

# TNO Kwaliteit van Leven

## TNO-rapport

031.13740

## De meerwaarde van Emma at Work

### Arbeid

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.tno.nl/arbeid](http://www.tno.nl/arbeid)

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

Datum juni 2009

Auteurs Drs. P. Brouwer  
Ir. F.B.M. Giesen

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2009 TNO



# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>7</b>
1.1 De aanleiding van het onderzoek.....	7
1.2 De aanpak van het onderzoek.....	7
1.3 De respons.....	8
1.4 Leeswijzer.....	9
<b>2 De uitzendkrachten en hun uitzendwerk</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kenmerken van de jongeren.....	11
2.2 Kenmerken van de uitzendbanen.....	12
2.2.1 Soort uitzendbaan.....	12
2.2.2 Sector en organisatiegrootte.....	13
2.2.3 Begeleiding vanuit organisatie.....	13
<b>3 Wat heeft het uitzendwerk de jongeren opgeleverd?</b> .....	<b>15</b>
3.1 Inleiding.....	15
3.2 Inzicht in het eigen kunnen.....	15
3.3 Eigenwaarde.....	16
3.4 De financiële situatie.....	16
3.5 Activiteiten en sociale contacten.....	17
3.6 Ervaren gezondheid.....	18
3.7 Tevredenheid met het leven.....	19
<b>4 Wat heeft de uitzendkracht de inlenende organisatie opgeleverd?</b> .....	<b>21</b>
4.1 Inleiding.....	21
4.2 Redenen om via Emma at Work een uitzendkracht in te huren.....	21
4.3 Ervaringen met de uitzendkracht.....	22
4.3.1 Productiviteit van de uitzendkracht.....	22
4.3.2 Gedane aanpassingen.....	23
4.3.3 Mening over de uitzendkracht.....	23
<b>5 De meerwaarde van Emma at Work</b> .....	<b>25</b>
5.1 Inleiding.....	25
5.2 De meerwaarde voor de uitzendkracht.....	25
5.3 De meerwaarde voor de inlenende organisatie.....	26
5.4 De maatschappelijke meerwaarde van Emma at Work.....	27
5.4.1 Inleiding.....	27
5.4.2 Cijfers op macroniveau.....	27
5.4.3 Opbouw van het potentiële rendement.....	28
5.4.4 Schatting maatschappelijk rendement.....	30
<b>Bijlage A Antwoorden op de open vragen</b> .....	<b>33</b>
<b>Bijlage B De vragenlijsten</b> .....	<b>39</b>



## Samenvatting

Emma at Work is een uitzendbureau dat jongeren, van 15 tot 25 jaar met een chronische ziekte of aandoening, helpt bij het vinden van werk. Emma at Work streeft met haar activiteiten, naast financieel rendement, ook nadrukkelijk sociaal rendement na. Dit onderzoek laat zien dat Emma at Work daadwerkelijk meerwaarde heeft voor zowel de jongeren, als voor de werkgevers die hen inhuren. Ook geeft het onderzoek een inschatting van de maatschappelijke opbrengsten van de activiteiten van Emma at Work.

### *Jongeren*

Voor de jongeren, die via Emma at Work werken, blijken de volgende effecten uit het onderzoek:

- Veel effect op het inzicht in het eigen kunnen. Vooral ook op het inzicht in wat ze *niet* leuk vinden.
- Een positief effect op het gevoel van eigenwaarde.
- Het merendeel van de jongeren heeft dankzij het uitzendwerk via Emma at Work meer geld te besteden.
- Werk leidt voor een deel tot meer sociale contacten en/of het doen van meer of andere activiteiten dan voorheen. Ook is er een substantiële groep jongeren waarvoor dit niet geldt. Dit hangt waarschijnlijk af van de rol die het werk in iemands leven speelt en wellicht ook de (fysieke) mogelijkheden die iemand heeft bij het ontplooiën van activiteiten buiten het werk.
- Voor veel jongeren geeft het werk via Emma at Work meer inzicht in wat hun gezondheid kan betekenen in een werksituatie en in hoeverre hun gezondheid hen al dan niet belemmert.
- Het uitzendwerk via Emma at Work levert bij de meeste jongeren een bijdrage aan diens tevredenheid met het leven.

### *Werkgevers*

Het onderzoek levert de volgende informatie op over de organisaties die jongeren via Emma at Work inhuren:

- Bij het overgrote deel van de organisaties speelt het maatschappelijk verantwoord ondernemen mee bij de beslissing om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren. Een bijdrage leveren aan een sociaal imago is in mindere mate de reden om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren.
- Een substantieel deel van de leidinggevenden zou zonder Emma at Work niet een chronisch zieke medewerker hebben aangenomen. Dit betekent dat met de hulp van Emma at Work organisaties die dat anders niet zouden hebben gedaan, nu wel jongeren met een chronische ziekte de kans geven om werkervaring op te doen.
- Werkgevers accepteren, tot op zekere hoogte, een lagere productiviteit van jongeren met een chronische ziekte of aandoening. De productiviteit speelt echter wel een rol bij de beslissing of (vaker) een jongere via Emma at Work wordt ingeschakeld.
- Leidinggevenden blijken in de praktijk bereid om aanpassingen te doen om de uitzendkracht aan het werk te helpen of houden.
- In ruim de helft van de organisaties heeft het inhuren van een uitzendkracht via Emma at Work bijgedragen aan de werksfeer en de arbeidstevredenheid van medewerkers.

*Maatschappelijke opbrengsten*

Om een schatting te maken van de potentiële maatschappelijke opbrengsten van de activiteiten van Emma at Work, hebben we de uitkomsten van ons onderzoek geëxtrapoleerd op basis van cijfers op macroniveau. De financiële effecten, waar we zo een schatting van maken, zijn:

- besparing op uitkeringsgelden;
- toename van productiviteit;
- afname van zorgconsumptie.

De potentiële maatschappelijke opbrengsten per jaar schatten wij op 86 tot 228 miljoen euro per jaar. Deze opbrengsten zouden gerealiseerd kunnen worden als alle chronisch zieken met een fysieke beperking tot 25 jaar in Nederland door Emma at Work bediend zouden worden.

Op dit moment opereert Emma at Work echter nog op een bescheiden schaal. Volgens plan zal Emma at Work in 2009 circa 100 jongeren aan het werk helpen. Wij schatten de maatschappelijke opbrengsten van Emma at Work in 2009 op basis hiervan op bijna een half miljoen euro. Dit zou in 2012, met een streven van 450 jongeren die dan via Emma at Work werken, tot een maatschappelijke opbrengst van ruim 2 miljoen euro kunnen groeien.

De maatschappelijke opbrengst van elke extra jongere, die via Emma at Work werkt en anders geen werk zou hebben, schatten we op ruim 17 duizend euro per jaar.

# 1 Inleiding

## 1.1 De aanleiding van het onderzoek

Participatie aan de maatschappij is voor iedereen van belang. Voor volwassenen vindt deze participatie bij voorkeur plaats in de vorm van betaald werk. Voor mensen met een chronische ziekte of handicap is het vaak lastig om regulier werk te vinden. Ook jongeren met een chronische aandoening of lichamelijke handicap ondervinden problemen bij het vinden van bijbanen of vakantiewerk. Doordat zij op jonge leeftijd moeite hebben om op deze manier werkervaring op te doen, wordt de stap naar regulier werk later in hun leven er zeker niet makkelijker op.

Emma at Work is een uitzendbureau dat jongeren, van 15 tot 25 jaar met een chronische ziekte of aandoening, helpt bij het vinden van werk. Het gaat hierbij met name om tijdelijke bijbanen en vakantiewerk, maar ook om regulier werk. Hierdoor krijgen deze jongeren meer kans om deel te nemen aan de maatschappij, werkervaring op te doen en hun eigen geld te verdienen. Op langere termijn moet dit ook hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Emma at Work streeft met haar activiteiten, naast financieel rendement, ook nadrukkelijk sociaal rendement na. Het gaat daarbij zowel om de jongeren zelf, als om de werkgevers waarvoor zij werken. Dit betekent dat het rendement van de organisatie op een bredere manier bekeken moet worden dan de traditionele financieel-economische kengetallen.

Emma at Work heeft TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid gevraagd een onderzoek uit te voeren naar het maatschappelijk rendement van Emma at Work. In deze rapportage worden de uitkomsten van dit onderzoek beschreven.

## 1.2 De aanpak van het onderzoek

De eerste stap in het onderzoek bestond uit een inventarisatie van relevante actoren en effecten. Concreet betekende dit dat TNO en Emma at Work samen de te meten effecten op een rij hebben gezet en hebben bepaald bij welke stakeholders zij deze effecten gaan meten. Besloten is de effecten van Emma at Work middels een vragenlijstonderzoek in kaart te brengen bij de twee belangrijkste stakeholders van Emma at Work, namelijk de jongeren die Emma at Work bemiddeld heeft naar werk (specifiek: jongeren met een chronische ziekte) en hun leidinggevende (als vertegenwoordiger van de inlenende organisatie).

Per stakeholder heeft TNO in samenwerking met Emma at Work een vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijsten zijn eenmalig afgenomen en retrospectief van aard. Dat wil zeggen dat de respondent (in dit geval de uitzendkracht en diens leidinggevende) wordt gevraagd terug te blikken en zelf een inschatting te maken van de effecten, die over de afgelopen periode zijn opgetreden. Er is gekozen voor een retrospectief vragenlijstonderzoek met het oog op de doorlooptijd van het onderzoek.

In de vragenlijst die naar de uitzendkracht is verstuurd, wordt ingegaan op de volgende aspecten (mogelijke effecten van Emma at Work):

- Opgedane kennis en vaardigheden.
- Opleiding gaan volgen en/of ander werk gaan doen.
- Opgedane sociale contacten.
- Ondernomen activiteiten.
- Inzicht in wat men kan en wil.
- Eigenwaarde.
- Te besteden financiële middelen.
- Gezondheidsbeleving.
- Tevredenheid met het leven.
- De rol van Emma at Work.

In de vragenlijst die aan de leidinggevende is voorgelegd, wordt ingegaan op de volgende aspecten (mogelijke effecten van Emma at Work):

- Invulling geven aan maatschappelijke betrokkenheid.
- Productiviteit van de uitzendkracht.
- Gedane aanpassingen op de werkplek.
- Beeldvorming over chronisch zieken.
- Gegeven begeleiding.
- Werktevrede van werknemers, werksfeer.
- Bereidheid om in de toekomst een uitzendkracht via Emma at Work in te huren.
- De rol van Emma at Work.

In de periode december 2008 – februari 2009 zijn de vragenlijsten uitgezet onder de uitzendkrachten en de leidinggevendenden. Zowel de jongeren als de leidinggevendenden zijn, indien zij na enkele weken nog geen ingevulde vragenlijst hadden teruggestuurd, telefonisch benaderd met de vraag dit alsnog te doen.

### 1.3 De respons

Ruim de helft van het aantal uitgezette vragenlijsten onder uitzendkrachten en hun leidinggevendenden is ingevuld en teruggestuurd (zie Tabel 1.1).

Tabel 1.1 Respons.

	Aantal verspreide vragenlijsten	Aantal ingevulde vragenlijsten	Repons%
Uitzendkrachten	67	34	51%
Leidinggevendenden	68	38	56%
Totaal	135	72	53%

De in totaal 38 vragenlijsten van leidinggevendenden zijn afkomstig van in totaal 35 verschillende leidinggevendenden. Dit komt doordat drie leidinggevendenden ieder over twee jongeren een vragenlijst hebben ingevuld.

De leidinggevendenden zijn in totaal werkzaam bij 23 verschillende organisaties. Sommige organisaties hebben namelijk verschillende uitzendkrachten in dienst gehad.



#### **1.4 Leeswijzer**

De opbouw van deze rapportage is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving gegeven van de jongeren die door Emma at Work bemiddeld zijn richting uitzendwerk. Daarnaast gaan we in op de kenmerken van het uitzendwerk dat zij doen of gedaan hebben. Hoofdstuk 3 gaat in op de effecten van het uitzendwerk op de jongeren. Hoofdstuk 4 beschrijft wat het inhuren van de jongeren de inlenende organisaties heeft opgeleverd. In hoofdstuk 5, ten slotte, komt de meerwaarde van Emma at Work gezien vanuit het perspectief van zowel de jongeren als van de leidinggevenden aan de orde. Ook maken we in dit hoofdstuk een kwantitatieve inschatting van de maatschappelijke meerwaarde van Emma at Work.



