



## Loonkostensubsidie: de werkgevers aan het woord



Een onderzoek naar de ervaringen van 100  
werkgevers van 4.000 werknemers met een  
beperking



# Loonkostensubsidie: de werkgevers aan het woord (samenvatting)

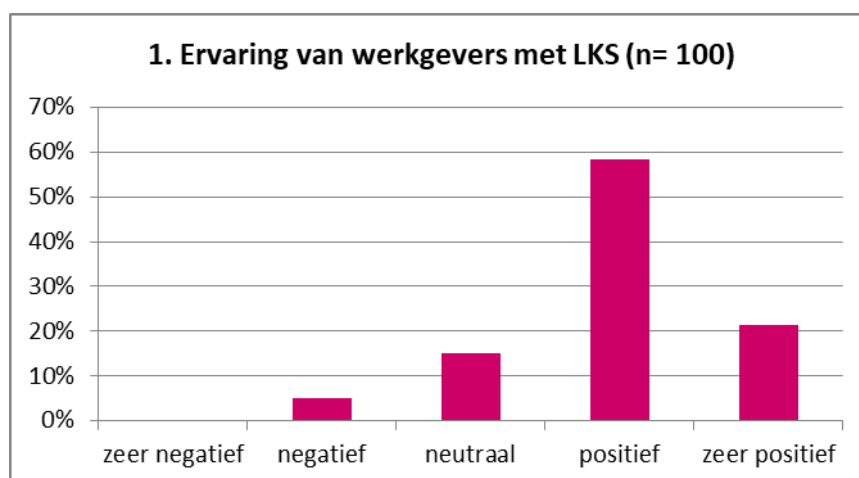
## Aanleiding van dit onderzoek

In het Regeerakkoord is aangekondigd dat het instrument loonkostensubsidie vervangen gaat worden door het instrument loondispensatie. Om de politieke en beleidsmatige afwegingen in het voorjaar 2018 goed te kunnen maken hebben gemeenten en sociale werkbedrijven er behoefte aan dat een scherper beeld ontstaat wat de werkgevers van het huidige instrument van loonkostensubsidie vinden en wat dit betekent voor de mogelijke verandering naar een toekomstig instrument van loondispensatie.

In dit onderzoek zijn 100 werkgevers gesproken, in verschillende arbeidsmarktregio's, werkgevers met tientallen medewerkers met een beperking maar ook werkgevers met een enkele medewerker. Daarnaast zijn werkgevers gesproken in een groot aantal sectoren, zoals productiebedrijven, uitzendbureaus, kringloopwinkels, detailhandel, schoonmaakbedrijven en supermarkten. Met de gekozen omvang en variëteit van dit onderzoek is een evenwichtig beeld ontstaan van de standpunten van de werkgevers in Nederland.

## De bevindingen

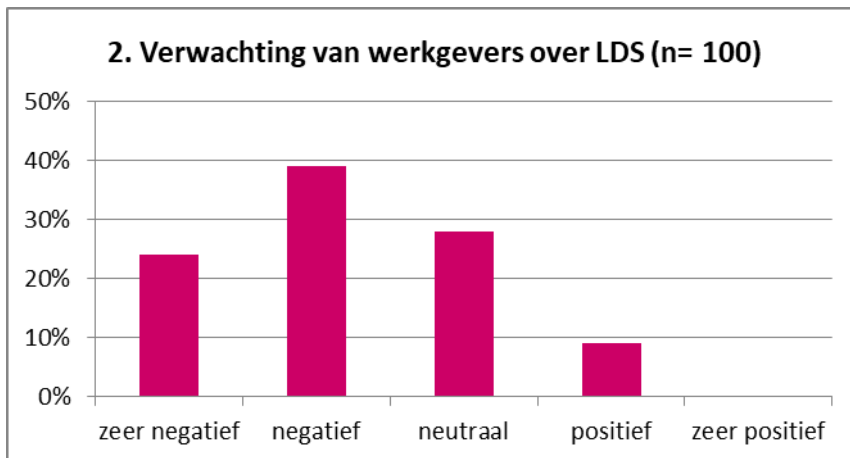
### 1. 80% van de werkgevers is positief tot zeer positief over het huidige instrument van loonkostensubsidie



De belangrijkste overwegingen hierbij zijn:

- Het instrument van loonkostensubsidie wordt gezien als een goede manier om medewerkers met een beperking op een *volwaardige wijze* mee te laten doen in het eigen bedrijf/ organisatie. Medewerkers kunnen deelnemen, zijn financieel onafhankelijk, worden als gelijke behandeld en beter presteren wordt beloond.
- Werkgevers hebben wisselende ervaringen met de loonwaardemeting. Vaak komt deze op een goede en deskundige wijze tot stand, maar soms is het ook een rigide systeem.
- Negatieve ervaringen zijn vaak ontstaan door veel papierwerk en ingewikkelde processen.

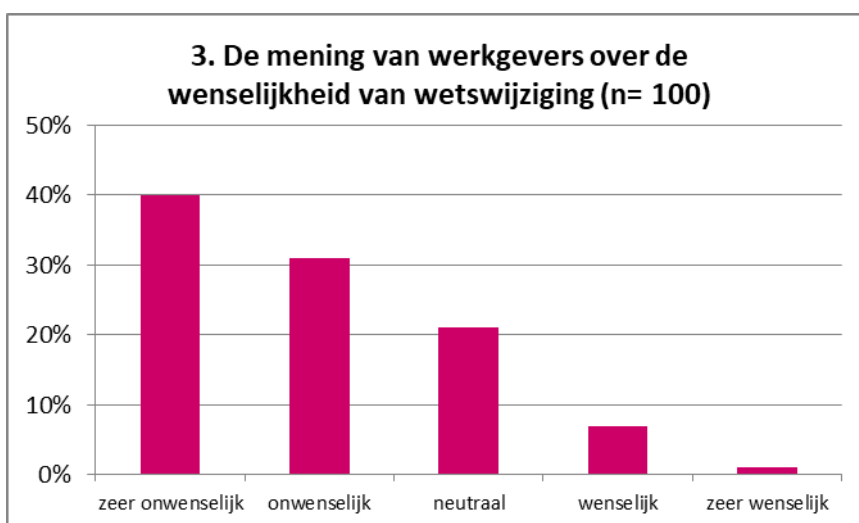
## 2. 63% van de werkgevers heeft negatieve verwachtingen over het instrument van loondispensatie



De belangrijkste overwegingen hierbij zijn:

- Sommige werkgevers zien loondispensatie als een manier waarop de administratieve lasten kunnen worden beperkt. Verwachting van deze werkgevers is dat maandelijkse subsidieaanvragen en controleslagen minder zullen worden.
- Andere werkgevers hebben ernstige twijfels of de toekomstige administratieve verwerking van loondispensatie wel zo eenvoudig zal zijn. Op basis van huidige ervaringen met de Wajongdoelgroep voorzien zij een aantal serieuze knelpunten in o.a. in de complexe salarisverwerking, wisselende uren, extra beloningen, fiscale behandeling en pensioenbetalingen.
- Loondispensatie heeft nadelige gevolgen voor de motivatie van de werknemers, voor de medewerker zelf en op de werkvloer tussen de collega's.
- De combinatie van een inkomen door de werkgever en een aanvulling door de gemeente leidt voor de werknemer tot verwarrende situaties. Ook in de technische afstemming tussen de verschillende bedragen zitten haken en ogen.

