

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

2009.060/031.13586

Monitor Brugbanen, najaar 2008

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 27 februari 2009

Auteurs J.J.M. Besseling, P.C.J Oomens, P.E Gouw

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

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

© 2009 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie.....	5
1 Inleiding	13
2 De regeling in hoofdlijnen.....	15
2.1 Doelgroep.....	15
2.2 Procedure	15
3 Uitwerking onderzoeksvragen	17
3.1 Analyse kader.....	17
3.2 Centrale vraagstelling.....	17
3.3 Subvragen.....	18
3.4 Onderzoeksmethodiek.....	19
4 Ervaringen van re-integratiebedrijven	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Schets van de deelnemende re-integratiebedrijven najaar 2008.....	21
4.3 Aantal LKS-indiceringen en plaatsingen op brugbaan.....	22
4.3.1 Plaatsing op brugbaan	22
4.3.2 Aanvraag LKS-indicatie.....	23
4.4 De wijze waarop de re-integratiebedrijven in praktijk omgaan met de regeling brugbanen.....	23
4.4.1 LKS-indicering.....	23
4.4.2 Het vinden van geschikte werkgevers.....	24
4.4.3 Verwachte doorstroom cliënten in werk na brugbaan.....	24
4.5 Waarde van de regeling Brugbanen in de re-integratiepraktijk.....	25
4.6 Verklaring re-integratiebedrijven voor geringe gebruik regeling brugbanen.....	25
4.7 Knelpunten in de regeling brugbanen of de uitvoering ervan	26
4.7.1 De regeling zelf.....	27
4.7.2 UWV	28
4.7.3 Werkgever.....	29
4.7.4 Cliënten	29
4.8 Overige opmerkingen door re-integratiebedrijven	29
5 Brugbaan- en overige werkgevers over hun gedeeltelijk arbeidsgeschikten	31
5.1 Inleiding	31
5.2 Over het onderzoek onder werkgevers.....	32
5.3 Wervingsbeleid van personeel	33
5.4 Rol van subsidies en andere instrumenten bij werving en aanname van personeel	34
5.5 Dienstverband: functioneren en continueren?.....	36
5.6 Bekendheid met de brugbaanregeling bij de overige werkgevers.....	38
5.7 Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de regeling.....	39
5.8 Aannee en afwijzing van brugbaners en overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten.....	41
5.8.1 Aanneeprocess bij brugbaners	41
5.8.2 Overige werkgevers over hun reden om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet aan te nemen.....	42
5.8.3 Conclusie:.....	43
5.9 Het openen van een brugbaan in de komende twaalf maanden.....	43
5.9.1 Verwachting van werkgevers om een brugbaan te gaan openen.....	43
5.9.2 Redenen om een brugbaan te openen.....	44

5.9.3	Redenen om geen brugbaan te openen	46
5.9.4	Profiel van werkgevers die verwachten een brugbaan te openen	47
5.9.5	Conclusie:.....	49
6	Brugbaners en niet-brugbaners vergeleken	51
6.1	Inleiding	51
6.2	Over het onderzoek onder geïndiceerden	52
6.3	Indeling naar re-integratieperspectief op het moment van indicering	53
6.4	Beschrijving drie groepen geïndiceerden op kenmerken en formele indiceringscriteria	54
6.4.1	Sociaal demografische kenmerken	55
6.4.2	Uitkeringssituatie	56
6.4.3	Herbeoordeling.....	56
6.4.4	Motivatie en attitude van de cliënten	59
6.4.5	Perceptie eigen arbeidsmogelijkheden	60
6.4.6	Zoekgedrag.....	62
6.4.7	Gezondheidsbeleving	62
6.5	Mogelijke knelpunten rondom het proces van indicatiestelling	63
6.5.1	Voorlichting over brugbaanregeling	63
6.5.2	Procedures rondom indicatiestelling	64
6.5.3	Oordeel cliënten over instrument loonkostensubsidie.....	65
6.6	Begeleiding en plaatsing in een brugbaan	65
6.6.1	Ontvangen begeleiding.....	65
6.6.2	Werksituatie van brugbaners.....	67
6.7	Doorstroming naar regulier werk	68
	Bijlage 1 Literatuur	69
	Bijlage 2 Specifieke onderzoeksvragen naar cliënt, werkgever en re-integratiebedrijf.....	71
	Bijlage 3 Responsverantwoording werkgeversonderzoek najaar 2008.....	73
	Bijlage 4 Non-response cliëntenonderzoek	75
	Bijlage 5 Geïnterviewde re-integratiebedrijven, september 2008.....	77
	Bijlage 6 Statistische bijlage: antwoorden werkgevers september 2008	79
	Bijlage 6 Statistische bijlage: antwoorden geïndiceerde UWV- cliënten november 2008....	101

Samenvatting en conclusie

De tijdelijke regeling brugbanen herbeoordeelden die per 1 maart 2008 van kracht is geworden, beoogt voor genoemde doelgroep gesubsidieerde banen (de zgn. brugbanen) te creëren. De regeling liep vooruit op een bredere toepassing van het instrument loonkostensubsidie (LKS) in de regeling STAP met ingang van 1 januari 2009.

TNO heeft in opdracht van UWV een onderzoek opgezet met een eerste meting in september en een tweede meting in maart 2009. Doel van deze inhoudelijke monitor is het signaleren van verbeterpunten en bijdragen aan optimale inzet van het instrument brugbanen aan de arbeidsparticipatie van herbeoordeelden.

Het onderzoek is opgezet rond twee centrale onderzoeksvragen:

1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van het instrument brugbanen en hoe tevreden zijn betrokkenen (cliënten en werkgevers) over dit instrument?
2. Voor welke herbeoordeelde cliënten en voor welke arbeid en/of werkgevers vormen brugbanen wel respectievelijk geen succesvol instrument bij het re-integreren naar reguliere betaalde arbeid?

Dit is uitgewerkt in vragen en thema's voor re-integratiebedrijven, werkgevers, 'brugbaners' en overige geïndiceerden naar de indicatiestelling, begeleiding en plaatsing, bekendheid met de regeling en tevredenheid over de regeling, bereidheid om een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Ook zijn enkele vragen gesteld over de verwachte doorstroom na de brugbaan maar de feitelijke doorstroom naar een reguliere baan kan pas in een vervolgmeting worden vastgesteld.

In deze rapportage doen we verslag van de eerste monitorronde door TNO in het najaar van 2008. De bijlage bevat een gedetailleerd overzicht met de antwoorden van werkgevers en van de geïndiceerden. De antwoorden van de werkgevers zijn uitgesplitst naar brugbaanwerkgevers en overige werkgevers. De antwoorden van de geïndiceerden zijn uitgesplitst naar brugbaners, overig positief geïndiceerden en negatief geïndiceerden met een verdere detaillering naar wel/niet werkzaam zijn op het moment van het invullen van de vragenlijst.

Ervaringen van 16 geïnterviewde re-integratiebedrijven

Nog weinig ervaring met het plaatsen van herbeoordeelden in een brugbaan

Het feitelijk aantal plaatsingen in brugbanen is nog gering. De helft van de re-integratiebedrijven had in september 2008 een of meer herbeoordeelden geplaatst op een brugbaan. Sommige re-integratiebedrijven zijn nog maar net gestart of geven aan dat het interview een impuls is om te starten. Het aantal herbeoordeelden dat de re-integratiebedrijven begeleiden is per re-integratiebedrijf niet zo groot. Sommige re-integratiebedrijven geven aan te verwachten dat door de regeling brugbanen meer plaatsingen mogelijk zijn. Gezien het beperkte aantal herbeoordeelden in traject kan het kwantitatieve effect van de regeling via de re-integratiebedrijven niet heel groot zijn.

Helpt brugbanen zou niet mogelijk zijn zonder loonkostensubsidie

Globaal is de indruk van de respondenten van de 8 re-integratiebedrijven met ervaring met het plaatsen van herbeoordeelden op een brugbaan dat de helft van de brugbaanplaatsingen ook zonder loonkostensubsidie mogelijk was. Het idee van loonkostensubsidie als uitbreiding van het instrumentarium om werkgevers over de streep te kunnen trekken vindt men overwegend positief.

Benadrukt wordt dat de ag-populatie van UWV op achterstand staat vergeleken met de gemeentelijke populatie en de wenselijkheid van ruimhartiger beleid en/of maatwerk wordt door meerdere re-integratiebedrijven benadrukt.

Geen specifieke problematiek bij plaatsing in een brugbaan

Over het algemeen zijn (worden) brugbanen in de praktijk reguliere functies en is er sprake van normale arbeidsgewenning. De veronderstelling dat er knelpunten specifiek bij het realiseren van een brugbaan zouden optreden omdat werkgevers niet bereid zouden zijn om een cliënt in een brugbaan te plaatsen, of dat er bij brugbanen specifiek matchingsproblemen zouden zijn tussen werkzoekende cliënt en de werkgever of dat er voor een cliënt problemen zouden bestaan om een brugbaan te aanvaarden, is dan ook niet aan de orde. Voor zover er aanvullende re-integratie-inspanningen of voorzieningen nodig zijn, hangen die samen met de kenmerken van de cliënten en niet met het feit dat de cliënt start op een brugbaan. Wel wordt de mogelijkheid tot nazorg als te licht beoordeeld en is bij het gesprek over continuering het re-integratiebedrijf allang uit beeld.

Typering succesvolle werkwijze nog niet mogelijk

De meeste re-integratiebedrijven vragen LKS-indicatie aan op het moment dat er zicht is op een vervulling van een baan. Veelal geven de re-integratiebedrijven aan dat als het niet nodig is, de optie van LKS niet wordt aangeboden aan de cliënt en de werkgever. Dat geldt ook voor de mogelijkheid van proefplaatsing. Gezien het beperkt aantal gerealiseerde plaatsingen is het niet mogelijk om al een typering te geven van een werkwijze van succesvolle re-integratiebedrijven.

Knelpunten in de regeling en uitvoering

- Knelpunten t.a.v. UWV

Meerdere re-integratiebedrijven zijn vrij negatief over UWV. Ze geven aan dat ze lang moeten wachten op de uiteindelijke beslissing (waarbij soms ook 2 weken als lang wordt ervaren). Arbeidsdeskundigen van UWV gaan volgens de respondenten verschillend om met criteria. Dat scheidt verwarring bij re-integratiebedrijven en cliënten. En ongeveer eenderde van de respondenten is niet bekend met de mailing die volgens UWV in april aan deze re-integratiebedrijven is verzonden. Enkelen hebben een uitnodiging gehad voor een voorlichtingsbijeenkomst in augustus/september wat een stimulans vormde om binnen het re-integratiebedrijf aandacht te richten op de regeling.

- Knelpunten t.a.v. de cliënt

Aangezien veel werkgevers erg wantrouwend zijn ten aanzien van mensen met een arbeidshandicap (met name mensen met een psychische arbeidshandicap) willen sommige cliënten niet dat de werkgever te weten komt dat hij/zij een WAO-verleden heeft. Dat beperkt de mogelijkheid om LKS in te zetten.

- Knelpunten t.a.v. kenmerken van de regeling

- Soms wordt de 12 maanden termijn als knelpunt genoemd waarom een werkgever niet zo happig zou zijn om een brugbaner in dienst te nemen.
- Financiële voordelen van de regeling ten opzichte van de mogelijkheid van proefplaatsing zijn volgens sommige re-integratiebedrijven beperkt.
- De regeling zelf blijkt soms ook onduidelijk. Criteria vindt men onduidelijk. Onbekendheid met de wijze waarop UWV loondoorbetaling wegens ziekte op basis van artikel 29b ZW vergoedt aan de werkgevers en verrekent met de ontvangen loonkostensubsidie, zou de aanleiding kunnen zijn voor misverstanden bij re-integratiebedrijven over mogelijke financiële risico's voor werkgevers.
- Een knelpunt in de regeling zelf is dat iemand die binnen vijf jaar een proefplaatsing heeft gehad niet in aanmerking kan komen voor een brugbaan. Die gedachte-

Ijn is volgens een respondent ook helemaal verkeerd: Niet de werkzoekende herbeoordeelde moet op een zwarte lijst komen maar de werkgever die zonder goede reden geen vervolg geeft aan een brugbaan. In de regeling STAP die op 1 januari 2009 is ingevoerd, is die periode teruggebracht tot 6 maanden.

Ervaringen van werkgevers

Van 16 september tot 4 oktober 2008 zijn alle 107 brugbaanwerkgevers benaderd. Met 69 is een telefonisch interview afgenomen evenals bij een steekproef van 505 overige werkgevers.

Informatievoorziening over de regeling

Bijna driekwart van de overige werkgevers kende de brugbaanregeling niet. Advertenties in dag- en vakbladen is het meest genoemde kanaal waarlangs de overige werkgevers informatie over de brugbaanregeling hebben gekregen.

Eenderde van de werkgevers met een brugbaan is door een re-integratiebedrijf in contact gebracht met de herbeoordeelde. Aangenomen mag worden dat deze brugbaanwerkgevers door de re-integratiebedrijven zijn geïnformeerd over de regeling. De helft van de werkgevers geeft aan dat ze de specifieke informatie voor het aanvragen van de loonkostensubsidie van het re-integratiebedrijf of de sollicitant zelf hebben gekregen. Een op de zeven werkgevers heeft deze informatie van UWV ontvangen.

Brugbaanregeling beïnvloedt bereidheid tot aanneme maar is niet doorslaggevend.

Bij het aannemen van een herbeoordeelde op een brugbaan staat voor de werkgevers centraal dat betrokkene een geschikte kandidaat is of kan zijn. De 4 herbeoordeelden die niet zijn aangenomen op een brugbaan waren volgens deze (brugbaan)werkgevers niet geschikt. Bijna de helft van de brugbaanwerkgevers geeft aan dat de financiële aantrekkelijkheid een (grote) rol speelde bij het aannemen van de herbeoordeelde. Een even groot deel van de werkgevers geeft aan dat meespeelt dat het moeilijk is om aan personeel te komen en 4 op de 10 brugbaanwerkgevers geven aan dat sociale overwegingen een (grote) rol spelen.

Een kwart van alle ondervraagde werkgevers geeft aan dat hun bereidheid om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen beïnvloed wordt door instrumenten zoals de brugbaanregeling. Werkgevers die het afgelopen half jaar een brugbaner of een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben genomen houden vaker rekening met de financiële aantrekkelijkheid van de regeling voor indienstneming (resp. 4 op de 10 en bijna 6 op de 10). Van de brugbaanwerkgevers geeft echter desgevraagd drie kwart aan dat het aannemen van de herbeoordeelde ook gebeurd zou zijn zonder loonkostensubsidie.

Brugbaanwerkgevers overwegend tevreden over regeling en de uitvoering door UWV

De werkgevers die een brugbaan geopend hebben, zijn overwegend tevreden over de brugbaanregeling wat betreft de hoogte van de loonkostensubsidie, de administratieve belasting, de goedkeuringsprocedure bij UWV en de betaling van de subsidie door UWV. De helft is echter niet tevreden over de informatievoorziening van UWV over de brugbaanregeling. Het 'overall' oordeel over UWV betreffende de regeling brugbanen is bij 92% van de werkgevers niettemin wel positief of tenminste neutraal.

Brugbaanwerkgevers overwegend positief over het functioneren van de brugbaners

De herbeoordeelden en de gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn overwegend aangenomen op een tijdelijk dienstverband met uitzicht op verlenging. 12% van de brugbaanwerkgevers verwacht het dienstverband niet te verlengen of heeft het dienstverband al beëindigd.

Brugbaanwerkgevers zijn goed te spreken over de herbeoordeelden die ze hebben aangenomen op een brugbaan. De overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zijn op alle onderzochte onderdelen (ziekteverzuim, motivatie, productie, arbeidsongeschiktheidsrisico) minder positief dan de brugbaanwerkgevers. Brugbaanwerkgevers hebben dan ook minder vaak aanpassingen hoeven te verrichten dan de overige werkgevers.

Brugbaanwerkgevers het meest positief over het (opnieuw) aannemen van een brugbaner.

Bij zowel brugbaan- als overige werkgevers speelt het hebben van veel vacatures evenals goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en de financiële aantrekkelijkheid van de regeling een rol bij de verwachting binnen 12 maanden een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Dat het moeilijk zou zijn om aan gezond geschikt personeel te komen speelt maar bij weinig werkgevers een rol.

Van alle werkgevers verwachtte in september 2008 3% binnen 12 maanden een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan¹. Werkgevers verwachtten vaker een brugbaan te openen als ze reeds ervaring hebben met een brugbaan (25%), recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zonder loonkostensubsidie (20%) of dit hebben overwogen (11%).

Van de overige werkgevers geeft 70% aan niet te verwachten het komende jaar een herbeoordeelde te zullen aannemen op een brugbaan, terwijl slechts 29% van de brugbaanwerkgevers dat niet verwacht. Bijna de helft van de brugbaanwerkgevers houdt een slag om de arm (weet niet, misschien) net als een kwart van de overige werkgevers. Het hebben van weinig vacatures speelt daarbij volgens de werkgevers vaak een rol.

Ervaringen van de cliënten.

Alle 119 positief geïndiceerde herbeoordeelden met een brugbaan, alle 569 overige positief geïndiceerde herbeoordeelden en 120 negatief geïndiceerde herbeoordeelden zijn benaderd met een schriftelijke vragenlijst. 37 (31%) brugbaners hebben de vragenlijst teruggestuurd, 146 (26%) overige positief geïndiceerden en 39 (33%) negatief geïndiceerden.

Deel positief geïndiceerden niet bekend met de subsidiemogelijkheid

Uit de antwoorden van de cliënten valt op te maken dat bij meer dan de helft indicering plaatsvond tijdens een re-integratietraject en/of het initiatief voor de indiceringsaanvraag uitging van het re-integratiebedrijf. Positief geïndiceerden hebben hun voorlichting vooral via het re-integratiebedrijf of UWV gekregen. Positief geïndiceerden zijn over het algemeen positief over de voorlichting die ze ontvangen hebben. Een substantiële groep van cliënten die in aanmerking kan komen voor een brugbaan (44%) geeft echter aan geen voorlichting te hebben ontvangen of het niet te weten.

Twee derde van alle positief geïndiceerden is op de hoogte van het feit dat een werkgever loonkostensubsidie kan aanvragen als hij betrokkene een baan aanbiedt. Hoewel brugbaners hiervan vaker op de hoogte zijn dan de overige positief geïndiceerden, is toch ook een deel (16%) van de brugbaners niet op de hoogte. Van de overig positief geïndiceerden zonder werk geldt dit voor ruim 40%.

Er lijken zich geen echte knelpunten voor te doen rondom het proces van indicatiestelling. Een deel van de geïndiceerden is echter onvoldoende op de hoogte van de moge-

¹ Op het moment van de enquête speelde de kredietcrisis nog geen rol.

lijkheid die loonkostensubsidie kan bieden inzake het vergroten van hun arbeidsmarkt-kansen.

Zes van de tien negatief geïndiceerden voldoet niet aan de formele criteria

Er zijn enkele formele kenmerken die tot een negatieve indicering leiden. Of cliënten voldeden aan de formele criteria op het moment van LKS-indicering is niet rechtstreeks bevraagd bij de cliënt, maar is benaderd aan de hand van de gegeven antwoorden. Nagegaan is:

- of de cliënten aangeven dat ze niet herbeoordeeld zijn of dat de uitslag nog niet bekend is (en de cliënt volledig arbeidsongeschikt is);
- of ze volledig arbeidsongeschikt zijn;
- of ze geen uitkeringsrelatie (meer) hebben met UWV en alleen een WWB-uitkering ontvangen;
- of ze tijdens de herbeoordeling en op het moment van invulling of anders onlangs werkzaam zijn of waren.

Op deze wijze is getracht te achterhalen in hoeverre negatief geïndiceerden op grond van de formele criteria zijn afgewezen voor de regeling Brugbanen. De antwoorden van de negatief geïndiceerden bieden bij 59% van de cliënten een formele verklaring waarom ze negatief geïndiceerd zijn. Bijna de helft van de negatief geïndiceerden is zowel werkzaam op het moment van herbeoordeling als op het moment van enquêtering of kort daarvoor (46%). De aanname is dat zij dat ook waren op het moment van indicering. Daarnaast blijkt een deel na herbeoordeling volledig arbeidsongeschikt (13%) te zijn.

De criteria zijn ook toegepast op de antwoorden van de positief geïndiceerden en de brugbaners. Van de positief geïndiceerden zonder brugbaan zou 26% volgens hun antwoorden niet aan de formele criteria voldoen en van de brugbaners 16%². Deze resultaten suggereren dat het slechts in beperkte mate gelukt is om de situatie op het moment van indicering te reconstrueren aan de hand van de antwoorden op de vragenlijst of dat de formele criteria in de uitvoeringspraktijk niet die rol hebben gespeeld zoals wij aannemen in onze simulatie. In de uitvoeringspraktijk blijkt UWV ook positief te indiceren als betrokkene op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt is geworden of gebleven na de herbeoordeling, een nuancering die wij in onze benadering niet kunnen maken.

Positief en negatief geïndiceerden verschillen niet ten aanzien van de duur van de uitkerings situatie voorafgaand aan de herbeoordeling en het resultaat van de herbeoordeling. De overige positief geïndiceerden zijn het minst te spreken over de herbeoordeling. Brugbaners zijn het meest tevreden over de uitslag van de herbeoordeling.

Overige positief geïndiceerden hebben ongunstig zelfbeeld en arbeidsmarktpositie

Op meer subjectieve kenmerken onderscheiden negatief geïndiceerden zich niet van positief geïndiceerden. Het zijn met name de positief geïndiceerden zonder werk die zich in ongunstige zin onderscheiden. Zo hebben zij vaker geen opleiding afgerond, zijn vaker alleenstaand en vaker van Turkse of Marokkaanse afkomst. En als men een partner heeft, is deze partner vaker niet-werkzaam. Geconcludeerd kan worden dat zij in doorsnee een ongunstiger arbeidsmarktpositie hebben. Zelf ervaren zij dat ook zo. Zij zien bijvoorbeeld meer belemmeringen om te werken, schatten hun werkvermogen lager in, en hebben minder het gevoel voldoende vaardigheden te hebben om betaald werk te doen. Wellicht als gevolg hiervan leggen zij de verantwoordelijkheid voor het vinden van betaald werk minder bij zichzelf. Zij hebben in vergelijking met de overige geïndiceerden ook meer complexe klachten: zowel lichamelijke als psychische klach-

² Bij brugbaners is het criterium dat ze niet werkzaam mogen zijn, dat bij 19% van toepassing zou zijn, buiten beschouwing gelaten.

ten. Zij zien in hun gezondheid ook vaker een belemmering om betaald werk te doen. Meer dan een kwart geeft aan niet op zoek te zijn naar werk. Daarbij lijkt men gemiddeld ook minder belang te hechten aan betaald werk. Zo onderstrepen zij minder vaak het financiële belang van werk en geven zij vaker aan dat de omgeving minder belang hecht aan werk. Daarnaast is hun acceptatiebereidheid tot laag betaald of vuil werk lager.

Bedacht moet echter wel worden dat deze lagere motivatie en ongunstiger perceptie van de eigen mogelijkheden zowel gevolg als oorzaak kan zijn van het feit dat men niet-werkzaam is. De causale relatie is hier niet eenduidig. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen hun motivatie en positief zelfbeeld 'verloren' hebben als gevolg van het feit dat men al geruime tijd zonder werk zit. Door houding en gedrag aan de situatie van een niet-werkend bestaan aan te passen, zal men doorgaans beter met die situatie kunnen omgaan en deze gemakkelijker accepteren.

Tevredenheid over begeleiding maar ook behoefte aan meer.

Over het algemeen zijn positief geïndiceerden redelijk tevreden met de begeleiding die ze ontvangen hebben. Brugbaners, die dus werk hebben gevonden, zijn positiever over de begeleiding dan de positief geïndiceerden zonder werk. Wel geeft iets meer dan de helft van alle positief geïndiceerden aan meer begeleiding te willen hebben, waarbij diverse zaken genoemd worden zoals: meer begeleiding bij het solliciteren of het leggen van contacten met werkgevers, het volgen van een cursus/scholing, maar ook begrip en steun worden genoemd.

Veertig procent denkt dat de positieve indicering hun kans op werk vergroot

Het oordeel van positief geïndiceerde herbeoordeelden over een bijdrage van het instrument loonkostensubsidie aan vergroting van hun arbeidsmarktkansen, is ongeveer gelijk verdeeld tussen (gematigd) positief en negatief. Brugbaners zijn positiever over de bijdrage van loonkostensubsidie aan vergroting van hun werkhervattingkansen dan de overige positief geïndiceerden.

Brugbaners zijn tevreden met hun werk en ervaren weinig knelpunten

Van de brugbaners was 89% werkzaam op het moment van afname van de vragenlijst. Het is onbekend of diegenen die niet werkzaam bleken te zijn, zijn uitgevallen uit hun brugbaan of dat de werkgever wel de aanvraag voor loonkostensubsidie heeft ingediend, maar de invulling van de brugbaan niet heeft doorgezet. Van de positief geïndiceerden zonder brugbaan bleek 21% in ander verband werkzaam te zijn.

Bijna de helft van alle brugbaners heeft een kleine parttime baan en werkt tussen de 13 en 24 uur. Een vijfde werkt meer dan 32 uur per week. Een kwart van de brugbaners zegt (al) een vast contract te hebben. Er zijn relatief weinig aanpassingen gedaan om brugbaners te werk te stellen. Bij slechts een derde van alle brugbaners zijn aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden. Het betreft met name aangepaste werktijden. Brugbaners zijn erg tevreden met het werk dat ze doen. Er worden door hen ook weinig knelpunten ervaren in het werk.

In hoofdlijnen stemmen de antwoorden van de brugbaners overeen met die van hun werkgevers. Hun werkgevers zijn overwegend tevreden over brugbaners als werknemer en maken ook melding van weinig knelpunten en/of aanpassingen.

Het werktempo en de emotionele en lichamelijke belasting worden door brugbaners als gemiddeld beschouwd. Ze voelen zich ook in voldoende mate gesteund door collega's en leidinggevenden. Wel ervaren brugbaners hun werk als geestelijk belastend.

Brugbaners overwegend positief over verwachte doorstroom

Brugbaners zien hun toekomstperspectieven positief in. De overgrote meerderheid gaat ervan uit de komende 12 maanden bij de huidige werkgever werkzaam te blijven. 1 op de 6 acht het niet waarschijnlijk dat hij de komende 12 maanden bij de werkgever blijft

werken. Niet gevraagd is of dat komt doordat betrokkene verwacht te stoppen omdat hij uitvalt of ander werk zoekt, of omdat hij verwacht dat de werkgever het dienstverband niet zal verlengen. Zoals we eerder zagen, verwacht ook de overgrote meerderheid van de werkgevers het dienstverband te continueren.

Conclusie

De evaluatie van de brugbaanregeling heeft plaatsgevonden kort na de start van de regeling. Het bereik van de regeling is achter gebleven bij de verwachtingen. Evaluatieonderzoek leert dat nieuwe regelingen veelal meer dan een jaar nodig hebben om opgenomen te worden in de uitvoeringspraktijk. Nog niet alle re-integratiebedrijven hadden in september 2008 de regeling actief opgepakt en/of plaatsingen op een brugbaan gerealiseerd. Re-integratiebedrijven geven overwegend aan dat deze uitbreiding van het instrumentarium positief is, al gaat de regeling volgens meerdere re-integratiebedrijven nog niet ver genoeg. Afgaande op de situatie in september 2008 zal de bijdrage van de re-integratiebedrijven aan een groter gebruik van de regeling overigens relatief beperkt blijven, aangezien het aantal herbeoordeelden dat (nog) begeleid wordt niet zo heel groot is.