## 2 De uitzendkrachten en hun uitzendwerk

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de kenmerken van de uitzendkrachten. Daarnaast wordt een beschrijving gegeven van het uitzendwerk dat de jongeren doen of hebben gedaan. Hiervoor is gebruik gemaakt van zowel de informatie van de jongeren zelf als van hun leidinggevendenden.

### 2.1 Kenmerken van de jongeren

De jongeren die een vragenlijst hebben ingevuld zijn gemiddeld 20 à 21 jaar oud. De jongste is 17 en de oudste is 28 jaar (zie Tabel 2.1). Het merendeel (70%) is man. Twee derde (65%) heeft nog geen startkwalificatie, dat wil zeggen dat zij maximaal een diploma hebben op mbo 1 niveau. Dit is niet verwonderlijk, gezien de gemiddelde leeftijd en gezien het feit dat 70% nog een opleiding aan het volgen is. Iets meer dan de helft is op het moment van de vragenlijstafname niet aan het werk. Degene die wel aan het werk zijn, hebben meestal een kleine parttime baan, dat wil zeggen zij werken meestal tussen de 1 en 11 uur per week. De minderheid (40%) ontvangt een Wajong-uitkering.

Tabel 2.1 Kenmerken van de jongeren die uitzendwerk doen of hebben gedaan via Emma at Work (N=34 jongeren).

Achtergrondkenmerk		Percentage
Gemiddelde leeftijd	20,5 jaar (17- 28 jaar)	
Geslacht	Man	70%
	Vrouw	30%
Hoogst afgeronde opleiding	Geen opleiding gevolgd/ afge- maakt	3%
	Lagere school/basisschool	31%
	lbo/vmbo/mavo/vbo/mbo1	34%
	havo/mbo2,3 of 4/vwo	31%
	hbo/universiteit	-
In opleiding / schoolgaand momenteel	Ja	70%
	Nee	30%
Werkzaam momenteel	Ja, 1-4 uur	12%
	Ja, 5-11 uur	18%
	Ja, 12-20 uur	6%
	Ja, 21-29 uur	6%
	Ja, 30 uur of meer	3%
	Nee	55%
Wajong uitkering momenteel	Ja	39%
	Nee	61%
Gemiddelde duur inschrijving bij EaW	22 maanden (min. 5 – max. 41)	

Voorbeelden van opleidingen die gevolgd worden, zijn havo, vwo, diverse mbo opleidingen (zoals directiesecretaresse, modetechniek, onderwijsassistent, assistent facilitair medewerker), diverse hbo opleidingen (financieel management, verpleegkunde, laboratorium techniek) en wo opleidingen (wijsbegeerte, biologie, rechten, geneeskunde). Gemiddeld zijn de jongeren 34 maanden bezig met hun opleiding.

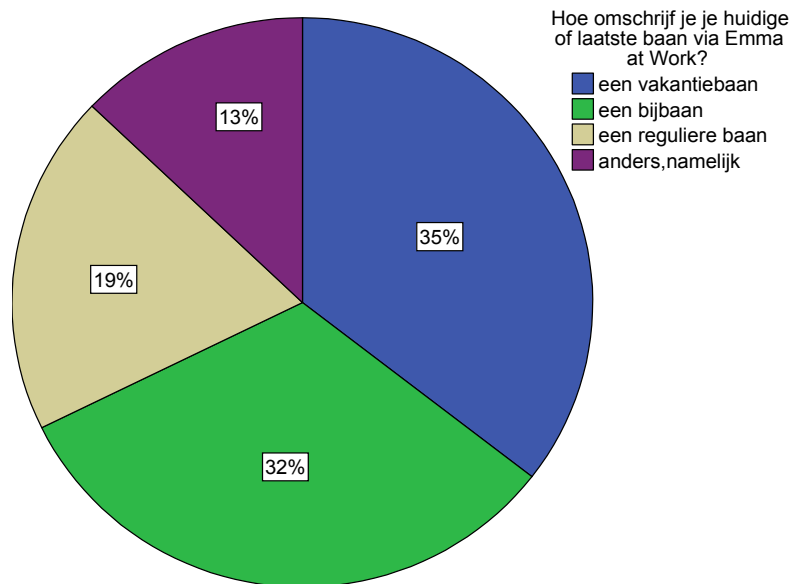
## 2.2 Kenmerken van de uitzendbanen

Vijftien jongeren (45%) zijn op het moment van het invullen van de vragenlijst aan het werk. Tien van deze vijftien doen dit via Emma at Work. Dit betekent dat van de 33 jongeren die deze vraag hebben beantwoord, 30% uitzendwerk verricht. En dat de resterende 70% momenteel niet werkt via Emma at Work, maar dit in het verleden wel gedaan heeft. Zij werkten gemiddeld 17 weken in hun uitzendbaan.

### 2.2.1 Soort uitzendbaan

Kijken we naar het soort banen die de jongeren hebben of hebben gehad dan zien we dat dit in 35% van de gevallen een vakantiebaan was en in 32% van de gevallen een bijbaan (zie Figuur 2.1). De jongeren met een vakantie- of bijbaan zijn overwegend jongeren die nog een opleiding volgen. Eén op de vijf jongeren (19%) had of heeft een reguliere baan via Emma at Work. Dit zijn met name jongeren die geen opleiding (meer) volgen. Degenen die zeiden een andere soort baan te hebben gehad, omschreven hun baan bijvoorbeeld als een stage, proeftijd of een werkervaringsplaats.

Figuur 2.1 Soort uitzendbaan.



Werkzaamheden die de uitzendkrachten van Emma at Work verrichten, zijn aldus hun leidinggevend: *administratie, data invoer, archivering, verstrekken van maaltijden aan patiënten, kassa werkzaamheden en toezicht houden en voorlichting geven in een dierentuin*. Zie Bijlage A voor het totale overzicht van de antwoorden.

### 2.2.2 *Sector en organisatiegrootte*

Uit de gegevens van de leidinggevendenden, blijkt dat de organisaties waar uitzendkrachten werkzaam zijn, meestal vallen onder de sector dienstverlening (zie Tabel 2.2).

Tabel 2.2 Bedrijfssector van organisaties waar uitzendkrachten werkzaam zijn (N=23 organisaties).

Bedrijfssector	Percentage
Dienstverlening	65%
Anders	9%
Industrie	9%
Zorg en welzijn	4%
Overheid	4%
Detailhandel	4%
Groothandel	4%
Horeca	-
Onderwijs	-

Twee leidinggevendenden gaven aan dat hun organisatie in een andere bedrijfssector valt. Hierbij gaven zij de volgende omschrijvingen: *dierentuin* en *expertisecentrum*.

Ruim de helft (56%) van de organisaties die een uitzendkracht van Emma at Work in dienst hebben (gehad) is een grote organisatie. Dat wil zeggen, een organisatie met 100 of meer werknemers (zie Tabel 2.3). Een derde van de organisaties telt 10 tot 49 personen.

Tabel 2.3 Omvang van organisaties waar uitzendkrachten werkzaam zijn (N=23 organisaties).

Bedrijfsgrootte	Percentage
1 – 9 personen	4%
10 – 49 personen	35%
50 – 99 personen	4%
100 – 499 personen	39%
500 of meer personen	17%

### 2.2.3 *Begeleiding vanuit organisatie*

De hoeveelheid begeleiding, die de jongeren vanuit de inlenende organisatie krijgen, loopt sterk uiteen. De helft van de uitzendkrachten (53%) kreeg maximaal 4 uur begeleiding per week vanuit de organisatie waar hij werkzaam was (zie Tabel 2.4). Een kwart kreeg gemiddeld 5 tot 8 uur begeleiding en het resterende kwart kreeg 9 uur of meer begeleiding per week.

Tabel 2.4 Hoeveelheid begeleiding die vanuit de organisatie werd geboden aan de uitzendkracht (N=38 leidinggevendenden).

Hoeveelheid begeleiding per week	Percentage
0 – 4 uur	53%
5 – 8 uur	24%
9 uur of meer	24%



## 3 Wat heeft het uitzendwerk de jongeren opgeleverd?

### 3.1 Inleiding

De werkervaring die de jongeren hebben opgedaan via Emma at Work kan op verschillende leefgebieden van invloed zijn. Ten eerste is hen gevraagd of en in welke mate de uitzendbaan invloed heeft gehad op hun zelfbeeld. Hieronder verstaan we gevoel van eigenwaarde, maar ook kennis van het eigen kunnen. Ten tweede zijn de gevolgen voor de financiële situatie aan bod gekomen. Deze zijn minder vanzelfsprekend dan ze lijken. Inkomsten uit een baan naast een Wajonguitkering kunnen namelijk zowel negatief als positief uitpakken voor de totale hoeveelheid geld die de jongere tot zijn beschikking heeft. Ten derde is de jongeren gevraagd naar veranderingen in hun sociale contacten en hun ondernomen activiteiten buiten de deur. Ten vierde komt de ervaren gezondheid aan de orde. Voor deze jongeren, die in meer of mindere mate worden belemmerd door hun gezondheid, is dit een belangrijk aspect. Het vijfde aspect, ten slotte, waarnaar is gevraagd betreft de tevredenheid met het leven, wat in meer algemene termen als ervaren geluk kan worden beschouwd.

### 3.2 Inzicht in het eigen kunnen

Werk doet een beroep op iemands competenties en vaardigheden. Door te werken worden ook nieuwe vaardigheden ontwikkeld. Voor veel jongeren is hun uitzendbaan hun eerste of één van hun eerste banen. Zij kunnen hier dus veel van leren.

70% van de jongeren zegt inderdaad dat hij nieuwe dingen heeft geleerd door zijn baan via Emma at Work. Als voorbeelden van wat zij zoal geleerd hebben, worden genoemd: *administratieve werkzaamheden, werkervaring opdoen, met andere mensen omgaan, eigen zaken regelen, dat een kantoorbaan niets voor mij is, hoe het leven op een kantoor eruit ziet, heb meer zelfvertrouwen gekregen, ben niet meer verlegen, weten waar m'n grenzen liggen en meer zelfstandig zijn*. Zie Bijlage A voor het totale overzicht van de antwoorden.

We zien bovendien dat het uitzendwerk via Emma at Work een duidelijk effect heeft gehad op het zelfbeeld van de jongeren. Het uitzendwerk heeft de jongeren meer inzicht gegeven in wat zij leuk vinden en waar zij goed in zijn (zie Tabel 3.1). Zo weet bijna driekwart (72%) dankzij het uitzendwerk beter wat hij niet leuk vindt. Bijna de helft weet beter wat hij wil (47%), wat hij leuk vindt (44%) en/of waar hij goed in is (44%).

Het blijkt dat de ruime meerderheid van de jongeren (85%) het minimaal met één van de vijf genoemde stellingen eens of helemaal eens is. Twee jongeren (6%) hebben zelfs op alle vijf stellingen over inzicht in het eigen kunnen bevestigend geantwoord. Geen van de jongeren is het oneens met alle vijf de stellingen. Hieruit kunnen we opmaken dat het uitzendwerk via Emma at Work voor eigenlijk alle jongeren heeft bijgedragen aan het inzicht in wat zij leuk vinden en waar zij goed in zijn.

Tabel 3.1 Effecten van het uitzendwerk via Emma at Work op het inzicht in het eigen kunnen (N=32 jongeren).

Door mijn baan via Emma at Work ...	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens
... weet ik beter wat ik niet leuk vind	72%	25%	3%
... weet ik beter wat ik wil	47%	37%	16%
... weet ik beter wat ik leuk vind	44%	50%	6%
... weet ik beter waar ik goed in ben	44%	34%	22%
... weet ik beter waar ik niet goed in ben	31%	47%	22%

### 3.3 Eigenwaarde

Het uitzendwerk lijkt ook een bijdrage te hebben geleverd aan het gevoel van eigenwaarde van de jongeren. Zo voelt ruim tweederde (68%) van de jongeren zich nuttiger en is bijna tweederde (63%) trots op zichzelf vanwege het uitzendwerk (zie Tabel 3.2). Ruim de helft (56%) heeft meer zelfvertrouwen gekregen door het doen van het uitzendwerk.

