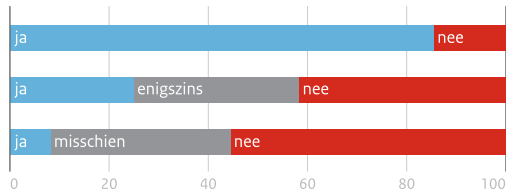
scp.nl



**handel, horeca, reparatie**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

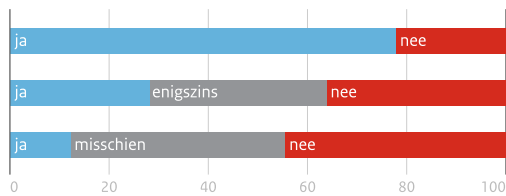
scp.nl



**transport**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

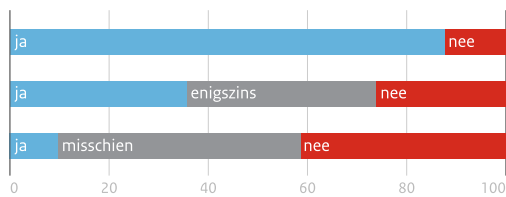
scp.nl



**zakelijke dienstverlening**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

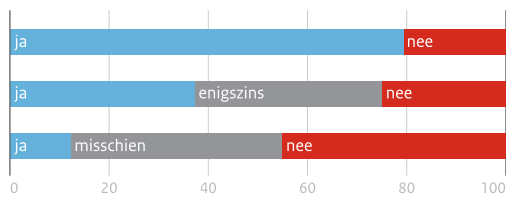
scp.nl



**zorg en welzijn**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

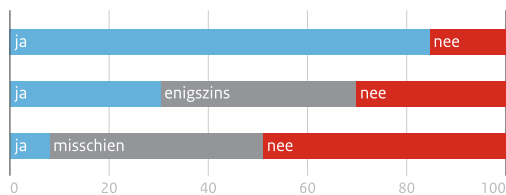
scp.nl



**overige dienstverlening**

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

scp.nl

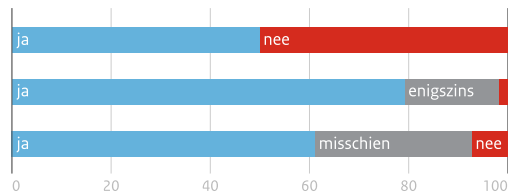




## overheid

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

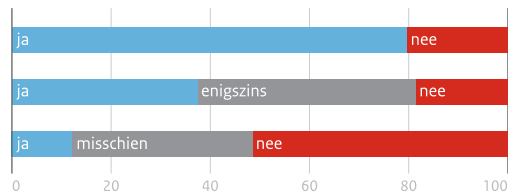
scp.nl



## onderwijs

- heeft mensen met beperkingen in dienst
- voelt zich verantwoordelijk om deze groep in dienst te nemen
- wil wel mensen met beperkingen in dienst nemen

scp.nl



Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

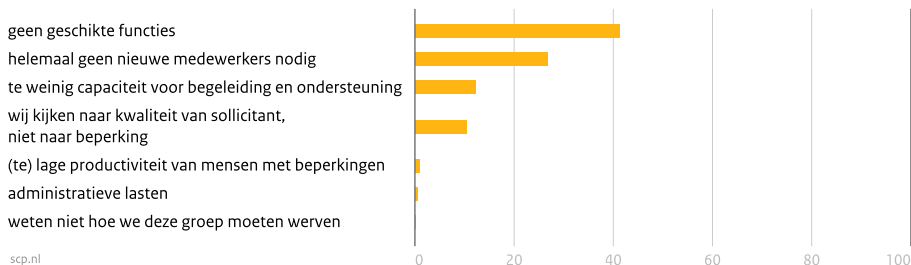
## Helpt organisaties wil geen extra mensen

Een derde (32%) van de werkgevers voelt zich in 2016 verantwoordelijk om mensen met gezondheidsbeperkingen in dienst te nemen en voor 36% geldt dit enigszins (figuur 1). Het overige deel (32%) ziet dit niet als zijn verantwoordelijkheid. Grote organisaties voelen zich vaker verantwoordelijk dan kleine of middelgrote organisaties (64% tegenover 24% en 48%).

Het aandeel werkgevers dat denkt in de komende 2 jaar (meer) mensen uit deze doelgroep in dienst te nemen is beperkt: 11%. De helft (50%) antwoordt negatief op deze vraag. Als reden noemen ze vooral dat er geen geschikte functies zijn (41%) of geen nieuwe medewerkers nodig zijn (27%) (figuur 2). Ook hebben sommige werkgevers te weinig capaciteit voor begeleiding en ondersteuning (12%) of kijken ze 'naar de kwaliteit van de sollicitant en niet naar de beperking' (10%). Onbekendheid met de manier van werving of te hoge administratieve lasten spelen geen rol volgens de respondenten.

### Figuur 2

Redenen om geen (extra) mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen<sup>7</sup>



scp.nl

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Veel werkgevers niet bekend met subsidieregelingen

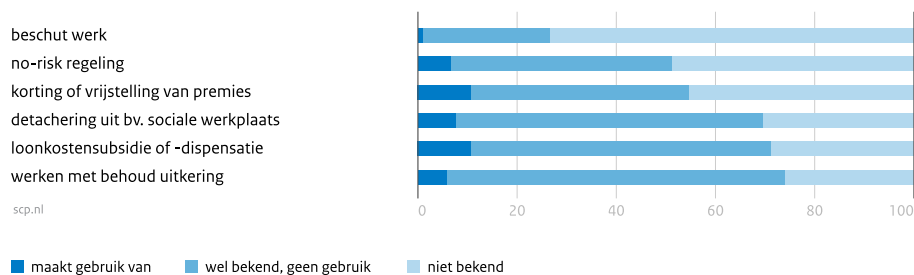
Ongeveer een kwart van de organisaties (28%) maakt in 2016 gebruik van 1 of meer regelingen om de positie van mensen met een arbeidsbeperking te versterken (figuur 3). Loonkostensubsidie of loondispensatie (11%) en korting of vrijstelling van premies voor sociale verzekeringen (11%) komen het vaakst voor.<sup>8</sup>

Veel werkgevers zijn niet bekend met de regelingen. Ruim 1 op de 10 werkgevers (12%) kent geen van de genoemde regelingen. Het minst bekend is beschut werk (driekwart is hier niet mee bekend).<sup>9</sup> Ook de no-riskregeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de korting voor sociale verzekeringen hebben weinig bekendheid.<sup>10</sup> Bijna de helft van de werkgevers (49% en 45%) kent deze regelingen niet. Grote bedrijven zijn beter op de hoogte dan kleine. De bekendheid met de regelingen is het grootst in de sector overheid en het kleinst in de sectoren handel, transport en zakelijke dienstverlening.