## 3. 71% van de werkgevers vindt een wetswijziging onwenselijk



De belangrijkste overwegingen hierbij zijn:

- Een relatief kleine groep van werkgevers staat positief tegenover het instrument van loondispensatie en daarmee een wetswijziging.
- Een grote groep van werkgevers vindt een wetswijziging onwenselijk tot zeer onwenselijk vanwege de inhoudelijke bezwaren bij het instrument van loondispensatie: een onvolwaardige wijze van beloning, administratieve problemen en complicaties door de samenloop van inkomen en aanvulling.
- Bij veel werkgevers is er onbegrip waarom een systeem dat nu na een paar jaar redelijk goed werkt, weer gewijzigd moet gaan worden.
- Tenslotte zijn er bij sommige werkgevers zorgen over de toekomstbestendigheid van het eigen bedrijf dan wel van andere sociale ondernemingen als de wetswijziging wordt doorgezet.

In het voorliggende rapport 'Loonkostensubsidie: de werkgevers aan het woord' is de werkwijze van het onderzoek toegelicht, zijn de bevindingen uitgewerkt en worden werkgevers aan het woord gelaten.

Robert Capel

16 maart 2018

## Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| Loonkostensubsidie: de werkgevers aan het woord (samenvatting) ..... | 1  |
| Aanleiding tot dit onderzoek.....                                    | 5  |
| Hoofdstuk 1. De werknemers en de werkgevers .....                    | 6  |
| Hoofdstuk 2. De ervaringen van werkgevers met LKS .....              | 8  |
| Hoofdstuk 3. De verwachtingen over loondispensatie .....             | 11 |
| Hoofdstuk 4. De opvattingen over een mogelijke wetswijziging .....   | 14 |
| Hoofdstuk 5. De gemiddelde werkgever bestaat niet.....               | 16 |
| Bijlage 1. Verantwoording van het onderzoek.....                     | 17 |
| Bijlage 2. De werkgevers uit het onderzoek.....                      | 19 |

## Aanleiding tot dit onderzoek

### De opdracht

Na een aarzelende start is in de loop van 2016 en 2017 het gebruik van loonkostensubsidie voor medewerkers met een beperking en een beperkte loonwaarde toegenomen.

In het Regeerakkoord is aangekondigd om het instrument loonkostensubsidie te gaan vervangen door het instrument loondispensatie. Gevolgen voor met name werknemers zijn substantieel, maar er zijn ook consequenties voor de uitvoeringsorganisaties en de werkgevers.

Om de politieke en beleidsmatige afwegingen in het voorjaar 2018 goed te kunnen maken hebben gemeenten en sociale werkbedrijven er behoefte aan dat een scherper beeld gaat ontstaan wat de werkgever van het huidige instrument van loonkostensubsidie vindt (meerwaarde en knelpunten) en wat dit betekent voor de mogelijke verandering naar een toekomstig instrument van loondispensatie.

### De onderzoeksvragen

1. Hoe ervaart de werkgever het huidige instrument van loonkostensubsidie? Wat zijn in deze ervaring de bepalende overwegingen?
2. Wat betekent dit volgens de werkgever voor het instrument van loondispensatie? Wat zijn hierin de bepalende overwegingen, en waarin verschillen deze met het instrument van loonkostensubsidie?
3. Wat vindt de werkgever er van als in 2019 het instrument van loonkostensubsidie vervangen wordt door loondispensatie?

Het onderzoek is zo opgezet dat dit landelijk een illustratief beeld geeft in aantallen, regionale spreiding en sectoren. Werkgevers zijn gericht benaderd in samenwerking met de betrokken gemeenten/ sociale werkbedrijven. Cedris is de formele opdrachtgever van dit onderzoek en voert dit uit in nauwe afstemming met vertegenwoordigers vanuit Divosa en gemeenten.

### Opzet van het rapport

In hoofdstuk 1 wordt kort stilgestaan bij het huidige aantal werknemers met een beperking die met loonkostensubsidie aan het werk zijn gezet, en welke categorieën werkgevers kunnen worden onderscheiden.

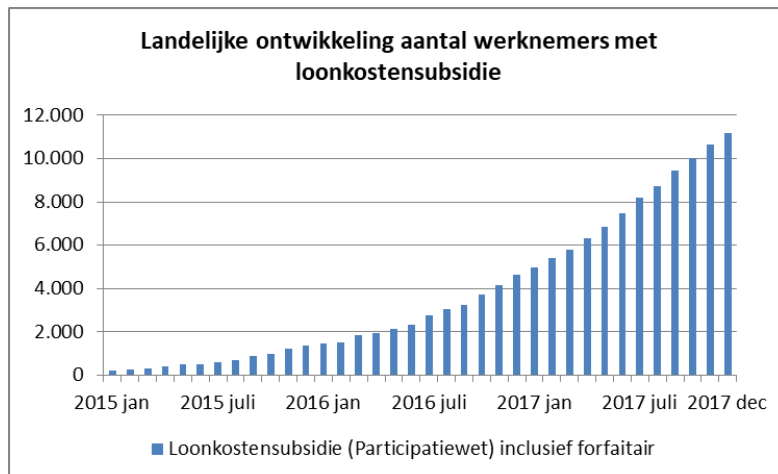
In hoofdstuk 2, 3 en 4 worden achtereenvolgens de drie onderzoeksvragen beantwoord. De enquêteresultaten worden gepresenteerd, de achterliggende overwegingen van de werkgevers toegelicht en wordt een aantal werkgevers geciteerd met hun opvattingen. Hoofdstuk 5 gaat in op de ervaringen van kleinere en grotere werkgevers.

In bijlage 1 wordt de werkwijze en verantwoording van het onderzoek toegelicht. In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van de werkgevers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen.

# Hoofdstuk 1. De werknemers en de werkgevers

## 1.1. Hoeveel werknemers hebben loonkostensubsidie?

In onderstaande figuur zien we de ontwikkeling van het aantal werknemers met een beperking dat met loonkostensubsidie bij werkgevers in dienst is gekomen<sup>1</sup>. Landelijk zien we dat na een aarzelende start in 2015, over 2016 en 2017 het aantal werknemers fors toeneemt. Vanaf 2017 kunnen gemeenten daarbij gebruik maken van de inzet van de zogenoemde forfaitaire loonkostensubsidie<sup>2</sup>. Uiteindelijk loopt het totaal in december 2017 op tot ongeveer 11.000 werknemers.



## 1.2. De selectie van de werkgevers

Om voor dit onderzoek werkgevers gericht te kunnen benaderen, zijn gemeenten geselecteerd die de meeste plaatsingen hebben gerealiseerd (> 100 plaatsingen, de top 12 gemeenten). Dit betreft meestal grotere (centrum)gemeenten. Daarnaast is een tiental werkbedrijven benaderd die een groot aantal plaatsingen hebben gerealiseerd, vaak in een regionale samenwerking van een aantal kleinere gemeenten.

