

**TNO Rapport**

0017398

**Handvatten voor werkgevers die Wajong-  
ren in dienst nemen en houden**

**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

**Eindrapportage Studie 1<sup>ste</sup> jaar**

21 februari 2010

Auteurs Edwin L. de Vos, Saskia Andriessen  
Projectleden Edwin de Vos (Projectleider), Gerbrich Akkerboom, Jan Besseling, Saskia Andriessen, Marga van der Zwaan, Fenny Michel

Projecttitel VP programma	Werk en Arbeidsgeschiktheid
Business unit	Arbeid
Technologie	Arbeidsparticipatie
Thema (1-12)	Arbeidsparticipatie en vergrijzing
Vraag. Programma	VP 7: Innovatie van Arbeid
Interne opdrachtgever	Dick van Putten

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.

*Aanname-intentie is niet voldoende, het gaat om het gedrag*

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>6</b>
1.1	Achtergrond van het onderzoek.....	6
1.2	Probleemstelling en vraagstelling.....	8
<b>2</b>	<b>Analysemodel en uitwerking onderzoek.....</b>	<b>10</b>
2.1	Eerder onderzoek naar werkgevers en arbeidsongeschikten.....	10
2.2	De belangrijkste factoren.....	11
2.3	Theoretisch model.....	14
2.4	Onderzoeksmodel.....	15
2.4.1	Kosten en baten.....	17
2.4.2	Praktijk- en beleidsadviezen.....	17
2.4.3	Onderzoek onder werkgevers.....	18
<b>3</b>	<b>Onderzoek onder werkgevers met een Wajongere in dienst.....</b>	<b>19</b>
3.1	Onderzoeksvragen en methode.....	19
3.2	Externe factoren.....	19
3.3	Beïnvloedbare factoren.....	21
3.3.1	Ervaring met (jong)gehandicapten.....	22
3.3.2	Sociale of innovatieve houding en zakelijke houding.....	24
3.3.3	De voldoening van de werkgever.....	25
3.3.4	Kennis over mogelijkheden Wajongeren.....	26
3.3.5	Arbeidspotentieel.....	26
3.4	Ervaren controle en risicomanagement.....	26
3.4.1	Controle over de impact van risico's.....	27
3.4.2	Kennis over voorzieningen.....	28
3.5	Barrières.....	28
3.5.1	Risico van negatieve reactie van collega's.....	29
3.6	Kwaliteit bemiddeling en ondersteuning.....	30
3.6.1	Werving en bemiddeling.....	30
3.6.2	Tevredenheid met bemiddeling.....	31
3.6.3	Onderhandeling contract, risicomanagement.....	32
3.6.4	Ketenpartner UWV.....	32
3.7	Aanname gedrag.....	34
3.7.1	De subsidies, risicovermindering.....	35
3.7.2	(Ervaring met) begeleiding en begeleider.....	35
3.7.3	Selectie.....	36
3.7.4	De functie-eisen.....	37
3.7.5	Beslissen over aannemen.....	38
3.7.6	Meer Wajongeren aannemen.....	38
3.7.7	Knelpunten om vaker aan te nemen.....	38
3.7.8	Aanpassen van werk, werkplek en functie.....	39
3.7.9	Begeleiding door werkgever.....	41
3.8	Welke adviezen zijn te geven.....	42
3.8.1	Verbeteren van randvoorwaarden.....	42
3.8.2	Sociaal aanbesteden.....	43
3.8.3	Samenwerking gemeente met werkgevers.....	43
3.8.4	Branche-beleid, ondernemersnetwerken en collega-werkgevers.....	44
3.8.5	Quota.....	45
3.8.6	Aanwezigheid doelgroepgerichte organisaties.....	45
3.8.7	De conjunctuur in crisis.....	45

3.9	Conclusie .....	47
<b>4</b>	<b>Onderzoek onder gewone werkgevers .....</b>	<b>49</b>
4.1	Inleiding .....	49
4.2	Bedrijven die Wajongeren aannemen .....	49
4.3	Productiviteit, motivatie en verzuim .....	50
4.4	Gebruik voorzieningen .....	53
4.5	Resultaten multivariate analyses .....	54
4.5.1	Samenhang factoren met aannamegedrag .....	55
4.6	Discussie over resultaten .....	56
<b>5</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>58</b>
5.1	Aanleiding .....	58
5.2	Methode van onderzoek .....	58
5.3	Resultaten: Verklaring voor succes en factoren waar de werkgever rekening mee kan houden .....	59
5.4	Welke adviezen zijn te geven .....	63
5.5	Discussie .....	65
<b>6</b>	<b>Referenties .....</b>	<b>69</b>
<b>7</b>	<b>Vragenlijst “Factoren in dienst nemen Wajongeren” .....</b>	<b>79</b>
<b>A</b>	<b>Onderzoek onder 1000 werkgevers: Data, methode, operationalisatie en resultaten multivariate analyses .....</b>	<b>83</b>
<b>B</b>	<b>Gegevens over werkende Wajongeren .....</b>	<b>89</b>

## Voorwoord

Aan het project “*Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden*” dragen veel mensen bij.

In deze rapportage beschrijven wij de resultaten van ons onderzoek naar de factoren die voor werkgevers van belang zijn voor het in dienst nemen en houden van personen met een Wajonguitkering. Op basis van deze resultaten ontwikkelen wij in het tweede deel van het project in 2010 de handvatten voor werkgevers.

De vertegenwoordigers van de drie jobcoachbedrijven Sterk in Werk, de Overstap en Zuidwester voor werk willen we graag bedanken voor hun medewerking bij het beschikbaar stellen van de namen van werkgevers voor de telefonische interviews.

Zeer veel dank zijn wij verschuldigd aan de werkgevers voor hun deelname aan het interviewonderzoek. Zij zijn de echte ervaringsdeskundigen die met steun van een jobcoach de Wajongeren echt op weg naar werk helpen. UWV danken wij voor de mogelijkheid secundaire analyses te verrichten op het Brugbanenbestand met 1000 werkgevers.

Hoofddorp, 1 december 2009  
Edwin de Vos, projectleider

# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

Recente cijfers tonen aan dat de werkloosheid onder jongeren en adolescenten met een beperking toeneemt<sup>1</sup>. Er zijn te weinig werkgevers bereid om jongeren met een beperking een stageplaats of arbeidsplaats aan te bieden. De cijfers spreken voor zich: momenteel werken er van de ruim 190.000 Wajongeren ongeveer 21.000 bij een reguliere werkgever. Dat is iets meer dan 1 op de 10 Wajongeren. In totaal bieden van de ruim 400.000 werkgevers in Nederland er maar 12.500 werk aan Wajongeren (3%)<sup>2</sup>. Tachtig procent van deze werkgevers heeft één Wajongere in dienst. De helft van de regulier werkende Wajongeren werkt bij één van de 2.500 werkgevers met meer dan één Wajongere in dienst<sup>3</sup>.

Om te voldoen aan het stijgende aanbod van jongeren met een beperking dienen er de komende jaren tienduizenden reguliere arbeidsplaatsen voor deze jongeren beschikbaar te komen. Dat betekent dat er veel meer werkgevers bereid gevonden moeten worden om een Wajongere in dienst te nemen.

De vraag dient zich aan hoe het aannamegedrag van werkgevers zodanig verbeterd kan worden dat zij vaker bereid zijn een Wajongere aan te nemen en in dienst te houden. Voor het antwoord op deze vraag kunnen we lering trekken uit de overwegingen en ervaringen van werkgevers die eerder een Wajongere in dienst namen.

### *Kader 1.1*

#### *Inhoud van het onderzoek in het kort*

In 2009 verrichtte TNO onderzoek naar Handvatten voor werkgevers om jongeren met een beperking aan het werk te krijgen en te houden. Het betreft een onderzoek naar intenties, attitudes en gedrag van werkgevers die een jongere op een reguliere arbeidsplaats in dienst hebben genomen.

TNO deed daarvoor aanvullend onderzoek op twee projecten die TNO voor het UWV uitvoert. Dat betreft een onderzoek naar de Brugbaanregeling en het subsidieonderzoek "Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsproblemen".

TNO heeft een model opgesteld van factoren die een rol kunnen spelen bij het aannemen van jongeren met beperkingen. TNO toetste dit model via interviews met 28 van de de werkgevers van jongeren met gedragsmoeilijkheden die in het UWV subsidieonderzoek de "Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden" werden gevolgd.

Aanvullend op het Brugbanenonderzoek deed TNO secundaire analyses op het betreffende bestand met 1000 werkgevers met 5 of meer medewerkers. Dit deelonderzoek is gericht op het aannemen van jongeren met een Wajong-uitkering. Aan deze werkgevers is onder meer gevraagd of en zo ja, waarom zij een jongere met een beperking in dienst hebben en houden. Ook is gevraagd of zij van plan zijn een Wajongere aan te nemen. Daarnaast is een aantal jobcoaches, UWV-medewerkers en branchevertegenwoordigers geïnterviewd. In dit rapport staan de resultaten van het onderzoek in 2009. Op basis van deze resultaten ontwikkelen wij in het tweede deel van het project in 2010 de handvatten voor werkgevers. .

<sup>1</sup> UWV UKV 2009-III

<sup>2</sup> Bij de werkgevers met 5 medewerkers of meer is dat percentage ruim zeven (zie hoofdstuk 4).

<sup>3</sup> Wissink e.a., 2009

*Wajongers, extra kwetsbare jongeren en adolescenten*

Van de nieuwe instroom in de Wajong heeft 90 procent een verstandelijke beperking of psychische stoornis. De oorzaak hiervan en de gevolgen voor de toegenomen instroom in de Wajong zijn recent beschreven<sup>4</sup>. Eén van de oorzaken is dat steeds meer jongeren in Nederland op vroege leeftijd een psychiatrisch ‘etiket’ ontvangen, dat een voorbode is voor komende problemen bij de transitie naar volwassenheid. De gevolgen van transitieproblemen bij het volwassen worden uit zich in problemen bij het vinden van werk, het behalen van een daarop afgestemde beroepsopleiding, zelfstandig kunnen wonen, reizen en op vakantie gaan<sup>5</sup>. In dit onderzoek naar handvatten voor werkgevers bespreken we daarom vooral de oplossingen voor jongeren en adolescenten die vanwege een ontwikkelings- en gedragsstoornis moeilijk een baan vinden en kunnen behouden. Daarbij gaan we er van uit dat het vinden en behouden van werk voor deze jongeren samenhangt met problemen op de andere levensterreinen en waar de werkgever geen grip op heeft<sup>6</sup>.

Momenteel zijn er ongeveer een half miljoen jongeren onder de 23 jaar met een gedrags- of ontwikkelingsstoornis<sup>7</sup>. Veel van hen lopen niet alleen kans op blijvende werkloosheid, maar ook op verslevingsproblemen en dakloosheid.

Studies onder jongeren en jongvolwassenen met ernstige gedragsproblemen tonen aan dat veel van hen een verleden hebben van verblijf in inrichtingen en tehuizen, huiselijk geweld en seksueel misbruik. Omdat zij moeilijk een baan vinden, verkeren zij vaak ook in een financieel slechte situatie. Ook op andere terreinen scoren ze slecht, zoals afgerond (beroeps)onderwijs, huisvesting en gezondheid(zorg)<sup>8</sup>. Een ruime meerderheid van deze jongeren heeft geen startkwalificatie, is werkloos en woont niet zelfstandig. Daarbij geldt in Nederland dat veel jongeren met gedragsmoeilijkheden na hun 18de jaar een uitkering hebben ontvangen<sup>9</sup>. Alleen al in 2009 kregen ongeveer 18.000 jongeren een Wajonguitkering toegewezen<sup>10</sup>. Daarvan heeft ruim 16.000 een gedragsprobleem.

Uit onderzoek<sup>11</sup> blijkt ook dat adolescenten en volwassenen met een beperking die wel regulier betaald werken, ook gezonder zijn en meer kans hebben op andere levensterreinen hun sociale doelen te realiseren. Arbeid heeft een ‘therapeutische werking’<sup>12</sup>. Het is daarom van maatschappelijk belang na te gaan waarom sommige werkgevers bereid zijn de Wajongers in dienst te nemen en te houden en wat voor hen de optimale randvoorwaarden zijn.

Omdat er vanwege de vergrijzing bij werkgevers in de toekomst behoefte is aan een voldoende aanbod van jonge werknemers, kan er een ‘win-win’ situatie ontstaan als het lukt om meer jongeren en adolescenten naar regulier werk te begeleiden.

---

<sup>4</sup> Onder meer Besseling ea., 2008 en Berendsen ea., 2009.

<sup>5</sup> De Vos ea., 2009.

<sup>6</sup> Mason ea., 2008.

<sup>7</sup> Van Riel E.,. Probleemjongeren komen moeilijk aan werk: Jongeren met stoornissen verdienen meer kansen, SER Bulletin, juni 2009. De SER geeft op verzoek van minister Rouvoet eind 2009 een advies om probleemjongeren meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

<sup>8</sup> Mason ea., 2009.

<sup>9</sup> NRC, 2009.

<sup>10</sup> UWV, 2009.

<sup>11</sup> De Vos e.a., 2009.

<sup>12</sup> Blonk e.a. 2007.

### *Arbeidspotentieel*

Onderzoek toont aan dat vanaf 2002 sprake is van een lichte stijging van het percentage Wajongeren waarvan verwacht wordt dat zij op medische gronden duurzaam wel arbeidsmogelijkheden hebben<sup>13</sup>. UWV, de bron van dit onderzoek, verwacht dat bij 70% van de nieuwe instroom niet uitgesloten kan worden dat zij mogelijkheden hebben tot loonvormende arbeid. UWV verwacht echter dat maximaal 50% ook echt begeleid kan worden naar loonvormende arbeid. En dan moet alles meezitten<sup>14</sup>.

Volgens UWV-gegevens is de arbeidsparticipatie van de leeftijdsgroep 18-24 jaar het hoogst. Ongeveer 25 procent van hen participeert in beschermd arbeid (sociale werkvoorziening) en ongeveer 10 procent in reguliere arbeid. De verwachting is dat de arbeidsparticipatie van Wajongeren in reguliere arbeid wat zal verbeteren. Een deel van de Wajongeren is namelijk nog op weg naar een vorm van loonvormende arbeid (via een traject of de wachtlijst van de sociale werkplaats) of zit nog op school. Maar een te groot deel van de Wajongere wordt nog niet geactiveerd. Kortom, er is nog een groot onbenut arbeidspotentieel.

Gezien het lage opleidingsniveau van de meeste van deze jongeren en/of vanwege hun gedragsmoeilijkheden zouden echter weinig reguliere werkgevers bereid zijn hen in dienst te nemen. Een werkgever moet bereid zijn extra inspanningen te leveren om hen geschikt werk en passende arbeidsvoorwaarden aan te bieden en hen vervolgens in dienst te houden. Om te achterhalen of die extra inspanning ook wat oplevert doet TNO onderzoek naar ervaringen van werkgevers die al wel een keuze maakten voor een jongere met een lastig lichaam of gedrag.

Het onderzoek dat we in de onderhavige rapportage beschrijven is onderdeel van het project “Werk en arbeidsgeschiktheid” van het vraaggestuurde onderzoeksprogramma “Innovatie van arbeid” (zie [www.tno.nl/innovatievanarbeid](http://www.tno.nl/innovatievanarbeid)). Het project heeft tot doel kennis en instrumenten te ontwikkelen die werkgevers, intermediaire organisaties en uitvoerders van de sociale zekerheid ondersteunen bij het voorkomen van duurzame arbeidsongeschiktheid. Door middel van onderzoek binnen dit project ontwikkelt TNO kennis over de mogelijkheid van duurzame arbeidsparticipatie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten, met name van mensen met langdurige beperkingen en jonggehandicapten.

## **1.2 Probleemstelling en vraagstelling**

### *Probleemstelling:*

Er zijn te weinig werkgevers die aan jongeren met een beperking een stageplaats of arbeidsplaats aan bieden. Zoals gezegd komt de nieuwe instroom in de Wajong in 2009 uit op bijna 18.000 jongeren en adolescenten. De helft daarvan zou met enige moeite in staat zijn in een reguliere baan aan het werk te kunnen, mits er meer werkgevers bereid zijn hen een stageplaats en een baan aan te bieden. Een zeer beperkt aantal werkgevers in Nederland (3%) heeft een Wajongere in dienst<sup>15</sup>. Dat percentage moet aanzienlijk stijgen om een deel van de nieuwe toestroom van jongeren met een beperking aan het werk te helpen.

### *Vraagstelling*

De centrale vraagstelling van het onderhavige onderzoek is:

---

<sup>13</sup> Besseling, Andriessen, de Vos, 2008.

<sup>14</sup> UWV, KC 2008-01 en Besseling, Andriessen, de Vos, ea. 2008.

<sup>15</sup> Wissink, 2009. Bij bedrijven met 5 of meer werknemers is dat percentage 7%. Zie ook hoofdstuk 4.



1. Wat is de reden waarom werkgevers (Wa)jongeren met een beperking aannemen en in dienst houden en wat zijn hun ervaringen?
2. Welke adviezen zijn te geven om het aannamegedrag van deze en andere werkgevers verder te bevorderen?

#### *Twee deelonderzoeken*

Om deze vragen te beantwoorden deden wij aanvullend onderzoek op twee projecten die TNO voor UWV uitvoert. Dat betreft een onderzoek naar de Brugbaanregeling en het subsidieonderzoek “Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsproblemen”.

TNO stelde allereerst op basis van onderzoeksliteratuur een model op van factoren die een rol kunnen spelen bij het aannemen van jongeren met beperkingen. TNO toetste dit model via interviews met de werkgevers van jongeren met gedragsmoeilijkheden die in het UWV subsidieonderzoek de “Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden” werden gevolgd. In totaal zijn er 28 werkgevers van deze jongeren met ernstige gedragsstoornissen (met soms ook een lichamelijke beperking) telefonisch geïnterviewd.

Aanvullend op het Brugbanenonderzoek deed TNO secundaire analyses op het bestand met 1000 werkgevers met 5 of meer medewerkers. Dit deelonderzoek was gericht op het aannemen van jongeren met een Wajong-uitkering. Aan deze werkgevers is onder meer gevraagd of en zo ja, waarom zij een jongere met een beperking in dienst hebben en houden. Ook is gevraagd of zij van plan waren een Wajongere aan te nemen. Daarnaast is een aantal jobcoaches, UWV-medewerkers en branchevertegenwoordigers geïnterviewd.

#### *Leeswijzer*

In dit project willen we onder meer de praktijk onderzoeken van het aannemebeleid van werkgevers met gedeeltelijk arbeidsgeschikte jongeren in dienst. Het betreft in het bijzonder het aannemen van jongeren en adolescenten met gedragsmoeilijkheden en met een Wajonguitkering.

In hoofdstuk 2 beschrijven we het onderzoeksmodel. De resultaten van de deelonderzoeken staan in de daarop volgende hoofdstukken.

De resultaten van de analyse van gegevens op basis van de telefonische enquête onder 28 werkgevers van Wajongeren staan beschreven in hoofdstuk 3. De resultaten van de secundaire analyses van het Brugbanenonderzoek onder 1000 werkgevers zijn samengevat in hoofdstuk 4. Enkele van de multivariate analyses waarop deze uitkomsten zijn gebaseerd staan in bijlage B. In hoofdstuk 5 vatten we de resultaten van de beide deelonderzoeken samen en doen we enkele aanbevelingen.

## 2 Analysemodel en uitwerking onderzoek

In het vorige hoofdstuk schetsten we een somber beeld van het groeiend aantal Wajongeren zonder baan. Slechts een beperkt aantal werkgevers heeft jongeren met een beperking in dienst genomen. In dit hoofdstuk bespreken we de factoren die volgens de onderzoeksliteratuur daarop van invloed zouden kunnen zijn. Factoren die we hierna bespreken zijn onder meer attitudes van werkgevers ten opzichte van gehandicapten, eerdere ervaringen met arbeidsgehandicapten, gebruik van subsidies en persoonlijke ondersteuning door intermediaire organisaties. Voor het onderzoek naar de onderlinge samenhang tussen de factoren en het aannamegedrag van werkgevers maken we gebruik van een onderzoeksmodel. Op basis van gegevens uit twee deelonderzoeken proberen we in de daarop volgende hoofdstukken een beeld te geven van wat de werkgevers van jongeren met een beperking beweegt. Daarmee hopen we in de toekomst betere adviezen te kunnen geven aan onder meer werkgevers en intermediaire organisaties.

### 2.1 Eerder onderzoek naar werkgevers en arbeidsongeschikten

#### *Aannemen en in dienst houden van arbeidsgehandicapten*

Er is tot enkele jaren terug weinig onderzoek gedaan naar werkgevers die een jongere met een beperking aannemen. Wel bleek uit eerder onderzoek dat werkgevers van werknemers met een handicap (in het algemeen) vaak de intentie hebben om in de toekomst (wederom) een persoon met een handicap aan te nemen (Smith et al, 2004). Ook is aangetoond dat werkgevers die een positieve mening hebben over personen met een handicap, vaker de intentie hebben een gehandicapte aan te nemen. Daaruit werd afgeleid dat de juiste attitude van de werkgever van groot belang is.

De Commissie het Werkend Perspectief liet in 2004 onderzoek verrichten naar het aannamegedrag van werkgevers. Het in opdracht van de commissie geschreven rapport “Onbekend maakt onbemind” beschrijft diverse argumenten<sup>16</sup> van werkgevers die terughoudend zijn bij het aannemen van arbeidsgehandicapten<sup>16</sup>. Er wordt gesignaleerd dat leidinggevenden onder andere de verwachte extra belasting van collega’s en het verwachte hogere ziekteverzuim meewegen bij afwijzing van een werknemer met een beperking, chronische ziekte of psychische klachten.

Recent is er meer onderzoek verricht naar aanname gedrag van werkgevers wat betreft Wajongeren. Duinkerken e.a. (2009) beschrijven bijvoorbeeld op basis van interviews met werkgevers welke bevorderende en belemmerende attitudes een rol kunnen spelen op de werkvloer. Belemmerende vooroordelen van collega’s die onder meer worden genoemd zijn:

- Een Wajongere kan niet meedoen met het groepsproces op de werkvloer.
- Wajongeren zijn vooral iets van het management en kunnen bij gebruik van loonkostensubsidies zittend personeel verdringen.

Beide genoemde vooroordelen deden vermoeden dat sommige werkgevers en collega’s de jongeren met een beperking als een risico ervaren. Werkgevers wegen bijvoorbeeld mee of de toekomstige collega’s het ermee eens zijn om de jongere met beperkingen aan te nemen. Bezorgdheid bij collega’s over uitval wegens ziekte en lagere productiviteit van de jongeren lijken daarbij van groot belang. Daarentegen zijn er werkgevers die deze risico bewust op zich nemen. Een minderheid (20%) van de werkgevers die

<sup>16</sup> Commissie het Werkend Perspectief, “Onbekend maakt onbemind”, 2004.

een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, doet dat vooral vanwege sociale motieven. Dit blijkt uit het zogenaamde Brugbanenonderzoek (Besseling e.a. 2009). De meeste bedrijven gaan echter voor de winst, zo blijkt uit hetzelfde onderzoek. Van de werkgevers die recent arbeidsongeschikten (Wajong, WAO, WAZ) hadden aangenomen let de meerderheid (80%) bij aanname er vooral op of de betrokkene kan voldoen aan de functie-eisen en dus zijn/haar productienorm kan halen.

De bovengenoemde factoren en andere die hierna in dit rapport aan bod komen, hebben we in verband met elkaar gebracht in een onderzoeksmodel over aannamegedrag en in dienst houden. We bespreken hierna de belangrijkste factoren die we in de onderzoeksliteratuur vonden.

## 2.2 De belangrijkste factoren

### *Intentie en gedrag*

Er is een verschil tussen de intentie van de werkgever/leidinggevende om een (Wa)jongere in dienst te nemen en dit ook daadwerkelijk doen. Onderzoek door de ABU (2009) toont aan dat 40% van de ondervraagde werkgevers bereid is een Wajongere in dienst te nemen. In werkelijkheid heeft slechts 3% van de werkgevers een jongere in dienst, zo blijkt uit onderzoek door Wissink ea. (2009) voor de RWI. Volgens hetzelfde onderzoek is bij de publieke werkgevers dit percentage bijna nul. Er is klaarblijkelijk een groot verschil tussen intentie en gedrag.

Dat verschil tussen de geuite intentie om een gehandicapte werknemer aan te nemen en het daadwerkelijk aannemen, is ook in Amerika vastgesteld door Hernandez (2000). Dit verschil zou overigens in Amerika steeds kleiner worden en dan vooral bij werkgevers die deelnemen aan vocational of supported employment programma's.

### *Houding tegenover arbeidsgehandicapten*

Een werkgever kan bij het overwegen of hij al dan niet een gehandicapte aanneemt een algemene attitude hebben tegenover gehandicapten: wat hij in het algemeen vindt van gehandicapten. Hij kan ook een specifieke attitude hebben die van toepassing is in een bepaalde situatie: bijvoorbeeld zijn intentie een bepaalde gehandicapte aan te nemen. Volgens Hernandez (2004) hebben werkgevers vaker positieve attitudes tegenover gehandicapten in het algemeen dan positieve attitudes tegenover een specifieke gehandicapte.

### *Ziekteverzuim, productiviteit en motivatie*

Verwacht hoger ziekteverzuim blijkt onder Nederlandse werkgevers een belangrijke reden om een gehandicapte sollicitant af te wijzen, aldus Petersen e.a. (2004). In het onderzoek van Petersen speelde dit bij 23% van de werkgevers een grote rol. Een verwachte lagere productiviteit en financieel risico beïnvloedde bij 15% van de werkgevers het aannamegedrag. Dat de gehandicapte sollicitant veel gemotiveerder is dan sollicitanten zonder handicap is voor 18% van de werkgevers juist de belangrijkste reden om een arbeidsgehandicapte aan te nemen.

Van de Nederlandse leidinggevendenden is slechts een minderheid (17%) het er mee eens dat werknemers met een handicap minder productief zijn dan werknemers zonder handicap. Petersen (2004) vond dat ruim twee keer zoveel werkgevers (38%) vinden dat werknemers met een handicap even productief zijn als degenen zonder handicap. Van de arbeidsgehandicapten zelf zegt 26% dat zij even goed kunnen werken als mensen zonder handicap.

### *Type handicap*

Werkgevers zijn volgens het onderzoek door Borghout-van der Pas en Pennings (2008) eerder bereid iemand met een fysieke handicap aan te nemen dan iemand met een geestelijke handicap). Dit wordt bevestigd in het onderzoek van Wissink ea. (2009), Er is een relatief grotere aandeel werkende Wajongeren met een fysieke beperking.

### *Match met collega's en functie-eisen*

Het baan-match proces heeft volgens Smith ea (2004) een directe en indirecte invloed op de tevredenheid van de werkgever met de gehandicapte werknemer. De indirecte invloed vindt plaats door middel van het klimaat op de werkvloer (chef, collega's). De directe via de snelheid en accuraatheid van de gehandicapte werknemer zelf. Deze beide factoren scoren significant hoger wanneer gehandicapte werknemers als een goede match worden beschreven door de werkgever. TNO vond in het zogenaamde Brugbanenonderzoek door Besseling e.a. (2009) dat van de werkgevers die recent arbeidsongeschikten (Wajong, WAO, WAZ) hadden aangenomen, 80% bij aanname (zeer) sterk laat meewegen of de betrokkene voldoet aan de functie-eisen. Aangenomen wordt dat degenen die gedeeltelijk arbeidsgeschikten aannemen vanwege sociale overwegingen ook eerder tevreden zijn bij een slechte baan-match.

### *Ervaring werkgever met jonggehandicapten*

Werkgevers die eerder een gehandicapte werknemer in dienst hadden, hebben een positievere mening over gehandicapten<sup>17</sup>. Het maakt volgens Levy ea. (1993) ook verschil of deze ervaring positief was. Daarbij blijkt dat een werkgever een positievere mening over gehandicapten heeft naarmate hij langer gehandicapten in dienst heeft. Bij sollicitatie letten deze werkgevers minder op de eerste indruk bij gehandicapte medewerkers en vinden minder vaak dat zij (te) vaak afwezig zijn en langzamer carrière maken. Volgens onderzoek door Farlin ea, (1991) vinden deze werkgevers ook uitstraling, onafhankelijkheid, fysieke kwaliteiten, intelligentie en communicatievaardigheden minder belangrijk. Het is overigens de vraag of de duur van het dienstverband het oordeel van de werkgever beïnvloedt of andersom, of dat beide het geval is.

Verder zijn volgens onderzoek door Borghout-van de Pas en Pennings (2008) werknemers die al een gehandicapte werknemer in dienst hebben gehad of een jonggehandicapte kennen uit hun omgeving, eerder bereid een gehandicapte werknemer aan te nemen.

### *Kennen uit stage*

Onderzoek van Besseling ea. (2009) toont aan dat veel werkgevers/leidinggevenden de aangenomen Wajongeren kennen vanuit een voorafgaande stage. Dat gaf voldoende vertrouwen om hen een dienstverband aan te bieden.

In de interviews met jobcoaches door De Vos ea. (2009) komt het belang van stage naar voren. Een bedrijf kan dan beter en zonder risico's nagaan of de jongere leerbaar is, met kritiek kan omgaan, het werk aankan en of het klikt met de collega's. Behalve het opdoen van werkvaardigheden is het doel van de stage dat de jongere en de werkgever aan elkaar wennen. Een goede begeleiding van dit proces is daarom van groot belang.

### *Soort bedrijf*

De mening van werkgevers in de publieke (overheids-) sector over gehandicapte werknemers is significant positiever dan die van non-profit en profit organisaties. Dit blijkt onder meer uit het onderzoek door Levy ea. (1993). Ook bedrijven met meer werkne-

---

<sup>17</sup> Zie onder meer: Diksa en Rogers, 1996; Levy et al, 1993; Farlin, Sonn en Sonntag, 1991.

mers en bedrijven met een lagere jaarlijkse verloop zijn positiever. Tegenover deze constatering noemen we (opnieuw) dat in Nederland nauwelijks overheidswerkgevers zijn te vinden met een Wajongere in dienst. Niet duidelijk is of Nederland hier een uitzondering in is.

#### *Standaard beleid van de werkgever voor het aannemen van gehandicapten*

Diksa en Rogers (1996) vonden verschillen tussen werkgevers die wel of niet een op papier beschreven beleid over het aannemen van mensen met een handicap hebben. Degenen met een geformaliseerd beleid hebben een significant positievere mening over gehandicapten op de gebieden van arbeidsprestatie, werk persoonlijkheid en administratieve zorgen.

#### *Begeleid werken*

Het merendeel van de Wajongeren heeft zeker bij de aanvang van een baan, extra begeleiding nodig. Die kan geboden worden vanuit de werkgever of door een externe begeleider. In het laatste geval gaat het (in Nederland) dan vaak om begeleiding gefinancierd vanuit de jobcoachregeling. De aanvraag van persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verloopt via de Wajongere die in dienst treedt. Dit gebeurt bij UWV op basis van de Regeling Persoonlijke Ondersteuning, tegenwoordig genaamd Jobcoachregeling<sup>18</sup>. De oorsprong van de externe begeleiding bij werk door een jobcoach ligt in Amerika en is bekend onder de naam Supported Employment. Supported Employment stamt uit de jaren 70 van de vorige eeuw en is later ook in Europese landen ingevoerd. De definitie van Supported Employment luidt: 'providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market'. Een Wajongere die een jobcoachvoorziening aanvraagt, krijgt aanvankelijk voor ongeveer 15% van de werktijd ondersteuning.

#### *Kader 2.1 De jobcoachregeling*

De jobcoachregeling is bedoeld voor de persoonlijke ondersteuning van de werknemer met beperkingen en van diens werkgever, leidinggevende en naaste collega's (zie noot 16). Er zijn twee soorten jobcoachregeling: voor arbeidsgehandicapte werknemers die deze aanvragen bij het UWV en voor werknemers van een SW-bedrijf die begeleid gaan werken bij een gewone werkgever.

Bij het aantreden van de Wajongere is de jobcoach zelf actief aanwezig op de werkvloer en werkt daar met de Wajongere mee. Dat betekent in de praktijk dat hij /zij meewerkt in de keuken, afwast, vakken vult of aan de productielijn staat. Op deze wijze wordt aan de Wajongere zijn taken geleerd en zijn chef en collega's worden geleerd hoe met hem om te gaan.

De jobcoach behoort aan de werkgever en de direct leidinggevende te leren de (Wajong-)medewerker met zijn stoornis en beperkingen te begrijpen en te begeleiden. De collega's op de werkvloer worden vaak ook 'onderwezen' zodat zij later taken van de jobcoach kunnen overnemen.

#### *Subsidies en voorzieningen*

In het onderzoek van Besseling ea. (2009) is gevraagd naar de redenen van de werkgever/leidinggevende om één of meer jongeren aan te nemen noemt tweederde van hen

<sup>18</sup> Beleidsregels Protocol Jobcoach, 3 januari 2006, Staatscourant, 2006, 15.

de subsidies als reden en eveneens tweederde de kwaliteit van de jobcoach en aangeboden begeleiding. Zowel de werkgever als de Wajongere kan diverse subsidies aanvragen voor ondersteuning en tegemoetkoming in de kosten. De werkgever kan bijvoorbeeld *Loondispensatie* aanvragen<sup>19</sup>, waarbij hij gecompenseerd wordt voor de lagere productie door de Wajong werknemer<sup>20</sup>.