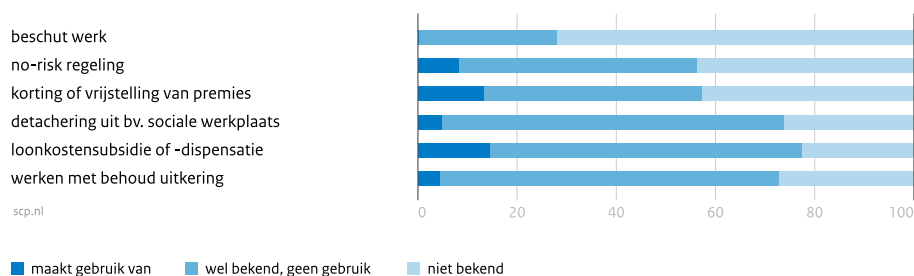
**Figuur 3**

Bekendheid en gebruik subsidieregelingen<sup>11</sup>

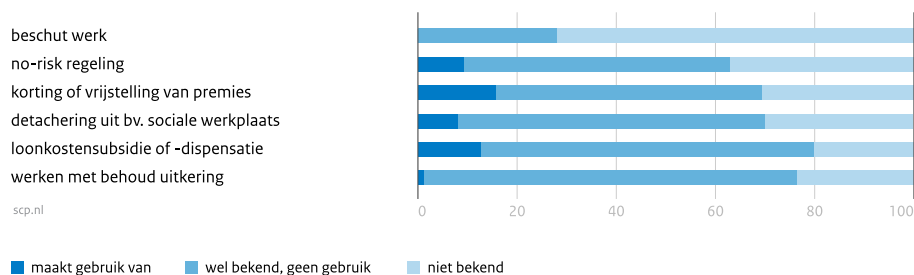
### 🎯 totaal



### 🏭 industrie en landbouw



### 🏗️ bouwnijverheid

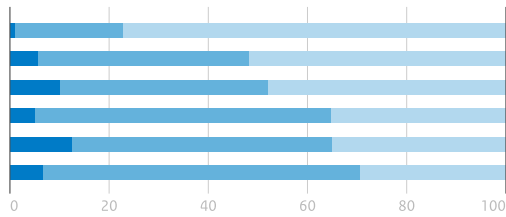




**handel, horeca, reparatie**

- beschut werk
- no-risk regeling
- korting of vrijstelling van premies
- detachering uit bv. sociale werkplaats
- loonkostensubsidie of -dispensatie
- werken met behoud uitkering

scp.nl



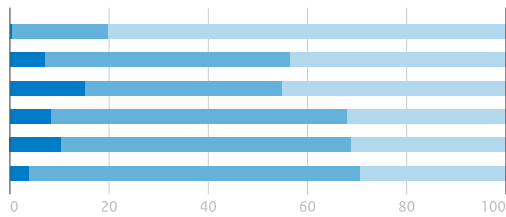
■ maakt gebruik van ■ wel bekend, geen gebruik ■ niet bekend



**transport**

- beschut werk
- no-risk regeling
- korting of vrijstelling van premies
- detachering uit bv. sociale werkplaats
- loonkostensubsidie of -dispensatie
- werken met behoud uitkering

scp.nl



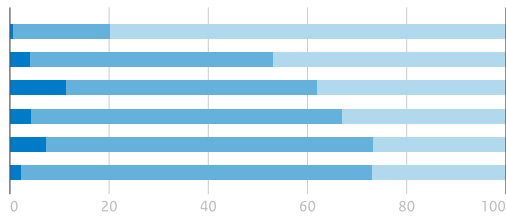
■ maakt gebruik van ■ wel bekend, geen gebruik ■ niet bekend



**zakelijke dienstverlening**

- beschut werk
- no-risk regeling
- korting of vrijstelling van premies
- detachering uit bv. sociale werkplaats
- loonkostensubsidie of -dispensatie
- werken met behoud uitkering

scp.nl



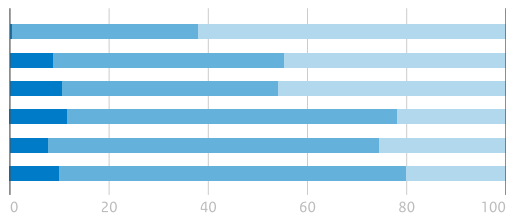
■ maakt gebruik van ■ wel bekend, geen gebruik ■ niet bekend



**zorg en welzijn**

- beschut werk
- no-risk regeling
- korting of vrijstelling van premies
- detachering uit bv. sociale werkplaats
- loonkostensubsidie of -dispensatie
- werken met behoud uitkering

scp.nl



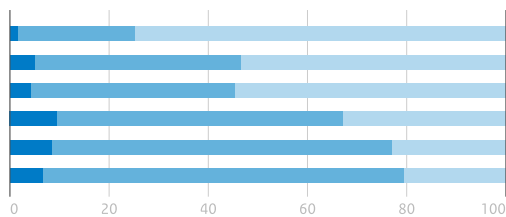
■ maakt gebruik van ■ wel bekend, geen gebruik ■ niet bekend




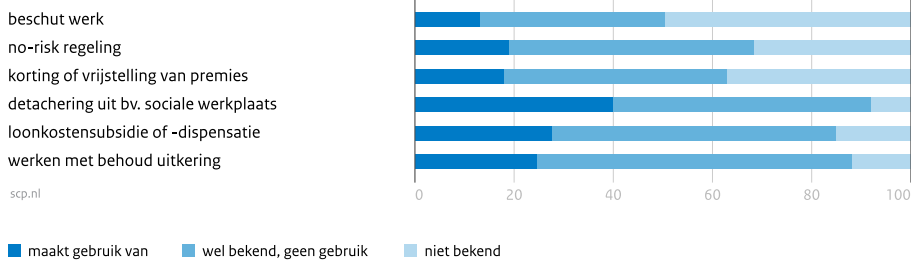
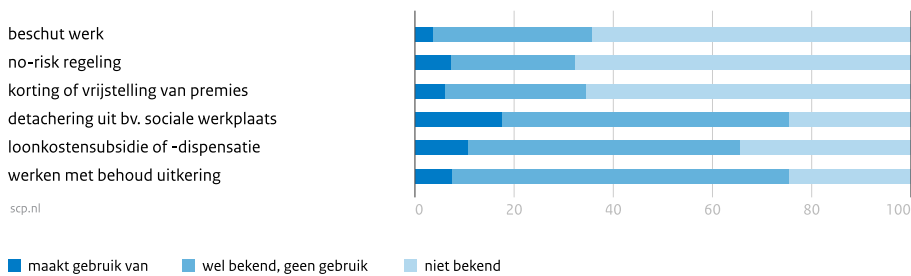
**overige dienstverlening**

- beschut werk
- no-risk regeling
- korting of vrijstelling van premies
- detachering uit bv. sociale werkplaats
- loonkostensubsidie of -dispensatie
- werken met behoud uitkering

scp.nl



■ maakt gebruik van ■ wel bekend, geen gebruik ■ niet bekend

 **overheid**

 **onderwijs**


Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Aannemen mensen met arbeidsbeperking. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/aannemen-mensen-met-arbeidsbeperking>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken dat er extra banen komen voor mensen met een ziekte of handicap. Werkgevers in het bedrijfsleven moeten tot 2026 in totaal 100.000 extra banen realiseren, de overheid 25.000 extra banen. Dit is vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet BQA) die op 1 april 2015 inging. Als blijkt dat het afgesproken aantal banen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten achterblijft bij de gemaakte afspraken, kan de staatssecretaris van Sociale Zaken besluiten tot een wettelijk quotum. Werkgevers die nog niet voldoende banen hebben gecreëerd, betalen dan een quotumheffing.

Ook trad op 1 januari 2015 de Participatiewet in werking. Deze wet heeft als doel meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).

- 2 *Arbeidsmarkt in kaart* onderscheidt 3 categorieën: 5 tot 20 werknemers, 20 tot 100 werknemers en 100 werknemers of meer: kleine, middelgrote en grote organisaties. Het onderzoek richt zich op vestigingen van bedrijven met 5 of meer werknemers. Organisaties met minder dan 5 werknemers doen dus niet mee.