Doordat de onderzochte aantallen klein zijn en de vervolgmeting nog ontbreekt, kunnen geen uitspraken worden gedaan over typen cliënten en werkgevers waarvoor de regeling een succesvol instrument is gebleken. Overigens geeft dit eerste onderzoek geen indicatie dat brugbaners een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben dan andere gedeeltelijk arbeidsgeschikten die werkgevers in dezelfde periode hebben aangenomen. Eerder lijkt het tegendeel het geval.

Of de regeling effectief is of op termijn effectief kan worden, is een belangrijke vraag die op dit moment nog niet eenduidig valt te beantwoorden. Weliswaar geven veel werkgevers ook in dit onderzoek aan dat het primair gaat om de geschiktheid van de kandidaat en dat de loonkostensubsidie niet doorslaggevend is geweest bij de beslissing om de herbeoordeelde aan te nemen. Maar een substantieel deel van de brugbaanwerkgevers en de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, geven aan bij hun aanneming wel rekening te hebben gehouden met subsidieregelingen. In hoeverre de attitude van werkgevers veranderd is door de ongunstige economische ontwikkelingen sinds september zal blijken uit de vervolgmeting in de eerste helft van 2009.

De regeling is met ingang van 1 januari 2009 geïntregeerd in de regeling STAP. Daarbij is een van de gesignaleerde knelpunten, namelijk dat een herbeoordeelde niet in aanmerking komt voor de regeling als hij/zij in de afgelopen 5 jaar een proefplaatsing heeft gehad, aangepast en is de periode teruggebracht tot 6 maanden. Het grootste knelpunt in de regeling lijkt vooralsnog het beperkte bereik van de regeling en dus ook de beperkte bijdrage van de regeling aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van herbeoordeelden. Over de regeling zelf en de uitvoering ervan door UWV, veelal in combinatie met re-integratiebedrijven, worden door werkgevers en herbeoordeelden weinig knelpunten genoemd en overheerst de tevredenheid.

1 Inleiding

Vanaf 1 oktober 2004 worden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten voor een herbeoordeling opgeroepen die op 1 juli 2004 jonger waren dan 45 jaar en niet behoren tot een groep waarvoor bij eerdere wijzigingen in de WAO uitzonderingen zijn gemaakt. De personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die na herbeoordeling meer of volledig arbeidsgeschikt worden verklaard, worden geacht na de herbeoordeling op zoek te gaan naar betaald werk, dan wel de bestaande werkzaamheden uit te breiden. Daartoe heeft het kabinet extra financiële middelen beschikbaar gesteld en heeft UWV onder meer de rol van arbeidsdeskundige als re-integratiecoach van de cliënt geïntensiveerd.

Aanvullend op het huidige beleidsinstrumentarium is in 2008 door het Ministerie van SZW een regeling in het leven geroepen die UWV in staat stelt tot het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers bij het in dienst nemen van herbeoordeelden in het kader van de aSB-herbeoordelingsoperatie. De subsidie is bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer te integreren in het arbeidsproces. Doel is een brug te vormen naar regulier werk. Deze regeling, de tijdelijke regeling brugbanen herbeoordeelden, is per 1 maart 2008 van kracht geworden. Met de regeling wordt beoogd voor genoemde doelgroep gesubsidieerde banen (de zgn. brugbanen) te creëren. De regeling loopt vooruit op een bredere toepassing van het instrument loonkostensubsidie (LKS) in de regeling STAP met ingang van 1 januari 2009.

TNO verricht op verzoek van UWV onderzoek onder cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven naar de uitvoerbaarheid en het effect van dit instrument in termen van doorstroom naar reguliere, ongesubsidieerde arbeid. Met dit monitoronderzoek beoogt UWV zicht te krijgen op succes- en faalfactoren en snel inzicht te verkrijgen in knelpunten. Daarnaast wenst UWV zicht te krijgen op de tevredenheid van cliënten en werkgevers met de regeling en informatie betreffende de vraag voor wie de regeling wel respectievelijk niet werkt. Op basis van deze inzichten kan UWV zonodig de uitvoering aanpassen.

De inhoudelijke monitor is één van de onderdelen van UWV van de informatieverstrekking over brugbanen³ naast een statistische monitor en audits door UWV.

In deze rapportage doen we verslag van de eerste monitorronde door TNO in het najaar van 2008⁴. Een volgende monitorronde staat gepland in voorjaar 2009. In hoofdstuk 2 geven we een korte schets van de regeling brugbanen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de uitwerking in specifieke onderzoeksvragen voor re-integratiebedrijven, werkgevers en cliënten. De empirische resultaten beschrijven we in drie afzonderlijke hoofdstukken. De integrale tabellen waarin alle antwoorden van het onderzoek onder werkgevers en onder cliënten uitgesplitst en getoetst zijn, zijn opgenomen als statistische bijlage.

³ De Loonkostensubsidieregeling wordt in deze rapportage kortweg de brugbaanregeling genoemd en de baan waarvoor een werkgever loonkostensubsidie ontvangt een brugbaan.

⁴ We danken de respondenten van de re-integratiebedrijven, de werkgevers en de herbeoordeelden die geïndiceerd zijn voor hun medewerking aan het onderzoek, onze collega Ernest de Vroome voor zijn medewerking aan het onderzoek en de toepassing van de door hem ontwikkelde tabellenboektechnologie en de leden van de begeleidingscommissie voor hun feedback op de rapportage en de toelichtingen op het beleid en de uitvoeringspraktijk.

2 De regeling in hoofdlijnen

2.1 Doelgroep

Doelgroep voor het instrument loonkostensubsidie zijn de werkgevers die een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte in dienst nemen, die in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie een gedeeltelijke uitkering heeft gekregen of geheel is goedgekeurd. Het gaat dus om het in dienst nemen van een persoon met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, die op 1 juli 2004 jonger dan 50 jaar was, en uit hoofde daarvan is of wordt herbeoordeeld. Bovendien moet deze persoon een uitkering ontvangen op grond van een wet die door UWV wordt uitgevoerd, dus: een uitkering op grond van WAO, WAZ, Wajong, WW, of een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI).

Personen die na de herbeoordeling een uitkering op grond van de WWB krijgen, vallen niet onder deze regeling. Maar voor personen die zowel een WWB-uitkering als een uitkering van UWV ontvangen, kan UWV deze loonkostensubsidie weer wel toepassen.

Dan zijn er nog de personen die na de herbeoordeling noch in aanmerking komen voor een WWB-uitkering, noch voor een uitkering die door UWV wordt uitgekeerd. Ook deze personen vallen onder het bereik van de loonkostensubsidie, via de Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde.

Aanvullend criterium is dat de cliënt (nog) geen betaalde arbeid verricht en de laatste vijf jaar geen gebruik heeft gemaakt van proefplaatsing of geplaatst is geweest in een brugbaan.

Om voor een brugbaan in aanmerking te komen dient een cliënt een LKS-indicatiebeschikking te hebben. Deze wordt afgegeven door de arbeidsdeskundige van UWV. Daarbij gelden de voorwaarden dat de cliënt tot de doelgroep behoort en een voldoende grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft waarbij LKS vermoedelijk het meest geschikte instrument is voor de cliënt, zonder welke re-integratie niet goed mogelijk is.

2.2 Procedure

De praktische gang van zaken, waar TNO vanuit is gegaan bij de opzet van het monitor-onderzoek, is als volgt:

1. De claimarbeidsdeskundige van UWV bepaalt of bij een cliënt uit de relevante populatie herbeoordeelde al dan niet sprake is van een positieve LKS-indicatie. De cliënt krijgt hierover een beschikking van UWV. Het resultaat wordt vastgelegd in UWV-databestand SIR. Beoordeling vindt plaats tijdens de aSB-herbeoordeling of als afzonderlijke beoordeling bij degenen die al herbeoordeeld zijn.
2. Het re-integratiebedrijf en/of het CWI draagt zorg voor het acquireren van (potentiële) brugbanen, alsmede voor de matching tussen cliënt en (potentiële) brugbaan.
3. Het subsidiebureau toetst of de via het CWI of een re-integratiebedrijf binnengekomen aanvraag voor een brugbaan voldoet aan de gestelde voorwaarden en is verantwoordelijk voor subsidieverstrekking aan de werkgever.
4. De cliënt wordt in een brugbaan geplaatst. Het resultaat wordt vastgelegd in SIR, evenals het moment van plaatsing, loonhoogte, uren dienstverband en mogelijke uitval uit de baan.
5. De werkgever zorgt er voor dat de cliënt vanuit de brugbaan doorstroomt naar reguliere arbeid (dit kan dezelfde baan zijn, maar dan zonder subsidie).

Voor de aanpak in het onderhavige onderzoek is van belang dat in de praktijk de stappen 1 en 2 op cliëntniveau niet altijd volgtijdelijk zijn en UWV gevraagd kan worden om een LKS-indicatie te verstrekken omdat werkgever en herbeoordeelde (al dan niet als effect van een re-integratietraject) voornemens zijn om een dienstverband aan te gaan.

De drie fasen in de procesgang:

1. indicatiestelling cliënten door UWV (voor wie is LKS geschikt instrument);
2. plaatsing op een brugbaan bij een werkgever;
3. doorstroom naar reguliere (duurzame) arbeid.

Beschouwt UWV als bijsturingpunten voor verbetering van de procesgang rond brugbanen.

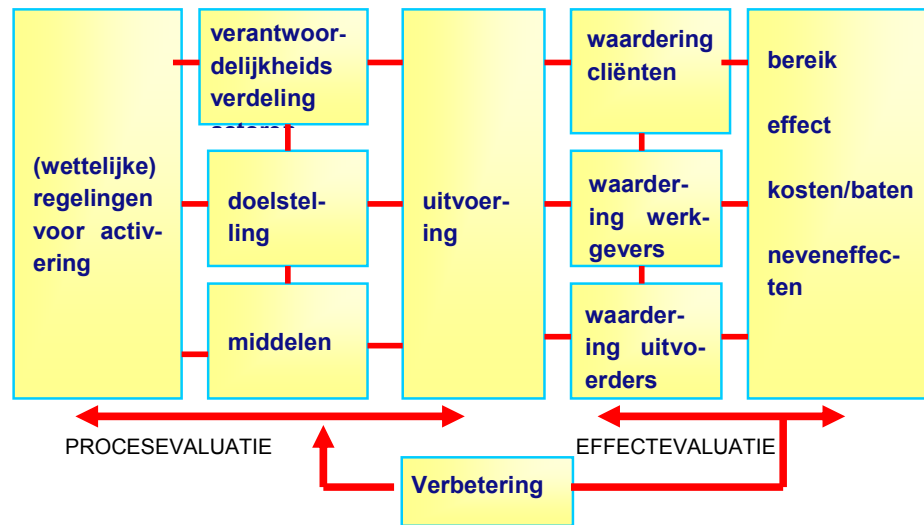
3 Uitwerking onderzoeksvragen

3.1 Analyse kader

Centraal staat in het onderzoek dat de resultaten van het onderzoek bijdragen aan verbetering van de uitvoeringspraktijk met betrekking tot de regeling brugbanen en het optimaliseren van het effect ervan op de arbeidparticipatie van herbeoordeelden.

TNO heeft specifiek voor de evaluatie van re-integratie- en activeringsinstrumenten een analysemodel ontwikkeld (De Vos e.a. 2002). Het analysemodel onderscheidt zowel een proces- als een effectevaluatie die in continue wisselwerking met elkaar staan. In het model is een belangrijke rol weggelegd voor de betrokken actoren zoals UWV, CWI en re-integratiebedrijf als uitvoerders, cliënten en werkgevers. Daarnaast maakt het model duidelijk dat werkgevers ervoor kunnen opteren om gebruik te maken van een ander instrument bij dezelfde doelgroep, zoals proefplaatsing (waarbij betrokkene gedurende maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden kan verrichten, (Smitskam en De Vos, 2007)) of kunnen opteren voor een andere doelgroep, zoals Wa-jong of voortijdig schoolverlaters, al dan niet met gebruikmaking van ander re-integratie-instrumentarium.

Evaluatieschema (De Vos e.a. 2002).



Voor effectevaluatie worden in het model drie hoofdcriteria onderscheiden: bereik van de doelgroep, effectiviteit in het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en kosten. Kosten vormen als hoofd criterium in het TNO-onderzoek geen onderwerp van onderzoek. Waar dat gesignaleerd wordt, zal aandacht worden besteed aan mogelijke neveneffecten van de regeling.

3.2 Centrale vraagstelling

Het onderstaand kader geeft het doel en de twee centrale vragen voor de inhoudelijke monitor brugbanen door TNO.

Doel van de inhoudelijke monitor is het signaleren van verbeterpunten en bijdragen aan optimale inzet van het instrument brugbanen aan de arbeidsparticipatie van herbeoordeelden.

Het onderzoek beantwoordt twee centrale onderzoeksvragen:

1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van het instrument brugbanen en hoe tevreden zijn betrokkenen (cliënten en werkgevers) over dit instrument?
2. Voor welke herbeoordeelde cliënten en voor welke arbeid en/of werkgevers vormen brugbanen wel respectievelijk geen succesvol instrument bij het re-integreren naar reguliere betaalde arbeid?

3.3 Subvragen

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden heeft TNO onderzoek gedaan onder:

- Geïndiceerde herbeoordeelden rond indicatiestelling, begeleiding & plaatsing en doorstroming.
- Werkgevers rond bekendheid met de regeling/bereidheid tot/tevredenheid rond plaatsing en rond doorstroming.
- re-integratiebedrijven.

Waar mogelijk en informatief hanteren we in het onderzoek de volgende vijfdeling naar re-integratieperspectief:

1. Personen die nog moeten worden herbeoordeeld, hetzij op grond van het aangepaste Schattingsbesluit (jonger dan 45 jaar), hetzij op grond van het oude Schattingsbesluit (45 tot 50 jaar).
2. Personen die reeds zijn herbeoordeeld, in een re-integratietraject zitten en een indicatiestelling aanvragen.
3. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en een re-integratietraject zonder resultaat hebben afgesloten.
4. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en waarvoor nog geen re-integratietraject is gestart.
5. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en zich spontaan melden voor een indicatiestelling.

Bij de werkgevers en re-integratiebedrijven wordt aandacht geschonken aan de vraag of en op welke punten het instrument brugbanen meerwaarde heeft voor werkgevers ten opzichte van bestaand beleid zoals 'proefplaatsing'.

Voorlichting is een belangrijke stimulerende factor voor het plaatsen van herbeoordeelden op brugbanen. Onderzoek door TNO (Besseling, Van Gent en Verboon, 1999) naar het effect van de voorlichtingscampagne REA voor het Lisv gaf aan dat de campagne op enkele onderdelen bij werkgevers geleid heeft tot een positievere houding en kennis toename, maar dat een belangrijkere factor het (reeds) in dienst hebben van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte is. Dat heeft een positief effect op zowel houding, kennis en aannamegedrag van werkgevers (Besseling e.a. 1999). Eenmaal in dienst blijken werkgevers overwegend positief over het functioneren van (ex-)arbeidsongeschikten (Van Vuuren e.a. 2005). Bij werkgevers, zowel de werkgevers met een brugbaan als de steekproef van overige werkgevers, is daarom gevraagd naar hun aannamebeleid rond arbeidsgehandicapten en hun ervaringen met arbeidsgehandicapten die werkzaam zijn in hun bedrijf.

Bij de re-integratiebedrijven gaan we ook hun tevredenheid over het instrument na en of én zo ja op welke wijze het instrument brugbanen bijdraagt tot meer arbeidsparticipatie.

patie en plaatsingen van herbeoordeelden. Ook zijn enkele vragen gesteld over het effect van zowel een positieve als een negatieve LKS-indicatie op de re-integratie van herbeoordeelden. Naar verwachting zal van een LKS-indicatie een positieve prikkel uitgaan naar de cliënt en op de kansen op werkherleving. Het is echter ook mogelijk dat een 'lock in effect' (De Vos e.a. 2008) optreedt en de cliënt in mindere mate openstaat voor re-integratiemogelijkheden via banen die niet voldoen aan de criteria voor brugbanen zoals een baan van 6 maanden of uitzendarbeid als opstap naar reguliere arbeid.

In de bijlage is een overzicht opgenomen dat aangeeft welke vragen aangevuld met bovenstaande punten, beantwoord worden in dit onderzoek bij (alle positief en alle negatief LKS-geïndiceerde) herbeoordeelden van wie een deel geplaatst is in een brugbaan, bij alle werkgevers aan wie loonkostensubsidie is toegekend voor een brugbaan en een a selecte representatieve steekproef van 500 overige werkgevers over hun aannamebeleid, en bij re-integratiebedrijven.

3.4 **Onderzoeksmethodiek**

Het onderzoek is opgezet als een halfjaarcyclische meting met een eerste meting in september 2008 en een tweede meting in maart 2009:

- Medewerkers van re-integratiebedrijven die herbeoordeelden begeleiden, zijn door onderzoekers van TNO telefonisch geïnterviewd.
- Cliënten zijn geënquêteerd via een schriftelijke vragenlijst. Er zijn drie verschillende cliëntgroepen onderscheiden waarvoor ook drie versies van de vragenlijst zijn ontwikkeld: één voor alle positief LKS-geïndiceerden met brugbaan, één voor alle positief LKS-geïndiceerden zonder brugbaan en één voor alle negatief LKS-geïndiceerden. Om de respons verder te stimuleren ontvangen de respondenten die aangaven daar prijs op te stellen een kraslot ter waarde van 2 euro.
- Alle werkgevers die een brugbaan geopend hebben en een a selecte steekproef van overige werkgevers zijn telefonisch geïnterviewd door Stratus.

In de volgende hoofdstukken wordt per onderzochte groep kort ingegaan op de concrete invulling van het onderzoek en worden het veldwerk en de onderzoeksresultaten gepresenteerd voor de periode maart 2008 tot en met september 2008.

4 Ervaringen van re-integratiebedrijven

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doen we verslag van de ervaringen van re-integratiebedrijven. Aan de re-integratiebedrijven is een belangrijke rol toegedacht in het realiseren van het beoogde aantal brugbanen. Echter brugbanen kunnen ook gerealiseerd worden zonder inbreng van een re-integratiebedrijf in direct contact tussen werkgever en UWV, zoals in de volgende hoofdstukken zal blijken.

Met de Monitor Brugbanen wordt beoogd in te zoomen op de ervaringen met de regeling brugbanen. Gezien de stand van zaken en het nog geringe gebruik van de regeling houdt de huidige meting onder de re-integratiebedrijven het midden tussen een nulmeting naar de implementatie van de regeling in de praktijk en naar de eerste ervaringen met het toepassen van de regeling. De volgende specifieke onderzoeksvragen zijn voorgelegd aan de re-integratiebedrijven:

1. Wat zijn de ervaringen met het plaatsen van klanten in een brugbaan? Welke problemen doen zich voor bij het vinden van geschikte werkgevers, die bereid zijn een cliënt in een brugbaan te plaatsen? Waarom zijn (bepaalde) werkgevers niet bereid cliënten in een brugbaan te plaatsen? Welke problemen doen zich voor bij de matching tussen cliënten en werkgevers? In hoeverre doen zich problemen voor bij de aanvaarding van de aangeboden brugbanen door cliënten?
2. In hoeverre zijn aanvullende re-integratie inspanningen nodig om cliënten geschikt te maken voor een brugbaan? In hoeverre zijn extra voorzieningen nodig om cliënten te laten functioneren in een brugbaan?
3. Welke problemen doen zich voor bij het laten doorstromen van cliënten vanuit een brugbaan naar een reguliere baan?
4. Waarin verschillen succesvolle re-integratiebedrijven van minder succesvolle re-integratiebedrijven en in hoeverre is het verschil in succes bij plaatsing en doorstroming terug te voeren tot verschillen in de werkwijze van re-integratiebedrijven?

Tevens zijn, zoals in paragraaf 3.3 is aangegeven, aan de re-integratiebedrijven enkele vragen gesteld over het effect van zowel een positieve als een negatieve LKS-indicatie op de re-integratie van herbeoordeelden. Naar verwachting zal van een LKS-indicatie een positieve prikkel uitgaan naar de cliënt en op de kansen op werkherleving. Theoretisch gezien is het echter ook mogelijk dat een 'lock in effect' (De Vos e.a. 2008) optreedt en de cliënt in mindere mate openstaat voor re-integratiemogelijkheden, via banen die niet voldoen aan de criteria voor brugbanen zoals een baan van 6 maanden of uitzendarbeid als opstap naar reguliere arbeid.

4.2 Schets van de deelnemende re-integratiebedrijven najaar 2008

Er hebben 16 interviews plaatsgevonden in de periode van 15 september 2008 tot en met 17 oktober 2008. UWV heeft een lijst verstrekt van re-integratiebedrijven die een contract met UWV hebben waarin de doelgroep herbeoordeelden is opgenomen. Aanvullend zijn enkele andere namen doorgegeven waaronder een re-integratiebedrijf dat deelneemt aan een pilot 'Brugbanen'. Voor deze pilot heeft het re-integratiebedrijf een groep van 22 cliënten gekregen waarvoor het een bonus kan krijgen bij plaatsing in een brugbaan. Het re-integratiebedrijf mag deze personen een jaar begeleiden en na plaatsing een jaar nazorg geven. Daarnaast heeft het re-integratiebedrijf 'gewone' herbe-

oordeelden die wel in aanmerking kunnen komen voor LKS maar niet voor langere nazorg of de extra bonus bij plaatsing.

Een overzicht van de geïnterviewde re-integratiebedrijven is opgenomen in de bijlage. Het betreft 10 regionaal werkende re-integratiebedrijven en 6 met een landelijke dekking. De meeste re-integratiebedrijven richten zich op alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Voor zover er subgroepen genoemd werden, betrof dit geen onderscheid naar wet (Wajong versus WAO/WIA) maar naar ziektebeeld (HIV, niet-aangeboren hersenletsel of psychische problematiek) of naar cliëntengroep zoals alleenstaanden met kinderen, allochtonen met grote afstand tot de arbeidsmarkt of ouderen.

Twee re-integratiebedrijven weigerden hun medewerking aan de interviews.

De geïnterviewden waren veelal coördinator van consultants of manager. Driekwart van de re-integratiebedrijven heeft minder dan 20 consultants werkzaam voor de populatie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten van UWV. Er bestaat dan ook een grote variatie van het aantal gedeeltelijk arbeidsgeschikten van UWV dat ze in traject hebben. Aantallen variëren van 36 tot 2000, waarbij de opgave meestal een ruwe schatting is. Drie geïnterviewden konden geen indicatie geven.

Het aantal herbeoordeelden dat begeleid wordt en in aanmerking kan komen voor de regeling brugbanen is hiervan een deelpopulatie. Eén re-integratiebedrijf kon dit aantal exact aangeven omdat UWV onlangs deze informatie verstrekt had in de betreffende regio. Ruwweg wordt de doelgroep veelal aangeduid als de helft van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De genoemde aantallen lopen van 5 tot 500 herbeoordeelden in traject.

4.3 Aantal LKS-indiceringen en plaatsingen op brugbaan

4.3.1 Plaatsing op brugbaan

Het aantal plaatsingen op een brugbaan ten tijde van het interview door de re-integratiebedrijven is nog beperkt. De helft van de re-integratiebedrijven heeft nog geen plaatsing gerealiseerd, 7 hebben er enkele gerealiseerd en 1 heeft er 8 tot 10 gerealiseerd. Dat betekent voor de interviews dat de helft van de re-integratiebedrijven niet uit eigen ervaring kan antwoorden, maar dat er sprake is van verwachtingen.

Desgevraagd schatten 2 re-integratiebedrijven in dat de plaatsing ook zonder LKS gerealiseerd zou zijn en volgens 2 andere zou dat zonder LKS niet mogelijk zijn, 2 re-integratiebedrijven geven aan dat de helft wel en de andere helft niet mogelijk was zonder LKS en 2 kunnen daar geen uitspraak over doen. Kortom, de helft van de re-integratiebedrijven die zich er over uitspreken denkt dat LKS noodzakelijk was voor plaatsing en de andere helft denkt van niet.

Vier re-integratiebedrijven uiten twijfels of doorstroom zal plaatsvinden na het eerste jaar en neigen naar het antwoord dat er een kleine kans is op doorstroom naar een reguliere baan. Vijf re-integratiebedrijven verwachten wel doorstroom, maar de meeste betwijfelen of het zal komen tot een vast dienstverband. Zes re-integratiebedrijven spreken zich niet expliciet uit of geven aan het nog niet te weten.

Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd of ze verwachten op termijn meer herbeoordeelden te plaatsen dankzij de regeling brugbanen. Een kwart (4) zegt expliciet ja en iets minder (3) re-integratiebedrijven zeggen expliciet nee. Eveneens drie re-integratiebedrijven weten het (nog) niet, en de overigen (6) zijn voorzichtig positief.

4.3.2 *Aanvraag LKS-indicatie*

Zes re-integratiebedrijven geven aan nog geen LKS-indicatie te hebben aangevraagd en 5 re-integratiebedrijven hebben er één of twee aangevraagd. Eén re-integratiebedrijf geeft aan voor 20 van de 200 herbeoordeelden een LKS-indicatie te hebben aangevraagd en bij een ander is het aantal LKS-aanvragen is net zo groot als het aantal herbeoordeelden dat begeleid wordt, namelijk 50. In dat bedrijf is ervoor gekozen om alle mogelijke kandidaten a priori te laten indiceren of ze in aanmerking kunnen komen voor LKS. (Op het moment van onderzoek hadden ze één plaatsing op een brugbaan gerealiseerd.)

Slechts één re-integratiebedrijf heeft ervaring met het weigeren van de LKS-indicering. De aanvraag is afgewezen omdat de afstand tot de arbeidsmarkt niet groot genoeg was en de cliënt niet tot de doelgroep behoorde. Er was namelijk sprake van urenuitbreiding. Eén van de re-integratiebedrijven plaatst de toevoeging die waarschijnlijk wel voor meerdere re-integratiebedrijven geldt, namelijk dat weigeringen vrijwel niet zullen voorkomen doordat vooraf bij de arbeidsdeskundige gecheckt wordt of een positief advies verwacht mag worden. Bij de voorbereiding van het onderzoek werd rekening gehouden met de mogelijkheid dat UWV bijvoorbeeld vanwege veranderde omstandigheden van de herbeoordeelde haar positieve LKS-indicatie in een later stadium zou bijstellen tot een negatieve LKS-indicatie. Geen van de re-integratiebedrijven heeft meegemaakt dat UWV een positieve LKS-indicatie heeft ingetrokken.

4.4 **De wijze waarop de re-integratiebedrijven in praktijk omgaan met de regeling brugbanen.**

4.4.1 *LKS-indicering*

Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd hoe ze de regeling brugbanen inpassen in het re-integratieproces: Laat het re-integratiebedrijf zoveel mogelijk herbeoordeelden indiceren om er vervolgens een geschikte vacature bij te zoeken als brugbaan of laat een re-integratiebedrijf de herbeoordeelde indiceren als er zicht is op concrete vacaturevervulling?