Soms kan niet werken en een Wajanguitkering ontvangen financieel aantrekkelijker zijn dan het hebben van een baan. De Wajanguitkering is immers gebaseerd op zijn of haar resterende verdiencapaciteit. Wanneer het loon dat een Wajongere ontvangt voor zijn of haar werk lager is dan zijn of haar uitkering, dan is het in financieel opzicht niet aantrekkelijk om deze baan uit te oefenen. Daarom kan een Wajongere die met zijn of haar werk minder loon ontvangt dan zijn of haar resterende verdiencapaciteit, bij het UWV een aanvulling op het loon aanvragen<sup>21</sup>. Deze aanvulling heet *loonsuppletie*. De Wajongere kan ook andere voorzieningen bij UWV aanvragen, waaronder de financiering van werkplekaanpassingen en vervoersvoorzieningen<sup>22</sup>.

#### *Samenwerken met collega's en het netwerk*

Volgens de jobcoaches is een belangrijke voorwaarde voor succes dat de werkgever een reële en positieve benadering heeft en eerlijk is naar de jongere en zijn omgeving<sup>23</sup>. De werkgever dient er voor te zorgen dat collega-werknemers zich bewust zijn van het leerproces van de jongere en hem hiervoor de tijd gunnen.

Het is van belang dat er afstemming is tussen het werk en het externe netwerk, zoals de ouders of verzorgers van de Wajongere en met zorgverleners zoals GGZ of de onderwijsinstuties. Vaak gebeurt die afstemming door de jobcoach, terwijl dat niet tot diens taakbeschrijving behoort. Een Wajongere kan al gauw een netwerk van tien hulpverleners en verzorgers om zich heen hebben. Een goede, op samenwerking gebaseerde, relatie tussen de werkgever/leidinggevende en het persoonlijke netwerk ondersteunt de vooruitgang van de jongere. Dat betekent dat personen in het netwerk (ouders, vrienden, school, zorginstellingen) ieders rol in het werkproces van de jongere erkennen en die respecteren. Voor een optimale ondersteuning van de jongere moet het persoonlijke netwerk bijvoorbeeld in staat zijn om verwachtingen naar boven of beneden bij te stellen. Al met al vereist het zich verdiepen in het netwerk tijd en energie van de werkgever en de andere betrokkenen.

### 2.3 Theoretisch model

In de vorige paragraaf noemden we de volgens de onderzoeksliteratuur belangrijkste factoren die een rol spelen bij het in dienst nemen en houden van gehandicapten en/of Wajongeren. Om beter te begrijpen en te verklaren waarom werkgevers Wajongeren in dienst nemen en houden en welke belemmerende en bevorderende factoren daarbij een rol spelen gebruiken we een gedragsmodel. Dit theoretische model is gebaseerd op de 'Theorie van Gepland Gedrag'. Dit model gebruikte TNO vaker voor onderzoek naar de arbeidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt<sup>24</sup>. De 'Theorie van Gepland Gedrag' is een breed gedragen psychologische theorie, ontwikkeld door Fishbein en uitgewerkt door Ajzen (Ajzen, 1991). Deze theorie stelt dat ons

<sup>19</sup> Smitskam C. en De Vos EL, Re-integratieinstrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, Kluwer, 2008; Blok N.: Wajongers in dienst van reguliere werkgevers, Universiteit Utrecht, 2008

<sup>20</sup> Smitskam C. en De Vos EL, Re-integratieinstrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, Kluwer, 2008

<sup>21</sup> Art. 59f Wajong.

<sup>22</sup> Art. 7 Reïntegratiebesluit.

<sup>23</sup> De Vos e.a.. 2009.

<sup>24</sup> Oomens ea, 2008.

gedrag wordt aangestuurd door onze wil, onze intenties, onze voornemens. Dergelijke voornemens zijn te herleiden tot een drietal factoren:

- attitudes: hoe positief staat iemand ten aanzien van het gedrag (vertrouwen, afweziging voor- en nadelen)?
- sociale invloed: hoe positief staat de omgeving ten aanzien van het gedrag? (waargenomen gedrag, waargenomen meningen, normen, ervaren steun)?
- het zelfvertrouwen om het gedrag in kwestie ook uit te kunnen voeren: kan iemand het gedrag vertonen (mogelijkheden, vaardigheden)?

Het gedragsmodel is verder uitgewerkt door TNO<sup>25</sup>. Het model is de basis van ons onderzoeksmodel waarmee we de vraagstelling nader uitwerkten. Het onderzoeksmodel is ingevuld met factoren die aannamegedrag en in dienst houden kunnen verklaren. Het onderzoeksmodel is weergegeven in figuur 2.1. Daarna staan in het kader 2.2 de belangrijkste centrale factoren benoemd. In dit onderzoek zullen we de factoren nader differentiëren en relaties tussen deze factoren onderzoeken.

## 2.4 Onderzoeksmodel

### *Aannamegedrag en in dienst houden*

Het onderzoeksmodel gaat er van uit dat het daadwerkelijk aannemen en in dienst houden van Wajongeren wordt bepaald door het gedrag van de werkgever en/of leidinggevende. Het aannamegedrag en het gedrag om de Wajongere in dienst te houden wordt volgens dit model bepaald door de intentie van de werkgever/leidinggevende.

### *Intentie*

Intentie om een Wajongere aan te nemen en in dienst te houden en het gedrag zijn in dit model de afhankelijke variabelen, naast het daadwerkelijk in dienst hebben en houden.

### *Houding, ervaring en controle over het risico*

De houding van de werkgever ten opzichte van gehandicapten en zijn eerdere ervaringen met Wajongeren bepalen de aanname intentie en de intentie om de jongere in dienst te nemen en houden. Een andere bepalende factor is dat de werkgever ook de zekerheid moet hebben de zaak zelf in handen te hebben, dat wil zeggen zelf controle te kunnen houden en daarbij de zekerheid weinig risico te lopen. Voor de aannemende leidinggevende is het bijvoorbeeld belangrijk dat het bedrijfsbeleid zijn/haar risico afdekt.

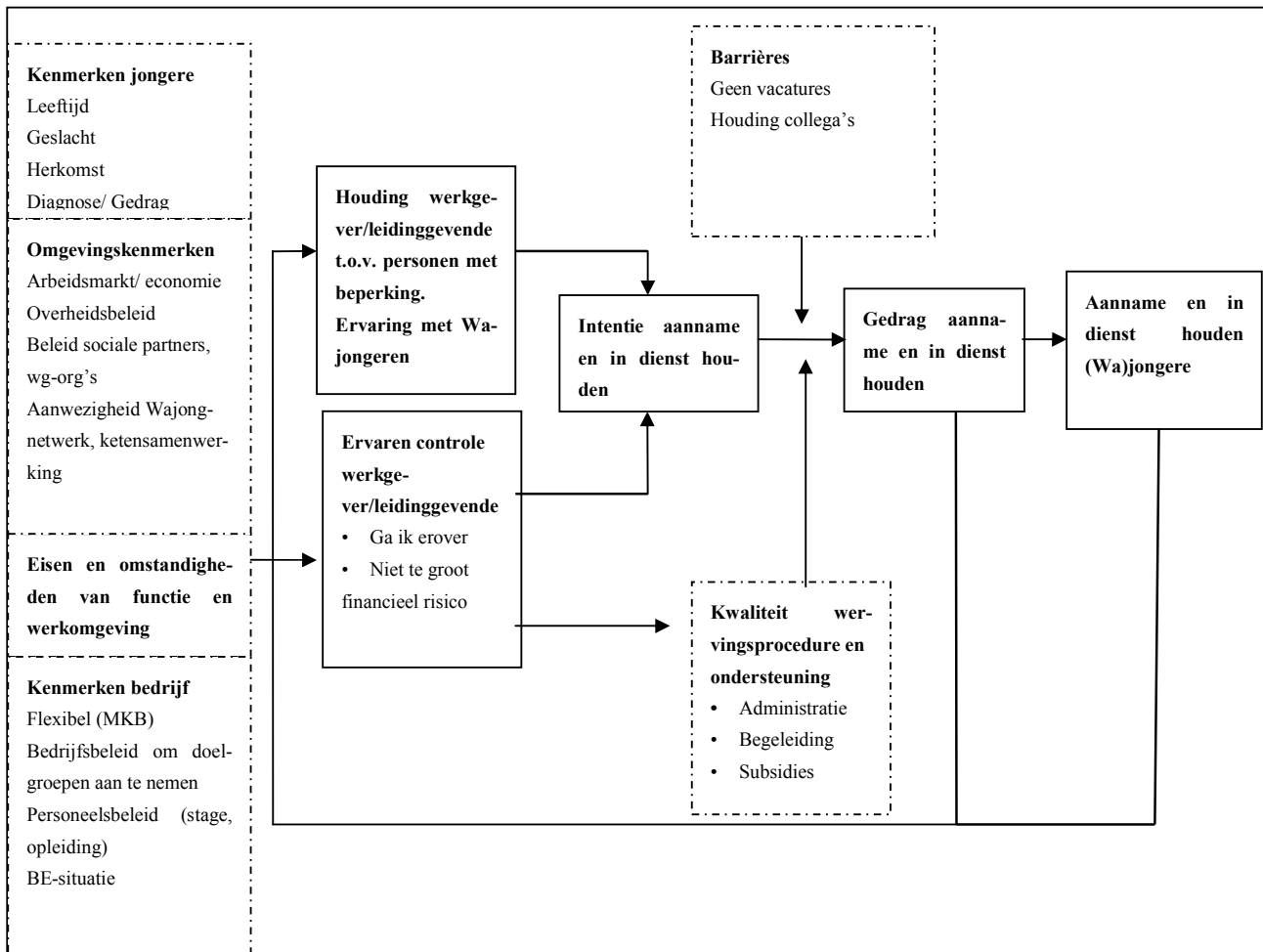
### *Barrières en bevorderende omstandigheden*

We veronderstellen dat de factoren die zijn samengevoegd onder barrières en vaardigheden van invloed is op de relatie tussen de intentie en het aannamegedrag en de (verandering) daarvan. Dat wil zeggen dat de intentie goed kan zijn, maar niet leidt tot aannemen. Bij barrières gaat het bijvoorbeeld om het niet beschikbaar zijn van geschikte vacatures, de negatieve opvattingen en houding van toekomstige collega's of de onmogelijkheid een baan aan te passen aan de jongere.

Bevorderende factoren zijn onder meer de kwaliteit van de wervingsprocedure (ook administratief), de ondersteuning door de jobcoach en de beschikbaarheid van subsidies.

---

<sup>25</sup> Zie Blonk e.a., 2007; Oomens e.a., 2009.)



Figuur 2.1 Onderzoeksmodel aanname gedrag en in dienst houden

De centrale factoren die volgens de onderzoeksliteratuur een rol spelen bij het aannemen en in dienst houden van jonggehandicapten/Wajongeren door werkgevers, hebben we ondergebracht in het onderzoeksmodel. De centrale factoren zijn verder uitgewerkt in kader 2.2. Een deel van de onderzoeksliteratuur waarop we de factoren baseren bespreken we in het onderhavige hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 bespreken we per factor ook andere onderzoeksliteratuur. Een volledige opsomming van relevante factoren en hun onderliggende relaties is weergegeven in hoofdstuk 5 (kader 5.1). (NB: waar in kader 2.2 sprake is van de werkgever kan dit zijn werkgever, directie, leidinggevende of P&O).

#### Kader 2.2. Factoren in het onderzoeksmodel

'Externe' variabele factoren (linkerkant schema 2.1):

##### **Kenmerken Wajongere**

Leeftijd, geslacht, herkomst, diagnosecategorie, mate van gedragsstoornis, werkervaring, opleiding, functie, motivatie, productiviteit etc.

##### **Kenmerken bedrijf (Werkgever)**

Type bedrijf, flexibiliteit, formeel beleid, sociale ondernemer, kennis/inzicht werkgever over wettelijke regelingen en subsidies, bedrijfseconomische situatie van het bedrijf etc.

##### **Omgevingskenmerken**

Arbeidsmarktsituatie/economie, overheidsbeleid, regelgeving en uitvoering subsidies/voorzieningen, beleid sociale partners/ werkgeversorganisaties, ketensamenwerking in de regio etc.



**Eisen en omstandigheden van de functie en werkomgeving**

Vereiste kennis en vaardigheden, veiligheidseisen, arbeidsomstandigheden, contact met klanten, mogelijkheid interne begeleiding etc.

*Beïnvloedbare factoren:*

**Houding werkgever en bedrijf t.o.v. personen/werknemers met beperking of specifieke jongere met beperking**

Levensbeschouwing en/of sociale houding werkgever, sociaal ondernemer, willen investeren in werkaanpassing en begeleiding etc.

**Ervaring met (een bepaalde) Wajongere**

Bijvoorbeeld jongere kennen van vrijwilligerswerk, stage, proefplaatsing. Eerder in dienst hebben gehad van gehandicapte werknemers.

**Ervaren controle over beslissing en gevolgen van risico's**

De werkgever is van mening, ik ga er zelf over of het is formeel bedrijfsbeleid om doelgroepen aan te nemen. Wie loopt het risico bij hogere kosten, bijvoorbeeld door uitval en hoe is het risico te reduceren? Perceptie van het financiële risico bij aannemen, mede in het licht van bestaande subsidiemogelijkheden.

*Bevorderende omstandigheden en barrières*

**Soort en kwaliteit werving /sollicitatieprocedure**

Kwaliteit van bemiddeling door intermediair, aangeboden voorlichting, aangeboden subsidies etc.

**Aangeboden ondersteuning bij in dienst hebben en in dienst houden**

Ondersteuning bij administratie, begeleiding jobcoach etc.

**Barrières**

Geen vacatures. Houding collega's en direct leidinggevenden.

#### 2.4.1 *Kosten en baten*

Werkgevers die een Wajongere in dienst nemen, arbeidsvaardigheden trainen en begeleiden komen soms voor aanzienlijke kosten te staan. Deze kosten worden vaak maar ten dele of tijdelijk vergoed door UWV, belastingdienst of gemeenten. Daar staat tegenover dat de werkgever op termijn ook winst kan boeken met de door deze jongeren en adolescenten geleverde productie. De Wajongeren die daarvoor voldoende capaciteiten hebben kunnen 32 uur per week of meer werken en daarmee een behoorlijke productie leveren. Wel moeten we ons realiseren dat een belangrijk deel van de werkende Wajongeren daar niet toe in staat is. Het merendeel levert een dermate lage productie (het gemiddelde zou liggen rond de 55% productie waarde ten opzichte van het minimumloon) dat zij gedeeltelijk afhankelijk blijven van een uitkering én de werkgever loondispensatie krijgt toegewezen. Hoewel veel Wajongeren niet voltijds kunnen werken en soms ten hoogste 10 uur per week, komt dit hun welzijn ten goede en zijn ze tenminste maatschappelijk actief. Tevens doen dan werkgevers ervaring op met deze doelgroep. Het is lastig, maar wel belangrijk ook dergelijke maatschappelijke baten een plaats te geven in het model. We geven dit weer in het onderzoeksmodel met de lijnen die van de afhankelijke variabelen van rechts naar links lopen.

#### 2.4.2 *Praktijk- en beleidsadviezen*

Op basis van de resultaten van dit onderzoeksproject dat in 2010 wordt voortgezet, gaan we na welke adviezen er zijn te geven voor het optimaliseren van de wijze van begeleiding van de werkgever en van verstrekken van subsidies en voorzieningen. Op basis van dit onderzoek willen we bevorderen dat met de juiste begeleiding naar werk, meer jongeren en adolescenten (alsnog) kunnen werken in een reguliere baan.

### 2.4.3 *Onderzoek onder werkgevers*

In het volgende hoofdstuk 3 bespreken we de resultaten van de telefonische enquête gehouden onder 28 werkgevers die een Wajongere in dienst hebben genomen.

In hoofdstuk 4 beschrijven we vervolgens enkele resultaten van het onderzoek onder ruim 1000 werkgevers naar hun aanname gedrag. Tevens wordt daar ingegaan op de kosten en baten van begeleiding van jongeren. In Hoofdstuk 5 vatten we de resultaten samen en bespreken adviezen voor het bevorderen van het aannamegedrag van werkgevers.

## 3 Onderzoek onder werkgevers met een Wajongere in dienst

### 3.1 Onderzoeksvragen en methode

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de enquête studie onder 28 werkgevers met een Wajongere in dienst. De volgende twee onderzoeksvragen staan centraal in dit hoofdstuk:

1. Wat is de reden waarom werkgevers (Wa)jongeren met een beperking aannemen en in dienst houden en wat zijn hun ervaringen?
2. Welke adviezen zijn te geven om het aannamegedrag van deze en andere werkgevers verder te bevorderen?

Het onderzoeksmodel dat we presenteerden in hoofdstuk 2 (figuur 2.1) en de factoren (genoemd in het kader 2.2) vormden de input voor de vragen aan de werkgevers. De Vragenlijst staat in bijlage A. We interviewden in 2009 de 28 werkgevers en/of leidinggevenden van jongeren met gedragsmoeilijkheden. Jongeren met gedragsmoeilijkheden maken momenteel ruim 90 procent uit van de nieuwe Wajonginstroom. Deze jongeren volgden wij in het UWV subsidieonderzoek de “Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden”. Voor dit deelonderzoek selecteerden we werkgevers van werkende jongeren. We selecteerden op diversiteit van jongeren wat betreft diagnosecategorie (Autisme, psychiatrische stoornis, LVG) en type dienstverband (tijdelijk of vast). De gegevens over de werkgevers van deze jongeren ontvingen wij van de drie bij het project betrokken jobcoachbedrijven: Sterk in Werk, De Overstap en Zuidwester voor Werk<sup>26</sup>.

In totaal zijn er 28 werkgevers van deze jongeren met ernstige gedragsstoornissen (met soms ook een lichamelijke beperking) telefonisch geïnterviewd. Geen van de benaderde werkgevers weigerde aan het onderzoek deel te nemen. Hun antwoorden op vragen over hun intentie en aannamegedrag en hun ervaringen met de jongeren, subsidies en intermediairen zijn hierna beschreven. De antwoorden worden besproken in het licht van wat er in de onderzoeksliteratuur is vermeld over de samenhang tussen de factoren die van belang zijn bij aanneme.

We volgen in dit hoofdstuk de “blokken” uit het aannememodel, zoals beschreven in kader 2.2.

### 3.2 Externe factoren

#### *Kenmerken (Wa)jongeren*

De jongeren en adolescenten van wie we de werkgever of leidinggevende interviewden, hebben ernstige gedragsmoeilijkheden. Wij noemen ze hierna vaak ‘jongeren’, hoewel een enkeling van deze Wajongeren ouder is dan dertig jaar. Twaalf jongeren hebben een verstandelijke beperking, negen een stoornis in het autismespectrum, één psychische problemen, één een lichamelijke beperking met een gedragstoornis en van twee jongeren is de diagnose niet bekend aan de werkgever. Het betreft meer jongens (19) dan meisjes (9). Van hen hebben de meesten betaald werk (25). De overige jongeren (3) hebben een werkervaringplek of stageplaats.

Van de vijfentwintig jongeren met betaald werk zijn er vijftien via stage binnen het bedrijf gekomen en vier direct aangenomen zonder stage. Van de overige zes is het

<sup>26</sup> Zie voor nadere informatie, De Vos e.a. 2009.

onbekend. Twee jongeren met betaald werk volgen daarnaast nog een opleiding. Zeven jongeren hebben een vaste aanstelling. Zij zijn al langer dan twee jaar in dienst.

#### *Functie*

Bij de functies van de (Wa)jongeren gaat het in veel gevallen om eenvoudige, routinematige werkzaamheden. Toch zijn er enkele bij die hoger gekwalificeerd werk doen. Zie onderstaand kader voor een aantal voorbeelden.

Verschillende werkzaamheden in de banketbakkerij, maar niet alle werkzaamheden. Meer de werkzaamheden die handmatig gedaan moeten worden, niet het hoogst gekwalificeerde werk. Er zijn gradaties in het vak van 1-10, hij functioneert op niveau 4/5. Hij kan nu al wel bruidstaarten maken.

De jongen doet monteurswerkzaamheden. Hij kan heel veel en steeds meer, maar op een tiende van het normale tempo. Hij is via olieverversen naar doorsmeren gegaan en nu kan hij een kleine beurt doen. Alleen als er even iets tussen komt, anders gaat dan anders, dan lukt het niet.

Monteurswerk. Hij heeft een monteursdiploma - reguliere werknemers halen zelfs dit diploma niet altijd - en gaat nu voor de vervolgopleiding. Hij doet bijna alles, Hij is – met enige beperkingen die vooral te maken hebben met contactuele eigenschappen – goed inzetbaar. Het bleek een erg handige jongen te zijn. Naast de werkplaats in het autobedrijf werkt hij nu ook op de camperafdeling.

Het simpelere drukwerk, hij werkt wel gelijkwaardig in teamverband. Vegen, onderhoud van heftrucks. Hij is een dag op cursus geweest: accu's water bijvullen, zorgen voor opladen. Hij heeft het heftruck-rijcertificaat gehaald, maar mag er niet meer op rijden. Hij veroorzaakte te veel schade door een gebrek aan zelfinzicht.

Schoonmaakwerk en hand- en spandiensten; Flessen bijvullen in de supermarkt; Algemeen assistent in hotel; Autopoetser; Magazijnwerk; Plaatjes op de website zetten; Programmeren (ICT).

#### *Duur dienstverband*

De duur dat de jongeren binnen het bedrijf werkzaam of aanwezig zijn (vrijwilligerswerk, stage, werk) loopt uiteen van twee maanden tot twaalf jaar. Voor zeventien (van de 28) was dat al twee jaar of meer. Twee jongeren zouden binnenkort uit dienst gaan (een uit eigen beweging en de ander meer gedwongen). Bij een van deze twee was duidelijk sprake van een meervoudige probleemsituatie (zie kader hieronder).

Assistent manager bouwmarkt: Deze jongen werkt hier al vijf jaar en heeft een vast contract. Hij gaat weg. Hij is nu op zoek naar een baan waar hij meer kan verdienen, deels om schulden af te kunnen lossen. Hij heeft geen motivatie. Het is lang met hem geprobeerd en er is geen wending aan te geven. Hij is ook blij dat hij weg mag. De jobcoach heeft hem begeleid. Het kostte hem veel energie: het onthouden, het lange termijngeheugen is slecht. Wat hij ook deed: het hielp niet. Wat mee speelt volgens de jobcoach, is dat de ouders van de jongen uit de ouderlijke macht zijn ontzet. Ze waren alcoholist. Hij probeert nu met begeleid wonen zijn leven op de rails te zetten, maar de begeleiding daar is ook niet honderd procent. Hij heeft afgebakende werkzaamheden nodig, en dat kan niet meer in deze vestiging.

*Kenmerken van het bedrijf*

De 28 bedrijven waarvan we werkgevers/leidinggevenden geïnterviewd hebben, zijn vooral bedrijven waar laag gekwalificeerde functies voorkomen. Deze bedrijven hebben een grote variatie naar sector en bedrijfsgrootte. Detailhandel komt relatief vaak voor (Tabel 3.1).

*Tabel 3.1 Geïnterviewde bedrijven naar sector*

Type bedrijf	Aantal
Detailhandel	8
Groothandel	3
Garages en autobedrijven	3
Bakkerij/ horeca (grootschalig)	2
Metaal	2
Bouw	2
Transport	1
Drukkerij	1
ICT	1
Tuiniersbedrijf	1
Sport	1
Hotel	1
Zorg	1
Provincie	1
Totaal	28

Bij de detailhandel gaat het in veel gevallen om grootwinkelbedrijven: een supermarkt, bouwmarkten en kledingketens. De verdeling over sectoren weerspiegelt enigszins het landelijke beeld. Uit onderzoek van Wissink ea. (2009) op basis van UWV-gegevens blijkt dat de grootste concentratie (23%) van de werkende Wajongers werkt bij detailhandel, groothandel en autoreparatiebedrijven, 22% in verhuur van goederen en zakelijke dienstverlening, 15% in de industrie en 14 % in de gezondheids- en welzijnszorg.

Qua omvang gaat het om 11 kleine bedrijven met maximaal 25 werknemers, 7 middelgrote bedrijven met tussen 26 en 100 werknemers, 1 MKB-bedrijf waarvan het aantal werknemers niet precies bekend is en 8 (vestigingen van) grote bedrijven met meer dan 100 werknemers. De organisaties die we gesproken hebben verschillen erg in het aantal jaren ervaring dat ze hebben met jonggehandicapten: van 1,5 jaar tot een jaar of 20. Ook verschillen ze in het aantal Wajongers dat ze in dienst hebben (gehad): van 1 tot enkele per vestiging in een groot bedrijf met veel vestigingen.

De jongeren van de 28 bedrijven die we geïnterviewd hebben, worden begeleid door de re-integratiebedrijven Zuid-Wester voor Werk, De Overstap en Sterk in Werk. Een jongere werd begeleid door MEE.

### 3.3 Beïnvloedbare factoren

#### *Kennis, houding en ervaring werkgever/leidinggevende*

In ons aannememodel (hoofdstuk 2) lieten we zien dat er verschillende factoren zijn binnen het bedrijf en de persoon die aanneemt, die een rol spelen bij het wel of niet aannemen. Dat betreft de ervaring met jonggehandicapten, kennis over jonggehandicapten en een sociale houding/ levensbeschouwing dan wel een zakelijke houding. Dit

laatste is vooral van belang bij bedrijven die deze vanwege de subsidies, goedkoop aangeboden jongeren, vanwege bedrijfseconomische redenen inzetten.

### 3.3.1 *Ervaring met (jong)gehandicapten*

De kenmerken en competenties van de Wajongere zijn volgens de geïnterviewden het belangrijkste beslispunt bij aanneme. Veel van de geïnterviewden zijn tevreden over het functioneren van de jonggehandicapten binnen hun bedrijf. Dat blijkt uit hun antwoord op de vraag of hun ervaring met Wajongere reden is om vaker een Wajongere aan te nemen (Tabel 3.2). Driekwart van de respondenten beantwoordt deze vraag bevestigend.

*Tabel 3.2 Was/is de ervaring die u met jonggehandicapten in uw bedrijf hebt opgedaan reden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen (N=27)*

Ervaring reden vaker gehandicapte aan te nemen	
Ja	21
nee	6

Werkgevers noemen bepaalde kenmerken van Wajongeren ook als belangrijk punt waarop een plaatsing kan mislopen (tabel 3.3). Dat weerhoudt ze soms om meer Wajongeren aan te nemen. Dat gaat onder andere om de complexiteit van de beperking, onvoldoende sociale vaardigheden en een slechte werkhouding.

*Tabel 3.3 Zijn er knelpunten die u tegenhouden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen? (N=28)*

Knelpunten	ja	Nee
Problemen met Wajongere(n), waarvan: *	12	16
▪ Te ingewikkelde handicap	8	
▪ Te slechte sociale vaardigheden	5	
▪ Slechte werkhouding, slechte motivatie	4	
▪ Te vaak ziek	3	
▪ Slechte basale werknemersvaardigheden	3	
▪ Leert te weinig/ te langzaam	1	

\* per geïnterviewde meerdere antwoorden mogelijk

Uit een review van Amerikaanse studies door Hernandez e.a. (2000) bleek, dat er een verschil bestaat tussen de houding van werkgevers en het daadwerkelijke aanneme gedrag. Dat betekent dat de algemene houding van werkgevers tegenover aannemen van mensen met beperkingen (“Mensen met beperkingen zouden dezelfde mogelijkheden om te werken moeten hebben als mensen zonder beperkingen”) vaker positiever is dan het specifieke gedrag (zelf aannemen). Als het gaat om een sollicitatie van een persoon met een beperking dan blijkt de werkgever allerlei bedenkingen te hebben over bijvoorbeeld productiviteit en flexibiliteit. Die algemene houding blijkt dus geen heel goede voorspeller voor daadwerkelijk aannemen. De positieve houding van werkgevers die eerder positieve ervaringen hadden met werknemers met beperkingen, hadden wel een duidelijke samenhang met het daadwerkelijke aanneme gedrag. Hernandez noemt het op basis van de review van de studies onzeker of de positieve houding al vóór die ervaring bestond, het effect is van de ervaring, of allebei. Nederlands onderzoek, ook het onderhavige, laat zien dat beide aspecten een rol spelen, ook in combinatie.

Uit het onderzoek “Onbekend maakt onbemind” van de Commissie het Werkend Perspectief CWP uit 2004 bleek dat leidinggevenden die in hun privé-omgeving ervaring hebben met mensen met beperkingen, positiever staan tegenover het aannemen van deze groep dan leidinggevenden zonder deze ervaring.

Akkerboom (2009) laat op basis van secundaire analyses op het bestand van het Brugbanenonderzoek van TNO zien, dat eerdere ervaring met werknemers met beperkingen een significant effect heeft op de verwachting iemand met beperkingen aan te nemen. Dit geldt in het bijzonder de positieve ervaring met de motivatie en met de eventuele uitval van de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte (zie ook hoofdstuk 4). Duinkerken e.a. (2009) concluderen op basis van interviews met werkgevers dat de ervaring dat Wajongeren goed werk kunnen afleveren een bevorderende invloed heeft op de verwachting Wajongeren in de toekomst aan te nemen.

Ook in de review van Hernandez (2000) over de houding van (Amerikaanse) werkgevers, blijkt de invloed van ervaring met mensen met beperkingen op het aannamedrag. Vooral de werkgevers die ervaring hadden met arbeidstoeleidings- en begeleidingsprogramma's bleken iets vaker werknemers met beperkingen aan te nemen.

Driekwart van de werkgevers die wij interviewden noemde de ervaring die ze eerder in het bedrijf hadden opgedaan met jonggehandicapten een reden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen. Voorwaarde was wel dat deze voldoende capaciteiten heeft of nog kan ontwikkelen. Voor sommige werkgevers is daarbij een goede jobcoach een voorwaarde. De werkgevers die zeiden niet vaker een arbeidsgehandicapte in dienst te zullen nemen was dat vanwege een gebrek aan vacatures of geschikt werk en de benodigde intensiteit van de interne begeleiding. In het volgende kader geven we enkele van de redenen weer.

Manager bouwmarkt: "Voor mij is de drempel wel verlaagd. Ik was verbaasd over wat gehandicapten toch nog blijken te kunnen."

Eigenaar bouwmarkt: "We hebben recent een andere bouwmarkt overgenomen en proberen nu via werkervaringsprojecten meer jongeren met beperkingen binnen te krijgen. Voorwaarde is wel dat de jobcoach met wie we goede ervaringen hebben de begeleider is."

Leidinggevende bakkerij: "We hebben goede ervaringen en willen nog iemand aannemen. We zijn er nu aan gewend en weten waar we rekening mee moeten houden. Het re-integratiebedrijf weet nu ook beter welk beeld ze aan de jongere moeten geven over het werk."

Eigenaar softwarebedrijf: "Het kost wel veel tijd: interne begeleiding, het herformuleren van opdrachten van klanten in opdrachten door de jongeren. Het zou makkelijker (en soms zelfs goedkoper) zijn een allround programmeur aan te nemen die ook klantcontacten aan kan. De keus die ik heb gemaakt om met dit type mensen aan te nemen heeft effecten op mijn bedrijfsstrategie en uitwerking in activiteiten. Het heeft invloed op het type klanten, én dus invloed op het verdienniveau. Ik merk dat klanten erg beoordelend zijn, dat ze moeite hebben met personen die afwijken."

Manager tuiniersbedrijf: "Nee, vanwege de intensieve begeleiding die nodig is, kunnen we er niet nog iemand bij hebben."

Manager metaalbedrijf: "Wel als er een Wajongere wegvalt; niet om uit te breiden. Je moet wel een gezonde mix hebben van werknemers. Waar we kort cyclisch werk hebben, hebben we dat er uit gepeuterd, maar meer van dat werk hebben we niet."

Van de 28 bedrijven met Wajongeren in ons onderzoek speelde bij 9 geïnterviewden bij aanname mee dat ze in de privé-sfeer of in een eerdere werkkring ervaring hebben

met kinderen of volwassenen met beperkingen. Eén van hen had zelf ook een lichte beperking.

Leidinggevende groothandel: “De werkgever kent de ouders van deze autistische jongen en ik ben claimbeoordelaar WAO bij het GAK geweest.”

Eigenaar banketbakkerij/tearoom: “Ik heb zelf een werkverleden in de hulpverlening aan gehandicapte kinderen en vind het belangrijk om dit soort mensen ook een kans te geven.”

Leidinggevende garage: “Mijn vrouw werkt met gehandicapte kinderen en ik ga wel eens mee op schoolkamp.”

Leidinggevende provincie: “Ik heb zelf een kind in een rolstoel. Dat speelde mee toe een jobcoach kwam vragen of een stagemogelijkheid wilde bieden.”

Eigenaar tuiniersbedrijf: “Ik heb zelf vier adoptiekinderen uit het buitenland.”

Eigenaar bouwmarkt: “Ik heb een geestelijk gehandicapte oom die in een vertrouwde omgeving goed kon werken en daardoor een zinvol bestaan had.”

Eigenaar softwarebedrijf: “Ik heb zelf een lichte vorm van de ziekte van Asperger (een vorm van autisme).”

Vijf geïnterviewden met privé-ervaring met mensen met beperkingen hadden ook op het werk goede ervaringen die een rol speelden bij aanname. Er waren echter ook zes geïnterviewden die géén ervaring met gehandicapten in de privé-sfeer hadden, maar alleen positieve ervaringen op het werk die een rol speelden bij aanname. Ervaring met de Wajongere uit stage speelt daarbij een belangrijke rol.