- 3 Arbeidsmarkt in kaart volgt de sectorindeling van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS:

-  Industrie, landbouw en delfstoffen  
(bijvoorbeeld fabrikant levensmiddelen, metaalbewerking, akkerbouw, olieraffinaderij)
-  Bouwnijverheid  
(bijvoorbeeld aannemer in de bouw, wegebouw, schilder, loodgieter, spoorwegonderhoud)
-  Handel (groothandel en detailhandel), horeca en reparatie  
(bijvoorbeeld houthandel, supermarkt, restaurant, reparatie auto's)
-  Transport  
(bijvoorbeeld vervoer van passagiers of van goederen, verhuizers, post- en pakketbezorging)
-  Zakelijke dienstverlening  
(bijvoorbeeld accountant, architect, reclamebureau, reisbureau, schoonmaakbedrijf)
-  Zorg en welzijn  
(bijvoorbeeld ziekenhuizen, verloskundigen, asielzoekerscentra, thuiszorg, kinderopvang)
-  Overige dienstverlening (inclusief nutsbedrijven)  
(bijvoorbeeld distributie gas, water en licht, afvalinzameling, schouwburg, bibliotheek, kapper)
-  Overheid  
(bijvoorbeeld gemeenten, ministeries, politie, brandweer, rechtbank)
-  Onderwijs  
(bijvoorbeeld basis-, middelbaar en hoger onderwijs, bedrijfsopleidingen, autorischool, muziekschool)

- 4 Aan werkgevers is gevraagd of ze werknemers in dienst hebben die door zintuiglijke, motorische, psychische of andere beperkingen extra aandacht nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Deze omschrijving komt niet overeen met de definitie voor bijvoorbeeld de banenafspraken of de Participatiewet.
- 5 Aan het Arbeidsvraagpaneel doen ook sociale werkplaatsen (sw-bedrijven) mee. Deze organisaties hebben tot doel mensen met een arbeidsbeperking werk te bieden. Om vertekening te voorkomen zijn deze organisaties in de berekeningen voor deze kaart niet meegenomen.
- 6 Deze figuur is gebaseerd op 3 enquêtevragen (in procenten, exclusief sw-bedrijven):
- Heeft u werknemers in dienst die door zintuiglijke, motorische, psychische of andere beperkingen extra aandacht nodig hebben om hun werk te doen?
  - Voelt uw organisatie/vestiging zich verantwoordelijk om zulke mensen in dienst te nemen? (ja/enigszins/nee)
  - Denkt u de komende twee jaar meer/wel mensen met zulke beperkingen in dienst te nemen? (ja/misschien/nee)
- 7 Belangrijkste reden dat de organisatie/vestiging [misschien] geen [extra] mensen met beperkingen zal aannemen, in procenten, exclusief sw-bedrijven
- 8 Een werkgever kan loonkostensubsidie krijgen als hij iemand in dienst neemt met een uitkering. Deze regeling is bedoeld voor mensen die niet het minimumloon kunnen verdienen. De werkgever betaalt het voor de werknemer geldende minimum- of cao-loon. Het verschil tussen loonwaarde en minimumloon wordt via een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekt.
- Loondispensatie is ook bedoeld voor mensen die niet het minimumloon kunnen verdienen. De werkgever betaalt alleen het deel dat de werknemer arbeidsproductief is (de loonwaarde) en mag minder dan het gangbare loon betalen. De werknemer krijgt daarnaast een aanvulling op zijn loon vanuit de uitkering tot maximaal het minimumloon. Deze regeling is onder andere bedoeld voor werknemers die een Wajong-uitkering hebben.
- 9 Beschut werk is een voorziening van gemeenten voor mensen die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken. Zij zijn niet in staat om met loonkostensubsidie of extra begeleiding in een reguliere baan

te werken. De regeling is ingevoerd op 1 januari 2015 als onderdeel van de Participatiewet. Mensen met een beschutte baan kunnen in dienst zijn bij een werkgever of bij de gemeente.

10 Met een no-riskregeling hoeft een werkgever het loon niet door te betalen bij ziekte van de werknemer.

De no-riskregeling kan bijvoorbeeld gelden voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

11 Is de werkgever bekend met een aantal regelingen om de positie van zwakkere groepen op de arbeidsmarkt te versterken, en zo ja, maakt de werkgever er nu gebruik van, in procenten, exclusief sw-bedrijven.

# Actuele uitdagingen voor werkgevers

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

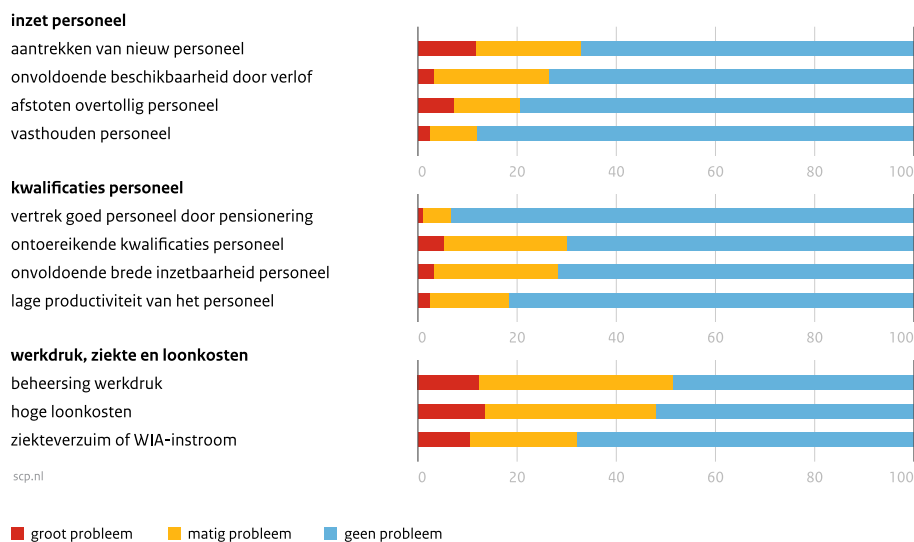
## Werkgevers vinden werkdruk grootste probleem in personeelsbeleid

Het beheersen van de werkdruk is voor werkgevers de grootste uitdaging in het personeelsbeleid (figuur 1). De helft (51%) ervoer dit als een groot of matig probleem in het voorafgaande jaar.<sup>1</sup> In de top 3 van problemen staan verder hoge loonkosten (48%) en het aantrekken van nieuw personeel (33%). Veel werkgevers vinden bovendien de kwaliteit en inzetbaarheid van het personeel onvoldoende. Zie de kaart [Scholing van werknemers](#) en de kaart [Hoe vergroten werkgevers kennis personeel?](#). Dat er door pensionering goede arbeidskrachten verloren gaan, zien relatief weinig werkgevers als probleem (7%), zie de kaart [Opvattingen over oudere werknemers](#). De uitdagingen verschillen per sector. Zo is het verlies van arbeidskrachten door pensionering voor de sector overheid vaker dan gemiddeld een probleem. De sector zorg en welzijn staat voor de opgave om het ziekteverzuim en de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid te reduceren. Binnen de sector onderwijs is de hoge werkdruk vaker dan gemiddeld een knelpunt.