Over het algemeen (11 van de 16) geven de re-integratiebedrijven aan dat LKS-indicering aan de orde is als er zicht is op een vacature. Sommigen plaatsen hierbij de kanttekening dat de mogelijkheid van de regeling brugbanen net als de mogelijkheid van proefplaatsing niet ter sprake wordt gebracht als het niet nodig is om de werkgever hiermee te overtuigen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen.

Enkele re-integratiebedrijven geven aan cliënten reeds in een vroegtijdig stadium te laten indiceren, zodat deze informatie meegenomen kan worden in gesprekken met werkgevers. Twee re-integratiebedrijven geven aan dat op dit moment geïnventariseerd wordt welke cliënten in aanmerking komen voor indicering. Een van de betrokken re-integratiebedrijven gaf expliciet aan dat ze de regeling opgepakt hebben naar aanleiding van het onderzoek door TNO.

De helft van de re-integratiebedrijven informeert de cliënt in de fase van solliciteren over de mogelijkheden van LKS. Vijf geven aan in een eerder stadium elke herbeoordeelde die potentieel gebruik kan maken van LKS, te informeren over de mogelijkheid. Drie hebben er nog geen beleid op ontwikkeld, dan wel geven aan dat UWV zelf de cliënten informeert.

De meeste re-integratiebedrijven (9) brengen bij de werkgevers de mogelijkheid van LKS (pas) ter sprake als er een concrete vacature is en een kans op een match. Een re-integratiebedrijf geeft daarbij aan het onderwerp pas aan te kaarten als de positieve LKS-indicatie voor de herbeoordeelde verstrekt is. Hiermee beperkt het de onzekerheid voor de werkgever. Door een ander re-integratiebedrijf wordt dit ook als knelpunt omschreven: de consulent moet in het gesprek met de werkgever en de cliënt altijd een slag om de arm houden en kan geen harde toezeggingen doen.

Een re-integratiebedrijf geeft aan dat de mogelijkheid van LKS pas aan de orde gesteld wordt op het moment dat een werkgever twijfels heeft om een aanname door te zetten. Drie re-integratiebedrijven hebben het beleid om werkgevers ook breder te informeren over de mogelijkheid van LKS.

Bij de opzet van het onderzoek werd verwacht dat re-integratiebedrijven die succesvoller zijn en (veel) brugbanen weten te plaatsen een actieve opstelling hadden gekozen ten aanzien van het aanvragen van LKS-indicering voor de herbeoordeelde door de mogelijkheid van LKS onder de aandacht te brengen van potentiële werkgevers. Het re-integratiebedrijf met ongeveer 10 brugbanen is een groot landelijk bedrijf en begeleidt ongeveer 500 herbeoordeelden en start het proces van indicering 'pas' op het moment dat er zicht is op vacaturevervulling. Dat geldt ook voor 3 andere re-integratiebedrijven die een brugbaan geopend hebben terwijl 3 andere expliciet stellen zo snel mogelijk te indiceren. Uit de antwoorden komt niet een typering naar voren van re-integratiebedrijven die dankzij hun werkwijze meer succesvol zijn dan andere.

4.4.2 *Het vinden van geschikte werkgevers*

Gevraagd naar de problemen die zich voordoen bij het vinden van geschikte werkgevers die bereid zijn een cliënt in een brugbaan te plaatsen, kunnen nog weinig re-integratiebedrijven terugvallen op concrete ervaringen en problemen. Een enkele keer wordt de langdurige verplichting genoemd waar werkgevers tegen aan zouden hikken. Het algemene beeld is dat werkgevers huiverig zijn om gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Ook wordt genoemd dat werkgevers wantrouwend zijn of ze wel krijgen wat beloofd is en of de regeling niet tussentijds wordt gewijzigd.

Ook spelen eerdere ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten een belangrijke rol zoals één van de re-integratiebedrijven aangeeft. Het meest gewillig zijn bedrijven met positieve ervaringen met re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Eén of twee negatieve ervaringen zorgen voor een langdurig negatieve opstelling bij een werkgever.

Het feitelijk realiseren van een brugbaan heeft volgens de re-integratiebedrijven niet geleid tot aanvullende problemen bij werkgevers.

4.4.3 *Verwachte doorstroom cliënten in werk na brugbaan*

De vraag of er problemen zijn bij het doorstromen van de herbeoordeelde vanuit een brugbaan naar een reguliere baan kon nog geen van de re-integratiebedrijven beantwoorden op basis van praktijkervaringen. Voor zover ze antwoordden, betreffen het dus verwachtingen op basis van bestaande expertise en eerdere regelingen.

Een kanttekening bij onze vraagstelling is hier ook op zijn plaats. De meeste re-integratiebedrijven gaven namelijk op een andere vraag aan dat brugbanen overwegend reguliere functies zijn, dan wel dat ze verwachten dat het reguliere functies zullen zijn. Dat impliceert dat er niet zozeer sprake is van doorstroom van brugbaan naar reguliere baan maar van continuering van het dienstverband (waarbij in tweede instantie echter geen sprake meer is van loonkostensubsidie).

Een re-integratiebedrijf dat aangeeft dat het een kwalificerende tussenstap zal zijn, baseert dat vooral op de kwaliteiten en beperkingen van de eigen doelgroep. Dat betekent dat de meeste re-integratiebedrijven plaatsing op een brugbaan als een normale plaat-

sing zien waarvoor ook geen extra re-integratie-inspanningen of begeleiding nodig is, vergeleken met de overige plaatsingen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In dit verband wordt door re-integratiebedrijven gewezen op de beperkte duur van de nazorg. Sommigen spreken over een nazorgperiode van 2 maanden, anderen over 6 maanden. Alleen het re-integratiebedrijf dat participeert in de LKS-pilot geeft aan gedurende 12 maanden te mogen begeleiden na plaatsing op een brugbaan. Bij LKS-subsidietrajecten van gemeenten wordt de cliënt wel gevolgd tot het moment van uitstroom uit de subsidie. Dit betekent met uitzondering van de herbeoordeelden in de LKS-pilot dat het re-integratiebedrijf niet meer in beeld is bij de herbeoordeelde en de werkgever op het moment dat zij praten over verlenging van het dienstverband.

4.5 Waarde van de regeling Brugbanen in de re-integratiepraktijk.

Gevraagd is naar de belangrijkste knelpunten om herbeoordeelden te plaatsen. In de bevraging is getracht om de re-integratiebedrijven te laten focussen op de knelpunten en belemmeringen die weggenomen (kunnen) worden met de regeling brugbanen.

Zoals verwacht, werden verscheidene belemmerende factoren genoemd. Het betreft deels belemmerende factoren waarvoor de regeling brugbanen bedoeld is, zoals: de lange tijd dat iemand uit het arbeidsproces is en de ontwenning aan het arbeidsritme. Deels betreft het factoren waarvoor de regeling geen oplossing biedt, zoals de klachten en beperkingen van de herbeoordeelde en het aantal uren dat ze beschikbaar zijn. Kernachtig is de conclusie van een re-integratiebedrijf dat een werkgever op zoek is naar iemand die geschikt is voor het werk, niet naar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte die wel wil werken maar niet geschikt is voor de functie. Met LKS kun je soms werkgevers over de streep trekken die verwachten dat de cliënt met name in het begin te veel begeleidingstijd kost, niet zelfstandig werkzaam is of bij wie de werkgever twijfelt aan de productiviteit. Het idee van loonkostensubsidie acht men goed onder het mom van 'alle beetjes helpen'.

Vervolgens is aan de re-integratiebedrijven gevraagd om de meerwaarde van de regeling brugbanen aan te geven ten opzichte van het bestaande instrumentarium, waarbij vooral gevraagd werd te vergelijken met de mogelijkheid van proefplaatsingen. Zo geformuleerd blijkt dit een moeilijk te beantwoorden vraag te zijn. Enkelens antwoorden dat proefplaatsingen en brugbanen zich soms voor iets andere situaties lenen. Zo werd gesteld dat een brugbaan met z'n duur van 12 maanden plus verlenging past bij een grotere betrokkenheid bij het bedrijf en dat proefplaatsing meer een steuntje in de rug is van de werknemer. Bij proefplaatsing bestaat het risico dat een werkgever na de proefplaatsing nog met twijfels over de productiviteit zit. Met LKS wordt dat bij aanvang verrekend. Een enkele keer wordt benadrukt dat het financiële voordeel voor werkgevers van LKS groter is dan met proefplaatsing. Maar ook wordt regelmatig gesteld dat de financiële voordelen voor werkgevers vergeleken met proefplaatsing niet zo groot zijn. Daarbij is gewezen op het risico dat betrokken zo veel ziek is dat de subsidie niet tot uitbetaling komt omdat de subsidie verrekend wordt met de vergoeding die de werkgever ontvangt in het kader van artikel 29b ZW (loondoorbetaling door UWV bij ziekte).

4.6 Verklaring re-integratiebedrijven voor geringe gebruik regeling brugbanen

Verwacht werd dat de re-integratiebedrijven enthousiast gebruik zouden maken van de regeling én meer plaatsingen zouden kunnen realiseren én dus een beter eigen financieel resultaat zouden kunnen bewerkstelligen. Tot nu toe is het gebruik echter beperkt. Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd wat de verklaring is voor het geringe gebruik van de regeling brugbanen.

Een aantal re-integratiebedrijven (5) geeft aan dat de regeling in een later stadium is opgepakt. Zoals ook in eerder onderzoek naar de re-integratiepraktijk is aangegeven (Besseling en Smaal, 1999) duurt het altijd enige tijd voordat de mogelijkheden doordringen in de praktijk. Ook dat er onduidelijkheden bestaan die belemmerend werken voor het gebruik door de consulenten. Het ontbreken van een vast en deskundig aanspreekpersoon bij UWV wordt soms genoemd als belemmering.

Sommige re-integratiebedrijven zijn van mening dat de informatievoorziening door UWV beter had gekund en informatie te laat en/of onvolledig beschikbaar is gesteld. UWV geeft aan dat alle 16 geïnterviewde bedrijven een brief hebben ontvangen over de regeling. Desgevraagd geven 5 van de 16 ondervraagden aan dat hun re-integratiebedrijf geen brief heeft ontvangen van UWV over de regeling. Vier hebben hun informatie verkregen via de UWV-website en één re-integratiebedrijf is door het TNO-onderzoek geattendeerd op de regeling. De meesten hebben aanvullend op de brief de UWV-website geraadpleegd en hebben de informatie intern uitgezet in werkoverleggen en soms ook in een intern informatiesysteem. Twee re-integratiebedrijven hebben recent een informatiebijeenkomst van UWV bijgewoond. Een re-integratiebedrijf geeft treffend aan hoe cruciaal informatievoorziening en een actieve rol van UWV is om de regeling te laten landen bij het re-integratiebedrijf:

“Weliswaar was eind april de eerste informatie beschikbaar maar onbekend was bij wie aangevraagd kon worden en wie contactpersoon was bij UWV. Anderhalve maand geleden is het goed opgepakt met een interne voorlichting door een arbeidsdeskundige van UWV.”

Enkele re-integratiebedrijven verwijzen naar een recente presentatie in hun regio die informatief en motiverend is geweest.

Zoals eerder aangegeven, zijn de verwachtingen bij de re-integratiebedrijven om met de regeling brugbanen meer herbeoordeelden te kunnen plaatsen niet hooggespannen. Een re-integratiebedrijf illustreert dat met de volgende visie: LKS is slechts een steuntje in de rug als een werkgever iemand wil hebben, maar is geen noodzakelijke voorwaarde.

Twee re-integratiebedrijven wijzen op huiver. Enerzijds bij werkgevers die sceptisch zijn richting UWV en zich afvragen wat UWV nu weer verzonnen heeft, anderzijds speelt op grond van eerdere projecten bij consulenten de angst mee om nog meer te moeten rapporteren.

Overigens constateerden we reeds dat het aantal herbeoordeelden dat de re-integratiebedrijven begeleiden per re-integratiebedrijf niet zo groot is. Sommige re-integratiebedrijven geven weliswaar aan te verwachten dat door de regeling brugbanen meer plaatsingen mogelijk zijn. Maar gezien het aantal herbeoordeelden dat momenteel bij de re-integratiebedrijven in traject is, kan (vooralsnog) de kwantitatieve bijdrage van de re-integratiebedrijven aan het effect van de regeling brugbanen niet erg groot zijn.

4.7 Knelpunten in de regeling brugbanen of de uitvoering ervan

Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd of er zich knelpunten voordoen met betrekking tot de regeling brugbanen zelf, richting UWV bij de uitvoering van de regeling, richting werkgevers of richting cliënten.

4.7.1 *De regeling zelf*

Een knelpunt in de regeling zelf is dat iemand die binnen vijf jaar een proefplaatsing heeft gehad niet in aanmerking kan komen voor een brugbaan.⁵ Die gedachte is volgens een van de re-integratiebedrijven helemaal verkeerd: Niet de werkzoekende herbeoordeelde moet op een ‘zwarte lijst’ komen maar de werkgever die zonder goede reden geen vervolg geeft aan een brugbaan.

De regeling brugbanen is geen oplossing voor die cliënten die een chronische aandoening of progressieve ziekte hebben waarvan bekend is dat die op termijn leidt tot een groot risico op uitval, zoals de ziekte van Bechterev, ziekte van Crohn etc. De subsidie is van tijdelijke aard. Als de werknemer structureel subsidie nodig heeft, zal de werkgever ook met LKS huiverig zijn. Als de cliënt niet de volledige loonwaarde realiseert, blijft het risico bij de werkgever. Als bezwaar wordt enkele keren genoemd dat de regeling niet openstaat voor arbeidsongeschikten die 80-100% arbeidsongeschikt zijn en de niet herbeoordeelde Wajongers⁶.

Enkel stellen dat de financiële voordelen gering zijn of zelfs niet opwegen tegen het risico dat werkgevers lopen door gedeeltelijk arbeidsongeschikten in dienst te nemen. Het betreft dan het financiële voordeel ten opzichte van proefplaatsing⁷.

Een van de re-integratiebedrijven geeft aan dat arbeidsgewinning bij veel van hun herbeoordeelde cliënten noodzakelijk is. De formele mogelijkheden zouden daarvoor momenteel ontbreken.

Betrokkene heeft ook ervaring met LKS vanuit de gemeente. Daarbij krijgen de werkgevers de cliënten voor niets. Het instrumentarium voor herbeoordeelde cliënten blijft zijns inziens achter bij dat van gemeenten waarbij overigens de kanttekening geplaatst dient te worden dat gemeenten onderling verschillen in het beleid dat zij voeren op dit punt.

In de regeling is niet verplichtend opgelegd aan de werkgever om de LKS ten goede te laten komen aan re-integratie van herbeoordeelde door extra begeleiding, (tijdelijke) aanpassing van de functie en/of werkomvang. Als een werkgever geen aanvullende inspanningen verricht en dus geld ontvangt zonder enige contraprestatie, zou dat bij de herbeoordeelde tot scheve ogen kunnen leiden volgens één van de re-integratiebedrijven.

Een van de re-integratiebedrijven geeft aan meer voorstander van een regeling te zijn zoals in een recent verschenen advies van Commissie De Vries over gesubsidieerde arbeid: In het begin ruimhartiger tot 100% LKS afbouwend naar het feitelijke verlies aan verdienmogelijkheden. Wijst daarbij op het instrumentarium van Dariuz waarmee het verdienvermogen bepaald kan worden⁸.

⁵ Met ingang van 1 januari wordt in STAP de periode van vijf jaar teruggebracht tot een half jaar.

⁶ De regeling brugbanen staat in de praktijk wel open voor herbeoordeelde die op arbeidskundige gronden ingedeeld zijn in ao-klasse 80-100% ao. In STAP behoren volledig arbeidsongeschikten wel tot de doelgroep voor loonkostensubsidie.

⁷ Toelichting: Naar verwachting zullen werkgevers bij wie betrokkene weer langdurig ziek wordt, ervaren dat de regeling ongunstig uitpakt. De betaling van het ziekengeld o.g.v. 29b wordt afgetrokken van de LKS. Een werkgever wiens brugbaner meer dan een half jaar ziek is, ontvangt geen LKS meer. Volgens een mondelinge toelichting van UWV vindt verrekening plaats per halfjaarsperiode.

⁸ Dariuz® is een pakket geselecteerd uit het DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA), de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) en de ATLANDER-norm®. Opgezet volgens de criteria van het keurmerk Gewone Taal. Door de web-based applicatie wordt alles vastgelegd in een uniek normbestand. Dariuz® loonwaardemeting meet de werkprestatie van de werknemer op de werkplek. Door de opdracht van de werkgever en de werkprestatie van de werknemer te combi-

In zijn algemeenheid wordt genoemd dat de regeling zelf soms ook onduidelijk blijkt: criteria vindt men onduidelijk. De onduidelijkheid van de regeling maakt het lastig te communiceren met cliënten. De re-integratiebedrijven willen geen valse verwachtingen wekken.

Maar de antwoorden geven soms ook aan dat betrokkene geen kennis heeft van alle details van de regeling. Zo veronderstelt één van de geïnterviewden dat het vervullen van een werkervaringsplek in de afgelopen vijf jaar een belemmering is voor het LKS-geïndiceerd zijn. Aangezien een werkervaringsplaats niet hetzelfde is of hoeft te zijn als een proefplaatsing, kan LKS-indicering nog steeds mogelijk zijn. In een ander gesprek ontstond de indruk dat betrokkene een heel ander beeld had van de mogelijkheid van LKS-indicering en dat verwarde met een indicering als Zeer Moeilijk Plaatsbare of een dergelijke indicatie.

4.7.2 *UWV*

Meerdere re-integratiebedrijven zijn vrij negatief over UWV. Zes re-integratiebedrijven geven aan dat ze lang moeten wachten op de uiteindelijke beslissing op LKS-indicering, dat men geen antwoord krijgt op vragen (waarbij een re-integratiebedrijf 2 weken (wat door UWV als norm wordt gehanteerd) als lang ervaart, maar er worden ook doorlooptijden van 8 weken tot 3 maanden in de beginfase genoemd). Een betrokkene stelt: “Aangezien de doorlooptijden bij UWV lang zijn, tot wel 8 weken, is het momentum verloren en is een andere keuze gemaakt. Bij 5 cliënten is zo LKS-indicering aangevraagd. Allen zijn uiteindelijk positief geïndiceerd. Twee zijn geresulteerd in een plaatsing maar geen brugbaan omdat die informatie te laat kwam, de andere drie hebben niet geleid tot een plaatsing”.

Twee re-integratiebedrijven geven aan dat arbeidsdeskundigen van UWV verschillend omgaan met de criteria. Dat schept verwarring bij re-integratiebedrijven en cliënten.

Zoals eerder aangegeven zijn sommige re-integratiebedrijven van mening dat de informatievoorziening door UWV beter had gekund en informatie te laat en/of onvolledig beschikbaar is gesteld. Ook het ontbreken van een vast en deskundig aanspreekpersoon bij UWV wordt soms genoemd als belemmering. Door één re-integratiebedrijf wordt als risico gezien dat door de overgang van CWI naar UWV, veranderingen bij WW en AG en de komende operatie Vernieuwing binnen UWV veel kennis op andere plaatsen komt te zitten en moeilijk bereikbaar is voor re-integratiebedrijven.

De informatievoorziening door UWV klopt niet altijd. Zo stelt een re-integratiebedrijf dat de ontvangen informatie niet klopt en incompleet is. Uit de UWV-website zou volgens betrokkene blijken dat de ontvangen informatie ruimer geïnterpreteerd moet worden. Een ander wijst er juist op dat de site niet volledig is (en arbeidsdeskundigen het zelf ook niet precies weten hoe het werkt). UWV geeft aan dat de website gedurende de eerste twee maanden inderdaad een fout bevatte over de doelgroep. Daarnaast staan de relevante documenten op verschillende plaatsen op de website.

Niet bij alle re-integratiebedrijven is de brief over de regeling bekend die ze in april van UWV hebben ontvangen, dan wel zouden moeten hebben ontvangen. In die brief is bijvoorbeeld toegelicht dat het aanvraagformulier voor de LKS ook gebruikt kan worden om de LKS-indicatie aan te vragen en dat dan de vragen over de werkgever en de functie niet ingevuld hoeven te worden. Een re-integratiebedrijf geeft als knelpunt expliciet aan pas LKS aan te vragen op het moment dat er zicht is op een concrete va-

neren krijgt de begeleider inzicht in de productiviteit, de begeleidingsbehoefte, de inzetbaarheid en de restcapaciteit in euro's. Het instrument wordt onder andere gebruikt bij Wsw detachering of begeleid werken, WAJONG en gemeentelijke loonkostensubsidies of re-integratie tweede spoor. Dariuz® is gegroeid uit een samenwerking tussen TNO, ChainWorks, Atlant groep en LANDER Groep (bron www.dariuz.nl).

capturevervulling omdat het formulier geen andere mogelijkheden biedt. Mogelijk speelt dit misverstand ook bij andere re-integratiebedrijven.

Volgens een van de re-integratiebedrijven wordt de uitslag niet altijd schriftelijk bevestigd, wat voor de re-integratiebedrijven wenselijk is, maar alleen mondeling. Aangezien het een verzoek van de cliënt is, loopt de informatievoorziening via de cliënt. UWV geeft aan dat de procedure is dat de cliënt inderdaad het antwoord krijgt, maar dat het re-integratiebedrijf ook een bevestiging ontvangt c.q. zou behoren te ontvangen.

4.7.3 *Werkgever*

Soms wordt de 12 maanden termijn als knelpunt genoemd waarom werkgevers niet zo happig zouden zijn om een brugbaner in dienst te nemen.

Een re-integratiebedrijf wijst erop dat werkgevers niet alleen een link willen op een website, maar contact willen kunnen opnemen met UWV en horen wat de gevolgen zijn als een en ander misgaat.

4.7.4 *Cliënten*

Een knelpunt kan zijn dat cliënten vaak niet met hun WAO-verleden te koop willen lopen. Als de werkzoekende tegen de werkgever niet rept over zijn arbeidsongeschiktheid(sverleden) is het ook niet mogelijk om plaatsing te bevorderen met LKS-toekenning.

4.8 **Overige opmerkingen door re-integratiebedrijven**

Tot slot van dit hoofdstuk presenteren we enkele kanttekeningen uit de interviews die niet of slechts zijdelings te maken hebben met de regeling brugbanen.

Een re-integratiebedrijf plaatst als kanttekening dat in z'n algemeenheid de financiering van re-integratietrajecten te mager is. Met deze bedragen kan maar een beperkte invulling gegeven worden aan de activiteiten en begeleiding tijdens een traject. Betrokkene benadrukt dat als UWV wil dat re-integratiebedrijven er werk van maken, de informatie meer professioneel kenbaar gemaakt moet worden aan organisaties en zorg besteed moet worden aan een uniforme uitvoering van de regelgeving (dat laatste is gebaseerd op eerdere ervaringen, in minder mate op ervaringen met de brugbaanregeling).

Een ander re-integratiebedrijf geeft aan behoefte te hebben aan een overzicht van alle beschikbare regelingen binnen UWV, bijvoorbeeld gesubsidieerde arbeid, wanneer mag dat wel/niet. Ook UWV weet dit volgens betrokkene, maar ook volgens andere re-integratiebedrijven, niet altijd en komt zo voor verschillende vestigingen tot verschillende beslissingen.

Een ander re-integratiebedrijf vindt dat UWV te moeilijk doet over scholingen. Een korte scholing van 3 maanden moet een re-integratiebedrijf zelf betalen. Door enkele slechte ervaringen waarbij het re-integratiebedrijf scholing betaalde, de betrokkene niet geplaatst werd en de kosten voor scholing ten laste van het re-integratiebedrijf bleven, is men zeer terughoudend geworden om scholing aan te bieden.

Op dit moment loopt scholing via de RBO. Refereert aan een casus van een buitenlandse vrouw waarbij de aanvraag voor cursus Nederlands zo lang duurde dat de WW-uitkering beëindigd werd, vervolgens RBO naar de gemeente verwees, die de cliënte weer terugverwees naar UWV in verband met een kleine WAO-uitkering. Zo was drie kwart jaar verstreken en was betrokkene nog niet ingeschreven voor een cursus. Doordat het re-integratiebedrijf niet rechtstreeks geïnformeerd wordt, is voortgangsbewaking vanuit het re-integratiebedrijf lastig.

Ten slotte plaatst een re-integratiebedrijf een kanttekening bij de no risk polis. Deze is niet altijd kostendekkend voor werkgevers. Als voorbeeld geeft de betrokkene de situatie dat parttimers die enkele dagen werken, slechts een deel van de week ziek zijn. Doordat UWV de uitbetaling uitsmeert over 5 werkdagen, kan de ontvangen vergoeding voor loondoorbetaling door UWV lager zijn dan de verplichting voor de werkgever het loon door te betalen.

5 Brugbaan- en overige werkgevers over hun gedeeltelijk arbeidsgeschikten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het telefonisch onderzoek onder werkgevers weergegeven. Voor het onderzoek zijn alle werkgevers benaderd die een herbeoordeelde hebben aangenomen met loonkostensubsidie, in dit rapport aangeduid als ‘brugbaanwerkgevers’, en is een steekproef van overige werkgevers geïnterviewd.

Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over:

- Het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- Hun bekendheid met de regeling, hun bereidheid om een herbeoordeelde aan te nemen met loonkostensubsidie en hun tevredenheid met de regeling.
- Over de plaatsing: welke werkgevers openen een brugbaan, voor welke cliënten en hoe functioneren de geplaatste gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- Doorstroming naar reguliere arbeid na de brugbaan.

De informatie is verzameld om onderstaande 8 vragen te beantwoorden, waarbij vragen over doorstroming na de brugbaan betrekking hebben op de verwachte doorstroming:

1. In hoeverre zijn werkgevers bekend met de regeling? Hoe is men hiermee bekend geraakt?
2. In hoeverre zijn werkgevers bereid cliënten in een brugbaan te plaatsen? Welke rol speelt de regeling daarbij en is de bereidheid afhankelijk van kenmerken van de cliënt?
3. Hoe tevreden zijn werkgevers over de regeling, het proces, de brugbaner(s), de inzet van UWV etc.?
4. Wat zijn de kenmerken van werkgevers waar brugbanen ontstaan, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers?
5. Waarom plaatsen werkgevers bepaalde cliënten wel of niet in een brugbaan? Wat gaf hierbij de doorslag, welke cliëntkenmerken waren hierbij van belang?
6. Wat is de mening over het functioneren van de brugbaner? Welke knelpunten doen zich voor en welke extra maatregelen heeft men moeten treffen?
7. Wat zijn de kenmerken van werkgevers waarbij doorstroming naar reguliere arbeid plaatsvindt, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers?
8. Wat bepaalt of een werknemer daadwerkelijk zal doorstromen naar een reguliere baan? Waarom acht men doorstroming wel/ niet mogelijk?

De bevindingen bij de brugbaanwerkgevers worden vergeleken met de bevindingen onder overige werkgevers. Omwille van de vergelijkbaarheid is aan de overige werkgevers gevraagd of in het afgelopen half jaar, de periode dat de brugbaanregeling in werking is, een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is aangenomen. Nagegaan wordt in hoeverre brugbaanwerkgevers en hun ervaringen met de aangenomen herbeoordeelde verschillen ten opzichte van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen.