### 3.3.2 *Sociale of innovatieve houding en zakelijke houding*

Naast ervaring met jonggehandicapten speelt een sociale houding een rol bij aanname en in dienst houden, bijvoorbeeld op basis van levensbeschouwing of maatschappelijk belang.

Smit (2009) concludeert op basis van onderzoek onder 29 reguliere bedrijven en sociale ondernemingen die kwetsbare groepen in dienst hebben, dat bij eenderde van de bedrijven de mensvisie of levensbeschouwing het belangrijkste motief is. Het geeft deze werkgevers veel voldoening om mensen uit doelgroepen te zien opbloeien. Ze vinden dat het een positieve invloed heeft op het overige personeel en de bedrijfscultuur. De sociale ondernemers hebben als missie om zo veel mogelijk mensen met een moeilijke arbeidsmarktpositie aan het werk te helpen en zo een bijdrage te leveren aan een betere samenleving. Maar ook bij deze werkgevers zijn zakelijke motieven vaak een onderdeel van hun aannamebeleid. Enkele werkgevers noemen bedrijfseconomische redenen zelfs als hun belangrijkste drijfveer. Op een krappe arbeidsmarkt zijn gesubsidieerde werknemers met een arbeidshandicap een bron van goedkoop personeel. Ook leidt werken met doelgroepen bij sommige ondernemers tot meer omzet en marktaandeel, omdat klanten het een sympathiek idee vinden, en omdat anders onbereikbare markten toegankelijk worden. Dat laatste geldt bijvoorbeeld voor samenwerking met SW-bedrijven die exclusief werken voor gemeenten (schoonmaak, groenvoorziening, beveiliging).

Smit laat zien dat het type motief voor aanname van invloed is op het type arbeidscontract dat aangeboden wordt. Werkgevers met sociale motieven willen liefst een zo regulier mogelijk (vast)dienstverband bieden. Werkgevers die meer of ook vanuit zake-



lijk perspectief opereren, kiezen uit alle opties de meest voordelige. Zij lopen het minste risico als zij een tijdelijk contract aanbieden. Dat kan ook zijn: werken met detachering, uitzendachtige constructies of werken met behoud van uitkering of als vrijwilliger, soms met een aanvullende bonus van de werkgever. Volgens de jobcoaches neemt het onderhandelen over de arbeidscontracten vooral veel tijd als het gaat om het omzetten van een tijdelijk naar een vast arbeidscontract. Op dat moment haken veel werkgevers af, omdat ze dat risico niet aandurven of omdat de arbeidskosten toenemen.

In ons onderzoek is volgens de geïnterviewden een sociale houding bij 24 van de 28 bedrijven een bepalende factor bij aanname gedrag.

Manager Hostel: “Je moet iemand de kans geven. Ik vind dat je als grote werkgever een verplichting hebt om zulke mensen te helpen.”

Manager zwembad/fitness: “Ik vind dat we afspiegeling moeten zijn van maatschappij, we zijn een behoorlijke werkgever. Als er iemand langs komt willen we daarop ingaan. We zijn een openbare, makkelijke toegankelijke, subsidie afhankelijke instelling. Ik vind het wel een verplichting.”

Leidinggevende bakkerij: “De baas is ook vrijwilliger bij de voedselbank.”

Leidinggevende garage: “De werkgever is absoluut niet sociaal, maar ikzelf wel. Ik heb heel goed moeten beargumenteren tegenover het management waarom ze deze jongen moesten aannemen.”

Eigenaar bouwbedrijf: “Ik doe het niet uit principe, maar je moet wel iets van een sociale houding hebben anders zou je daar niet over nadenken. Want het heeft altijd nadelen en je moet met die mensen om kunnen gaan.”

Regiomanager detailhandel: “Ik vind het belangrijk dat mensen die willen werken een kans krijgen.”

Uit bovenstaande voorbeelden is af te leiden dat het soms niet het management van het bedrijf, maar een leidinggevende in een lijnfunctie is, die vanuit eigen ervaring of houding pleitbezorger is voor het aannemen van een jongere met een beperking. Deze creëert dan zijn eigen ruimte om te kunnen beslissen over aanname en bij behorende risico's af te dekken.

Bij een enkele werkgever speelt mee dat deze innovatief is. Dat wil zeggen open staat voor nieuwe dingen en dat kan ook zijn het aannemen van een Wajongere.

Directeur drukkerij: “Ik was nieuwsgierig om het eens te proberen: hoe gaat nu zoiets? Imago speelt een rol: ik probeer innovatief en sociaal bezig te zijn.”

### 3.3.3

#### *De voldoening van de werkgever*

Het is niet altijd een sinecure om een jongere met beperking goed te laten functioneren op het werk. Als dat dan na een behoorlijke inspanning wel goed lukt, krijgen sommige werkgevers daar zo veel voldoening van, dat dit op zich al weer een motivatie is om de uitdaging opnieuw aan te gaan.

Bedrijfsleider bouwmarkt: “Het geeft een kick als je met een dergelijke jongere iets kunt bereiken. Als ze binnenkomen, kunnen ze nog niets. Dat verwijt ik de school. Het aanleren gaat wel heel langzaam, maar als het lukt, geeft dat een kick. Het zijn ook

handjes. Ik zou nooit specifiek onder gehandicapten gaan werven als ik personeel nodig heb, maar als ze me worden aangeboden kan ik er met grote inzet vaak wel bruikbare werknemers van maken.”

Daar staat tegenover dat die werkgevers die na een grote inspanning van hun kant de Wajongere toch zien mislukken, dit als zeer zuur ervaren. Slechte ervaringen uit het verleden zijn zeker voor een deel van de werkgevers de reden om niet meer opnieuw een Wajongere aan te nemen. We komen hier later op terug in hoofdstuk 4.

### 3.3.4 *Kennis over mogelijkheden Wajongeren*

Ook kennis over de mogelijkheden van jonggehandicapten is van invloed op het aanname gedrag. Als een werkgever goed op de hoogte is over de mogelijkheden van bepaalde groepen Wajongeren, zal hij eerder overwegen een Wajongere aan te nemen. Bij een krappe arbeidsmarkt blijken werkgevers zich op doelgroepen zoals arbeidsgehandicapten te richten als een bron van personeel. Andriessen (2006) en Smit (2009) beschrijven dat werkgevers voor bepaalde taken soms positievere ervaring hebben met Wajongeren dan met medewerkers zonder beperkingen en dat dit hun aannamegedrag beïnvloedt. Voorbeelden hiervan zijn licht verstandelijk gehandicapten die eenvoudig werk langer volhouden (minder verloop) en in het algemeen gemotiveerd en minder vaak ziek zijn. Sommige werkgevers ontdekten dat jongeren met autistische stoornissen heel secuur kunnen werken. Het commerciële Deense softwarebedrijf Specialisterne exploiteert die mogelijkheden met een personeelsbestand dat voor een groot deel uit mensen met autisme spectrum stoornissen bestaat (De oprichter heeft een zoon met autisme; [www.specialisterne.com](http://www.specialisterne.com)).

### 3.3.5 *Arbeidspotentieel*

Negen van de 28 ondervraagde werkgevers en begeleiders zien de Wajongeren als mogelijke wervingsgroep omdat ze weten dat jongeren met beperkingen bepaalde taken of functies aankunnen. Daarbij gaat het soms om werk dat de aanwezige werknemers niet graag doen, maar sommige solliciterende Wajongeren wél. Soms gaat het om bedrijven die moeilijk aan personeel kunnen komen en daardoor openstaan voor nieuwe wervingsgroepen. Daarmee is het ook een bedrijfseconomisch motief (zie hiervoor).

Assistent manager bouwmarkt: de manager ging specifiek op zoek hoe hij meer handen op de vloer kon krijgen en hoorde van subsidiemogelijkheden.

Manager metaalbedrijf: “We hebben simpel, kor cyclisch werk. Dat kunnen mensen met een lichte verstandelijke beperking vaak goed.”

Hoofd P&O bandenservicebedrijf: “Ik weet dat een bepaalde groep Wajongeren bepaald werk aan kan. Ze doen werk dat de andere medewerkers minder leuk vinden. Beide partijen moeten er iets aan hebben. Deze Wajongeren hebben we aangenomen omdat het kon op een bepaalde vestiging en omdat de jongeren het zelf wilden.”

Manager verpleeghuis: “We hebben altijd tekorten aan mensen. Een verpleeghuis heeft weinig aantrekkingskracht, dus vaak vacatures.”

## 3.4 **Ervaren controle en risicomanagement**

In hoofdstuk 2 bespraken we dat in ons onderzoekmodel de door de werkgever ervaren controle over de situatie van groot belang is. Een bepalende factor voor aannamegedrag is de mate waarin de werkgever of leidinggevende de controle heeft over de ge-

volgen van zijn gedrag. In dit kader betekent dat bijvoorbeeld: loop ik risico (financieel of anders) door een jongere met beperkingen aan te nemen? De werkgever of leidinggevende die de jongere aanneemt moet bijvoorbeeld het gevoel hebben er zelf over te gaan en niet afhankelijk te zijn van het toeval. Belangrijk is ook of er een formeel bedrijfsbeleid is om doelgroepen aan te nemen. De leidinggevende loopt dan niet het risico bij hogere kosten, bijvoorbeeld door uitval, persoonlijk hier op te worden aangesproken. De perceptie van het financiële risico bij aannemen, mede in het licht van bestaande subsidiemogelijkheden, is daarom van groot belang. De werkgever vraagt zich af hoe hij het risico kan minimaliseren, bijvoorbeeld door goede begeleiding met behulp van de jobcoachregeling of gebruik maken van de No-Riskregeling bij ziekte of het aanbieden van tijdelijke contracten.

#### 3.4.1 *Controle over de impact van risico's*

Het risico van de werkgever wordt volgens henzelf minder als ze via stage of proefplaatsing ervaring kunnen opdoen met een jongere met beperkingen. Ze kunnen dan in schatten of het functioneren en de leerbaarheid van de jongere voldoende is en of er geen problemen optreden, zoals uitval wegens ziekte van de jongere of onacceptabel gedrag op de werkvloer. Het financiële risico van uitval wordt in de meeste gevallen gedekt door de no-Riskregeling. Het risico van onvoldoende continuïteit en extra wervingskosten niet. Smit (2009) vond dat bedrijven met doelgroepen met allerlei extra kosten te maken krijgen die ze niet vergoed krijgen. De extra kosten verschillen per bedrijf en zijn afhankelijk van het aantal werknemers uit doelgroepen in het bedrijf, hun beperkingen en de manier waarop hun inzet wordt georganiseerd. Bijkomend probleem voor de 28 werkgevers van de jongeren in ons onderzoek is dat het gaat om jongeren met gedragsmoeilijkheden. Die vertonen ook op andere levensterreinen risicovol gedrag, als gevolg waarvan zij uit kunnen vallen. Voorbeelden zijn overmatig alcohol en drugsgebruik, gokverslaving, detentie en verkeersongelukken.

Zes van de door ons geïnterviewde bedrijven (28) gaven aan dat ze het geen probleem vonden een jonggehandicapte aan te nemen omdat ze weinig risico liepen of zich daarvoor indekten.

Eigenaar softwarebedrijf: "Je loopt minder risico door het vangnet loondoorbetaling. Omdat de uitvalkans groter is, loop je wel een continuïteitrisico: de klus moet wel gedaan worden binnen de afgesproken termijnen. Een ander risico dat je wél loopt is dat er meer leertijd nodig is, waarbij er een kans op niet-functioneren mogelijk is. Het totale risico vind ik gemiddeld."

Manager provincie: "Ik heb zelf een gehandicapt kind. Toen de jobcoach langskwam was dat een gelegenheid om zelf een Wajongere aan te nemen. Ik heb dit zelf ook gestimuleerd bij mijn baas. Ik liep weinig risico omdat de stage een mooie proeftijd is."

Manager groothandel: "De subsidies speelden pas in de loop van het aannameproces een rol, maar ze zijn wel belangrijk. Bij een klein bedrijf is het dekken van de risico's van uitval belangrijker dan bij een groot bedrijf."

Eigenaar bouwbedrijf: "De rol van het UWV die de risico's wegneemt is belangrijk. Want dan kun je het proberen, zonder dat het consequenties voor het bedrijf heeft. Als ze de subsidieregeling zouden terugdraaien dan loopt het op niets uit."

Wanneer het management van een bedrijf heeft aangegeven dat er een sociaal beleid wordt gevoerd ten aanzien van het in dienst nemen van Wajongeren, dan is het risico voor de direct leidinggevende minder groot.

Slechts een klein aantal bedrijven in ons onderzoek geeft aan dat aannemen van (jong) gehandicapten min of meer formeel beleid is in hun bedrijf.

Manager bouwmarkt: “Ja, volgens mij moeten we een bepaald aantal gehandicapten in dienst nemen.”

Eigenaar tuiniersbedrijf: “Wij zijn een sociale onderneming, dus het is onderdeel van ons beleid.”

Leidinggevende provincie: “De Commissaris had een bezoek gebracht aan een SW-bedrijf en werd daardoor gestimuleerd aannemen van SW te bevorderen bij werkgevers.”

Uit deze 28 interviews blijkt niet dat veel bedrijven formeel beleid hebben voor het aannemen van Wajongeren. De persoonlijke motivatie van de werkgever of degene die aanneemt is daarom van groot belang. Blijkbaar schatten zij in dat zij het risico kunnen beperken ook al is er geen dekking van het management. Bij de meeste van de door Smit (2009) geïnterviewde ‘sociale’ ondernemingen ligt dat anders. Het werken met mensen met een arbeidsbeperking is integraal onderdeel van hun bedrijfsvoering, zeker bij sociale ondernemingen. Sommige bedrijven scheiden het werken met doelgroepen juridisch en financieel (een stichting) van de reguliere bedrijfsvorming (een BV). Zo kunnen zij profiteren van de voordelen van beide juridische vormen en risico’s beperken.

#### 3.4.2 *Kennis over voorzieningen*

Niet alleen de ervaring met (jong)gehandicapten, maar ook kennis over voorzieningen en subsidies is van invloed op het aannemegedrag van werkgevers.

Dat betreft ten eerste kennis over de wettelijke voorzieningen die ingezet kunnen worden. Uit de Werkgeversenquête Arbeid WEA van 2008, uitgevoerd door TNO (2009), blijkt, dat eenderde van de werkgevers op de hoogte is van het bestaan van voorzieningen als jobcoach, proefplaatsing, premiekorting en de no-riskpolis. Bijna de helft kent de mogelijkheid van loonkostensubsidie of arbeidsplaatsvoorzieningen. De kennis over dergelijke regelingen is daarmee iets toegenomen vergeleken met het CWP-onderzoek van Petersen e.a. uit 2004. Van de werkgevers die de voorzieningen kent, gebruikt een op de vijf deze regelingen ook. En van deze groep vindt bijna tweederde de regelingen van belang bij het aannemen. Uit onderzoek door Wissink e.a., (2009) voor de RWI blijkt dat een deel van de werkgevers Wajongeren ziet als (mede door de subsidies) goedkope werknemers die het werk naar tevredenheid kunnen uitvoeren. In ons onderzoek naar aannemegedrag werd dat door vijf van de (28) werkgevers genoemd als een van de factoren die meespeelt bij aannemen.

### 3.5 **Barrières**

Als de werkgever of leidinggevende de intentie heeft een Wajongere aan te nemen, dan is de belangrijkste barrière dat er geen geschikte vacatures of stageplaatsen beschikbaar zijn (Zie ook tabel 3.10). In de huidige crisis hebben jongeren het zeer moeilijk op de arbeidsmarkt en dat geldt in meerdere mate voor jongeren met een beperking. Doelgroepenbeleid van de overheid zou hier een positieve invloed op kunnen hebben, ware het niet dat werkgevers al vaker zijn benaderd om andere doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Volgens vertegenwoordigers van branche organisaties, zoals de meubelindustrie, werkt daarom een beroep van de overheid op het gemoed van de werkgever om zich in te spannen voor doelgroepen, niet langer meer. De werkgever moet substantieel geholpen worden om barrières te slechten,

### 3.5.1 *Risico van negatieve reactie van collega's*

De reactie van de (toekomstige) collega's en de gevolgen voor de werksfeer op de beoogde afdeling zijn volgens de werkgevers en leidinggevenden van belang bij het afwegen van aanname door de werkgever.

De Commissie het Werkend Perspectief (2004) vond dat leidinggevenden onder andere de verwachte extra belasting van collega's en het verwachte hogere ziekteverzuim meewegen bij afwijzing van arbeidsgehandicapten. Hoewel een meerderheid van leidinggevenden en werknemers denkt dat op hun afdeling samenwerken met een collega met een beperking, chronische ziekte of psychische klachten goed mogelijk is, denkt een kwart van de leidinggevenden en eenderde van de gezonde werknemers daar negatief over. Werknemers die zelf arbeidsgehandicapt of frequent of langdurig ziek zijn, zijn positiever.

Uit onderzoek van Smit (2009) blijkt dat werkgevers die veel gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst hebben, regelmatig noemen dat dit een positieve invloed heeft op de werksfeer en bedrijfscultuur.

Duinkerken e.a. (2009) beschrijven op basis van interviews welke bevorderende en belemmerende attitudes een rol kunnen spelen op de werkvloer. Als belemmerende factor wordt genoemd de verwachting dat een Wajongere niet kan meedoen met het groepsproces op de werkvloer. Ook zouden collega's negatief reageren omdat het aannemen van (Wa)jongeren vooral iets is van het management. Door gebruik te maken van loonkostensubsidies kan het management beslissen zittend personeel te ontslaan.

In het TNO-onderzoek naar aannamegedrag laten 18 van de 28 ondervraagde werkgevers/leidinggevenden meewegen of de collega's het ermee eens zijn om de jongere met beperkingen aan te nemen. Voor zes van de 28 behoort het passen bij collega's en werksfeer tot de cruciale aspecten bij aannemen. Ook kan een naar verwachting onvoldoende acceptatie op een bepaalde afdeling maken dat een werkgever een Wajongere elders plaatst. Eén werkgever vindt het juist helemaal niet nodig dat aspect mee te nemen.

Manager van een bouwmarkt met negen gedragsmoeilijke jongeren in dienst: Ik kijk niet of een jongere bij de collega's past. Iedereen heeft zijn kuren waarmee je moet leren omgaan. Je hoeft niet met elkaar te kunnen leven, alleen werken.

Eigenaar bouwmarkt: Aanpassingen van werk en werkplek gebeurt ook allemaal in goed overleg, ook met het andere personeel. Draagvlak bij hen is erg belangrijk want zij werken met haar op de werkvloer. Ik leg deze keus ook expliciet aan het personeel voor.

Directeur bakkerij: De jongere werkt in de banketbakkerij. Daar werkt een team van mensen die accepteert dat hij niet alles kan. Hij past niet in de brooddivisie. Daar is een heel andere bedrijfscultuur, die je al of niet wenselijk kunt vinden, maar die niet zomaar te veranderen is.

Veel werkgevers wegen bij aanname de reactie mee van de collega's. De verwachting was dat de OR zich, als formele vertegenwoordiger van die collega's, ook met het aannemen van mensen met beperkingen zou bezighouden. Opmerkelijk is, dat slechts bij een enkele geïnterviewd bedrijf de OR zich uitspreekt over het aannemen van jonggehandicapten. Dit lijkt te worden bevestigd door de literatuur.

Locatiemanager fitness: Een werknemer kwam met het idee om een jonggehandicapte aan te nemen. De OR ondersteunt ons daarin.

Manager bouwmarkt: Ik denk dat de OR er wel achter staat, want zo zijn ze wel.

Sommige werkgevers zien de aanwezigheid van mensen met beperkingen op de werkvloer als heilzaam voor de overige werknemers en/of de werksfeer.

Bouwmarkt: “Ik vind dit goed voor de club. Ten eerste merken mijn andere medewerkers dat ze de basale dingen niet altijd helemaal goed beheersen (als ze werkzaamheden heel eenvoudig moeten uitleggen). Ten tweede leren ze beter met hun eigen korte lontje omgaan als ze iets voor de zoveelste keer moeten uitleggen. Tenslotte leren ze zo dat ook zij een sociale taak hebben.”

Groothandel: “Deze autistische jongen is volkomen opgenomen in de ploeg, het troetelkind van de collega’s.”

Directeur bakkerij: ““Wij hebben geluk met deze werknemer én vice versa”. De persoon doet een appel op de zachtere kant van collega's en dat is een positieve inbreng in het bedrijf. Hij haalt een lager kwaliteitsniveau, maar de collega's als totaal produceren een voldoende kwaliteit.”

Collega's of leidinggevenden krijgen soms ook de rol van interne begeleider voor een aangenomen Wajongere. Voor vier van de 28 ondervraagde werkgevers behoort de beschikbaarheid van een interne begeleider tot de belangrijkste aspecten bij aannemen en in dienst houden.

### 3.6 Kwaliteit bemiddeling en ondersteuning

#### 3.6.1 Werving en bemiddeling

Bij 20 van de 28 geïnterviewden heeft er bemiddeling plaatsgevonden door een intermediair (zie tabel 3.4) De intermediair kan zijn een school, zorginstelling, sw-bedrijf, re-integratiebedrijf, UWV en MEE.

Tabel 3.4. Hoe bent u in contact gekomen met de jonggehandicapten die in uw bedrijf werken of gewerkt hebben? (n = 28)

Hoe in contact gekomen?	Aantal respondenten*
Zelf actief geworven	2
Aangeboden door (jobcoach/ bemiddelaar/ arbeidsdeskundige van) school, zorginstelling, uitzendbureau, SW, RIB, UWV of gemeente	20
Ik werk samen met school, zorginstelling, SW, RIB, UWV of gemeente	5
De jongere heeft zelf gesolliciteerd	7
Ik kende de jongere	2
Via mijn netwerk in contact gebracht (collega-ondernemers, ondernemersnetwerken, familie, kennissenkring etc.)	2

\* Per geïnterviewde meer dan een antwoord mogelijk

De meeste werkgevers (18) vinden bemiddeling door een intermediair ook de meest ideale manier om met een jongere met beperkingen in contact te komen (zie tabel 3.5). Dat kost minder tijd. De werkgever heeft meer waarborgen tegen risico's ('je kunt nog terug als het fout gaat'), de intermediairs kennen de jongere (weten wat deze wel en niet kan), ze kennen vaak ook het bedrijf en weten wat daar mogelijk is. Ze regelen bovendien de jobcoaching die werkgevers vaak cruciaal vinden om de plaatsing te laten slagen. Drie van de 28 bedrijven werken structureel samen met een intermediair en

vinden dat een prettige oplossing. Een van de bedrijven is een erkend leerbedrijf voor MBO-opleidingen.

Tabel 3.5. Wat vindt u zelf de meest ideale manier om met een dergelijke jonge sollicitant in contact te komen? (n=28)

	Aantal geïnterviewden*
Zelf actief werven	5
Aangeboden krijgen door (job-coach/bemiddelaar/arbeidsdeskundige van) school, zorginstelling, uitzendbureau, SW, RIB, UWV of gemeente	18
Samenwerking met school, zorginstelling, SW, RIB, UWV of gemeente	3
De jongere zelf gesolliciteerd	5
Ervaring met de jongere opdoen via stage	2
Via mijn familie, kennissenkring of netwerk	0

\* Per geïnterviewde meerdere antwoorden mogelijk

Daarnaast vinden de eigenaren/leidinggevenden van bedrijven ook het zelf actief werven of sollicitatie door de jongere zelf een optie. Als de jongere zelf solliciteert, al dan niet met ondersteuning van de bemiddelaar, dan geeft dat volgens sommige geïnterviewden informatie over de inzet en motivatie van de jongere.

Leidinggevende groothandel: Mensen die zelf initiatief tonen hebben een pré. Het zegt iets over werkwillegheid van de persoon.

Eigenaar garage: Ik vind het belangrijk dat de jongere dat kan. Het is net zoiets als geschikt/ongeschikt van de reclame van defensie. De jongere laat dan zien (al dan niet met voorbereidingshulp van de begeleider) dat hij/zij iets wil.

Filiaalmanager winkelbedrijf: Ik wil zien hoe spontaan ze kunnen zijn, hoe gemotiveerd ze zijn, of er wil is om te werken en daar een actie voor te ondernemen.

### 3.6.2

#### *Tevredenheid met bemiddeling*

We hebben werkgevers geïnterviewd die Wajongeren in dienst hebben en begeleid worden door re-integratiebedrijven die gespecialiseerd zijn in werken met jonggehandicapten met gedragsmoeilijkheden. Waarschijnlijk hebben we daardoor te maken met een 'positieve' selectie wat betreft de mening van werkgevers over de bemiddelaars. De 28 geïnterviewden waren vrij positief over het contact met de intermediairs. Soms wordt de bemiddeling overigens geregeld of voorbereid vanuit de hoofdvestiging van een bedrijf (zoals een winkelketen). Dan heeft de vestiging daar niet rechtstreeks mee te maken.

Bedrijfsleider bouwmarkt: Ik ben door de school benaderd. Ik wilde het wel proberen. Zij hebben de jobcoach geregeld.

Eigenaar softwarebedrijf: Ik ben vanuit het re-integratiebureau benaderd. De jobcoach is een geweldige kracht. Heeft al het voorwerk gedaan, alle relaties met het UWV voorbereid, inclusief de door mij te geven antwoorden. Het werd een strak en duidelijk verhaal en dat vice versa.

Filiaalmanager: Het hoofdkantoor van onze winkelketen heeft dit geregeld. Omdat er bij ons bedrijf meer Wajongeren werken gaat dat heel eenvoudig en makkelijk.

Eigenaar tuiniersbedrijf: Ik heb gesproken met de jobcoach. Die heeft alles uitgerekend. Het was aangenaam duidelijk.

Leidinggevende garagebedrijf: De onderhandelingen met school en UWV liepen gemakkelijk. De dame van het UWV zat erbij en ook de woonbegeleider. De jongere heeft eerst korte contracten gekregen en later vast.

Directeur drukkerij: Ik stond met mijn bedrijf op een banenbeurs. Het re-integratiebedrijf benaderde me daar. Ik wilde het wel proberen.

Vestigingsmanager supermarkt: We werken samen met een instelling voor verstandelijk gehandicapten en met MEE.

### 3.6.3 *Onderhandeling contract, risicomangement*

Bij de onderhandeling over een arbeidscontract voor een jonggehandicapte en de bijbehorende ondersteuning (subsidies, jobcoach) zijn verschillende functionarissen betrokken. Dat is vaak de school, als de jongere start met een stage of een leerwerktraject. In de meeste besproken gevallen in dit onderzoek zijn een jobcoach van een re-integratiebedrijf of SW-bedrijf betrokken bij de onderhandelingen. Soms is er ook contact met een arbeidsdeskundige van UWV. En tenslotte is soms het thuisfront vertegenwoordigd: bijvoorbeeld de ouders of de woonbegeleider.

Inhoudelijk gaat het bij de onderhandelingen om onderwerpen zoals:

- Proeftijd om het functioneren van de jongere en de passendheid van de functie te beoordelen
- De duur van het contract
- De loonwaarde en de loondispensatie of loonkostensubsidie
- De begeleiding door de jobcoach en intern
- De eisen die het bedrijf aan de jongere stelt
- De arbeidsvoorwaarden (werktijden, vrije dagen, scholing en studie)
- Wie scholing betaalt
- De privé-situatie van de jongere (als die een knelpunt kan vormen)

Over de loonwaarde onderhandelt men soms stevig. De werkgever en UWV of SW-bedrijf hebben op dit punt tegengestelde belangen. Het blijkt belangrijk dat de werkgever zijn voorwaarden goed duidelijk maakt en aangeeft wat hij nodig heeft aan compensatie van lagere productiviteit en voor begeleiding. Als er in de eigen organisatie kennis is over de mogelijke wettelijke voorzieningen voor Wajongers, dan maakt dat de onderhandelingen enerzijds gemakkelijker, maar anderzijds zorgt het onderhandelende bedrijf ook dat het krijgt waarop het recht vindt te hebben.

Over de subsidies (loondispensatie, loonkostensubsidie) wordt verschillend gedacht door werkgevers/leidinggevenden. Voor sommige is het een voorwaarde voor plaatsing, voor anderen mooi meegenomen of geen factor van belang bij aanneming.

### 3.6.4 *Ketenpartner UWV*

Een knelpunt dat meer dan eens door de bedrijven genoemd wordt, is het niet melden aan UWV dat de Wajonguitkering verminderd of stopgezet moet worden. Daar krijgt de werknemer, en daarmee ook vaak de werkgever, later last mee als het geld teruggevorderd wordt.

Manager groothandel: Ik heb met het re-integratiebedrijf en UWV onderhandeld over de loonwaarde en de privé-problematiek van de jongere besproken: gescheiden ouders, conflict situatie.

Eigenaar winkel: Ik heb een gesprek gehad met de jobcoach en de jongere. We hebben de werkuren vastgelegd en voorwaarden besproken voor zowel de jongere als het be-



drijf, zodat het ook voor de jongere duidelijk was wat de voorwaarden zijn. En dat we als bedrijf niet alsnog met onverwachte situaties te maken krijgen. We krijgen niet echt subsidie, alleen korting op de loonbelasting. Dat geeft weinig verschil met andere werknemers, want het zijn allemaal jongeren en die betalen weinig loonbelasting.

Leidinggevende provincie: ja, we hebben besproken wat voor eisen we aan de jongere stellen: dienstverlenend gedrag.

Eigenaar bouwbedrijf: We mochten onze wensen op tafel leggen en kijken of ze eraan kunnen voldoen. Er was voldoende onderhandelingsruimte.

Manager metaalbedrijf: Het was een uitgebreide discussie wegens herbeoordeling. UWV vond dat de productiviteit 100% was, maar dat klopte niet. Dat was wel even een vervelende discussie. Nu is het vastgesteld op 60% -70%.

Bedrijfsleider bouwmarkt: Naast begeleiding door de jobcoach zijn er geen subsidies aangeboden of geregeld. Er geldt ook geen no-riskpolis, omdat ik officieel niet weet dat ze Wajonger zijn. De jongeren hebben een gewone baan (verkopen, vakken vullen, bestellen) en salaris.

Manager fitnessbedrijf: we hebben mogelijkheden besproken om zo nodig eerder met de plaatsing te stoppen, studieovereenkomst, vergoeding daarvan en door wie.

Eigenaar winkel: we hebben het aantal begeleidingsuren besproken. We doen veel zelf aan begeleiding. We hebben eens per maand een gesprek met de jobcoach. Begeleiding op de werkvloer doen we zelf.

Regiomanager winkelbedrijf: Er is in de organisatie veel kennis over de subsidies.

Financieel directeur bakkerij: Ik was bekend met het feit dat er loonsubsidies waren, er een vangnetregeling was, de randvoorwaarden waren duidelijk, proefplaatsing was mogelijk. De rol en duidelijkheid van het re-integratiebedrijf was hier in erg positief.

Filiaalmanager winkelbedrijf: De subsidie is mooi meegenomen, er waren geen problemen met de onderhandelingen.

Eigenaar tuiniersbedrijf: We hebben loondispensatie afgesproken. De jongere is namelijk maar 25% inzetbaar.

Directeur stratenmakerbedrijf: De subsidies spelen eigenlijk geen rol bij het aannemen, in die zin dat het bedrag gewoon niet de moeite is (weinig). Het levert financieel voor het bedrijf geen meerwaarde op.

Leidinggevende bouwmarkt: Er is financieel het een en ander fout gegaan. Het UWV betaalde hem volledig uit én wij deden dat voor het percentage dat hij productief is. Niemand had de jongere verteld (of voor hem geregeld) dat de inkomens verdisconteerd moesten worden. Er werd een beslag op zijn loon gelegd van 10.000 euro. Daar hebben we veel mee te stellen gehad: huilen op de werkvloer. We hebben het probleem zelf deels opgelost met het UWV. Maar een schuld heeft hij nog.

### 3.7 Aanneemgedrag

We hebben de geïnterviewde werkgevers gevraagd wat voor hen de redenen waren om een jongere met beperkingen aan te nemen. In tabel 3.6 geven we een overzicht.

Tabel 3.6. Wat is de reden dat u een of meer jongeren met beperkingen hebt aangenomen in uw bedrijf. (n = 28)

Reden aanname jonggehandicapte(n)	Aantal respondenten*
Levensbeschouwing of sociale houding werkgever, maatschappelijk belang om jonggehandicapten aan werk te helpen	24
Bedrijf staat open voor nieuwe dingen, is koploper, innovatief	4
Formeel beleid bedrijf (sociale onderneming, MVO, Disability management voorkeursbeleid, afspiegelingsbeginsel, imago bewaken)	3
De werknemersvertegenwoordiging/ OR vond het belangrijk; een werknemer kwam met het idee	2
Ik heb daar goede ervaringen mee	11
Collega's hadden goede ervaringen	3
Heeft buiten het werk ervaring met kinderen/ mensen met beperkingen, kent ouders	9
Mogelijke wervingsgroep: moeilijk aan personeel te komen/ weet dat bepaalde groep Wajongeren bepaald werk aan kan	9
Eis van opdrachtgever (bij aanbesteding)	0
Werd benaderd door (jobcoach/bemiddelaar/arbeidsdeskundige van) een school, zorginstelling, MEE, uitzendbureau, SW, RIB, UWV of gemeente	15
Bedrijf werkt samen met een school, zorginstelling, SW, RIB, UWV of gemeente	4
De kwaliteit van de jobcoach/begeleider	10
De subsidies	21
De (door jobcoach) aangeboden begeleiding en hulp	8
Jongere voldeed aan functie-eisen	11
Ik had al ervaring met deze jongere(n) (uit stage oid)	10
Ik liep weinig risico, wilde het daarom wel een keer proberen	8
Door voorlichting van of afspraken door brancheorganisatie/ sociale partners	0
Anders, waarvan	11
Intrinsieke motivatie: leuk om te doen, de kick, nieuwsgierigheid, collega's leren ervan, goed voor imago v.d. organisatie	6

\* per geïnterviewde meer dan een antwoord mogelijk

Als belangrijkste redenen springen eruit: een sociale houding (24), de subsidies (21), benaderd door intermediair (15), goede ervaringen (11), jongere voldeed aan functie-eisen (11), de kwaliteit van de aangeboden begeleiding en hulp (10) en de ervaringen met een jongere vanuit stage (10).