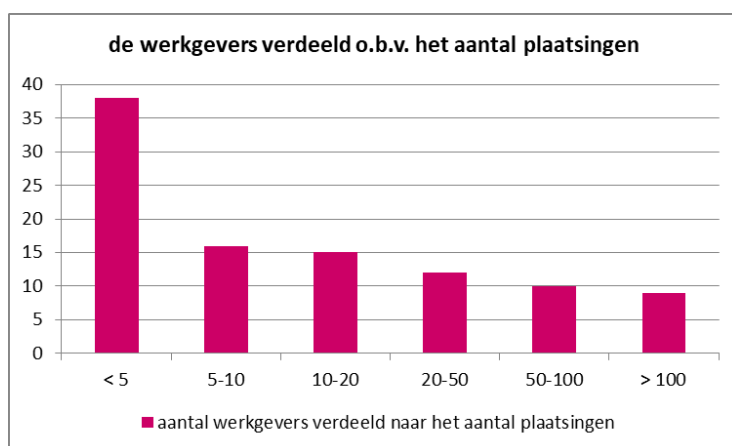
Vervolgens is per gemeente/ werkbedrijf in beeld gebracht bij welke werkgevers de medewerkers met loonkostensubsidie zijn geplaatst. Het onderzoek heeft zich vervolgens gericht op de werkgevers die meerdere personen in dienst hebben. Afhankelijk van de grootte van gemeente en/of werkbedrijf zijn de grootste 5 à 10 werkgevers geselecteerd en benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. In totaal heeft dit geleid tot een totaal van 100 werkgevers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Deze 100 werkgevers hebben circa 4.000 mensen met loonkostensubsidie geplaatst. Dit is daarmee ongeveer 36% van de totale populatie in Nederland.

<sup>1</sup> CBS Statistiek Re-integratie, naar type voorzieningen en regio. Statistieken beschikbaar t/m 4<sup>e</sup> kwartaal 2017.

<sup>2</sup> Gedurende een eerste periode van zes maanden is dit een forfaitair vastgestelde loonwaarde van 50%.

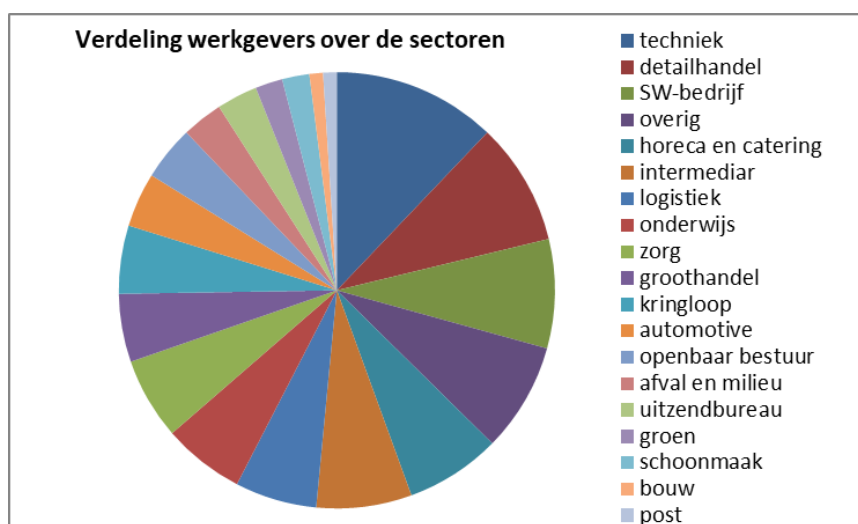
### 1.3. Hoeveel medewerkers met loonkostensubsidie hebben de werkgevers in dienst?

Bij veel werkgevers gaat het om individuele plaatsingen waarbij een of enkele medewerker geplaatst zijn bij een en dezelfde werkgever. In het onderzoek heeft de focus gelegen op de werkgevers waarbij meerdere personen zijn geplaatst, variërend van enkele medewerkers tot tientallen tot soms zelf meer dan 50. In onderstaande figuur zien we de verdeling van de werkgevers van de steekproef, naar grootte van het aantal plaatsingen. Bij een groot aantal werkgevers gaat het om enkele plaatsingen. Het aantal werkgevers waarbij meer dan 5 of 10 personen zijn geplaatst, is relatief beperkt. Bij een grotere gemeente gaat het dan vaak om een handvol grotere werkgevers. In enkele gevallen is er sprake van zeer grote werkgevers (> 50 medewerkers met een beperking in dienst). Meestal betreft dit sociale werkbedrijven, publieke detacheerders en soms een grotere sociale onderneming. In dit onderzoek is iedere werkgever beschouwd als één werkgever. In de verwerking van de resultaten telt iedere stem van een werkgever even zwaar ongeacht het aantal plaatsingen.



### 1.4. Werkgevers in verschillende sectoren

Als we vervolgens inzoomen op de 100 werkgevers die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, dan leidt dit tot de volgende verdeling over de sectoren.



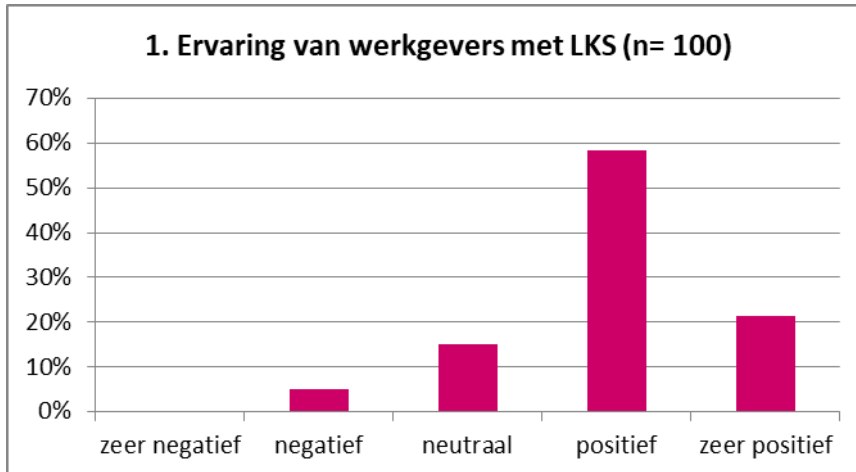
We zien dat techniek, detailhandel, horeca en logistiek de grootste sectoren zijn. Niet verrassend is dat in arbeidsintensieve sectoren met relatief eenvoudig en repeterend werk meer medewerkers met een beperking zijn geplaatst.



## Hoofdstuk 2. De ervaringen van werkgevers met LKS

### 2.1. De onderzoeksvraag

In het onderzoek is als primaire vraag aan de werkgevers gesteld hoe zij het huidige instrument van loonkostensubsidie (LKS) ervaren in de reeks van (zeer) negatief tot (zeer) positief. In onderstaande figuur staan de resultaten weergegeven, uitgedrukt in percentage van de totale groep van respondenten.



