

Onbeperkt aan de slag in de bouw

# WIE KLAART DE KLUS

Cao-afspraken over werk in de bouw en infra voor mensen met een beperking

**Instroom mensen  
met  
arbeidsbeperking en  
duurzaamheid van  
de plaatsingen**

**Rapport**

1	Aanleiding onderzoek en achtergrondkenmerken	2
2	Bekendheid	8
3	Kenmerken en de duurzaamheid van de plaatsingen	13

## 2.1 Aanleiding onderzoek

- **'Wie klaart de klus'** is een project van partijen bij de cao Bouw & Infra: de vakbonden FNV Bouw en CNV Vakmensen en de werkgeversorganisaties Bouwend Nederland, Aannemersfederatie Nederland (AFNL), NVB (Vereniging voor Ontwikkelaars & Bouwondernemers) en Vereniging voor Waterbouwers. Doel van het project was om vóór 31 januari 2017 295 zogeheten doelgroepdeelnemers aan een garantiebaan te helpen bij werkgevers die onder de cao Bouw & Infra vallen. De caoafspraken in de bouw is gemaakt in het kader van de Banenafpraak uit het landelijk sociaal akkoord. Daarin staat dat er in de periode 2014-2026 100 duizend extra banen voor deze doelgroepmedewerkers in het bedrijfsleven moeten komen.
- Het project 'Wie klaart de klus' eindigde formeel op 1 februari 2017. Als onderdeel van het project zijn alle bouwbedrijven medio oktober 2016 aangeschreven met een brief en bijlage, waarin ook meer informatie over het project is opgenomen. De brief leverde slechts 40 reacties op, dat is te weinig om feitelijk iets te kunnen zeggen over het aantal plaatsingen, met andere woorden of het vooraf gestelde doel van 295 plaatsingen was gehaald. Het sterke vermoeden bestond dat veel bedrijven wel een dergelijke deelnemer in dienst hebben genomen, maar dit niet gemeld hebben. Daarom heeft het projectteam, in de persoon van Joep Jansen, een representatieve telefonische enquête laten uitvoeren door USP Marketing Consultancy.



### Doelstelling:

- Doel van het onderzoek was representatieve uitspraken te kunnen doen over de 1) doelstellingen om 295 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren en 2) te toetsen hoe duurzaam deze plaatsingen op de lange termijn (zullen) zijn. Tevens is in het onderzoek aandacht besteed aan de bekendheid van de betreffende CAO afspraak, campagne en brief.



### Onderzoeksvragen:

- Concrete vragen die met het onderzoek behandeld zijn, zijn onder meer:
  - Bekendheid van
    - de CAO afspraak
    - het project dat is opgezet n.a.v. de CAO afspraak
    - brief en brochure die is verstuurd in kader van het project
  - Al dan niet opname van mensen met een arbeidsbeperking
  - Achtergronden van opgenomen mensen met een arbeidsbeperking
    - Herkomst o.b.v. doelgroepregister UWV
    - Loondispensatie
    - Functie
    - Type contract en duur contract
  - Verlenging van contract (duurzaamheid)
  - Stimulerende en remmende maatregelen om mensen met arbeidsbeperking in dienst te nemen (bv. MVO, social return)

### Deskresearch en intern onderzoek



Week 7-8

#### Activiteiten:

- Kick-off.
- Desk research (internet, bestuderen relevante onderzoeksrapporten).

#### Output:

- Onderzoeks- & doelgroepafbakening.
- Meer kennis van het onderwerp.
- Kennis om concept vragenlijst te finaliseren.

### Kwantitatief onderzoek



Week 8 - 10

#### Activiteiten:

- Aanpassen en afstemmen vragenlijst.
- Programmeren en testen vragenlijst.
- Afname van 810 telefonische enquêtes in totaal waarvan 151 enquêtes met bedrijven die mensen met een arbeidsbeperking hebben opgenomen.

#### Output:

- Realisatie vragenlijst.
- Realisatie afnemen benodigd aantal enquêtes (xxx).
- Betrouwbare onderzoeksdata.

### Analyse, rapportage en advies



Week 10 - 11

#### Activiteiten:

- Analyseren data (SPSS en Excel).
- Tabellenboek (Excel).
- Rapport (PowerPoint).