De resultaten zijn in 8 paragrafen weergegeven. Elke paragraaf wordt afgesloten met een conclusie waarin de onderliggende onderzoeksvragen van die paragraaf beantwoord worden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een multivariate analyse naar de factoren die verklaren welke werkgevers voornemens zijn om het komende jaar een herbeoordeelde aan te nemen met loonkostensubsidie c.q. voornemens zijn om een brugbaan te openen.

Verschillen zijn uitsluitend in de tekst beschreven als deze significant zijn op 5%: d.w.z. dat er een grote kans is dat de verschillen niet op toeval berusten. Voor dit onderzoek zijn 69 werkgevers met een brugbaan en 505 werkgevers zonder brugbaan bevestigd. Het veldwerk heeft plaatsgevonden in de periode 16 september tot en met 3 oktober 2008.

De statistische bevindingen voor de overige werkgevers zijn herwogen⁹. Gezien de beperkte omvang van het aantal wegeringen, zoals uit de volgende paragraaf zal blijken, mag aangenomen worden dat de resultaten representatief zijn voor zowel de brugbaanwerkgevers als de overige werkgevers.

5.2 Over het onderzoek onder werkgevers.

Voor het onderzoek zijn twee vragenlijsten opgesteld. De vragenlijst voor de 'brugbaan'-werkgevers is bij 5 bedrijven getest op duidelijkheid en begrijpelijkheid. Deze vragenlijst heeft ook als basis gediend voor het definitief maken van de vragenlijst voor de overige werkgevers. In beide vragenlijsten zijn vragen en antwoordcategorieën over het aannamebeleid en hun ervaringen met de aangenomen/werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten omwille van de vergelijkbaarheid zo uniform mogelijk gehouden.

De dataverzameling heeft plaatsgevonden door middel van telefonische ondervraging van een gestratificeerde steekproef (naar sector en grootteklasse) van werkgevers door het interviewcorps van Stratus. Tabel 5.2.1 beschrijft de netto steekproef.

Tabel 5.2.1: Gerealiseerde steekproef onder werkgevers, najaar 2008.

Steekproef netto	5-9	10-19	20-99	100+	TOTAAL
'Brugbaan' werkgevers					
- volledige gesprekken					69
- screeningsgesprek (geen doelgroep)					6
Overige werkgevers					
industrie en bouw	21	21	21	21	84
groothandel, detailhandel, horeca en ambachten	21	21	21	21	84
financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening	21	21	21	21	84
openbaar bestuur en onderwijs	21	21	21	21	84
zorg en welzijn	21	21	21	21	84
vervoer, opslag en communicatie	22	21	21	21	85
Totaal	127	126	126	126	505

Van de 107 adressen met naam en telefoonnummer van de contactpersoon van brugbaanwerkgevers die UWV verstrekke aan Stratus, waren 13 adressen niet bruikbaar, vooral omdat de werkgever niet bereikbaar was. Stratus benadert elk steekproefadres minimaal 5 keer. Volgt uit de 5e belpoging een "harde" afspraak, dan wordt een 6e of zelfs een 7e keer teruggebeld. Is dit niet het geval, dan komt dat steekproefadres op non-respons, niet bereikbaar, te staan.

De respons onder de 94 bruikbare adressen was 69 volledige gesprekken en 6 gesprekken waaruit bleek dat de werkgever (kennelijk) niet tot de doelgroep van brugbaan-

⁹ Voor het bepalen van de weegfactor zijn de gegevens van het LISA-bestand van de KvK van juni 2008 gebruikt.

werkgevers behoorde. Slechts 9 werkgevers weigerden hun medewerking. Bij de overige 10 werkgevers kon om overige redenen zoals geen gehoor, antwoordapparaat en in gesprek geen interview gerealiseerd worden. Van het oorspronkelijke UWV-bestand is derhalve bij 64% een interview gerealiseerd met een brugbaanwerkgever.

Om de 505 interviews met de overige werkgevers te realiseren zijn 1430 adressen benaderd uit het LISA-bestand van de KvK. Daarvan waren 210 adressen niet bruikbaar (niet bereikbaar, fax, fout/dubbel adres). 215 werkgevers weigerden hun medewerking. Met relatief veel werkgevers was wel een afspraak gemaakt maar heeft dat niet geresulteerd in een interview omdat al voldoende respons gerealiseerd was. De statistische verantwoording van het veldwerk is opgenomen in de bijlage.

5.3 Wervingsbeleid van personeel

De overheid wil werkgevers stimuleren om herbeoordeelde gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te nemen. Hierbij is het van belang om te weten hoe werkgevers hun personeel in het algemeen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in het bijzonder werven.

Werving in het algemeen

Aan de werkgevers is gevraagd hoe ze meestal aan nieuw personeel komen wanneer ze een vacature hebben, waarbij werkgevers meerdere antwoorden konden geven. Werkgevers werven in het algemeen hun personeel vooral via een advertentie in een dag- of vakblad, via internet of via via (zie figuur 5.3.1). Er zijn verschillen in de manier van werven tussen werkgevers die een brugbaner in dienst hebben en werkgevers die dit niet hebben. Werkgevers met een brugbaner in dienst werven vaker via internet dan werkgevers zonder brugbaner.

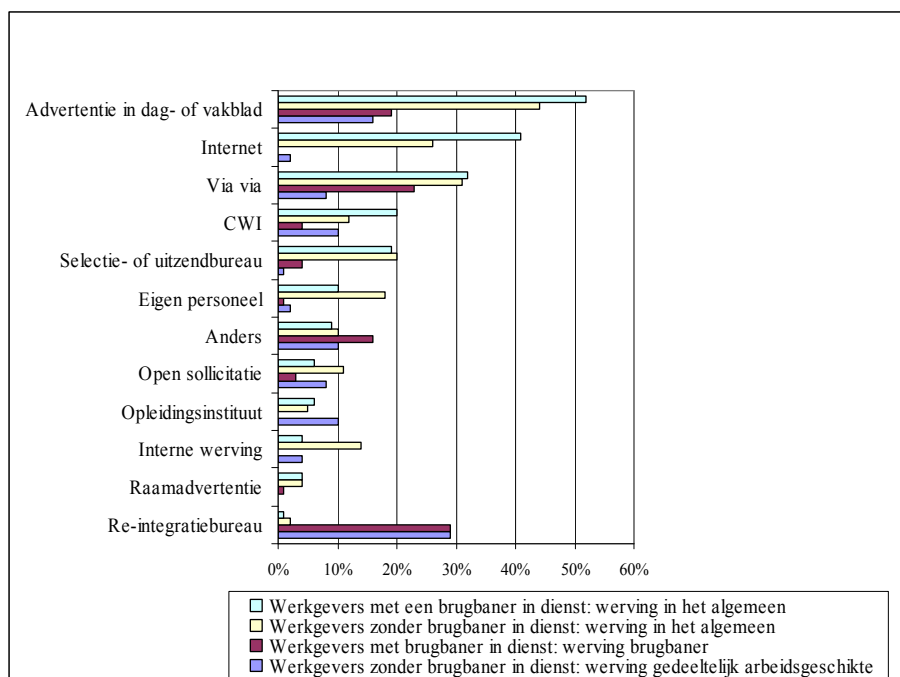
Hoe is de gedeeltelijk arbeidsgeschikte geworven?

Opvallend, en tegelijkertijd ook logisch, is dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten veel vaker via een re-integratiebureau geworven worden. Bijna een derde (29%) van de werkgevers heeft de gedeeltelijk arbeidsgeschikte via het re-integratiebedrijf geworven. Minder dan 20% van de werkgevers geeft aan dat de brugbaner of gedeeltelijk arbeidsgeschikte via een advertentie is aangenomen en slechts 10% of minder geeft aan dat de aanname via via is geschied. Internet heeft bij de werving van deze groep niet of nauwelijks een rol gespeeld.

Hoewel 29% van de werkgevers aangeeft dat de brugbaner of gedeeltelijk arbeidsgeschikte geworven is via een re-integratiebedrijf, is het plausibel dat re-integratiebedrijven ook bij een deel van de overige brugbaners en gedeeltelijk arbeidsgeschikten op de achtergrond een rol hebben gespeeld, zoals de cliënten in het volgende hoofdstuk ook aangeven.

Een verschil tussen brugbaanwerkgevers en overige werkgevers is dat de overige werkgevers vaker via een opleidingsinstituut hebben geworven, terwijl brugbaanwerkgevers in het geheel niet via dat kanaal in contact zijn gekomen met herbeoordeelde. Vermoedelijk hangt dat samen met het feit dat brugbaanwerkgevers geen Wajongers hebben aangenomen en de overige werkgevers wel.

Figuur 5.3.1. Wervingskanalen van werkgevers, september 2008.



Conclusie:

In het algemeen werven werkgevers personeel vooral via advertenties in dag- of vakbladen, ‘via via’ en via internet. De gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn echter niet primair geworven via advertenties. Het re-integratiebureau is met 29% het meest genoemd. Minder dan 20% van de gedeeltelijk arbeidsgeschikten is via een advertentie in een krant of vakblad geworven.

Brugbaanwerkgevers werven in het algemeen vaker via internet dan overige werkgevers en minder vaak via interne werving. Er is echter geen enkele herbeoordeelde op een brugbaan aangenomen via internet of interne werving en bij de overige werkgevers slechts een enkele gedeeltelijk arbeidsgeschikte.

5.4 Rol van subsidies en andere instrumenten bij werving en aanname van personeel

Door een werkgever loonkostensubsidie te geven als hij een herbeoordeelde aanneemt, stimuleert de overheid werkgevers om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Aan de werkgevers is een aantal vragen gesteld over subsidies en andere instrumenten bij het aannemen van nieuwe medewerkers.

In z'n algemeenheid geeft slechts een kwart van de werkgevers aan bij de werving of aanname van personeel rekening te houden met subsidiemogelijkheden of andere instrumenten. Grote werkgevers houden er vaker rekening mee dan kleine werkgevers. Ook werkgevers die het afgelopen half jaar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen houden er vaker rekening mee. Zo geeft 39% van de brugbaanwerkgevers en 58% van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen aan, dat ze er vooraf rekening mee houden.

Aan werkgevers is gevraagd of zij bij de laatst in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer gebruik hebben gemaakt van (andere) subsidiemogelijkheden of een ander instrument. Bijna een kwart (22%) van de werkgevers met een brugbaner in dienst heeft naast LKS gebruik gemaakt van andere instrumenten. Artikel 29b ZW (compensatie voor de verplichte loondoorbetaling bij ziekte) en premiekorting worden het meest genoemd als toegepast instrument.

Bij de overige werkgevers heeft 73% bij het aannemen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte gebruik gemaakt van een instrument en 22% geeft aan geen instrument of subsidie gebruikt te hebben. Bij de overige werkgevers worden loonkostensubsidie en de 3-jarige premiekorting het meest genoemd. Overigens is door ruimte in de vraagstelling en antwoordmogelijkheden niet eenduidig te bepalen welke loonkostensubsidie-regeling de overige werkgevers hier bedoelen.

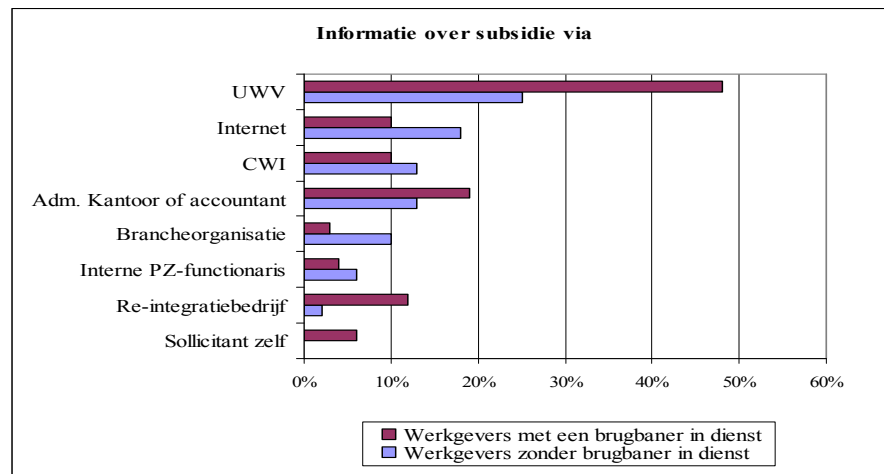
Als werkgevers informatie willen hebben over subsidiemogelijkheden wenden ze zich meestal tot UWV of CWI. Ongeveer 10 tot 20% van de werkgevers wendt zich tot hun administratiekantoor of tot internet (zie figuur 5.4.1).

Van de brugbaanwerkgevers wendt een hoger percentage zich tot UWV namelijk 48% dan van de overige werkgevers (25%). Brugbaanwerkgevers wenden zich ook vaker tot het re-integratiebedrijf of tot de sollicitant.

Grote bedrijven wenden zich vaker tot UWV en kleine bedrijven juist minder vaak. Kleine bedrijven wenden zich vaker tot hun administratiekantoor. Grote bedrijven zullen meestal ook geen gebruik maken van de diensten van een administratiekantoor.

Werkgevers met een brugbaner in dienst hebben hun specifieke informatie over de mogelijkheid om loonkostensubsidie bij UWV aan te vragen in meer dan de helft van de gevallen gekregen van het re-integratiebedrijf (30%) of de sollicitant zelf (23%).

Figuur 5.4.1. Wijze waarop werkgevers aan informatie over subsidiemogelijkheden komen, september 2008.



Conclusie:

Subsidies en andere instrumenten zijn voor de overheid beleidsinstrumenten om de werkgevers te stimuleren meer gedeeltelijk arbeidsgeschikten te laten participeren. In z'n algemeenheid geeft slecht een kwart van de werkgevers aan met dergelijke instrumenten rekening te houden bij hun aannamebeleid. Werkgevers die het afgelopen half jaar een brugbaner of een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben genomen, houden er vaker rekening mee. Bij brugbaanwerkgevers is dit 4 op de 10 en bij de overige de werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben genomen is dit bijna 6 op de 10.

Bijna een kwart van de werkgevers met een brugbaner in dienst heeft bij de laatst aangenomen gedeeltelijk arbeidsgeschikte naast LKS ook nog gebruik gemaakt van andere subsidies of instrumenten. Van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben genomen heeft drie kwart gebruik gemaakt van een instrument of subsidie en bijna een kwart geeft aan de gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen te hebben zonder subsidie of instrument.

Werkgevers wenden zich voor informatie over subsidiemogelijkheden en specifieke regelingen voor het in dienst nemen van personeel veelal tot UWV. Dat geldt met name voor de grote bedrijven. Kleine bedrijven wenden zich vaker tot hun administratiekantoor. De specifieke informatie voor het aanvragen van de loonkostensubsidie hebben de brugbaanwerkgevers in de helft van de gevallen van het re-integratiebedrijf of de sollicitant zelf gekregen.

5.5 Dienstverband: functioneren en continueren?

Bijna alle gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers die werkgevers het afgelopen half jaar hebben aangenomen, komen van buiten het eigen bedrijf. Gemiddeld werken zij tussen de 25 en 28 uur in de week. Een klein deel heeft een vast dienstverband, ongeveer 9 op de 10 heeft een tijdelijk dienstverband. Brugbaanwerkgevers hebben de werknemer vaker aangenomen met uitzicht op een vast dienstverband. Opmerkelijk is dat bijna de helft van de brugbaanwerkgevers aangeeft de herbeoordeelde aangenomen te hebben op een dienstverband van een half jaar, waar UWV de LKS-aanvraag toetst op de aanwezigheid van een dienstverband van een jaar.

Het overgrote deel van de werkgevers verwacht het contract met de gedeeltelijk arbeidsgeschikte te verlengen. Van de werkgevers met een brugbaner in dienst verwacht 12% het contract niet te verlengen of heeft het contract al beëindigd (verschil met overige werkgevers niet significant).

Van de werkgevers met een brugbaner in dienst heeft 16% knelpunten ervaren. Bij werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst ligt dit percentage iets lager, maar dat kan deels komen doordat 1 op de 7 overige werkgevers niet weet of er knelpunten waren, terwijl alle brugbaanwerkgevers dit wel wisten. De knelpunten liggen vooral op het vlak van snelle ziekmelding na aanvang werkzaamheden, problemen met sociale contacten en emotionele problemen.

Brugbaanwerkgevers hebben minder vaak organisatorische, werkplek of baanaanpassingen gedaan bij het aannemen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte dan de overige werkgevers. Ruim de helft (55%) van de brugbaanwerkgevers heeft geen aanpassingen verricht tegen 20% van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen hebben. Vooral extra begeleiding en werkplekaanpassingen worden vaak genoemd als aanpassing.

Aan de werkgevers is gevraagd wat hun ervaringen zijn met de brugbaner dan wel met de laatst in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Gevraagd is om zijn/haar

productiviteit, motivatie, omvang van het verzuim en risico op blijvende uitval te vergelijken met hun collega's: is het gelijk, onder of boven dat niveau? Figuur 5.5.1 brengt de resultaten in beeld. Werkgevers zijn over hun brugbaner op alle vier onderdelen significant positiever dan de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen.

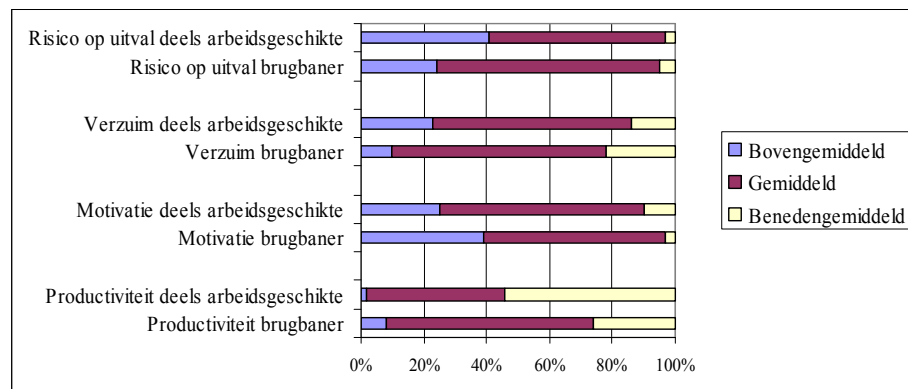
Volgens driekwart van de brugbaanwerkgevers is de productiviteit van de brugbaner niet lager dan van collega's. Minder dan de helft van de overige werkgevers is van mening dat de productiviteit op of boven het niveau van de collega's ligt. De overige werkgevers zijn dus vaker dan de brugbaanwerkgevers van mening dat de productiviteit van hun gedeeltelijk arbeidsgeschikte onder het niveau van de collega's ligt.

De motivatie van de aangenomen gedeeltelijk arbeidsgeschikten ligt in minder dan 10% van de gevallen onder dat van de collega's en in minstens 90% op of boven dat van de collega's. Werkgevers geven voor brugbaners vaker dan voor de andere gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan, dat zij meer dan gemiddeld gemotiveerd zijn (respectievelijk 39% en 25%).

Het verzuim is volgens 90% van de werkgevers niet hoger dan dat van collega's. Slechts bij 10% van de brugbaners acht de werkgever het verzuim boven het niveau van de collega's, terwijl bij 23% van de overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten de werkgever het verzuim hoger acht.

Bijna driekwart van de brugbaners heeft volgens de werkgevers een risico op uitval dat niet groter is dan dat van de collega's. De rest van de brugbaanwerkgevers acht het risico hoger (24%). De overige werkgevers achten het risico echter bijna tweemaal zo vaak hoger (41%).

Figuur 5.5.1 Ervaringen werkgevers over functioneren brugbaners en overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten.



Conclusie:

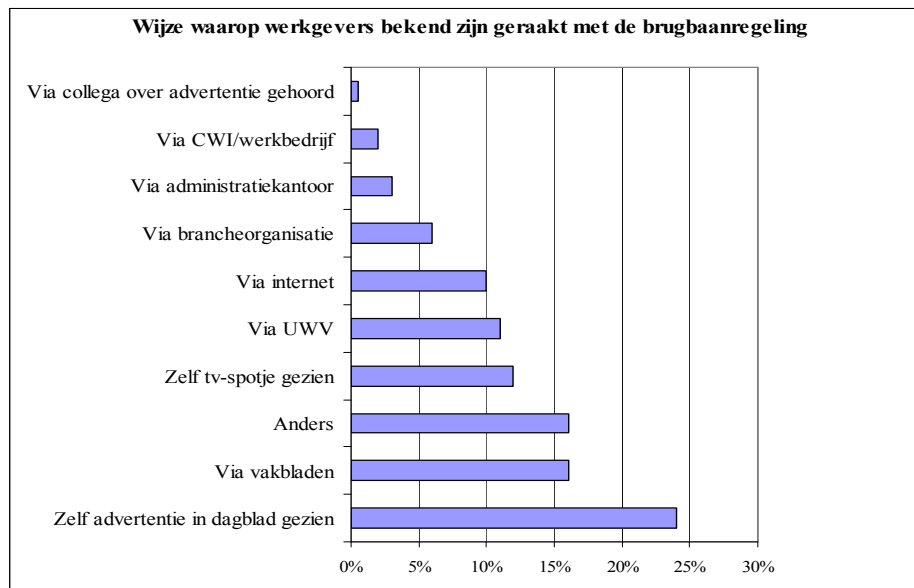
Gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn overwegend aangenomen op een tijdelijk dienstverband met uitzicht op verlenging. Brugbaanwerkgevers hebben minder vaak aanpassingen verricht dan andere werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst. Werkgevers zijn goed te spreken over de herbeoordeelden die ze op een brugbaan hebben aangenomen. Driekwart of meer heeft een motivatie en productiviteit die gelijk of zelfs hoger is dan van collega's, alsmede een ziekteverzuim en risico op blijvende uitval dat gelijk of lager is dan dat van hun collega's. De overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zijn op elk onderdeel minder positief dan de brugbaanwerkgevers. Van de brugbaanwerkgevers verwacht het overgrote deel (84%) het dienstverband te verlengen. Overigens was dit ook de voorwaarde voor subsidieverlening.

5.6 Bekendheid met de brugbaanregeling bij de overige werkgevers

Bijna driekwart (74%) van de overige werkgevers, is niet op de hoogte van de mogelijkheid van loonkostensubsidie (LKS) bij het in dienst nemen van een herbeoordeelde gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen of dat hebben overwogen, zijn niet meer op de hoogte dan de andere werkgevers. De werkgevers die weten van het bestaan van de regeling, geven aan op verschillende manieren geïnformeerd te zijn over het bestaan van deze regeling. Advertenties in dagbladen en vakbladen worden het meest genoemd als antwoord op deze open vraag. Bijna een kwart (24%) van deze werkgevers kent de brugbaanregeling via de dagbladen en 16% via de vakbladen (figuur 5.6.1). Van deze werkgevers geeft 12% aan de informatie via tv-spotjes te hebben gekregen. Dat is opmerkelijk want er zijn geen tv-spotjes over de brugbaanregeling uitgezonden. Werkgevers die aangeven op een andere manier te zijn geïnformeerd over de brugbaanregeling hebben deze informatie vooral via werkgeversorganisaties, gemeenten, collega's en P&O-medewerkers gekregen.

Van de werkgevers die aangeven al op de hoogte te zijn van de regeling brugbanen, verwacht, net als van de werkgevers die nog niet op de hoogte waren van de regeling, 3% in de 12 maanden na september 2008 een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Van de werkgevers die de informatie over de brugbaanregeling van UWV hebben ontvangen, verwacht de helft iemand aan te gaan nemen op een brugbaan. Of dat komt doordat de UWV-informatie zo stimulerend is of doordat een werkgever die informatie over dit specifieke onderwerp bij UWV opvraagt hierbij een grotere betrokkenheid heeft en voornemens is om gebruik te gaan maken van de regeling, is onbekend, al lijkt de tweede verklaring het meest plausibel.

Figuur 5.6.1. Wijze waarop de werkgevers bekend zijn geworden met de regeling.



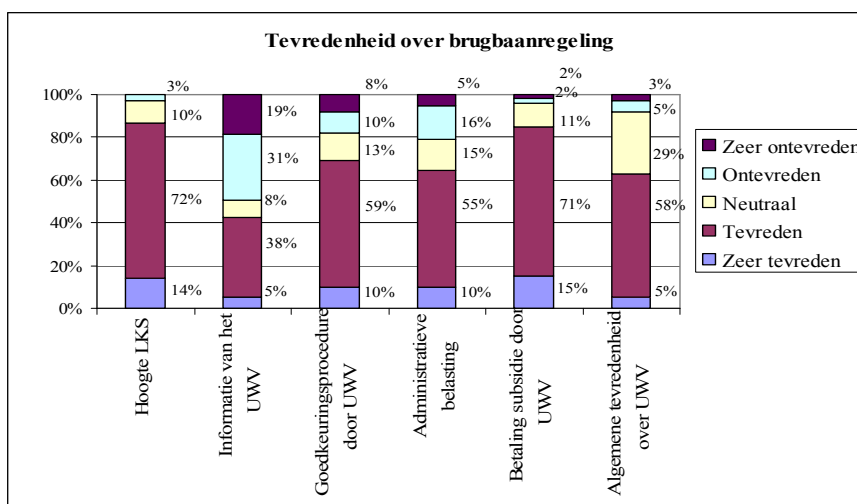
Conclusie:

Bijna driekwart van de overige werkgevers kent de brugbaanregeling niet. Advertenties in dag- en vakbladen zijn de meest genoemde kanalen waarlangs de werkgevers informatie over de brugbaanregeling hebben verkregen.

5.7 Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de regeling

Aan werkgevers met een brugbaner in dienst is gevraagd of ze tevreden zijn met de regeling (figuur 5.7.1). Daarbij is onderscheid gemaakt naar bepaalde onderdelen van de regeling, de uitvoering van de regeling door UWV en de bijdragen van andere partijen.

Figuur 5.7.1. Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de brugbaanregeling.



De meeste werkgevers (86%) zijn (zeer) tevreden over de hoogte van de loonkosten-subsidie. Over de informatievoorziening betreffende de brugbaanregeling door UWV zijn de werkgevers minder te spreken. De helft van de werkgevers is hierover (zeer) ontevreden. Slechts 43% is hierover tevreden. Dit is duidelijk het aspect waarover men het minst tevreden is. Over de goedkeuringsprocedure is 69% (zeer) tevreden en over de betaling van de subsidie is 86% (zeer) tevreden. Ook over de administratieve belasting van de brugbaanregeling zijn werkgevers te spreken. Hierover is 65% (zeer) tevreden. Tenslotte is aan de werkgevers een overall oordeel gevraagd over hun tevredenheid met UWV betreffende de regeling brugbanen. Slechts 8% van de werkgevers geeft aan (zeer) ontevreden te zijn, 29% is neutraal en 63% is (zeer) tevreden over UWV.

Van de werkgevers geeft 21% aan knelpunten te hebben ervaren met UWV. Deze knelpunten liggen vooral op het terrein van de bereikbaarheid van de juiste persoon bij UWV en het inhoudelijk slecht op de hoogte zijn van de regeling. Het betreft hier dus knelpunten die te maken hebben met de (boven geconstateerde) gebrekkige informatievoorziening door UWV.

Aan alle brugbaanwerkgevers is gevraagd wat er verbeterd kan worden aan de huidige regeling brugbanen. Veelal worden daarbij zaken genoemd die UWV betreffen zoals betere communicatie, sneller afhandelen, minder administratieve belasting bij ziekmelding, niet langer van het kastje naar de muur gestuurd worden en meer overeenstemming binnen UWV en niet zozeer verbeterpunten in de regeling zelf.