We zien in de figuur dat 80% van de werkgevers positief tot zeer positief is over het huidige instrument (resp. 58% en 22%). Een klein aantal werkgevers heeft negatieve ervaringen met het instrument (5%).

### 2.2. De verklarende factoren

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd aan te geven welke factoren hebben geleid tot deze positieve dan wel negatieve ervaringen en is de werkgever uitgenodigd deze nader toe te lichten.

Bij de werkgevers met positieve tot zeer positieve ervaringen (80%) zien we dat LKS gezien wordt als een goede manier om medewerkers met een beperking op een *volwaardige wijze* mee te laten doen in het eigen bedrijf/ organisatie. Terugkerende elementen die hierbij genoemd worden zijn

- de mogelijkheid om medewerkers aan het werk kunnen zetten en daarmee mee te laten doen aan de maatschappij.
- een financiële onafhankelijkheid voor de werknemer. Hij verdient zijn eigen geld, en kan een toekomst opbouwen.
- als een gelijke behandeld te worden als zijn collega's en daarmee een volwaardig teamlid te zijn;
- een positieve wisselwerking tussen werkgever en werknemer. De werkgever geeft de werknemer zijn salaris als waardering voor zijn inzet. Vice versa is de werknemer dankbaar voor de geboden kans en verkregen salaris.
- de werkgever kan beter presenteren belonen. Een extraatje komt aan de medewerkers ten goede.

In veel gesprekken hebben de werkgevers de *loonwaardemeting* aan de orde gesteld.

- vaak hebben zij de ervaring dat standpunten van werkgever en werknemer op een goede wijze verwerkt kunnen worden en dat daarmee een redelijke loonkostensubsidie tot stand kan komen.
- soms is er een ongemak dat het gehanteerde systeem rigide is (bijvoorbeeld dat een speciaal voor een beperking ontwikkeld werkproces niet naar waarde wordt beoordeeld) of dat de arbeidsdeskundige medewerker zich wel erg bureaucratisch opstelt.

De werkgevers realiseren zich dat in een toekomstige systematiek van loondispensatie er vermoedelijk sprake zal blijven van een vergelijkbare vorm van loonwaardemeting.

Bij de werkgevers met een neutrale ervaring (15%) zien we dat sommige van deze werkgevers te maken hebben met meerdere gemeenten, waardoor procedures rond de loonwaardemeting en de subsidies toch steeds net wat verschillen. Ook zijn er door deze werkgevers voorbeelden genoemd waarin bij de gemeenten sprake was van een onkundige of langdurige afhandeling van de subsidies.

Tenslotte heeft een beperkt aantal werkgevers negatieve ervaringen (5%). Bij deze werkgevers speelt met name ergernis over het vele papierwerk en de ingewikkelde processen.

Een deel van de bovengenoemde negatieve ervaringen van de werkgevers zijn voor de uitvoerende gemeenten beïnvloedbaar, en lijkt het er op dat de ene gemeente daarin beter in is geslaagd dan de andere. Voorbeelden van de beïnvloedingsmogelijkheden zijn het loonwaarde-instrument dat wordt gehanteerd, en de wijze waarop dit wordt ingezet (star volgens het systeem versus flexibel meedenkend), maar ook de manier waarop de maandelijkse subsidiestroom is ingericht (een korte maandelijkse check versus een volledige verantwoording).

### 2.3. Een aantal werkgevers aan het woord<sup>3</sup>

*“Ons bedrijf draait op deze mensen. We zien de resultaten, ze voelen zich bij ons thuis en zijn onderdeel van de organisatie” (Peute Recycling).*

*“Gelijkwaardigheid door gelijke behandeling. Iedereen gewoon een loonstrook” (Milieuwerk).*

*“De medewerkers doen vol mee en bloeien op”(Gebroeders Hoen).*

*“De medewerker met arbeidsbeperking verdient evenveel als zijn/ haar collega’s en voelt zich dus een volwaardig deel van het team” (Telesuper Nederland).*

*“Beter presteren beloon ik en merkt de werknemer in zijn salaris”(AGI van de Steeg)*

*“Ik kan mijn medewerkers nu een salarisstrook overhandigen met hetgeen zij verdiend hebben”(SHD).*

*“Iedereen zet zich 100% in, wordt hetzelfde gewaardeerd en krijgt hetzelfde salaris (Azteco).*

*“Bij een loonwaardemeting wil een werknemer zich soms beter voordoen, en is de werkgever realistischer. Uiteindelijk komen we er met de meting altijd prima uit (Stichting Jeugdwerk).*

*“De subsidieverstrekking is iets tussen werkgever en gemeente, de loonwaarde is daarmee minder confronterend voor de werknemer, en heeft geen gevolgen voor zijn salaris” (gemeente Almere).*

*“De subsidieafhandeling heeft lang geduurd met gevolgen voor de cash flow” (Schröder vd Kolk)*

---

<sup>3</sup> In deze paragraaf is een aantal quotes opgenomen afkomstig uit de gehouden interviews en ingevulde enquêtes. Gezien de korte doorlooptijd tussen het afronden van het onderzoek (14 mrt 2018) en het opstellen van het eindrapport was het in deze versie van het rapport (16 mrt 2018) niet mogelijk om alle uitspraken te verifiëren bij de gesprekspartners. De woordkeuze is derhalve de verantwoordelijkheid van de onderzoeker. Daarnaast geldt dat de mening van de gesprekspartner (van HRM-medewerker, projectleider, MT-lid tot directeur) niet altijd een officieel standpunt van het bedrijf/ organisatie hoeft te vertegenwoordigen.

*“Er is veel sociale problematiek, ook bij de mensen thuis. De jobcoach begeleidt dit prima. Wij verzorgen zelf de opleiding op de werkvloer” (Alkcare, Rekerheem).*

*“De gemeente is snel. Een helder proces en goede afwikkeling” (Opnieuw & Co)*

*“De administratieve verwerking gaat over meerdere afdelingen en is daarmee administratief bewerkelijk. Inmiddels is de route bekend en gaat het veel sneller” (Universiteit van Tilburg).*

*“Bij iedere gemeente is het een verschillend proces, veel handelingen en papierwerk” (Start People).*

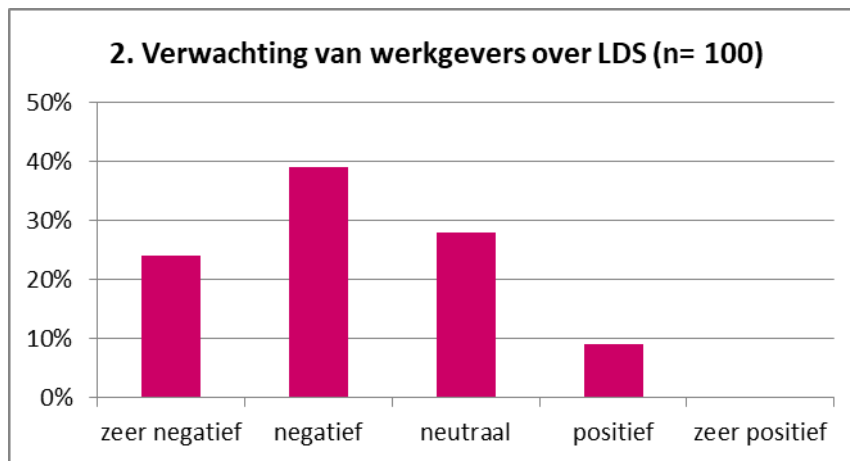
## Hoofdstuk 3. De verwachtingen over loondispensatie

### 3.1. De onderzoeksvraag

In het onderzoek is als vervolgvraag aan de werkgevers gesteld hoe welke verwachtingen zij hebben over het instrument van loondispensatie (LDS) in de reeks van (zeer) negatief tot (zeer) positief.

Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek is de vormgeving van het instrument van loondispensatie, de precieze doelgroep waarop dit betrekking heeft en de hoogte van de aanvullende compensatie nog niet bekend<sup>4</sup>. Daarom is in het onderzoek met name aandacht besteed aan het inventariseren van de door de werkgever verwachte voor- en nadelen van de systematiek van subsidie-verstrekken versus de systematiek van loondispensatie, ongeacht de nog niet bekende vormgeving en hoogte van aanvulling.

In onderstaande figuur staan de resultaten weergegeven, uitgedrukt in percentage van de totale groep van respondenten.



We zien in de figuur dat 9% van de werkgevers positief is over het instrument van loondispensatie. Ruim een kwart van de werkgevers heeft daarover neutrale verwachtingen (26%). Een meerderheid van de werkgevers heeft negatieve tot zeer negatieve verwachtingen ten aanzien van dit instrument (39% resp. 24%).

### 3.2. De verklarende factoren

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd aan te geven welke factoren een rol spelen in deze verwachting en zijn de werkgevers uitgenodigd deze nader toe te lichten.

Bij de werkgevers met een positieve verwachting (9%) zien we dat loondispensatie gezien wordt als een manier waarop de administratieve lasten kunnen worden beperkt. Verwachting van deze werkgevers is dat maandelijkse aanvragen en controleslagen minder zullen worden.

Bij de werkgevers met een neutrale verwachting (28%) zien we dat er verschillende overwegingen een rol spelen:

- een deel van de werkgevers heeft nog geen mening over het instrument en wacht de verdere uitwerking af.

<sup>4</sup> In de loop van maart 2018 wordt een hoofdlijnennotitie van de Staatssecretaris van SWZ verwacht. Daarna zal dit nader uitgewerkt worden in een concreet wetsvoorstel.

- een ander deel van deze werkgevers voorziet dat de administratieve afhandeling wat gemakkelijker zal worden. De werkgever kan dan immers rechtstreeks verwerken in de salarisadministratie en is niet meer afhankelijk van een (separate) subsidiestroom.
- een derde categorie werkgevers maakt een weging van verschillende voors en tegens, waarbij de verwachting is dat het voor de werknemer ongemakkelijker en mogelijk ook nadeliger zal worden maar dat de werkgever een (beperkt) voordeel in administratieve lasten heeft.

Tenslotte zien we dat een meerderheid van de werkgevers negatieve tot zeer negatieve verwachtingen heeft (39% resp. 24%).

Vrijwel ieder van deze werkgevers geeft aan nadelige gevolgen te zien voor de motivatie van de werknemers, voor de medewerker zelf en op de werkvloer:

- de persoon komt niet meer uit de uitkerings situatie en blijft afhankelijk van de sociale dienst
- de eerder ervaren volwaardigheid als werknemer en het zelfvertrouwen krijgt een knauw
- de werknemers kunnen niet meer extra worden beloond
- er is geen toekomstige verbetering in de persoonlijke financiële situatie
- tussen collega's ontstaan grotere verschillen en jaloezie

Daarnaast heeft een substantieel deel van deze werkgevers ernstige twijfels of de toekomstige administratieve verwerking van loondispensatie wel zo eenvoudig zal zijn. Op basis van huidige ervaringen met de Wajong-doelgroep voorzien zij een aantal serieuze knelpunten:

- een complexe verwerking in de salarissystemen omdat deze zijn ingericht op een volwaardig salaris met normbedragen, normberekeningen etc.
- problemen met de heffing van pensioenpremies en het berekenen van de juiste pensioengrondslag
- de fiscale behandeling van heffingskortingen (welke werkgever/ organisatie past deze toe)

Tenslotte voorziet een aantal werkgevers grote problemen bij de samenloop tussen het inkomen van de werkgever en de aanvulling door de gemeente. Niet alleen leidt het hebben van twee bazen voor de werknemer tot onrust en verwarrende situaties (bij wie moet hij zijn bij een probleem), ook in de technische afstemming tussen het bedrag van het salaris en de hoogte van de aanvulling zitten allerlei haken en ogen:

- salaris en aanvulling worden op verschillende momenten uitbetaald.
- aanvullende vormen van inkomen (eindejaars, scholing, bonus) komen niet aan de werknemer ten goede.
- bij wisselende uren in de week is sprake van fluctuaties in de aanvulling op het inkomen, waardoor de medewerker ofwel te weinig krijgt, ofwel moet worden teruggevorderd
- een grote kans op fouten door verschillende aannames en berekeningswijzen van netto-loon respectievelijk hoogte uitkering.

### 3.3. Een aantal werkgevers aan het woord<sup>5</sup>

*“Als het netto-loon komt van twee partijen komt, dan heeft de motivatie op de werkvloer bij de werkgever daaronder te lijden” (Zegro).*

*“De werkzoekende krijgt in de praktijk straks minder van mij als werkgever dan een reguliere collega. Dit is funest voor de motivatie” (Larco Someren).*

---

<sup>5</sup> Zie voor voorbehoud en nuancering van de uitspraken voetnoot1

*“De administratieve rompslomp wordt enorm voor de medewerkers. Zij kunnen dat niet. Laat mij daarom die subsidies met de gemeenten maar regelen” (NH Post)*

*“De administratieve verwerking wordt bij loondispensatie helemaal niet eenvoudiger omdat voor het vaststellen van een netto-salaris en de aanvullende uitkering en verschillende grondslagen en berekeningen worden gehanteerd, die niet op elkaar aansluiten” (Rataplan).*

*“Vanuit het perspectief van een wekelijkse resultaatsturing (op financiën en formatie) is loondispensatie voor een groot bedrijf handiger. Inmiddels zijn de P&C-systemen hier beter op ingericht. Een voordeel van LKS is dat - naast gelijkwaardigheid en opbouw van pensioen - dat deze minder foutengevoelig is” (Albert Heijn).*

*“Motivatie van de werknemers zal minder zijn. Het werkt niet alleen door in het netto-salaris, maar bijvoorbeeld technisch ook in de reiskosten omdat er te weinig wordt verdiend” (Radboud UMC).*

*“Als werkgever probeer ik werknemers te helpen bij eventuele problemen met de aanvulling op het inkomen, maar vanwege privacy-redenen kan en mag ik dat niet oplossen voor de werknemer” (Schröder-vd Kolk)*