Figuur 1

Actuele uitdagingen personeelsbeleid<sup>2</sup>

🎯 totaal

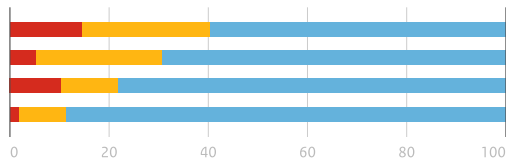




**industrie en landbouw**

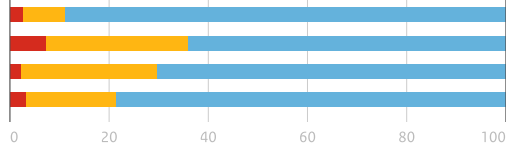
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



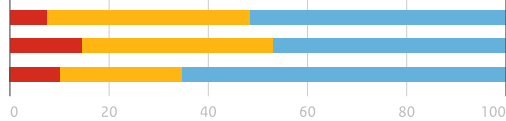
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteruim of WIA-instroom



scp.nl

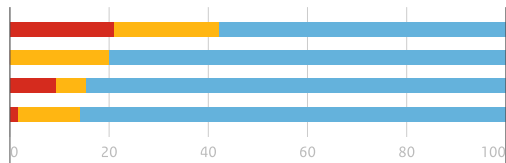
■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem



**bouwnijverheid**

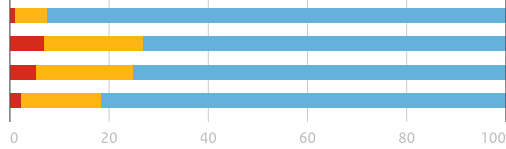
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



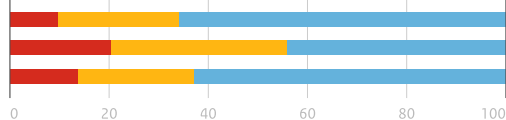
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteruim of WIA-instroom



scp.nl

■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem





**handel, horeca, reparatie**

**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel

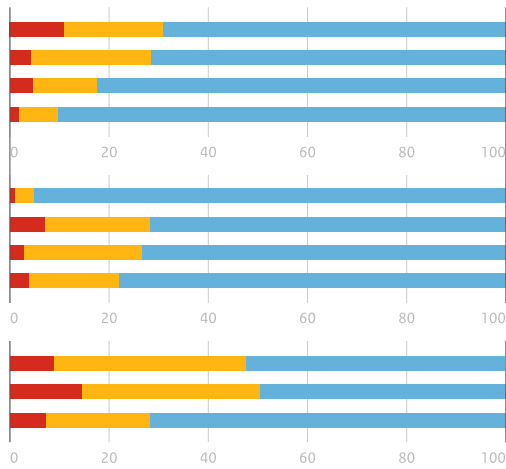
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel

**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom

scp.nl



■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem



**transport**

**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel

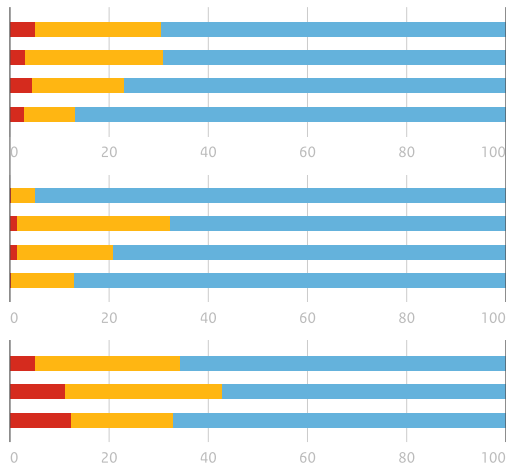
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel


**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom

scp.nl

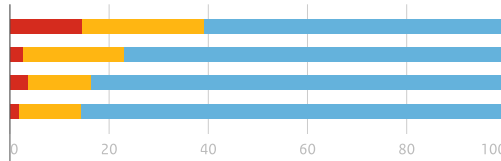


■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem

 **zakelijke dienstverlening**

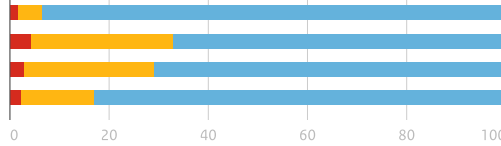
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



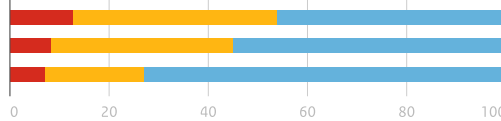
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel

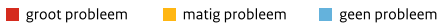


**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



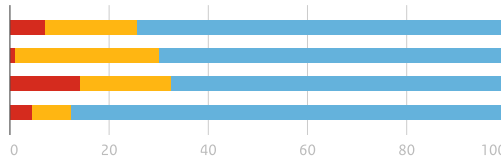
scp.nl



 **zorg en welzijn**

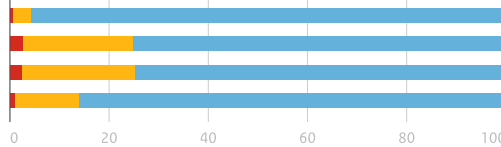
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



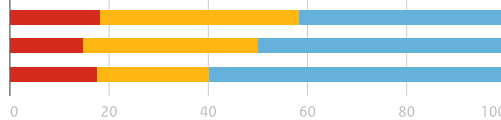
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel

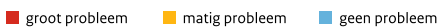


**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



scp.nl

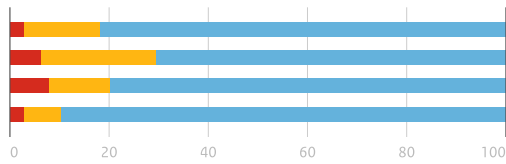




**overige dienstverlening**

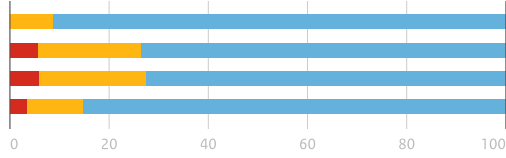
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



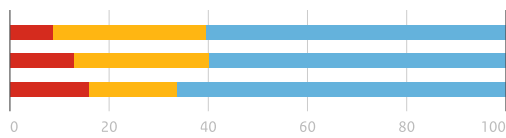
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteruim of WIA-instroom



scp.nl

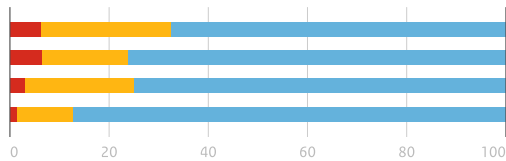
■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem



**overheid**

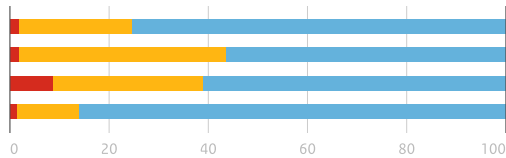
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