#### Output:

- Representatieve cijfers.
- Inzicht in behaalde doelstellingen.
- Aanbevelingen/advies.
- Tabellenboek en adviesrapport

## 2.2 Respons

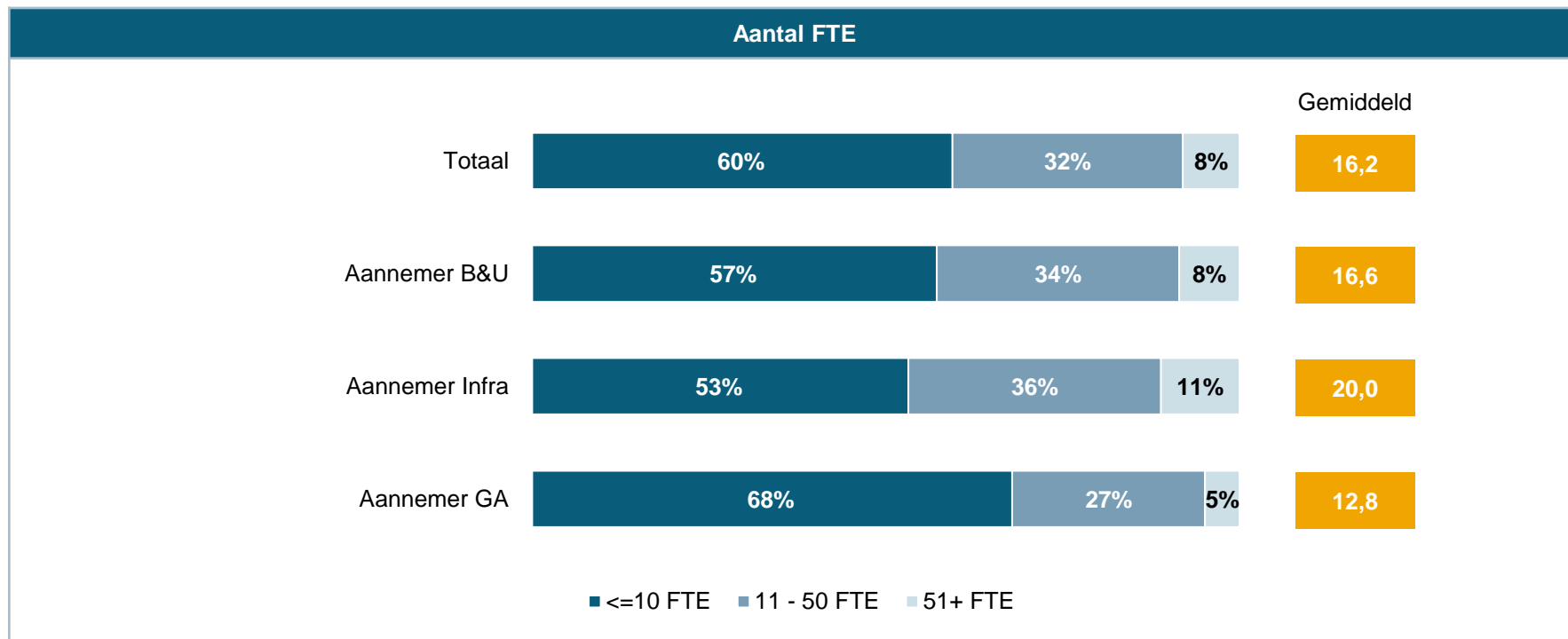
- Nadat het bestand is verkregen, is getracht zoveel mogelijk bedrijven te matchen aan de eigen bestanden van USP om op die manier de telefoonnummers te achterhalen. Dit heeft uiteindelijk geleid tot 4.518 bedrijven met een telefoonnummer, overigens zonder de grootste 10 aannemers.

Responseoverzicht		
	Aantal	Response
Totale bestand TBB	8.294	
Totale bestand met telefoonnummer	4.518	100,0%
BRUTO bestand (gebeld bestand)	3.530	78,1%
NETTO bestand (succesvol contact)	1.165	25,8%
<b>Afgeronde enquêtes totaal</b>	<b>810</b>	17,9%
<b>Afgeronde enquêtes mensen met arbeidsbeperking in dienst</b>	<b>151 (19%)</b>	3,3%

Responseoverzicht naar marktpartij				
	Totaal	Aannemers B&U	Aannemers Infra	Aannemers GA
Afgeronde enquêtes totaal	810	416	163	231
Betrouwbaarheid en steekproeffout	95% - 3,3%	95% - 4,6%	95% - 7,2%	95% - 6,1%
Afgeronde enquêtes mensen met arbeidsbeperking in dienst	151 (19%)	67 (16%)	44 (27%)	40 (17%)

## 2.3 Achtergrondkenmerken

- Aannemers Infra hebben gemiddeld meer medewerkers in dienst dan de gespecialiseerde aannemers.