Het is opvallend dat 9 jongeren (28%) aangeven dat zij het oneens zijn met de stelling “ik heb meer zelfvertrouwen gekregen”. Zeven van deze negen jongeren zijn het ook eens met de stelling “ik weet beter wat ik niet leuk vind”. Dit zou een gevolg kunnen zijn van het moeten wennen aan een nieuwe omgeving, collega’s en de eisen die het werk stelt. Echter, de betreffende jongeren zijn niet pas recentelijk begonnen met een uitzendbaan: zij zijn gemiddeld al 40 weken werkzaam in hun baan. We kunnen daarom constateren dat deze jongeren mogelijk niet op de juiste plek zitten.

Tabel 3.2 Effecten van het uitzendwerk via Emma at Work op de eigenwaarde (N=32 jongeren).

Door mijn baan via Emma at Work ...	(helemaal) mee eens	neutraal	(helemaal) mee oneens
... voel ik me nuttiger	68%	22%	10%
... ben ik trots op mijzelf	63%	28%	9%
... heb ik meer zelfvertrouwen gekregen	56%	16%	28%
... voel ik me meer gewaardeerd	44%	44%	12%

### 3.4 De financiële situatie

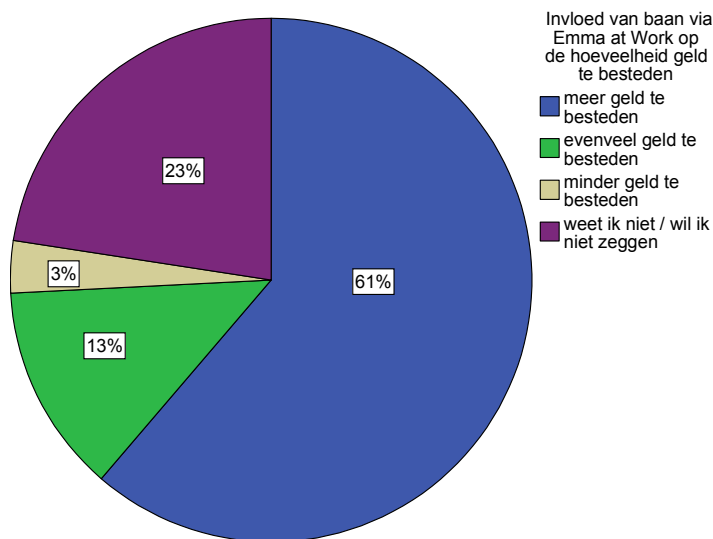
Door te werken, verdien je geld. Het ligt dan ook voor de hand dat de financiële situatie van de jongeren, door hun uitzendwerk via Emma at Work, erop vooruit is gegaan. In de praktijk is het echter niet altijd zo eenvoudig. Voor jongeren met een Wajonguitkering geldt namelijk dat de hoogte van de uitkering aangepast kan worden wanneer zij bijverdienen. Ook kan er invloed zijn op andere regelingen voor mensen met een chronische ziekte of aandoening. Ten slotte kan het werken ook extra kosten met zich meebrengen (denk bijvoorbeeld aan reiskosten)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Zie ook het rapport *Werk moet lonen – onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*, CG-raad (2008).



In Figuur 3.1 is te zien dat het merendeel van de jongeren (61%) dankzij het uitzendwerk via Emma at Work meer geld te besteden heeft. Eén jongere (3%) geeft aan erop achteruit te zijn gegaan door het doen van uitzendwerk. Deze jongere liep stage en had een Wajong-uitkering.

Figuur 3.1 Invloed uitzendwerk op hoeveelheid geld te besteden.



### 3.5 Activiteiten en sociale contacten

Het hebben van werk kan mogelijk ook een effect op andere leefgebieden, buiten het werk, hebben. Door te werken kom je namelijk in contact met andere mensen en word je wellicht geprikkeld om ook buiten het werk meer of andere activiteiten te gaan ontplooiën. Dit kan nog eens versterkt worden door de verbeterde financiële situatie.

We zien dat het uitzendwerk via Emma at Work bij een deel van de jongeren inderdaad gevolgen heeft gehad voor de activiteiten die zij ondernemen of de sociale contacten die zij hebben (zie Tabel 3.3). Zo zegt ruim een kwart van de jongeren (28%) dat hij nieuwe vrienden heeft gemaakt. Een op de vijf (19%) heeft dankzij zijn uitzendwerk een baan kunnen vinden en 15% is (meer) gaan sporten.

Drie jongeren (9%) gaven aan dat het uitzendwerk via Emma at Work hen iets anders heeft opgeleverd dan de gegeven opties, namelijk: *een beter financieel uitzicht, een gevoel van zinnig bezig zijn en makkelijker met de trein gaan.*

Tabel 3.3 Effecten van het uitzendwerk via Emma at Work op het gebied van sociale contacten en activiteiten (N=34 jongeren).

Door het uitzendwerk via Emma at Work ...	Percentage*
... heb ik nieuwe vrienden gemaakt	28%
... heb ik ander werk kunnen vinden	19%
... ben ik (meer) gaan sporten	15%
... ga ik vaker uit (bioscoop/café/theater/etc.)	12%
... spreek ik vaker af met vrienden, familie of kennissen	12%
... heb ik iets anders gemerkt	9%
... heb ik contact met andere jongeren, die ook via Emma at Work werken	9%
... ben ik (weer) aan een opleiding begonnen	9%

\*De jongeren konden meerdere antwoorden aankruisen.

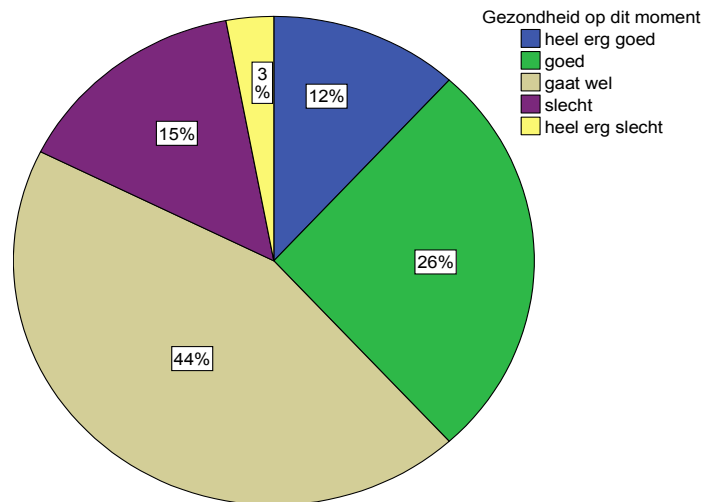
Bijna eenderde (32%) van de jongeren heeft één van deze antwoorden aangekruist, 9% heeft er twee aangekruist en 12% heeft er drie aangekruist. Twee jongeren (6%) hebben vier van de acht opties aangekruist. Veertien jongeren (41%) zeggen dat zij geen andere of meer activiteiten zijn gaan doen noch dat zij meer sociale contacten hebben gekregen dankzij hun uitzendwerk via Emma at Work.

### 3.6 Ervaren gezondheid

Emma at Work richt zich specifiek op jongeren met een chronische ziekte of aandoening. De gezondheid van de uitzendkrachten is daarom een belangrijk issue waar in de vragenlijst aandacht aan is besteed. Hierbij moet worden opgemerkt dat er niet is gevraagd naar de feitelijke gezondheidssituatie, maar naar de *beleving* van de jongere.

Bijna de helft van de jongeren omschrijft zijn huidige gezondheid als “gaat wel” (44%) (zie Figuur 3.2). Eenderde (38%) vindt zijn gezondheid op dit moment goed tot heel erg goed. Zes jongeren (18%) vinden hun gezondheid op dit moment slecht tot heel erg slecht. Toch zijn twee van deze laatste zes wel aan het werk.

Figuur 3.2 Gezondheid op dit moment.

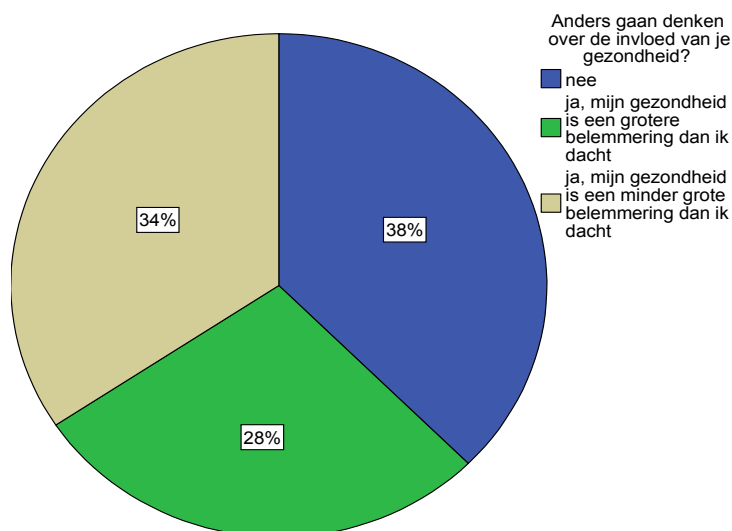


Op de vraag in hoeverre het uitzendwerk van invloed is op de gezondheid, geeft tweederde (66%) aan dat dit geen invloed heeft. Eenderde (31%) zegt dat het uitzendwerk via Emma at Work goed is voor zijn gezondheid. Slechts één jongere vindt dat het uitzendwerk een slechte invloed had op zijn gezondheid. Deze jongere omschrijft zijn huidige gezondheid als slecht en is momenteel niet aan het werk.

Het beeld dat de jongeren hebben over de mate waarin hun gezondheid hen beperkt, is door het uitzendwerk bij eenderde van de jongeren in positieve zin bijgesteld: de gezondheid van de jongere bleek een minder grote belemmering dan hij dacht (zie Figuur 3.3). Deze jongeren omschrijven hun huidige gezondheid als gaat wel tot heel erg goed. Ruim een kwart van de jongeren geeft aan dat zijn gezondheid juist een grotere belemmering bleek dan gedacht. Deze jongeren omschrijven hun huidige gezondheid als gaat wel tot heel erg slecht.

Voor veel jongeren geeft het werk via Emma at Work dus meer inzicht in wat hun gezondheid kan betekenen in een werksituatie en in hoeverre hun gezondheid hen al dan niet belemmert.

Figuur 3.3 Gezondheid als belemmering.

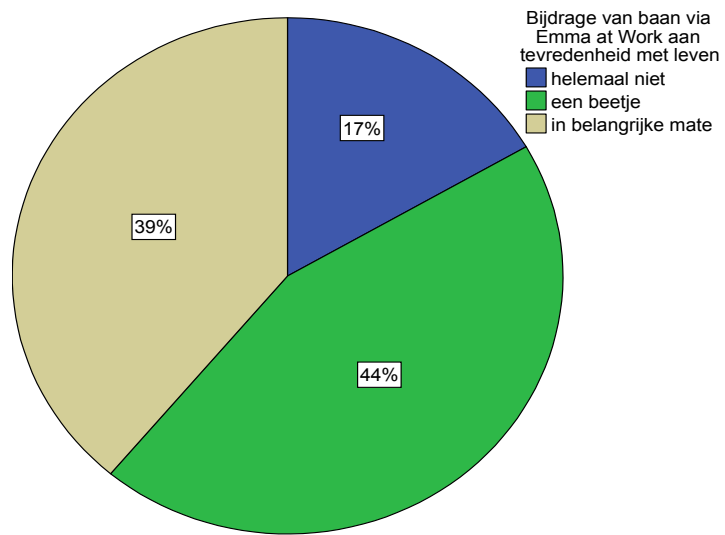


### 3.7 Tevredenheid met het leven

Als laatste kijken we naar de algemene tevredenheid van de jongeren met het leven, ook wel te vertalen als ‘ervaren geluk’. Het merendeel van de jongeren (61%) is op dit moment tevreden tot heel tevreden met zijn leven. Nadat de jongeren uitzendwerk hebben verricht via Emma at Work is de helft (50%) net zo tevreden met zijn leven als daarvoor, de andere helft (47%) is meer tevreden met zijn leven. Eén jongere (3%) geeft aan minder tevreden te zijn met zijn leven.