Ruim driekwart van deze werkgevers noemt als één van de drijvende krachten achter het aannemen van deze jongeren hun eigen levensbeschouwing of sociale houding. Zij achten het klaarblijkelijk van maatschappelijk belang om jonggehandicapten aan werk te helpen. De overige werkgevers hebben vooral bedrijfseconomische motieven. Voor hen zijn de jongeren een (goedkope) mogelijke wervingsgroep: het is moeilijk aan (goedkoop) personeel te komen en zij weten dat een bepaalde groep Wajongeren bepaald werk aan kan.

Een meerderheid van de werkgevers zegt deze jongeren niet aan te nemen als er geen financiële tegemoetkoming tegenover staat, onder meer in de vorm van een loonkostensubsidie of loondispensatie. De aanwezigheid van een Jobcoach of begeleider van-

uit het re-integratiebedrijf achten de meeste, maar niet alle werkgevers een noodzakelijke voorwaarde.

### 3.7.1 *De subsidies, risicovermindering*

We hebben hierboven al vaker aangegeven dat kennis van de werkgever over subsidiemogelijkheden een rol speelt bij het aannemen. Als de werkgever de mogelijkheid van subsidies niet kent, laat hij die immers niet meewegen. De stimulans die de subsidies en financiële regelingen (no-risk bij ziekte, vermindering premieafdracht) geven werkt niet bij alle werkgevers hetzelfde. De regelingen zijn vooral belangrijke voor bedrijven die Wajongeren inzetten als “goedkope handjes”. De subsidies zijn ook belangrijk voor kleine bedrijven en bedrijven met weinig winstmarge. Bij grotere en “rijkere” bedrijven zijn subsidies en regelingen van minder belang.

Directeur drukkerij: Het is een simpele rekensom. De schade die hij veroorzaakt is minder dan wat hij oplevert. Het kost altijd wel weer extra tijd, maar toch levert het op.

Eigenaar tuiniersbedrijf: Het kost de werkgever 30%. Hij werkt 32 uur, maar verzet dan wel weer minder werk dan een niet gehandicapte. Het is een win-win situatie.

Manager metaalbedrijf: Zonder subsidie kun je het niet doen. Je kijkt wat het kost en oplevert. We maken geen extra kosten. Het is win-win.

Manager hotel: Zonder subsidie kan het niet.

Manager groothandel: We spraken pas in tweede instantie over de financiële regelingen, maar dat is wel belangrijk. Bij een klein bedrijf is het risico van terugval erg voelbaar.

Locatiemanager fitness: Het is mooi meegenomen, maar niet primair.

Eigenaar softwarebedrijf: Slechts zeer zijdelings, we betalen naar prestatie.

### 3.7.2 *(Ervaring met) begeleiding en begeleider*

De ervaring en de kwaliteit van het contact dat de werkgever heeft met jobcoaches of andere begeleiders heeft invloed op het aannamedrag. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de betrouwbaarheid van de begeleiding en de opvang bij problemen. De begeleiding is daarom ook een belangrijk onderwerp in de onderhandelingen over aanname. Externe begeleiding is voor sommige bedrijven een voorwaarde voor plaatsing. Sommige anderen vinden het een prettige bijkomstigheid die meespeelt bij de beslissing over aannemen.

Enkele werkgevers en leidinggevendenden zeggen dat ze de werkbegeleiding grotendeels zelf aankunnen. Deze houding hangt af van de problematiek van de jongere en de kennis en ervaring van het bedrijf en de leidinggevende. Ook de omvang en de bedrijfs-economische positie van het bedrijf speelt daarin mee. Een klein bedrijf en een bedrijf met kleine winstmarges kan het zich niet veroorloven om veel extra begeleidingstijd te investeren.

Een respondent vertelde dat het bedrijf aanvankelijk er niet van op de hoogte was dat de jobcoach in theorie uitgebreider inzetbaar was dan in de praktijk gebeurde. Dat leidde tot negatieve ervaringen en uiteindelijk tot een negatief oordeel over UWV.

Leidinggevende bakkerij: “De werkneemster heeft verschillende keren terugvallen gehad. Dan komt de begeleider meteen.”

Eigenaresse bouwmarkt: “De begeleider kwam ook bij de vorige medewerker elke week trouw op bezoek. Door de kwaliteit van de begeleider heb ik haar verzocht om een nieuwe jongere.”

Manager fitness: “Ik kende de begeleider.”

Eigenaar winkel: We hebben het aantal uren begeleiding besproken. We hebben eens per maand een gesprek met UWV. We geven zelf de begeleiding op de werkvloer.

Filiaalmanager winkelketen: Bij het aangaan van een contract is besproken van de begeleiding altijd belangrijk, maar gezien contacten uit het verleden met de jobcoach was en is dat geen probleem.

Eigenaar garage: ik ben eerst door UWV gebeld of ik de jongere wilde plaatsen zonder begeleiding. Nee dus.

Assistent bouwmarktmanager: Ik wist niet dat een jobcoach inzetbaar was om een jongere dingen te leren en misschien ook privé wat te helpen. Dat vind ik erg jammer, dat was echt een gemis. Ik heb zelf veel begeleidingstaken gedaan en dat was zwaar. Je kunt wel met de begeleider bellen maar dan moet je het zelf weer doen. De vestiging waar ik werk heeft nu zulke slechte ervaringen met deze situaties, dat we gewoon niets meer met UWV te maken willen hebben.

### 3.7.3

#### Selectie

Hierboven beschreven we welke factoren bij werkgevers in het algemeen een rol spelen bij het al dan niet aannemen van jonggehandicapten. We hebben de respondenten ook gevraagd naar waar ze op letten als ze beslissen over het aannemen van een specifieke jonggehandicapte (tabel 3.7).

Tabel 3.7. Welke zaken spelen een rol of u een bepaalde jonggehandicapte wel of niet aanneemt?

Welke zaken spelen rol bij aannemen	Aantal respondenten*
De kenmerken van de jongere (welke?)	26
▪ Mate/soort van beperking	12
▪ (Werk)houding	8
▪ Uiterlijk/representatief	9
▪ Motivatie	15
▪ Taalbeheersing/communicatief	4
▪ Beschikbaarheid	2
▪ Uit welk nest afkomstig	2
De ervaring die ik met de jongere heb	6
De manier waarop ik met de jongere in contact wordt gebracht	4
De kwaliteit van de bemiddelaar op gebied van screening en matching	8
De (kwaliteit van) de aangeboden ondersteuning. (begeleiding, administratie, aanpassen werk(plek), aanvragen subsidies, achtervang bij problemen)	15
Of ik een geschikte vacature heb of een functie kan creëren	18
De match tussen jongere en vacature	15
Of ik op dat moment een goede interne begeleider heb (leidinggevende, collega, ...)	7
Of het bedrijfseconomisch haalbaar is, bedrijfseconomische aspecten, subsidies	17
Of het werk voldoende aan te passen is	5
Of de collega's/leidinggevende op de werkplek het ermee eens zijn	18
Afspraken in de branche	0

\* Per geïnterviewde meer dan een antwoord mogelijk

Door de werkgevers en de leidinggevendenden worden de kenmerken van de jongere het meest genoemd, gevolgd door de beschikbaarheid van een vacature en de mening van de leidinggevende en collega's. Dat zijn overigens onderwerpen die bij elke sollicitatie een belangrijke rol spelen. De geïnterviewden noemen daarnaast bedrijfseconomische aspecten en de aangeboden ondersteuning. Dat zijn volgens Smit (2009) specifieke factoren die vaak genoemd worden bij het aannemen van werknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben gevraagd wat de bedrijven de belangrijkste factoren vonden (zie tabel 3.8).

Tabel 3.8. Welke van deze factoren zijn voor u het allerbelangrijkst? (n = 28)

Welke zaken spelen belangrijkste rol bij aannemen	Aantal respondenten*
Subsidie/te financieren	5
Passen binnen bedrijf en team	6
Kenmerken jongere	14
Passen in de functie	8
Kwaliteit begeleiding	3
Beschikbaarheid interne begeleider	4
Ouderlijk huis/opvoeding	1

\* Per geïnterviewde meer dan een antwoord mogelijk

De kenmerken van de jongeren zijn voor de meeste geïnterviewden het allerbelangrijkste aspect bij aannemen. Eén werkgever noemt "het nest waar de jongere uit komt". Dat is volgens hem heel erg bepalend voor de houding en zelfstandigheid van de jongere. Hij vindt het jammer dat jobcoaches op dat punt geen begeleiding mogen geven.

Vestigingsmanager supermarkt: Ik vind het belangrijk om te weten uit welk nest de jongere komt. Ik heb veel contact gehad met ouders van de jongere, omdat naar mijn mening de ouders niet goed functioneren. Ze hebben een verkeerd beeld over het functioneren van hun zoon en zij beschermen hem heel erg. Eigenlijk zouden de ouders begeleiding moeten hebben. De ouders spelen een belangrijke rol in het functioneren van hun zoon in de zin van zelfstandigheid en/of zelfstandig kunnen leren. Het nest waaruit iemand komt is essentieel.

### 3.7.4

#### *De functie-eisen*

TNO vond in het zogenaamde Brugbanenonderzoek door Besseling e.a. (2009) dat van de werkgevers die recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte (Wajong, WAO etc.) hadden aangenomen, 80% bij aanname (zeer) sterk laat meewegen of de betrokkene voldoet aan de functie-eisen.

In het onderhavige TNO-onderzoek zeiden 15 van de 28 werkgevers/leidinggevendenden dat bij aanname voor hen meespeelt of de jongere voldoet aan de functie-eisen. Bij acht van de 28 behoort dat tot de allerbelangrijkste criteria bij aanname. Bij de vraag in hoeverre voldoen aan de functie-eisen een rol speelde bij een bepaalde jongere (die in ons onderzoek gevolgd was), bleek dat maar bij 9 van de 28 werkgevers. Veel onderzochten kenden de jongere vanuit een voorafgaande stage. Dat gaf voldoende vertrouwen om een dienstverband aan te bieden. In veel interviews komt het belang van stage naar voren. Je kunt als bedrijf dan beter en zonder risico's nagaan of de jongere leerbaar is, met kritiek kan omgaan, het werk aankan en of het klikt met de collega's.

Manager hotel: Ik kende dit autistische meisje uit de stage, het klikte toen heel goed. We zagen haar groeien, ze is één van ons geworden. Ze voelde zich zó thuis en we hadden tijd en zin om dit op te pakken. We creëren geen extra functie, het zijn extra handjes. Deze taken worden anders door anderen gedaan. We hebben de taken uitgefilterd uit bestaande functies.

### 3.7.5 *Beslissen over aannemen*

We zijn nagegaan wie er over aannemen van een jonggehandicapte beslist en of dat anders is dan bij de gemiddelde sollicitant. Meestal beslist het management, bij twee bedrijven beslissen de collega's mee (tabel 3.9). Twee bedrijven hebben een andere procedure dan bij een gemiddelde sollicitant. Bij een van de twee beslist het team mee, wat anders niet gebeurt. Bij het andere (grote) bedrijf is er een minder formele procedure voor Wajongeren, namelijk dat er geen landelijk aangemelde vacature hoeft te zijn. Het wordt dus op een lager niveau binnen de organisatie afgehandeld. Daar tegenover is er een ander groot bedrijf waar de werving en selectie van Wajongeren centraal gebeurt. Hoewel we dat niet onderzocht hebben, nemen we aan dat dat voordelen kan hebben omdat de benodigde kennis over onderhandelen met UWV en over subsidies centraal aanwezig is.

Tabel 3.9. *Wie beslist in uw bedrijf over het aannemen van een jonggehandicapte? (N=28)*

Wie beslist	Aantal respondenten
Manager	17
MT	9
Team/collega's	1
Manager/MT en collega's	1

### 3.7.6 *Meer Wajongeren aannemen*

Aan de respondenten is gevraagd onder welke voorwaarde of in welke situatie zijzelf meer jongeren met beperkingen zouden aannemen. Een kwart van de werkgevers zei dat ze op dit moment géén extra jonggehandicapten zullen aannemen. Ze vinden een klein aantal per vestiging het maximum. Twaalf geïnterviewden geven aan dat ze meer jongeren met beperkingen aannemen indien het bedrijf zou groeien, als er vacatures waren, als de economie beter is en als ze (meer) geschikt, licht werk zouden hebben. Vier geïnterviewden zouden bij voldoende geschikte begeleiding (ook intern) meer jongeren aannemen.

### 3.7.7 *Knelpunten om vaker aan te nemen*

Alle werkgevers die we geïnterviewd hebben, hebben in hun organisatie ervaring met één of meer jonggehandicapten. Positieve ervaringen hangen vaak samen met de verwachting dat een werkgever meer jongeren met beperkingen aanneemt. Maar er zijn ook werkgevers die zeggen dat er knelpunten zijn om dat vaker te doen (tabel 3.10).

Tabel 3.10. *Zijn er knelpunten die u tegenhouden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen? (N=28)*

Knelpunten	ja	nee	weet niet
Problemen met instanties	5	22	1
Problemen met Wajongere	12	16	
Bedrijfsfactoren, de economie, waarvan:	13	15	
▪ Begeleiding kost te veel tijd/ geld, geen subsidie voor eigen begeleiding	10		
De beschikbaarheid van Wajongeren: ik krijg dergelijke jongeren te weinig aangeboden, ze solliciteren niet, ik kan ze niet vinden, UWV heeft geen bestand.	2	26	

Het belangrijkste knelpunt is van bedrijfseconomische aard. Vooral de interne begeleiding kost (te) veel tijd en geld. Ook problemen met (bepaalde) Wajongeren houden werkgevers tegen: te ingewikkelde beperking, slechte werkhouding, slechte sociale vaardigheden. Problemen met instanties spelen bij de door ons geïnterviewde arbeids-

organisaties minder vaak een rol. Ook de beschikbaarheid van (geschikte) Wajongers vormt voor weinig werkgevers een knelpunt.

### 3.7.8 *Aanpassen van werk, werkplek en functie*

Verschillende bedrijven geven aan dat er aanpassingen worden gedaan om de taken beter toe te snijden op de mogelijkheden van de jongere. Bij vijf van de 28 was de aanpasbaarheid van de werk ook van belang bij aanneming. Aanpassingen worden gedaan aan

- De complexiteit van het werk: eenvoudige taken selecteren
- De begeleiding: intensiever, meer uitleg, eenvoudiger uitleg
- Opvang op de werkplek: collega's die kunnen inspringen
- De klantcontacten: geen, minder, of met hulp
- De overzichtelijkheid van werk/werkplek: minder verschillende werkplekken
- De veiligheid: extra maatregelen
- Het werkt tempo: lager
- Het aantal werkuren: minder

Voor veel, maar niet alle, jongeren bij de 28 geïnterviewde werkgevers is het werk, de werkplek of de functie aangepast. Dat kwam in veel gevallen aan de orde bij de onderhandelingen met de school of het re-integratiebedrijf. In een enkel geval is het alleen met de jongere zelf besproken.

Zeven van de 28 geïnterviewde bedrijven zeggen een speciale functie te hebben gecreëerd. Als het gaat om het isoleren van eenvoudige taken uit een of meer functies, blijken vier van de 28 geïnterviewde bedrijven dit geen gecreëerde of aangepaste functie te noemen. Dat is iets om rekening mee te houden bij het benaderen van werkgevers. Aanpassingen zijn er vaak op het sociale vlak. De collega's en leidinggevende zorgen er bijvoorbeeld voor dat de jongere minder met klanten in aanraking komt, of ondersteunen hem of haar daarbij. Ook wordt in een werkomgeving met machines vaak extra naar de veiligheid gekeken.

Manager supermarkt: Nee, we hebben voor deze licht verstandelijk beperkte jongen geen speciale functie vormgegeven. Wel hebben we een deeltaak uit een gehele functie gehaald: niet vakken vullen, maar frisdrank vullen. Omdat we een grote vestiging zijn, is het wel mogelijk hem alleen dit te laten doen. Het is ook niet mogelijk gebleken hem iets anders te leren, wat we ook geprobeerd hebben. Zelfs toiletpapier bijvullen lukt niet.

Het omgaan met deze mensen is verder niets anders dan "gewoon doen".

Leidinggevende garage: De huidige jongere (met autisme) doet bijna alles wat bij zijn functie als monteur hoort. We hebben geen speciale functie gecreëerd, wel aanpassingen gedaan richting klanten. Hij heeft ook het monteurdiploma gehaald (reguliere werknemers halen zelfs dit diploma niet altijd) en gaat nu voor de vervolgopleiding. Gebleken is dat hij dyslectisch is (was niet bekend) en daar helpt de jobcoach ook uitstekend bij. Hij is – met enige beperkingen die vooral te maken hebben met contactuele eigenschappen – goed inzetbaar. Naast de werkplaats in het autobedrijf werkt hij nu ook op de camperafdeling. De collega's weten dat hij soms in de problemen komt gezien contactuele vaardigheden en springen in die situaties gewoon in om contacten goed te laten verlopen.

HR-manager metaalbedrijf: We hebben het werk goed afgebakend, zodat deze jongen (licht verstandelijk beperkt) altijd door kan werken en niet te veel hoeft te vragen. We kijken wel extra naar de veiligheid.

Manager groothandel: We hebben voor deze jongen (met autisme) geen aparte functie gemaakt. Dat is namelijk lastig omdat we met medicijnen werken en daarin geen fouten mogen worden gemaakt. Het werk is erg dynamisch. We zorgen wel dat hij niet teveel op verschillende locaties moet werken. Dat is te rommelig voor hem.

Leidinggevende autobedrijf: “We hebben geen speciale functie gecreëerd. Deze autistische jongere kan heel veel en steeds meer, maar wel op een tiende van het normale tempo.”

Manager zorginstelling: “Deze verstandelijk beperkte werkneemster heeft meer uitleg nodig. Bij werkoverleg moeten we meer verhelderen en vragen of ze het begrijpt.”

Salarisadministrateur transportbedrijf: We creëren geen nieuwe functie, we doen alleen aanpassingen. Er is voor de jongeren extra begeleiding vanuit het bedrijf. Het belangrijkste is dat er goede ondersteuning is. Anders kan de jongere in ieder geval niet goed werken.

Deze jongeren met gedragsproblemen hebben verder aangepaste werktijden. Normaal zijn er flexibele roosters, maar deze jongeren werken altijd op dezelfde tijd, omdat ze vastigheid nodig hebben.

Manager hotel: We hebben afgesproken dat we de jongere laten samenwerken met collega's op wie ze terug kan vallen. Aanpassing van de werkplek was niet nodig. Ze is algemeen assistent, helpt mee in huishouding: ontbijt opruimen, afwassen. Het zijn taken die zijn uitgefilterd uit een bestaande functie.

Manager bouwmarkt: We hebben de werkaanpassing één op één met de sollicitant (die autistisch is) afgesproken. De school is hierover wel geïnformeerd. Hij moet heel afgebakend werken. Zijn taak is heel beperkt: kleine werkzaamheden voor de website. Alles moet via een strak schema.

Leidinggevende provincie: Het re-integratiebedrijf gaf tijdens de onderhandelingen aan dat ze aanpassingen konden regelen als dat nodig zou zijn.

Eigenaar softwarebedrijf: Bij de bespreking werd geanticipeerd op de mogelijke aanpassingen van werk en werkplek. Een van de jongeren is goed in wat hij doet, maar werkt een kleiner aantal uren. Gezien de belasting en de reistijden die hij heeft, kan hij niet meer werken.

Filiaalmanager winkelbedrijf: Er waren geen aanpassingen nodig, alleen meer controle en begeleiding. Wel kwam er eens een lilliputter en daar kon ik echt geen werk voor vinden. Dat is op zich erg jammer. Deze persoon kan niet bij de bakken en ik ben er niet voor om iemand alleen kassawerk te laten doen. Maar in principe zou deze persoon wel elders aan het werk kunnen.

Volgens de werkgevers die werkaanpassingen realiseren moet er bovendien een goede verhouding zijn tussen het aantal werknemers mét en zonder beperking. De overige werknemers moeten het werk dat na jobcarving overblijft, aankunnen en niet overbelast raken.

Bouwmarkt: Je moet wel genoeg eigen, goeddraaiende mensen hebben. Anders kun je het niet dragen een gehandicapte in dienst te hebben.



Manager metaalbedrijf: Je moet wel een gezonde mix hebben van werknemers. Waar we kort cyclisch werk hebben, daar hebben we dat er uit gepeuterd, maar meer van dat werk hebben we niet. Voor het niet-kort cyclische werk hebben we dus werknemers zonder beperkingen nodig.

Smit (2009) concludeerde dat de manier waarop een werkgever het werk voor doelgroepwerknemers organiseert, de capaciteit van het bedrijf voor meer van deze werknemers beïnvloedt. Wanneer er weinig werkaanpassingen nodig zijn dan kan een bedrijf meer bijzondere werknemers aannemen.

### 3.7.9 *Begeleiding door werkgever*

De eventueel noodzakelijke begeleiding is bij 10 van de 28 werkgevers/ leidinggevend en een knelpunt om vaker jonggehandicapten aan te nemen. Dat kost namelijk veel tijd en geld en intern georganiseerde begeleiding wordt niet gesubsidieerd. Beperkte beschikbaarheid van interne begeleiders is bij een kwart van de ondervraagden een knelpunt voor het aannemen. Smit (2009) beschrijft dat het vinden en opleiden van goede interne begeleiders niet gemakkelijk is en om (soms flinke) financiële investering vraagt.

We hebben de respondenten daarom gevraagd wat er aan de begeleiding verbeterd kan worden. Veel van hen zijn overigens heel tevreden hoe het nu geregeld is. Sommige werkgevers hebben in het verleden slechtere ervaringen gehad. De verbeteringen die door werkgevers zijn genoemd betreffen de volgende onderwerpen:

- De mogelijkheid om als bedrijf vergoeding voor een eigen begeleider te krijgen.
- Maatwerk: veel begeleiding als het nodig is, minder als het kan
- De jobcoach moet voldoende beschikbaar zijn: niet alleen op afstand met een telefoonje; zowel periodieke bezoeken als snel op afroep beschikbaar zijn als de situatie (werk, privé) erom vraagt.
- Bij het vormgeven van de begeleiding rekening houden met de wensen en mogelijkheden van het bedrijf.
- De jobcoach moet de kenmerken van de jongere en diens thuissituatie kennen en duidelijk zijn over de beperkingen van de jongere.
- De jobcoach moet niet te soft zijn en de Wajongere grenzen aangeven t.a.v. werkgedrag en gedrag tegenover de jobcoach zelf.
- De jobcoach moet helpen het werk aan te passen.
- Iemand moet de administratieve rompslomp uit handen nemen. Dat kan de jobcoach zijn of een andere instantie.
- De jobcoach moet zich aan de gemaakte afspraken houden.
- De jobcoach moet de jongere ondersteunen in zijn ontwikkeling en niet te snel denken dat deze niet kan groeien. De begeleiding moet op zelfstandigheid gericht zijn (dat is nu soms niet het geval).
- De jobcoach moet de jongere serieus nemen (soms spreken ze denigrerend over cliënten).
- Er moet een klik zijn tussen de jongere en jobcoach, maar ook tussen de werkgever en jobcoach.
- Jobcoach en werkgever moeten over en weer duidelijk hun verwachtingen uitspreken wat ze van elkaar verwachten.
- De jobcoach moet voldoende inzicht hebben het bedrijf, zowel commercieel als met betrekking tot het werk dat de jongere moet doen.
- De jobcoach moet bij de timing van de begeleidingsgesprekken rekening houden met de planning van het werk: zorgen dat het werk wel af kan komen en de collega's niet te veel belast worden.

- Er is coördinatie nodig van kernpersonen die betrokkenen zijn bij de begeleiding (leidinggevende, collega's, familie, jobcoach, woonbegeleider).
- Begeleiding van of aanspreken van de ouders is soms nodig. Dit behoort nu officieel niet tot de taken van de jobcoach, hoewel in de praktijk blijkt dat ze het regelmatig wel doen (De Vos e.a. Routekaart naar werk, 2009).
- Zo weinig mogelijk wisselingen van jobcoach.
- Niet meerdere jobcoaches voor meerdere Wajongere, maar één jobcoach voor meerdere jongeren in één bedrijf.

Eén werkgever had een heel bijzondere wens: “De jobcoach komt nu elke 1 á 2 maanden. Praat met mij, met de jongeren en met andere werknemers. Ik zou daarnaast heel specifiek een bedrijfscoach willen hebben. Deze zou mij de relatie tussen de inzet van deze jongeren en de bedrijfsresultaten moeten kunnen verhelderen; de relatie tussen de inzet en de te kiezen bedrijfsstrategie, de marktsituatie moeten kunnen verhelderen; zicht kunnen geven op hoe ik wat dan wél kan bereiken (gezien de beperkingen van de inzet van deze mensen). Hoe ik dan welke huisvesting het best kan kiezen. Een soort van businesscase maken dus die de keuzemogelijkheden en de effecten verheldert.”

### 3.8 Welke adviezen zijn te geven

#### 3.8.1 *Verbeteren van randvoorwaarden*

We hebben de werkgevers en leidinggevendenden zelf de vraag voorgelegd wat er volgens hen moet gebeuren om in Nederland meer jonggehandicapten aan het werk te krijgen. Dat leverde het volgende palet aan antwoorden op:

- Meer bekendheid geven aan de mogelijkheid om jongeren met beperkingen aan te nemen (ook wat betreft taakstraffen). Postbus 51, maar vooral via de werkgevers: zoals bij brancheorganisaties (korte artikelen in vakbladen), werkgeversverenigingen, via CAO. Ook bij het grote publiek, bijvoorbeeld door artikelen in vrouwenbladen. Laat zien wat het voordeel is.
- Voorlichting voor werkgevers moet kort en bondig, met een enkele quote. Geen praktijkvoorbeelden. Zeker geen brochures en flyers, die gaan zo de prullenbak in.
- Re-integratiebedrijven moeten bedrijven aanschrijven; we kenden deze mogelijkheid niet voor we toevallig ervaring kregen met een jonggehandicapte. Toen zijn we gaan zoeken op internet.
- Meer informatie geven vanuit de overheid. Re-integratiebedrijven doen dat nu vanuit commercieel oogpunt. Maar vanuit de overheid zou beter zijn, want nu is het handel. Ik weet niet of de jongeren daarmee gebaat zijn want op moment dat re-integratiebedrijven geen subsidie meer krijgen zullen ze daar geen inspanningen meer voor doen.
- Quotum invoeren voor grote bedrijven. De sociale gedachte gaat in Nederland namelijk achteruit, dus dan maar via een wettelijke verplichting.
- Ik ben zelf leermeester en volg jaarlijks bijscholingscursussen. Voorlichting op dit soort cursussen zou zeker kunnen helpen.
- Imago verbeteren. Veel mensen denken dat Wajongeren problemen opleveren. Mijn ervaring is dat het prima te doen is onder de juiste voorwaarden.
- Duidelijk laten zien wat jonggehandicapten wel kunnen(en óók wat ze niet kunnen). We hebben vaak een verkeerd beeld, men denkt dat ze toch niets kunnen.
- Wajongeren kunnen duidelijk een aanvulling bieden. Ze zouden de plek van vrijwilligers kunnen innemen. Ik ben tegen onbetaald werk, omdat je dan geen verantwoordelijkheden bij hen kan neerleggen.
- Maar wees ook niet te optimistisch over plaatsbaarheid van jongeren. Soms is in veilige omgeving met anderen gehandicapten werken beter of goed. Niet iedereen

kan in een gewoon bedrijf werken. Een databank waar je kunt zien wie er bij je past. Nu is het willekeurig wie er langs komt. Dan kun je actief zoeken.

- Snelheid van handelen en wisselwerking tussen de verschillende instanties verbeteren.
- Regel bedrijfscoaches (het is een maatschappelijk probleem, dus organiseer dat het mogelijk wordt).
- Zorg dat er subsidie komt om de korte- en lange termijneffecten van het aantrekken en in dienst hebben van Wajongeren voor het bedrijf door te rekenen en hierover te brainstormen met het bedrijf.
- Jonggehandicapten betalen naar de productiviteit die ze hebben. Anders is het niet te betalen.
- De kwaliteit van het onderwijs moet beter. Scholen moeten jongeren beter voorbereiden op werk. Er moet een koppeling komen tussen de ervaringen die de jongeren op de stage hebben en de school.
- De jongere moet op school zicht krijgen op wat hij écht leuk vindt en daarin dan een baan zoeken (motivatie voor de inhoud van het werk).

### 3.8.2 *Sociaal aanbesteden*

We gaven hiervoor aan dat de positieve persoonlijke motivatie van degene die aanneemt vaak een factor van betekenis is bij aannemen van (jong)gehandicapten. Het is voor onze respondenten in ieder geval belangrijker dan formeel beleid van het bedrijf. Dat kan de komende jaren gaan veranderen. Er zijn in Nederland verschillende gemeenten (bv. Rotterdam, Maastricht, Dordrecht, Amsterdam) die nu al enige tijd bij (vooral grotere) aanbestedingen een sociale paragraaf opnemen. Inschrijvende bedrijven moeten een deel van de aanneemsom bestemmen voor werkgelegenheid (bijvoorbeeld leer-werkbanen) voor mensen met een uitkering en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij kan het ook om Wajongeren gaan. De deelraad Amsterdam Zuidoost heeft in dit kader gekozen voor een “Fonds Social Return”, waarin opdrachtnemers een deel van de aanbestedingssom moeten storten, wat ze weer kunnen terugverdienen door doelgroepen stage- of werkplekken te bieden<sup>27</sup>. Ook de rijksoverheid heeft na een motie daarover de Kamer in april 2009 toegezegd “Social return” of “sociaal aanbesteden” een plaats te gaan geven in het inkoop- en aanbestedingsbeleid. De door ons geïnterviewde bedrijven hadden nog geen ervaring met dergelijk beleid.

Smit (2009) citeert werkgevers die ervaren dat gemeenten bij grote Europese aanbestedingen soms moeite hebben tijdig geschikte doelgroepwerknemers beschikbaar te hebben. Bovendien maken kleine sociale ondernemingen in dit soort aanbestedingen gezien de voorwaarden weinig kans. De gemeente Amsterdam probeert in haar aanbestedingen met beide rekening te houden. De Dienst Werk en Inkomen is nauw betrokken bij het selecteren van doelgroepwerknemers. Om kleinere bedrijven ook een kans te geven krijgen zij bij kleinere gemeentelijke opdrachten juist een kans. Ook wordt gedacht aan opknippen van aanbestedingen in kleinere onderdelen, of aanmerken van een deel van de opdracht als “MKB-deel” (gemeente Amsterdam, juni 2009).

### 3.8.3 *Samenwerking gemeente met werkgevers*

Een structurele samenwerking tussen gemeenten (en/of UWV) en werkgevers (regulier en sociale ondernemingen) op het gebied van werkgelegenheid is een goede manier om arbeidsgehandicapten of bijstandsgerechtigden aan werk te helpen (Smit e.a., 2004; Andriessen 2006; Smit e.a., 2007). De werkgever weet dan beter waar hij aan toe is en de gemeente kan beter rekening houden met de behoeften van de werkgever op het gebied van selectie, scholing, begeleiding en loonkostensubsidie. Smit (2004) beschreef een groot aantal succesfactoren voor een dergelijke samenwerking.

<sup>27</sup> Andriessen en Brouwer, 2009

### 3.8.4 *Branche-beleid, ondernemersnetwerken en collega-werkgevers*

Ook beleid van de branche of het plaatselijke of regionale ondernemersnetwerk wordt soms ingezet om Wajongeren aan het werk te helpen. Voorbeelden zijn afspraken in de CAO, voorlichting door of projecten van de brancheorganisatie of activiteiten van een Poortwachtercentrum of ander ondernemersnetwerken.

Het maken van afspraken in Cao's over employability, stages of werkplekken voor Wajongeren kwamen tot voor kort nog weinig voor. In de voorjaarsrapportage 2009 van Het Ministerie van SZW blijkt maar één van de 115 onderzochte Cao's, namelijk die voor de NBBU uitzendkrachten, een afspraak te bevatten over het verhogen van de arbeidsparticipatie van onder andere Wajongeren: "In ruil voor een korting van 15% op het geldende loon in de onderneming gaan de inlener en de uitzendkracht die recht heeft op een uitkering op grond van de Wajong, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht bespreken. Het doel is om hiermee de positie op de arbeidsmarkt van de groep Wajongeren te verbeteren." In een persbericht van het Ministerie van SZW van 15 juli 2009 staan echter positievere berichten: "Werkgevers hebben na het Sociaal Akkoord van 25 maart 2009 in 21 procent van de nieuwe cao's afspraken gemaakt over Wajongeren. Daarvoor was dat nog 5 procent."