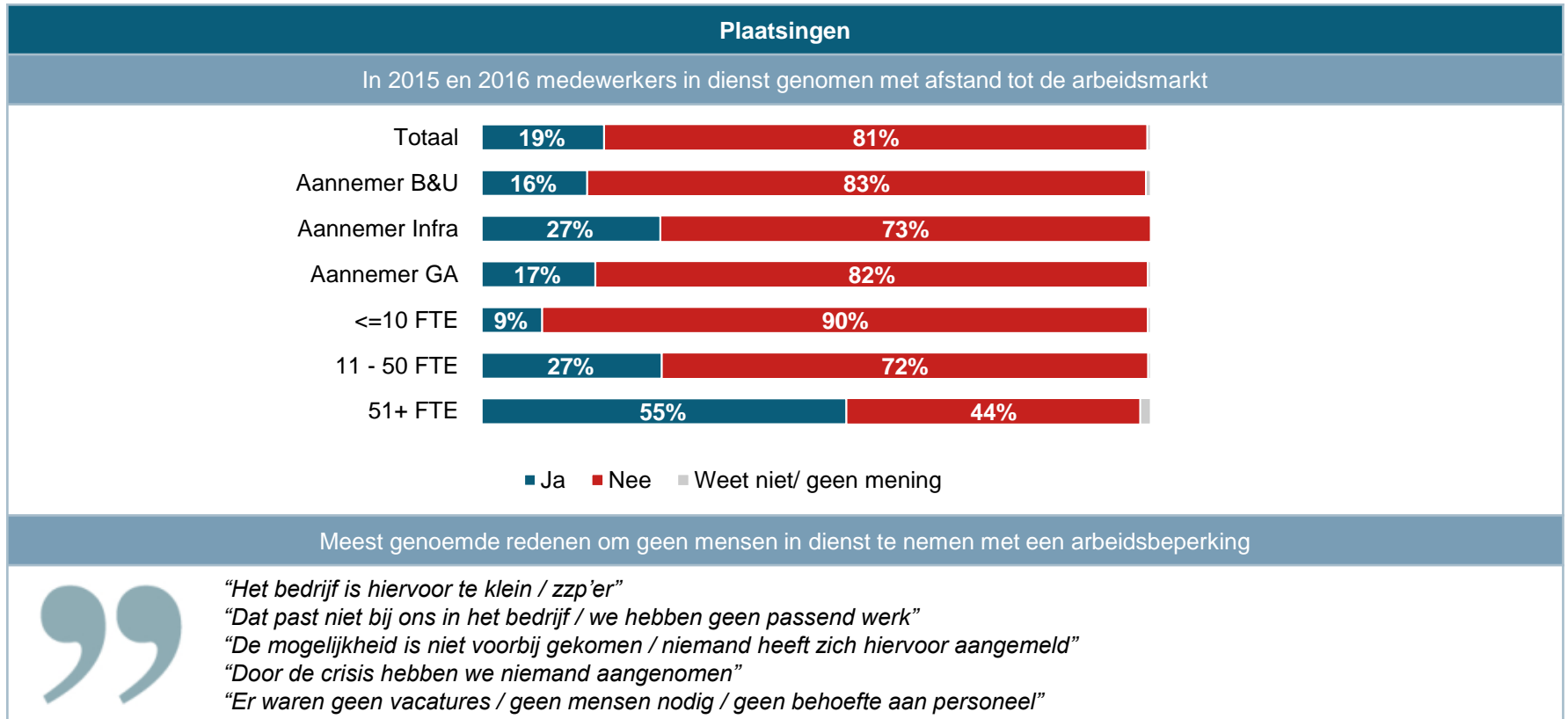
Hoeveel fulltime medewerkers zijn er in uw bedrijf werkzaam, inclusief u zelf?

1	Aanleiding onderzoek en achtergrondkenmerken	2
2	Bekendheid	8
3	Kenmerken en de duurzaamheid van de plaatsingen	13



## 3.1 Bekendheid: Plaatsingen

- Het aandeel plaatsingen is het hoogst onder aannemers Infra. Meer dan een kwart (27%) van deze bedrijven heeft medewerkers in dienst genomen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Grotere bedrijven hebben meer mensen geplaatst dan de kleinere bedrijven.

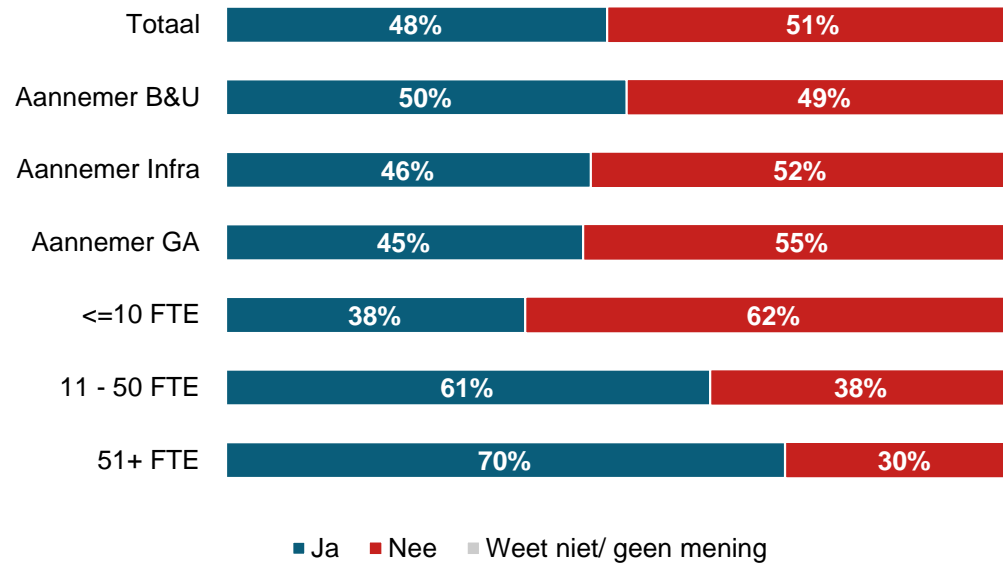


Heeft u in 2015 en 2016 medewerkers in dienst genomen met een afstand tot de arbeidsmarkt?  
 Waarom heeft u geen medewerkers in dienst genomen met een arbeidsbeperking?