Het uitzendwerk via Emma at Work heeft bij 39% van de jongeren in belangrijke mate bijgedragen aan diens tevredenheid met het leven, bij 44% van de jongeren een beetje en bij 17% helemaal niet (zie Figuur 3.4). De jongeren die een belangrijke rol toebedelen aan Emma at Work, constateerden ook meer effecten op het gebied van het inzicht in het eigen kunnen en de eigenwaarde.

Figuur 3.4 Bijdrage uitzendwerk aan tevredenheid met het leven.



## 4 Wat heeft de uitzendkracht de inlenende organisatie opgeleverd?

### 4.1 Inleiding

De ervaringen van de inlenende organisaties met de uitzendkrachten van Emma at Work is op een aantal manieren in kaart gebracht. Allereerst is, om de ervaringen in een context te kunnen plaatsen, de leidinggevende gevraagd naar de redenen om via Emma at Work een uitzendkracht in te huren. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en een sociaal imago spelen hierbij, zo is de verwachting, een rol. Vervolgens zijn de ervaringen gemeten. Daarbij is ook gevraagd naar eventuele aanpassingen aan het werk of de functie die zijn gedaan om de uitzendkracht aan het werk te helpen.

### 4.2 Redenen om via Emma at Work een uitzendkracht in te huren

Als reden voor het inhuren van een uitzendkracht via Emma at Work noemen de leidinggevendenden bijvoorbeeld: *bestaand contact met medewerker Emma at Work, maatschappelijke betrokkenheid, door Emma at Work benaderd, goede ervaringen, op advies van een collega, ondersteunen van een mooi initiatief, deze jongeren een kans te geven, klus die gedaan moest worden, zwangerschap collega*. Zie bijlage A voor een compleet overzicht van de antwoorden op deze vraag.

We constateren een zekere tweedeling in de redenen van werkgevers om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren. Een deel van de leidinggevendenden kiest nadrukkelijk voor Emma at Work. Zij dragen Emma at Work als organisatie en de inspanningen die zij verrichten voor jongeren met een chronische ziekte of aandoening een warm hart toe. Een ander deel van de leidinggevendenden heeft vooral praktische overwegingen voor het inhuren van een uitzendkracht, die ook een rol zouden spelen bij het inhuren van een uitzendkracht via een ander uitzendbureau. Ook deze organisaties hebben ervoor gekozen om met Emma at Work in zee te gaan. In deze gevallen is echter niet duidelijk in hoeverre dit een bewuste keuze was, of dat zij even goed een uitzendkracht via een ander uitzendbureau hadden ingehuurd.

De leidinggevende is gevraagd in hoeverre met het inhuren van de uitzendkracht via Emma at Work een invulling is gegeven aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen en/of een bijdrage is geleverd aan het sociale imago van het bedrijf. Het blijkt dat bij het overgrote deel van de organisaties het maatschappelijk verantwoord ondernemen meespeelt bij de beslissing om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren (zie Tabel 4.1). Een bijdrage leveren aan een sociaal imago is in mindere mate de reden om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren.

Tabel 4.1 MVO en sociaal imago als redenen voor inhuren uitzendkracht (N= 38 leidinggevendenden).

Reden voor inhuren van deze uitzendkracht	Ja in sterke mate	Ja in zekere mate	Nee helemaal niet
Invulling geven aan maatschappelijk verantwoord ondernemen	68%	26%	5%
Bijdrage leveren aan het sociale imago van de organisatie	34%	42%	24%

Een substantieel deel van de leidinggevendenden (43%) zou zonder Emma at Work niet een chronisch zieke medewerker hebben aangenomen. Dit betekent dat met de hulp van Emma at Work organisaties die dat anders niet zouden hebben gedaan, nu wel jongeren met een chronische ziekte de kans geven om werkervaring op te doen.

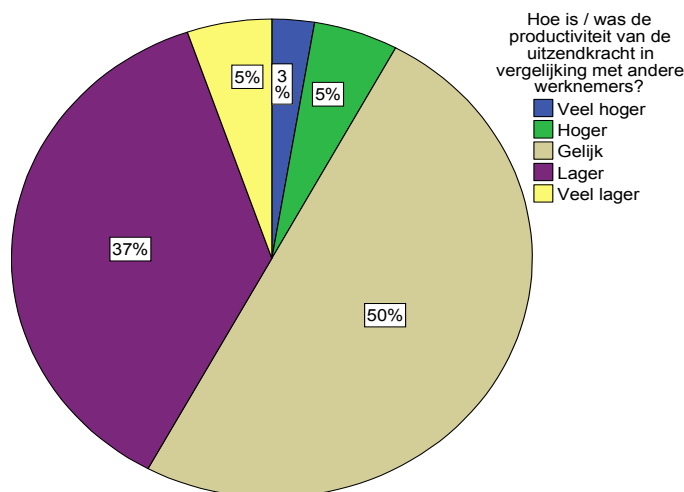
### 4.3 Ervaringen met de uitzendkracht

#### 4.3.1 Productiviteit van de uitzendkracht

De leidinggevende is gevraagd de productiviteit van de uitzendkracht te beoordelen. Hieruit bleek dat de helft van de uitzendkrachten een gelijke productiviteit heeft vergeleken met anderen. Daarnaast gaf 37% aan dat de uitzendkracht een lagere productiviteit heeft en dat 8% een hogere of veel hogere productiviteit heeft vergeleken met anderen (zie Figuur 4.1).

De leidinggevendenden die aangaven dat hun uitzendkracht een lagere of veel lagere productiviteit had, zijn minder snel bereid om weer een uitzendkracht via Emma at Work in te huren. Van hen zegt 73% dit weer te doen, terwijl van de leidinggevendenden die de productiviteit van hun uitzendkrachten als gelijk of hoger bestempelden 95% weer in zee zou gaan met Emma at Work. Dit betekent dat werkgevers een lagere productiviteit van jongeren met een chronische ziekte of aandoening, tot op zekere hoogte, accepteren. De productiviteit speelt echter wel een rol bij de beslissing of (vaker) een jongere via Emma at Work wordt ingeschakeld.

Figuur 4.1 Productiviteit van de uitzendkracht.



#### 4.3.2 *Gedane aanpassingen*

De leidinggevenden blijken in de praktijk bereid om aanpassingen te doen om de uitzendkracht aan het werk te helpen of te houden. In de helft van de gevallen zijn de werktijden aangepast voor de uitzendkracht (zie Tabel 4.2). In gemiddeld 40% van de gevallen zijn functie-eisen, functie en/of werkzaamheden en het aantal contracturen aangepast voor de uitzendkracht.

Tabel 4.2 Aanpassingen die zijn gedaan voor de uitzendkracht (N=38 leidinggevenden).

Aanpassingen gedaan in...	Percentage
... de werktijden	50%
... de functie-eisen	42%
... de functie / de werkzaamheden	40%
... het aantal contracturen	40%

Het blijkt dat nogal eens meerdere aanpassingen worden gedaan. In 53% van de gevallen zijn twee of meer van bovengenoemde aanpassingen gedaan. In 18% van de gevallen is één aanpassing gedaan en in 29% van de gevallen zijn geen van de genoemde aanpassingen gedaan.

#### 4.3.3 *Mening over de uitzendkracht*

De leidinggevende is een aantal stellingen voorgelegd waarmee diens ervaringen met de uitzendkracht van Emma at Work zijn gemeten. Hieruit blijkt dat ruim de helft van de leidinggevenden vindt dat het inhuren van de uitzendkracht via Emma at Work positief bijdraagt of heeft bijgedragen aan de werksfeer en aan de arbeidstevredenheid van de medewerkers binnen de organisatie (zie Tabel 4.3). De leidinggevenden die vinden dat het begeleiden van de uitzendkracht veel tijd kost vinden vaak ook dat het begeleiden van de uitzendkracht specifieke expertise vraagt. Over het algemeen vinden de leidinggevenden niet dat het inhuren van de uitzendkracht veel administratieve lasten met zich meebrengt.

Verder geeft 42% van de leidinggevenden aan dat zijn beeld over medewerkers met een chronische ziekte in positieve zin is veranderd dankzij zijn ervaringen met de uitzendkracht. De overige 58% geeft aan dat zijn beeld over medewerkers met een chronische ziekte gelijk is gebleven.

Tabel 4.3 De ervaringen met de uitzendkracht van Emma at Work (N=38 leidinggevenden).

Stelling	(helemaal) mee eens	Neutraal	(helemaal) mee oneens
Deze uitzendkracht heeft een positieve invloed op de werksfeer.	58%	40%	3%
Het inhuren van deze uitzendkracht draagt positief bij aan de arbeidstevredenheid van onze medewerkers.	53%	34%	13%
Het inhuren van deze uitzendkracht is goed voor de productiviteit van de afdeling / de organisatie.	32%	50%	18%
Het begeleiden van deze uitzendkracht vraagt om specifieke expertise binnen onze organisatie.	26%	34%	40%
Het begeleiden van deze uitzendkracht kost onze organisatie veel tijd.	26%	21%	53%
Het inhuren van deze uitzendkracht brengt veel administratieve lasten met zich mee.	11%	26%	63%

Opmerkelijk is, ten slotte, dat de antwoorden die de leidinggevenden geven bij de stellingen over de begeleiding van de uitzendkracht, niet samenhangen met het daadwerkelijke aantal uren dat ze vanuit de organisatie hebben besteed aan de begeleiding. Dat wil zeggen dat degenen die van mening zijn dat de begeleiding van de uitzendkracht veel tijd kostte, niet per definitie meer dan gemiddeld veel tijd (bijvoorbeeld meer dan 8 uur per week) aan de begeleiding besteedden.



## 5 De meerwaarde van Emma at Work

### 5.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we gezien dat het werken via Emma at Work het nodige betekent voor de jongeren die op deze manier werkervaring opdoen. Ook zijn er effecten op de inlenende organisaties. Natuurlijk zouden vergelijkbare effecten ook op kunnen treden als de jongeren via een ander ('traditioneel') uitzendbureau aan het werk waren gegaan. De vraag is echter of de jongeren dan wel een baan hadden gevonden en of werkgevers net zo bereid zouden zijn om de jongeren aan te nemen.

We hebben daarom zowel de jongeren als de leidinggevendenden gevraagd wat volgens hen het belang was van de uitzendorganisatie Emma at Work. Dit hoofdstuk gaat in op hun antwoorden. We besluiten dit hoofdstuk met een kwantitatieve inschatting van de maatschappelijke meerwaarde van Emma at Work.

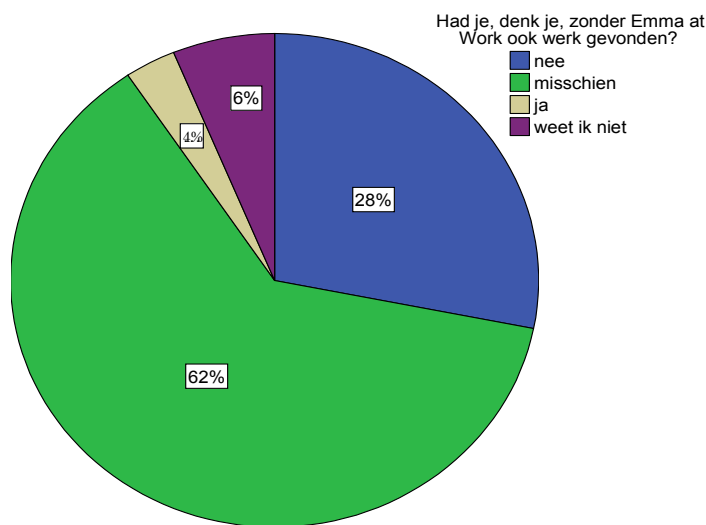
### 5.2 De meerwaarde voor de uitzendkracht

We begonnen dit rapport met de constatering dat het voor mensen met een chronische ziekte of handicap vaak lastig is om regulier werk te vinden. Dit geldt zeker ook voor jongeren. Emma at Work richt zich daarom speciaal op deze jongeren. We hebben de jongeren gevraagd hoe belangrijk Emma at Work voor hen was bij het vinden van werk.

Nagenoeg alle jongeren zeggen dat Emma at Work belangrijk (47%) tot heel belangrijk (44%) was bij het vinden van werk. De resterende 9% omschrijft de rol van Emma at Work bij het vinden van werk als niet belangrijk, maar ook niet onbelangrijk. De bemiddelende rol van Emma at Work is dus erg belangrijk voor de jongeren.