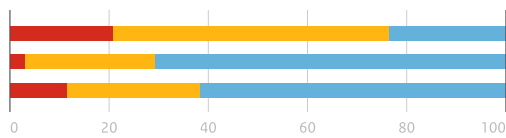
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteruim of WIA-instroom



scp.nl

■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem



## onderwijs

### inzet personeel

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel

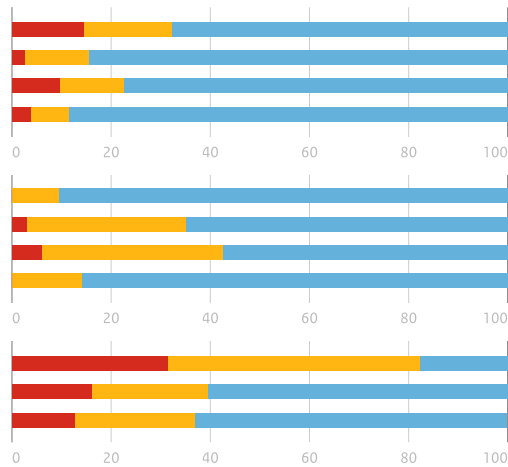
### kwalificaties personeel

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel

### werkdruk, ziekte en loonkosten

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom

scp.nl



■ groot probleem ■ matig probleem ■ geen probleem

Bron: SCP (AVP '15/'16)

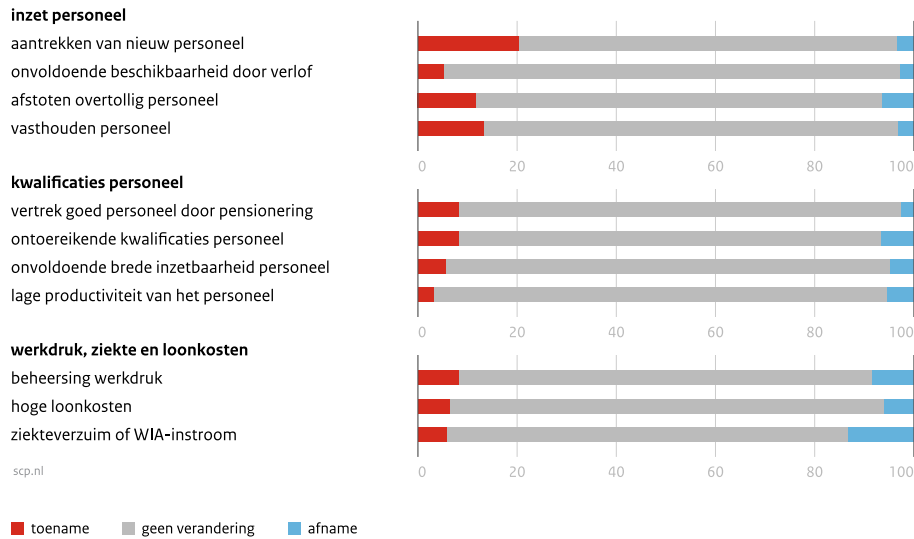
Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Aantrekken nieuw personeel uitdaging

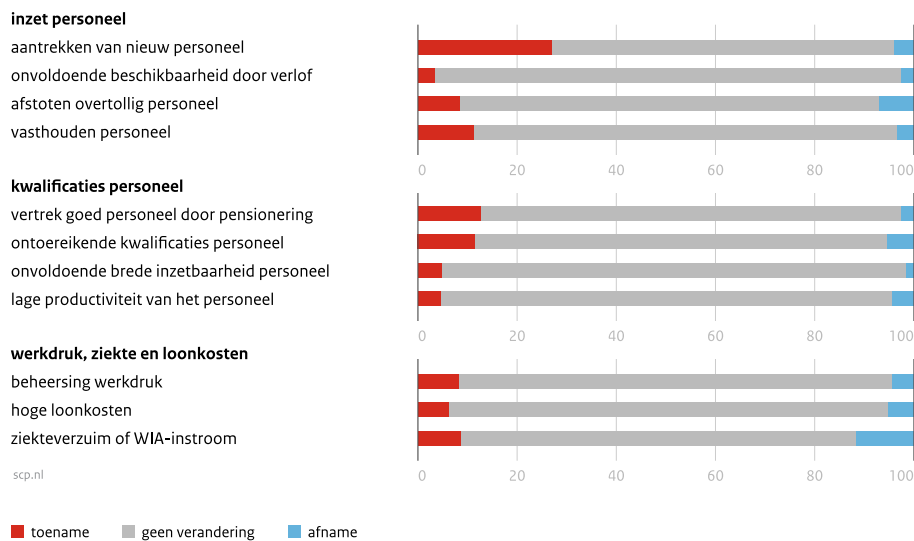
Werkgevers verwachten dat het aantrekken van nieuw personeel (20%) en het vasthouden van personeel (13%) de komende jaren<sup>3</sup> een grotere opgave zijn dan het laatste jaar (figuur 2). Dit heeft waarschijnlijk te maken met het aantrekken van de economie. Toch zien veel werkgevers (12%) het afstoten van overtollig personeel ook moeilijker worden. In het algemeen verwachten werkgevers dat de problemen de komende jaren eerder groter dan kleiner zullen zijn. Een uitzondering is het thema ziekteverzuim en WIA-instroom: 13% denkt dat deze problematiek afneemt in de komende 2 jaar.

**Figuur 2**  
Verwachtingen voor de komende 2 jaar<sup>4</sup>

**🎯 totaal**



**🏭 industrie en landbouw**

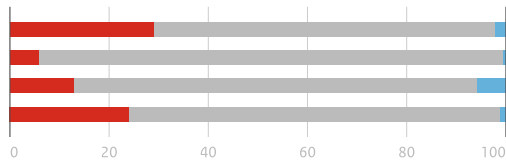




**bouwnijverheid**

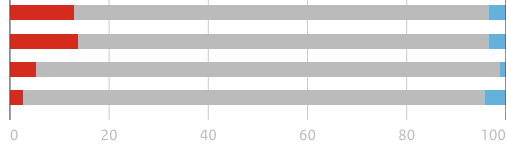
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



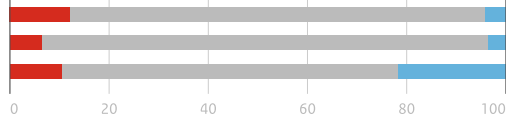
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



scp.nl

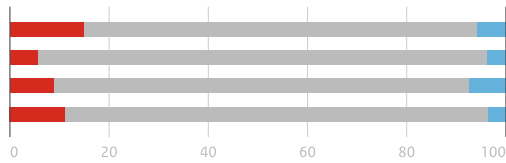
■ toename ■ geen verandering ■ afname



**handel, horeca, reparatie**

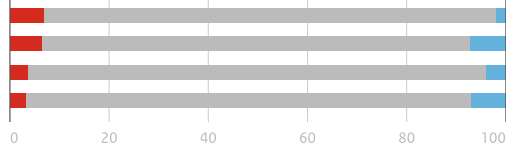
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



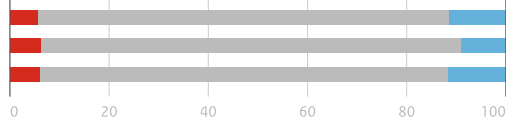
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



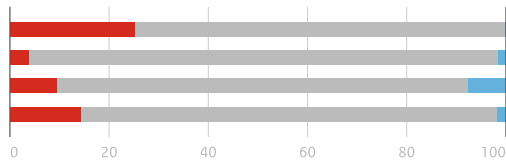
scp.nl

■ toename ■ geen verandering ■ afname

 **transport**

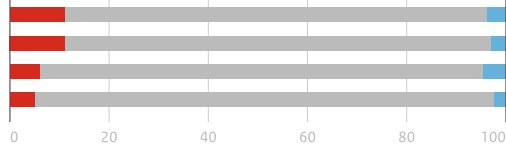
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