## 3.2 Bekendheid: CAO afspraak

- Iets minder dan de helft van de bedrijven is bekend met de CAO afspraak (48%).
- De bekendheid is het hoogst onder aannemers B&U en de grotere bedrijven.

### Bekendheid met cao afspraak over de instroom van 295 personen met een arbeidsbeperking

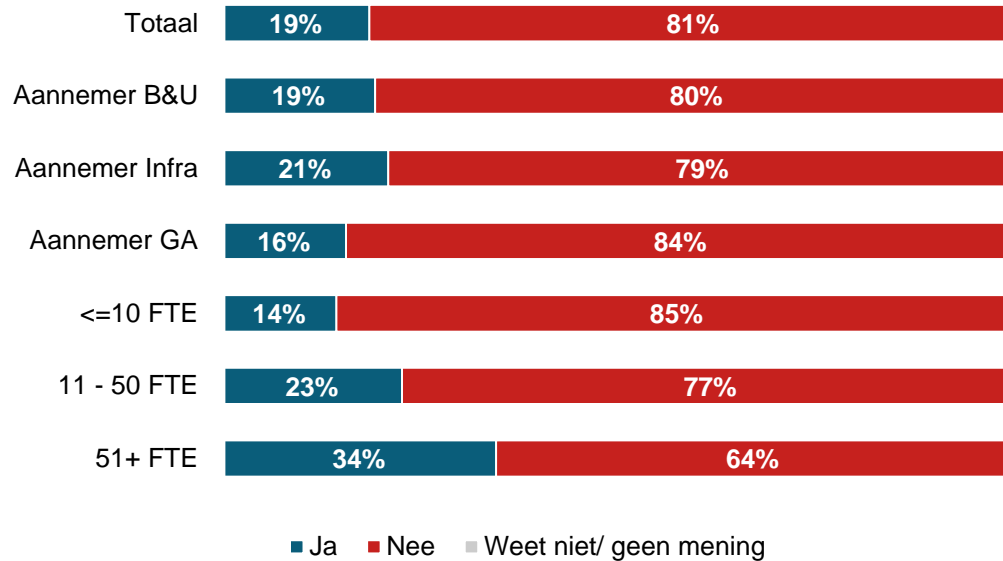


Kent u de cao afspraak over de instroom van 295 personen met een arbeidsbeperking?

### 3.3 Bekendheid: project 'Wie klaart de klus'

- Gemiddeld 19% van de bouwbedrijven is bekend met het project 'Wie Klaart de Klus'.
- Van de grotere bedrijven is meer dan één derde met dit project bekend.

Bekendheid project 'Wie Klaart de Klus'

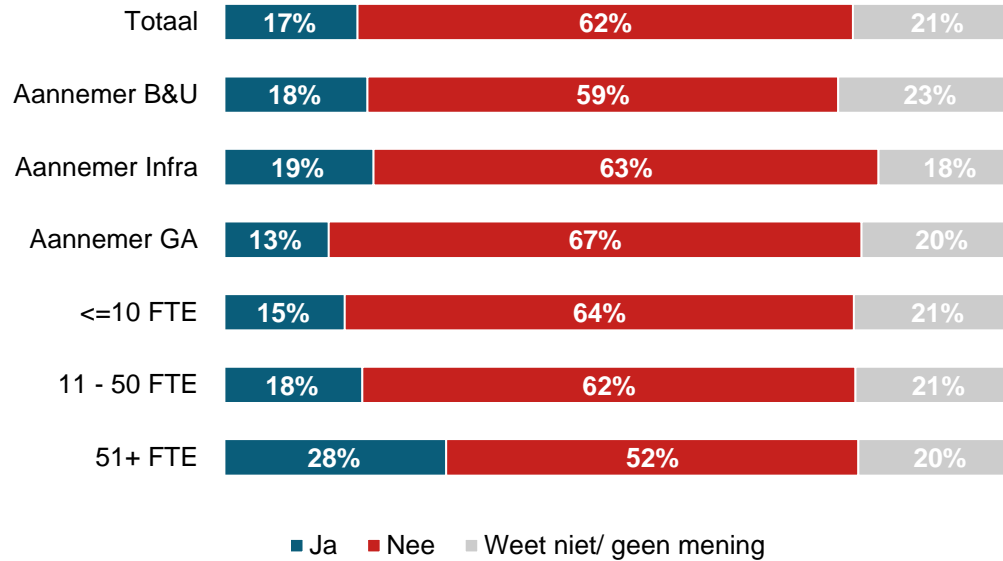


Kent u het project dat partijen op basis van die afspraak hebben opgezet, te weten Wie Klaart de Klus?