De meerwaarde van Emma at Work zit hem niet alleen in de bemiddelende rol van een uitzendbureau in algemene zin, maar gaat verder. Dit blijkt uit het feit dat ruim een kwart (28%) van de jongeren denkt dat hij zonder Emma at Work geen werk had kunnen vinden. Nog eens 62% twijfelt eraan of ze ook zonder Emma at Work werk hadden gevonden. Slechts 4% van de jongeren is ervan overtuigd dat ze zonder Emma at Work werk hadden kunnen vinden (zie Figuur 5.1).

Figuur 5.1 Rol van Emma at Work



Door Emma at Work hebben veel jongeren dus in ieder geval een kans gekregen om werkervaring op te doen. Jongeren voor wie dat anders niet vanzelfsprekend was geweest. De nu opgedane werkervaring nemen jongeren mee en kan ook hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Het merendeel van de jongeren denkt dat hij iets makkelijker (66%) tot veel makkelijker (13%) een baan zal vinden dankzij de opgedane werkervaring.

### 5.3 De meerwaarde voor de inlenende organisatie

Eerder zagen we al dat 43% van de leidinggevenden aangaf zonder Emma at Work geen jongere met een chronische ziekte of aandoening aangenomen te hebben. In deze gevallen hebben door Emma at Work jongeren ook daar wel de mogelijkheid gekregen om aan de slag te gaan. Hoe beoordelen de organisaties nu de rol van Emma at Work in het proces?

We hebben de leidinggevenden gevraagd in hoeverre de rol van Emma at Work belangrijk was bij de plaatsing van de uitzendkracht en bij de begeleiding van de uitzendkracht. Bijna alle leidinggevenden (95%) zegt dat de rol van Emma at Work belangrijk of heel belangrijk was bij de plaatsing. De resterende 5% vond de rol van Emma at Work niet belangrijk maar ook niet onbelangrijk.

Bij de begeleiding van de uitzendkracht vindt 81% van de leidinggevenden dat Emma at Work een belangrijke of heel belangrijke rol speelde. De overige 19% beschrijft de rol van Emma at Work bij de begeleiding als niet belangrijk maar ook niet onbelangrijk.

Ook hebben we gevraagd of de leidinggevende, na de opgedane ervaring, bereid is om in de toekomst vaker een uitzendkracht via Emma at Work in te huren. De meerderheid, namelijk 86%, antwoordt hierop bevestigend. Zij geven als redenen hun goede ervaringen en dat het een goed initiatief is dat ze graag willen steunen. De resterende vijf leidinggevenden (14%) die in de toekomst geen uitzendkracht via Emma at Work willen inhuren, hebben hiervoor de volgende verklaringen: organisatorische veranderingen (zoals overname en krimp), omdat de afdeling er niet geschikt voor is, omdat een vergelijkbare situatie zich niet meer voor zal doen, omdat voor de meeste werk-

zaamheden een specifieke mbo-opleiding wordt gevraagd en de werkzaamheden lichamelijk zwaar zijn.

Ten slotte is met een open vraag de leidinggevende gevraagd wat hij van Emma at Work vindt. De reacties waren nagenoeg allemaal positief: *“Emma at Work verricht goed werk”, “een fijne en plezierige organisatie die met warmte voor haar mensen plaatst en werkt”, “fantastisch initiatief wat uitbreiding verdient”, “goed dat Emma at Work zich sterk maakt deze jongeren deel van arbeidsproces uit te laten maken”, “goede ondersteuning en zakelijk en sociaal”, “prettige betrokken partij”, “professionele organisatie die zich volledig inzet voor de jongeren”.*

Enkele leidinggevendenden laten ook een kritisch geluid horen: *“sympathieke organisatie, maar administratief wat slordig”, “soms is de begeleiding wat al te veel”* en *“zeer gemotiveerde, kundige organisatie; wel sterk afhankelijk van Marja Witteman (dus kwetsbaar?)”.* Zie Bijlage A voor het totale overzicht van de antwoorden.

## 5.4 De maatschappelijke meerwaarde van Emma at Work

### 5.4.1 Inleiding

We besluiten met een schatting van de (potentiële) maatschappelijke meerwaarde van Emma at Work. We kijken daartoe eerst naar enkele cijfers over jongeren met een chronische ziekte of aandoening op macroniveau. Dit geeft een beeld van de omvang van de totale doelgroep waarop activiteiten, zoals Emma at Work die uitvoert, effect kan hebben.

Vervolgens benoemen we de elementen waar de maatschappelijke opbrengsten uit bestaan en schatten we de omvang van deze verschillende elementen. Bij deze schattingen bepalen we steeds een onder- en een bovengrens, mede gebaseerd op de uitkomsten uit het huidige onderzoek.

Tot slot geven we een inschatting van de potentiële maatschappelijke opbrengsten, wanneer Emma at Work alle chronisch zieke jongeren in Nederland zou bedienen. Ook geven we een schatting van de maatschappelijke opbrengsten van Emma at Work in 2009 en in 2012, aan de hand van de geplande aantallen jongeren dat Emma at Work in deze jaren aan het werk wil helpen. Daarnaast laten we zien wat de maatschappelijke opbrengst is van elke jongere die Emma at Work aan het werk helpt en die anders niet zou werken.

### 5.4.2 Cijfers op macroniveau

Emma at Work richt zich op jongeren met een chronische ziekte of aandoening. In het bijzonder op jongeren met een fysieke beperking. Nivel schat in dat er in Nederland in totaal circa 2.120.000 mensen zijn met een somatische chronische ziekte of lichamelijke beperking, waarvan 76.320 in de leeftijd van 15 tot 25 jaar<sup>2</sup>. Van deze chronisch zieken is ongeveer 40% werkzaam<sup>3</sup>. Dit betekent dat ruim 30.000 jongeren met een chronische ziekte werkzaam zijn (zie Tabel 5.1).

Een deel van de mensen met een chronische ziekte ontvangt een Wajong-uitkering. In 2008 ontvingen in Nederland 170.285 mensen een Wajong-uitkering, waarvan 45.752 jonger dan 25 jaar<sup>4</sup>. Circa 18% van de Wajongeren heeft een fysieke beperking. Van deze jongeren zijn er ongeveer 2.500 werkzaam.

<sup>2</sup> Kernegevens Zorg 2007 - Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten, Nivel, 2008.

<sup>3</sup> Kernegevens Maatschappelijke Situatie 2006 - Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten, Nivel, 2007.

<sup>4</sup> Bron: UWV – kwantitatieve informatie eerste vier maanden 2008.

Tabel 5.1 Totale aantal en aantallen werkzame chronisch zieken en Wajongers met fysieke beperkingen.

	Chronisch zieken met fysieke beperking	Wajongers	Wajongers met fysieke beperking
Totaal in Nederland	2.120.000	170.285	30.651
Tot 25 jaar	76.320	45.752	8.235
Werkzaam			
Totaal	848.000	44.274	7.969
Tot 25 jaar	30.528	13.726	2.471

Over de groep Wajongers is nog meer specifieke informatie bekend. In het bijzonder is bekend welk deel van hen in de sociale werkvoorziening (SW) werkzaam is en welk deel bij reguliere werkgevers werkt. Op basis van deze informatie weten we ook dat jongere Wajong-gerechtigden vaker bij reguliere werkgevers werken dan oudere Wajong-gerechtigden<sup>5</sup>. Als we deze informatie combineren met de aantallen Wajongers in 2008, schatten we in dat 1.532 Wajongers tot 25 jaar met een fysieke beperking bij een reguliere werkgever werkt (zie Tabel 5.2).

Tabel 5.2 Aantallen werkzame Wajongers met een fysieke beperking in SW en reguliere bedrijven.

	Totaal	SW	Regulier
Totaal	44.274	29.221	15.053
Tot 25 jaar	13.726	5.216	8.510
Met fysieke beperking			
Totaal	7.969	5.260	2.709
Tot 25 jaar	2.471	939	1.532

Uit bovenstaande tabel blijkt dat van de werkzame Wajongers met een fysieke beperking tot 25 jaar ongeveer 62% bij een reguliere werkgever werkt. We nemen nu aan dat het aandeel chronisch zieken met een fysieke beperking dat bij een reguliere werkgever werkt, vergelijkbaar is. Dit betekent, dat van de 30.528 werkzame chronisch zieke jongeren met een fysieke beperking, er 18.927 bij een reguliere werkgever werkt.

#### 5.4.3 *Opbouw van het potentiële rendement*

Om een schatting te maken van het potentiële rendement van de activiteiten van Emma at Work, gebruiken we de uitkomsten uit ons onderzoek en extrapoleren dat aan de hand van de hiervoor genoemde macrogegevens. De concrete financiële effecten, waar we een schatting van maken zijn:

- besparing op uitkeringsgelden;
- toename van productiviteit;
- afname van zorgconsumptie.

We gebruiken voor de extrapolatie het aantal chronisch zieken tot 25 jaar met fysieke beperking dat bij reguliere werkgevers werkt als grondslag (ofwel 18.927 personen).

Uit het huidige onderzoek blijkt dat 28% van de jongeren, die via Emma at Work werkt of gewerkt heeft, denkt geen baan gekregen te hebben zonder Emma at Work. De andere 72% zou ook zonder Emma at Work aan het werk zijn geweest. Dit betekent dat in potentie 39% meer jongeren (28%/72%) zouden kunnen werken, dan momenteel het geval is. Uitgaande van het geschatte aantal van 18.927 chronische zieke jongeren

<sup>5</sup> UWV kennismemo 06/05.

dat nu werkzaam is, zouden 7.360 jongeren meer jongeren aan het werk geholpen kunnen worden met de aanpak van Emma at Work.

Uit het huidige onderzoek blijkt ook dat 13% van de jongeren denkt in de toekomst veel makkelijker aan werk te kunnen komen. Dit betekent dat op de langere termijn dan circa 15% meer jongeren (13%/87%) zouden kunnen werken dan nu het geval is, ofwel 2.828 jongeren.

Deze aantallen van 2.828, respectievelijk 7.360 jongeren, die extra aan het werk geholpen kunnen worden, hanteren we als onder- en bovengrens bij onze schattingen.

#### *Besparing op uitkeringsgelden*

Wanneer een jongere met een Wajong-uitkering gaat werken, betekent dit voor de maatschappij een besparing op de uitkeringsgelden. Aangezien veel jongeren in deeltijd werken, gaan we voor de inschatting van de potentiële jaarlijkse besparing uit van een gemiddelde besparing van 50% van de uitkering.

De hoogte van de Wajong-uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de uitkeringsgerechtigde. Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden deze bedragen vermeld. Bij onze berekeningen gebruiken we zowel de gemiddelde uitkering voor iemand van 20 à 21 jaar (de gemiddelde leeftijd van de jongeren in onze steekproef), als de gemiddelde uitkering voor personen van 23 jaar of ouder (dit is relevant op langere termijn). Uitgaande van de 2.828 tot 7.360 jongeren die extra aan het werk zouden zijn betekent dit een mogelijke besparing op uitkeringsgelden van:

- 15.703.884 tot 40.870.080 euro per jaar (o.b.v. 50% besparing op de Wajong-uitkering voor een 20 à 21 jarige);
- 23.432.808 tot 60.984.960 euro per jaar (o.b.v. 50% besparing op de Wajong-uitkering voor iemand van 23 jaar of ouder).

Uit Tabel 5.1 blijkt, dat circa 11% van de chronisch zieke jongeren met een fysieke beperking een Wajong-uitkering heeft. In combinatie met de bovengenoemde bedragen, is de potentiële besparing van het toepassen van de methodiek van Emma at Work voor alle chronische zieken tot 25 jaar met een fysieke beperking te schatten op 1.696.019 tot 6.586.376 euro per jaar.

#### *Toename van productiviteit*

De jongeren, die werken, leveren productie en dragen zo bij aan het Bruto Nationaal Product van Nederland. Een toename van de arbeidsparticipatie van chronisch zieke jongeren leidt dus tot een toename van de productiviteit. De gemiddelde toegevoegde waarde per arbeidsjaar bedraagt in Nederland circa 75.000 euro<sup>6</sup>.