*“De inkomensconsulent heeft straks ook wat te zeggen over het inkomen van de werknemer. Hoe gaat deze straks om met zijn twee bazen, naar wie van de twee luistert hij straks?” (SHD).*

*“Ik beloof mijn medewerkers graag met iets extra’s. Dat wordt met loondispensatie alleen maar ingewikkeld. Moet de werknemer dan alles aan de sociale dienst teruggeven?” (Macek Technika).*

*“De regeling is straks wel uit te leggen aan de medewerkers, maar hij ziet en voelt maandelijks het lagere bedrag en collega’s praten er over” (Kringloop Maasland).*

*“Ik probeer als werkgever rust te creëren voor de werknemer door het bieden van een stabiel inkomen, zodat hij zonder zorgen aan het werk kan. Met loondispensatie wordt dat een ingewikkelde opgave” (Assembly Partners).*

*“Wij moeten nu zelf in de gaten houden of wij de subsidies maandelijks terugkrijgen. Indien overgegaan wordt op loondispensatie vervalt dat administratieve werk” (SES).*

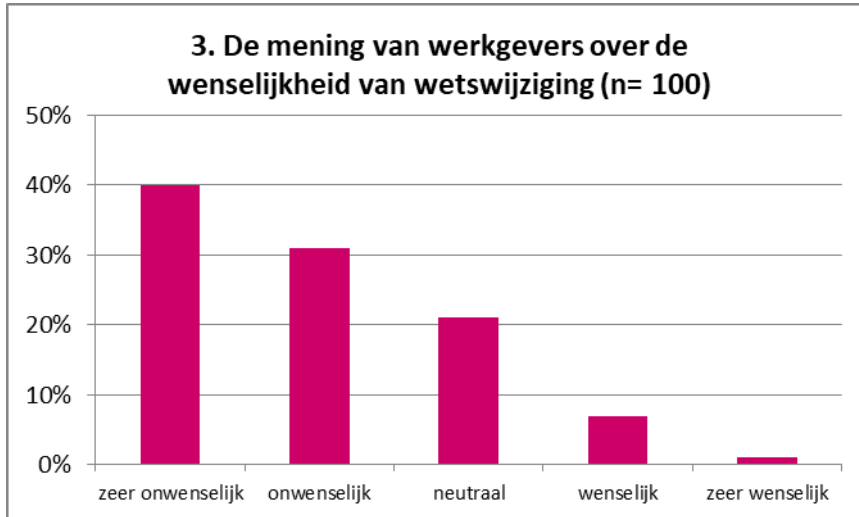
*“Omdat onze medewerkers wekelijks wisselende uren draaien, leidt bij een systeem van loondispensatie tot complexe berekeningen, tekorten bij de werknemer of juist terugvorderingen als de aanvulling achteraf te hoog blijkt” (MC Donalds, Den Haag).*

*“Onze intercedenten vinden het werken met loonkostensubsidie veel gemakkelijker omdat de normale calculaties en salaristabellen kunnen worden gehanteerd, en het is minder foutengevoelig” (Olympia Uitzendbureau).*

## Hoofdstuk 4. De opvattingen over een mogelijke wetswijziging

### 4.1. De onderzoeksvraag

In het onderzoek is als slotvraag aan de werkgevers gesteld wat zijn oordeel is over de wenselijkheid van de aankomende wetswijziging. In onderstaande figuur staan de resultaten weergegeven, uitgedrukt in percentage van de totale groep van respondenten.



We zien in de figuur dat 8% van de werkgevers een wetswijziging wenselijk tot zeer wenselijk vindt. . 21% van de werkgevers heeft daarover een neutraal oordeel Een grote meerderheid van de werkgevers vindt wetswijziging onwenselijk tot zeer onwenselijk (31% resp. 40%).

### 4.2. De verklarende factoren

Vervolgens is aan de werkgevers gevraagd een toelichting te geven op dit oordeel.

Bij de werkgevers die een wetswijziging wenselijk tot zeer wenselijk vinden (8%) zien we dat deze positief staan tegenover het instrument van loondispensatie. Daarnaast zijn er enkele werkgevers die op zichzelf neutraal staan ten opzichte van het instrument van loondispensatie maar behoefte hebben aan een wetswijziging om tot verdere uniformering te komen van de verschillende regelingen voor min of meer vergelijkbare doelgroepen.

Bij de werkgevers die neutraal staan ten opzichte van de wetswijziging (21%) zien we dat deze groep eveneens een grote overlap vertoont met de groep van werkgevers die neutraal staan tegenover het instrument van loondispensatie . In deze groep zitten ook enkele werkgevers die weliswaar (beperkte) voordelen zien aan loondispensatie, maar juist geen behoefte hebben aan wederom een wijziging van wetten, regels en processen.

De grootste groep van werkgevers vindt een wetswijziging onwenselijk tot zeer onwenselijk (31% resp. 40%). Voor een groot deel is dit te verklaren uit de inhoudelijke bezwaren die al eerder aan de orde zijn gekomen bij het instrument van loondispensatie: een onvolwaardige wijze van beloning, administratieve problemen en complicaties door de samenloop van inkomen en aanvulling.

Daarnaast noemt een aantal werkgevers aanvullende argumenten waarom zij een wetswijziging onwenselijk tot zeer onwenselijk vinden:

- een onbegrip waarom een systeem dat nu na een paar jaar redelijk goed werkt, weer gewijzigd moet gaan worden. Het is nu goed gaan lopen.

- zorgen over de toekomstbestendigheid van het eigen bedrijf danwel van andere sociale ondernemingen. Deze zijn vaak speciaal opgericht voor de doelgroep met een beperking. De omvang van de personele formatie, de motivatie en betrokkenheid van de medewerkers en de hoogte van de subsidiestroom zijn cruciale onderdelen voor de continuïteit van deze bedrijven.

#### 4.3. Een aantal werkgevers aan het woord<sup>6</sup>

*“Heldere en korte lijnen zijn essentieel om de inzet van medewerkers met beperking goed te laten verlopen. Loondispensatie is onwenselijk voor werknemer, en gemakkelijk voor de werkgever” (Jumbo)*

*“De verschillende regelingen naast elkaar is voor de werkgevers ongelofelijk ingewikkeld en vraagt om specialisten op de HRM-afdeling. Dit moet eenvoudiger worden.” (SMB Schoonmaak)*

*“Dit heeft grote consequenties voor de huidige contracten. De werknemers hebben rechten die zijn vastgelegd en ik heb afspraken gemaakt met de gemeenten over de subsidies” (Breedweer Schoonmaak).*

*“Het is met name zeer onvoordelig voor de werknemer, die er op achteruit en geen pensioen kan opbouwen” (Axxent Groen)*

*“Idealiter wordt een regeling bedacht waarmee de medewerker volwaardig mee doet (zonder verbintenis met de uitkering) èn de administratieve lasten worden beperkt” (Universiteit van Tilburg).*

*“De maatschappelijke gevolgen zullen zeer negatief zijn. Het zal de participatie van mensen met een beperking bemoeilijken” (De Verbinding)*

*“Waar is dit allemaal voor nodig? Als alles goed gaat, komt er nu zoiets.” (Arena Market).*