### 3.4 Bekendheid: brief aangaande project 'Wie klaart de klus'

- Slechts 17% van de bouwbedrijven kent de brief die verstuurd is aangaande het project 'Wie Klaart de Klus'.
- Ook hier geldt weer dat de grotere bedrijven meer bekend zijn met de brief dan de kleinere bedrijven.

Bekendheid brief aangaande project 'Wie Klaart de Klus'



Partijen hebben 15 oktober vorig jaar aan alle bouwbedrijven een brief gestuurd over dit project, kent u deze brief?

1	Aanleiding onderzoek en achtergrondkenmerken	2
2	Bekendheid	8
3	Kenmerken en de duurzaamheid van de plaatsingen	13

## 4.1 Plaatsingen: aantal

- Het totale aantal bedrijven wat geleverd is door het Technisch Bureau Bouwnijverheid is 8.294 bedrijven. Echter op basis van een telling op Statline van CBS bedraagt het aantal bedrijven (exclusief zzp'ers) 13.430 bedrijven.
  - Aannemers B&U (411 + 412): 7.850
  - Aannemers Infra (421 + 422 + 429): 1.675
  - Aannemers GA (431 + 439) 3.905
  
- Voor de berekening is echter gebruik gemaakt van het totaal aantal bedrijven van het TBB, waarbij de verdeling over de segmenten – deze was namelijk niet aanwezig bij het aangeleverde bestand – het gemiddelde is van de verdeling volgens CBS en de verdeling volgens het onderzoek van USP. In het onderzoek is namelijk gevraagd naar het type bedrijf. De uiteindelijke verdeling is dan als volgt:
  - Aannemers B&U (411 + 412): 4.554
  - Aannemers Infra (421 + 422 + 429): 1.352
  - Aannemers GA (431 + 439) 2.388

## 4.1 Plaatsingen: aantal







	Aantal bedrijven totaal	Aantal bedrijven B&U	Aantal bedrijven Infra	Aantal bedrijven GA
	8.294	4.554	1.352	2.388
	X	X	X	X
% bedrijven dat mensen in dienst heeft genomen met afstand tot arbeidsmarkt	12,4%	11,0%	18,4%	11,8%
	=	=	=	=
Aantal bedrijven	1.031	500	249	282
	X	X	X	X
Gemiddeld aantal mensen in dienst genomen	1,27	1,29	1,42	1,11
	=	=	=	=
Aantal personen	1.310	643	354	313



Heeft u in 2015 en 2016 medewerkers in dienst genomen met een afstand tot de arbeidsmarkt?  
Om hoeveel medewerkers gaat het?

## 4.2 Plaatsingen: achtergrond

- Bijna de helft van de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft een Wajong uitkeringsachtergrond. Daarnaast is 30% afkomstig uit de participatiewet/bijstand.
- Bij aannemers Infra werken relatief veel medewerkers afkomstig van de praktijkschool.

Uitkeringsachtergrond medewerker(s)			
	Aannemers B&U	Aannemers Infra	Aannemers GA
Wajong  48%	54%	43%	43%
Participatiewet/bijstand  30%	24%	48%	23%
Praktijkschool  19%	9%	39%	15%
WW  4%	3%	5%	5%
Anders  12%	16%	5%	13%
Weet niet/ geen mening  7%	4%	7%	10%








Wat was de uitkeringsachtergrond van deze medewerker(s)? - Meerdere antwoorden mogelijk.



## 4.3 Plaatsingen: redenen

- Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is voor aannemers B&U de meest genoemde reden (58%) voor het in dienst nemen van een medewerker met een arbeidsbeperking. Voor aannemers Infra is dit de Social return verplichting (66%) terwijl dit bij de gespecialiseerde aannemer het kennen van de persoon is (50%).
- Gemiddeld 13% van de respondenten noemt zowel Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen als Social return verplichtingen als reden.