Uit ons onderzoek blijkt dat jongeren gemiddeld iets minder productief zijn en veelal in deeltijd werken. Net als bij de inschatting van de besparing op de uitkeringsgelden gaan we er in onze schatting vanuit dat werkzame jongeren gemiddeld een halve fte vertegenwoordigen. Rekening houdend met een iets lager dan gemiddelde productiviteit van de jongeren, gebruiken we in onze schattingen een extra productiviteit per jaar van 30.000 euro.

---

<sup>6</sup> Bron: CBS Statline, cijfers 2007.

Uitgaande van de 2.828 tot 7.360 jongeren die extra aan het werk zouden zijn betekent dit een extra productiviteit voor Nederland van 84.840.000 tot 220.800.000 euro per jaar<sup>7</sup>. Overigens gaan we er hierbij vanuit dat er geen verdringingseffecten optreden.

#### *Afname van zorgconsumptie*

Het laatste element van het potentiële maatschappelijk rendement dat we bekijken, is de afname van de zorgconsumptie. De gedachte is dat wanneer mensen werken zij zich beter voelen, wat dan leidt tot minder uitgaven aan zorgkosten. Uit onderzoek van Nivel blijkt dat in 2005 chronisch zieken en gehandicapten gemiddeld 1.038 euro per jaar aan buitengewone uitgaven voor ziektekosten maakten<sup>8</sup>. Hiervoor is gekeken naar de aftrek van de belasting van buitengewone uitgaven door zogenaamde rechthebbende gebruikers.

Uit ons onderzoek blijkt dat 31% van de jongeren zegt dat het werk via Emma at Work goed is voor hun gezondheid. Omdat het om jongeren gaat met een chronische beperking, kunnen we niet stellen dat alle zorgconsumptie komt te vervallen. Voor onze berekeningen gaan we daarom uit van een besparing van 25% op de zorgconsumptie.

Als we aannemen dat voor 31% van de jongeren de gemiddelde zorgconsumptie met een kwart verminderd door te werken, dan betekent dit - uitgaande van de 2.828 tot 7.360 jongeren die extra aan het werk zouden zijn - een besparing van 227.498 tot 592.075 euro per jaar.

#### 5.4.4 *Schatting maatschappelijk rendement*

In de voorgaande paragraaf hebben we de verschillende elementen toegelicht, waaruit het potentiële maatschappelijke rendement van Emma at Work bestaat. Op basis hiervan kunnen we inschattingen maken met een onder- en bovengrens voor de totale potentiële maatschappelijke opbrengsten, die met de methode van Emma at Work te realiseren zijn (zie Tabel 5.3).

Tabel 5.3 Schatting potentiële maatschappelijke opbrengsten per jaar.

	<b>ondergrens</b>	<b>bovengrens</b>
Aantal jongeren extra aan het werk	2.828	7.360
Besparing Wajong-uitkering	€ 1.696.019	€ 6.586.376
Extra productiviteit	€ 84.840.000	€ 220.800.000
Afname zorgkosten	€ 227.498	€ 592.075
<b>Totaal</b>	<b>€ 86.763.517</b>	<b>€ 227.978.451</b>

De bovenstaande tabel geeft de potentiële maatschappelijke opbrengsten per jaar weer als alle chronisch zieken met een fysieke beperking tot 25 jaar in Nederland door Emma at Work bediend zouden kunnen worden.

Om in te schatten wat Emma at Work op dit moment als maatschappelijke opbrengst realiseert, gaan we uit van het aantal jongeren dat Emma at Work in 2009 aan het werk helpt. Volgens plan zijn dit er circa 100. Van deze 100 kunnen we op basis van ons onderzoek aannemen dat 28% (dus 28 jongeren) zonder Emma at Work niet aan het werk zou zijn. Uitgaande van de bovenstaande berekeningen leidt dit tot een schatting

<sup>7</sup> Dit is overigens slechts circa 0,4 promille van de totale bruto toegevoegde waarde in Nederland in 2008.

<sup>8</sup> Aftrek buitengewone uitgaven 2005 door chronisch zieken en gehandicapten - Nationaal Panel Chronisch zieken en Gehandicapten, Nivel, 2006.

van de maatschappelijke opbrengsten van Emma at Work in 2009 van bijna een half miljoen euro (zie Tabel 5.4).

Tabel 5.4 Schatting potentiële maatschappelijke opbrengsten Emma at Work per jaar.

	2009	2012	per jongere extra aan het werk
Totaal aantal jongeren dat werkt via Emma at Work	100	450	n.v.t.
Aantal jongeren extra aan het werk	28	126	1
Besparing Wajong-uitkering <sup>9,10</sup>	€ 60.639	€ 272.874	€ 2.166
Extra productiviteit	€ 420.000	€ 1.890.000	€ 15.000
Afname zorgkosten	€ 2.252	€ 10.136	€ 80
<b>Totaal</b>	<b>€ 482.891</b>	<b>€ 2.173.010</b>	<b>€ 17.266</b>

Emma at Work heeft het streven om in 2012 in totaal 450 jongeren aan het werk te helpen. Met dezelfde aannamen als hierboven, betekent dit dat van deze 450 jongeren er 126 zonder Emma at Work niet zouden werken. Het feit dat via Emma at Work 126 jongeren extra aan het werk zijn in 2012 zou in dat jaar een maatschappelijke opbrengst van ruim 2 miljoen euro betekenen. Ook dit is in de tabel weergegeven.

Tot slot, laat Tabel 5.4 zien dat elke extra jongere, die via Emma at Work werkt en anders geen werk zou hebben, een maatschappelijke opbrengst van ruim 17 duizend euro per jaar betekent. Het grootste deel van de maatschappelijke opbrengst wordt gevormd door de extra productiviteit die geleverd wordt, doordat meer jongeren aan het werk zijn. In onze berekeningen gaan we er vanuit dat het inderdaad om extra werkgelegenheid gaat en dat er geen verdringing van andere werknemers op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Wanneer er wel sprake is van verdringing, zullen de maatschappelijke opbrengsten navenant lager uitvallen.

<sup>9</sup> We houden rekening met het feit dat uit ons onderzoek blijkt dat 39% van de jongeren, die via Emma at Work werken, een Wajong-uitkering heeft.

<sup>10</sup> We rekenen hier met het uitkeringsbedrag voor iemand van 20 à 21 jaar, aangezien dit overeenkomt met de gemiddelde leeftijd van de jongeren die via Emma at Work aan het werk zijn.





## Bijlage A Antwoorden op de open vragen

### Specificatie van welke nieuwe dingen men heeft geleerd (N = 34 jongeren)

Administratief werk  
 Administratieve kanten van het werk/ omgaan met bedrijfssoftware  
 Dat chemie niet goed werk is voor mij  
 Dat mensen veel meer op je uiterlijk letten dan op school, want op je werk zeggen ze er iets van en op school niemand  
 Dat werken kan  
 Eigen zaken regelen  
 Gemakkelijker omgaan met andere mensen  
 Het algemeen functioneren van de NS + extra contacten gelegd  
 Het is nu bevestigd dat ik niet geschikt ben voor een kantoor baan/ hoe het überhaupt werkt  
 Het was mijn eerste baan. Ik deed administratief werk bij de rekenmeesters  
 Hoe het leven op een kantoor er uit ziet  
 Hoe ik de posters moet ophangen/ hoe ik de angya's op volgorde moet leggen  
 Hoe omgaan met andere mensen  
 Ik ben niet meer verlegen en heb echt veel ervaring opgemaakt  
 Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen  
 Inboeken producten boekhoudprogramma Mamat, factureren  
 Je gaat het werk op een gegeven moment wel snappen. Durf je in het diepe te gooien met iets nieuws.  
 Mn eerste baan  
 Waar de grenzen liggen en daarvoor zelf een baan zoeken  
 Wat werkervaring  
 Werken is belangrijk om netjes en om je aan je afspraken te houden  
 Zelfstandigheid. Meer inzicht  
 Zelfvertrouwen/werkervaring

### Kun je kort omschrijven wat Emma at Work voor jou heeft betekend? (N = 34 jongeren)

Dankzij EaW heb ik nu een leuke baan, wat ik erg belangrijk vind in het leven  
 Dat je er altijd op kunt terugvallen als het mis gaat op je werk/ de werknemers houden rekening met je ziektebeeld  
 Dat werken mogelijk is  
 De belangrijke grote drempels weggehaald voor het solliciteren zodat je niet afknappt op je medische achtergrond  
 Door de bemiddeling van EaW wist mijn huidige werkgever mijn situatie en kan ik met lager aantal uren beginnen dan normaal  
 Door EaW heb ik een hele leuke eerste baan gekregen. Bedankt hiervoor!  
 Door EaW heb ik ervaren dat het leuk is om een vakantiebaan te hebben en zo geld te verdienen/ belangrijke ervaring voor opleiding opgedaan  
 EaW geeft mij het gevoel dat ik gewild ben en dat mijn beperkingen geaccepteerd kunnen worden/deel uit kan maken van de maatschappij/geeft me zekerheid en zelf-

---

**vertrouwen**

EaW is voor mij erg belangrijk geweest. Het heeft me meer zelfvertrouwen gegeven en ben sterker in mijn schoenen komen te staan

EaW was een grote steun voor mij. EaW zocht goed mee naar een bedrijf en ik kon er terecht met mijn vragen

Emma at work begrijpt mijn handicap en ook mijn werk accepteert mij

Emma at work betekent heel veel voor mij, want ik werk nu lekker

Heeft me vertrouwen in eigen kunnen gegeven/ heeft me leren functioneren met mijn ziekte

Heeft mij vertrouwen gegeven om zelf een baan te zoeken en om de waarheid te vertellen bij een sollicitatie over mijn gezondheid

Het betekent veel voor me, want door EaW kan je baan jou meer begrijpen wie je bent

Het heeft me een baan opgeleverd waar de situatie bij voorbaat al duidelijk was en werd gerespecteerd. Ik voel me daardoor ook niet bezwaard om af en toe nee te

Het heeft veel voor me betekend! Heb meer zelfvertrouwen gekregen!

Het zou het eerste stapje op weg naar blijvend passend werk kunnen zijn

Ik ben echt super goed geholpen door EaW. Zonder had ik waarschijnlijk veel later aan het werk gegaan, dus ben heel blij met EaW

Ik ben wel blij dat ik een plek heb gekregen bij EaW. Ze hebben me geholpen bij een stageplek in plaats van een baantje

Ik heb nu wat werkervaring waarmee ik kan zwaaien, is erg belangrijk bij vinden van ander werk. Heb het gevoel dat ik nu meer kans maak op werk

Ik kon zelf geld verdienen

Leuke werkervaring

Op zich goed, alleen heb soms het gevoel dat ik dat ik wel heel blij moet zijn met het werk, terwijl ik hetzelfde werk doe als alle andere mensen zonder zicht

Redelijk veel. Dankzij EaW krijg ik mijn wijng uitkering toch doorbetaald

Wat werk betreft mezelf vertrouwen teruggeven, omdat het zelf moeilijk was om werk te vinden

Ze hebben er voor gezorgd dat ik kon solliciteren voor mijn eerste baan

Ze hebben in de zomer van 2006 een baantje voor mij gevonden

Ze hebben me een vakantiebaan gegeven/ deze was helaas veel te zwaar. Tot nu toe hebben ze geen ander werk kunnen vinden

Ze hebben me geholpen aan een baan

Ze hebben voor mij een passende vakantiebaan gevonden bij een leuk bedrijf

Zie vraag 13

---

**Kunt u een beschrijving geven van de werkzaamheden van de uitzendkracht?**
**(N = 38 leidinggevenden)**

Administratie inschrijvingen congres

Administratief en commercieel ondersteunend

Administratief werk

Administratief/ hand en spandiensten

Administratief; veelal op de computer; brieven opmaken en bankgegevens invoeren

Administratief+ telefonisch representatie

---

---

Administratieve ondersteuning op het hoofdkantoor van rekenmeesters  
 Administratieve taken op p&o afdeling  
 Administratieve werkzaamheden  
 Administratiewerkzaamheden  
 Algemene (simpele) admin. werkzaamheden. Gasten ontvangen  
 Alle voorkomende werkzaamheden binnen de administratie; inboeken facturen en kosten op orders boeken  
 Archiefwerkzaamheden/vullen van databases op de computer  
 Archiveerwerkzaamheden en gegevens in database zetten  
 Data entry en licht administratieve werkzaamheden  
 Gegevens verwerken in computer archivering  
 Het maken van stapel schadeformulieren/ correspondentie/ scannen hiervan en de digitale formulieren  
 Het opschonen van het donateursbestand door het controleren van de gegevens  
 Het verstrekken van ontbijt/lunch/diner aan patiënten  
 Inpakken van mailings e.d., simpele werkzaamheden  
 Invoer salarisgegevens/ controle salaris mutatie/ revisie fiets personeel regelingen  
 Kassa werkzaamheden  
 Kopiëren/indelen in mappen/ stickeren  
 Licht admin. werk/ schriftelijke communicatie met klanten  
 Licht administratief  
 Licht administratief werk/ archiveren/ controleren van lijsten  
 Lichte administratief ondersteunende taken  
 Maken stapel van schadecorrespondentie/ scannen en documenten indexeren  
 Ondersteunen van cliënten/ adviseurs in de bankwinkel  
 Storingen aannemen/ bestellingen nabellen  
 Telefoontjes plegen/ zoeken via internet/ administratieve taken  
 Toezicht houden in verblijf waar publiek door heen loopt/ stukje voorlichting geven aan het publiek  
 Vakantiekraacht/ diverse admin werkzaamheden/ postbehandeling etc.  
 Zeer licht administratief, kopiëren, opruimen, sorteren, iets overtypen