Van de 28 door TNO geïnterviewde bedrijven had geen enkele ervaring met brancheafspraken over de arbeidsmarktpositie van Wajongeren of weet niet of de branche of het netwerk iets doet op dit terrein (tabel 3.11). Wel heeft één werkgever informatie kunnen krijgen bij de brancheorganisatie en zegt een andere werkgever dat aannemen van Wajongeren in het netwerk gestimuleerd wordt.

*Tabel 3.11: Doet uw brancheorganisatie of ondernemersnetwerk iets om te bevorderen dat meer Wajongeren aan het werk komen? (n = 28)*

<i>Doet uw brancheorganisatie of ondernemersnetwerk iets om te bevorderen dat meer Wajongeren aan het werk komen</i>	
Ja	4
Nee	11
Weet niet	12
Er is geen brancheorganisatie of ondernemersnetwerk	1

Centrale afspraken op het gebied van arbeidstoeleiding van Wajongeren beïnvloeden het aannemedrag van werkgevers niet of nauwelijks. Werkgevers moeten daar al eerder voor openstaan wil deze informatie landen. Er wordt al heel vaak een beroep gedaan op werkgevers als het gaat om het bieden van arbeidsplaatsen aan doelgroepen, zoals vrouwen, allochtonen, ouderen etc. De ervaring in re-integratieonderzoek is, dat vooral verhalen en ervaring van collega-leidinggevenden of collega-werkgevers over werknemers met beperkingen veel invloed hebben op aannemedrag. Van een collega neemt een werkgever namelijk eerder iets aan dan van een bemiddelaar, de brancheorganisatie of de overheid.

Manager metaalbedrijf: Het wordt onderling gestimuleerd via bijeenkomsten en netwerken. Bedrijven ermee bekend maken, bijv. door middel van een zakenlunch.

Leidinggevende provincie: Algemeen beleid richting duurzaamheid en MVO wordt bij provincies wel gestimuleerd, maar specifiek beleid voor Wajongeren niet.

Eigenaar tuiniersbedrijf: Er zijn wel meer boerderijen met gehandicapten. Er zijn ook zorgboerderijen.

Directeur bakkerij: De Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij had wel informatie beschikbaar.

Directeur drukkerij: nee, zowel de ondernemersnetwerken niet (ik zit zelf in twee) als de brancheorganisatie niet.

Eigenaar garage: Nee, De BOVAG doet niets. Jammer.

Vier van de 28 geïnterviewden zeiden dat de ervaring van collega's inderdaad en rol heeft gespeeld bij het aannemen van een of meer jongeren met een beperking.

### 3.8.5 *Quota*

Het landelijk beleid ten aanzien van aannemen van arbeidsgehandicapten is van invloed op het aannemen gedrag van werkgevers. Een bekend voorbeeld uit het buitenland is de verplichte quota. Volgens Andriessen (2006) zijn de ervaring hiermee in andere Europese landen niet positief. Het levert althans niet het beoogde aantal extra reguliere banen op. Werkgevers houden niet van dit soort verplichtingen, ook als ze best bereid zijn arbeidsgehandicapten aan te nemen. Ze betalen soms liever boetes (die dan wel bijvoorbeeld voor gesubsidieerd werk ingezet kunnen worden). Handhaving quotaverplichting kost veel geld en mankracht. Zonder handhaving levert een quotumverplichting weinig banen en geld op. Voor arbeidsgehandicapten betekent een baan via het quotum een stigma. De indruk bestaat dat sociaal aanbesteden minder stigmatiserend werkt, hoewel daarnaar nog geen onderzoek is gedaan. Hier tegenover staat dat er ook speciale werkgelegenheid wordt gecreëerd met behulp van de quotaboetes. In Frankrijk is AGFIPH verantwoordelijk voor de uitvoering. Deze overheidsdienst financiert bijvoorbeeld heel veel boerderijen waar gehandicapten wonen, verzorgd worden en werken.

### 3.8.6 *Aanwezigheid doelgroepgerichte organisaties*

De aanwezigheid in de omgeving van organisaties die met jonggehandicapten werken, kan het aannemen gedrag van werkgevers beïnvloeden. Denk aan zorginstellingen die zich richten op participatie van cliënten, scholen voor praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs die om stages vragen of re-integratiebedrijven die langs komen om te bemiddelen voor werk. Zeker als dat tot een reguliere of regelmatige samenwerking leidt, biedt dat kansen voor jongeren met beperkingen.

Manager bouwmarkt: "Ik kende deze jongere uit stage. Hij werd aangeboden vanuit de praktijkschool die stageplekken zocht. Ik heb veel contact met deze school. Via deze school hebben we veel stageairs. Dit kan heel soms uitmonden in aanstelling, maar vaak zijn ze daar toch nog te jong voor.

Eigenaar koffie/tearoom: "Ik werk vanaf de start van ons bedrijf samen met een re-integratiebedrijf voor een dagbestedingproject. Vanuit datzelfde bedrijf is de jongere aangedragen."

### 3.8.7 *De conjunctuur in crisis*

De economische en de arbeidsmarktsituatie beïnvloeden het aantal sollicitanten dat wordt aangenomen. Ook Wajongeren merken daar wat van. Aangenomen wordt, dat kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals Wajongeren, in deze tijd van crisis de eersten zijn die het moeilijker krijgen op de arbeidsmarkt. Als we de reacties van de geïnterviewden bekijken, ligt dat toch iets genuanceerder (tabel 3.12).

Tabel 3.12: Is de kredietcrisis nu van invloed op het aannemen van jongeren met beperkingen? (N = 27)

Involed kredietcrisis	Aantal respondenten
Ja positieve invloed	3
Ja, negatieve invloed	6

Merkt niets van kredietcrisis	4
Nee, crisis heeft geen invloed	14

Van de 27 geïnterviewden die deze vraag beantwoord hebben, zeggen 18 dat ze niets van de kredietcrisis merken of dat deze geen invloed heeft op het aannemen van Wajongeren. Vier leidinggevenden zien wel een negatieve invloed, maar daarentegen zien drie zelfs een positieve invloed. Sommige bedrijven of overheden hebben inderdaad minder omzet of budget, kunnen niet uitbreiden en nemen dus zeker geen extra personeel aan of ontslaan werknemers. Maar niet elke branche is even conjunctuurgevoelig. En het kan in een slechte economie ook juist aantrekkelijk zijn om goedkope arbeidskrachten aan te trekken, zeker als ze subsidie meebrengen. Bovendien kun je als bedrijf met een bemiddelende instantie zoals een SW-bedrijf, scherper onderhandelen, omdat je weet dat die meer moeite hebben om mensen geplaatst te krijgen.

Enkele werkgevers twijfelen over wat de invloed van de crisis zal zijn (Blok 1). Dat hangt bijvoorbeeld ook af van de arbeidsmarktmaatregelen van de overheid, namelijk de hoogte van de loonkostensubsidies aan werkgevers van jongeren met een beperking en andere doelgroepen. Vooral van belang is de hoogte van de subsidies voor concurrerende gezonde werkzoekenden. Kortom, de factor *Aangeboden ondersteuning* is volgens deze werkgevers van groot belang.

#### Blok 1. Werkgevers die twijfelen over effect van de crisis

- *Eigenaar bouwbedrijf: Vanwege de crisis is de beschikbaarheid van niet-gehandicapten groter, waardoor er minder kans is op banen voor gehandicapten. Een jaar geleden was het aanbod van werknemers op de arbeidsmarkt krapper. Nu is de markt ruimer. Je krijg een hoger geschoolde kracht voor hetzelfde werk. Je neemt dan toch een wjongere aan vanwege subsidie. Het hangt er dus van af hoeveel de niet gehandicapte kost.*
- *Leidinggevende bakkerij: Ik verwacht geen effect, maar als het gebeurt, dan zal dat ten nadele van gehandicapten zijn, want extra handjes worden het eerst gesaneerd.*

Werkgevers die verwachten dat de crisis geen gevolgen heeft voor hun aanneme gedrag geven daar vooral bedrijfseconomische redenen voor op (zie blok 2). Sommigen zeggen hoogstens iets meer na te denken over het aannemen van deze jongeren. Het feit dat de jongeren goedkoop zijn, maakt hen de moeite waard.

### Blok 2. Werkgevers die antwoorden dat de crisis geen gevolgen heeft

- *Eigenaar winkel: Maar wat wel zou kunnen spelen is de mening van het publiek/de klanten. Veel klanten vinden het goed dat wij deze jongeren aannemen, maar naar de mening van anderen doen we het omdat het financieel makkelijk is en juist nu met de crisis denken ze dat we daarvan profiteren.*
- *Manager metaalbedrijf: Ik kijk altijd naar kosten, wel of geen crisis, maar.... door de crisis kan ik nu zelfs beter onderhandelen over SW gedetacheerden, dus in die zin kan ik dat beter voor het eigen bedrijf regelen.*
- *Manager Hotel: Wij zijn niet kredietcrisis afhankelijk; we zijn geen productiebedrijf. Feit is dat het juist drukker wordt omdat mensen nu juist eerder regionale uitstapjes gaan doen. Dat leidt er echter niet toe dat we meer Wajongeren aan nemen.*
- *Eigenaar tuindersbedrijf: Nee, werk is er volop. Het moet vanwege de crisis wel tegen lagere prijzen, maar we hebben al het maximum aan goedkope Wajongeren. We kunnen er niet meer bij hebben!*

De werkgevers die antwoorden dat de crisis wel gevolgen heeft voor hun aanname gedrag hebben daarvoor eveneens vaak bedrijfseconomische redenen. De verminderde vraag naar arbeid heeft direct gevolgen op het aanname gedrag van deze werkgevers. Daarbij moeten werkgevers om efficiënter te kunnen werken soms functies samenvoegen, waardoor deze ingewikkelder worden. De jongeren hebben juist behoefte aan minder complexe en op hun mogelijkheden toegesneden functies.

### Blok 3 Werkgevers die antwoorden dat de crisis wel gevolgen heeft

- *Manager groothandel: Ja, want er is minder werk dus kan het bedrijf niet uitbreiden om eventueel een Wajongere aan te nemen. Hoe lager de omzet, hoe minder je kan inzetten, dan wordt het krapper.*
- *De leidinggevende Provincie: Ik vind dat je vanwege de crisis beter meer goedkope krachten (deze jongeren) kunt aannemen. Maar kennelijk denkt zijn hoofd PenO daar anders over: zij vindt dat er nu juist minder geld is voor het aannemen van deze jongeren: het potje dat hiervoor beschikbaar is, is minder.*
- *Magager zorginstelling: Indirect wel: want men wordt gedwongen functies samen te voegen: dan wil je voor die nieuwe (moeilijkere) functie wel goed gekwalificeerd personeel en zou je dus minder Wajongeren aannemen.*
- *Manager bouwmarkt: Er gaan nu meer mensen uit dan in.*

## 3.9 Conclusie

Uit ons onderzoek blijkt dat voor de werkgevers van het grootste belang zijn de factoren die samenhangen met bedrijfsrisico's. Voor de werkgever en/of de leidinggevende is belangrijk dat hij/zij de ervaring heeft zelf de controle over de beslissing te hebben en de eventuele gevolgen. Neemt een leidinggevende een werknemer zelf aan dan neemt hij het risico om vervolgens door zijn bazen aangesproken te worden op ziekteverzuim van een werknemer. Echter als de leidinggevende weet dat het verzuim lager licht, dan is dit risico niet zo groot. Belangrijk voor de werkgever is dus te weten: *Kan ik het risico aan zien komen en verminderen.* Minder risico loopt de werkgever/leidinggevende van een bedrijf waar er een formeel bedrijfsbeleid is om doelgroepen aan te nemen.

Het is (daarom) erg belangrijk dat de werkgever ervaring met de betreffende Wajongere op doet, via een stage, brugbaan, proefplaatsing of uitzendwerk. In veel interviews komt het belang van stage en proefplaatsing naar voren. Je kunt als bedrijf dan beter en zonder risico's nagaan of de jongere leerbaar is, met kritiek kan omgaan, het werk aankan en of het klikt met de collega's.

Veel werkgevers vrezen de risico's die zij lopen door uitval van de Wajongere. Dat geldt vooral voor werkgevers die hier in het verleden een slechte ervaring mee hadden. Verder zijn veel werkgevers beducht voor de extra begeleidingstijd die het hen mogelijk gaat kosten. Daarom is de kwaliteit van begeleiding door externen van groot belang. Goed opgeleide jobcoaches kunnen ook veel van de administratie en organisatie van de werkgever uit handen nemen.

We constateren daarbij dat kennis over subsidies, zoals de jobcoachregeling, een rol speelt bij het aannemen. Regelingen zoals *Loonkostensubsidie*, *No-risk bij ziekte en Loondispensatie* zijn vooral belangrijke voor bedrijven die Wajongeren inzetten als "goedkope handjes".

#### *Inzetten op verbetering van begeleiding Wajongere en werkgever*

De eerdere ervaring van de werkgever met jobcoaches of andere begeleiders heeft invloed op het aannamegedrag. Daarbij gaat het vooral om kwaliteit: bijvoorbeeld om de betrouwbaarheid van de begeleiding en de opvang bij problemen. De begeleiding is daarom ook een belangrijk onderwerp in de onderhandelingen over aanname. Het belangrijkste knelpunt bij interne begeleiding is van bedrijfseconomische aard. De interne begeleiding kost veel tijd en geld. Zonder begeleiding kunnen werkgevers problemen met (bepaalde) Wajongeren niet aan: te ingewikkelde beperking, slechte werkhouding, slechte sociale vaardigheden.

In veel gevallen is het noodzakelijk dat er aanpassingen worden gedaan om de taken beter toe te snijden op de mogelijkheden van de jongere. Volgens de werkgevers die werkaanpassingen realiseren moet er daarbij een goede verhouding zijn tussen het aantal werknemers mét en zonder beperking. De overige werknemers moeten het werk dat na jobcarving overblijft, aankunnen en niet overbelast raken.

Bij het aanpassen van de functie-inhoud en onderhandeling over de arbeidscontracten doen zich vaak problemen voor. Die problemen doen die zich voor met uitkeringsinstanties en de begeleiders van de jongeren.

De werkgevers vinden dat er nog veel geregeld kan worden om in Nederland meer jonggehandicapten aan het werk te krijgen (zie paragraaf 3.8). Onze adviezen concentreren zich dan ook op de mogelijkheid van risico vermindering voor werkgevers.

We constateren dat het imago van Wajongeren slecht is, omdat te veel werkgevers vrezen risico's te lopen. Vooral de slechte ervaring met gebrek aan motivatie en uitval van de eerder aangenomen Wajongere werkt niet in het voordeel van de volgende Wajongere die solliciteert.



## 4 Onderzoek onder gewone werkgevers

### 4.1 Inleiding

Het tweede deelonderzoek waarvan we in deze rapportage de belangrijkste resultaten beschrijven is gebaseerd op de secundaire analyses op het Brugbanenbestand. Een uitvoerige beschrijving van de analyse vindt u in de Masters these die Akkerboom (2009) schreef onder begeleiding van TNO. In dit hoofdstuk bespreken we vooral opzoek naar factoren die verklaren waarom werkgevers al dan niet de intentie hebben om een Wajongere aan te nemen en in dienst te houden. We gaan onder meer na of factoren zoals subsidiemaatregelen en ervaring met arbeidsongeschikten verklarende factoren zijn voor aannamegedrag.

De vraagstelling van het deelonderzoek is:

1. Wat is de reden waarom werkgevers (Wa)jongeren met een beperking aannemen en in dienst houden en wat zijn hun ervaringen?
2. Welke adviezen zijn te geven om het aannamegedrag van deze en andere werkgevers verder te bevorderen?

De subvraag van dit deelonderzoek is: welke factoren bepalen of een werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen en dit ook daadwerkelijk doet?

Voor de beantwoording van deze vragen zijn er analyses uitgevoerd op de antwoorden die 1020 werkgevers met 5 of meer werknemers eind 2008 en begin 2009 hebben gegeven op vragen naar hun aanname gedrag in het verleden, het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten en de verwachting een Wajongere aan te nemen. Van deze werkgevers had 7% een Wajongere in dienst. Aan hen zijn vragen voorgelegd over hun ervaringen met Wajongeren. De werkgevers en leidinggevenden zijn telefonisch geïnterviewd<sup>28</sup>. Met de onderzoeksresultaten bespreken we hieronder de op wetenschappelijke literatuur gebaseerde vooronderstellingen.

### 4.2 Bedrijven die Wajongeren aannemen

Voor veel werkgevers en leidinggevenden is een nieuwe werknemer een blackbox. Een werkgever kan zijn verwachting over het functioneren van een sollicitant baseren op zijn diploma's en werkervaring. Een (Wa)jongere heeft echter weinig of geen werkervaring of diploma's die aantonen waar hij toe in staat is. Bovendien heeft de Wajongere een arbeidshandicap waar de werkgever vaak onbekend mee is. Dit draagt bij aan een groter risico voor de werkgever. Het is lastig voor de werkgever om op basis van de weinige bekende eigenschappen van de Wajongere, zelf in te schatten hoe deze zal functioneren.

Als een werkgever weinig informatie heeft over de eigenschappen van de potentiële werknemer, zal hij zijn inschatting over het toekomstig functioneren van deze werknemer baseren op andere zaken, zoals eerdere ervaringen. Volgens Ajzen (1991) worden opvattingen en gedrag beïnvloed door de eerdere ervaringen van een persoon. Het aanname gedrag van de werkgever zal bijvoorbeeld beïnvloed zijn door het functioneren van arbeidsgehandicapten die hij eerder in dienst nam. In meerdere wetenschappe-

---

<sup>28</sup> De resultaten beschreef Akkerboom in een Master theses (2009) die door TNO is begeleid. In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste resultaten samen. In de rapportage van Akkerboom staan de multivariate analyses beschreven waarop de resultaten zijn gebaseerd.

lijke studies is aangetoond dat positieve ervaring met gehandicapte medewerkers bij werkgevers samenhangen met een positievere mening over arbeidsgehandicapten in het algemeen<sup>29</sup>. De verwachting is dat een werkgever met positieve ervaring in het verleden daarom een positievere mening heeft over gehandicapten en daaraan ook zijn aannamegedrag aanpast. Een negatieve ervaring leidt tot negatieve verwachtingen.

#### *Onderzoeksresultaten*

Voor dit deelonderzoek zijn analyses uitgevoerd op de antwoorden die 1020 werkgevers eind 2008 en begin 2009 hebben gegeven op vragen naar hun aanname gedrag in het verleden, het in dienst hebben van arbeidsgehandicapten en de verwachting een Wajongere aan te nemen. In onderstaande tabel 4.1 is in de eerste kolom het percentage werkgevers met 5 of meer werknemers en met een Wajongere in dienst vermeld. Daar uit blijkt dat ruim 7% van de bedrijven met meer dan 5 werknemers een Wajongere in dienst heeft. Dat percentage is ruim tweemaal hoger dan van alle werkgevers in Nederland. Van alle 400.000 werkgevers heeft ongeveer 3% een Wajongere in dienst. Het percentage werkgevers met meer dan 5 werknemers dat onlangs een Wajongere heeft aangenomen is niet groot. Slechts 1.3% heeft in het voorafgaande half jaar een Wajongere aangenomen. Er zijn veel meer werkgevers die verwachten binnen een jaar een Wajongere aan te zullen nemen, namelijk 5.4%.

*Tabel 4.1: Werkgevers (>5 werknemers) met Wajongeren in dienst, onlangs aangenomen en verwacht aan te nemen (N= 1020),*

	<i>Wajongere in dienst</i>	<i>Onlangs aangenomen</i>	<i>Verwacht aan te nemen</i>
Percentage werkgevers	7.2%	1.3%	5.4%

Bron: "Brugbanen" dataset, TNO, 2009

### **4.3 Productiviteit, motivatie en verzuim**

Volgens eerder onderzoek houdt een werkgever bij het aannemen van een werknemer vooral rekening met zijn productiviteit. Russo ea. (2000) en Knox (1999) noemen verschillende factoren die verband houden met het verwachte functioneren van de werknemer en zijn productiviteit. Zo hangt verwachte uitval door ziekte van de werknemer er mee samen dat verwacht wordt dat hij minder produceert. Een gemotiveerde werknemer wordt door de werkgever juist met meer productiviteit geassocieerd, aangezien een gemotiveerde werknemer de intentie uitstraalt om zich meer in te spannen. Een werkgever die zijn financiële opbrengsten wil maximaliseren gaat daarom op zoek naar werknemers waarvan hij/zij verwacht dat die gemotiveerd zijn en productief en weinig uitvallen.

#### *Resultaten*

Ruim zeventig van de geïnterviewde werkgevers hebben een Wajongere in dienst. Deze werkgevers is gevraagd naar hun oordeel over de productiviteit, motivatie en het verzuim van een arbeidsongeschikte. Zij gaven daarbij aan of deze beter, gelijk of minder presteerde dan een 'gemiddelde' werknemer. Wanneer de werkgever meerdere Wajongere in dienst had werd deze vraag beantwoord over de laatst in dienst genomen Wajongere.

Onderstaande tabel 4.2 laat zien dat meer werkgevers de motivatie van Wajongeren relatief positief beoordelen en daarentegen hun productiviteit en risico op uitval en

<sup>29</sup> Diksa en Rogers, 1996, Levy et al, 1993, Farlin, Sonn en Sonntag, 1991.

verzuim negatief. De grootste groep werkgevers oordeelt overigens dat zij geen verschil zien tussen de Wajongere en de gemiddelde werknemer<sup>30</sup>.

Tabel 4.2: Oordeel werkgever met Wajongere in dienst over de laatst aangenomen Wajongere (n= 74)

Vergeleken met niveau van de gemiddelde werknemer	Productiviteit	Motivatie	Verzuim	Risico op blijvende uitval
-1 Onder	52%	8%	14%	4%
0 Gelijk	44%	56%	49%	59%
1 Boven	4%	36%	37%	37%
Totaal percentage	100%	100%	100%	100%

Bron: "Brugbanen" databestand, TNO 2009

#### *Kosten, baten, risico*

In hoofdstuk 3 toonden we aan dat een werkgever die een Wajongere aanneemt vaak extra investeert in deze werknemer. Een reguliere werkgever verwacht dat op den duur ook een werknemer met een beperking meer opbrengt dan dat hij kost. Ook een werkgever in de publieke sector verwacht enige resultaten van de werknemer. Maar iedere werkgever zal zich ook laten leiden door de verwachte risico's.

Om zijn bedrijf op de lange termijn voort te kunnen zetten, weegt de werkgever de opbrengsten van een bepaalde werknemer af tegen de kosten en de risico's die hij loopt. De directe kosten voor de werkgever zijn loonkosten en de kosten van de begeleiding. Andere mogelijke kosten zijn onder meer loondoorbetaling en vervangingskosten bij uitval door ziekte, schade aan personeel en apparatuur. De baten zijn onzeker, omdat over de productiviteit van een aan te nemen Wajongere vaak nog weinig valt te zeggen. Volgens Shepsle en Boncheck (1997) vertrouwt een werkgever er op zijn minst op dat de gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemer het bedrijf een goede uitstraling geeft, waardoor op de lange termijn de omzet wordt bevorderd en 'good will' bij klanten wordt geoogst.

De werkgever van een profit-bedrijf zal zoals gezegd zoveel als mogelijk is de risico's reduceren, zodat hij op lange termijn zijn bedrijf kan voortzetten. De leidinggevende bij de semi-overheid wil vooral zijn/haar functie behouden. De vraag is daarom of overheidsbedrijven eerder een Wajongere aannemen of juist niet. Uit onderzoek van Levy ea. (1993) blijkt dat werkgevers in overheidsbedrijven vaker een positieve mening hebben over gehandicapten en bedrijven in de commerciële sector minder vaak. Uit onderzoek van de RWI blijkt dat overheidsinstellingen in Nederland echter nauwelijks Wajongeren in dienst hebben.

Volgens Levy hebben ook grotere bedrijven met meer werknemers een positievere mening over gehandicapten. Een mogelijke verklaring is dat grote bedrijven meer vacatures hebben en dat zij meer medewerkers en faciliteiten hebben om een Wajongere te begeleiden. In ons onderzoek hebben we getracht dit nader te onderzoeken.

<sup>30</sup> De twee variabelen die het verzuim en de uitval van de werknemer meten zijn tezamen als schaal opgenomen in de verder analyses, aangezien deze hoog correleren en er daardoor van collineariteit sprake zou kunnen zijn in de analyse. De Chronbach's alpha van deze schaal was 0,643.

De grootte van het bedrijf is in dit onderzoek gemeten door middel van de vraag naar het aantal werknemers. Het aantal werknemers in een bedrijf loopt van vijf werknemers tot duizenden werknemers. De tabel 4.3 toont de grootte van het bedrijf in de vier categorieën 5 t/m 9, 10 t/m 19, 20 t/m 99 en meer dan 100 werknemers.

Er zijn vrijwel geen kleine bedrijven die verwachten een Wajongere aan te nemen. (zie onderstaande tabel 4.3)<sup>31</sup>.

*Tabel 4.3: Aantal bedrijven naar grootte klasse, dat verwacht een Wajongere aan te nemen (N= 537)*

Grootteklasse	Verwacht Wajongere aan te nemen		
	nee	ja	Totaal
5 t/m 9 werknemers	110	1	111
10 t/m 19 werknemers	167	1	168
20 t/m 99 werknemers	214	12	226
Meer dan 100 werknemers	207	40	247
Totaal aantal	698	54	752

Bron: “Brugbanen” databestand, TNO 2009

In de volgende tabellen 4.4 en 4.5 is te zien dat er een verschil bestaat tussen de sectoren en de verschillende groottes van de bedrijven in de mate waarin zij Wajongeren in dienst hebben.

*Tabel 4.4: Percentage werkgevers met een Wajongere in dienst naar grootte en sector (N=695).*

Grootte (aantal werknemers in dienst)	Percentage met een Wajongere
5 t/m 9	0%
10 t/m 19	5%
20 t/m 99	8%
100+	27%
Sector	
Industrie en bouw	9%
Groothandel, detailhandel en horeca	6%
Financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening	5%
Openbaar bestuur en onderwijs	8%
Zorg en welzijn	16%
Vervoer en opslag	8%

Bron: “Brugbanen” databestand, TNO 2009

<sup>31</sup> Daarom is er bij de multivariate analyses een dichotome variabele gebruikt met de categorieën “minder dan 100 werknemers” en “meer dan 100 werknemers”.

Tabel 4.5: Percentage Wajongere werknemers naar sector en grootte van bedrijf (N=695).

Sector	Aantal werknemers				Alle klassen
	5 t/m 9	10 t/m 19	20 t/m 99	100+	
Industrie en bouw	0%	> 0,1%	0,5%	0,5%	0,4%
Groothandel, detailhandel en horeca	0%	0,5%	0,3%	0,2%	0,2%
Financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening	0%	0%	> 0,1%	0,2%	>0,1%
Openbaar bestuur en onderwijs	0%	0%	0,2%	0,1%	>0,1%
Zorg en welzijn	0%	0,5%	0,7%	0,3	0,4%
Vervoer en opslag	0,4%	0%	0,5%	0,3%	0,3%
Alle sectoren	>0,1 %	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%

Bron: “Brugbanen” databestand, TNO 2009

Met name in de kleine bedrijven zijn nauwelijks Wajongeren werkzaam. In de bedrijven met tussen de 20 en 100 medewerkers werken relatief veel Wajongeren. Relatief veel Wajongeren werken in de sectoren industrie en bouw en in de sectoren zorg en welzijn. Wajongeren werken niet of nauwelijks in de sectoren Financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening en Openbaar bestuur en onderwijs

#### 4.4 Gebruik voorzieningen

Om de risico's te beperken kan de werkgever subsidies aanvragen en is er onder meer de No-risk regeling bij ziekte. Niet alle werkgevers zijn echter op de hoogte van de subsidies die er bestaan voor Wajongeren<sup>32</sup>. Als een werkgever in het verleden gebruik heeft gemaakt van subsidies voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, dan neemt hij deze ervaringen mee in zijn overweging om een Wajongere aan te nemen. Wanneer een werkgever last heeft gehad van “bureaucratische rompslomp” en “een slechte ervaring heeft met UWV”, dan heeft hij/zij hier op zijn minst van geleerd.

Nagegaan is of er een samenhang is tussen het aannemen van Wajongeren en het gebruik van subsidies. Daarvoor zijn de antwoorden op vragen over of de werkgever rekening houdt met subsidiemogelijkheden bij de aanneme van een nieuwe werknemer gerelateerd aan de vraag of de werkgever in het verleden gebruik maakte van subsidiemogelijkheden of voorzieningen.

Van de werkgevers met een Wajongere in dienst heeft 91 procent wel eens gebruikgemaakt van subsidies of voorzieningen (n=74). Het gebruik van de verschillende subsidiemaatregelen correleert niet of weinig. Er is een lichte correlatie tussen het gebruik van loonkostensubsidie en proefplaatsing (Pearson correlatie=0,42).

In onderstaande tabel 4.6 is te zien dat nog niet alle Wajong -werkgevers die onlangs een Wajongere aannamen alle mogelijke subsidies en voorzieningen gebruiken.

<sup>32</sup> Petersen, Vonk en Bouwmeester, 2004

Tabel 4.6. Gebruik subsidies en voorzieningen door werkgevers die het afgelopen half jaar een Wajongere aannamen (n=26)

Voorziening	Percentage
Loonkostensubsidie	52%
Proefplaatsing	36%
no-risk polis bij ziekte	20%
Premiekorting	42%
Vergoeding aangepaste werkplek	8%

Bron: "Brugbanen" databestand, TNO 2009

#### 4.5 Resultaten multivariate analyses

De onderzoeksvraag van dit deelonderzoek is welke factoren beïnvloeden of een werkgever een Wajongere aan zal (verwachten te) nemen<sup>33</sup>. Voor de toetsing van de hypothesen zijn er analyses uitgevoerd op de antwoorden die 1020 werkgevers eind 2008 en begin 2009 hebben gegeven op vragen naar hun aanname gedrag. Welke factoren samenhangen met het in dienst hebben van een Wajonger, het aannemen van een Wajongere en de verwachting een Wajongere aan te nemen is te zien in de onderstaande tabellen.

De resultaten van analyse op de gehele groep werkgevers staan in tabel 4.7. De factoren die samenhangen met het in dienst hebben van een Wajongere zijn: Grootte van het bedrijf; Houdt rekening met subsidiemogelijkheden; Heeft subsidiemogelijkheden gebruikt; Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV. Deze factoren komen overeen met de factoren die een rol spelen bij de verwachting een Wajongere aan te nemen. In de analyse met als afhankelijke variabele of de werkgever het afgelopen half jaar een Wajongere heeft aangenomen, is maar één factor significant: Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV. Dit lage aantal factoren komt waarschijnlijk door het lage aantal dat een Wajongere in dienst heeft genomen.

Tabel 4.7 Variabelen die samenhangen met Wajongere in dienst, onlangs aangenomen en verwachting aan te nemen (N= 770)

Alle werkgevers:		
Met Wajongere in dienst	Afgelopen half jaar een Wajongere aangenomen	Verwacht een Wajongere aan te nemen
Grootte van het bedrijf	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV	Grootte van het bedrijf
Houdt rekening met subsidiemogelijkheden		Houdt rekening met subsidiemogelijkheden
Heeft subsidiemogelijkheden gebruikt		Heeft subsidiemogelijkheden gebruikt
Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV		Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV

Bij de analyse van de subgroep van 74 werkgevers die een arbeidsongeschikte in dienst hebben blijkt dat er geen factoren samenhangen met het hebben aangenomen in het laatste halfjaar of de verwachting dit te zullen doen. Na de toevoeging van onafhankelijke variabelen over 'eerdere ervaringen met de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte' aan het model zijn er wel variabelen die een invloed uitoefenen op de verwachting een Wajongere aan te nemen. Dit is in de tabel 4.8 te zien. In de sector: industrie en bouw verwacht men relatief minder Wajongeren aan te nemen. Slechte

<sup>33</sup> De in de modellen opgenomen variabelen die zijn beschreven in bijlage B.

ervaring met uitval van de laatst aangenomen Wajongere of andere arbeidsongeschikte en de motivatie van deze heeft een negatief effect op de aanname intentie. Opnieuw hangt de factor ‘bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV’ weer samen met een hogere verwachting een Wajongere aan te nemen.

*Tabel 4.8: Variabelen met samenhang met Wajongere in dienst, onlangs aangenomen en verwachting aan te nemen (de groep werkgevers met een arbeidsongeschikte in dienst N= 72)*

<i>Verwachting een Wajongere aan te nemen</i>	
<i>zonder ervaringsvariabelen</i>	<i>met ervaringsvariabelen</i>
Geen significante invloed	- Sector: industrie en bouw
	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaring met UWV
	Motivatie van de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte
	Uitval van de laatst aangenomen Wajongere of andere arbeidsongeschikte

#### 4.5.1

##### *Samenhang factoren met aannamedrag*

We bespreken hieronder deze resultaten op basis van tabel 4.7 en 4.8.

