

# Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar?

Groenewoud, M., & Mallee, L. (2016). *Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar? Op weg naar effectiever en duurzamer matches*. Amsterdam: Regioplan.<sup>1</sup>

---

*In Nederland hebben de sociale partners afgesproken om in ruim tien jaar tijd 125 000 extra banen te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking. Om deze ambitieuze afspraak te laten slagen, moeten werknemers met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar in toenemende mate zien te vinden. Hiervoor is arbeidsmarktinformatie essentieel. Regio-plan Beleidsonderzoek deed onderzoek naar de beschikbare informatie en ontwikkelde op basis daarvan een ontwikkelprogramma gericht op het ontsluiten van de ontbrekende arbeidsmarktinformatie. Dit artikel is een samenvatting van dat onderzoek.*

### Het belang van arbeidsmarktinformatie

---

Om dit ambitieuze plan te laten slagen, moeten alle zeilen bijgezet worden. Maximale inzet van werkgevers, werkzoekenden met een arbeidsbeperking, gemeenten, UWV en professionals is noodzakelijk. Een effectieve en duurzame matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers is hierbij de kernopgave. Een belangrijke vraag hierbij is hoe werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers elkaar in de juiste combinatie kunnen vinden. Informatie-uitwisseling over

de taken, arbeidsbelasting en context van het werk is hierbij van groot belang. Als werkgevers meer en aanvullende informatie aanleveren, kan de combinatie met de meest geschikte werkzoekenden met een arbeidsbeperking effectiever plaatsvinden. Andersom kunnen werkzoekenden meer informatie aanbieden om werkgevers duidelijk te maken wat voor hen passend werk en een passende werkomgeving is, waarin zij optimaal kunnen presteren.

### 125 000 extra banen tegen 2026

Om de doelstelling van de Participatiewet, meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk, te ondersteunen, hebben het Nederlandse kabinet en de sociale partners in april 2013 een sociaal akkoord gesloten waarin werkgevers hebben toegezegd 125 000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Voor 2026 moeten er 100 000 extra banen gecreëerd worden in de marktsector en 25 000 in de overheidssector. Begin 2013 waren er 72 000 banen voor mensen met een beperking, zodat het sociaal akkoord bijna een verdrievoudiging van het aantal banen voor mensen met een beperking moet opleveren.

### De huidige arbeidsmarktinformatie voldoet niet

Voor werkzoekenden zonder beperking en werkgevers die naar hen op zoek zijn, zijn er diverse

instrumenten die adequaat de benodigde informatie verschaffen, zoals werk.nl en andere vacaturesites. Deze instrumenten zijn voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking minder geschikt. Zij hebben andere en aanvullende informatie nodig. Zij kunnen immers vaak niet volledig voldoen aan de vereiste belasting in bestaande reguliere functies of hebben baat bij een specifiek werkklimaat of een specifieke werkomgeving waardoor de huidige informatie over vacatures niet de juiste ingang is.

Zij hebben bijvoorbeeld informatie nodig over de bereidheid van werkgevers om werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen, over (deel) taken van de functies binnen het bedrijf die zij wel kunnen uitvoeren (in plaats van over functies) en over de begeleidingsmogelijkheden in het bedrijf. Werkgevers hebben anderzijds informatie nodig over de inzetbaarheid van werknemers met een arbeidsbeperking en over de randvoorwaarden waaronder zij kunnen werken.

Bestaande systemen en instrumenten voorzien nauwelijks in dit type informatie. In de praktijk wordt deze leemte nu vooral gecompenseerd door de informatie die in de hoofden zit van de professionals die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden naar werk.

## **Doelstellingen en aanpak van het onderzoek**

---

In dit onderzoek heeft Regioplan Beleidsonderzoek voor het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)<sup>2</sup> onderzocht welke informatie ten behoeve van het matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) in Nederland nodig is, welke informatie beschikbaar is en welke innovaties veelbelovend zijn om de benodigde informatie te leveren. Het onderzoek heeft geresulteerd in een ontwikkelprogramma waarin acht routes worden beschreven die bijdragen aan een verbetering van de informatievoorziening ten behoeve van effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers).