---

#### **Wat was voor u de reden om via Emma at Work een uitzendkracht in te huren? (N = 38 leidinggevenden)**

Achterstallig werk/ zwangerschap collega  
 Bestaand contact tussen medewerkster van ons kantoor met Marlies van Hilten  
 Contact met EaW via Vedior; vanwege maatschappelijke betrokkenheid besloten om iemand aan te nemen  
 De VAZO draagt EAW een zeer warm hart toe. Org heeft sociaal maatschappelijk karakter  
 Destijds onderdeel van Vedior dat participeerde in dit initiatief; levert maatschappelijke bijdrage  
 Door een collega aanbevolen  
 Een vraag van Emma at Work zelf of er werk was  
 Emma at Work benaderde ons; wij hebben gelijk ja gezegd omdat de persoon ervaring moet opdoen

---

---

**Gemotiveerde mensen krijgen**

Gevolg van contact met Emma kinderziekenhuis/ haven Amsterdam maakt zich sterk voor chronisch zieke

Goed concept!

Goed initiatief. Wij willen een bijdrage leveren aan de doelstelling van EaW.

Goede ervaringen met EaW/ er was een klus van ongeveer 20 uur

Handicap + studie werkt graag met mensen met een functiebeperking

Maatschappelijk verantwoord ondernemen project

Maatschappelijke betrokkenheid/ mooi project om jonge mensen te helpen/ uitstraling op de afdeling

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Maatschappelijke verantwoordelijkheid/ nuttig en leerzaam voor bedrijf

Mooi initiatief dat we graag wilden ondersteunen, jongeren een kans geven om werkervaring op te doen

Normaal werken we met vrijwilligers op het eiland. Deze waren in de periode niet beschikbaar

Om concrete invulling aan beleid van maatschappelijk verantwoord ondernemen te geven

Om deze een kans te geven deel te nemen aan het arbeidsproces

Om deze mensen een kans te geven in de maatschappij

Om ook deze jongeren een kans te bieden ervaring op te laten doen

Omdat wij een kinderziekenhuis en weten hoe moeilijk het is om je plek te vinden als chronisch zieke

P&o had de vraag ingediend of wij iemand konden gebruiken

Snel iemand die klusjes kon doen. Iemand een kans willen geven. Niet zo duur

Sociaal

Solvay had zich als deelnemer aangemeld en door belangstelling van sectorhoofd kandidaat gekregen

Stukje maatschappelijke verantwoording

Vanuit een sociale betrokkenheid en een zeer gemotiveerde kracht te krijgen

Vanuit programma sustainable development

Vanwege goede ervaringen met voorgangers en vanwege het sociale aspect

Vedior was al betrokken en we wilden onze klanten laten zien hoe goed en waardevol het is/ fte ruimte

We kregen Daan aangeboden en hij bleek prima te passen

Wij geven graag onze medewerking aan een dergelijk goed initiatief

Zwangerschap collega

---

**Kunt u beschrijven wat u van Emma at Work vindt? (N = 38 leidinggevers)**

Aanspreekpunt, steunpilaar, zeer goed op de hoogte van wie ze aanbieden, goed advies, bemiddelaar

Altijd een zeer plezierig contact gehad met EaW

Belangrijk

Belangrijk voor ontwikkeling van chronisch zieken/ contact- maar ook vertrouwenspersoon

---

---

Blij met EaW; helpt jongeren een achterstand te overbruggen  
De ervaring met EaW is heel positief  
EaW verricht goed werk  
Een fijne en plezierige organisatie die met warmte voor haar mensen plaatst en werkt  
Een prettige org. waar goed gewerkt wordt  
Een prima organisatie, waardoor bij bedrijven de eventuele stigmatisering van chronisch zieken  
Fantastisch initiatief wat uitbreiding verdient  
Geweldige org. Met inspirerende mensen die door een eerlijk beeld te scheppen van de kandidaat v  
Goed dat EaW chronisch zieken maatschappelijk verder helpt/ zonder EaW  
Goed dat EaW zich sterk maakt deze jongeren deel van arbeidsproces uit te laten maken  
Goed dat er een org. Is die mensen in het arbeidsproces (terug) plaatst  
Goede en gedegen organisatie die het belang van het concept continue benadrukt  
Goede ondersteuning/ zakelijk en sociaal  
Had veel eerder moeten komen. Goed initiatief  
Ik persoonlijk vind het een goed idee. Maar weet niet of het voor dit beroep geschikt is (zwaar werk  
Niks mee gekregen van EaW  
Nuttig en belangrijk  
Positief, fijne organisatie, betrokken bij hun deelnemers  
Prettige betrokken partij  
Prima doelstellingen met prettige en gemotiveerde medewerkers goed platform voor mensen met handicap  
Prima initiatief om deze populatie te geven  
Prima project!  
Prima. Soms is de begeleiding wat al te veel  
Professioneel en betrokken. Vooral Marja Witteman  
Professionele org. Die een goede job doet om kandidaten in bedrijfsleven te laten integreren  
Professionele org. Die zich inzet voor een bijzonder goede zaak  
Professionele organisatie die zich volledig inzet voor de jongeren  
Sociaal, vriendelijk, nuttig  
Sympathieke organisatie, maar administratief wat slordig  
Zeer gemotiveerd/ kundige org./ wel sterk afhankelijk van Marja Witteman (dus kwetsbaar?)  
Zeer plezierige organisatie die veel steun behoort te krijgen

---

### Reden om vaker een uitzendkracht via Emma at Work in te huren (N = 38 leidinggevenden)

Belangrijk

Echter, als gevolg van economische omstandigheden hebben we het momenteel minder druk.

Goede ervaring

Goede ervaringen

Indien Dactylo nog bestond zeker

Kans geven

Ligt er aan of de persoon inzetbaar is en wat er voor werk kan worden aangeboden

Maar niet op korte termijn; deze mensen verdienen de juiste aandacht en begeleiding die ze verdienen

Mits er een goede match te maken is

Omdat de uitzendkracht net zo goed werkt als een reguliere

Omdat dit voor deze patiënten belangrijk is om in de maatschappij te kunnen slagen

Omdat het goed is bevallen

Omdat ik graag mensen met een functiebeperking inzet

Omdat ik het concept wil blijven ondersteunen

Omdat ik het initiatief graag steun

Omdat ik met Maria een zeer positieve ervaring heb opgedaan

Omdat vaker tijdelijke krachten nodig zijn

Omdat we het een mooi initiatief vinden

Omdat we tevreden zijn met het uitzendbureau EaW tot nu toe

Omdat we tot nu toe tevreden zijn met het uitzendbureau

Omdat we vinden dat een bedrijf als NS dit moet doen

Omdat wij onze medewerking graag verlenen, uiteraard binnen de mogelijkheden

Omdat wij vinden dat jongeren met chronische aandoeningen een kans moeten krijgen

Zie antwoord vraag 16

Zie vraag 10

Zie vraag 29

### Reden om *niet* vaker een uitzendkracht via Emma at Work in te huren (N = 38 leidinggevenden)

Omdat dit sinds de overname niet meer aan de orde is

Omdat er uitzendkrachten en vaste medewerkers uit moeten, ga ik geen krachten via EaW aannemen

Omdat onze afdeling daar niet geschikt voor is

Omdat vergelijkbare situatie zich niet meer zal voordoen

Voor de meeste werkzaamheden is een mbo dierenopleiding nodig en de werkzaamheden zijn lich. zwaar

## Bijlage B De vragenlijsten



### **Wat betekent werken via Emma at Work voor jou?**



## Hoe vul je deze vragenlijst in?

### Waarom dit onderzoek?

Jij hebt via het uitzendbureau Emma at Work gewerkt. Of je bent op dit moment aan het werk via Emma at Work. Om te weten wat jou dit oplevert, voert onderzoeksorganisatie TNO een onderzoek uit. Deze vragenlijst maakt deel uit van dit onderzoek.

De vragenlijst gaat onder meer over je persoonlijke situatie en je baan via Emma at Work. Verder willen we graag weten wat die baan je heeft opgeleverd en hoe je je gezondheid ervaart nu je gewerkt hebt.

Behalve jongeren als jij, die via Emma at Work aan het werk zijn of hebben gewerkt, vragen we ook werkgevers om hun mening over Emma at Work.

De onderzoekers van TNO gaan vertrouwelijk met je antwoorden om. De antwoorden worden alleen voor het onderzoek gebruikt.

Heb je vragen? Dan kun je contact opnemen met Femke Giesen (telefoon: 023-5549579, e-mail: femke.giesen@tno.nl) of Peter Brouwer (telefoon: 023-5549357, e-mail: peter.brouwer@tno.nl) van TNO.

Zou je de ingevulde vragenlijst met de bijgevoegde antwoordenvolp (hier hoeft geen postzegel op!) voor 15 december willen sturen naar:

TNO Arbeid  
t.a.v. Femke Giesen  
Antwoordnummer 518  
2130 WB Hoofddorp



### Waar moet je op letten bij het invullen van de vragenlijst?

- ✓ In deze vragenlijst gaat het om je mening. Antwoorden zijn daarom nooit goed of fout.
- ✓ Lees bij de vragen eerst alle antwoorden voordat je een antwoord kiest.
- ✓ Sla geen vragen over.
- ✓ Bij de meeste vragen kun je maar één antwoord geven. Als je meerdere antwoorden kunt geven, zal dit bij de vraag staan.
- ✓ Denk niet te lang na, vaak is je eerste ingeving de beste.

Je kunt meestal kiezen uit meerdere antwoorden. Het is dan de bedoeling dat je het antwoord kiest, dat het beste bij je past. Hieronder vindt je een voorbeeld van hoe je de vragen beantwoordt.

<b>Voorbeeld:</b>	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Door mijn werk via Emma at Work weet ik beter wat ik wil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als je het hokje 'mee eens' aankruist, betekent dit dat je beter weet wat je wilt door je werk via Emma at Work					

Alvast bedankt voor je medewerking!

## A. Je persoonlijke gegevens

De eerste vragen gaan over je persoonlijke gegevens. Schrijf je antwoord op de stippellijn. Of kruis het antwoord aan dat het best aansluit bij je situatie.

1. Wat is je geslacht?
  - Vrouw
  - Man
  
2. Wat is je geboortedatum?
 

... / ... / ..... (dag / maand / jaar)
  
3. Wat is de hoogste schoolopleiding die je hebt afgerond?
  - Geen opleiding gevolgd / afge- maakt
  - Lagere school / basisschool
  - Lbo / vmbo / mavo / vbo / mbo 1
  - Havo / mbo 2, 3 of 4 / vwo
  - Hbo / universiteit
  
4. Volg je op dit moment een opleiding of zit je op school?
  - Nee (**ga door naar vraag 6**)
  - Ja, namelijk  
.....
  
5. Wanneer ben je met deze school of opleiding begonnen?
 

... / ..... (maand / jaar)
  
6. Heb je op dit moment een betaalde baan? (dit kan ook uitzendwerk, een bijbaan of een vakantiebbaan zijn)
  - Nee
  - Ja, 4 uur of minder per week
  - Ja, 5 t/m 11 uur per week
  - Ja, 12 t/m 20 uur per week
  - Ja, 21 t/m 29 uur per week
  - Ja, 30 uur of meer per week
  
7. Heb je op dit moment een Wajong-uitkering?
  - Nee
  - Ja
  - Weet ik niet

## B. Je baan via Emma at Work

De volgende vragen gaan over de baan die je via Emma at Work hebt, of hebt gehad.