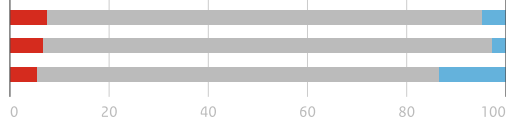
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel




**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



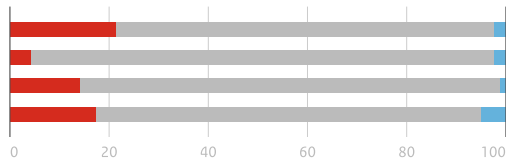
scp.nl

■ toename ■ geen verandering ■ afname

 **zakelijke dienstverlening**

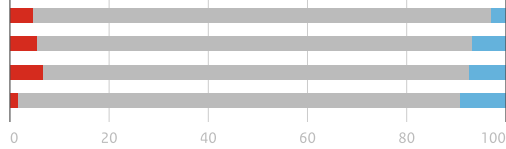
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



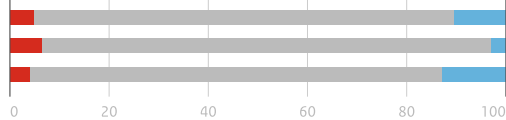
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



scp.nl

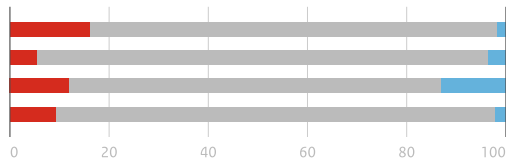
■ toename ■ geen verandering ■ afname



**zorg en welzijn**

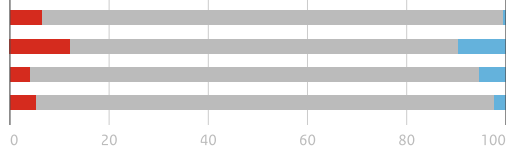
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



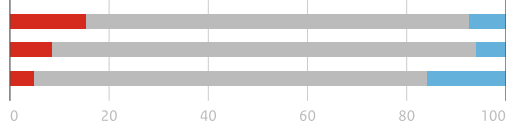
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**

- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



scp.nl

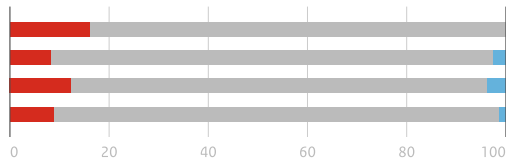
■ toename ■ geen verandering ■ afname



**overige dienstverlening**

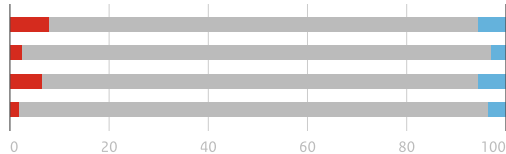
**inzet personeel**

- aantrekken van nieuw personeel
- onvoldoende beschikbaarheid door verlof
- afstoten overtollig personeel
- vasthouden personeel



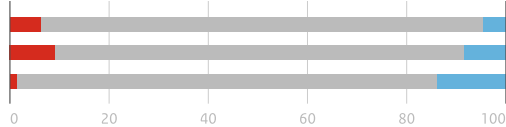
**kwalificaties personeel**

- vertrek goed personeel door pensionering
- ontoereikende kwalificaties personeel
- onvoldoende brede inzetbaarheid personeel
- lage productiviteit van het personeel



**werkdruk, ziekte en loonkosten**


- beheersing werkdruk
- hoge loonkosten
- ziekteverzuim of WIA-instroom



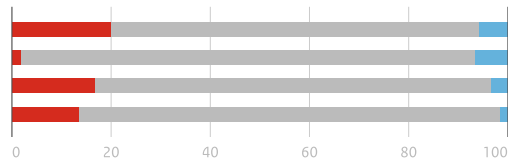
scp.nl

■ toename ■ geen verandering ■ afname

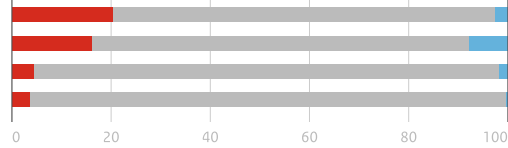


 **overheid**
**inzet personeel**

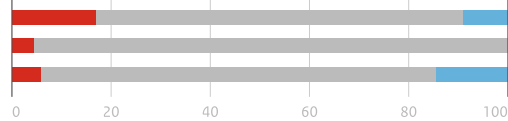
aantrekken van nieuw personeel  
 onvoldoende beschikbaarheid door verlof  
 afstoten overtollig personeel  
 vasthouden personeel

**kwalificaties personeel**

vertrek goed personeel door pensionering  
 ontoereikende kwalificaties personeel  
 onvoldoende brede inzetbaarheid personeel  
 lage productiviteit van het personeel

**werkdruk, ziekte en loonkosten**

beheersing werkdruk  
 hoge loonkosten  
 ziekteverzuim of WIA-instroom

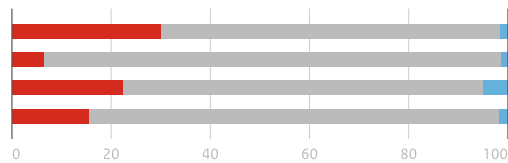


scp.nl

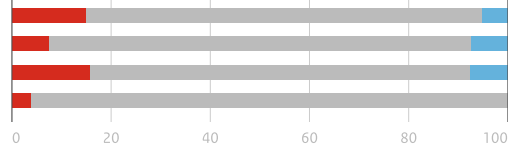
■ toename ■ geen verandering ■ afname

 **onderwijs**
**inzet personeel**

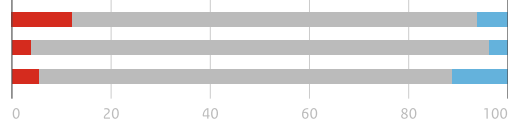
aantrekken van nieuw personeel  
 onvoldoende beschikbaarheid door verlof  
 afstoten overtollig personeel  
 vasthouden personeel

**kwalificaties personeel**

vertrek goed personeel door pensionering  
 ontoereikende kwalificaties personeel  
 onvoldoende brede inzetbaarheid personeel  
 lage productiviteit van het personeel

**werkdruk, ziekte en loonkosten**

beheersing werkdruk  
 hoge loonkosten  
 ziekteverzuim of WIA-instroom



scp.nl

■ toename ■ geen verandering ■ afname

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)**Deze kaart citeren**

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Actuele uitdagingen voor werkgevers. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/actuele-uitdagingen-voor-werkgevers>.

**Publicatiedatum**

24 oktober 2017


## Noten

- 1 Gerekend vanaf het moment van meting, in het voorjaar van 2016, zie de kaart [Wilt u meer weten?](#)
- 2 Mate waarin een thema volgens de werkgever het afgelopen jaar een probleem was in de organisatie/vestiging (groot, matig of geen probleem), in procenten
- 3 Dat wil zeggen 2 jaar na de meting in het voorjaar van 2016.
- 4 Aandeel werkgevers dat verwacht dat een thema de komende 2 jaar een groter of kleiner probleem zal zijn dan het afgelopen jaar. Werkgevers is gevraagd of ze verwachten dat het thema de komende 2 jaar een probleem zal zijn in de organisatie/vestiging (groot, matig of geen probleem). Vervolgens is per thema het aandeel werkgevers berekend voor wie het de komende 2 jaar een groter (toename) of kleiner probleem (afname) zal zijn.