*“Een toekomst valt zo niet op te bouwen” (Koksherberg)*

*“De financiële gevolgen voor de werknemers zijn niet te overzien als er ergens door werkgever of uitkeringsinstantie een fout wordt gemaakt” (Vermaat)*

*“Invoeren zou funest zijn. Een aantal sociale ondernemingen komt hierdoor zwaar in de problemen” (Macek Technika)*

*“In het begin was het erg zoeken in het ‘papierland’ van de gemeente. Nu verloopt alles naar tevredenheid. We worden er niet blij van als het weer zou veranderen” (Bidfood)*

*“Hoe gelijkwaardig mag iemand met een beperking straks nog deelnemen aan de participatiesamenleving? Het is een slechte en mensenwaardige maatregel, waarvan we hopen dat die geen doorgang vindt” (De Vijf Sterren).*

---

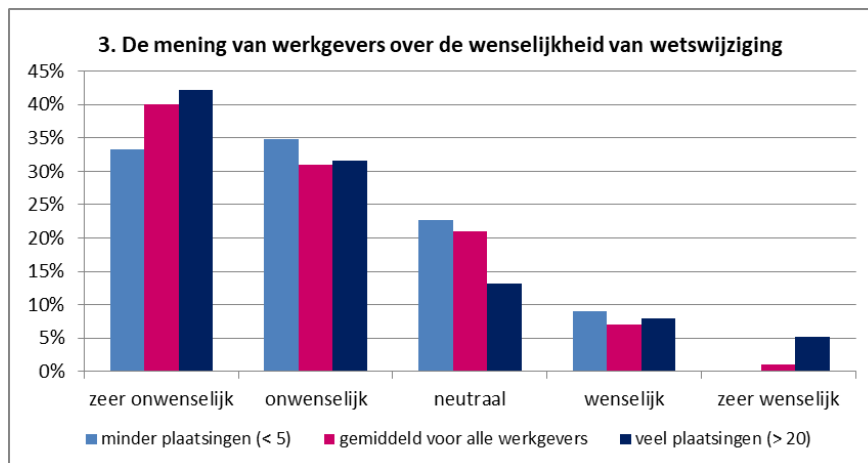
<sup>6</sup> Zie voor voorbehoud en nuancering van de uitspraken voetnoot 1.



## Hoofdstuk 5. Verschillen tussen werkgevers

In de voorgaande hoofdstukken is bij het presenteren van de resultaten geen onderscheid gemaakt naar categorieën werkgevers. Iedere stem van een werkgever heeft daarin even zwaar geteld. In dit hoofdstuk doen we een beknopte verkenning naar mogelijk verschillende opvattingen in bepaalde categorieën van werkgevers.

Voor de verschillenanalyse concentreren we ons op de derde onderzoeksvraag. In onderstaande figuur zien we de enquêteresultaten uitgesplitst naar kleinere werkgevers (< 5 plaatsingen) en grotere werkgevers (> 20 plaatsingen). Ter vergelijking is in de middelste kolom ook het gemiddelde voor alle werkgevers weergegeven.



We zien dat de opvattingen bij werkgevers met kleinere en grotere aantallen plaatsingen ongeveer hetzelfde beeld laten zien. Meer specifiek zien we dat bij werkgevers met minder plaatsingen de mening neutraal sterker vertegenwoordigd is. Het gaat hier vaak om relatief kleine ondernemingen en werkgevers zich over het algemeen minder sterk verdiept hebben in dit specifieke onderwerp en daarom (vooralsnog) een neutraal standpunt innemen. Bij de grotere werkgevers is sprake van een scherper ontwikkeld standpunt, zichtbaar in een groter percentage dat de wetswijziging zeer onwenselijk vindt als ook in het percentage zeer wenselijk.

Tenslotte hebben we in de verschillenanalyse gekeken naar verschillende andere categorieën van werkgevers. Hier kunnen de volgende observaties over worden gemaakt:

- In de beantwoording van de vragen van de werkgevers zijn er verschillen tussen verschillende gemeenten en regio's, samenhangend met hoe de loonwaardemeting en het administratieve proces is geregeld. Hierover conclusies trekken valt buiten het bestek van dit onderzoek.
- In het onderzoek zijn werkgevers van veel verschillende sectoren gesproken (zie hoofdstuk 1). De steekproef per sector is te klein om specifieke conclusies per sector te trekken.
- Een zeer groot deel van de werkgevers betreft lokale en regionale werkgevers. Een beperkt aantal is landelijk werkgever. Opvalt dat met name bij deze groep het vraagstuk speelt hoe de planning & control van het aantal medewerkers en de bijbehorende subsidiebedragen goed in beeld kan worden gebracht. Bij kleinere werkgevers speelt dit vraagstuk minder of niet.
- Een aantal ondernemingen positioneert zichzelf als sociale ondernemingen. We zien bij deze ondernemingen een eensluidende opvatting dat de mogelijke wetswijziging van een systeem van loonkostensubsidie naar loondispensatie als zeer onwenselijk wordt ervaren.

## Bijlage 1. Verantwoording van het onderzoek

Het onderzoek heeft een vijftal stappen doorlopen, 1) de selectie van de werkgevers, 2) benaderen van de werkgevers, 3) de uitvraag, 4) het verwerken van de resultaten en 5) toetsing en oplevering van het eindrapport. Achtereenvolgens worden deze stappen kort toegelicht.

### 1. De selectie

Om voor dit onderzoek werkgevers gericht te kunnen benaderen, zijn in de eerste week van februari de gemeenten geselecteerd die de meeste plaatsingen hebben gerealiseerd (> 100 plaatsingen, de top 12 gemeenten)<sup>7</sup>. Dit betreft meestal de grotere (centrum)gemeenten. Daarnaast is een tiental werkbedrijven benaderd die een groot aantal plaatsingen hebben gerealiseerd, vaak in een regionale samenwerking van kleinere gemeenten<sup>8</sup>.

Vervolgens is per gemeente/ werkbedrijf in beeld gebracht bij welke werkgevers de medewerkers met loonkostensubsidie zijn geplaatst. Het onderzoek heeft zich gericht op de werkgevers die meerdere personen in dienst hebben. Afhankelijk van de grootte van gemeente en/of werkbedrijf zijn de grootste 5 a 10 werkgevers geselecteerd en benaderd om deel te nemen aan het onderzoek.

Bij de selectie is pragmatisch te werk gegaan. Sommige grotere (landelijke ) werkgevers werden al vanuit de ene gemeente benaderd, en kon één interview volstaan. In dat geval werd de volgende op de lijst van werkgevers benaderd om tot een groot aantal unieke werkgevers te komen. Vrijwel alle benaderde werkgevers bleken bereid om aan het onderzoek deel te nemen, bij een beperkt aantal lukte het niet vanwege praktische redenen (bereikbaarheid) en een enkele werkgever gaf aan liever niet deel te nemen. Op het moment dat de resultaten van de eerste 100 werkgevers zijn ontvangen (woensdag 14 mrt), en daarmee een groot deel van de benaderde werkgevers, zijn deze verwerkt in het voorliggende rapport. Opgeteld gaat het in totaal om circa 4.000 werknemers.