8. Wanneer heb je je ingeschreven bij Emma at Work? ... / ..... (maand / jaar)
9. Werk je op dit moment via Emma at Work?  Nee  
 Ja (**ga door naar vraag 11**)
10. Wanneer ben je gestopt met de laatste baan die je via Emma at Work hebt gehad? ... / ..... (maand / jaar)
11. Wanneer begon je met je huidige of laatste baan via Emma at Work? ... / ..... (maand / jaar)
12. Hoe omschrijf je je huidige of laatste baan via Emma at Work?  Een vakantiebaan  
 Een bijbaan (bijv. naast je opleiding)  
 Een reguliere baan  
 Anders, namelijk  
.....

### C. De effecten van het werken via Emma at Work

De volgende vragen gaan over wat het werken via Emma at Work voor jou betekent. Het gaat hierbij steeds om je huidige baan via Emma at Work of de laatste baan, die je via Emma at Work hebt gehad.

13. Heb je door je baan via Emma at Work nieuwe dingen geleerd?  Nee  Ja, namelijk
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

- |     |  | <b>Nee</b>               | <b>Ja</b>                |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|
| 14. | Heb je door je baan via Emma at Work nieuwe vrienden gemaakt?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. | Heb je contact met andere jongeren, die ook via Emma at Work werken?       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Ben je door het werken via Emma at Work (weer) aan een opleiding begonnen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Heb je door het werken via Emma at Work ander werk kunnen vinden?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

18. Welke invloed heeft je baan via Emma at Work op de hoeveelheid geld die je kunt besteden?
- Ik heb meer geld te besteden
- Ik heb evenveel geld te besteden
- Ik heb minder geld te besteden
- Weet ik niet / wil ik niet zeggen

19. Ben je door je baan via Emma at Work andere of meer activiteiten gaan doen? Je kunt **meerdere antwoorden** aankruisen.
- Nee
- Ja, ik spreek vaker af met vrienden, familie of kennissen
- Ja, ik ben (meer) gaan sporten
- Ja, ik ga vaker uit (naar bioscoop, café, theater, etc.)
- Anders, namelijk
- .....
- .....
- .....

### D. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

	Door mijn baan via Emma at Work...	Helemaal mee on- eens	Mee oneens	Niet mee eens / niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
20.	...weet ik beter wat ik wil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	...weet ik beter wat ik leuk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	...weet ik beter wat ik <b>niet</b> leuk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	...weet ik beter waar ik goed in ben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	...weet ik beter waar ik <b>niet</b> goed in ben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	...heb ik meer zelfvertrouwen gekregen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	...voel ik me nuttiger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	...voel ik me meer gewaardeerd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	...ben ik trots op mijzelf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## E. Je gezondheid en je leven

De volgende vragen gaan over hoe je je gezondheid ervaart en hoe tevreden je bent over je leven.

29. Hoe omschrijf je je gezondheid **op dit moment**?  Heel erg goed  
 Goed  
 Gaat wel  
 Slecht  
 Heel erg slecht
30. Wat is de invloed van het werken via Emma at Work op je gezondheid?  Het werken via Emma at Work is goed voor mijn gezondheid  
 Het werken via Emma at Work heeft geen invloed op mijn gezondheid  
 Het werken via Emma at Work is slecht voor mijn gezondheid
31. Ben je door je baan via Emma at Work anders gaan denken over de invloed van je gezondheid op je mogelijkheden om te werken?  Nee  
 Ja, mijn gezondheid is een grotere belemmering dan ik dacht  
 Ja, mijn gezondheid is een minder grote belemmering dan ik dacht
32. Hoe tevreden ben je op dit moment met je leven?  Heel tevreden  
 Tevreden  
 Niet tevreden, niet ontevreden  
 Ontevreden  
 Heel ontevreden
33. Maak de volgende zin af:  
Sinds ik heb gewerkt via Emma at Work ben ik....  ...meer tevreden met mijn leven  
 ...minder tevreden met mijn leven  
 ...net zo tevreden met mijn leven, is mijn tevredenheid niet veranderd  
**(ga door naar vraag 35)**
34. In hoeverre heeft je baan via Emma at Work bijgedragen aan de tevredenheid met je leven?  Helemaal niet  
 Een beetje  
 In belangrijke mate  
 Volledig

## F. De meerwaarde van Emma at Work voor jou

De laatste paar vragen gaan over het belang van Emma at Work voor jou bij het vinden en krijgen van een baan.

35. Hoe belangrijk was Emma at Work voor jou bij het vinden van werk?  Helemaal niet belangrijk  
 Niet belangrijk  
 Niet belangrijk, niet onbelangrijk  
 Belangrijk  
 Heel belangrijk
36. Had je, denk je, zonder Emma at Work ook werk gevonden?  Nee  
 Misschien  
 Ja  
 Weet ik niet
37. Denk je dat je door gewerkt te hebben via Emma at Work makkelijker een baan kunt vinden?  Nee, helemaal niet  
 Nee, niet echt  
 Ja, een beetje  
 Ja, heel erg
38. Kun je kort omschrijven wat Emma at Work voor jou heeft betekend? .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**Tot slot...**

Wil je nog iets toevoegen aan je antwoorden in deze vragenlijst? Of heb je nog aanvullingen of opmerkingen over dit onderzoek? Dan kan je die hieronder kwijt.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

***Dit is het einde van de vragenlijst.***

***Bedankt voor het invullen!***





## Wat betekent Emma at Work voor u?



**Naam organisatie:** <bedrijf>

**Naam leidinggevende:** <voornaam achternaam>

**Naam uitzendkracht:** <voornaam achternaam>

## Hoe vult u deze vragenlijst in?

### Waarom dit onderzoek?

U heeft een uitzendkracht ingehuurd via het uitzendbureau Emma at Work. Om te weten wat de meerwaarde van Emma at Work is, voert onderzoeksorganisatie TNO een onderzoek uit. Deze vragenlijst maakt deel uit van dit onderzoek.

De vragenlijst gaat onder meer over uw keuze om een uitzendkracht via Emma at Work in te huren, uw mening over het inhuren van een uitzendkracht met een chronische ziekte en uw mening over de rol van Emma at Work.

De onderzoekers van TNO gaan vertrouwelijk met uw antwoorden om. De antwoorden worden alleen voor het onderzoek gebruikt.

Hebt u vragen? Dan kunt u contact opnemen met Femke Giesen (telefoon: 023-5549579, e-mail: femke.giesen@tno.nl) of Peter Brouwer (telefoon: 023-5549357, e-mail: peter.brouwer@tno.nl) van TNO.

Zou u de ingevulde vragenlijst met de bijgevoegde antwoordenvolp (hier hoeft geen postzegel op!) voor 31 januari willen sturen naar:

TNO Arbeid  
t.a.v. Femke Giesen  
Antwoordnummer 518  
2130 WB Hoofddorp

**Waar moet u op letten bij het invullen van de vragenlijst?**

Bij de meeste vragen kunt u kiezen uit meerdere antwoorden. Het is dan de bedoeling dat u het antwoord kiest, dat het meest van toepassing is. Hieronder vindt u een voorbeeld voor het invullen van de vragen.

<b>Voorbeeld:</b>	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Het begeleiden van een uitzendkracht met een chronische ziekte kost veel tijd.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als u het hokje 'mee eens' aankruist, betekent dit dat u vindt dat het begeleiden van een uitzendkracht met een chronische ziekte veel tijd kost.					

**Alvast bedankt voor uw medewerking!**

## A. Uw organisatie

De eerste vragen gaan over u en uw organisatie.

1. Wat is uw functie? .....
2. Kunt u aangeven bij welke bedrijfssector uw organisatie het beste past?
  - Detailhandel
  - Groothandel
  - Horeca
  - Industrie
  - Dienstverlening
  - Overheid
  - Onderwijs
  - Zorg en welzijn
  - Anders, nl.....
3. Hoeveel mensen werken er (uzelf meegerekend) bij uw organisatie? Reken alleen de vestiging waar u werkt. Maak een schatting als u het niet precies weet.
  - 1 tot en met 9 personen
  - 10 tot en met 49 personen
  - 50 tot en met 99 personen
  - 100 tot en met 499 personen
  - 500 of meer personen
  - Weet ik niet

## B. De uitzendkracht

De volgende vragen gaan over de werkzaamheden van de uitzendkracht (zie de naam op de voorkant van de vragenlijst).

4. Kunt u een beschrijving geven van de werkzaamheden van de uitzendkracht? .....
- .....
- .....
5. Hoeveel uur begeleiding per week ontvangt / ontving de uitzendkracht vanuit uw organisatie?  0 – 4 uur per week
- 5 – 8 uur per week
- Meer dan 8 uur per week
6. Hoe is / was de productiviteit van de uitzendkracht in vergelijking met andere werknemers?  Veel hoger in vergelijking met anderen
- Hoger in vergelijking met anderen
- Gelijk aan de productiviteit van anderen
- Lager in vergelijking met anderen
- Veel lager in vergelijking met anderen
7. Is de uitzendkracht op dit moment werkzaam in uw organisatie?  Ja, **ga verder naar vraag 10**
- Nee
8. Hoe lang heeft de uitzendkracht in totaal bij uw organisatie gewerkt? ..... weken
9. Hoeveel uur per week werkte de uitzendkracht (volgens het contract)? ..... uur per week, **ga verder naar vraag 12**
10. Hoe lang werkt de uitzendkracht tot nu toe bij uw organisatie? ..... weken
11. Hoeveel uur per week werkt de uitzendkracht (volgens het contract)? ..... uur per week

12. Hebt u de werkzaamheden / de functie aangepast voor deze uitzendkracht?  Ja  
 Nee
13. Hebt u de functie-eisen aangepast voor deze uitzendkracht?  Ja  
 Nee
14. Hebt u de werktijden aangepast voor deze uitzendkracht?  Ja  
 Nee
15. Hebt u het aantal contracturen aangepast voor deze uitzendkracht?  Ja  
 Nee



## D. Uw ervaringen met het inhuren van een uitzendkracht met een chronische ziekte

De volgende stellingen gaan over uw ervaringen met het inhuren van een uitzendkracht met een chronische ziekte. We bedoelen hiermee de uitzendkracht die u via Emma at Work heeft ingehuurd.

		helemaal mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	helemaal mee oneens
20.	De uitzendkracht heeft een positieve invloed op de werksfeer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Het inhuren van deze uitzendkracht brengt veel administratieve lasten met zich mee.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Het begeleiden van deze uitzendkracht vraagt om specifieke expertise binnen onze organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Het inhuren van deze uitzendkracht is goed voor de productiviteit van de afdeling / de organisatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Het begeleiden van deze uitzendkracht kost onze organisatie veel tijd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Het inhuren van deze uitzendkracht draagt positief bij aan de arbeidstevredenheid van onze medewerkers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Is door uw ervaringen met deze uitzendkracht uw beeld over medewerkers met een chronische ziekte veranderd?	<input type="checkbox"/> Ja, in positieve zin <input type="checkbox"/> Ja, in negatieve zin <input type="checkbox"/> Nee, is gelijk gebleven				



### E. De meerwaarde van Emma at Work

De laatste paar vragen gaan over de rol van Emma at Work bij het inhuren van een uitzendkracht.

27. De rol van Emma at Work bij de plaatsing van de uitzendkracht was/is...  Helemaal niet belangrijk  
 Niet belangrijk  
 Niet belangrijk, niet onbelangrijk  
 Belangrijk  
 Heel belangrijk
28. De rol van Emma at Work bij de begeleiding van de uitzendkracht was/is...  Helemaal niet belangrijk  
 Niet belangrijk  
 Niet belangrijk, niet onbelangrijk  
 Belangrijk  
 Heel belangrijk
29. Kunt u beschrijven wat u van Emma at Work vindt? .....
- .....
- .....
- .....
- .....
30. Bent u bereid om in de toekomst vaker een uitzendkracht via Emma at Work in te huren?  Ja, omdat .....
- .....
- Nee, omdat .....
- .....
- .....