##### *Sector*

De sectoren hebben over het algemeen geen invloed op het in dienst hebben van een Wajonger, het aannemen van een Wajongere en de verwachting een Wajongere aan te nemen. Dat verandert na toevoeging van twee variabelen die te maken hebben met eerdere ervaringen met de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte, namelijk Motivatie en Uitval van de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte. Alleen de sector ‘industrie en bouw’ heeft dan een significante invloed op de verwachting een Wajongere aan te nemen. De sector industrie en bouw lijkt een buitenproportioneel grote invloed te hebben, de verwachting een Wajongere aan te nemen is in deze sector 142,9 keer zo klein als bij andere sectoren. In de overige sectoren hebben vooral werkgevers met eerdere slechte ervaringen weinig arbeidsgehandicapten in dienst.

##### *Bedrijfsgrootte*

Het aantal medewerkers in het bedrijf hangt samen met het in dienst hebben van een Wajongere en de verwachting een Wajongere aan te nemen. De grootte van het bedrijf heeft echter geen invloed op het aannemen van een Wajongere in het afgelopen half jaar.

##### *Subsidiemogelijkheden*

Of de werkgever bij aanname rekening houdt met subsidiemogelijkheden en of een werkgever in het verleden subsidiemogelijkheden heeft gebruikt hebben een positieve invloed op de verwachting een Wajongere aan te nemen, maar niet op het daadwerkelijk aannemen van een Wajonger. Bij werkgevers met een arbeidsongeschikte in dienst heeft het rekening houden met subsidiemaatregelen bij aanname geen invloed op de verwachting een Wajongere aan te nemen. Rekening houden met subsidiemogelijkheden hangt wel samen met het in dienst hebben van een Wajongere.

##### *Bureaucratische rompslomp*

Het ervaren van “bureaucratische rompslomp” en ‘slechte ervaring met UWV’, heeft in tegenstelling tot de hypothese een samenhang met het in dienst hebben van een Wajongere, de aanname van een Wajongere en de verwachting een Wajongere aan te nemen.

Mogelijk dat eerdere ervaringen met bureaucratische rompslomp en UWV de attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongeren niet persé verslechterd, het is een realiteit die samenhangt met de oplossing van het probleem. De Werkgever is de bureaucratische rompslomp gewend en geeft er zich aan over als een noodzakelijk kwaad.

De motivatie en uitval van de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte hangen samen met de verwachting een Wajongere aan te zullen nemen. Naarmate de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte werknemer door de werkgever als gemotiveerder beoordeeld wordt, of naarmate de uitval als lager beoordeeld wordt, is de kans groter dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen.

Klaarblijkelijk heeft een goede ervaringen met motivatie en verzuim van de laatst aangenomen Wajongere een positief effect op het aannemen van de volgende Wajongere.

#### 4.6 **Discussie over resultaten**

##### *Nader onderzoek is nodig*

Dit deelonderzoek onder ruim 1000 werkgevers was niet longitudinaal maar eenmalig. Daardoor is het niet mogelijk van alle verbanden tussen factoren de richting duidelijk te bepalen. Het kan zijn dat het aannamegedrag van een werkgever de onafhankelijke variabelen beïnvloed.

In dit deelonderzoek is onderzocht welke werkgevers een Wajongere aannemen. Niet alle werkgevers komen echter in dezelfde mate in contact met Wajongeren. Het zou interessant zijn om te bekijken hoe vaak Wajongeren die komen solliciteren door werkgevers worden afgewezen of waarom ze juist wel aangenomen worden.

##### *(Financiële) kosten*

Het rekening houden met subsidies en het gebruik maken van subsidies lijken van invloed te zijn op het in dienst hebben van een Wajongere en op de verwachting een Wajongere aan te nemen. Het is echter opvallend dat deze variabelen geen verband hebben met de verwachting een Wajongere aan te nemen bij de groep werkgevers met een arbeidsongeschikte in dienst. Het zou kunnen dat dit verband nog steeds wel aanwezig is, maar dat het niet meer significant is omdat de analyse nu op een kleinere groep personen is uitgevoerd. Een andere mogelijkheid is dat het effect van de subsidiemogelijkheden veroorzaakt werd door samenhang tussen het gebruik van subsidiemaatregelen en het in dienst hebben van een arbeidsongeschikte. Het zou dus zo kunnen zijn dat het effect van subsidiemaatregelen eigenlijk duidt op een invloed van het in dienst hebben van een arbeidsongeschikte.

Van het subsidiegebruik is het onduidelijk of het wordt veroorzaakt door het in dienst hebben van een Wajonger, of dat het in dienst hebben van een Wajongere veroorzaakt wordt door subsidiegebruik. Bij de verwachting een Wajongere aan te nemen is de richting van dit verband duidelijker. Het subsidiegebruik ging immers vooraf aan de vraag naar de verwachting van de werkgever.

Het specifieke subsidiegebruik kon niet worden opgenomen in de analyse, dus het is niet duidelijk welke subsidiemogelijkheden en voorzieningen een positief effect hebben. Wel weten we dat onder de Wajong-werkgevers in deze dataset ‘Loonkostensubsidie’ en ‘proefplaatsing’ vaak gebruikt worden.

De ‘bureaucratische rompslomp en/of slechte ervaring met UWV’ houdt met bijna elke onderzochte afhankelijke variabele verband. Dit verband is contra-intuïtief positief. Wellicht omdat het belang dat gehecht wordt aan bureaucratische rompslomp samen zal gaan met het daadwerkelijk hebben ervaren van deze rompslomp, wat weer verband houdt met het eerder in dienst hebben gehad van een arbeidsongeschikte, wat op zijn beurt weer voor een positieve ervaring kan hebben gezorgd. Deze redenering



wordt bevestigd door dat het verband ook aanwezig is bij de groep werkgevers met een arbeidsongeschikte in dienst (na controle voor het type ervaring).

*Baten (het functioneren van de werknemer)*

Het is opvallend dat ervaring met het in dienst hebben van Wajongeren an sich geen effect heeft op het aannemen van een Wajongere en de verwachting een Wajongere aan te nemen, terwijl uit eerder onderzoek wel een invloed van eerdere ervaring met arbeidsongeschikten op de mening over arbeidsongeschikten bleek (Smith, 2004). Wel was er een significante invloed van het functioneren van de werknemer. Dit lijkt te suggereren dat het belangrijker is welke ervaring de werkgever heeft dan of hij ervaring heeft.

Opvallend is verder dat productiviteit geen effect lijkt te hebben. Dit gaat in tegen de theorie dat de werkgever op zoek is naar een zo productief mogelijke werknemer.

## 5 Conclusies en aanbevelingen

### 5.1 Aanleiding

Er zijn te weinig werkgevers die aan jongeren met een beperking een stageplaats of arbeidsplaats aan bieden.

Om te voldoen aan de vraag dienen er de komende 5 jaren tienduizenden arbeidsplaatsen voor deze jongeren vrij te komen. Een zeer beperkt aantal werkgevers in Nederland (3%) heeft een Wajongere in dienst. Van de werkgevers met 5 of meer personeelsleden is dit percentage hoger (ruim 7%). Deze percentages moeten verveelvoudigen om tenminste een deel van de huidige toestroom van jongeren met een beperking aan het werk te helpen.

#### *Vraagstelling*

De centrale vraagstelling van het onderhavige onderzoek is:

1. Wat is de reden waarom werkgevers (Wa)jongeren met een beperking aannemen en in dienst houden en wat zijn hun ervaringen?
2. Welke adviezen zijn te geven om het aannamegedrag van deze en andere werkgevers verder te bevorderen?

#### *Gedragsmodel*

Om te verklaren waarom werkgevers jongeren met ernstige gedragsstoornissen aannemen en welke belemmerende en bevorderende factoren daarbij een rol spelen ontwikkelden wij een gedragsmodel. Dit model is gebaseerd op de ‘Theorie van Gepland Gedrag’ dat is beschreven in hoofdstuk 2. De afhankelijke variabelen in het onderzoeksmodel zijn de intentie om Wajongeren in dienst te nemen en te houden, het aannamegedrag (rechts in figuur 5.1) en het daadwerkelijk in dienst hebben en houden.

Het aannamegedrag hangt volgens het gedragsmodel vooral samen met de aanname intentie. De aanname intentie is te herleiden tot de houding van de werkgever ten aanzien van personen met een beperking en hun ervaringen met werknemers met een beperking. Daarbij wordt de intentie beïnvloed door de mate waarin de werkgever of leidinggevende in staat is risico’s te overzien en te reduceren. Heeft de werkgever voldoende (zelf) vertrouwen dat hij de risico’s zelf kan beperken, dan zal hij eerder de intentie hebben een Wajongere in dienst te nemen.

De bovengenoemde factoren worden beïnvloed door een groot aantal ‘onafhankelijke’ variabelen, waaronder kenmerken van het bedrijf, van de Wajongere, van de omgeving en de functie en inhoud van het werk.

### 5.2 Methode van onderzoek

TNO deed twee deelonderzoeken. Dat betreft aanvullend onderzoek op twee projecten die TNO voor het UWV uitvoert, namelijk een onderzoek naar de uitvoering van de Brugbaanregeling en het subsidieonderzoek “Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsproblemen”.

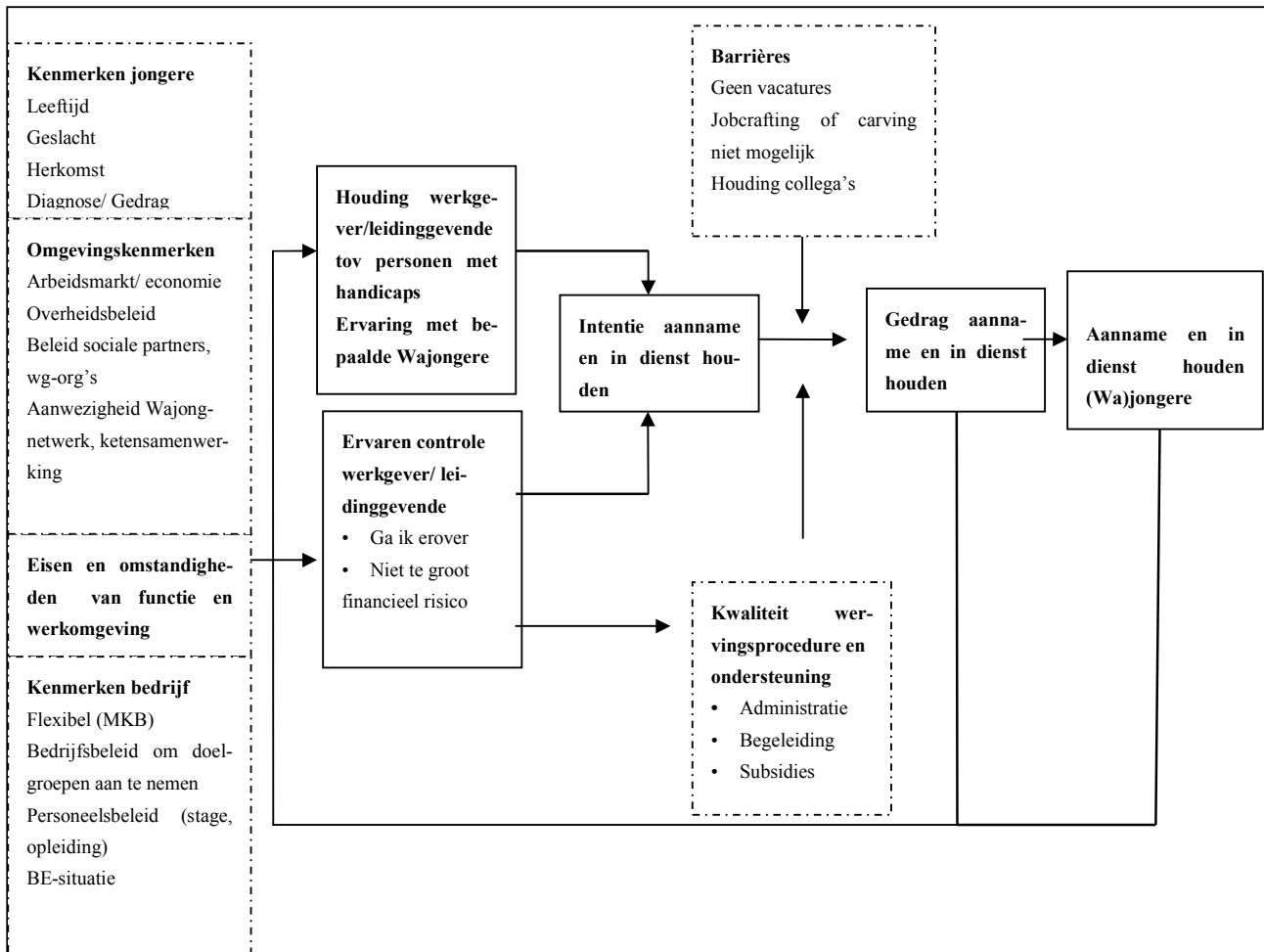
TNO stelde een model op basis van deze onderzoeken en de wetenschappelijke literatuur. Daarin zijn de belangrijkste factoren opgenomen die een relatie hebben met de aanname intentie en het gedrag dat leidt tot in dienst nemen en houden van Wajongeren. TNO toetste dit model via interviews met de werkgevers van jongeren met gedragsmoeilijkheden die in het UWV subsidieonderzoek de “Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden” werden gevolgd. In totaal zijn er 28 werkgevers van deze jongeren met ernstige gedragsstoornissen (met soms ook een li-

chamelijke beperking) telefonisch geïnterviewd. Hun antwoorden op vragen over hun intentie en aannamegedrag en hun ervaringen met de jongeren, subsidies en intermediairen zijn beschreven in hoofdstuk 3.

Aanvullend op het Brugbanenonderzoek deed TNO secundaire analyses op het bestand met ruim 1000 werkgevers met 5 of meer medewerkers. Dit deelonderzoek is gericht op het aannemen van jongeren met een Wajonguitkering. Aan deze werkgevers is onder meer gevraagd of en zo ja, waarom zij een jongere met een beperking in dienst hebben en houden. Ook is gevraagd of zij van plan zijn een Wajongere aan te nemen. De resultaten van deze studie zijn verwerkt in hoofdstuk 4 van de onderhavige rapportage. Daarnaast is een aantal jobcoaches en UWV-medewerkers geïnterviewd evenals branche vertegenwoordigers.

### 5.3 Resultaten: Verklaring voor succes en factoren waar de werkgever rekening mee kan houden

De belangrijkste factoren zijn vermeld in onderstaande figuur 5.1. De factoren zijn verder uitgeschreven in het kader 5.2.



Figuur 5.1 Onderzoeksmodel aanname gedrag en in dienst houden

De factoren die volgens de onderzoeksliteratuur en de deelstudies van belang zijn voor het aannemen en in dienst houden van jonggehandicapten/Wajongeren door werkgevers, hebben we ondergebracht in het onderzoeksmodel. Delen van de onderzoekslite-

ratuur bespraken we in hoofdstuk 2, hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4. Een volledige opsomming van de in de literatuur gevonden factoren is weergegeven in onderstaande kader 5.2. (NB: waar in dit kader sprake is van de werkgever kan dit zijn werkgever, directie, leidinggevende of P&O).

*Kader 5.2. Factoren in het onderzoeksmodel*

*'Externe' variabele factoren: Moeilijk te beïnvloeden*

**Kenmerken Wajongere**

1. (Relevante) werkervaring (duur maakt weinig uit; belangrijker dan opleiding)
2. Opleiding (invloed verschilt per sector; niet te hoog of te laag)
3. Werkloos of nutter (kleinere kans; hoe langer zonder werk, hoe kleiner de kans)
4. Veel relevante werkervaring en werkloos > schoolverlaters > mensen uit een andere sector
5. Belangstelling voor een bepaalde functie
6. Duur dienstverband
7. Functie
8. Type en ernst beperking(en)
  - a. psychisch in het algemeen ongunstig
  - b. bepaalde soorten werk kan iemand met een bepaald soort beperking bij de juiste aanpassingen soms beter dan mensen zonder beperking
9. Wajongere "kan taal werkgever spreken", kan zich inleven in de situatie van de werkgever en het bedrijf
10. Psychische en fysieke belastbaarheid
11. Leerbaarheid
12. Bereidheid een opleiding te volgen
13. Voldoende Nederlands spreken
14. Motivatie
15. Basale werknemersvaardigheden (afspraken nakomen, kunnen samenwerken, werkhouding, uiterlijke verzorging, etc.)
16. Sociale vaardigheden
17. Capaciteiten: een combinatie van competenties (kennis en vaardigheden), mogelijkheden tot functioneren (ruwweg de FML) en gedrag
18. Productiviteit
19. Zelf efficacy (dynamisch zelfvertrouwen het werk aan te kunnen)
20. Flexibiliteit, aanpassingsvermogen
21. Zelfinzicht, kennis over eigen beperkingen en mogelijke oplossingen
22. Problemen met schulden, verslaving, woonsituatie, relatieproblemen
23. Thuisituatie (ouders, partner, begeleiding)
24. Zorgtaken
25. Leeftijd, geslacht, etniciteit

**Kenmerken bedrijf (Werkgever)**

1. Type bedrijf (Omvang, sector)
2. Flexibiliteit, regelruimte (MKB-bedrijf)
3. Formeel beleid (Sociale norm met economische achtergrond)
  - a. Om doelgroepen aan te nemen
    - i. Sociale ondernemer
    - ii. MVO
    - iii. Disability management, voorkeursbeleid
    - iv. Afspiegeling van maatschappij/ klantenbestand
    - v. Imago verbeteren
  - b. Personeelsbeleid
    - i. Stagebeleid
    - ii. Opleidingsbeleid

4. Kennis/inzicht werkgever, leidinggevend, P&O over:
  - i. Wajongeren, wettelijke voorzieningen (no-risk polis, subsidies, begeleiding)
  - ii. mogelijke oplossingen (werk aanpassingen, jobcarving, jobcoaching)
5. Bedrijfseconomische situatie in het bedrijf
  - a. Geld en tijd voor aanpassingen, begeleiding, iets lagere productiviteit
  - b. Bedrijfseconomische noodzaak doelgroepen aan te nemen
    - i. Social return als beoordelingselement bij aanbesteding
    - ii. Het is bedrijfseconomisch gunstig

#### **Omgevingskenmerken**

1. Arbeidsmarktsituatie/economie
  - a. Bij krappe arbeidsmarkt is werkgever flexibeler met eisen
  - b. Openstaande vacature(s)
2. Overheidsbeleid
  - a. Subsidies/voorzieningen, werkgelegenheidsbeleid, Wajong
  - b. Social return on investment bij tenders
  - c. Samenwerking gemeente/provincie met werkgevers mbt werkgelegenheid, sociaal ondernemen
  - d. Acties overheid, UWV, CWI (bv. G-krachten)
3. Beleid sociale partners/ werkgeversorganisaties
  - a. Voorlichting/ afspraken op brancheniveau/VNO-NCW en MKB over aannemen Wajongeren in sector, in regio, op bedrijventerrein etc.
  - b. Ondersteuning bij aannemen Wajongeren
4. Aanwezigheid Wajong-netwerk, ketensamenwerking in de regio
5. Aanwezigheid collega-bedrijven met Wajongeren
6. Aanwezigheid gehandicapteninstellingen in regio

#### **Eisen en omstandigheden functie en werkomgeving**

1. Vereiste kennis en vaardigheden
2. Past in team
3. Psychische en fysieke belasting
4. Arbeidsomstandigheden
5. Contact met klanten (representatieve functie)
6. Toegankelijkheid
7. Begeleiding
8. Learning on the job mogelijk
9. Parttime mogelijk
10. Aanpasbaarheid functies en werkomgeving
11. Houding van werknemers en leidinggevend tov collega's met beperkingen

*Model factoren: Te beïnvloeden door goede voorbeelden*

#### **Houding werkgever en bedrijf tov mensen/ werknemers met handicaps /met bepaalde handicaps in het algemeen**

- a. Levensbeschouwing en/of sociale houding werkgever, sociale ondernemer
- b. De werkgever kent Wajongeren/ kinderen of mensen met beperkingen in zijn sociale omgeving of heeft ervaring met arbeidsgehandicapten binnen zijn bedrijf
- c. Of juist niet: onzekerheid hoe zich te gedragen tov iemand met handicap, vooroordelen
- d. De werkgever hoort van ervaringen van collega-ondernemers (goede/ slechte)
- e. Kennis over wat Wajong is/ dat er Wajongeren zijn en dat ze moeilijk aan werk komen
- f. Kennis van goede praktijken
- g. Besef bij de werkgever dat hij een arbeidsmarktprobleem heeft/ zal krijgen en dat inzetten van Wajongeren zich verstaat met het bedrijfsbelang
- h. Inzicht in hoeverre sommige Wajongeren bepaalde taken/ functies in het bedrijf aankunnen (bepaalde beperkingen combineren niet of juist heel goed met bepaalde soorten werk)
- i. Perceptie van het financiële risico bij aannemen

- j. Willen investeren in werkaanpassing, begeleiding, opleiding
- k. Specifieke functie willen creëren (bv. jobcarving) of aangepaste omgeving

#### **Ervaring met (een bepaalde) Wajongere**

1. Door vrijwilligerswerk, stage of uitzendwerk

*Model factoren: Te beïnvloeden door arbeidsmarktbeleid (subsidie)*

#### **Ervaren controle over beslissing en gevolgen risico's**

1. Ga ik erover
  - a. Is er formeel bedrijfsbeleid om doelgroepen aan te nemen
  - b. Heb ik voldoende regelruimte
2. Kan ik zonder risico ervaring opdoen met de jongere (stage, brugbaan, proefplaatsing, uitzendwerk)
3. Loop ik geen risico door uitval (no-riskpolis, tijdelijk contract)

*Bevorderende omstandigheden en barrières*

#### **Soort en kwaliteit wervings- /sollicitatieprocedure**

- b. Rechtstreeks benaderen werkgever, bv. samen met/ door jobcoach, is effectiever
- c. Kan de werkgever Wajongeren vinden als hij ze actief wil aannemen
- d. Aangeboden mogelijkheid om zonder risico met elkaar kennis te maken (werkervaringsplaats/ vrijwilligerswerk, stage, brugbaan, proefplaatsing, uitzendwerk)
- e. (Kwaliteit van) bemiddeling door Intermediair: uitzendbureau, RIB, UWV, gemeente
  - a. Kwaliteit van screening en matching
  - b. Aangeboden voorlichting, begeleiding, nazorg, opvang bij problemen (vaste contactpersoon)
  - c. Aangeboden subsidies, no-riskpolis
- f. Uit handen nemen van administratie en organisatie

#### **Aangeboden ondersteuning bij in dienst hebben en in dienst houden**

1. Voorlichting over en ondersteuning bij
  - a. Administratieve en organisatorische lasten
  - b. Begeleiding, scholing, achtervang bij problemen
  - c. Subsidies
2. Begeleider/jobcoach

*Barrières*

- a. Geen vacatures
- b. Jobcrafting of carving niet mogelijk
- c. Houwing collega's

In het project *Handvatten voor werkgevers* zochten we antwoorden op de eerste onderzoeksvraag: Wat is de reden waarom werkgevers (Wa)jongeren met een beperking aannemen en in dienst houden en wat zijn hun ervaringen? We zien in kader 5.1 dat er veel onafhankelijke variabelen worden genoemd die buiten de beleidsinvloedsfeer liggen; kenmerken van de jongere en kenmerken van het bedrijf. Deze 'Externe' variabele factoren zijn moeilijk te beïnvloeden.

Daar staan de factoren tegenover die wel beïnvloedbaar zijn. Deze hebben vooral te maken met het reduceren van de risico's die de werkgever en leidinggevende lopen, wanneer zij een arbeidsgehandicapte aannemen. De adviezen en de handvatten voor werkgevers moeten zich daarom concentreren op deze factoren.

## 5.4 Welke adviezen zijn te geven

### *Te beïnvloeden door arbeidsmarktbeleid (subsidie)*

Voor de werkgever en/of de leidinggevende is het van groot belang dat hij/zij de ervaring heeft zelf de controle over de beslissing te hebben en de eventuele gevolgen. Neemt een leidinggevende een werknemer zelf aan dan neemt hij het risico om vervolgens door zijn bazen aangesproken te worden op ziekteverzuim van een werknemer. Echter als de leidinggevende weet dat het verzuim lager ligt, zoals bij veel jongeren met een licht verstandelijke handicap, dan is dit risico niet zo groot. Belangrijk voor de werkgever is dus te weten: Ga ik erover.

Minder risico loopt de werkgever/leidinggevende van een bedrijf waar er een formeel bedrijfsbeleid is om doelgroepen aan te nemen. In dat geval zal er bij eventuele uitval ook minder naar hem verwezen worden. Daarbij moet wel duidelijk zijn of de leidinggevende voldoende regelruimte heeft. Mag hij bijvoorbeeld extra begeleiding inzetten als dat nodig of mag hij taken binnen functies opknippen.

Het is belangrijk dat de werkgever ervaring met de betreffende Wajongere op doet. De werkgever kan bijvoorbeeld zonder risico ervaring opdoen met de jongere via een stage, brugbaan, proefplaatsing of uitzendwerk. In veel interviews komt het belang van stage naar voren. Je kunt als bedrijf dan beter en zonder risico's nagaan of de jongere leerbaar is, met kritiek kan omgaan, het werk aankan en of het klikt met de collega's.

Veel werkgevers vrezen de risico's die zij lopen door uitval van de Wajongere. Dat geldt vooral voor werkgevers die hier in het verleden een slechte ervaring mee hadden. Dit risico kan op diverse manieren gereduceerd worden. De regel is dat de werkgever eerst een tijdelijk contract aanbied. Omdat dit vaak na enkele jaren omgezet moet worden naar een vast contract is dat moment zeer cruciaal. Het risico van een vast contract kan onder meer ondervangen worden door een no-riskpolis bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Verder zijn veel werkgevers beducht voor de extra begeleidingstijd die het hen mogelijk gaat kosten. Door het geven van de garantie van begeleiding door een jobcoach, bijvoorbeeld als achtervang, kan veel van de ongerustheid worden weggenomen.

Uit het onderzoek en figuur 5.1 blijkt dat de intentie om een Wajongere aan te nemen, vaker leidt tot het daadwerkelijk aannemen als er geen barrières zijn en de kwaliteit van de hulpverlening goed is. Daarbij is de kwaliteit van bemiddeling door de intermediairs van groot belang, zoals: door uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, UWV en gemeente.

Goed opgeleide jobcoaches kunnen bijvoorbeeld veel van de administratie en organisatie van de werkgever uit handen nemen. Het arbeidsmarktbeleid van de overheid zou zich daarom vooral moeten richten op ondersteuning van werkgevers bij administratieve en organisatorische lasten, begeleiding, scholing, achtervang bij problemen. Dit kan door het verstrekken van subsidies en het professionaliseren van begeleiders en jobcoaches.

We hebben geconstateerd dat kennis over subsidies een rol speelt bij het aannemen. Als de werkgever de mogelijkheid van subsidies niet kent, laat hij die immers niet meewegen. Louter voorlichting is niet voldoende. De stimulans die de subsidies en financiële regelingen (no-riskpolis, vermindering premieafdracht) geven werkt niet bij alle werkgevers hetzelfde. De regelingen zijn vooral belangrijke voor bedrijven die Wajongeren inzetten als "goedkope handjes". De subsidies zijn ook belangrijk voor kleine bedrijven en bedrijven met weinig winstmarge. Bij grotere en "rijkere" bedrijven zijn subsidies en regelingen van minder belang.

### *Inzetten op verbetering van begeleiding Wajongere en werkgever*

De ervaring en de kwaliteit van het contact dat de werkgever heeft met jobcoaches of andere begeleiders heeft invloed op het aannamedrag. Daarbij gaat het om kwaliteit:

bijvoorbeeld om de betrouwbaarheid van de begeleiding en de opvang bij problemen. De begeleiding is daarom ook een belangrijk onderwerp in de onderhandelingen over aanname.

Externe begeleiding is voor sommige bedrijven een voorwaarde voor plaatsing. De omvang en de bedrijfseconomische positie van het bedrijf speelt daarin mee. Een klein bedrijf en een bedrijf met kleine winstmarges kan het zich niet veroorloven om veel extra begeleidingstijd te investeren.

Het belangrijkste knelpunt bij interne begeleiding is van bedrijfseconomische aard. De interne begeleiding kost veel tijd en geld. Zonder begeleiding kunnen werkgevers problemen met (bepaalde) Wajongeren niet aan: te ingewikkelde beperking, slechte werkhouding, slechte sociale vaardigheden.

De verbeteringen in de organisatie van de begeleiding die door werkgevers zijn genoemd betreffen de volgende onderwerpen:

- De mogelijkheid om als bedrijf vergoeding voor een eigen begeleider te krijgen.
- Maatwerk: zowel periodieke afspraken als snel op afroep beschikbaar zijn als de situatie (werk, privé) erom vraagt.
- Bij het vormgeven van de begeleiding rekening houden met de wensen en mogelijkheden van het bedrijf.
- Iemand moet de administratieve romplomp uit handen nemen. Dat kan de jobcoach zijn of een andere instantie.
- De jobcoach moet zich aan de gemaakte afspraken houden.
- Er moeten kwalitatief goede jobcoaches beschikbaar komen met voldoende inzicht in bedrijfsvoering, zowel commercieel als met betrekking tot het werk dat de jongere doen.
- Er is coördinatie nodig van kernpersonen die betrokkenen zijn bij de begeleiding (leidinggevende, collega's, familie, jobcoach, woonbegeleider).
- Begeleiding van of aanspreken van de ouders is soms nodig. Dit behoort nu officieel niet tot de taken van de jobcoach, hoewel in de praktijk blijkt dat ze het regelmatig wel doen (De Vos e.a. Routekaart naar werk, 2009).
- Zorgen voor zo weinig mogelijk wisselingen van jobcoach en niet meerdere jobcoaches voor meerdere Wajongere, maar één jobcoach voor meerdere jongeren in één bedrijf.

### **Aanpassen van de werk, werkplek en functie**

In veel gevallen is het noodzakelijk dat er aanpassingen worden gedaan om de taken beter toe te snijden op de mogelijkheden van de jongere. Volgens de werkgevers die werkaanpassingen realiseren moet er daarbij een goede verhouding zijn tussen het aantal werknemers mét en zonder beperking. De overige werknemers moeten het werk dat na jobcarving overblijft, aankunnen en niet overbelast raken

De belangrijkste werkaanpassingen zijn:

- De complexiteit van het werk: eenvoudige taken selecteren
- De begeleiding: intensiever, meer uitleg, eenvoudiger uitleg
- Opvang op de werkplek: collega's die kunnen inspringen
- De klantcontacten: geen, minder, of met hulp
- De overzichtelijkheid van werk/werkplek: minder verschillende werkplekken
- De veiligheid: extra maatregelen
- Het werktempo: lager
- Het aantal werkuren: minder

Bij het aanpassen van de functie-inhoud en onderhandeling over de arbeidscontracten doen zich vaak problemen voor. Uit de beide deelonderzoeken blijkt dat de problemen die zich voordoen met instanties, zoals UWV niet direct een negatieve invloed op het aannamegedrag van werkgevers hebben. Klaarblijkelijk horen de problemen er ge-



woon bij, ook al zijn ze lastig. spelen bij de door ons geïnterviewde arbeidsorganisaties minder vaak een rol.

#### *Organiseren dat meer jonggehandicapten aan het werk gaan*

Wat moet er geregeld worden om in Nederland meer werkplekken bij werkgevers te realiseren voor jonggehandicapten. Dit onderzoek leverde daar enkele adviezen voor op.

- Meer bekendheid geven aan de mogelijkheid om jongeren met beperkingen aan te nemen vooral via de collega werkgevers: zoals bij brancheorganisaties (korte artikelen in vakbladen), werkgeversverenigingen, via CAO.
- Voorlichting aan werkgevers moet kort en bondig zijn, met een enkele quote. Geen praktijkvoorbeelden. Zeker geen brochures en flyers.
- Intermediairs moeten bedrijven vaker direct benaderen met een jonggehandicapte.
- Quotum invoeren voor grote bedrijven. De sociale gedachte gaat in Nederland namelijk achteruit, dus dan maar via een wettelijke verplichting.
- Social Return invoeren voor publieke arbeidsorganisaties. De verschillende overheidsinstellingen hebben weinig tot geen Wajongeren in dienst. Zowel bij het personeelsbeleid als bij het inkopen van diensten kan beter gelet worden op het feit of Wajongeren evenredig zijn vertegenwoordigd.
- Risicoreductie en imago verbeteren. Veel werkgevers vinden het een risico dat Wajongeren problemen opleveren. Daarbij gaat het vooral om gebrek aan motivatie en kans op uitval. Door No-riskregelingen en imagoverbetering wordt het risico lager geschat door de werkgever.
- Snelheid van handelen en wisselwerking tussen de verschillende instanties verbeteren.
- Regel bedrijfscoaches (het is een maatschappelijk probleem, dus organiseer dat het mogelijk wordt).
- De kwaliteit van het onderwijs moet beter. Scholen moeten jongeren beter voorbereiden op werk. Er moet een koppeling komen tussen de ervaringen die de jongeren op de stage hebben en de school.

Het imago van Wajongeren, waar het gaat om de risico's die werkgevers vrezen te lopen, is niet goed. Niet zozeer de verwachte productiviteit van Wajongere hangt samenhang met de verwachting een Wajongere aan te nemen. Het is de ervaring met gebrek aan motivatie en uitval van de eerder aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte die samenhang met de verwachting een Wajongere aan te zullen nemen. Naarmate de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte werknemer door de werkgever als gemotiveerder beoordeeld wordt, of naarmate de uitval als lager beoordeeld wordt, is de kans groter dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen.

Klaarblijkelijk heeft een goede ervaringen met motivatie en verzuim van de laatst aangenomen Wajongere een positief effect op het aannemen van de volgende Wajongere.