Dit zijn onderwerpen die ook genoemd worden op de vraag of de werkgever knelpunten heeft ervaren met UWV omtrent de regeling brugbanen. Daarbij geven desgevaagd (maar) 14 van de 69 werkgevers aan knelpunten ervaren te hebben met UWV.

Overige tevredenheidsaspecten

Eén werkgever heeft zijn onvrede geuit over de medewerking van en samenwerking tussen UWV en CWI om een vacature vervuld te krijgen door een gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Een andere werkgever is ontevreden over het ontbreken van een goed overzicht van beschikbare regelingen en het tijdelijke karakter van veel regelingen, waardoor werkgevers het overzicht niet kunnen krijgen of behouden.

Bij ruim een derde van de brugbaanwerkgevers heeft het re-integratiebedrijf iemand voorgedragen voor de brugbaan. Bijna 8 op de 10 werkgevers (78%) geeft aan (zeer) tevreden te zijn over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf. Daarnaast hebben de re-integratiebedrijven bij bijna een kwart (22%) van alle brugbaanwerkgevers andere bijdragen geleverd aan het realiseren van de brugbaan, zoals het aanvragen van de LKS bij UWV en het begeleiden van de werknemer op de werkplek. Geen enkele werkgever is ontevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf.

Het CWI heeft bij enkele werkgevers (4%) een bijdrage geleverd aan het realiseren van een brugbaan. De geleverde bijdrage bestond uit het aandragen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. De betreffende werkgevers waren over deze bijdrage tevreden.

Naast het re-integratiebedrijf en het CWI heeft 7% van de werkgevers gebruik gemaakt van de diensten van een andere partij, zoals een administratiekantoor of de gemeente, bij het realiseren van de brugbaan. Deze partijen hebben onder meer een bijdrage geleverd aan het aanvragen van de LKS en informatievoorziening aan de werkgever. Een gemeente heeft gedurende vier maanden de garantstelling overgenomen en de procedure op gang gebracht bij UWV. De werkgevers zijn over de bijdragen van deze andere partijen (zeer) tevreden.

Conclusie:

De werkgevers die een brugbaan geopend hebben zijn overwegend tevreden over de brugbaanregeling voor wat betreft de hoogte van de loonkostensubsidie, de administratieve belasting, de goedkeuringsprocedure bij UWV en de betaling van de subsidie door UWV. Uitzondering op dit positieve beeld is de informatievoorziening over de brugbaanregeling door UWV. Hierover is de helft van de werkgevers niet tevreden. Het overall oordeel over UWV betreffende de regeling brugbanen is bij 92% van de werkgevers niettemin positief of tenminste neutraal.

Bij een derde van de werkgevers is de herbeoordeelde voor een brugbaan voorgedragen door een re-integratiebedrijf. Over die bijdrage zijn de werkgevers overwegend tevreden. Bij bijna een kwart van de werkgevers heeft het re-integratiebedrijf nog een andere bijdrage geleverd, waarover geen enkele werkgever ontevreden is. Bij enkele werkgevers heeft het CWI de herbeoordeelde kandidaat aangedragen of heeft een andere partij de LKS-aanvraag verzorgd. Ook over deze bijdragen waren de betreffende werkgevers tevreden.

5.8 Aanneame en afwijzing van brugbaners en overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Alvorens in de volgende paragraaf na te gaan welke werkgevers in de toekomst bereid zijn om een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan, gaan we in deze paragraaf na welke factoren een rol hebben gespeeld bij het aannemen en afwijzen van herbeoordeelden voor een brugbaan. Daarbij worden de antwoorden van de brugbaanwerkgevers vergeleken met de overwegingen van de overige werkgevers die in het half jaar voor het interview overwogen hebben om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen op een vacature en daarvan afzagen en de werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen. Van de 505 overige werkgevers hebben 325 werkgevers een vacature gehad. Daarvan hebben 43 werkgevers (13%) overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen en 23 werkgevers (7%) hebben dit ook daadwerkelijk gedaan.

Van de 69 brugbaanwerkgevers geeft 4% (=3 werkgevers) aan dat ze een herbeoordeelde hebben afgewezen voor een brugbaan.

De gedeeltelijk arbeidsgeschikten die zijn aangenomen zijn overwegend afkomstig uit de WAO (of WIA of WGA) en de Wajong. Brugbaners hebben in 71% van de gevallen WAO-verleden en in 20% Wajong. De overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten hadden in 57% van de gevallen een WAO verleden en in 37% Wajong.

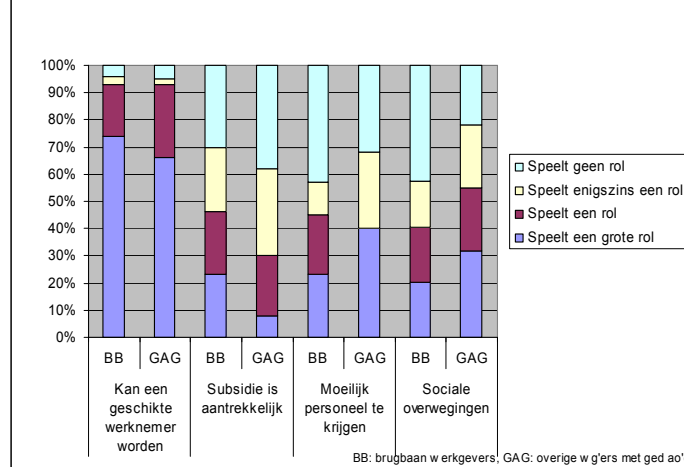
5.8.1 *Aanneameproces bij brugbaners*

De 3 brugbaanwerkgevers die een herbeoordeelde hebben afgewezen geven aan dat uitsluitend de ongeschiktheid van de werknemer een rol heeft gespeeld. Deze werknemers waren volgens de werkgevers ook met intensieve begeleiding niet geschikt te maken. Procedurele zaken of het ontbreken van een positieve LKS-indicatie speelden hierbij geen rol.

De werkgevers hebben voor 10% van de brugbaners functieruimte gecreëerd om de herbeoordeelde aan te kunnen nemen. Bij 81% van de werkgevers stond de vacature ook open voor andere sollicitanten.

Bij de keuze om de herbeoordeelde aan te nemen speelde bij 93% van de werkgevers een (grote) rol dat de persoon een geschikte werknemer voor het bedrijf kan worden. Van de werkgevers geeft 46% aan dat de financiële aantrekkelijkheid een (grote) rol speelde. 45% geeft aan dat een (grote) rol speelde dat het moeilijk is om aan personeel te komen en bij 40% speelden sociale overwegingen een (grote) rol. De overwegingen van brugbaanwerkgevers wijken niet af van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen. Het enige verschil is dat de overige werkgevers meer gewicht toekennen aan de uitspraak dat het moeilijk is om aan personeel te komen: ze geven vaker aan dat het een grote rol heeft gespeeld in plaats van 'een rol' (zie figuur 5.8.1.1).

Figuur 5.8.1.1 Redenen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen.



BB = werkgever met een brugbaner in dienst.

GAG = werkgever met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst, maar niet op een brugbaan.

Een vijfde van de brugbaanwerkgevers geeft aan dat ze de herbeoordeelde niet zonder loonkostensubsidie zouden hebben aangenomen, 71% zou de herbeoordeelde ook zonder LKS hebben aangenomen en 9% weet het niet. Van de werkgevers die aangeven dat ze de herbeoordeelde niet zonder LKS zouden hebben aangenomen, zou tweederde dit ook met een proefplaatsing hebben gedaan.

De werkgevers die zonder LKS de herbeoordeelde niet aangenomen zouden hebben, is gevraagd om hun antwoord toe te lichten. In hun toelichting refereren al deze werkgevers aan het financiële voordeel of het beperken van het financiële risico.

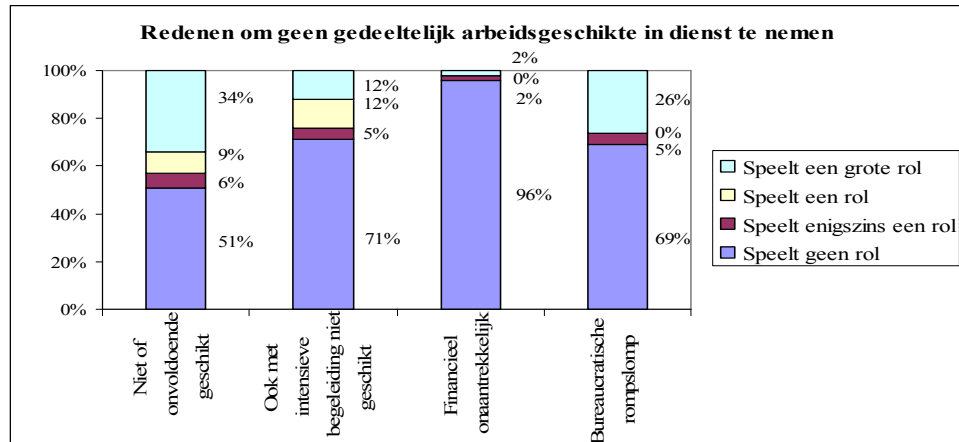
Ook aan de 49 werkgevers die de herbeoordeelde ook zonder LKS aangenomen zouden hebben, is gevraagd om dit toe te lichten. Ongeveer 20 werkgevers geven aan dat de persoon geschikt is voor de functie, 10 werkgevers hebben pas tijdens of na de sollicitatie gehoord dat betrokkene in aanmerking kan komen voor subsidie en 9 werkgevers hebben een bekende aangenomen. De overige 10 werkgevers hebben verschillende andere redenen aangegeven.

5.8.2 Overige werkgevers over hun reden om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet aan te nemen.

Van de 505 overige werkgevers had 65% een vacature in het half jaar voorafgaand aan het interview. Van de werkgevers met een vacature heeft 13% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen. Van deze werkgevers heeft meer dan de helft ook daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst genomen. Vertaald naar de alle 505 overige werkgevers heeft 9% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen en 5% heeft daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen in het afgelopen half jaar.

Werkgevers die overwogen hebben om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen maar dit niet hebben gedaan, is voor vier factoren gevraagd in hoeverre deze een rol hebben gespeeld bij de beslissing (figuur 5.8.2.1). Bij bijna de helft (43%) van de werkgevers speelt de ongeschiktheid van de werkzoekende een (grote) rol. Bijna een kwart (24%) geeft aan dat de werkzoekende ook met intensieve begeleiding niet geschikt zou zijn voor het werk. Bij ruim een kwart (26%) speelt de bureaucratische rompslomp een rol. Bij slechts 2% van de werkgevers speelt de financiële onaantrekkelijkheid een (grote) rol.

Figuur 5.8.2.1 Redenen voor overige werkgevers om geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen.



5.8.3 Conclusie:

Van de overige werkgevers zonder brugbaan heeft 9% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen en 5% heeft dit ook daadwerkelijk het afgelopen half jaar gedaan.

Bij meer dan 90% van zowel de brugbaanwerkgevers die een herbeoordeelde hebben aangenomen als de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, speelt geschiktheid van de werkzoekende voor de functie een (grote) rol. De overige aspecten, financiële aantrekkelijkheid van subsidieregelingen, personeelschaarste en sociale motieven, spelen volgens 40 tot 50% van de werkgevers een (grote) rol.

Van de brugbaanwerkgevers geeft driekwart aan dat het aannemen van de herbeoordeelde ook gebeurd zou zijn zonder loonkostensubsidie. Tweederde van de werkgevers die de herbeoordeelde niet aangenomen zou hebben zonder loonkostensubsidie, geeft aan de herbeoordeelde ook aangenomen te hebben na een proefplaatsing.

Van de werkgevers met een brugbaner in dienst heeft 4% wel eens een potentiële brugbaner afgewezen. Hierbij speelde uitsluitend de ongeschiktheid van de werknemer voor de functie een rol.

Van de overige werkgevers zonder brugbaan heeft 4% een vacature gehad en overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen, maar dit uiteindelijk niet gedaan. Ook deze werkgevers verwijzen vooral naar de rol van de (potentiële) geschiktheid van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte als reden voor afwijzing van de kandidaat. Daarnaast speelde de administratieve rompslomp bij het aanvragen van een subsidie volgens ruim een kwart van deze werkgevers een rol.

5.9 Het openen van een brugbaan in de komende twaalf maanden

5.9.1 Verwachting van werkgevers om een brugbaan te gaan openen

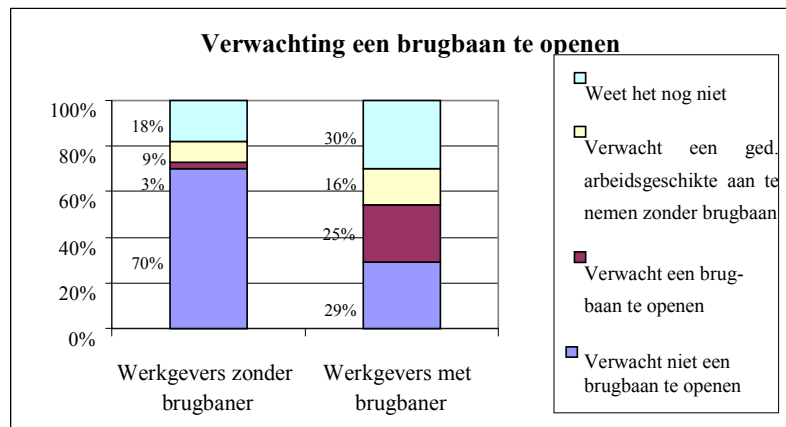
Alvorens de bereidheid van werkgevers om in de toekomst een brugbaan te openen te peilen is aan alle werkgevers zonder brugbaner in dienst verteld wat de brugbaanregeling inhoudt. Daarna is aan hen en aan de brugbaanwerkgevers gevraagd in hoeverre ze verwachten in de komende 12 maanden (weer) een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. De werkgevers is naast ja, nee en weet niet een extra antwoordmoge-

lijkheid geboden namelijk ‘misschien neem ik wel een herbeoordeelde aan maar ik open geen brugbaan’.

Werkgevers die al een brugbaner in dienst hebben verwachten veel vaker om de komende 12 maanden een brugbaan te openen dan werkgevers die geen brugbaner in dienst hebben (resp. 25% en 3%, figuur 5.9.1.1). Laatstgenoemde werkgevers geven veel vaker expliciet aan *niet* te verwachten een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan dan brugbaanwerkgevers (resp. 70% en 29%).

Binnen de groep overige werkgevers is er een duidelijke relatie tussen eerder vertoond en verwacht toekomstig gedrag. Van de overige werkgevers die een vacature hebben gehad, maar niet hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen, verwacht slechts 1% een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Van de overige werkgevers die het afgelopen half jaar wel een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, verwacht een veel groter deel, namelijk 20%, een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan.

Figuur 5.9.1.1 Verwachting van brugbaan- en overige werkgevers om (weer) een brugbaan te openen.



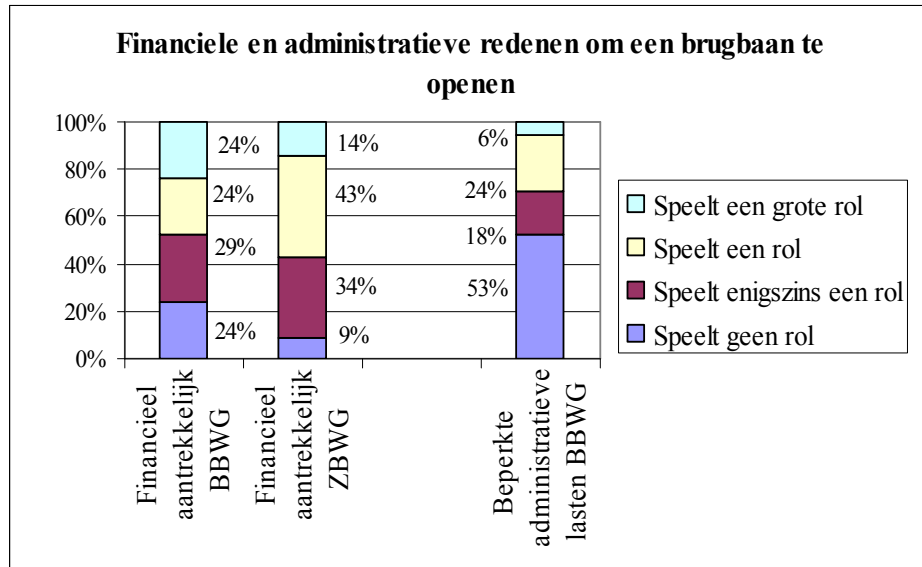
5.9.2 Redenen om een brugbaan te openen

Werkgevers die verwachten een brugbaan te openen in de komende twaalf maanden, is gevraagd naar de reden om dat te doen (figuur 5.9.2.1). De redenen zijn gebundeld tot een financiële component, een ervaringscomponent en een arbeidsvraag en -aanbodcomponent. Deze bundeling is gebaseerd op een factoranalyse, waaruit blijkt dat de verschillende redenen terug te voeren zijn tot deze 3 hoofdredenen. De redenen van brugbaanwerkgevers verschillen niet significant van die van de overige werkgevers.

Financiële en administratieve redenen/stimulansen om (weer) een brugbaan te openen

Bij ongeveer de helft van de werkgevers speelt de financiële aantrekkelijkheid om een brugbaner in dienst te nemen een (grote) rol. Bij het ontwerpen van de regeling is geprobeerd om de administratieve belasting voor werkgevers te beperken. Aan de werkgevers die al een brugbaan hebben geopend is gevraagd of deze lage administratieve lasten een rol spelen bij het openen van een brugbaan. Voor meer dan de helft van de werkgevers (53%) speelt de lage administratieve belasting geen rol bij hun verwachting weer een brugbaan te openen.

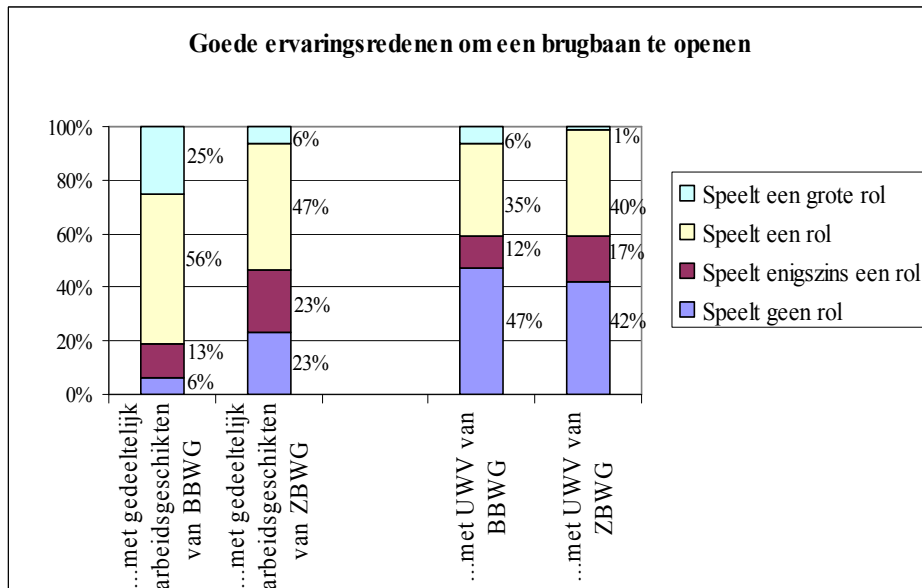
Figuur 5.9.2.1 Belang van financiële en administratieve factoren voor werkgevers die een brugbaan verwachten te openen.



Ervaringsredenen om (weer) een brugbaan te openen

Goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten speelt bij meer dan de helft (53%) van de werkgevers zonder brugbaan een (grote) rol en bij 81% van de brugbaanwerkgevers (figuur 5.9.2.2). Bij vier op de tien werkgevers spelen de goede ervaringen met UWV een (grote) rol bij de verwachting om (weer) een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan.

Figuur 5.9.2.2 Belang van eerdere ervaringen voor werkgevers die een brugbaan verwachten te openen.

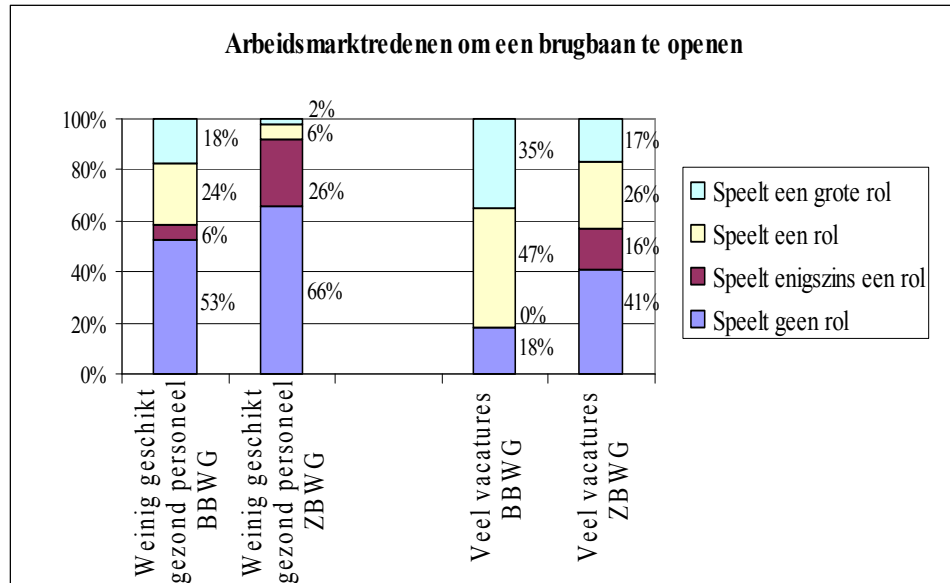


Arbeidsmarktredenen om (weer) een brugbaan te openen

8 op de 10 brugbaanwerkgevers geven aan dat het hebben van veel vacatures een rol speelt bij de verwachting een brugbaan te openen (figuur 5.9.2.3).

Meer dan de helft van de werkgevers geeft aan dat de vraag of men moeilijk aan gezond geschikt personeel kan komen geen rol speelt.

Figuur 5.9.2.3 Belang van arbeidsmarktfactoren voor werkgevers die een brugbaan willen openen.



5.9.3 Redenen om geen brugbaan te openen

Aan de werkgevers die verwachten dat ze geen brugbaan gaan openen voor een herbeoordeelde of aangegeven hebben mogelijk wel een herbeoordeelde aan te nemen maar niet op een brugbaan, is gevraagd waarom niet. Dit om na te gaan of er naast het ontbreken van vacatures knelpunten zijn in de uitvoering of de regeling die werkgevers tegenhouden een brugbaan te openen.

Financiële en administratieve redenen om geen of niet weer een brugbaan te openen.

Financiële onaantrekkelijkheid van de subsidie of administratieve rompslomp wordt weinig als reden opgegeven om geen brugbaan te openen. Bij 9 op de 10 brugbaan- en overige werkgevers speelt de mogelijk geringere financiële aantrekkelijkheid van de subsidie totaal geen rol. Ook de administratieve rompslomp speelt volgens 8 op de 10 werkgevers geen rol. Middelgrote bedrijven met 20 tot 100 werknemers geven vaker dan andere bedrijven aan dat eventuele financiële onaantrekkelijkheid geen rol gespeeld heeft. Kleine werkgevers tot 10 werknemers geven vaker dan andere bedrijven aan dat een mogelijk hogere administratieve belasting geen rol speelt, mogelijk omdat de administratie door hun administratiekantoren verzorgd wordt.

Ervaringsredenen om geen of niet weer een brugbaan te openen

Op het eerste gezicht lijken slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers nauwelijks een rol te spelen bij het al dan niet openen van een brugbaan. Bij bijna 9 op de 10 brugbaan- en overige werkgevers speelt dit namelijk geen rol bij de vraag waarom de werkgever verwacht geen brugbaan te openen, mogelijk omdat veel werkgevers noch goede noch slechte ervaringen hebben met gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Als louter wordt gekeken naar de groep overige werkgevers zonder brugbaan, dan ontstaat echter wel het verwachte beeld.

Van de werkgevers die het afgelopen half jaar een vacature hebben gehad en overwogen hebben om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen, maar dit uiteindelijk niet hebben gedaan, geeft 39% aan dat een slechte ervaring wel enigszins een rol speelde bij het niet openen van een brugbaan. Helaas is aan deze werkgevers niet gevraagd of de slechte ervaring met gedeeltelijk arbeidsgeschikten ook een rol speelde bij de beslissing om op de meest recente vacature geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen.

Eventuele slechte ervaringen met UWV spelen bij ruim 8 op de 10 werkgevers geen rol bij het al dan niet openen van een brugbaan. Bij de (kleine) groep overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, geeft eenderde aan dat slechte ervaringen met UWV wel enigszins een rol spelen bij de verwachting geen brugbaan te openen.

Arbeidsmarktredenen om geen brugbaan te openen

Zoals te verwachten is, speelt het hebben van weinig vacatures volgens veel werkgevers een rol bij de vraag waarom geen brugbaan geopend zal worden. Brugbaanwerkgevers noemen dit vaker dan de overige werkgevers. Bij bijna 9 op de 10 (89%) brugbaanwerkgevers speelt dit een (grote) rol tegen ruim de helft (55%) van de werkgevers zonder brugbaan. Van de overige werkgevers die het afgelopen half jaar geen vacature gehad hebben (en dus waarschijnlijk het komende jaar de kleinste kans op vacatures zullen hebben) geeft meer dan de helft (55%) aan dat het niet hebben van vacatures een grote rol speelt bij hun verwachting dat ze geen brugbaan zullen openen. Bij hun collega's met vacatures speelt dit logischerwijs minder vaak een rol.

De dienstverbandduur van (minstens) 12 maanden, die nodig is om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie, speelt volgens een duidelijke meerderheid van de werkgevers, namelijk 8 op de 10, geen rol.

5.9.4 Profiel van werkgevers die verwachten een brugbaan te openen.

Tot slot is onderzocht of de verwachting om een brugbaan te gaan openen verklaard kan worden vanuit het profiel van de werkgever. Daartoe is een logistische regressie analyse uitgevoerd. Daarin worden de werkgevers die verwachten een brugbaan te gaan openen afgezet tegen alle andere werkgevers.

Voor de analyses is noodzakelijk dat de gegevens bij alle onderzochte werkgevers op uniforme wijze verzameld zijn. Aangezien in dit onderzoek veel open vragen gesteld zijn én veelal bij subgroepen van werkgevers doorgevraagd is naar specifieke verklaringen is slechts een beperkte set van gegevens voor alle 374 werkgevers beschikbaar. De overige bijna 200 werkgevers hebben veelal op een van de vragen 'weet niet' of 'anders' geantwoord en zijn daarom afgevalen voor deze multivariate analyse.

De resultaten staan vermeld in tabel 5.9.4.1. Door vermelding van de odds ratio (OR) geven we aan of het kenmerk statistisch significant is in de multivariate analyse. Een OR kleiner dan één betekent, net als het pijltje naar beneden, dat werkgevers die dat antwoord hebben gegeven minder vaak verwachten een brugbaan te openen. Een OR boven één betekent dat deze werkgevers vaker verwachten een brugbaan te openen.