Voor het onderzoek zijn de volgende doelstellingen geformuleerd: (1) het ontwikkelen van een conceptueel model voor de arbeidsmarktinformatie dat nodig is om goede matches tot stand te brengen

tussen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk bij werkgevers, (2) inventariseren welke bestaande instrumenten en innovaties een bijdrage kunnen leveren aan het ontsluiten van de benodigde arbeidsmarktinformatie, (3) beoordelen van instrumenten en innovaties op bruikbaarheid en vaststellen op welke aspecten van het conceptuele model er geen instrumenten (in ontwikkeling) zijn, en (4) de beroepsgroep arbeidsdeskundigen adviseren over de stappen die nodig zijn om de benodigde arbeidsmarktinformatie te ontsluiten.

De onderzoeks aanpak bestond uit de verschillende stappen. Om te bepalen welke arbeidsmarktinformatie nodig is om op een effectieve wijze duurzame matches tot stand te brengen, hebben we interviews met zestien experts uitgevoerd. Op basis van deze expertinterviews hebben we vervolgens een conceptueel model ontwikkeld dat inzicht geeft in de benodigde informatie. Dit model is in nauwe samspraak met arbeidsdeskundigen tot stand gekomen. We hebben hierover vier maal met een groep arbeidsdeskundigen gesproken. Daarnaast hebben we een uitgebreide inventarisatie gedaan van systemen, instrumenten en innovaties die een bijdrage (kunnen) leveren aan de informatievoorziening. We hebben hierbij literatuur en websites geraadpleegd en interviews afgenomen bij ontwikkelaars van instrumenten. In totaal hebben we ruim veertig instrumenten en innovaties in beeld gebracht. Verder hebben we gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van vier regionale werkgeversservicepunten om een beeld te krijgen van de praktijk: welke informatie gebruiken werkgeversservicepunten voor de matching en welke informatie leggen zij vast? En tot slot zijn er twee bijeenkomsten georganiseerd waarin arbeidsdeskundigen, vertegenwoordigers van nieuwe matchingplatforms, vertegenwoordigers van werkgevers en vertegenwoordigers van UWV hebben geparticipeerd. Met de aanwezigen is uitgebreid van gedachten gewisseld over de informatie die nu nog ontbreekt en hoe deze informatie ontsloten kan worden.

## **Welke informatie is er nodig voor de matching?**

---

Een belangrijke bevinding van het onderzoek is dat matching een proces is dat niet volledig op basis van arbeidsmarktinformatie uit systemen en

instrumenten, zoals bijvoorbeeld werk.nl, doorlopen kan worden. Hiervoor zijn twee hoofdredenen. Werkgevers moeten veelal aanpassingen doen aan de functie, taken en werkcontext om een goede, duurzame match te realiseren, en er is voor een goede match een persoonlijke klik nodig zowel vanuit de werknemer als vanuit de werkgever. Instrumenten kunnen wel dienst doen als richting-aanwijzer bij de voorselectie, maar kunnen nooit de hele match maken. Arbeidsmarktinformatie is daarom vooral relevant voor de kwaliteit van de voorselectie.

Wat voor soort arbeidsmarktinformatie is nu nodig voor de voorselectie? Het is belangrijk om van werkgevers te weten of ze openstaan voor de werknemers met een arbeidsbeperking, wat hun bereidheid en motivatie is om deze werknemers aan te nemen. Daarnaast is het van belang om te weten welke werkzaamheden er in een bedrijf gedaan moeten worden, het liefst op het niveau van taken. Ook is het van belang om, naast de inhoud van het werk, ook de context in een bedrijf te kennen. Het

gaat hier onder meer om de bedrijfscultuur en de begeleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. In de praktijk blijkt dit vaak cruciaal voor een goede match. Over werkzoekenden met een arbeidsbeperking is het verder van belang te weten wat voor soort werk een persoon wil en kan doen en onder welke randvoorwaarden hij kan werken. En tot slot is er nood aan informatie op regionaal niveau over de vraag naar en het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking

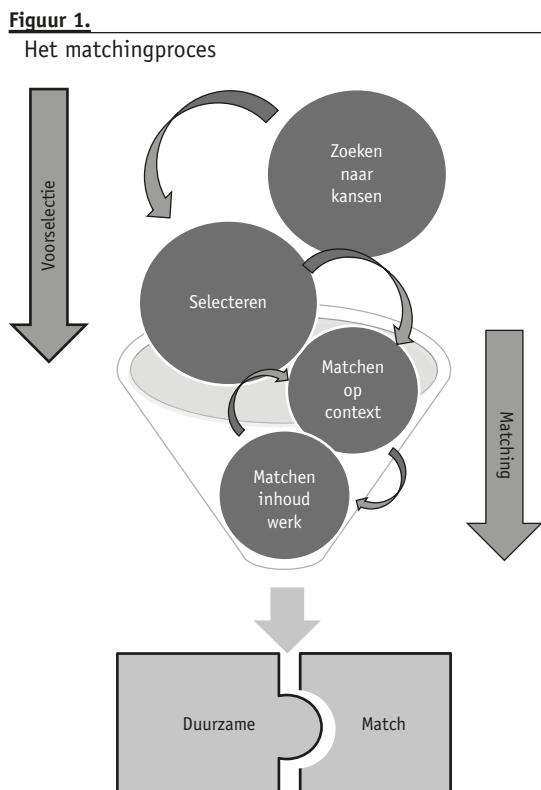
## De twee fasen van het matchingproces

Het matchingproces bestaat dus uit twee fasen: de voorselectie en de matching. Deze worden in figuur 1 schematisch weergegeven. In de fase van de voorselectie zoeken en selecteren werkgevers geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking, of andersom zoeken en selecteren werkzoekenden met een arbeidsbeperking geschikte werkgevers en werk dat bij hen past. Met name in de fase van voorselectie is arbeidsmarktinformatie relevant. Beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie is een voorwaarde voor het effectief bij elkaar brengen van vraag en aanbod.

De matching vindt vervolgens plaats op de werkvloer. Het gaat hier om het creëren of passend maken van concreet werk voor mensen met een arbeidsbeperking in bedrijven. De kenmerken aan vraag- en aanbodzijde kunnen veranderen door het proces van het creëren of passend maken van werk voor de werknemers met een arbeidsbeperking. Kenmerkend voor het matchingproces is verder dat naast de inhoud van het werk, ook de context in het bedrijf belangrijk is voor de voorselectie en de matching van werknemers met een arbeidsbeperking en werk.

## Op zoek naar arbeidsmarktinformatie

In het onderzoek is een conceptueel model ontwikkeld dat beschrijft welke arbeidsmarktinformatie nodig is in de verschillende stappen van het matchingproces. Daarnaast is onderzocht welke arbeidsmarktinformatie er hiervoor in Nederland al beschikbaar is. Dit geeft tegelijk inzicht in welke arbeidsmarktinformatie ontbreekt. Hieronder wordt per processtap samengevat welke informatie beschikbaar is.



## Zoeken naar kansen

Er is in Nederland nauwelijks arbeidsmarktinformatie beschikbaar over het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Zo is er op regionaal niveau geen informatie over het aantal voor de arbeidsmarkt beschikbare mensen met een arbeidsbeperking. Er is voorsnog ook geen openbare informatie over het actuele aanbod van werkzoekenden die tot de doelgroep Banenafpraak behoren. UWV werkt wel aan het transparant maken hiervan.

Wel is er vrij veel regionale arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt: regionale ontwikkelingen in de werkgelegenheid, baanopeningen, vacatures per sector, beroepsgroep en uitsplitsingen naar beroepsniveau. Dit geeft een goed beeld van kansen voor werkzoekenden in de regio's. Daarnaast zijn er sectorbeschrijvingen beschikbaar die op landelijk niveau uitgebreide beschrijvingen geven van de (ontwikkelingen in de) sectoren.

De arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt is echter niet gerelateerd aan de ervaringen met en de mogelijkheden van mensen met een arbeidsbeperking. Er is ook geen informatie beschikbaar over het soort activiteiten dat in de sectoren en in de typen bedrijven wordt uitgevoerd. Hierdoor is de regionale arbeidsmarktinformatie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking voorsnog van beperkte waarde.