## 5.5 Discussie

Het onderzoeksgebied van de arbeidsparticipatie van (jong)gehandicapten en arbeidsongeschikten is op vele gebieden nog onbekend terrein. Er zijn zoals ook Adkins (2003) al opmerkte, nog vele nieuwe onderzoeken naar de arbeidsparticipatie van gehandicapten mogelijk.

#### *Suggesties voor beleid*

Het huidige beleid naar werkgevers die een Wajongere in dienst hebben bestaat op het moment uit enkele subsidiemaatregelen en de jobcoachregeling (zie voor een overzicht van het beleid paragraaf 2.3). Het kabinet heeft nieuwe maatregelen ontwikkeld die in

2010 van kracht worden. Deze maatregelen hebben vooral betrekking op de jongeren, maar er zijn ook een paar plannen voor de werkgevers geformuleerd.

Op basis van ons onderzoek worden hieronder enkele adviezen gegeven voor overheidsbeleid dat gericht is op het aannemen van meer Wajongeren door werkgevers. Dit zijn suggesties, aangezien er geen uitgebreide analyse is gemaakt van de kosten en baten van alle mogelijke beleidsmaatregelen en er in beperkte mate naar de effectiviteit van subsidies is gekeken.

#### *Doelgroep*

Het overgrote deel van de werkgevers heeft op dit moment geen Wajongeren in dienst. In elke onderzochte marktsector geldt dit voor 90 procent of meer van de bedrijven. Omdat de meeste werkgevers met een Wajongere in dienst neutraal of positief zijn over een Wajongere op het punt van productiviteit, motivatie en verzuim (Petersen, Vonk en Bouwmeester, 2004), lijkt er hier nog een hele wereld voor het beleid te winnen te zijn.

De sector van een bedrijf lijkt in de meeste gevallen geen invloed te hebben op het aannemen van een Wajongere. Het stimuleren van werkgevers om een Wajongeren aan te nemen hoeft over het algemeen dus niet een sectoraal georiënteerde aanpak te zijn. De sector “bouw en industrie” is echter een uitzondering, omdat daar de verwachting om opnieuw een Wajongere aan te nemen wel heel erg klein is. Het is voorstelbaar dat een gerichte beleidsaanpak voor deze sector tot een verhoogde participatie van Wajongeren leidt.

In de nieuwe plannen wordt er gesproken over het inzetten van publieke instanties en de overheid als werkgever voor Wajongeren. Het werken in de overheidssector bleek voor werkgevers geen invloed te hebben op het aannemen van een Wajongere, wel bleek uit eerder onderzoek (Levy et al, 1993) dat er bij werkgevers in de (Amerikaanse) overheid een positievere mening heerst over gehandicapten. In deze sector zouden dus inderdaad mogelijkheden kunnen liggen. Verder is het inzetten van overheidsinstanties als werkgever een plan dat voor de overheid naar verhouding makkelijk te organiseren is.

Voor zowel heel kleine bedrijven en als heel grote bedrijven zijn er mogelijkheden voor beleid. Kleine bedrijven hebben bijna geen Wajongeren in dienst. Een gerichte benadering om het voor deze categorie gemakkelijker te maken om een Wajongere in dienst te hebben lijkt daarom raadzaam. Grote bedrijven hebben juist relatief vaak een Wajongere in dienst. Gezien die ervaring is het voorstelbaar dat juist daar nog meer Wajongeren geplaatst zouden kunnen worden.

#### *Maatregelen*

De positieve invloed van subsidiemaatregelen is niet onomstreden gezien er in de deelonderzoeken gemengde resultaten zijn. Soms blijken subsidiemaatregelen een invloed op aannamedrag uit te oefenen, in andere analyses hadden subsidiemaatregelen geen effect. In dit onderzoek kon niet direct gemeten worden welke subsidiemaatregelen er precies voor positieve resultaten zorgden. Of het plan van het kabinet om werkplekaanpassingen volledig te gaan vergoeden effect zal sorteren valt op basis van dit onderzoek dus niet te zeggen.

Wel lijkt het er op dat met name die subsidies effectief zijn die het risico van de werkgever verminderen. Informeren van werkgevers welke mogelijkheden er zijn om hun risico te reduceren zal dan ook zeker effect hebben.

Ook valt er iets te zeggen over subsidiemaatregelen die te maken hebben met het imago en de ervaring met het functioneren van een Wajonger. Over dit onderwerp zijn in dit onderzoek immers duidelijke resultaten gevonden.

Als een aangenomen Wajongere binnen vijf jaar ziek wordt, heeft de werkgever recht op vergoeding voor ziektegeld (no-risk polis bij ziekte), zodat hij daar niet zelf voor

hoeft te zorgen. Het is erg belangrijk dat de vergoeding bij ziekte in stand blijft en dat hier meer bekendheid over komt, want werkgevers hebben een kleinere kans te verwachten een Wajongere aan te nemen wanneer zij ervaring hebben met meer uitval van een arbeidsongeschikte. Hier zou naast de no-risk polis misschien nog op andere manieren op ingespeeld kunnen worden. Er zou bijvoorbeeld voor een goede vervangregeling gezorgd kunnen worden, eventueel door een andere Wajonger.

Op dit moment bestaat er een regeling voor proefplaatsing. Gedurende maximaal zes maanden kan de Wajongere werken zonder loon uitbetaald te krijgen; hij krijgt dan nog steeds geld vanuit het UWV. Uit dit onderzoek blijkt dat positieve ervaring met het functioneren van arbeidsongeschikten invloed heeft op het verwachten opnieuw een Wajongere aan te nemen. Dit geeft een aanleiding tot meer aandacht voor proefplaatsing en stage.

Hier is ook een rol weggelegd voor de jobcoach. Deze kan meer aandacht besteden aan het motiveren van een Wajongere, bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing of stage. Deze combinatie leidt voor werkgevers tot ervaring met gemotiveerde Wajongeren, wat er voor kan zorgen dat meer werkgevers verwachten een Wajongere aan te nemen.

Een van de toekomstige plannen van de overheid is het oprichten van één aanspreekpunt voor werkgevers (servicecentrum Wajong). Dit servicecentrum zou voor vergroting van informatie over subsidiemaatregelen kunnen zorgen. Werkgevers waren voorheen lang niet altijd op de hoogte van subsidies voor arbeidsongeschikten (Petersen, Vonk en Bouwmeester, 2004) en de werkgevers met een Wajongere in dienst gebruiken niet alle mogelijke subsidiemaatregelen.

Ook kan dit servicecentrum zorgen voor informatie over positieve ervaringen met het functioneren van Wajongeren. Negatieve ervaringen met motivatie en uitval van de laatst aangenomen arbeidsongeschikte blijkt een belangrijke reden voor een werkgever om niet weer een Wajongere in dienst te nemen. Het lijkt gewenst om een dergelijke conclusie bij te buigen door een actief informatiebeleid, waarbij de gunstige ervaringen met Wajongeren in andere bedrijven als spiegel worden voorgehouden. Het plan van het ministerie van SZW om Vouchers beschikbaar te stellen voor werkgevers die zich willen laten informeren over de mogelijkheden een Wajongere in dienst te nemen wordt om die reden ook toegejuicht.

### **Meer samenwerking rijksoverheid, gemeente en werkgevers**

Er zijn in Nederland verschillende gemeenten (bv. Rotterdam, Maastricht, Dordrecht, Amsterdam) die nu al enige tijd bij (vooral grotere) aanbestedingen een sociale paragraaf opnemen. Inschrijvende bedrijven moeten een deel van de aanneemsom bestemmen voor werkgelegenheid (bijvoorbeeld leer-werkbanen) voor mensen met een uitkering en/of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij kan het ook om Wajongeren gaan. De deelraad Amsterdam Zuidoost heeft in dit kader gekozen voor een “Fonds Social Return”, waarin opdrachtnemers een deel van de aanbestedingsom moeten storten, wat ze weer kunnen terugverdienen door doelgroepen stage- of werkplekken te bieden (zie hoofdstuk 3). Ook de rijksoverheid heeft toegezegd dat onderzoek wordt gedaan hoe “social return” of “sociaal aanbesteden” een plaats te geven in het inkoop- en aanbestedingsbeleid.

Bij grote Europese aanbestedingen hebben gemeenten soms moeite tijdig geschikte doelgroepwerknemers beschikbaar te hebben. Kleine sociale ondernemingen in dit soort aanbestedingen gezien de voorwaarden weinig kans. De gemeente Amsterdam probeert in haar aanbestedingen met beide rekening te houden. De Dienst Werk en Inkomen is nauw betrokken bij het selecteren van doelgroepwerknemers. Om kleinere bedrijven ook een kans te geven krijgen zij bij kleinere gemeentelijke opdrachten juist een kans.

Een structurele samenwerking tussen gemeente (en/of UWV) en werkgevers (regulier en sociale ondernemingen) op het gebied van werkgelegenheid is een goede manier om arbeidsgehandicapten of bijstandsgerechtigden aan werk te helpen. De werkgever weet dan beter waar hij aan toe is en de gemeente kan beter rekening houden met de behoeften van de werkgever op het gebied van selectie, scholing, begeleiding en loonkosten-subsidie.

Het is overigens de vraag of de succesvolle samenwerkingspraktijk in een aantal gemeenten in de toekomst vervangen gaat worden door het hiervoor beschreven “sociaal aanbesteden”. Het is bovendien een interessante vraag welke aanpak op de lange termijn het meest effectief is in hoeveelheid en duurzaamheid van gerealiseerde stages en werkplekken.

*Tenslotte,*

Veel werkgevers zeggen dat de ervaring van collega's en rol heeft gespeeld bij het aannemen van een of meer jongeren met een beperking. Inzetten van werkgevers met goede ervaringen als ambassadeurs om collega's te overtuigen jonggehandicapten aan te nemen, is daarom aan te bevelen.

## 6 Referenties

### *Gebruikte literatuur:*

Aarts, L, Hout, C van, Thijs, C, Visscher, K. (2008). Evaluatie jobcoaching. Eindrapport.

Ajzen (1991) The Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes, University of Massachusetts at Amherst, 50, 179-211

Akkerboom, G. De werkgever en de Wajong; Verklaringen voor de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering. Master thesis Sociologie op basis van een secundaire analyse van het TNO-brugbanenbestand. Universiteit Utrecht, 2009.

Andriessen, S. Verplicht aannemen van arbeidsgehandicapten, werkt het? Maandblad Re-integratie 6 (2006) nr. 3, blz. 25 – 27.

Andriessen, S. Factsheet: Informatie voor werkgevers van jongeren met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. TNO in opdracht van NIZW, september 2006. Downloadbaar op [www.vanWajongnaarwerk.nl](http://www.vanWajongnaarwerk.nl)

Andriessen, S. Jonggehandicapten via stadsdeel aan het werk; Amsterdam Zuidoost actief voor werkgelegenheid (jong)gehandicapten. Sociaal Bestek, december 2006.

Andriessen, S, Brouwer, P. Social return bij de gemeente Amsterdam. Sociaal Bestek, februari 2009, blz. 2-5.

Beleidsregels Protocol Jobcoach, 3 januari 2006, Staatscourant, 2006, 15.

Art. 7 Re-integratiebesluit.

Art. 59f Wajong.

Berendsen E, Havinga H, Stoutjesdijk M. De Participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. UWV-kenniscahier 08-01. UWV, Amsterdam 2008.

Besseling, J, JJM, Oomens, PCJ, Vroome, E de. Monitor Brugbanen, voorjaar 2009. TNO-rapport 031.13586. Hoofddorp, 2009.

Besseling, J., Hagen, B., Andriessen, S., Peele, A. te, Crone, M., Kok, L. Vos, E. de.(2007) Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking, TNO Arbeid, Hoofddorp

Besseling, J, Andriessen, S, Vos, E de, Wevers, C. (2008). Participatiemogelijkheden van Wajongers. TNO.

Blonk R. Brenninkmeijer W, Interventies naar werk, in Verraderlijk effectief (Red. EL de Vos), 2007.

Blok N.: Wajongers in dienst van reguliere werkgevers, Universiteit Utrecht, 2008

Duinkerken, G., Wesdorp, P en Woude, S van der. Tussen nieuw denken en nieuw doen; verkenning attitudes rond de Wajong; in opdracht van het Ministerie van SZW.

Programma Cultuuromslag Wajong, Zoetermeer: What Works consultancy & projectmanagement, 2009.

Erp N, Giesen G, e.a. (2005) Implementatie van Individual Placement and Support (IPS) in Nederland, Trimbosinstituut, artikelnummer AU0291.

Gemeente Amsterdam. Raadsvoordracht 'een goede zaak'- raadsvergadering 10 juni 2009.

<http://biodata.asp4all.nl/andreas/2009/09012f97805d0867/09012f97805d0867.pdf>

Gezondheidsraad, Autismepectrumstoornissen: een leven lang anders, september 2009. UWV 09/05 AO Ramingen 2009-I.

Giesen ea. 2009;

Groot, I, Graaf-Zijl, M, de Hop, J.P. Kok L.M., Fermin, B. Ooms, D. Zwinkels, W. Effect re-integratietrajecten op de uitgaven aan sociale zekerheid, SEO, TNO, Ministerie van SZW, 2008.

Hernandez, H, Keys, Balcazar, F, (2000). Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and their ADA Employment Rights: A Literature Review. Journal of Rehabilitation, vol. 66, nr. 4.

Kok, L.M. Houkes, A. Niessen, N. Revalidatie Nederland, SEO, 2008.

Lierop, B van en Reichrath, E., 2007, stilstaan bij voortgang; begeleiding van jongeren met een functiebeperking in het middelbaar beroepsonderwijs, Utrecht, Kenniscentrum Crossover.

Korte neuzen. (2007). NRC Handelsblad.

Mason ea. Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative. The Journal of behavioral Health Services & Research, 2008.

Ministerie van SZW. Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009. Den Haag, Juni 2009.

Ministerie van SZW. Logo in vacatures om meer mensen met arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Persbericht Nr. 09/81, 15 juli 2009.

Oomens, PCJ, Paagman, HP, Giesen, FB. (2009). De effectiviteit van FIT: de effectiviteit van een loopbaaninstrument voor arbeidsgehandicapten onderzocht. TNO KvL.

Petersen, A van, Vonk, M, Bouwmeester, J. Onbekend maakt onbemind; Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Een onderzoek in opdracht van de Commissie het Werkend Perspectief. Leiden: Research voor Beleid, 2004.

Petty, D.M. & Fussel, E.M. (1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, vol.12, pp. 15-22

Pligt, Maureen van der (SP-fractie Amsterdam), Goede, Marco de (Groen Links-fractie Amsterdam) en Ünver, Emre (PvdA-fractie Amsterdam). Een goede zaak; initiatiefvoorstel Sociaal en Maatschappelijk verantwoord ondernemen, april 2008.

Raad voor Werk en Inkomen. Kansrijker werken met Wajongeren. Advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongeren te verbeteren. Den Haag, oktober 2009.

SER. Advies over de participatie van jongeren met ontwikkelings- of gedragsstoornissen; Ontwerpadvies, 11 november 2009.

Smit, AA. Sociaal en slim ondernemen. Werken naar vermogen in reguliere bedrijven. TNO-rapport. Hoofddorp, 2009.

Smit, AA, Andriessen, S, Sanders, J. Meer werk door samenwerking Aanbevelingen en praktijkvoorbeelden voor gemeenten die (meer) willen samenwerken met werkgevers bij het arbeidsmarktbeleid. Hoofddorp: TNO Arbeid, 15 november 2004.

Smit, AA, Penninga, Martin, Fermin, Bruno, Andriessen, Saskia. Sociale Economie en de lokale overheid; Samenwerken met sociale ondernemers als strategie bij werkgelegenheidsbeleid. Hoofddorp: TNO, 2007.

Smit, AA, Andriessen, S, Stark, K. Lager opgeleiden in beweging; Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven, 2005.

Specialisterne

<http://www.specialisterne.com/index.html>

Tweede Kamer. Handelingen HAN8433A14. Stemmingen in verband met het wetsvoorstel Wijziging van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning (31780), en een aantal moties die daarop betrekking hebben. 21 april 2009. <http://ikregeer.nl/document/HAN8433A14>

Wissink, CE, Mallee, L, Leer, M van. Ervaringen van werkgevers met Wajongeren; Onderzoek onder werkgevers over de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongeren. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen, 2009.

UWV: Kroniek van de sociale verzekeringen 2008.

UWV realiseert werkervaringsplaatsen voor Wajonggerechtigden. (2008). UWV.

UWV Kwartaalverkenning. UKV 2008-IV. Kenniscentrum UWV.

UWV, UKV 2009-III.

Van Riel E., SER Magazine, juni 2009. De SER geeft op verzoek van minister Rouvoet eind 2009 een advies om probleemjongeren meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

Sanders & De Vos et al 2009.

Smith, K., Webber, L., Graffam, J., Wilson, C. (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21 165-173

Smitskam C. en De Vos EL, *Re-integratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten*, Kluwer, 2008;

Stoutjesdijk, M., Berendsen, E. (2007) Kennis Cahier 07-01; De groei van de Wajonginstroom; UWV Kenniscentrum, Amsterdam

Vos EL de e.a. *Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau*. Werkdocument 405, Ministerie van SZW, 2008

Vos EL de e.a (2009) *Routekaart naar werk*, TNO

Weijden, R van der en Witte, L., 2008, *Zo werkt het; begeleiding van jongeren van school naar werk*, Bussum, Uitgeverij Coutinho; SEO, in opdracht van de RWI, In en Uit de Wajong, (2008);

*Verder lezen:*

Aarts, L, Visscher, K. (2003). *Evaluatie REA-scholingsinstituten*.

Adkins, W. (2003). *The Social Construction of Disability: A Theoretical Perspective*. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Atlanta Hilton Hotel, Atlanta, GA, Aug 16, 2003

Andriessen, S, Besseling, J. *Jongeren zijn steeds vaker 'niet normaal'*.

Andriessen S, Buijs P, Genabeek J van. *Eind-evaluatie GAZ-project: arbeidsgerichte zorgverlening in de eerstelijns zorg*. TNO-rapport 031.12852, februari 2009.

*Arbidsgehandicapten en re-integratie. Verslag van een nader schriftelijk overleg*.

*Autisten van waarde voor de arbeidsmarkt*. (2007). De pers.

Bakker, M.G, Dijk, P.E.M. van. Geleverd, J.J, Sarizeybek, R, Voogd, M.C, de, Oud, N.M, Vermeulen, B.P. (2006). *Onderzoek naar de haalbaarheid van Prep Camps en alternatieven*

Beek, H ter, Brukman, M, Gent, M van. (2008). *Sturingsinformatie lokaal re-integratiebeleid*. Raad voor Werk en Inkomen.

Besseling JMM, Oomens PC, Gouw PE. *Monitor Brugbanen*. TNO Hoofddorp 27 februari 2009.

Besseling, J, Gent, MJ van, Verboon, FC. *Een gezond bedrijf haalt talent uit de WAO. Onderzoek naar de significante verschillen in kennis, houding en gedrag van werkgevers ten aanzien van arbeidsgehandicapten als effect door de campagne*. TNO Arbeid iov Lisv, juni 1999.



Borghouts-van de Pas, I.W.C.M., Pennings, F.J.L.(2008), Arbeidsparticipatie van gehandicapten; een onderzoek naar Europese systemen en praktijken. OSA institute for labourstudies, Tilburg

Bosch, L, Cuijpers, M. (2005). Kenniscentrum Jongeren met een arbeidshandicap en werk. Contourennotitie. NIZW, TNO, REA.

Braam, H, Tudjman, T. (2007). De deelnemers met een rugzak. De 1e meting van de monitor over de invoering van de leerlinggebonden financiering in het MBO ondersteunpunten en begeleiders.

Brandes, M. Cliëntenonderzoek Wajong 2001.

Brief van de algemene rekenkamer. Zorg voor jeugdigen met een lichte verstandelijke handicap en/of psychiatrische problemen. (2007). Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008, 31 245, nrs. 1-2.

Brief van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid. (2007). Tweede kamer, vergaderjaar 2006-2007, 29 461, nr. 30.

CBS statline: <http://www.cbs.nl> datum raadpleging 26/02/2009

CG-raad (2009). Eerste reactie CG-raad op het kabinetsstandpunt Wajong.  
online raadpleging datum:20/08/2009  
<http://74.125.77.132/search?q=cache:oJZQerwzGbEJ:www.cg-raad.nl/wi/20080605.doc+werkgever+2010+Wajong&cd=1&hl=en&ct=clnk>

Commissie het werkend perspectief. (2004). "Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap".

De groei van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007.

De route naar resultaat. (2006). Raad voor Werk en Inkomen.

Dijk, B van, Slabbertje, A, Maarschalkerweerd, A. (2007). Groeistuipe in het speciaal onderwijs.

Dika, E. & Rogers, E.S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire. Rehabilitation Counseling Bulletin, 40, 31-44

Donner snoeit in jeugd-WAO. (2008). Volkskrant.

Donner: sterke groei Wajong onaanvaardbaar. (2008). SZW.

Duinkerken, G., Wesdorp, P en Woude, S van der. Tussen nieuw denken en nieuw doen; verkenning attitudes rond de Wajong; in opdracht van het Ministerie van SZW. Programma Cultuuromslag Wajong, Zoetermeer: What Works consultancy & projectmanagement, 2009.

Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap. (2004). Commissie Het Werkend Perspectief.

Einerhand, M. Disabled children. Disabled society?

Eijk S van. (2007). Groeistuipe in het speciaal onderwijs. Koersen op het kind.

Erp N, Giesen G, e.a. (2005) Implementatie van Individual Placement and Support (IPS) in Nederland, Trimbosinstituut, artikelnummer AU0291.

Fermin BMF en Huijs J. Monitor Onafhankelijke Arbeidsadviseur Jaarrapportage 2009. TNO-rapport 031.11350, februari 2009.

Forse groei Wajongeren. (2008). Financieel dagblad.

Grietens, H, Ghesquiere, P, Pijl, S. J. (2006). Toename leerlingen met gedragsproblemen in primair en voortgezet onderwijs. Een Nederlands-Vlaamse vergelijking. Programmacommissie Beleidsgericht Onderzoek Primair Onderwijs.

Gründemann, RWM, Willemsen, M; Vries, S de. De stand van personeelszaken: ontwikkelingen in theorie en praktijk. Hoofddorp: TNO, 2001.

Haan, HF de, Smit, AA, Gent, MJ van. Nieuwe schaarste? Nieuw aanbod! Hoofddorp: TNO Arbeid: 2001 (TNO-rapport 2590004/5770).

Haber, M.G., Karpur, A., Deschenes, N., Clark, H.B.(2008). Predicting Improvement of Transitioning Young People in the Partnerships for Youth Transition Initiative: Findings from a Multisite Demonstration, The Journal of Behavioral Health Services & Research, 35:4 488-513

Hatice, Nijeboer, J, Pietersen, R. (2007). Dagboek van een dapper meisje.

Inspectie Werk en Inkomen. (2007). Wajong en werk.

Intensieve samenwerking Wajong-netwerken om meer jongeren naar werk te begeleiden. (2007).

IWI. Wajong en werk; Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. R07/4 augustus 2007.

Jaarverslag van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid. (2008). Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008. 31 444, nr. 1

Jonggehandicapten in beeld. (2006). SER.

Kabinetsstandpunt "Participatie van jongeren met een beperking". (2007). Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.

Keuzes bij arbeidsuitval. Re-integratie door scholing. Arbeidsbemiddeling. Eega, centrum voor arbeidsrevalidatie. Folder.

Knox, T. (1999). The Volunteer's Folly and Socio-Economic Man: Some Thoughts On Altruism, Rationality, and Community, Journal of Socio-Economics 28 (1999), 475-492

Kok, L., Hop, P., (2008). In en uit de Wajong: Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk, SEO, Amsterdam

Kok, L, Hop, P. (2008). In en uit de Wajong. Arbeidsgehandicapten en re-integratie. Lijst van vragen antwoorden. (2005). Tweede kamer, vergaderjaar 2005-2006, 29 461, nr. 17.

Koning, J de, Gravesteyn-Ligthelm, J, Gelderblom, A, Tanis, O, Maasland, E. (2008). Re-integratie door gemeenten: zelf doen, uitbesteden of samenwerken? Raad voor werk en inkomen.

Kooiker, S.E. (2006). Jeugd met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2006.

Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Francis, F. & Levy, P.H. (1993). Determinants of attitudes of New York state employers towards the employment of persons with severe handicaps, *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-55

Lierop, B van, Cremer, R. (2005). Hoe ROC's gehandicapte jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt.

Lierop, B. van. (2001). Re-integratie na scholing.

McFarlin, D.B., Song, J. & Sonntag, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of Fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 107-123

Meedoen zonder beperkingen. (2007). Sociaal-Economische Raad.

Messing, C, van Veen, D. (2007). Evaluatie Kingmaproject 2003-2006. Nederlands Jeugdinstituut.

Multidisciplinaire richtlijn ADHD. (2005). Multidisciplinaire richtlijnontwikkeling Overheid: creëer eindelijk werk voor Wajongers! (2008). CG-Raad.

Participatie van jongeren met een beperking. (2007). Tweede kamer, vergaderjaar 2007-2008, 31 224, nr. 1

Poullisse, N, Vrieze, G. (2002). Met beperkingen door het beroepsonderwijs.

Price, R. H., Ryn, M. van, Vinokur, A. D. (1992). Impact of a Preventive Job Search Intervention on the Likelihood of Depression Among the Unemployed, *Journal of Health and Social Behavior*, American Sociological Association Vol. 33, No. 2 , pp. 158-167

Prins, R. en Reijenga, F.(2008). Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking; onderzoek naar leerpunten uit de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008), Leiden, Bureau Astri

Raad voor Werk en Inkomen (RWI) (2008). Analyse Wajong en werk. Den Haag, Raad voor Werk en Inkomen

Reactie op rapport 'School en werk voor mensen met een beperking'. (2007).

Jonggehandicapten verplichten tot werk? (2008). NRC Handelsblad.

Refrisk (2007) Pak (die) kans, een nieuw perspectief op arbeidsparticipatie en integratie van jongeren met een licht verstandelijke beperking in combinatie met een justitiële maatregel, online raadpleging: [w.vanWajongnaarwerk.nl/projecten\\_details.asp?ID=93](http://w.vanWajongnaarwerk.nl/projecten_details.asp?ID=93)

Re-integratie van arbeidsgehandicapten, specifieke expertise en maatwerk. Uitvoering van Emergo arbeidstrainingsprojecten met 'zorg'. Realistische match tussen cliënt en bedrijf. Adviesbureau De Overstap BV. Folder.

Russo, G., Rietveld, P., Nijkamp, P., Gorter, C., Search channel use and firms' recruitment behaviour, *de economist*, vol. 148, nr. 3, 2000

Sanders J, Vos EL de, Besseling J. Re-integratie met perspectief. Een verkenning van de arbeidsmarktpositie, arbeidsmarktperspectieven en kansrijke beroepen voor re-integratie voor AO-uitkeringsgerechtigden. TNO-rapport 10359. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp januari 2009.

Samenvatting van Apart, een onderzoek naar de kenmerken van gedragsmoeilijke leerlingen van de Kingmaschool. Kingma, de Bascule.

Schepsle, K. A., Boncheck, M.S. (1997), *Analyzing politics*, W.W. Norton & Company, Inc., New York

Schoolontwikkelplan V.S.O. de Hoge Brug. (2008). Werkbezoek minister Donner en staatssecretaris Abouteleb aan VSO De Hoge Brug in Rotterdam.

Sekiguchi, T. (2004), *Person-Organization fit and Person-Job fit in employee selection: a review of the literature*, Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54, No. 6

Smit, AA, Brouwer, P. (2006). Evaluatie van het project 'Duurzaam aan de slag' van Stichting Collusie Milieuzorgprojecten.

Smit, AA, Genabeek, J van, Klerkx, M. (2008). Europese ervaringen met sociale economie. TNO-rapport.

Smits, W. Wie willen werkgevers? Personeelsselectie in de Zorg, de Metaalindustrie en de IT. Researchcentrum voor onderwijs en Arbeidsmarkt. Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Universiteit Maastricht, juli 2001

Steenbeek, R., Jettinghoff, K., Someveld, H.M. Gezondheidsherstel en werkhervatting van zieke en niet-zieke werklozen. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven: 2007

Sterke stijging aantal jonggehandicapten. (2008). CBS.

Stichting van de arbeid. Aanbeveling Stichting van de Arbeid gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven. (2008).

Stichting van de Arbeid. Toelichting bij de aanbeveling gericht op de bevordering van de participatie van jonggehandicapten in het Nederlandse bedrijfsleven. 4 december 2008, publicatienr. 3/08.

Stoutjesdijk, M., Berendsen, E., Havinga, H., (2008). Kenniscahier 08-01; De participatiemogelijkheden van de Wajong-instroom; UWV Kenniscentrum, Amsterdam

Subsidiegeld maakt jongeren gewelddadig. NRC Handelsblad.

Suijker, F.W. (2007). Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties. CPB Document, No 156, oktober 2007

Sytema, S, Gunther, N, Reelick, F, Drukker, M, Pijl, B, Land, H van 't. (2006). Verkenningen in de kinder- en jeugdpsychiatrie. Trimbos-instituut.

Toespraak door minister J.P.H. Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij het Nederlands Congres Volksgezondheid 2008 op 10 april 2008 in Groningen.

Toespraak door minister J.P.H. Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens de conferentie van Route 23 over de arbeidsmarkt van jongeren met een psychische, fysieke of verstandelijke beperking op 3 april 2008 te Dordrecht. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tudjman, T, Braam, H. De invoering van de rugzakregeling in het MBO. De 1e meting van de monitor over de invoering van de leerling-gebonden financiering in het MBO onder steunpunten en begeleiders.

Uitkering voor jonggehandicapten dreigt uit te lopen op nieuw WAO-drama. (2007).

UWV Kwartaal Verkenning. (2008). Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning. UKV 2007-IV. Kenniscentrum UWV.

Veel steun voor banen Wajongeren. (2008). Ministerie van SZW.

Vergroting participatie van jongeren met een beperking. (2008). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Verslag van een algemeen overleg. (2007). Tweede kamer, vergaderjaar 2006-2007

Vries, S de, Ven, C van de, Nuyens, M. Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dit? Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk. Hoofddorp : TNO Kwaliteit van Leven : 2005 (TNO rapport).

Vuuren, CV van, Andriessen, S, Gent, M van, Smit, AA, Vinke, H, Wevers, CWJ. De baas en ziekte, ziekte de baas; Re-integratie in het midden- en kleinbedrijf. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

Vuuren T van, Besseling, J, Sanders, J. Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex)arbeidsongeschikte werknemers. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven: 2005 (TNO rapport 20076/27310).

Vos E L De (2006) New initiatives to privatize Social Security in the Netherlands, in H. Emanuel (ed.) Ageing and the Labour Market: Issues and solutions, Intersentia/FISS, Antwerp, pp.54-69).

Wajongers vaak onnodig werkloos door gebrek aan samenwerking en regie. (2008). CrossOver.

Werk moet lonen. (2008). Onderzoek onder Wajong'ers naar de financiële baten van werk. Auteur?

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, nr: 3. Memorie van Toelichting, Kamerstukken II 1995-1996, 760

Zorg voor jeugdigen met een lichte verstandelijke handicap en/of psychiatrische problemen. (2007). Tweede Kamer der Staten-Generaal. 31245, nrs. 1-2.

## 7 Vragenlijst “Factoren in dienst nemen Wajongeren”

### Introductie

TNO doet momenteel onderzoek welke aanpak jongeren met gedragsmoeilijkheden het best helpt om aan het werk te komen en te blijven. In dat kader hebben we contact met (naam Jobcoach of begeleider) die (naam jongere) begeleidt die bij u werkt. Aansluitend doen we onderzoek wat een werkgever of leidinggevende doet besluiten een jongere met een arbeidshandicap aan te nemen. Over dat laatste gaat dit interview.

Is het u duidelijk genoeg wat het onderzoek inhoudt?

Uw privacy en die van de jongere zijn in het onderzoek gewaarborgd.

NB: Interview opslaan op S als NaaminterviewerNaambedrijfDatuminterviewddmm  
bv: Fenny TNO 090609.doc

Als meer dan één interview bij een bedrijf:

Geïnterviewde:

Datum interview:

Door:

Functie:

Bedrijf:

Aantal wn's

Type bedrijf:

Wil geïnformeerd worden ja/nee

Zo ja : Adres:

Jongere naam:

Vast/tijdelijk dienstverband

Diagnose:

Begeleider:

U hebt nu een jongere met begeleiding van een jobcoach of begeleider in uw bedrijf, ..... (naam noemen).

1. Hoe lang werkt deze jongere nu bij u?
  - a. Stage/werkervaringsplaats,
    - i. Sinds
  - b. Betaald werk
    - i. Sinds
2. Wat was voor u de reden om deze jongere aan te nemen? Bv:
  - a. Ik kende hem uit stage
  - b. Ik kende hem uit mijn omgeving (via familie, vrienden etc)
  - c. Geschikte vacature/ voldeed (bijna) aan de functie-eisen
  - d. Vanwege zijn motivatie of andere eigenschappen (welke)
  - e. De kwaliteit van de begeleider
  - f. Het bestaande contact met de bemiddelaar
  - g. Ik liep weinig risico, wilde het daarom wel een keer proberen
  - h. Het is goedkoop
  - i. Anders, nl:

Zie ook de antwoordcategorieën bij vraag 11: de echte reden om iemand aan te nemen.