Het profiel van de werkgevers die verwachten in de twaalf maanden na september 2008 een brugbaan te openen is:

- Werkgever heeft in het half jaar ervoor een herbeoordeelde aangenomen met loonkostensubsidie of een gedeeltelijk arbeidsgeschikte zonder gebruik te maken van de brugbaanregeling.
- Werkgever houdt rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte.
- Werkgever heeft veel vacatures.

Deze relaties zijn univariaat ook significant. De andere verbanden die univariaat significant zijn, namelijk dat zelfstandige vestigingen, grotere bedrijven en bedrijven die op dit moment een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben vaker verwachten een brugbaan te gaan openen, zijn in de multivariate analyse niet meer significant en worden verklaard door bovenstaand profiel

Tabel 5.9.4.1 Resultaten van logistische analyse op verwachting van werkgevers om een brugbaan te gaan openen.

	Ja_vs_Rest Verwacht aan te nemen op brugbaan: 1=Ja, 0=Rest		
	• Rest (misschien/nee)	• Ja	N
• Totaal	92%	8%	374
Is uw bedrijf zelfstandig of is het een vestiging van een groter bedrijf?			
• Zelfstandig/anders	90%	10%	302
• Vestiging van een groter bedrijf	97%	3%	72
• Totaal	92%	8%	374
Soort bedrijf			
• Profit	92%	8%	316
• Non profit/anders	91%	9%	45
• Overheid	96%	4%	12
• Totaal	92%	8%	374
Aantal werknemers in bedrijf werkzaam			
• T/m 9	92%	8%	139
• 10 t/m 19	98%	2%	87
• 20 t/m 99	91%	9%	112
• 100 en meer	74%	26%	35
• Totaal	92%	8%	374
Houd rekening met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikte			
• Ja	78%	22%	91
• Nee	96%	4% (OR=0.14, p<0.000)	283
• Totaal	92%	8%	374
Combi: Intentie en gedrag [hele groep]			
• Vacature, overwogen en aangenomen [incl. Brugbaanbestand]	54%	46%	47
• Vacature, niet overwogen en/of niet aangenomen	97%	3% (OR=0.03, p<0.000)	185
• Geen vacature gehad	96%	4% (OR=0.06, p<0.005)	141
• Totaal	92%	8%	374

	Ja_vs_Rest Verwacht aan te nemen op brugbaan: 1=Ja, 0=Rest		
	• Rest (misschien/nee)	• Ja	N
Op dit moment gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst?			
• Ja	80%	20%	119
• Nee	97%	3%	255
• Totaal	92%	8%	374
Wij hebben veel vacatures			
• Speelt GEEN rol	96%	4%	232
• Speelt WEL een rol	84%	16% (OR=6.1, p<0.001)	142
• Totaal	92%	8%	374
Percentages zijn rij-percentages, OR: Odds Ratio. Deze Odds Ratio's zijn multivariaat gecorrigeerd voor alle in deze tabel voorkomende variabelen.			

5.9.5

Conclusie:

Van de werkgevers zonder brugbaan verwachtte 3% de komende 12 maanden een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Deze werkgevers verwachten vaker een brugbaan te openen als ze recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen zonder loonkostensubsidie (20%) of dit hebben overwogen (11%). Werkgevers die reeds ervaring hebben met een brugbaan verwachten het vaakst (nog) een brugbaan te openen (25%) Bij zowel brugbaan- als overige werkgevers speelt het hebben van veel vacatures, goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en de gepercipieerde financiële aantrekkelijkheid van de subsidieregeling een rol bij de verwachting een gedeeltelijk arbeidsgeschikte op een brugbaan aan te nemen. Dat het moeilijk zou zijn om aan gezond geschikt personeel te komen speelt minder vaak een rol.

In een multivariate analyse bleek dat het hebben van veel vacatures, recente ervaring met het aannemen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte (al dan niet met toepassing van de brugbaanregeling) en de intentie van de werkgever om bij het aannemen rekening te houden met subsidiemogelijkheden significant samenhangen met de verwachting een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. De overige relaties, namelijk dat zelfstandige vestigingen, grotere bedrijven en bedrijven die op dit moment een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben vaker verwachten een brugbaan te gaan openen, zijn in de multivariate analyse niet meer significant en worden derhalve 'weg' verklaard door de andere significante relaties.

Van de overige werkgevers geeft 70% aan dat ze niet verwachten een herbeoordeelde te zullen aannemen op een brugbaan, terwijl 29% van de brugbaanwerkgevers dat niet verwacht. Bijna de helft van de brugbaanwerkgevers houdt een slag om de arm (weet niet, misschien), evenals een kwart van de overige werkgevers.

Bij zowel brugbaanwerkgevers als overige werkgevers die verwachten *geen* brugbaan te openen, spelen hierbij de mogelijke financiële onaantrekkelijkheid van de subsidie, de verwachte administratieve rompslomp en mogelijk slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten slechts een marginale rol. Wel geven veel werkgevers aan dat een gebrek aan vacatures een rol speelt bij de verwachting geen brugbaan te zullen openen.

6 Brugbaners en niet-brugbaners vergeleken

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doen we verslag van het vragenlijstonderzoek onder herbeoordeelde arbeidsgeschikten. De vragenlijst is opgebouwd rond de thema's indicatiestelling, begeleiding en plaatsing en doorstroming. Aangezien herbeoordeelden in september 2008 nog maar kort op een brugbaan werkzaam konden zijn, betreffen de vragen rond doorstroming met name de verwachtingen over de doorstroming naar een reguliere baan. Het onderzoek beperkt zich niet alleen tot de positief geïndiceerden, al dan niet met een brugbaan. Op basis van de antwoorden proberen we ook inzicht te krijgen waarom een deel van de herbeoordeelden negatief geïndiceerd is. In hoeverre valt de negatieve indicatiestelling terug te voeren tot de in het besluit brugbanen vastgelegde criteria ter bepaling van de doelgroep van herbeoordeelden? Een andere vraag is in hoeverre negatief en positief geïndiceerden, met en zonder brugbaan, onderling verschillen voor wat betreft hun arbeidsmotivatie, perceptie van hun arbeidsmogelijkheden en gezondheidsbeleving. Ook trachten we inzicht te krijgen in eventuele knelpunten in het proces rondom herbeoordeling en indicatiestelling vanuit het perspectief van de herbeoordeelden zelf. Beoogd is om een deel van de ondervraagden op een later moment nogmaals te bevragen om na te gaan in hoeverre de informatie uit de eerste vragenlijst kan dienen als voorspeller voor de toekomstige arbeidssituatie van de herbeoordeelde: nog werkzoekend dan wel werkend in een brugbaan (of direct in een reguliere baan); en in een later stadium: vanuit een brugbaan al dan niet doorgestroomd naar een reguliere baan.

In dit onderzoek zijn drie groepen onderscheiden:

1. De positief geïndiceerden die momenteel werkzaam zijn in een brugbaan, in de tekst aangeduid als de zogenaamde 'brugbaners'.
2. De positief geïndiceerden die (nog) niet werkzaam zijn in een brugbaan.
3. De negatief geïndiceerden.

Aangezien deze drie groepen geïndiceerden zich in verschillende posities bevinden, is voor elke groep een aparte vragenlijst gemaakt. Over de situatie van de negatief geïndiceerden was vooraf het minst bekend. Zij hebben om die reden de meest uitgebreide vragenlijst ontvangen. Om iets te kunnen zeggen over eventuele knelpunten rondom het proces van indicatiestelling zijn aan cliënten met een positieve LKS-indicatie vragen gesteld over:

- De indicatiestelling; hun bekendheid met de regeling, de procedurele gang van zaken rond de aanvraag en de tevredenheid met de regeling.

Negatief geïndiceerden hebben deze vragen niet voorgelegd gekregen.

De verwachting vooraf was dat de positief geïndiceerden zonder brugbaan over het algemeen geen betaald werk zouden hebben. Aangezien dit in principe echter wel mogelijk is, is een beperkte set vragen opgenomen over de eventuele werksituatie. Afhankelijk van de situatie van de cliënt (wel/niet werkzaam) zijn vragen gesteld over de werksituatie òf over het zoeken naar werk:

- De eventuele werksituatie; dienstverband, werkomstandigheden, productiviteit, tevredenheid met werk ed.
- Zoeken naar werk; zoekactiviteiten, attitudes ten aanzien van controle over werk vinden, vaardigheden, verantwoordelijkheid, nadelen van niet-werken.

Alle respondenten hebben vragen gekregen over:

- De persoonlijke leefsituatie.
- De uitkeringssituatie.
- De herbeoordeling; wanneer deze heeft plaatsgevonden ed.
- Attitudes ten aanzien van betaald werk, belemmeringen, acceptatiebereidheid, sociale norm.
- Begeleiding bij zoeken en vinden van betaald werk; door wie begeleid, welke begeleiding ontvangen en tevredenheid over de begeleiding.
- De gezondheidssituatie.

Alle beschikbare informatie is in tabelvorm terug te vinden in de bijlage. Aangezien bij de uitwerking van de resultaten bleek dat naast de brugbaners ook een substantieel deel van de overig positief geïndiceerden en van de negatief geïndiceerden werkzaam zijn, zijn hun statistische gegevens in het tweede deel van de bijlage-tabel uitgesplitst naar wel of niet-werkzaam zijn. De vier brugbaners die aangeven niet werkzaam te zijn, worden in het tweede deel van de bijlage-tabel buiten beschouwing gelaten.

In dit hoofdstuk beantwoorden we aan de hand van de gegeven antwoorden op de clientvragenlijsten de onderzoeksvragen rond indicering, begeleiding en plaatsing en (verwachte) doorstroming. Net als bij de beschrijving van het werkgeversonderzoek zullen uitsluitend verschillen in de tekst beschreven worden als deze significant zijn, d.w.z. dat er een grote kans is dat de verschillen niet op toeval berusten¹⁰. Allereerst geven we een beschrijving van de respons en de nonrespons.

6.2 Over het onderzoek onder geïndiceerden

In november 2008 zijn in totaal 808 vragenlijsten door UWV verstuurd. Het betrof hier alle cliënten die tot dusver geïndiceerd waren (peildatum: 1 september 2008). In totaal ging het om 119 brugbaners, waarbij in 15 gevallen de daadwerkelijke plaatsing nog open stond, 569 mensen met een positief indicatiebesluit die (nog) niet werkzaam waren op een brugbaan en 120 mensen met een negatief indicatiebesluit.

In totaal hebben 222 mensen de vragenlijst ingevuld geretourneerd: 37 brugbaners (respons 31%), 146 positief geïndiceerden (26%) en 39 negatief geïndiceerden (33%). Het veldwerk heeft plaatsgevonden in de periode 15 oktober tot en met 1 december 2008.

Om de response te verhogen kregen mensen een kraslot thuisgestuurd als dank voor het invullen van de vragenlijst. Daarnaast is drie weken nadat de vragenlijst was uitgezet een herinneringsbrief verstuurd. Uiteindelijk hebben 222 mensen de vragenlijst geretourneerd, wat een netto-response geeft van $222/808 * 100 = 27.4\%$. Om de vragenlijsten zo kort en eenvoudig mogelijk te houden voor de respondenten zijn drie verschillende varianten vragenlijsten opgesteld.

Non-response analyse

Op basis van initiële gegevens uit de UWV administratie is het mogelijk te bepalen of de drie onderzoeksgroepen die de vragenlijst geretourneerd hebben en in dit hoofdstuk beschreven worden, een representatieve groep cliënten vormen uit de oorspronkelijke mailinglijst. Op basis van zogenaamde chikwadraattoetsen is nagegaan of de oorspronkelijke verdeling van cliënten naar geslacht, leeftijd, regio en opleiding overeenkomt met de verdeling van deze kenmerken in de uiteindelijke onderzoeksgroepen. Op basis

¹⁰ Kleine aantallen in de onderzoeksgroep leiden ertoe dat sommige verschillen niet significant zijn door een gebrek aan statistische power. Met name het aantal negatief geïndiceerden die niet werkzaam zijn, is gering waardoor bij deze groep nauwelijks significante verschillen gevonden worden.

van de resultaten van deze analyses kunnen we concluderen dat de cliënten uit de drie groepen die de vragenlijst geretourneerd hebben geen afwijkingen laten zien naar genoemde kenmerken. Zij vormen een representatieve afspiegeling van respectievelijk de brugbaners, positief geïndiceerden en negatief geïndiceerden, hetgeen herweging van gegevens overbodig maakt.

6.3 Indeling naar re-integratieperspectief op het moment van indicering

De eerste onderzoeksvraag betreft de vraag uit welke groep de cliënten afkomstig zijn. Het gaat daarbij om de volgende indeling:

1. Personen die nog moeten worden herbeoordeeld, hetzij op grond van het aangepaste Schattingsbesluit (jonger dan 45 jaar), hetzij op grond van het oude Schattingsbesluit (45 tot 50 jaar).
2. Personen die reeds zijn herbeoordeeld, in een re-integratietraject zitten en een indicatiestelling aanvragen.
3. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en een re-integratietraject zonder resultaat hebben afgesloten.
4. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en waarvoor nog geen re-integratietraject is gestart.
5. Personen die reeds zijn herbeoordeeld en zich spontaan melden voor een indicatiestelling.

In verband met de complexiteit van de vraagstelling en de veelheid aan mogelijke situaties waarin de cliënt zich kon bevinden, is niet rechtstreeks naar diens Ausgangssituatie op het moment van de aanvraag voor indicering gevraagd. Bij de indeling is de volgende hiërarchie gehanteerd op basis van de antwoorden van de cliënt¹¹:

1. De cliënt is niet herbeoordeeld.
2. De cliënt wordt begeleid door een re-integratiebedrijf en/of de aanvraag voor indicering is geïnitieerd door het re-integratiebedrijf.
3. De cliënt is in het verleden door een re-integratiebedrijf begeleid (kan in een onbekend aantal situaties ook eigenlijk onder 2 vallen als de begeleiding is gestopt in verband met het aanvaarden van werk).
4. De cliënt is noch werd door een re-integratiebedrijf begeleid en UWV heeft het initiatief genomen tot indicering.
5. De cliënt is noch werd door een re-integratiebedrijf begeleid en de cliënt heeft zelf het initiatief genomen voor de aanvraag tot indicering.
6. Overig, geen van bovenstaande situaties is van toepassing volgens de cliënt.

¹¹ De indeling is wederzijds uitsluitend gemaakt door eerst alle niet herbeoordeelden te selecteren, vervolgens onder de rest degenen die voor categorie 2 in aanmerking komen, vervolgens onder de rest wie voor categorie 3 in aanmerking komt tot blijkt dat de cliënt in geen van de 5 categorieën valt en ingedeeld wordt in 'overig'.

Tabel 6.3.1. Re-integratieperspectief van de geïndiceerden.

Situatie op moment van indicering	Totaal	Positieve LKS, brugbaan,	positieve LKS, geen brugbaan	Negatieve LKS
Nog niet herbeoordeeld	5%	11%	5%	3%
In re-integratietraject	55%	41%	60% ▲	49%
Momenteel geen begeleiding, eerder wel begeleid	16%	16%	16%	15%
Geen begeleiding, indicatiestelling door UWV aangevraagd	2%	3%	3%	0%
Geen begeleiding, Indiciestelling door cliënt aangevraagd	1%	5% ▲	1%	0%
Overig	21%	24%	16% ▼	33% ▲
Totaal	222	37	146	39

▲ (en ▼) $p < 0,05$ significant hoge (lage) percentages.

Van alle cliënten in de onderzoeksgroep geeft 5% aan nog niet herbeoordeeld te zijn. Van de herbeoordeelde cliënten bevindt het merendeel (55%) zich in een re-integratietraject en/of is de aanvraag voor indicering op initiatief van het re-integratiebedrijf gedaan. Bij de positief geïndiceerden zonder brugbaan ligt dit percentage iets hoger, namelijk 60%. Ongeveer 16% van zowel brugbaners, overig positief als negatief geïndiceerden ontvangt op dit moment geen begeleiding van een re-integratiebedrijf, maar heeft dat eerder – na de herbeoordeling- wel gehad. Dit impliceert dat zij een re-integratietraject doorlopen hebben, maar deze niet succesvol hebben afgerond of dat betrokkene (tijdelijk) is hervat en de nazorg van het re-integratiebedrijf is gestopt. Het percentage cliënten dat op eigen initiatief indicering aanvraagt is zeer gering, ongeveer 1%. Bij de brugbaners ligt dit percentage hoger, 5%, maar ook hier is het een gering percentage. Mogelijk zijn veel herbeoordeelden zich niet bewust van het feit dat deze mogelijkheid bestaat. Ook het aantal indiceringen dat, volgens de cliënt, door UWV is geïnitieerd, is zeer gering: 2%. In totaal kon 21% van alle geïndiceerden niet aan de hand van deze criteria ingedeeld worden.

De conclusie is dat het merendeel van de aanvragen tot indicering geschiedt voor cliënten die begeleid worden door re-integratiebedrijven.

6.4 Beschrijving drie groepen geïndiceerden op kenmerken en formele indiceringscriteria

Een van de vragen die we in dit onderzoek beantwoord willen krijgen is de vraag waarin cliënten met een positieve lks-indicatie verschillen van cliënten met een negatieve lks-indicatie. Hebben de mensen met een negatieve lks-indicatie op basis van formele criteria een negatief lks-indicatie besluit gekregen of verschillen zij ook op andere punten van elkaar? In de onderstaande paragrafen zullen we de drie groepen beschrijven aan de hand van verschillende kenmerken: hun persoonlijke achtergrond, hun uitkering- en herbeoordelings situatie, hun motivatie ten aanzien van betaald werk, hun gecompliceerde mogelijkheden tot het verrichten van betaald werk, en hun gezondheidsbeleving.

Deze beschrijving biedt daarmee een aanvulling op de beschreven indeling naar uitgangssituatie op het moment van indicering.

Bij de brugbaners was de verwachting dat zij allen werkzaam waren, maar 4 mensen (11%) zijn op het moment van onze meting niet of niet meer werkzaam. Van de overig positief geïndiceerden werkt een vijfde (21%), maar niet in een brugbaan. Bij de groep negatief geïndiceerden is twee derde werkzaam (66%) op het moment van meting.

Tabel 6.4.1. Overzicht aantallen geïndiceerden naar werkzaamheid.

	Positieve LKS Brugbaners	Positieve LKS, overig werkzaam	Positieve LKS, niet werkzaam	Negatieve LKS, werkzaam	Negatieve LKS, niet werkzaam
N	33	30	114	25	13
%	15%	14%	53%	12%	6%

N.B. de vraag of iemand op het moment werkzaam is bevat aantal missings waardoor aantallen iets lager uitvallen dan gerapporteerd bij de beschrijving van de response aantallen.

6.4.1 *Sociaal demografische kenmerken*

De drie groepen geïndiceerden verschillen wat betreft sociaal-demografische kenmerken niet veel van elkaar, een aantal kleine opmerkelijke verschillen daargelaten. Verschillen bevinden zich niet zozeer tussen geïndiceerden met een positieve versus een negatieve indicatiestelling, maar met name tussen werkenden (n=88, 41%) en niet-werkenden (n=127, 59%). Daar waar het relevant is, zullen deze verschillen dan ook vermeld worden.

Geslacht, leeftijd

Iets meer dan de helft van de geïndiceerden is vrouw en de gemiddelde leeftijd bedraagt 44 jaar. Hierin is weinig verschil tussen de groepen. Meer dan de helft van de cliënten (57%) behoort tot de oudste leeftijdsgroep in het onderzoek en is tussen de 45 en 54 jaar oud. Slechts een heel klein gedeelte van de geïndiceerden, 2%, is jonger dan 24 jaar.

Woonsituatie

De helft van de geïndiceerden woont samen met een partner. Met name de niet-werkzamen wonen vaker alleen. Van de geïndiceerden die samenwonen met een partner geeft 75% aan dat deze partner werkzaam is. Niet-werkenden wonen zoals gezegd vaker alleen, en als men samenwoont, is dit vaker met een partner die ook niet-werkzaam is.

Iets minder dan de helft (46%) van alle geïndiceerden heeft kinderen die financieel afhankelijk zijn. Onder de negatief geïndiceerden die werkzaam zijn ligt dit percentage aanzienlijk hoger, namelijk 71%.

Opleiding, etniciteit

Een kwart van de geïndiceerden (24%) heeft na het basisonderwijs verder geen opleiding voltooid. Onder niet-werkenden ligt dit hoger, namelijk een derde van hen heeft geen opleiding afgerond. De groep middelbaar opgeleiden is het grootst (36%).

Drie kwart van de cliënten is in Nederland geboren. Onder de positief geïndiceerden zonder brugbaan bevinden zich relatief veel allochtonen van Turkse, Marokkaanse en Surinaamse afkomst.

Conclusie:

In deze paragraaf is nagegaan in hoeverre de verschillende groepen geïndiceerden (nog) werkzaam zijn. Van de brugbaners is op het moment van meting een gering deel niet meer werkzaam, terwijl van de overige positief geïndiceerden een vijfde (al) blijkt te werken. Van de negatief geïndiceerden werkt twee derde. Daarnaast is een vergelijking gemaakt van de sociaaldemografische kenmerken van de onderscheiden groepen geïndiceerden. Verschillen blijken zich met name voor te doen tussen werkenden en niet-werkenden, waarbij de kenmerken van de niet-werkenden duiden op een gemiddeld grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor de positief geïndiceerden zonder werk. Zo zijn deze vaker allochtoon, vaker alleenstaand en als men een partner heeft, is deze vaker niet werkend. Bovendien heeft men vaker geen opleiding afgerond.

6.4.2 *Uitkerings situatie*

Zowel bij de positief als negatief geïndiceerden ontvangt 80% een WAO-uitkering. Meer dan de helft van de onderzoeksgroep (60%) krijgt (daarnaast) een WW-uitkering. Ook krijgt 17% een Wajong of TRI-uitkering en 14% tenslotte ontvangt een bijstandsuitkering.

Positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn ontvangen vaker een WAO-, WW-, TRI- of Bijstandsuitkering dan de overig geïndiceerden. Negatief geïndiceerden die niet werkzaam zijn ontvangen vaker een Wajong-uitkering (50%). Van de brugbaners is niemand Wajonger en van de overig positief geïndiceerden 22%.

6.4.3 *Herbeoordeling*

Op de vraag of men door UWV opgeroepen is voor herbeoordeling geeft 94% aan dat dit het geval is; 4 % geeft aan wel herbeoordeeld te zijn, maar de uitslag nog niet ontvangen te hebben. Opmerkelijk is dat 6% van de totale onderzoeksgroep aangeeft geen oproep tot herbeoordeling te hebben gekregen. De meesten, 65%, zijn herbeoordeeld in de afgelopen twee jaar (2007-2008). Van de brugbaners is 44% in 2007 herbeoordeeld, hetgeen significant meer is dan de overige geïndiceerden. Dit is mogelijk een procesverschijnsel: cliënten die recentelijk in 2008 opgeroepen zijn voor herbeoordeling, worden standaard geïndiceerd binnen het beoordelingsproces. Hierbij hoeft er nog geen vacature te zijn. Bij herbeoordelingen die daarvoor hebben plaatsgevonden vindt indicering vaak achteraf plaats, veelal als er daadwerkelijk zicht is op het vervullen van een vacature. Ook meerdere re-integratiebedrijven in ons onderzoek hebben aangegeven dat er pas een aanvraag voor indicatiestelling gedaan wordt, als er zicht is op vacaturevervulling bij een werkgever.

Situatie voor de herbeoordeling

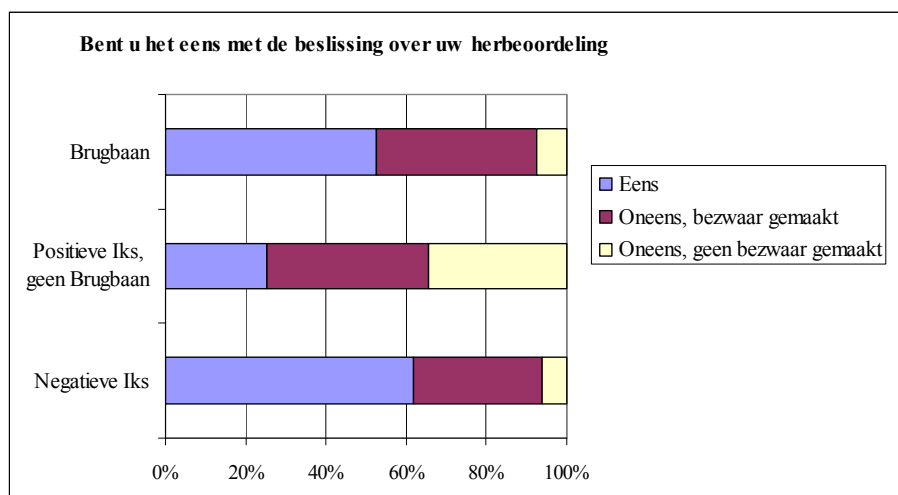
Brugbaners, overig positief geïndiceerden en negatief geïndiceerden zaten gemiddeld ongeveer even lang in de WAO op het moment van herbeoordeling, zo'n 7,4 jaar. Van de negatief geïndiceerden had ongeveer de helft, 54%, op het moment van herbeoordeling een betaalde baan. Van de mensen die een positief indicatiebesluit hebben gekregen, geeft een klein gedeelte aan op het moment van herbeoordeling betaald werk te bezitten, namelijk 21% van de brugbaners en 15% van de overig positief geïndiceerden.

Iets meer dan de helft van alle geïndiceerden (56%) was voor de herbeoordeling volledig arbeidsongeschikt verklaard. Voor ongeveer drie kwart van hen is de WAO-uitkering na de herbeoordeling gewijzigd: in de helft van de gevallen (49%) is de uitkering verlaagd, bij 4% is de uitkering verhoogd en bij ongeveer een kwart (24%) is de uitkering beëindigd. Bij de positief geïndiceerden zonder werk is de uitkering iets minder vaak beëindigd (19% van de gevallen) dan bij de overige geïndiceerden (31%).

Oordeel cliënten uitslag herbeoordeling

Brugbaners zijn het vaker eens met de uitslag van de herbeoordeling. De overige positief geïndiceerden zijn hierover het meest ontevreden. Drie kwart van hen, zowel werkenden als niet-werkenden, is het oneens met de uitkeringsbeslissing bij de herbeoordeling. Echter, de ontevredenheid heeft er niet toe geleid dat men vaker bezwaar heeft aangetekend. Hierin verschillen positief geïndiceerden zonder brugbaan niet van brugbaners en negatief geïndiceerden. Ongeveer een derde van zowel de positief als de negatief geïndiceerden heeft beroep aangetekend. Bij slechts 6% van de geïndiceerden leidt dit tot dusver tot een herziening van de uitkering. Bij 10% loopt de procedure nog. Overigens blijken diegenen die niet werkzaam zijn twee keer zo vaak beroep te hebben aangetekend als diegenen die wel werkzaam zijn (44% versus 22%).

Figuur 6.4.3.1 Oordeel cliënten over beslissing herbeoordeling.



Voldoet cliënt aan formele criteria voor de regeling?