### 2. Benaderen van de werkgevers

Vervolgens zijn de potentiële aan het onderzoek deelnemende werkgevers in eerste instantie benaderd door de accountmanager van de gemeente of het sociaal werkbedrijf. Deze kent de werkgever immers goed en vergroot daarmee de respons/ bereidheid tot deelname. Ervaring van het onderzoek was dat de bereidheid tot deelname bij de werkgevers bijzonder groot was.

Ter informatie van de werkgever is een beknopte informatie-set opgesteld waarmee de werkgever is geïnformeerd over het doel en de opzet van het onderzoek en wat achtergrondinformatie bijgevoegd die de werkgever desgewenst zou kunnen bekijken voordat de onderzoeksvragen worden gesteld.

### 3. De uitvraag

Kern van het onderzoek zijn de drie onderzoeksvragen die op een open wijze aan de werkgever zijn gesteld. In een belafsprak of kort bezoek bij de werkgever zijn de vragen langsgelopen. De vragen

---

<sup>7</sup> Op basis van de CBS-statistiek Reïntegratie en de gerealiseerde plaatsingen (cijfers ultimo 3<sup>e</sup> kwartaal 2017) betreft dit in aflopende grootte van het aantal plaatsingen de gemeenten Den Haag, Amsterdam, Den Bosch, Oss, Dordrecht, Eindhoven, Alkmaar, Enschede, Rotterdam, Tilburg, Almere en Groningen.

<sup>8</sup> De benaderde werkbedrijven zijn IBN, WSD, WNK, Ergon, Senzer, Inclusief Groep, SWB, Caparis, WSP Parkstad en TominGroep. Een deel van deze werkbedrijven kon bij nader inzien beschouwd worden als één (grote) regionale werkgever. Een ander deel van deze werkbedrijven heeft ook een regionale functie in het bemiddelen en begeleiden van medewerkers voor verschillende regiogemeenten. In het onderzoek zijn daarom de plaatsingen bij de werkgevers in de regio's Alkmaar, Dordrecht, Helmond, Eindhoven, Parkstad, Nijmegen, Hengelo en Noord-Veluwe ook in beeld gebracht.

hebben een open karakter: de werkgever is aan het woord, en geeft op basis van zijn ervaring en kennis antwoord. Ter ondersteuning van dit gesprek is een (beknopte) vragenlijst ontwikkeld.

| 1a. Hoe ervaart u als werkgever het huidige instrument van loonkostensubsidie?   |                              |   |                        |           |                |
|--|------------------------------|---|------------------------|-----------|----------------|
|  | zeer negatief                | negatief  | neutraal               | positief  | zeer positief  |
| De ervaringen zijn:  |                              |   |                        |           |                |
| 1b. Kunt u aangeven welke van onderstaande factoren bij deze ervaring al dan niet een rol spelen?                          |                              |   |                        |           |                |
|  | Speelt geen<br>bepalende rol | Speelt wel een bepalende rol, want (korte toelichting)    |                        |           |                |
|  |                              | Een meerwaarde want.....                                  | Een knelpunt want..... |           |                |
| De motivatie van de werknemer  |                              |   |                        |           |                |
| Het netto-salaris van de werknemer   |                              |   |                        |           |                |
| De samenwerking met andere<br>(reguliere) werknemers   |                              |   |                        |           |                |
| Het gebruik van de loonwaardemeting  |                              |   |                        |           |                |
| De subsidieverstrekking  |                              |   |                        |           |                |
| De administratieve lasten  |                              |   |                        |           |                |
| De begeleiding   |                              |   |                        |           |                |
| Overig nl....  |                              |   |                        |           |                |
| Overig nl....  |                              |   |                        |           |                |
| 2a. Wat verwacht u als werkgever van het nieuwe instrument van loondispensatie?  |                              |   |                        |           |                |
|  | zeer negatief                | negatief  | neutraal               | positief  | zeer positief  |
| De verwachtingen zijn:   |                              |   |                        |           |                |
| 2b. Kunt u aangeven welke van onderstaande factoren bij uw verwachting een rol spelen, en of dit vergelijkbaar is met LKS? |                              |   |                        |           |                |
|  | Is vergelijkbaar met<br>LKS  | Is wezenlijk anders dan bij LKS, want (korte toelichting) |                        |           |                |
|  |                              |   |                        |           |                |
| De motivatie van de werknemer  |                              |   |                        |           |                |
| Het netto-salaris van de werknemer   |                              |   |                        |           |                |
| De samenwerking met andere<br>(reguliere) werknemers   |                              |   |                        |           |                |
| Het gebruik van de loonwaardemeting  |                              |   |                        |           |                |
| De subsidieverstrekking  |                              |   |                        |           |                |
| De administratieve lasten  |                              |   |                        |           |                |
| De begeleiding   |                              |   |                        |           |                |
| Overig nl....  |                              |   |                        |           |                |
| Overig nl....  |                              |   |                        |           |                |
| 3. Wat vindt u er van als in 2019 het instrument van loonkostensubsidie vervangen wordt door loondispensatie?              |                              |   |                        |           |                |
|  | zeer onwenselijk             | onwenselijk   | neutraal               | wenselijk | zeer wenselijk |
| Mijn mening als werkgever:   |                              |   |                        |           |                |
| Eventueel een korte toelichting:   |                              |   |                        |           |                |

#### 4. Verwerken van de resultaten

Van iedere werkgever is in beeld gebracht welke antwoorden hij heeft gegeven op de drie onderzoeksvragen, en is dit voor alle werkgevers opgeteld. Iedere werkgever heeft daarmee een even zware stem. In de analyse is vervolgens per onderzoeksvraag een subgroep geselecteerd (bijvoorbeeld de werkgevers met positieve ervaringen) en is onderzocht welke factoren voor deze groep werkgevers bepalend waren (bijvoorbeeld de loonwaardemeting en de administratieve verwerking). In de rapportage zijn in ieder hoofdstuk 10 tot 15 citaten van werkgevers opgenomen, om daarmee het beeld hoe de werkgevers deze vragen beantwoord hebben te illustreren.

#### 5. Toetsing en oplevering van het rapport

Het onderzoek is begeleid door een stuurgroep, bestaande uit Jan-Jaap de Haan (Cedris), Chris Wallis (Divosa), Kees Hulsman (gemeente Amsterdam), Leida Rasing (gemeente Den Bosch, Divosa-bestuur) en Rob Vorstenbosch (werkbedrijf WSD). Op 8 maart 2018 zijn eerste bevindingen door de onderzoeker gedeeld, gebaseerd op de toen beschikbare eerste enquêteresultaten. Op 14 maart is een conceptrapport opgesteld, en aan de stuurgroep voorgelegd. Vrijdag 16 maart 2018 zijn de reacties verwerkt tot voorliggend rapport.

## Bijlage 2. De werkgevers



T.G. Gibsonstraat 40, 7411 RS Deventer  
t. 0570 643863 m. 06 5755 9515  
e. robert@capeladvies.nl  
[www.capeladvies.nl](http://www.capeladvies.nl)