Redenen om deze medewerker(s) in dienst te nemen

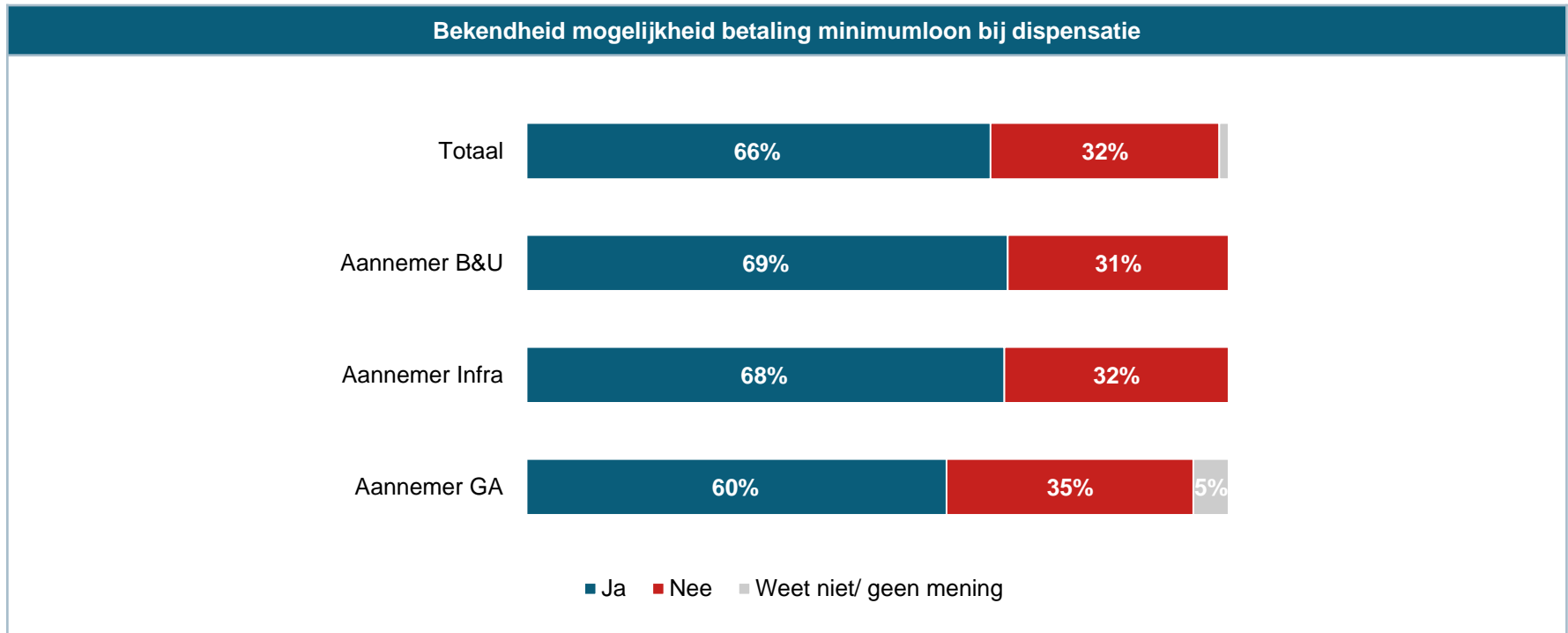
	Aannemers B&U	Aannemers Infra	Aannemers GA
MVO  44%	58%	36%	28%
Social return verplichtingen  36%	22%	66%	25%
Kende de persoon  34%	33%	23%	50%
Geschikt voor functie/bedrijf  7%	3%	9%	13%
Anders  4%	7%	2%	0%
Weet niet/ geen mening   1%	0%	0%	3%



Wat was de reden om deze medewerker(s) in dienst te nemen? - Meerdere antwoorden mogelijk.

## 4.4 Plaatsingen: bekendheid mogelijkheid betaling minimumloon bij dispensatie

- Tweederde van de bouwbedrijven kent de mogelijkheid die in de CAO staat om deze medewerkers het minimumloon te betalen. Gespecialiseerde aannemers zijn hier het minst mee bekend (60%).



Kent u de mogelijkheid die in de cao staat om aan deze medewerkers het minimumloon te betalen, mits daar dispensatie voor wordt aangevraagd?

## 4.5 Plaatsingen: hulp bij plaatsingen

- De bouwbedrijven die medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst hebben, hebben de meeste ondersteuning gehad op het gebied van het verkrijgen voor loondispensatie of subsidie van UWV of gemeente (58%). Slechts een kwart geeft aan dat zij ondersteund zijn bij het doorvoeren van werkplekaanpassingen.

Hulp bij plaatsingen (% Ja)				Aannemers B&U	Aannemers Infra	Aannemers GA
Ondersteuning bij in dienst nemen van UWV/gemeente	54%	45%		49%	55%	60%
Loondispensatie/subsidie gekregen van UWV/gemeente	58%	35%	7%	57%	57%	63%
Jobcoach aangesteld	50%	50%		58%	41%	45%
Werkplekaanpassingen doorgevoerd	25%	72%		30%	18%	25%

■ Ja ■ Nee ■ Weet niet/ geen mening



Heeft u voor deze medewerker(s): U kunt antwoorden met 'Ja' of 'Nee'.

## 4.6 Plaatsingen: functies van plaatsingen

- De medewerkers zijn vooral aangenomen in een ondersteunende functie op de bouwplaats (58%) (assistent, hulpkracht, opperman, sloper, etc). Vergeleken met de andere bouwbedrijven zijn bij aannemers Infra relatief veel mensen aangenomen met een uitvoerend beroep op niveau 2 (timmerman, metselaar, stratenmaker, dakdekker, grondwerker, steigerbouwer, etc) (41%).