In de praktijk van de werkgeversservicepunten wordt vooral gebruik gemaakt van algemene arbeidsmarktinformatie over de vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt. Verder wordt nauwelijks gebruik gemaakt van specifieke informatie over vraag en aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

## Selecteren

In de processtap 'selecteren' van het conceptueel model worden bedrijven of werkzoekenden geselecteerd binnen de in de voorgaande stap vastgestelde zoekrichting of zoekprofiel. Er zijn verschillende matchinginstrumenten die een rol kunnen spelen in deze processtap. Al deze instrumenten hebben een zoekfunctie waarmee alleen naar

vacatures gezocht kunnen worden en zijn wat betreft de aanbodzijde niet specifiek gericht op werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Dit maakt deze instrumenten beperkt geschikt om te zoeken naar werk voor mensen met een arbeidsbeperking dan wel naar werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Werkgeversservicepunten gebruiken geen systemen om werkgevers te selecteren. Zij selecteren op omvang en bereidheid, vaak via events. Voor het selecteren van werkzoekenden voor bereidwillige werkgevers worden door de gemeentelijke medewerkers van werkgeversservicepunten ook geen systemen gebruikt. Dit gebeurt in overleg tussen medewerkers. Medewerkers van UWV gebruiken het klantvolgsysteem om kandidaten te selecteren voor werkgevers. Naast deze bestaande instrumenten, die dus niet specifiek gericht zijn op mensen met een arbeidsbeperking, zijn er verschillende innovaties die wat dat betreft meer perspectief bieden. Het gaat enerzijds om innovaties waarmee UWV bezig is, en anderzijds om een aantal digitale matchingplatforms.

De innovaties waar UWV mee bezig is, zijn gericht op het verbreden van het bestand van werkzoekenden uit de doelgroep Banenafpraak en het toegankelijk maken hiervan voor respectievelijk gemeenten en werkgevers. Bij deze innovaties blijft de vraagzijde van de arbeidsmarkt nog onderbelicht. We hebben geen innovaties gezien die gericht zijn op het transparant maken van de vraag van werkgevers naar werknemers met een arbeidsbeperking of het transparant maken van de mogelijkheden die verschillende soorten bedrijven hebben om werknemers met een arbeidsbeperking werk te bieden.

De digitale platforms zijn specifiek bedoeld voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers die werk aanbieden voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het werkaanbod betreft meestal wel vacatures, maar deze functies worden geschikt geacht voor mensen met een arbeidsbeperking, of er is bereidheid om de functies aan te passen. Hoewel de dekking van deze platforms voorsnog beperkt is en de effectiviteit van het matchen nog niet bekend is, beschouwen wij de twee platforms, die de mogelijkheid bieden om in twee richtingen te zoeken, als belangrijke innovaties.

## Matchen op context van het bedrijf

In deze stap worden werkzoekenden met een arbeidsbeperking gematcht met de context binnen een bedrijf en andersom. Er zijn geen systemen of instrumenten die arbeidsmarktinformatie genereren voor deze processtap. Relevante informatie wordt op de werkvloer verzameld en is niet geregistreerd in toegankelijke systemen. Hierdoor zijn de mogelijkheden van bedrijven voor het bieden van werk aan werknemers met een arbeidsbeperking niet transparant voor de buitenwereld.

## Matchen op inhoud van het werk

In de processtap ‘matchen op inhoud werk’ worden belasting van het werk gematcht met de belastbaarheid van de werkzoekende. Deze stap vindt geheel op de werkvloer plaats. Om werk te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking wordt door veel werkgeversservicepunten de methode ‘Inclusieve arbeidsorganisatie’ ingezet. Re-integratiebedrijven en SW-bedrijven zetten vergelijkbare methoden in. Daarnaast zijn er diverse instrumenten die worden gebruikt voor de één-op-één-matching tussen werk en werkzoekende.

Tijdens deze stap wordt over het algemeen geen informatie vastgelegd ten behoeve van het selecteren van werkzoekenden of bedrijven. Het vastleggen van arbeidsmarktinformatie heeft ook weinig meerwaarde omdat de kenmerken van het werk en de begeleiding veranderen door het proces van het geschikt maken van het werk voor de werkzoekende. Uit de gesprekken met arbeidsdeskundigen en experts komt naar voren dat voor het matchingproces op de werkvloer geen behoefte is aan (nieuwe) instrumenten die informatie genereren.