# Welk overheidsbeleid willen werkgevers?

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)


## Minder verantwoordelijkheid zieke werknemers

Werkgevers willen een aantal overheidsmaatregelen graag veranderen. Bovenaan de lijst staat de verantwoordelijkheid van werkgevers voor de kosten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (figuur 1). Van alle genoemde maatregelen vindt driekwart van de werkgevers (73%) dit de belangrijkste. Vooral in de sectoren industrie, transport en bouwnijverheid staat deze maatregel op 1. Vergeleken met andere landen zijn de verplichtingen van werkgevers bij ziekte in Nederland relatief groot. De periode van 2 jaar waarin het loon moet worden doorbetaald is bijvoorbeeld langer dan in veel andere landen. De invoering van deze maatregel leidde tot een lagere instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen. De keerzijde is echter dat werkgevers terughoudend zijn bij het aannemen van mensen met gezondheidsbeperkingen, zie het SCP-rapport [Belemmerd aan het werk](#) .

## Versoepelen ontslagrecht ook gewenst

Voor twee derde van de werkgevers (66%) is het versoepelen van het ontslagrecht een belangrijke gewenste overheidsmaatregel. Dit vinden vooral werkgevers in de sectoren transport en industrie. Vergeleken met andere landen is de ontslagbescherming van reguliere werknemers in Nederland vrij hoog, maar van tijdelijke werknemers juist laag. In totaal ligt de werknemersprotectie in Nederland iets boven het gemiddelde, zie de oratie [Taking part in uncertainty](#) , door J.C. Vrooman (2016). In 2015 is de Wet werk en zekerheid ingevoerd om het oneigenlijk gebruik van flexibele contracten aan banden te leggen en ontslagroutes te vereenvoudigen.

## Meer overheidsinvestering in scholing en training

Relatief veel werkgevers (58%) vinden meer overheidsinvestering in scholing en training een belangrijke maatregel. Dit aandeel is vooral hoog in de sectoren zorg en onderwijs. Verder noemen werkgevers lagere belasting op arbeid of lagere sociale premies vaak als gewenste maatregel (57%). Dit is niet verrassend gezien de hoge loonkosten die werkgevers als knelpunt benoemen, zie kaart [Actuele uitdagingen voor werkgevers](#). Onderaan de wensenlijst van werkgevers staat het verlagen van het minimumloon. Blijkbaar is dit geen maatregel waar veel werkgevers behoefte aan hebben. Terwijl de hoogte van het minimumloon soms wel ter discussie staat met het oog op de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden, zie het CPB/SCP-rapport [De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025](#) .

Figuur 1

Gewenst overheidsbeleid: top 5<sup>1</sup>

## totaal

- 
- 73% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
  - 66% versoepelen ontslagrecht
  - 58% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
  - 57% lagere belasting op arbeid of sociale premies
  - 53% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## industrie en landbouw

- 
- 86% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
  - 78% versoepelen ontslagrecht
  - 68% lagere belasting op arbeid of sociale premies
  - 61% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
  - 56% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## bouwnijverheid

- 
- 79% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
  - 75% lagere belasting op arbeid of sociale premies
  - 73% versoepelen ontslagrecht
  - 61% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid
  - 61% meer overheidsinvesteringen in scholing, training



## handel, horeca, reparatie

- 
- 77% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
  - 66% versoepelen ontslagrecht
  - 59% lagere belasting op arbeid of sociale premies
  - 50% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
  - 47% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## transport

- 
- 83% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
  - 79% versoepelen ontslagrecht
  - 58% lagere belasting op arbeid of sociale premies
  - 52% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
  - 52% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## zakelijke dienstverlening

---

- 65% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
- 62% versoepelen ontslagrecht
- 57% lagere belasting op arbeid of sociale premies
- 52% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
- 50% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## zorg en welzijn

---

- 73% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
- 66% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
- 62% versoepelen ontslagrecht
- 55% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid
- 54% hogere kinderopvangtoeslag



## overige dienstverlening

---

- 73% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
- 60% versoepelen ontslagrecht
- 60% lagere belasting op arbeid of sociale premies
- 56% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
- 51% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid



## overheid

---

- 53% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden
- 53% versoepelen ontslagrecht
- 51% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
- 48% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid
- 46% meer overheidsinvesteringen in ICT



## onderwijs

---

- 75% meer overheidsinvesteringen in scholing, training
- 67% meer overheidsinvesteringen in ICT
- 66% meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid
- 63% versoepelen ontslagrecht
- 62% minder verantwoordelijkheid kosten ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden

scp.nl

Bron: SCP (AVP '15/'16)

Data: [Download bronbestand \(spreadsheet\)](#)

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Welk overheidsbeleid willen werkgevers?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/welk-overheidsbeleid-willen-werkgevers>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Aandeel werkgevers dat een maatregel van groot belang vindt om de situatie op de arbeidsmarkt te verbeteren, in procenten.

# Duurzame inzetbaarheid per sector

Auteurs: [Patricia van Echtelt](#) en [Marian de Voogd-Hamelink](#)

Hoe werkgevers het personeelsbeleid vormgeven verschilt per sector. Wat zijn per sector de belangrijkste uitdagingen voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers?¹

## Industrie en landbouw

Voor de sector industrie en landbouw lijkt het in goede gezondheid langer doorwerken van werknemers een aandachtspunt. Zo bestaat de uitstroom uit het personeelsbestand naar verhouding veel uit ziekte en gedwongen ontslag. Ook staan werkgevers vaak negatief tegenover doorwerken na het 60<sup>e</sup> jaar. Wel heeft het ouderenbeleid binnen de organisaties een hoge prioriteit. Werkgevers zetten veel ontzietmaatregelen voor ouderen in, zoals extra vrije dagen en taakverlichting. Dit is waarschijnlijk een gevolg van het lichamelijk zware werk in deze sector. Het overheidsbeleid is niet altijd positief over ontzietmaatregelen. Het zou ouderen duurder maken en daardoor minder aantrekkelijk op de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Josten en Vlasblom 2015). In vergelijking met andere sectoren vergroten werkgevers in de industrie en landbouw de kennis en vaardigheden van hun werknemers vaak door taakrotatie en jobrotatie. Scholing en studieverlof worden minder vaak ingezet. Werkgevers hebben weinig aandacht voor van-werk-naar-werkactiviteiten. Ook de combinatie van arbeid en zorg heeft weinig prioriteit. En telewerken is vaak geen optie in deze sector.

## Bouwnijverheid

De bouwnijverheid valt op door het grote aandeel organisaties met zzp'ers en uitzendkrachten. Voor van-werk-naar-werkactiviteiten hebben werkgevers weinig aandacht. Veel werkgevers hebben een negatief oordeel over de productiviteit van oudere werknemers en over doorwerken na het 60<sup>e</sup> levensjaar. Wel heeft ouderenbeleid een hoge prioriteit en zetten organisaties enkele specifieke maatregelen in, zoals extra vrije dagen en een kortere werkweek. Meer dan gemiddeld verlangen werkgevers overheidsmaatregelen die hun verantwoordelijkheid voor zieke werknemers verminderen. Mogelijk is het hoge aandeel zzp'ers in deze sector een manier om deze verantwoordelijkheid te ontlopen. Organisaties bieden weinig mogelijkheid tot studieverlof en werknemers vragen dit ook weinig aan. Ook de combinatie van werk en zorg heeft weinig prioriteit.