Functies van plaatsingen				
		Aannemers B&U	Aannemers Infra	Aannemers GA
Ondersteunende functie op bouwplaats (niveau 1)	58%	55%	59%	60%
Uitvoerend beroep op niveau 2	33%	34%	41%	23%
Uitvoerend beroep op niveau 3 of 4	7%	1%	14%	8%
Ondersteunende functie op kantoor	15%	21%	14%	8%
Een niet-bouwplaatsfunctie	6%	4%	5%	10%
Anders	1%	0%	2%	3%
Weet niet/ geen mening	1%	0%	0%	5%



In welke functie(s) heeft u deze medewerker(s) aangenomen? - Meerdere antwoorden mogelijk.

## 4.7 Plaatsingen: duurzaamheid van plaatsingen

- Op de volgende pagina is weergegeven welk deel van de 1.310 plaatsingen duurzaam is. Hierbij dient echter wel rekening te worden gehouden met de statistische marges. Dit wordt hieronder uitgelegd. De marge voor de 970 duurzame plaatsingen is dan minimaal 803 duurzame plaatsingen en maximaal 1.138 duurzame plaatsingen.
- Bij een totale populatie van 8.294 bedrijven en 810 geslaagde enquêtes bedraagt de steekproeffout 2,15% (betrouwbaarheid 95%). Dit betekent dat het aantal bedrijven met medewerkers in dienst die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt tussen de 853 en 1.209 bedrijven is. Als vervolgens met deze waarden wordt doorgerekend qua 'aantal mensen in dienst genomen' (1,27) en '% duurzame plaatsingen' (74%), ontstaat er een bandbreedte van duurzame plaatsingen tussen 803 en 1.138.

Responseoverzicht naar marktpartij

	Minimum		Gemiddelde		Maximum
Aantal bedrijven	8.294		8.294		8.294
<b>% bedrijven dat mensen in dienst heeft genomen met afstand tot arbeidsmarkt</b>	<b>10,28%</b>	<b>← -2,15%</b>	<b>12,43%</b>	<b>+2,15%</b>	<b>14,58%</b>
# bedrijven dat mensen in dienst heeft genomen met afstand tot arbeidsmarkt	853		1.030		1.209
Gemiddeld aantal mensen in dienst genomen	1,27		1,27		1,27
Totaal aantal mensen in dienst genomen	1.084		1.310		1.537
% Duurzame plaatsingen	74%		74%		74%
<b>Totaal aantal duurzame plaatsingen</b>	<b>803</b>		<b>970</b>		<b>1.138</b>



1) Hoeveel medewerker(s) heeft u een vast contract en hoeveel een tijdelijk contract aangeboden? 2) Voor hoeveel maanden was dit tijdelijke contract? 3) Hoeveel medewerkers hebben hun contract uitgediend? 4) Waarom hebben die medewerkers hun contract niet uitgediend? 5) Van hoeveel mensen die een tijdelijk contract hebben gekregen is of wordt dit contract na afloop verlengd? 6) Waarom wordt het contract wel verlengd? 7) Waarom wordt het contract niet verlengd?

## 4.7 Plaatsingen: duurzaamheid van plaatsingen

	Totaal		B&U		Infra		GA	
Aantal personen met afstand tot arbeidsmarkt	1.310		643		354		313	
Tijdelijk contract en vast contract (% en aantal)	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	72%	28%	73%	27%	79%	21%	61%	39%
	=		=		=		=	
	940	370	467	176	281	73	192	121
Tijdelijk contract uitgediend of vast contract nog in dienst (% en aantal)*	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	74%	92%	69%	95%	76%	95%	80%	87%
	=		=		=		=	
	692	341	323	167	215	69	154	105
Tijdelijk contract verlengd** (% en aantal) ***	940		467		281		192	
	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	
	67%		62%		70%		74%	
	=		=		=		=	
	629		289		198		142	
Duurzame plaatsingen (% en aantal)	74%		71%		76%		79%	
	=		=		=		=	
	970		456		267		247	

1) Hoeveel medewerker(s) heeft u een vast contract en hoeveel een tijdelijk contract aangeboden? 2) Voor hoeveel maanden was dit tijdelijke contract? 3) Hoeveel medewerkers hebben hun contract uitgediend? 4) Waarom hebben die medewerkers hun contract niet uitgediend? 5) Van hoeveel mensen die een tijdelijk contract hebben gekregen is of wordt dit contract na afloop verlengd? 6) Waarom wordt het contract wel verlengd? 7) Waarom wordt het contract niet verlengd?

## 4.7 Plaatsingen: duurzaamheid van plaatsingen

- Hieronder worden de meest genoemde redenen weergegeven van het al dan niet uitdienen of verlengen van een contract.