Wat betreft de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie voor de matching concluderen wij met betrekking tot de verschillende processtappen het volgende. Voor de processtap *zoeken naar kansen* is relevante arbeidsmarktinformatie over werkzoekenden met een arbeidsbeperking schaars. Er zijn alleen over de vraagzijde van de arbeidsmarkt enkele innovaties die mogelijk op termijn relevante informatie gaan leveren. Voor de processtap *selecteren* leveren de bestaande instrumenten onvoldoende informatie, maar zijn er innovaties die perspectief

bieden. Dit zijn de digitale platforms en de innovaties van UWV om het aanbod van werkzoekenden met een arbeidsbeperking transparant te maken. Er zijn geen initiatieven om de vraagzijde transparant te maken. Voor de processtap *matchen op context bedrijf* wordt geen relevante informatie vastgelegd. Bedrijven selecteren op basis van de context is daarom op dit moment niet mogelijk. En tot slot voor de processtap *matchen op inhoud werk*, die volledig op de werkvloer plaatsvindt, zijn voldoende instrumenten die de benodigde informatie kunnen leveren.

## Op weg naar effectiever en duurzamer matchen

---

Er zijn nog veel mogelijkheden om informatievoorziening ten behoeve van effectiever en duurzamer matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers) te verbeteren. Er valt nog een wereld te winnen bij met name de voorselectie. Welke werkzoekenden met een arbeidsbeperking in de huidige praktijk worden voorgedragen aan een werkgever en welke werkgevers door een werkzoekende met een arbeidsbeperking worden benaderd, is nu grotendeels afhankelijk van informatie in hoofden van professionals.

Bij een gebrekkige voorselectie moet er in het matchingproces op de werkvloer veel ‘gerepareerd’ worden waardoor het veel moeilijker wordt om tot een goede match te komen, wat ten koste gaat van de duurzaamheid van de plaatsingen. Omdat de doelgroep Banenafpraak de komende jaren zal groeien, evenals het aantal werkgevers dat werknemers met een arbeidsbeperking zoekt, wordt de urgentie van een effectieve voorselectie steeds groter.

## Ontwikkelprogramma ‘Effectiever en duurzamer matchen’

---

In het onderzoeksrapport wordt een ontwikkelprogramma geïntroduceerd dat de informatievoorziening op de agenda zet en daarmee een belangrijke bijdrage kan leveren aan een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). Het ontwikkelprogramma bestaat uit acht routes. Deze routes sluiten elkaar niet uit. Voor een optimaal resultaat moeten alle routes doorlopen worden.

## Route 1: Waar werken werknemers met een arbeidsbeperking?

Het doorlopen van deze route zorgt voor een goed zicht waar werknemers met een arbeidsbeperking werken. In welke sectoren? Welke branches? In welke subregio's? Hoe zijn zij verspreid over grote, middelgrote en kleine bedrijven? Het aantal werknemers met een arbeidsbeperking wordt ook gerelateerd aan het totaal aantal werknemers zodat er een goed beeld is van sectoren en branches waar relatief weinig werknemers met een beperking werken. Met deze informatie kunnen regionale werkbedrijven en werkgeversservicepunten hun marktwerking veel gericht inzetten.

## Route 2: Mogelijkheden van groepen werkzoekenden met arbeidsbeperking

Met deze route wordt inzicht gegeven in verschillende groepen werkzoekenden met een arbeidsbeperking in termen van het soort werk, taken die zij kunnen uitvoeren en in welke contexten binnen bedrijven zij kunnen werken. Dit biedt werkgevers en accountmanagers van werkgeversservicepunten meer mogelijkheden om gericht te zoeken naar werknemers die passen in het bedrijf en bij het werk in het bedrijf.

## Route 3: Mogelijkheden in sectoren voor werknemers met arbeidsbeperking

Met deze route wordt inzicht gegeven in de mogelijkheden in sectoren en branches voor verschillende groepen werknemers met een arbeidsbeperking. Wat voor soorten werk en taken worden er (veel) gedaan in de sectoren of branches? Wat zijn kenmerkende elementen van de contexten in bedrijven in deze sectoren en branches? Hoeveel werkgelegenheid is er in de regio in de relevante soorten werk in deze sectoren? Dit biedt werkzoekenden met een arbeidsbeperking en hun begeleiders mogelijkheden om gericht te zoeken naar passend werk.