Er zijn enkele formele kenmerken geformuleerd die bepalen of iemand tot de doelgroep behoort. Deze criteria zijn:

- Betrokkene heeft in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie een gedeeltelijke uitkering gekregen of is geheel goedgekeurd.
- Bovendien moet deze persoon een uitkering ontvangen op grond van een wet die door het UWV wordt uitgevoerd, dus: een uitkering op grond van WAO, WAZ, Wajong, WW, of een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI).
De persoon die na de herbeoordeling een uitkering op grond van de WWB krijgt, valt niet onder deze regeling, tenzij hij/zij ook een uitkering van het UWV ontvangt.
Personen die na de herbeoordeling noch in aanmerking komen voor een WWB-uitkering, noch voor een UWV-uitkering vallen echter wel onder het bereik van de loonkostensubsidie, via de Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde.
- Aanvullend criterium is dat de cliënt (nog) geen betaalde arbeid verricht en de laatste vijf jaar geen gebruik heeft gemaakt van proefplaatsing of geplaatst is geweest in een brugbaan.

Als men niet aan deze criteria voldoet, zou dat aanleiding (kunnen) zijn tot een negatieve indicering door UWV. Of cliënten voldeden aan de formele criteria op het moment van LKS-indicering is te complex om in de vragenlijst rechtstreeks te vragen aan cliënten. Op basis van de gegeven antwoorden is getracht een indicatie te krijgen van het feit of men aan de criteria voldoet. Nagegaan is:

- of de cliënt aangeeft niet herbeoordeeld te zijn of de uitslag is nog onbekend en de cliënt is volledig arbeidsongeschikt;
- of de cliënt volledig arbeidsongeschikt is;
- of de cliënt alleen een WWB-uitkering en geen UWV-uitkering ontvangt;
- of de cliënt tijdens de herbeoordeling en op het meetmoment (of een half jaar voor het meetmoment) werkzaam is (of was).

Op deze wijze is getracht te achterhalen in hoeverre negatief geïndiceerden op formele gronden zijn afgewezen voor de regeling Brugbanen (zie tabel 6.4.3.2).

Tabel 6.4.3.2 Toepassing formele criteria voor LKS-indicering op de drie subgroepen.

Formele toelatingscriteria	Totaal	Type geïndiceerde		
		positieve lks, brugbaan	negatieve lks, geen brugbaan	negatieve lks
N:	218	33	146	39
	[100%]	[17%]	[66%]	[18%]
Herbeoordeeld [N=218]				
Herbeoordeeld	94%	88%	94%	97%
Niet herbeoordeeld of uitslag onbekend (en 80-100% ao)	6%	12%	6%	3%
Uitkering gewijzigd bij herbeoordeling [N=218]				
Uitkering gewijzigd of <80% ao	89%	94%	89%	87%
Uitkering ongewijzigd en volledig arbeidsongeschikt voor herbo	11%	6%	11%	13%
Uitkering' [N=218]				
UWV-uitkering	87%	82%	88%	90%
Geen uitkering (geen afwijzingsgrond)	9%	18% ▲	6% ▼	10%
Alleen WWB-uitkering	4%	0%	6% ▲	0%
Werkzaam [N=185]				
Niet werkzaam (op beide momenten)	86%	--	95% ▲	54% ▼
Werkzaam tijdens herbeoordeling en nu of tijdens herbeoordeling en een half jaar geleden	14%	--	5% ▼	46% ▲
Criteria [N=218]				
Voldoet aan formele criteria	70%	84% ▲	74%	41% ▼
Voldoet niet aan een/meerdere formele criteria	30%	16% ▼	26%	59% ▲
Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test. Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. Toetsen en symbolen hebben betrekking op horizontale vergelijkingen.				

Daarnaast is een positieve LKS-indicering afhankelijk van het oordeel van de arbeidsdeskundige en de vraag of betrokkene aan de criteria voldoet voor Zeer Moeilijk Plaatsbaren waarvoor LKS het aangewezen instrument is om alsnog plaatsing te kunnen realiseren.

De antwoorden van de negatief geïndiceerden bieden bij 59% van de cliënten een formele verklaring waarom ze negatief geïndiceerd zijn. In veruit de meeste gevallen komt dit doordat zij werkzaam zijn op zowel het moment van herbeoordeling als het meetmoment. De positief geïndiceerden zonder brugbaan zouden in 26% volgens hun

antwoorden niet aan de formele criteria voldoen. Het zelfde geldt voor 19% van de brugbaners. Dit geeft aan dat het waarschijnlijk slechts in beperkte mate gelukt is om de situatie op het moment van indicering te reconstrueren aan de hand van de antwoorden op de vragenlijst.

Conclusie:

Tweederde van de geïndiceerden is in 2007- of 2008 herbeoordeeld. Brugbaners zijn vaker in 2007 herbeoordeeld dan de overige geïndiceerden. Positief en negatief geïndiceerden verschillen niet ten aanzien van de duur van de uitkeringsituatie voorafgaand aan de herbeoordeling. Ook zijn er geen grote verschillen te zien in de besluitvorming ten opzichte van de uitkering op basis van de herbeoordeling. Bij een ongeveer gelijke groep geïndiceerden is de uitkering gewijzigd, en dus ook bij een gelijk percentage is de uitkering ongewijzigd gebleven. De overige positief geïndiceerden zijn het minst te spreken over de herbeoordeling. Drie kwart van hen is het oneens met de beslissing. Brugbaners zijn het meest tevreden over de uitslag van de herbeoordeling.

Op basis van de uitkering- en herbeoordelingsituatie vindt men een aantal kenmerken dat aannemelijk maakt dat ruim de helft van de negatief geïndiceerden op basis van formele criteria een negatieve indicering hebben gekregen. Zo waren negatief geïndiceerden vaker werkzaam op het moment van herbeoordeling en op het moment van onderzoek. Een deel is ook nog steeds volledig arbeidsongeschikt. Toepassing van dezelfde criteria op brugbaners en overig positief geïndiceerden geeft aan dat volgens de door hen gegeven antwoorden een deel ook niet zou voldoen aan de formele criteria voor indicering. Aannemelijk is dan ook dat het slechts in beperkte mate gelukt is om de situatie op het moment van indicering te reconstrueren aan de hand van de antwoorden op de vragenlijst.

6.4.4 Motivatie en attitude van de cliënten

Naast hun achtergrondkenmerken en de uitkering- en herbeoordelingsituatie zullen in deze paragraaf positief en negatief geïndiceerden vergeleken worden naar hun motivatie ten aanzien van betaald werk, de mogelijkheden die men ziet om betaald werk te doen en hun gezondheidsbeleving. Naast de formele criteria kunnen ook deze aspecten een rol gespeeld hebben bij de beslissing van de arbeidsdeskundige om de cliënt een negatieve LKS-indicatie te geven.

Arbeidsmotivatie

De groep geïndiceerden heeft een positieve houding ten aanzien van werken in het algemeen. Gemiddeld scoren zij een 3.9 op een schaal die varieert van 1 tot 5.

Wel zijn er verschillen te zien tussen de verschillende groepen. Brugbaners en negatief geïndiceerden met werk hebben een positievere houding ten aanzien van werk dan de positief geïndiceerden zonder werk. Laatstgenoemde groep hecht ook minder financieel belang aan het hebben van betaald werk: 23% van hen geeft aan dat werk vanuit financieel oogpunt niet zo belangrijk is. Bij de rest van de geïndiceerden varieert dit percentage tussen de 0% (brugbaners) en 8% (negatief geïndiceerden).

Ook het belang dat de omgeving naar eigen zeggen hecht aan betaald werk is bij de positief geïndiceerden zonder werk significant lager. Bij positief geïndiceerden met werk en brugbaners wordt er door de omgeving juist veel waarde gehecht aan het hebben van betaald werk. Dat UWV het belangrijk vindt dat de geïndiceerden werk hebben is bij bijna iedereen bekend. Slechts 4% van de werkenden en niet-werkenden is van mening dat UWV het niet belangrijk vindt.

Als we kijken naar de acceptatiebereidheid ten aanzien van werk is te zien dat met name werk met een lange reistijd (59%) en vuil werk (50%) als minst acceptabel worden

gezien. Dit geldt voor alle groepen geïndiceerden. De groepen geïndiceerden verschillen echter wel in hun acceptatiebereidheid. De positief geïndiceerden zonder werk vinden laag betaald en vuil werk vaker onacceptabel dan de overige geïndiceerden. De brugbaners hebben hier de minste moeite mee. De groep negatief geïndiceerden zonder werk vindt werken onder het niveau significant vaker onacceptabel.

Als belangrijkste nadeel van niet-werken worden door positief en negatief geïndiceerden financiële achteruitgang genoemd: 57% ervaart dit nadeel in zeer sterke mate. Als tweede belangrijkste nadeel van niet-werken wordt onzekerheid over de toekomst genoemd (42%). Een sociaal isolement, het gevoel maatschappelijk uitgeschakeld te zijn en je nutteloos voelen worden als minder belangrijke nadelen ervaren, hoewel altijd nog een derde dit wel in zeer sterke mate ervaart. In de ervaren nadelen zijn geen duidelijke verschillen terug te vinden tussen positief en negatief geïndiceerden, noch tussen werkenden en niet-werkenden.

Conclusie:

Positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn, scoren op meerdere motivatieaspecten lager, zoals het (financiële) belang om werk te hebben, het belang dat de omgeving hecht aan werk en de acceptatiebereidheid tot laag betaald of vuil werk. Echter, deze lagere motivatie kan zowel het gevolg als de oorzaak zijn van het niet-werkzaam zijn. Positief geïndiceerden zonder werk kunnen hun motivatie ‘verloren’ hebben als gevolg van het feit dat men geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist de lagere motivatie van deze groep er de reden van kunnen zijn dat werkgevers minder geneigd zullen zijn hen aan te nemen op een baan. Er kan dan ook geen causale relatie aan deze bevinding worden toegekend.

Dat UWV het belangrijk vindt dat men werkt, is bij bijna iedereen bekend. Slechts 4% van alle geïndiceerden denkt dat UWV dit niet belangrijk vindt. Hierin is weinig verschil tussen werkenden en niet-werkenden. Met name de financiële achteruitgang wordt als een belangrijk nadeel van niet-werken beschouwd. Ook hierin is weinig verschil tussen werkenden en niet-werkenden.

6.4.5 *Perceptie eigen arbeidsmogelijkheden*

De perceptie van de arbeidsmogelijkheden kan worden afgelezen aan de hand van verschillende vragen in de vragenlijst. Zo hebben cliënten vragen voorgelegd gekregen over het gevoel in staat te zijn betaald werk te doen¹², over mogelijke belemmeringen die men ziet om te werken, de hoeveelheid vaardigheden die men denkt nodig te hebben in werk, de inschatting van het werkvermogen, maar ook betreffende de vraag bij wie de verantwoordelijkheid ligt voor het vinden van werk. Al deze vragen geven een beeld van de inschatting van de eigen mogelijkheden om een betaalde baan te vinden.

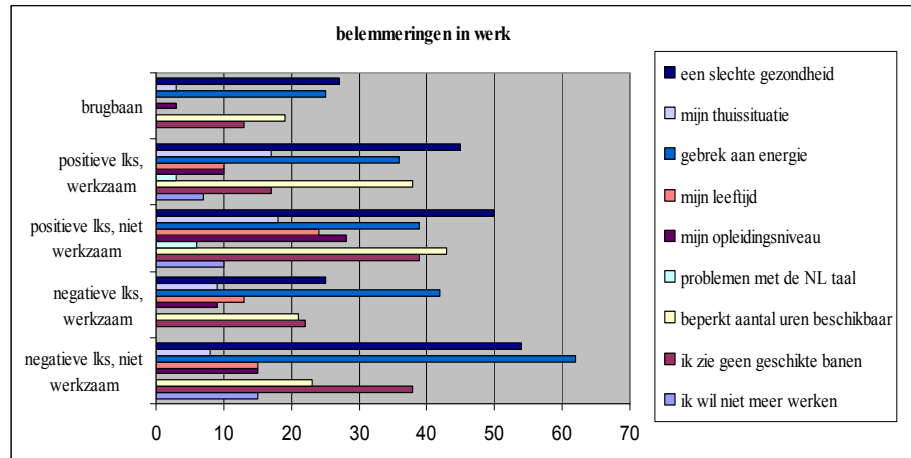
Op de vraag of men in staat is om betaald werk te doen geeft 40% van de geïndiceerden aan dat dit zeker het geval is, terwijl 42% aangeeft dat dit misschien het geval is. Een vijfde acht zichzelf niet in staat betaald werk te doen. Positief en negatief geïndiceerden verschillen daarin niet van elkaar.

Als belangrijkste belemmering voor het doen van betaald werk worden door de onderzoeksgroep de gezondheid (43%), een gebrek aan energie (39%) en in iets mindere mate het beperkt aantal uren dat men beschikbaar is (35%) genoemd. Problemen met de Nederlandse taal wordt het minst als belemmering gezien: slechts 4% ziet dit als

¹² Brugbaners hebben deze vraag en de vraag naar wie verantwoordelijk is voor het vinden van betaald werk niet voorgelegd gekregen. De overige vragen omtrent de eigen inschatting van het arbeidsvermogen zijn aan alle cliënten voorgelegd.

een belemmering. Dit speelt met name bij de positief geïndiceerden zonder werk. Het betreft hier, zoals eerder bleek, veelal mensen van Turkse of Marokkaanse afkomst. Brugbaners zien significant minder belemmeringen om te werken dan de overig geïndiceerden. Zij geven op 7 van de 9 voorgelegde mogelijke belemmeringen vaker dan de overig geïndiceerden een ontkennend antwoord. Daarentegen zien positief geïndiceerden zonder werk veruit de meeste belemmeringen: hun gezondheid, leeftijd, opleidingsniveau, problemen met de Nederlandse taal, de beschikbaarheid in uren en het ontbreken van geschikte banen worden door hen vaker dan door de andere geïndiceerden als een belemmering ervaren.

Figuur 6.4.5.1 Aantal ervaren belemmeringen in werk.



Het eigen werkvermogen wordt ook significant lager ingeschat door de overige positief geïndiceerden zonder werk dan door degenen die wel werken. Zij geven hun werkvermogen op dit moment een onvoldoende (4.7). De mensen die werken, dat wil zeggen zowel brugbaners, positief geïndiceerden als negatief geïndiceerden, geven hun werkvermogen een voldoende (6.0; 6.1 en 6.3).

Naast de lagere inschatting van het werkvermogen hebben positief geïndiceerden zonder werk ook minder dan anderen het gevoel voldoende mogelijkheden te hebben om een baan te vinden. Daarnaast dichten zij zichzelf minder vaardigheden toe om betaald werk te kunnen uitvoeren. Tevens leggen zij de verantwoordelijkheid voor het vinden van betaald werk minder bij zichzelf dan de overig geïndiceerden. Brugbaners schatten daarentegen hun eigen vaardigheden relatief hoog in.

Conclusie:

Met name positief geïndiceerden zonder werk zien minder mogelijkheden om betaald werk te vinden en uit te voeren. Zij zien meer belemmeringen om te werken, schatten hun werkvermogen lager in en hebben minder het gevoel voldoende vaardigheden te hebben om betaald werk te doen. Wellicht als gevolg hiervan leggen zij de verantwoordelijkheid voor het vinden van betaald werk minder bij zichzelf.

Ook voor deze bevindingen geldt overigens dat er geen eenduidige causale interpretatie gegeven kan worden: de wisselende mogelijkheden die de verschillende groepen geïndiceerden zien om betaald werk te doen, kunnen zowel oorzaak als gevolg zijn van de situatie waarin men verkeert.

6.4.6 *Zoekgedrag*

Alleen de geïndiceerden die aan hadden gegeven geen betaald werk te hebben op het moment van invulling van de vragenlijst zijn bevraagd over hun zoekgedrag naar werk. Werkzame geïndiceerden, waaronder brugbaners, hebben deze vragen niet voorgelegd gekregen.

Op de vraag of men op dit moment werk zoekt, antwoordt 28% van de positief geïndiceerden zonder werk ontkennend. Waarschijnlijk ligt hun inschatting van beperkte arbeidsmogelijkheden en hun slechte gezondheid (zie 6.4.7) hieraan ten grondslag.

Door cliënten wordt op verschillende manieren gezocht naar werk: Het zoeken naar vacatures in de krant (94%) of internet (94%) of met vrienden en bekenden over werk praten (93%) scoren het hoogst. Ook heeft een groot deel gesolliciteerd: 91% van de geïndiceerden geeft aan in de afgelopen vier maanden te hebben gesolliciteerd op een vacature. Gemiddeld zoekt men voor 26 uur per week werk.

Conclusie:

Van de positief geïndiceerden zonder werk geeft meer dan een kwart aan niet op zoek te zijn naar werk..

Werkzoekenden hebben in de afgelopen vier maanden op diverse manieren naar werk gezocht en 9 van de 10 werkzoekenden heeft ook daadwerkelijk gesolliciteerd.

6.4.7 *Gezondheidsbeleving*

Bijna de helft van de geïndiceerden (45%) geeft aan dat de gezondheid heel wisselend is: soms goed, soms slecht. Een vijfde (20%) van de totale onderzoeksgroep geeft aan dat de gezondheid goed of zeer goed is. Van de rest, geeft 16% aan dat hij/zij over een slechte gezondheid beschikt. Niet verassend is dat het overgrote deel (86%) aangeeft last te hebben van een langdurige ziekte of handicap.

De werkenden ervaren hun gezondheid vaker als goed tot zeer goed dan de niet-werkenden. Zij zien in hun gezondheid ook minder vaker een belemmering om betaald werk te doen. Van de niet-werkenden beschouwt meer dan de helft de gezondheid als een sterk belemmerende factor en van de werkenden (toch nog altijd) een derde. Met name positief geïndiceerden zonder werk ervaren hun gezondheid als slecht in vergelijking met de overige geïndiceerden. Dit komt mogelijk door de aard van de klachten. Positief geïndiceerden zonder werk rapporteren significant vaker dan anderen last te hebben van zowel lichamelijke als psychische problemen. Bij ruim de helft van hen is zagezegd sprake van co-morbiditeit. Dit verklaart mogelijk waarom in deze groep de eigen gezondheid relatief vaak als ronduit slecht wordt ervaren: in een kwart van de gevallen tegen gemiddeld slechts zo'n 5% bij de overige geïndiceerden. Brugbaners hebben significant vaker alleen last van psychische klachten, daar waar negatief geïndiceerden significant vaker alleen lichamelijke klachten en significant minder vaak een combinatie van klachten rapporteren.

Conclusie:

Met name positief geïndiceerden zonder werk ervaren hun eigen gezondheid als slecht in vergelijking met de overige geïndiceerden. Zij hebben in vergelijking met de overige geïndiceerden ook meer complexe klachten: zowel op het lichamelijke als het psychische vlak. Zij zien in hun gezondheid dan ook vaker dan degenen die al werken een belemmering voor het verrichten van betaald werk.

6.5 Mogelijke knelpunten rondom het proces van indicatiestelling

Om knelpunten rondom het proces van indicatiestelling op te sporen vanuit het perspectief van cliënten hebben brugbaners en positief geïndiceerden zonder brugbaan vragen voorgelegd gekregen over enerzijds de voorlichting rond de brugbaanregeling en anderzijds de procedures rondom indicatiestelling. Hoe bekend zijn positief geïndiceerden met de brugbaanregeling en hoe tevreden zijn zij over het resultaat van de indicatiestelling en over het instrument loonkostensubsidie?

6.5.1 Voorlichting over brugbaanregeling

Op de vraag of men voorlichting heeft gekregen over de mogelijkheid voor een werkgever om loonkostensubsidie aan te vragen geeft iets meer dan de helft van de positief geïndiceerden, 58% aan dat zij die ontvangen heeft; 36% heeft naar eigen zeggen geen voorlichting ontvangen en 7% weet het niet. Hierin zijn geen significante verschillen te vinden tussen de brugbaners en overig positief geïndiceerden. Brugbaners en positief geïndiceerden geven even vaak aan voorlichting dan wel juist geen voorlichting te hebben ontvangen. Echter, met name de positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn, weten veelal niet of ze voorlichting hebben gekregen over de brugbaanregeling. Bij de brugbaners is er niemand die aangeeft dit niet te weten.

De belangrijkste informatiebronnen over de brugbaanregeling zijn het re-integratiebureau (36%) en UWV (22%). Slechts een klein gedeelte heeft zelf informatie gezocht (8%) of heeft informatie via de werkgever (4%) of CWI (4%) gekregen. Een kwart geeft aan op een andere manier voorlichting te hebben gekregen. Tussen brugbaners en overig positief geïndiceerden doen zich geen duidelijke verschillen voor wat betreft de bronnen van informatievoorziening.

De geïndiceerden zijn overwegend positief over de voorlichting die ze ontvangen hebben over loonkostensubsidie. Het merendeel, 65% van de cliënten, vond de voorlichting (heel) duidelijk; 7% van de cliënten is uitgesproken negatief en oordeelt dat de voorlichting zeer onduidelijk was. Er zijn geen significante verschillen tussen brugbaners en overig positief geïndiceerden wat betreft hun oordeel over de voorlichting.

Conclusie:

Meer dan de helft van de positief geïndiceerden heeft naar eigen zeggen voorlichting gekregen. Deze informatie wordt met name via het re-integratiebedrijf of UWV ontvangen. Positief geïndiceerden zijn over het algemeen positief over de voorlichting die ze ontvangen hebben. Wat betreft de voorlichting rondom de brugbaanregeling kan men zeggen dat het bereik van de voorlichting mogelijk beter kan. Een substantiële groep van cliënten die in aanmerking komt voor een brugbaan geeft aan geen voorlichting te hebben ontvangen of het niet te weten. Echter, de cliënten die voorlichting hebben ontvangen zijn daar overwegend positief over.

6.5.2 *Procedures rondom indicatiestelling*

Van de mensen met een positief indicatiebesluit geeft 66% aan daarvan op te hoogte te zijn. Een derde van hen is dus positief geïndiceerd maar is hiervan niet op de hoogte. Brugbaners zijn significant vaker (83%) op de hoogte van het feit dat een werkgever voor loonkostensubsidie in aanmerking kan komen dan de overige positief geïndiceerden. Opmerkelijk is wel dat ook 17% van de brugbaners zegt hier niet van op de hoogte te zijn, ondanks het feit dat zij werkzaam zijn met behulp van loonkostensubsidie of dat de aanvraag op het moment van verzending van de vragenlijst nog liep. Waarschijnlijk heeft de werkgever loonkostensubsidie aangevraagd buiten medeweten van de cliënt om.

Op de vraag hoe de geïndiceerden vernomen hebben dat zij in aanmerking komen voor loonkostensubsidie antwoordt ongeveer de helft van hen (53%) het via het re-integratiebureau te hebben gehoord. Daarnaast geeft 36% aan het (eventueel daarnaast) via UWV gehoord te hebben, via een brief dan wel mondeling tijdens de herbeoordeling. Een derde heeft de informatie op een andere manier gehoord.

De indicering gebeurde volgens eenderde van de geïndiceerden op initiatief van UWV, volgens eveneens eenderde gebeurde dit op initiatief van het re-integratiebedrijf. Bij 11% lag het initiatief bij de werkgever, waarbij dit significant vaker gebeurde bij brugbaners (29%). Tenslotte geeft 7% aan zelf het initiatief genomen te hebben om de indicatie aan te vragen. 17% weet niet (meer) wie het initiatief heeft genomen.

Vooraf is ingeschat dat cliënten wellicht moeite zouden hebben met de vragen over indicering. Om die reden is bij een groot aantal van deze vragen ‘weet niet’ en een open antwoordcategorie toegevoegd. De cliënt kan hierbij in eigen bewoordingen weergegeven wat in zijn situatie van toepassing is. Uit de analyses van deze open antwoorden kan men opmaken dat cliënten de vragen over indicatiestelling en de procedure eromheen erg lastig vinden. De indruk bestaat dat men niet altijd goed weet wat precies gevraagd wordt. Bijvoorbeeld op de vraag ‘op welke manier de cliënt vernomen heeft dat een werkgever voor loonkostensubsidie in aanmerking komt als hij betrokkene een baan aanbiedt’ geeft een aantal mensen aan dat zij dat zelf hebben opgezocht op internet of via de media hebben vernomen. Ook het percentage brugbaners dat aangeeft dat de werkgever geen loonkostensubsidie voor hen heeft aangevraagd of niet weet of deze dit heeft gedaan, illustreert dat een deel van de geïndiceerden onvoldoende kennis over hun eigen situatie heeft. .

Conclusie:

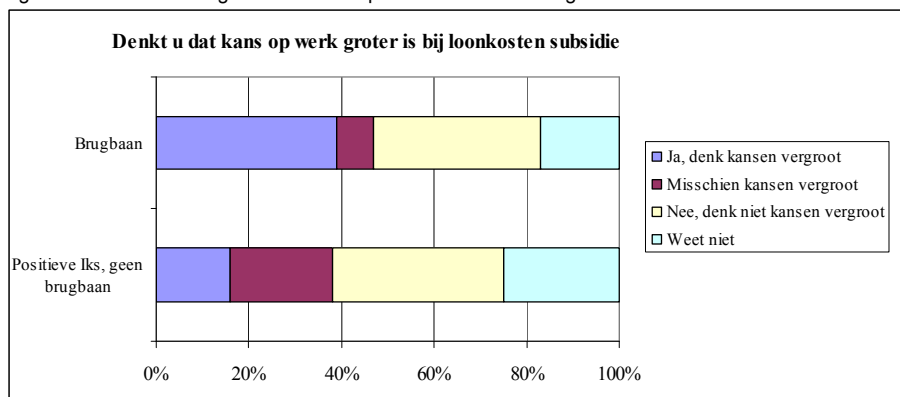
Twee derde van alle positief geïndiceerden is op de hoogte van het feit dat een werkgever loonkostensubsidie kan aanvragen als hij betrokkene een baan aanbiedt. Het initiatief voor de indicering ging bij eenderde van de geïndiceerden uit van UWV, bij eenderde van het re-integratiebedrijf en in minder dan 10% van de gevallen was het een initiatief van de cliënt zelf. Het merendeel heeft de informatie dat ze positief geïndiceerd zijn en een werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie vernomen via het re-integratiebedrijf. Brugbaners zijn hiervan vaker op de hoogte dan de overige positief geïndiceerden. Toch is ook 16% van de brugbaners niet op de hoogte. Er lijken zich op het eerste gezicht geen echte knelpunten voor te doen rondom het proces van indicatiestelling. Echter, de antwoorden op de open vragen – waaruit doorgaans een gebrekkige kennis over de regeling blijkt - en het relatief grote aantal cliënten –ook onder de brugbaners- dat niet weet dat een werkgever voor hen loonkostensubsidie kan aanvragen, geeft te denken. Het feit dat brugbaners niet weten dat een werkgever loonkostensubsidie heeft aangevraagd of aangeeft dat dit geweigerd is geeft aan dat de informatievoorziening aan geïndiceerden beter kan. Een gedeelte van de geïndiceerden blijkt immers onvoldoende op de hoogte van de beschikbare instrumenten ter verbetering van hun arbeidsmogelijkheden.

6.5.3 Oordeel cliënten over instrument loonkostensubsidie

Ten slotte zijn positief geïndiceerden gevraagd naar de toegevoegde waarde van de subsidieregeling voor wat betreft hun kansen op betaald werk. Het oordeel van de geïndiceerden over de loonkostensubsidie is erg verdeeld. Een vijfde, 21%, is positief en denkt dat het de kans op betaald werk heeft vergroot. Een ongeveer even groot percentage, 19%, geeft aan dat dit misschien het geval is en 37% denkt niet dat het bijdraagt aan het verkrijgen van betaald werk. Bijna een kwart van de cliënten zegt geen idee te hebben of het bijdraagt.