### \* Waarom contract niet uitgediend?

*“Contract loopt nog”*  
*“Het werk was toch te zwaar”*  
*“Hij voldeed niet / hield zich niet aan afspraken”*  
*“Project was beëindigd”*  
*“Contract is omgezet naar onbepaalde tijd”*

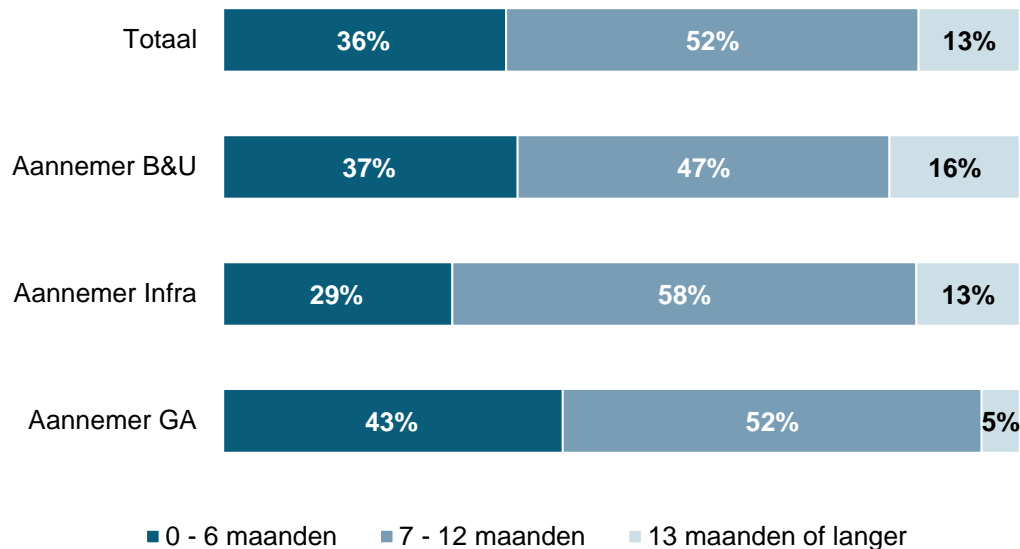
### \*\* Waarom tijdelijk contract verlengd?

*“Hij doet zijn werk goed / functioneert goed”*  
*“Het bevalt goed”*

### \*\*\* Waarom tijdelijk contract niet verlengd?

*“Paste niet binnen bedrijf”*  
*“Slecht functioneren”*  
*“Werk / project was afgerond”*

- Ongeveer een derde van de tijdelijke contracters krijgen een contract voor ca. 6 maanden, daarnaast krijgt de helft een contract voor 12 maanden. Hoewel in de figuur een range is aangegeven zien we dat het gros of 6 of 12 maanden is.



1) Hoeveel medewerker(s) heeft u een vast contract en hoeveel een tijdelijk contract aangeboden? 2) Voor hoeveel maanden was dit tijdelijk contract? 3) Hoeveel medewerkers hebben hun contract uitgediend? 4) Waarom hebben die medewerkers hun contract niet uitgediend? 5) Van hoeveel mensen die een tijdelijk contract hebben gekregen is of wordt dit contract na afloop verlengd? 6) Waarom wordt het contract wel verlengd? 7) Waarom wordt het contract niet verlengd?

## 4.7 Plaatsingen: duurzaamheid van plaatsingen

- Hieronder worden de meest genoemde knelpunten en positieve punten weergegeven van het werken met een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### Knelpunten



*“Communicatie was het grootste probleem, luisteren begrijpen daar heeft hij moeite mee”*  
*“Ze zijn heel snel afgeleid ze vergeten soms waar ze mee bezig zijn”*  
*“Hij heeft heel veel begeleiding nodig”*  
*“Fysieke beperkingen, traag”*  
*“Gedragsproblemen, taalbarrière, psychische problemen”*  
*“Ze melden zich sneller ziek, beperkte inzet, gebrek aan motivatie. Het verschil tussen de uitkering en het inkomen wat ze bij ons verdienen, is erg klein.”*

### Positieve punten



*“Als ze de kans krijgen op hun eigen niveau te werken, met de juiste begeleiding dan zijn ze waardevol als kracht en ook als persoon voor de organisatie”*  
*“Gemotiveerd, ze willen heel graag, enthousiast”*  
*“Ze zijn dankbaar”*  
*“(Goedkope) helpende handjes”*  
*“Hardwerkend, doet goed zijn best”*  
*“Ze zijn goed in wat ze doen”*



Welke knelpunten heeft u ervaren bij het werken met deze medewerker(s)?  
 En welke positieve punten heeft u ervaren bij het werken met deze medewerker(s)?



© 3 april 2017, USP Marketing Consultancy B.V.

De in deze uitgave vermelde gegevens zijn strikt vertrouwelijk en alle hierop betrekking hebbende auteursrechten, databankrechten en overige (intellectuele) eigendomsrechten worden uitdrukkelijk voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van USP Marketing Consultancy B.V. verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden.

**USP**  
Marketing Consultancy bv