## Route 4: Voorbeeldcasussen van aangepaste en nieuwe functies

Het doorlopen van deze route geeft inzicht in de mogelijkheden binnen sectoren en branches om

werk te creëren voor werknemers met een arbeidsbeperking. Het gaat om een database van voorbeelden van aangepaste en nieuwe functies voor werknemers met een arbeidsbeperking. Accountmanagers van werkgeversservicepunten kunnen werkgevers wijzen op praktijkvoorbeelden van geslaagde aangepaste functies in dezelfde sector om aarzelingen over de mogelijkheden te overwinnen. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking en hun begeleiders kunnen voorbeeldcasussen inbrengen in het overleg met een werkgever om passend werk te creëren.

## Route 5: Vraag en aanbod in de regio

Deze route geeft zicht op de vraag naar en het aanbod van werknemers met een arbeidsbeperking op het niveau van de arbeidsmarktregio's. Het gaat enerzijds om de samenstelling en ontwikkeling van de regionale werkgelegenheid in combinatie met de mogelijkheden wat betreft het soort werk en de context voor werknemers met een arbeidsbeperking, en anderzijds om de omvang en beschikbaarheid van de verschillende groepen werkzoekenden met een beperking in de arbeidsmarktregio. Hiermee kunnen werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers beter voorbereid worden op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in de regio kunnen veel beter benut worden.

## Route 6: Instrument beroepzoeker op taakniveau

Deze route resulteert in een instrument waarmee op basis van de taken die een werkzoekende met een arbeidsbeperking kan en wil uitvoeren, bepaald kan worden in welke beroepen deze taken voorkomen, in welke sectoren, branches en soort bedrijven deze beroepen voorkomen en welke vacatures er in de regio zijn voor deze beroepen.

## Route 7: Eén systeem met aanbod werkzoekenden met arbeidsbeperking

Deze route resulteert in de situatie dat werkgevers en intermediairs via één systeem toegang hebben tot het volledige aanbod van werkzoekenden met



een arbeidsbeperking. Dit komt de effectiviteit van de voorselectie in grote mate ten goede. Alle betrokken actoren hebben hier baat bij.

## Route 8: Vastleggen informatie bereidheid en context bedrijven

De gangbare praktijk is op dit moment nog dat voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking gezocht wordt naar (passende) vacatures en dat werkgevers op basis van vacatures zoeken naar werknemers met een arbeidsbeperking. Omdat voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking functies bijna altijd aangepast moeten worden of zelfs geheel nieuwe functies gecreëerd moeten worden, resulteert deze vacaturegerichtheid vaak niet tot het vinden van geschikte kandidaten, maar tot de totstandkoming van gebrekkige matches, snelle uitval na plaatsing en ontevreden werkgevers en werknemers.

Uitgaan van de bereidheid van en de context in bedrijven biedt meer mogelijkheden om tot goede en duurzame matches te komen. Daartoe is toegankelijke informatie nodig over bedrijven. Deze route leidt tot een (openbaar) systeem waarin dit soort bedrijfsinformatie is opgenomen.

## Tot slot

---

De acht routes vormen samen een uitgebreid, meerjarig ontwikkelprogramma, gericht op een effectievere en duurzamere matching van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers), door middel van een verbetering

van de informatievoorziening. Uitvoering van dit programma kan een grote bijdrage leveren aan het effectief en duurzaam matchen van werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werk(gevers). De vraag is wie het initiatief moet nemen voor de uitvoering van het ontwikkelprogramma. Voor de hand ligt dat de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt hierbij betrokken zijn. Dit zijn enerzijds UWV en de Vereniging Nederlandse Gemeenten en anderzijds werkgevers- en werknemersorganisaties.

*Luuk Mallee*

*Regioplan Beleidsonderzoek*

## Noten

1. Het onderzoeksrapport is via de website van Regioplan te downloaden ([www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)) en door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) uitgegeven in de reeks onderzoekscahiers: Groenewoud, M., & Mallee, L. (2016). *Hoe vinden werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgever elkaar? Sneller en vaker passende arbeid en een passende werk- en leeromgeving* (AKC Onderzoekscahier 18). AKC: Nijkerk. Dit onderzoekscahier is te downloaden via [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl).
2. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) ontsluit, in het kader van de professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen, beschikbare kennis of laat kennis ontwikkelen. Daarbij ligt de focus vooral op het inventariseren van bewezen kennis, waar mogelijk met wetenschappelijk onderzoek en practice-based evidence onderbouwd. De ambitie is deze kennis te vertalen naar praktische handvatten, leidraden en instrumenten voor het arbeidsdeskundig handelen.