## Handel, horeca en reparatie

Deze sector kenmerkt zich door een hoge in- en uitstroom van personeel. De uitstroom betreft vooral het aflopen van tijdelijke contracten. Werkgevers investeren op veel aspecten minder dan gemiddeld in duurzame inzetbaarheid. Ze hebben weinig aandacht voor van-werk-naar-werkactiviteiten, voor scholing en studieverlof, en voor de combinatie werk en zorg.

## Transport

In deze sector werken relatief veel oproep- en uitzendkrachten. De uitstroom uit organisaties bestaat meer dan gemiddeld uit gedwongen ontslagen. De aandacht voor van-werk-naar-werk is gemiddeld, weinig werkgevers hebben hiervoor echter beleid. Werkgevers vinden vaak dat scholing buiten werktijd moet plaatsvinden en ze bieden weinig mogelijkheden voor studieverlof. Ook de combinatie van werk en zorg en het ouderenbeleid krijgen weinig prioriteit.

## Zakelijke dienstverlening

De zakelijke dienstverlening is een 'jonge' sector: er zijn relatief weinig organisaties met 55-plussers in dienst (Van Echtelt et al. 2015). Het ouderenbeleid heeft dan ook een lage prioriteit en organisaties hebben weinig specifieke beleidsmaatregelen voor ouderen. De combinatie van werk en zorg heeft in deze sector daarentegen een hoge prioriteit. Ook vinden veel werkgevers dat scholing onder werktijd kan en in veel organisaties vragen werknemers studieverlof aan. De sector kent een hoge arbeidsmobiliteit, maar er is gemiddelde aandacht voor van-werk-naar-werkactiviteiten.

## Zorg en welzijn

In deze sector zijn relatief veel tijdelijke werknemers (zonder uitzicht op vast) en oproepkrachten werkzaam. Naast het aflopen van tijdelijke contracten is ziekteverzuim vaak de reden van uitstroom. Veel werkgevers vinden ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid dan ook een knelpunt in het personeelsbeleid. Veel werkgevers zijn negatief over doorwerken na het 60<sup>e</sup> jaar. Organisaties hebben veel aandacht voor scholing en voor van-werk-naar-werkactiviteiten. Werkgevers geven bovengemiddeld prioriteit aan het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen.

## Overige dienstverlening

De overige dienstverlening scoort gemiddeld op investeringen in de duurzame inzetbaarheid. Werkgevers zijn positief over de productiviteit van ouderen. Ze zeggen een hoge prioriteit te geven aan ouderenbeleid, maar op specifiek beleid scoren ze gemiddeld. Ook gemiddeld is de aandacht voor van-werk-naar-werkactiviteiten. Voor studieverlof bieden organisaties weinig mogelijkheden, terwijl de combinatie werk en zorg veel prioriteit krijgt.

## Overheid

De sector overheid kent veel grote organisaties en dat heeft zijn weerslag op het personeelsbeleid. Werkgevers hebben veel aandacht voor aspecten van duurzame inzetbaarheid: van-werk-naar-werkactiviteiten, scholing en studieverlof, de combinatie werk en zorg en telewerken, ouderenbeleid, en het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen. De lage arbeidsmobiliteit is mogelijk een uitdaging.



## Onderwijs

De onderwijssector investeert op een aantal punten veel in duurzame inzetbaarheid. Werkgevers hebben bijvoorbeeld veel aandacht voor de combinatie van werk en zorg en telewerk is vaak mogelijk. Ook nemen ze veel maatregelen voor oudere werknemers en besteden ze veel aandacht aan van-werk-naar-werkactiviteiten. Toch zijn er ook uitdagingen. De hoge werkdruk is een knelpunt in het personeelsbeleid. Voor scholing en studieverlof zijn veel mogelijkheden, maar werkgevers vinden wel dat scholing buiten werktijd moet plaatsvinden.

## Literatuur

Echtelt, P. van, R. Schellingerhout en M. de Voogd-Hamelink (2015). Vraag naar arbeid 2015. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Josten, E. en J. Vlasblom (2015). Beïnvloeden ontzienaamregelen de houding van werkgevers ten opzichte van ouderen? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 31, nr. 3, p. 314-329.

## Deze kaart citeren

Echtelt, P. van, en Voogd-Hamelink, M. de (2017). Duurzame inzetbaarheid per sector. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/duurzame-inzetbaarheid-per-sector>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017

## Noten

- 1 Deze kaart vat per sector de uitkomsten samen. De cijfers kunt u vinden bij de kaart over het betreffende onderwerp.

# Wilt u meer weten?

## De Arbeidsmarktpanelen van het SCP

De gegevens in dit rapport komen uit het Arbeidsvraagpanel, een langlopend onderzoek onder werkgevers. Naast het Arbeidsvraagpanel beheert het SCP het Arbeidsaanbodpanel, een onderzoek onder werkenden en niet-werkenden. Met deze cardstack wil het SCP op snelle en toegankelijke wijze inzicht geven in de belangrijkste resultaten. Het SCP verricht daarnaast verdiepende studies op basis van de Arbeidsmarktpanelen en stelt de bestanden van de Arbeidsmarktpanelen beschikbaar via DANS.

Meer informatie over de Arbeidsmarktpanelen van het SCP en de bijbehorende publicaties vindt u op [scp.nl](http://scp.nl).

## Arbeidsmarkt in kaart: onderzoek onder werkgevers

Het Arbeidsvraagpanel is een langlopend onderzoek onder vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland met 5 of meer werknemers. De Stichting Osa Institute for Labour Studies startte het Arbeidsvraagpanel in 1989. Sinds 2010 beheert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het panel. De dataverzameling komt tot stand met financiële steun van de ministeries van SZW, BZK, EZ en OCW.

De dataverzameling voor het Arbeidsvraagpanel vindt plaats in een cyclus van 2 jaar. Binnen een cyclus worden bedrijven verschillende keren bevraagd. Zo bestond de meting van 2015/2016 uit een eerste telefonische ronde in het voorjaar van 2015, een schriftelijke (internet)ronde in de zomer van 2015, een tweede telefonische ronde in het najaar van 2015 en een derde telefonische ronde in het voorjaar van 2016. Bij de start van een cyclus doen ongeveer 2800 bedrijven mee. Door tussentijdse uitval bedraagt het aantal deelnemers bij de laatste ronde van de cyclus ongeveer 1500. De gegevens worden verzameld via telefonische interviews en een schriftelijke vragenlijst. Wilt u meer weten over het onderzoek? Zie [de projectpagina op scp.nl](http://de-projectpagina-op-scp.nl) of lees de beschrijving van de opzet en de uitvoering in [Bijlage A van het Arbeidsvraagpanel \(PDF\)](#).

## Vragen?

Heeft u nog vragen over de Arbeidsmarktpanelen? Neem dan contact op met [Jan Dirk Vlasblom](#). Specifieke vragen over een van de kaarten kunt u stellen aan de auteurs: Patricia van Echtelt of Marian de Voogd-Hamelink. Met algemene vragen kunt u terecht bij de afdeling Persvoorlichting: [pers@scp.nl](mailto:pers@scp.nl) of 06 2161 4433.

## Deze kaart citeren

SCP (2017). Wilt u meer weten?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers 2017*. Geraadpleegd op [...] via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaat-werkgevers2017/wilt-u-meer-weten>.

## Publicatiedatum

24 oktober 2017