3. Hoe zijn de onderhandelingen over afsluiten van het arbeidscontract voor deze jongere(n) verlopen? Doorvragen:
  - a. Het contact met bemiddelaar en/of UWV (bv: **procedure, tijdsbeslag, gemak, sfeer**)
  - b. Aandacht voor wensen/eisen werkgever
  - c. De inzet van subsidies
  - d. De inzet van begeleiding
  - e. Aanpassing van werk en werkplek
4. Hoe lang hebt u in uw bedrijf al ervaring met dergelijke jongeren met<sup>34</sup> begeleiding/beperkingen? Hoeveel jongeren in verleden en nu. Per jongere vragen:
  - a. Hoeveel jaar
  - b. Welke beperking
  - c. Type werk
  - d. Hoe in dienst gekomen
  - e. Wat voor dienstverband (stage, werkervaringsplaats, brug, tijdelijk/vast)
5. Hebt u voor een jongere met beperkingen wel eens een speciale functie gecreëerd? Zo ja, kunt u daar iets over vertellen (**inhoud, proces, hulp**).  
**Doorvragen: wat voor werk zij doen/annex welke taken zij doen, koppelen aan de beperking die de jongere(n) heeft.**
6. Wat is de reden dat u een of meer jongeren met beperkingen hebt aangenomen in uw bedrijf. Doorvragen:
  - a. Levensbeschouwing of sociale houding werkgever, maatschappelijk belang om jonggehandicapten aan werk te helpen
  - b. Bedrijf staat open voor nieuwe dingen, is koploper, innovatief
  - c. Formeel beleid bedrijf (sociale onderneming, MVO, Disability management voorkeursbeleid, afspiegelingsbeginsel, imago bewaken)
  - d. De werknemersvertegenwoordiging/ OR vond het belangrijk; een werknemer kwam met het idee
  - e. Ik heb daar goede ervaringen mee
  - f. Collega's hadden goede ervaringen
  - g. Heeft buiten het werk ervaring met kinderen/ mensen met beperkingen, kent ouders
  - h. Mogelijke wervingsgroep: moeilijk aan personeel te komen/ weet dat bepaalde groep Wajongeren bepaald werk aan kan
  - i. Eis van opdrachtgever (bij aanbesteding)
  - j. Werd benaderd door (jobcoach/bemiddelaar/arbeidsdeskundige van) een school, zorginstelling, uitzendbureau, SW, RIB, UWV of gemeente
  - k. Ik werk samen met een school, zorginstelling, SW, RIB, UWV of gemeente
  - l. De kwaliteit van de jobcoach/begeleider
  - m. De subsidies
  - n. De (door jobcoach) aangeboden begeleiding en hulp
  - o. Jongere voldeed aan functie-eisen
  - p. Ik had al ervaring met deze jongere(n) (uit stage oid)
  - q. Ik liep weinig risico, wilde het daarom wel een keer proberen
  - r. Door voorlichting van of afspraken door brancheorganisatie/ sociale partners
  - s. Anders.....
7. Was/is de ervaring die u met jonggehandicapten in uw bedrijf hebt opgedaan reden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen? **Waarom** wel/niet?
8. Zijn er knelpunten die u tegenhouden om vaker een jonggehandicapte aan te nemen? Doorvragen:
  - a. Problemen met instanties

<sup>34</sup> We hebben besproken dat we een beetje moeten aftasten hoe de werkgever deze jongeren benoemt en of hij ze als jongeren met beperkingen of gedragsmoeilijkheden ervaart. De woordkeus van de geïnterviewde volgen.



- i. Rompslomp met administratie en subsidies
  - ii. Ik kreeg geen subsidie of het duurde te lang
  - iii. De jongere kreeg geen Wajongstatus
  - iv. Gedoe met UWV, gemeente e.d., geen vaste contactpersoon, informatie slecht te vinden, instantie zelf slecht op de hoogte
  - v. Te weinig begeleiding, onvoldoende kwaliteit of jobcoach, begeleider, problemen met begeleiding
  - vi. Te weinig informatie over regelingen
  - vii. Anders
- b. Problemen met Wajongere(n)
- i. Te ingewikkelde handicap, te weinig belastbaar
  - ii. Jongere te vaak ziek, te weinig continuïteit
  - iii. Jongere heeft te weinig zelfinzicht (overschatting)
  - iv. Jongere heeft te weinig werknemersvaardigheden (op tijd komen etc)
  - v. Jongere heeft te slechte sociale vaardigheden
  - vi. Jongere functioneert onvoldoende, leert te langzaam of te weinig
  - vii. Jongere heeft een slechte werkhouding, slechte motivatie
- c. Bedrijfsfactoren, de economie
- i. Begeleiding kost te veel tijd/ geld, geen subsidie voor eigen begeleiding
  - ii. Mijn werknemers, leidinggevenden of werknemersvertegenwoordiging/OR hebben er problemen mee
  - iii. Onbekendheid leidinggevenden/werknemers met ziektebeeld
  - iv. Geen geschikte vacatures
  - v. De bedrijfseconomische situatie van het bedrijf
- d. De beschikbaarheid van Wajongeren: ik krijg dergelijke jongeren te weinig aangeboden, ze solliciteren niet, ik kan ze niet vinden, het UWV heeft geen bestand.
9. Hoe bent u in contact gekomen met de jonggehandicapten die in uw bedrijf werken of gewerkt hebben? Doorvragen:
- a. Zelf actief geworven (hoe?)
  - b. Aangeboden door (jobcoach/bemiddelaar/arbeidsdeskundige van) school, zorginstelling, uitzendbureau, SW, RIB, UWV of gemeente
  - c. Ik werk samen met school, zorginstelling, SW, RIB, UWV of gemeente
  - d. De jongere heeft zelf gesolliciteerd
  - e. Ik kende de jongere
  - f. Via mijn netwerk in contact gebracht (collega-ondernemers, ondernemersnetwerken (welke?), familie, kennissenkring etc)
10. Wat vindt u zelf de meest ideale manier om met een dergelijke jonge sollicitant in contact te komen? En **waarom**? Doorvragen:
- a. Zelf actief werven (hoe?)
  - b. Aangeboden krijgen door (jobcoach/bemiddelaar van) school, zorginstelling, uitzendbureau, SW, RIB of gemeente
  - c. Samenwerking met school, zorginstelling, SW, RIB of gemeente
  - d. De jongere gesolliciteerd zelf
  - e. Ervaring met de jongere opdoen via stage
  - f. Via mijn familie, kennissenkring of netwerk
11. Welke zaken spelen een rol of u een bepaalde jonggehandicapte wel of niet aanneemt? Doorvragen:
- a. De kenmerken van de jongere (welke?)
  - b. De ervaring die ik met de jongere heb
  - c. De manier waarop ik met de jongere in contact wordt gebracht
  - d. De kwaliteit van de bemiddelaar op gebied van screening en matching
  - e. De (kwaliteit van) de aangeboden ondersteuning. Welke? (begeleiding, administratie, aanpassen werk(plek), aanvragen subsidies, achtervang bij problemen)
  - f. Of ik een geschikte vacature heb of een functie kan creëren

- g. De match tussen jongere en vacature
  - h. Of ik op dat moment een goede interne begeleider heb (leidinggevende, collega, ...)
  - i. Of het bedrijfseconomisch haalbaar is, subsidies
  - j. Of het werk voldoende aan te passen is
  - k. Of de collega's/leidinggevende op de werkplek het ermee eens zijn
  - l. Bedrijfseconomisch aspecten (niet te groot risico, kan ik het betalen, is het een voorwaarde bij aanbesteding)
  - m. Afspraken in de branche
  - n. Anders.....
12. Factoren die een rol spelen of u een jongere met beperkingen aanneemt zijn volgens u dus (samenvatten antwoorden op vorige vraag). Welke van deze factoren zijn voor u het allerbelangrijkst en **waarom**?
13. Wie beslist in uw bedrijf over het aannemen van een jonggehandicapte?
- a. Functie:
  - b. Is dat anders dan bij een willekeurige sollicitant?
  - c. Zijn er regels in uw bedrijf over het aannemen van jongeren of volwassenen met beperkingen (bv formeel beleid, extra aandachtspunten)?
14. Is de kredietcrisis nu van invloed op het aannemen van jongeren met beperkingen? **Waarom**?
15. Als u beoordeelt of een jonggehandicapte sollicitant een bepaalde functie in uw bedrijf zou kunnen vervullen,
- a. aan welke kenmerken van de sollicitant besteedt u dan aandacht?
  - b. En aan welke aspecten van het werk en de werkplek?
16. Hoe zou u de bemiddeling van jongeren met beperkingen het liefst willen hebben? **Waarom**? Wat is goed en wat zou beter kunnen?
17. Hoe zou u de begeleiding van jongeren met beperkingen het liefst willen hebben? **Waarom**? Wat is goed en wat zou beter kunnen?
18. Doet uw brancheorganisatie of ondernemersnetwerk iets om te bevorderen dat meer Wajongeren aan het werk komen?
- a. Ja/nee/weet niet
  - b. Wat en hoe?
  - c. Wat zouden ze volgens u kunnen of moeten doen?
19. Onder welke voorwaarde of in welke situatie zou u meer jonggehandicapten aannemen? **Waarom**?
20. En wat zou er volgens u moeten gebeuren om in Nederland meer jonggehandicapten aan het werk te krijgen? **Waarom**?
21. Hebt u nog opmerkingen?

## A Onderzoek onder 1000 werkgevers: Data, methode, operationalisatie en resultaten multivariate analyses

### Data

In dit tweede deelonderzoek werd gebruik gemaakt van antwoorden op een door TNO voor het “Brugbanen” onderzoek opgestelde vragenlijst. Voor het “Brugbanen” onderzoek is een representatieve, naar grootteklasse en sector gestratificeerde, groep werkgevers met 5 of meer werknemers benaderd. Werkgevers zijn door Bureau Stratus telefonisch geïnterviewd. Wanneer er niet direct contact gemaakt kon worden, deed Stratus nog tenminste vijf pogingen om de werkgever te bereiken. Van de bereikte werkgevers participeerde 78%.

De dataverzameling bestaat uit twee metingen, de eerste meting is afgenomen in najaar 2008 en de tweede meting vond plaats in voorjaar 2009. De eerste meting van de “overige” werkgevers omvat 505 respondenten, de tweede 515.

Er is voor gekozen om voor elke sector en elke grootteklasse van een bedrijf evenveel respondenten te interviewen. Omdat hierdoor enkele grootteklassen en sectoren oververtegenwoordigd zijn, is er een weegfactor aan de dataset toegevoegd. Bij de beschrijvende statistieken worden de frequenties naar deze weegfactor gewogen, zodat hier percentages getoond worden die een verhouding weergeven die vergelijkbaar is met de bedrijven in Nederland.

### Methode

Om de verbanden van de onafhankelijke variabelen met de afhankelijke variabelen te onderzoeken is gebruik gemaakt van multivariate en logistische regressieanalyse.

Vanwege het feit dat sommige vragen niet aan iedereen gesteld zijn, vonden er analyses plaats op twee groepen respondenten. Ten eerste de gehele groep werkgevers; dit zijn de werkgevers die representatief zijn voor Nederland. Ten tweede vonden analyse plaats op de werkgevers die een arbeidsongeschikte in dienst hebben.

### Operationalisatie

Er zijn drie afhankelijke variabelen in de dataset die informatie bieden over het aannemen van Wajongeren door de werkgever. Ten eerste werd er gebruik gemaakt van de vraag of de werkgever het afgelopen halfjaar een Wajongere heeft aangenomen. Een andere vraag is hoeveel Wajongeren een werkgever in dienst heeft. En de derde vraag of een werkgever verwacht de komende 12 maanden een Wajongere aan te nemen.

Er zijn overwegingen geformuleerd die betrekking hebben op belemmeringen die voor de werkgever bij de aanneme van een Wajongere een rol kunnen spelen. De thema's die hierover aan de werkgevers zijn voorgelegd worden in de onderstaande tabel 1 getoond. De werkgever kon van elk van deze overwegingen aangeven in hoeverre deze een rol speelden bij het al dan niet aannemen van een jonggehandicapte.

*Tabel 1: Attitudes van de werkgever over Wajongeren*

---

A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee.
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten
A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV

---

Bron: “Brugbanen” databestand, TNO 2009

### Resultaten multivariate logistische regressieanalyse

In de onderstaande tabellen wordt van de variabelen in de regressieanalyse weergegeven de multivariate odds-ratio en significantie.

Wanneer er in de tabel staat dat de odds-ratio 0,25 is, dan is de kans dat de werkgever een Wajongere aanneemt 4 keer zo klein is ( $4=1/0,25$ ).

### 1. Wajongere in dienst

Tabel 2: Logistische Regressie met als afhankelijke variabele: Wajongere in dienst (N=695)

meting	Jaar waarin de vragenlijst is afgenomen	Significantie	Multivariate Odds-Ratio
A007	Heeft u in de afgelopen zes maanden een vacature gehad?	.343	1.549
industrie	industrie en bouw	.165	1.946
handel	groothandel, detailhandel en horeca	.113	2.164
vervoer	Vervoer en opslag	.284	2.086
non-profit	non-profit	.223	1.791
overheid	overheid	.705	1.341
a001dG	grootteklasse in categorieën	.035	
a001dG(1)	10 t/m 19	.079	24.607
a001dG(2)	20 t/m 99	.072	25.917
a001dG(3)	100+	.028	54.269
A004	Houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	.002	2.656
A005	Wel eens gebruik gemaakt van subsidiemogelijkheden?	.000	9.589
A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid	.959	1.012
A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV	.042	1.342
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee	.691	1.082
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel	.127	.799
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten	.710	.920
Constante		.000	.000

Bron: Brugbanen databestand

Als een werkgever bij de aanneme van nieuwe personeelsleden rekening houdt met subsidiemogelijkheden, is de kans dat hij een Wajongere in dienst heeft 2,6 keer zo groot. Als een werkgever in het verleden gebruik heeft gemaakt van subsidiemaatregelen is de kans dat hij een Wajongere in dienst heeft 9,5 keer zo groot.

Als "bureaucratische rompslomp en slechte ervaring met het UWV" een grotere rol spelen bij het aannemen van jonggehandicapten wordt de kans dat de werkgever een Wajongere in dienst heeft 1,3 keer zo groot.

Tabel 3: Logistische Regressie met als afhankelijke variabele: Aanneمة van een Wajongere in het afgelopen half jaar (N=719)

		Significantie	Multivariate Ratio	Odds
meting	Jaar waarin de vragenlijst is afgenomen	.405	.572	
Wajongers	Aantal Wajongeren in dienst	.682	1.033	
industrie	industrie en bouw	.427	.427	
handel	groothandel, detailhandel en horeca	.828	.824	
vervoer	Vervoer en opslag	.569	1.803	
non-profit	non-profit	.524	.542	
overheid	overheid	.998	.000	
a001dG	grootteklasse in categorieën	.365		
a001dG(1)	10 t/m 19	.996	.000	
a001dG(2)	20 t/m 99	.275	7.618	
a001dG(3)	100+	.124	17.855	
A004	Houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	.925	1.070	
A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid	.540	.648	
A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV	.041	1.755	
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee	.259	.554	
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel	.259	1.389	
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten	.802	.874	
Constante		.008	.004	

Als "bureaucratische rompslomp en slechte ervaring met het UWV" een grotere rol spelen bij het aannemen van jonggehandicapten wordt de kans dat de werkgever een Wajongere in dienst heeft 1,8 keer zo groot.

Tabel 4.: Logistische Regressie met als afhankelijke variabele: Verwachting een Wajongere aan te nemen (N=537)

		Significantie	Multivariate Ratio Exp(B)	Odds
meting	Jaar waarin de vragenlijst is afgenomen	.104	.406	
wa in dienst	Wajongere in dienst	.447	1.552	
A007	Heeft u in de afgelopen zes maanden een vacature gehad?	.069	21.996	
a001dum	Grootte van het bedrijf: meer dan 100 medewerkers	.001	6.971	
industrie	industrie en bouw	.140	.230	
handel	groothandel, detailhandel en horeca	.077	3.878	
vervoer	Vervoer en opslag	.747	1.398	
non-profit	non-profit	.185	.296	
overheid	overheid	.440	2.403	
A004	Houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	.042	3.120	
A005	Wel eens gebruik gemaakt van subsidiemogelijkheden?	.006	6.947	
A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid	.105	.377	

A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV	.005	1.966
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee	.603	.827
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel	.626	1.124
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten	.763	1.101
Constante		.000	.000

Bron: "Brugbanen" databestand, TNO 2009

Bedrijven met meer dan 100 medewerkers hebben een 6,9 keer zo grote kans te verwachten een Wajongere aan te nemen als bedrijven met minder dan 100 werknemers. Als een werkgever bij de aanneme van nieuwe personeelsleden rekening houdt met subsidiemogelijkheden, is de kans dat hij verwacht een Wajongere aan te nemen 3,1 keer zo groot. Als een werkgever in het verleden gebruik heeft gemaakt van subsidie-maatregelen is de kans dat hij verwacht een Wajongere aan te nemen heeft 6,9 keer zo groot.

Als "bureaucratische rompslomp en slechte ervaring met het UWV" een grotere rol spelen bij het aannemen van jonggehandicapten wordt de kans dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen 2,0 keer zo groot (hypothese 3 wordt ontkracht).

#### Aanname door werkgevers met een arbeidsgehandicapte in dienst

Hieronder volgen de resultaten van de analyses uitgevoerd op de groep werkgevers met een arbeidsongeschikte in dienst.

Tabel 5: Regressieanalyse met als afhankelijke: Verwachting een Wajongere aan te nemen (N=204) Blok 1

		Significantie	Multivariate Odds-Ratio Exp(B)
meting	Jaar waarin de vragenlijst is afgenomen	.504	.603
wa in dienst	Wajongere in dienst	.871	.895
A007	Heeft u in de afgelopen zes maanden een vacature gehad?	.998	3.811E8
a001dum	Grootte van het bedrijf: meer dan 100 medewerkers	.155	3.019
industrie	industrie en bouw	.061	.020
handel	groothandel, detailhandel en horeca	.150	3.916
vervoer	Vervoer en opslag	.903	.861
non-profit	non-profit	.150	.207
overheid	overheid	.587	3.134
A004	Houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	.150	3.137
A005	Wel eens gebruik gemaakt van subsidiemogelijkheden?	.205	3.625
A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid	.122	.310
A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV	.066	1.862
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee	.688	.831
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel	.215	1.475
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten	.955	1.023
Constante		.997	.000

Bron: "Brugbanen" databestand, TNO 2009

Als "bureaucratische rompslomp en slechte ervaring met het UWV" een grotere rol spelen bij het aannemen van jonggehandicapten wordt de kans dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen 2,0 keer zo groot.

Tabel 6: Regressieanalyse met als afhankelijke: Verwachting een Wajongere aan te nemen (N=204) Blok 2

		Significantie	Multivaria Odds-Rat Exp(B)
meting	Jaar waarin de vragenlijst is afgenomen	.806	1.245
waindienst	Wajongere in dienst	.843	.849
A007	Heeft u in de afgelopen zes maanden een vacature gehad?	.997	3.440E9
a001dum	Grootte van het bedrijf: meer dan 100 medewerkers	.393	2.065
industrie	industrie en bouw	.032	.007
handel	groothandel, detailhandel en horeca	.373	2.528
vervoer	Vervoer en opslag	.570	.469
non-profit	non-profit	.052	.084
overheid	overheid	.555	3.727
A004	Houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte	.190	3.127
A005	Wel eens gebruik gemaakt van subsidiemogelijkheden?	.244	3.909
A032_1	Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidiemogelijkheid	.092	.190
A032_5	Bureaucratische rompslomp, slechte ervaringen met UWV	.032	2.480
A032_11	Het aannemen van jonggehandicapten brengt grote financiële risico's met zich mee	.978	.986
A032_2	Er is genoeg geschikt gezond personeel	.903	1.048
A032_3	Slechte ervaringen met jonggehandicapten	.804	1.137
A019_1	Productiviteit van de laats aangenomen Wajongere of andere arbeidsgeschikte	.603	.663
A019_2	Motivatie van de laats aangenomen Wajongere of andere arbeidsgeschikte	.043	5.336
uitval	Uitval van de laats aangenomen Wajongere of andere arbeidsgeschikte	.045	.415
Constante		.997	.000

Bron: "Brugbanen" databestand, TNO 2009

### Werkgevers met een Wajongere in dienst

Tenslotte bespreken we de werkgever met een *Wajongere* in dienst. Daarbij gaan we in op de factoren die dit beïnvloeden, zoals persoonlijke ondersteuning door de jobcoach en begeleiders.

De sectoren hebben na het toevoegen van de variabelen over het functioneren van de laatst aangenomen arbeidsgeschikte aan het model geen significante invloed op de verwachting een Wajongere aan te nemen, met uitzondering van industrie en bouw. De kans om de te verwachten een Wajongere aan te nemen is voor werkgevers in de industrie en bouw nu 142,9 (=1/0,007) keer zo klein. De grootte van het bedrijf heeft geen significante invloed op de verwachting een Wajongere aan te nemen.

Als "bureaucratische rompslomp en slechte ervaring met het UWV" een grotere rol spelen bij het aannemen van jonggehandicapten wordt de kans dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen echter 2,5 keer zo groot (hypothese 3 wordt ontkracht).

Wanneer de motivatie van de laatst aangenomen Wajongere of arbeidsongeschikte groter is, wordt de kans dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen 5,3 keer zo groot en wanneer de uitval hoger is wordt de kans dat de werkgever verwacht een Wajongere aan te nemen 2,4 ( $=1/0.415$ ) keer zo klein.

De variabele ‘Bureaucratische rompslomp en/of slechte ervaring met UWV’ is onderdeel van vraag A032. De tekst boven deze vraag is erg lang, waardoor de precieze bedoeling van deze vraag niet geheel duidelijk is. Verder zijn de antwoordcategorieën ook erg lang en bevatten soms meerdere begrippen. Van elke antwoordcategorie moet de respondent verder aangeven in hoeverre deze “een rol speelt”, de vraag zou duidelijker geweest zijn indien aan de respondent gevraagd zou zijn in hoeverre hij het met de stellingen eens is. De door bovenstaande punten veroorzaakte ruis in de vraagstelling zou er voor gezorgd kunnen hebben dat behalve ‘Bureaucratische rompslomp en/of slechte ervaring met het UWV’ geen van de onderdelen van deze vraag een significante invloed heeft.



## B Gegevens over werkende Wajongers

### 1. Participatiemogelijkheden volgens UWV dossieronderzoek

UWV heeft een dossieronderzoek uitgevoerd naar de achtergronden van de stijging van de instroom in de Wajong (Stoutjesdijk en Berendsen. De groei van de Wajonginstroom. Kennis Cahier 07-01, UWV 2007). In het onderzoek is ook gecodeerd (achteraf op basis van de dossierinformatie) wat de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie zijn op het moment van de claimbeoordeling. UWV heeft aanvullende analyses uitgevoerd en deze informatie aan TNO beschikbaar gesteld voor nadere bewerking. TNO presenteerde resultaten afkomstig van dit UWV-dossieronderzoek onder 1.308 Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar in 2002, 2004, 2005 en 2006 verdeeld over drie kantoren (UWV Kennis Cahier 08-01 en Besseling ea, 2008).

Doel van de TNO analyses was om te komen tot een empirisch gefundeerde indeling van Wajongers naar participatiemogelijkheden en benodigde interventies. In het TNO-onderzoek zijn vier niveaus van participatie onderscheiden. In onderstaand overzichtstabel geven we voor de Wajongers onder 27 jaar de verdeling over die categorieën voor de gehele periode 2002-2006 en voor het jaar 2006 afzonderlijk.

Tabel 1: Overzichtstabel

	2002-2006	Alleen 2006
1. Regulier werk	31%	36%
2. Beschutwerk	13%	11%
3. Tijdelijk niet, (perspectief nog onbepaald)	21%	21%
4. Duurzaam niet	36%	31%

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

#### Schattingresultaten

Uit de tabel blijkt dat op het moment van de claimbeoordeling UWV bij minder dan 50% van de Wajongers arbeidsmogelijkheden onderkent en bij meer dan 30% ziet UWV geen arbeidsmogelijkheden. Bij de resterende 21% van de Wajongers worden op het moment van de claimbeoordeling (nog) geen arbeidsmogelijkheden onderkend door UWV. Ook kan niet worden gezegd dat er voor deze groep duurzaam geen mogelijkheden zijn. Het perspectief is nog onbepaald.

Van 2002 naar 2006 is sprake van een daling van het aandeel Wajongers waarvan verwacht wordt dat ze op medische gronden duurzaam geen mogelijkheden hebben en een lichte stijging van het aandeel dat wel arbeidsmogelijkheden heeft. De meest reële voorspelling voor toekomstige ontwikkelingen is dat bij bijna de helft van de Wajongers participatiemogelijkheden te onderkennen zijn op het moment van de claimbeoordeling (47%) en dat bij iets meer dan 3 op de 10 Wajongers (31%) het niet reëel lijkt om te verwachten dat ze kunnen werken in betaalde arbeid.

#### Participatiemogelijkheden naar geslacht.

Onder de nieuwe Wajong-toekenningen ligt het aandeel mannen hoger dan het aandeel vrouwen en het verschil is de laatste jaren groter geworden. In onderstaande tabel 2 staat het arbeidsperspectief dat UWV ziet voor degenen aan wie een Wajong-uitkering is toegekend van 2002 tot en met 2006, uitgesplitst naar geslacht. Zowel van de jonge mannen als van de jonge vrouwen verwacht UWV bij ruim eenderde dat er duurzaam geen arbeidsperspectief is. Bij minstens 48% van de jonge mannen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid en bij minstens 38% van de jonge vrouwen. Jonge vrouwen

hebben vaker tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden op medische gronden of omdat zij nog een studie volgen.

Tabel 2: *Inschatting participatiemogelijkheden van nieuwe Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar naar geslacht, 2002-2006.*

Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006	Participatiemogelijkheden			
	Regulier werk	Beschut	Tijdelijk niet	Duurzaam niet
Man	35%	13%	16%	35%
Vrouw	27%	11%	26%	36%
Totaal	31%	12%	21%	36%

1: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking. Schatting op basis van Steekproef (n=1308)

### *Overige kenmerken*

De relatie tussen kenmerken van de Wajong-aanvrager en het arbeidsperspectief komt alleen bij zwaar verstandelijk gehandicapten en Wajong-aanvragers zonder opleiding eenduidig naar voren. Bij deze personen ziet het UWV geen perspectief op betaalde arbeid. Dit geldt in iets minder sterke mate eveneens voor de specifieke herkomstcategorie 'instelling'. Wajongeren met alleen een zeer licht verstandelijk handicapt, met ontwikkelingsstoornis of 'andere' secundaire diagnose (maar niet autisme) bezitten voor meer dan 80% over arbeidsmogelijkheden.

Degenen die een Wajong-uitkering toegekend hebben gekregen en die praktijkschool gevolgd hebben, hebben een goed arbeidsperspectief. Bij 78% van hen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid waarvan 25% in beschut werk. Toch, ondanks het feit dat ze voor de beroepspraktijk worden opgeleid, is er bij 16% de verwachting dat dit geen duurzaam perspectief geeft op betaald werk.

## **2. Arbeidsparticipatie in de praktijk op basis van EBB**

Voor een UWV-subsidie-project van TNO zijn binnen de statistiekomgeving van het CBS de arbeidsongeschiktheidsbestanden van UWV gekoppeld aan de antwoorden op de CBS-Enquête Beroepsbevolking<sup>35</sup>. Het betreft informatie over de jaren 2000 tot en met 2006. Door TNO zijn vervolgens op de subgroep Wajongeren binnen dat analysebestand aanvullende analyses uitgevoerd. Ging het in het in de vorige paragraaf om de theoretische verwachting op basis van dossieronderzoek, met de onderstaande analyses geven de onderzoekers van TNO nader inzicht in de feitelijke arbeidsparticipatie van Wajongeren<sup>36</sup>.

De gepresenteerde gegevens hebben betrekking op Wajongeren exclusief degenen die verblijven in een instelling (deze worden niet bevraagd door de CBS-EBB). Het betekent dat bij de resultaten die hieronder gepresenteerd worden in de tabel 3, een kolom '(overwegend) niet werkzaam, verblijft in instelling' ontbreekt met respectievelijk ongeveer 14% van de Wajongeren tot 27 jaar en ongeveer 25% van de Wajongeren boven 27 jaar.

Uit de eerste rij van tabel 3 blijkt dat 21.7% van de Wajongeren meer dan 12 uur per week regulier werkt op het moment dat de enquête werd afgenomen in één van de jaren van 2000 naar 2006 (en op dat moment jonger dan 28 jaar was, exclusief de Wajongeren in een instelling). Van alle Wajongeren tot en met 27 jaar werkt 23,4% op de

<sup>35</sup> Sanders. De Vos et al 2009.

<sup>36</sup> Deze analyses zijn eerder gepubliceerd in Besseling ea., 2008.

reguliere arbeidsmarkt en 17,2% in de WSW of in gesubsidieerde arbeid (WIW/ID). Opmerkelijk is dat van degenen die niet werkzaam zijn en geen scholing volgen (totaal 42,3%), driekwart aangeeft wel te willen werken.

Ook boven de 27 jaar werkt bijna 40% van alle Wajongeren. Wel is een verschuiving zichtbaar van werkzaam in reguliere arbeid naar werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.

Tabel 3: Wajongeren naar leeftijd en arbeidspositie 2000-2006 (exclusief Wajongeren in instelling).

Wajongeren 2000-2006	Totale aanduiding wel Wajongeren 2000-2006. of niet werkzaam					
	Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk	Regulier werkzaam minder dan 12 uur per week	Regulier werkzaam 12 uur of meer per week	Niet werkzaam maar wel willen werken	Niet werk- zaam en ook niet willen werken (incl onbekend)	Scholier
Tot en met 27 jaar	17,2%	1,7%	21,7%	31,4%	10,9%	17,0%
Ouder dan 27 jaar	26,8%	1,2%	11,8%	35,9%	22,7%	1,5%

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl personen in instelling. N= 4.325

Uit het onderzoek blijkt verder dat naar schatting van de jonge mannen onder de Wajongeren (die niet in een instelling wonen) 50% werkt en van de jonge vrouwen werkt 30%. Boven de 27 jaar is dit verschil nog groter en werkt 53% van de mannen en 26% van de vrouwen.

### 3. Arbeidsparticipatie volgens UWV-bestandsgegevens over leeftijd en beschut werken

Het UWV heeft in de UWV Kwartaalverkenning 2006-III gegevens gepubliceerd over de feitelijke arbeidsparticipatie van het totale bestand van Wajongeren, inclusief Wajongeren in instellingen, per oktober 2005. Deze gegevens zijn door TNO herberekend tot onderstaande tabel 4 die deze verschuiving in arbeidsparticipatie van regulier naar beschut werk zichtbaar maakt.

Tabel 4 illustreert dat onder Wajongeren de arbeidsparticipatie met 32% het hoogst is in de leeftijdsgroep 18 t/m 24 jaar en daarna weer daalt tot 22% onder de Wajongeren van 45 jaar en ouder. De tabel illustreert ook dat van de 18 t/m 24 jarigen 19% (nog) regulier werkt, maar dat dit onder de 35 tot en met 44 jarigen gedaald is tot 5% (boven de 45 jaar tot 2%) en de arbeidsparticipatie sterk verschuift naar de WSW. Van de 18 t/m 24 jarigen werkt 13% in WSW-verband, hetgeen toeneemt tot 21% van alle Wajongeren van 45 jaar en ouder.

Tabel 4: Percentage werkende Wajongeren naar leeftijd en aard werkomgeving, oktober 2005.

Wajongeren eind 2005	Totaal aantal	%werkend		
		Regulier	Regulier	Totaal wer- kend
18 t/m 24 jaar	23.792	19%	13%	32%
25 t/m 34	36.854	14%	16%	29%
35 t/m 44	35.364	5%	19%	24%
45 jaar en ouder	43.965	2%	21%	22%
Totaal	147.161	9%	17%	26%

Bron UKV 2006-III, percentages regulier en WSW berekend door TNO.

Het is plausibel om de ontwikkeling in deze tabel 4 te interpreteren als een uitval van Wajongeren uit reguliere arbeid om vervolgens te gaan werken in beschermt werk. Het is aan de andere kant ook mogelijk dat de tabel de ontwikkeling van de tijdgeest weergeeft. Enerzijds is de indruk dat bij de recentere instroom de nadruk steeds meer komt te liggen op het werken in reguliere arbeid als dit tot de mogelijkheden behoort en anderzijds is het aannemelijk dat met de toename van het aantal jongeren dat jonggehandicapt is op jonge leeftijd, de gemiddelde ernst van de problematiek tegenwoordig minder zwaar is dan vroeger. Op dit moment is te weinig bekend over de loopbanen van Wajongeren om aan te geven welke verklaring het meest plausibel is of welke combinatie van verklaringen.

*Nadere informatie:*

Website TNO KvL

[http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item\\_id=499](http://www.tno.nl/content.cfm?context=markten&content=case&laag1=52&item_id=499)

<b>TNO.NL</b>	Edwin de Vos	T +31 23 554 99 52	<u>Disclaimer</u>
	Consultant/Onderzoeker (research/consultant)	F +31 23 554 93 02 E <a href="mailto:edwin.devos@tno.nl">edwin.devos@tno.nl</a>	