Brugbaners zijn meer uitgesproken positief over de subsidieregeling dan de overige positief geïndiceerden: 39% van de brugbaners denkt dat het instrument bijdraagt aan het verkrijgen van betaald werk, terwijl maar 16% van de overige positief geïndiceerden dit denkt. Ruim 20% van hen sluit niet uit dat hun kansen er mogelijk door worden vergroot. Voor cliënten die werkzaam zijn in een brugbaan is de regeling succesvol gebleken, hetgeen hun positievere houding mogelijk verklaart. Overigens denkt een ongeveer even grote groep brugbaners dat de brugbaanregeling niet heeft bijgedragen.

Figuur 6.5.3.1 Inschatting cliënten kans op werk door toekenning loonkostensubsidie.



Conclusie:

Het oordeel van positief geïndiceerde herbeoordeelden over het instrument loonkostensubsidie is ongeveer gelijk verdeeld tussen (gematigd) positief en negatief. Brugbaners zijn positiever over de bijdrage van de subsidieregeling aan de vergroting van hun werkhervattingkansen dan de overig positief geïndiceerden.

6.6 Begeleiding en plaatsing in een brugbaan

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de begeleiding van positief geïndiceerden. Hoe ervaren en waarderen cliënten met een positieve lks-indicatie de begeleiding? In hoeverre had men behoefte aan bepaalde begeleiding en heeft men iets gehad aan de verkregen begeleiding? In het tweede deel van de paragraaf wordt de werksituatie van brugbaners beschreven.

6.6.1 Ontvangen begeleiding

Op de vraag of men momenteel begeleiding ontvangt, geeft 63% aan dat dat het geval is. Dit betekent dat bijna 4 op de 10 geïndiceerden op het moment geen begeleiding ontvangt. Van diegenen die wel worden begeleid, worden de meesten door een re-integratiebedrijf begeleid (61%). Begeleiding door CWI en/of UWV komt volgens de respondenten slechts sporadisch voor. Brugbaners ontvangen op het moment van meting minder begeleiding dan de positief geïndiceerden. Het zijn de overig positief geïndiceerden zonder werk die vaker begeleiding ontvangen (47%). Dit heeft waarschijn-

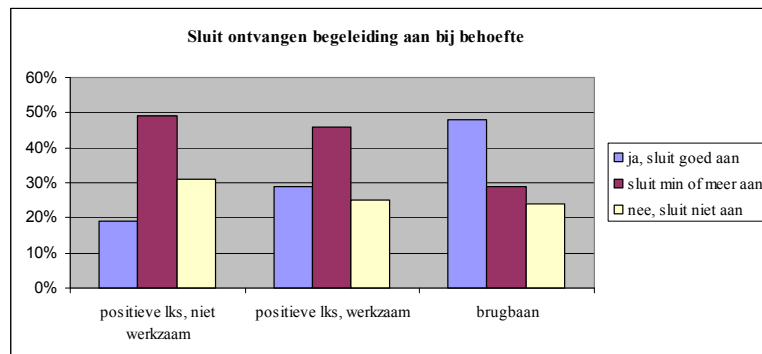
lijk te maken met het feit dat men via een brugbaan duurzaam (want voor minstens 12 maanden) geplaatst is, waarbij de nazorg door het re-integratiebedrijf meestal gelimiteerd is tot 2 a 3 maanden.

Als we kijken naar wat voor type begeleiding mensen ontvangen, is te zien dat de begeleiding meestal betrekking heeft op het bepalen van welk werk bij iemand past (64%) en op het solliciteren (53%). Het meest te spreken zijn mensen over de hulp die men heeft gehad bij het leren omgaan met zijn/haar beperkingen: 96% van de mensen die die hulp heeft gehad, geeft aan dat de hulp zinvol was. Bij andere typen begeleiding liggen de percentages wat lager, maar over het algemeen geeft minimaal 50% van de mensen aan dat de ontvangen hulp zinvol was. Positief geïndiceerden met werk geven vaker aan begeleiding te hebben gekregen bij het omscholen naar een ander beroep (39%), terwijl positief geïndiceerden zonder werk vaker begeleid zijn bij het zoeken naar een geschikte werkgever (54%).

Als we de positief geïndiceerden onderling vergelijken is te zien dat brugbaners positiever oordelen over de ontvangen hulp dan de overige positief geïndiceerden. Zij geven significant vaker aan dat de ontvangen begeleiding aansloot bij hun behoefte. De helft van de brugbaners (50%) geeft aan dat de kans op betaald werk is toegenomen door de begeleiding.

De overige positief geïndiceerden zijn minder positief in hun oordeel over de ontvangen begeleiding: zo denkt een minder groot deel, namelijk 37%, dat de kans op betaald werk dankzij de begeleiding is toegenomen.

Figuur 6.6.1.1 Sluit ontvangen begeleiding aan bij behoefte.



Iets meer dan de helft (55%) van de positief geïndiceerden geeft aan meer behoefte te hebben (gehad) aan begeleiding bij de terugkeer naar werk. Hierin verschillen de onderscheiden groepen positief geïndiceerden niet van elkaar. Op de open vraag aan welk soort begeleiding men dan behoefte heeft (gehad), worden zoal genoemd: meer begeleiding bij het solliciteren, het leggen van contacten met werkgevers, het volgen van een cursus/scholing; maar ook begrip en steun worden genoemd. Sommige mensen geven aan dat hun begeleiding nog niet is gestart.

Conclusie:

Over het algemeen zijn positief geïndiceerden redelijk tevreden met de begeleiding die men ontvangen heeft. Brugbaners zijn positiever over de begeleiding dan de overige positief geïndiceerden, met name de positief geïndiceerden zonder werk. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat men, via een specifieke regeling, werk gevonden heeft. Iets meer dan de helft van de positief geïndiceerden geeft aan meer begeleiding te willen hebben.

6.6.2 *Werksituatie van brugbaners*

In deze paragraaf zullen we de werksituatie van brugbaners beschrijven. Wat zijn de ervaringen van brugbaners met het werken in een brugbaan? Welke knelpunten ervaren zij?

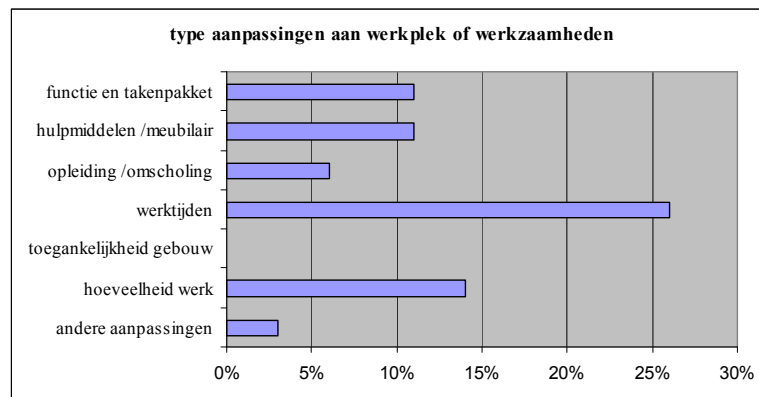
Bijna de helft van de brugbaners heeft een kleine parttime baan en werkt tussen de 13 en 24 uur. Een vijfde werkt voltijds dat wil zeggen meer dan 32 uur per week en 17% werkt tussen de 25 en 32 uur. Een klein gedeelte, 14% heeft een kleine baan voor minder dan 13 uur per week.

De grootste groep brugbaners (35%) heeft een tijdelijke aanstelling. Een kwart van de brugbaners heeft een vaste aanstelling. Ook geeft ongeveer een kwart van de brugbaners (26%) aan dat er uitzicht is op verlenging van de aanstelling.

Brugbaners zijn werkzaam in verschillende sectoren, zoals industrie, horeca, transport, schoonmaakbranche. Relatief gezien zijn brugbaners het meest werkzaam in de handel (17%) en de gezondheid- en welzijnszorg (14%). Brugbaners werken over het algemeen in kleine (1-9 personen) of middelgrote (10-49 personen) organisaties.

In een derde (34%) van de gevallen zijn er aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden van brugbaners. De aanpassingen hebben met name betrekking op de werktijden (26%) en in mindere mate de hoeveelheid werk (14%), de functie/ het takenpakket (11%) en hulpmiddelen/meubilair (11%).

Figuur 6.6.2.1 Type aanpassingen aan werkplek of werkzaamheden voor brugbaners.



Als we kijken naar de inhoud van het werk is te zien dat brugbaners hun werk over het algemeen positief beoordelen. Zij ondervinden naar eigen zeggen weinig knelpunten in hun werk. Wat betreft de emotionele en lichamelijke belasting geven zij aan dat het werk (minder dan) gemiddeld belastend is (gemiddelde emotionele belasting = 1.6; gemiddelde lichamelijke belasting = 2.1 op een schaal die varieert van 1 tot 4). Ook het tempo waarin men werkzaamheden verricht, wordt door de brugbaners als gemiddeld beschouwd (gemiddeld 2.2). Wel ervaren brugbaners het werk in sterke mate als geestelijk belastend (gemiddelde van 3.3).

Brugbaners voelen zich vaak gesteund door collega's en leidinggevende (gemiddelde van 3.1 op schaal die loopt van 1 tot 4). Ook beoordelen zij hun mate van productiviteit als vrij hoog (gemiddeld 3.8 op schaal die varieert van 1 tot 5). Tenslotte, de brugbaners zijn meer dan gemiddeld tevreden met het werk dat zij doen (gemiddelde van 3.6 op schaal van 1 tot 5).

Conclusie:

Bijna de helft van alle brugbaners heeft een kleine parttime baan en werkt tussen de 13 en 24 uur. Een vijfde werkt voltijds, dat wil zeggen meer dan 32 uur per week. De grootste groep brugbaners heeft een tijdelijke aanstelling. Een kwart van de brugbaners zegt (al) een vast contract te hebben. Er zijn relatief weinig aanpassingen gedaan om brugbaners te werk te stellen. Bij slechts een derde van alle brugbaners zijn aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden. Het betreft dan met name aangepaste werktijden. Brugbaners zijn erg tevreden met het werk dat ze doen. Er worden door hen ook weinig knelpunten ervaren in het werk.

In hoofdlijnen stemmen de antwoorden van de brugbaners overeen met die van hun werkgevers. Hun werkgevers zijn overwegend tevreden over brugbaners als werknemer en maken ook melding van weinig knelpunten en/of aanpassingen.

Het werktempo en de emotionele en lichamelijke belasting worden door de brugbaners als gemiddeld beschouwd. Ze voelen zich ook in voldoende mate gesteund door collega's en leidinggevenden. Wel ervaren brugbaners hun werk in sterke mate als geestelijk belastend.

6.7 Doorstroming naar regulier werk

De brugbaners zijn gevraagd in te schatten of ze verwachten de komende 12 maanden werkzaam te blijven bij de huidige werkgever. De overgrote meerderheid (81%) van de brugbaners acht het waarschijnlijk dat men de komende 12 maanden bij de werkgever in dienst blijft. Ongeveer een vijfde acht het niet waarschijnlijk dat hij de komende 12 maanden bij de werkgever blijft werken. Niet gevraagd is of dat komt doordat betrokkene verwacht te stoppen omdat hij uitvalt of ander werk zoekt, of omdat hij verwacht dat de werkgever het dienstverband niet zal verlengen.

Op het moment van de meting zijn 4 brugbaners (11%) uitgevallen. Een kwart van de brugbaners geeft aan het afgelopen jaar bang te zijn geweest de baan te verliezen. Aan de brugbaners die hun baan verloren hebben, is gevraagd naar de reden hiervan. De helft geeft aan dat het bedrijf waar men werkt in moeilijkheden is geraakt (te weinig werk, faillissement). De overige twee geven aan dat hun gezondheidstoestand de reden van uitval was. Het geringe aantal uitvallers staat duidelijke conclusies over de reden van uitval niet toe.

Conclusie:

Brugbaners schatten hun toekomstperspectieven positief in. De overgrote meerderheid gaat ervan uit de komende 12 maanden bij de huidige werkgever werkzaam te zullen blijven. Zoals we eerder zagen, verwacht ook de overgrote meerderheid van de werkgevers het dienstverband te continueren. Op het moment van de eerste meting is een gering aantal brugbaners (11%) uitgevallen. Het geringe aantal uitvallers staat duidelijke conclusies over de reden van uitval niet toe.

Bijlage 1 Literatuur

Besseling J.J.M., Gent M.J. van, Verboon F.C. Een gezond bedrijf haalt ervaren talent uit de WAO. Lisv, Amsterdam, juni 1999.

Besseling J.J.M., Andriessen S., Vos E.L. de, Wevers C.W.J. Participatiemogelijkheden van Wajongers. Werkdocument, Ministerie van SZW, Den Haag, april 2008.

Besseling JJM en Smaal M, Reïntegratiepraktijk arbeidsgehandicapten, Lisv Amsterdam, 1997.

Burg L. van der, Deursen L. van. Eindrapportage Herbeoordeeld en dan? Stand van zaken achttien maanden na de uitslag. Astri, Leiden, maart 2008.

Giessen F, Lagerveld S, Bennenbroek F. Langdurig werkloos = kansloos?.Maandblad Re-integratie, december 2007.

Maljers WE., Joling C., Rijk A de. Competenties van arbeidsongeschikten: Van betekenis voor re-integratie? Maandblad Re-integratie, december 2006.

Smaal M en Besseling JJM. Werkgevers over reïntegratie-instrumenten en de aanname van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, Tica Amsterdam, 1997.

Smitskam C.J., Vos E.L. de. Re-integratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten. PS-special nr 4, 2007.

Vos E.L. de, Zwinkels W.S., Heyma A.O.J., Klaveren C. van. Handboek meetmethoden voor effectiviteit van activerend arbeidsmarktbeleid op persoonsniveau. Werkdocument 405, Ministerie van SZW, Den Haag, mei 2008.

Vos E.L. de, Wevers C.W.J., Fermin B.M.F., Heyma A.O.J., Abbring J.H., Klaauw B. van der, Koning W.C. Daadwerkelijk effectief; prestatie meting van re-integratie en activering. TNO-rapport, Hoofddorp, 2002.

Vuuren T van, Sanders J, Besseling J.J.M., Bruin M de. Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex-)arbeidsongeschikte werknemers. Werkdocument ministerie van SZW, Den Haag, september 2005.

Bijlage 2 Specifieke onderzoeksvragen naar cliënt, werkgever en re-integratiebedrijf

<u>De cliënten</u>	<u>De werkgevers</u>	<u>De re-integratiebedrijven</u>
<p><i>Indicatiestelling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Uit welke specifieke groep is de cliënt afkomstig? In hoeverre heeft men voorlichting gekregen over en zicht op de indicatiestelling LKS en de mogelijkheid tot plaatsing in een brugbaan? Hoe tevreden is men over de voorlichting? In hoeverre is men het eens met het resultaat van de indicatiestelling? Wat zijn de kenmerken van cliënten met een positieve LKS-indicatie, waarin verschillen zij van cliënten met een negatieve indicatie (qua arbeidsmotivatie, gezondheidsbeleving, perceptie eigen arbeidsmogelijkheden, competenties en vaardigheden, houding betreffende en tevredenheid over de uitslag van de aSB-herbeoordelingsoperatie, e.d.). <p><i>Begeleiding & plaatsing:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Hoe ervaren en waarderen cliënten met een positieve LKS-indicatie de begeleiding door (Werkbedrijf) UWV, CWI resp. re-integratiebedrijf? In hoeverre had men behoefte aan bepaalde vormen van begeleiding, heeft men deze ook ontvangen en heeft men bovendien het gevoel er daadwerkelijk iets aan te hebben gehad? Aan welke vormen van begeleiding heeft men nu (nog steeds) behoefte? Wie worden binnen de populatie met een positieve LKS-indicatie binnen een periode van een (half) jaar op een brugbaan geplaatst en wat zijn de factoren die bepalen of iemand wordt geplaatst? Op welke kenmerken – naast bovengenoemde kenmerken ook aspecten als de ondernomen zoekactiviteiten en ondervonden begeleiding - verschillen de geplaatsten van degenen die niet zijn geplaatst? Wat zijn de ervaringen van cliënten met het werken in een brugbaan: hoe passend en belastend is het werk, hoe ervaren zij de begeleiding door de werkgever en de relatie met collega's die in een reguliere baan werkzaam zijn? Hoe tevreden zijn zij met de baan? Welke knelpunten doen zich voor? Welke aanvullende inspanningen en voorzieningen (zoals aanbodversterking, scholing, werkplekaanpassing e.d.) waren nodig, voordat tot plaatsing kon worden overgegaan? Hoe schat men zelf de mogelijkheden tot doorstroom naar een reguliere baan? Welke problemen verwacht men? Bij uitval uit de brugbaan: Waarom is men uitgevallen: had dit met de betreffende baan, de specifieke arbeidssituatie, de gezondheid en/of werken in zijn algemeenheid te maken; ging het vooral om niet (meer) kunnen of om niet (langer) willen? <p><i>Doorstroming:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Wie stromen binnen de populatie geplaatsten door naar reguliere arbeid, wie vallen tussentijds uit (en waarom) en wie blijken na 12 maanden niet voor reguliere arbeid in aanmerking te komen en waarom niet? Op welke kenmerken verschillen deze drie groepen van elkaar? <p>2a. Bij niet doorstroming: waarom is men niet doorgestroomd naar een reguliere baan, welke belemmeringen hebben zich voorgedaan?</p> <p>2b. Bij doorstroming: Wat zijn de ervaringen in de reguliere baan zonder LKS: welke knelpunten doen zich voor; hoe passend en belastend is het werk? Hoe tevreden is men met de baan? Wat is de aard en duur van het arbeidscontract? In hoeverre weet men de resterende verdien capaciteit volledig te benutten?</p>	<p><i>Bekendheid met/ bereidheid tot/ tevredenheid over:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> In hoeverre zijn werkgevers bekend met de regeling? Hoe is men hiermee bekend geraakt? In hoeverre zijn werkgevers bereid de betreffende cliënten in een brugbaan te plaatsen? Indien bereid: Wat is doorslaggevend (geveest) voor die bereidheid? Zouden zij zonder subsidie de baan ook openstellen (hebben opengesteld) voor de betreffende werkzoekende(n)? Indien geen of een geringe bereidheid: Waar ligt dat aan (inhoud van de regeling, problematiek van de betreffende cliëntgroep in zijn algemeenheid, ongeschiktheid van de concreet aangeboden kandidaat, administratieve belasting, etc.)? Onder welke condities zou men wel bereid zijn een cliënt uit de betreffende groep in dienst te nemen? Hoe tevreden zijn werkgevers over de regeling, het proces, de brugbaner(s), de inzet van UWV etc.? <p><i>Plaatsing:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Wat zijn de kenmerken van werkgevers waar brugbanen ontstaan, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers? Waarom plaatsen werkgevers bepaalde cliënten wel resp. niet in een brugbaan? Wat gaf hierbij de doorslag, welke cliëntkenmerken waren hierbij van belang? Wat is de mening over het functioneren van de brugbaner? Welke knelpunten doen (deden) zich voor? Welke extra maatregelen (zoals werkplek-aanpassing, scholing e.d.) heeft men moeten treffen? <p><i>Doorstroming:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Wat zijn de kenmerken van werkgevers waarbij doorstroming naar reguliere arbeid plaatsvindt, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers? Wat bepaalt of een werknemer daadwerkelijk zal doorstromen (al dan niet is doorgestroomd) naar een reguliere baan? Waarom achten doorstroming wel/ niet mogelijk (heeft doorstroming wel/ niet plaatsgevonden)? 	<ol style="list-style-type: none"> Wat zijn de ervaringen met het plaatsen van klanten in een brugbaan? Welke problemen doen zich voor bij het vinden van geschikte werkgevers, die bereid zijn een cliënt in een brugbaan te plaatsen? Waarom zijn (bepaalde) werkgevers niet bereid cliënten in een brugbaan te plaatsen? Welke problemen doen zich voor bij de matching tussen cliënten en werkgevers? In hoeverre doen zich problemen voor bij de aanvaarding van de aangeboden brugbanen door cliënten? In hoeverre zijn aanvullende re-integratie inspanningen nodig om cliënten geschikt te maken voor een brugbaan? In hoeverre zijn extra voorzieningen nodig om cliënten te laten functioneren in een brugbaan? Welke problemen doen zich voor bij het laten doorstromen van cliënten vanuit een brugbaan naar een reguliere baan? 4. Waarin verschillen succesvolle Re-integratiebedrijven van minder succesvolle Re-integratiebedrijven en in hoeverre is het verschil in succes bij plaatsing en doorstroming terug te voeren tot verschillen in de werkwijze van Re-integratiebedrijven?

Bijlage 3 Responsverantwoording werkgeversonderzoek najaar 2008.

	Brugbaan werkgevers		Overige werkgevers	
	absoluut	%	absoluut	%
Aantal ontvangen adressen (UWV/LISA)	107		2.040	
Aantal niet gebruikte adressen			610	
Aantal gebruikte adressen	107		1.430	
– Niet bruikbaar totaal	13	100,0	210	100,0
– Fax/infotoon	2	15,4	66	38,1
– Fout/dubbel adres	1	7,7	47	30,5
– Taalproblemen	0	0	2	23,1
– Niet bereikbaar	10	76,9	95	8,3
– Bruikbaar totaal	94	100,0	1.220	100,0
– Volledig gesprek gevoerd	69	73,4	505	41,4
– Screeningsgesprek	6	6,4		
– Geen gehoor / antwoordapparaat / in gesprek	8	8,5	116	9,5
– Weigering (halverwege of geheel)	9	9,6	215	17,6
– Wel afspraak/geen gesprek	2	2,1	384	31,5
% participatie (=gesprek/(gesprek+weigering))		89,2		70,1

Bron: Stratus marktonderzoek.

Bijlage 4 Non-response cliëntenonderzoek

In november 2008 zijn in totaal 808 vragenlijsten door UWV verstuurd. Het betrof hier alle cliënten die tot dusver geïndiceerd waren (peildatum: 1 september 2008). In totaal ging het om 119 brugbaners, waarbij in 15 gevallen de daadwerkelijke plaatsing nog open stond, 569 mensen met een positief indicatiebesluit die (nog) niet werkzaam waren op een brugbaan en 120 mensen met een negatief indicatiebesluit. In totaal hebben 222 mensen de vragenlijst ingevuld geretourneerd: 37 brugbaners (respons 31%), 146 positief geïndiceerden (26%) en 39 negatief geïndiceerden (33%).

Tabel: Gerealiseerde steekproef onder cliënten, najaar 2008.

	Brugbaners	Overig positief geïndiceerden	Negatief geïndiceerden	TOTAAL
Mailing	119	569	120	808
Totaal gerespondeerd	37	146	39	222

Non-response analyse

Op basis van initiële gegevens uit de UWV administratie is het mogelijk te bepalen of de drie onderzoeksgroepen die de vragenlijst geretourneerd hebben en in dit hoofdstuk beschreven worden, een representatieve groep cliënten vormen uit de oorspronkelijke mailinglijst. Op basis van zogenaamde chikwadraattoetsen is nagegaan of de oorspronkelijke verdeling van cliënten naar geslacht, leeftijd, regio en opleiding overeenkomt met de verdeling van deze kenmerken in de uiteindelijke onderzoeksgroepen. In onderstaande tabel zijn de chikwadraat-waarden weergegeven, met bijbehorende vrijheidsgraden en significantieniveaus.

Tabel: Resultaten non-response analyse.

	Brugbaners			Overig positief geïndiceerden			Negatief geïndiceerden		
Geslacht	$X^2 = .13$	df=1	p=.72	$X^2 = .41$	df=1	p=.53	$X^2 = .21$	df=1	p=.65
Leeftijd	$X^2=10.67$	df=5	p=.06	$X^2=6.19$	df=5	p=.29	$X^2=4.18$	df=5	p=.52
Regio	$X^2=3.21$	df=5	p=.67	$X^2=1.38$	df=5	p=.93	$X^2=6.24$	df=5	p=.28
opleiding	$X^2=11.65$	df=7	p=.11	$X^2=12.12$	df=7	p=.10	$X^2=5.70$	df=7	p=.57

Op basis van de resultaten van deze analyses kunnen we concluderen dat de cliënten uit de drie groepen die de vragenlijst geretourneerd hebben geen afwijkingen laten zien naar genoemde kenmerken geslacht, leeftijd, regio en opleiding. Zij vormen een representatieve afspiegeling van respectievelijk de brugbaners, positief geïndiceerden en negatief geïndiceerden die op de peildatum 1 september 2008 tot dusver geïndiceerd waren. Dit maakt herweging van gegevens overbodig.

Bijlage 5 Geïnterviewde re-integratiebedrijven, september 2008.

A Deux Human Ability Management B.V.
Agens Special Products B.V. Hoofdkantoor
AtlantGroep
Casemanagementcenter
Centrum voor Baan en Beroep B.V.
CoFactor Coaching en Training
Entree Arbeidsintegratie
FITh BV
Fourstar Reïntegratie Service B.V. hoofdkantoor
Heliomare
Holla Consult & Reïntegratie
Krew Reïntegratie B.V.
Lelie Hollander Reïntegratie BV
Salto Depiro B.V. Utrecht
Stichting Hoensbroeck Centrum voor Arbeidsperspectief
Stichting Mind at Work
TWCA Arbeidsintegratie BV

Bijlage 6 Statistische bijlage: antwoorden werkgevers september 2008

Wervingsbeleid van werkgevers										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
N:	69	505	23	20	282	176	170	112	154	66
%:	[12%]	[88%]	[5%]	[4%]	[56%]	[35%]	[34%]	[22%]	[31%]	[13%]
Hoe werft u personeel? [N=574]										
Via via	32%	31%	21%	11% ▼	24% ▼	46% ▲	41% ▲	33%	25%	17% ▼
Via raamadvertentie	4%	4%	0%	0%	5% ▲	1%	8% ▲	3%	0,8% ▼	0,3%
Via advertentie in dagblad/vakblad etc.	52%	44%	45%	57%	52% ▲	30% ▼	33% ▼	54% ▲	47%	51%
Via het CWI	20%	12%	45% ▲	36% ▲	11%	7% ▼	10%	13%	12%	16%
Via extern selectie-/uitzendbureau	19%	20%	10%	11%	24% ▲	16%	15% ▼	19%	25%	25%
Via opleidingsinst. / scholen	6%	5%	0%	0%	9% ▲	2% ▼	3%	10% ▲	5%	4%
Via open sollicitaties	6%	11%	7%	18%	12%	8%	10%	10%	16% ▲	4%
Via interne werving	4% ▼	14% ▲	30% ▲	13%	16% ▲	7% ▼	3% ▼	17%	13%	35% ▲
Via eigen personeel	10%	18%	14%	5%	18%	18%	17%	17%	21%	11%
Via internet	41% ▲	26% ▼	56% ▲	38%	32% ▲	8% ▼	9% ▼	20%	33% ▲	57% ▲
Via re-integratiebureau	1%	2%	22% ▲	0%	0,7% ▼	2%	2%	0,4%	0,8%	8% ▲
Anders	9%	10%	16%	22%	11%	7%	5% ▼	6%	13%	20% ▲
Hoe is de gedeeltelijk arbeidsgeschikte geworven? [N=92]										
Via via	10%	4%	4%	--	--	--	100%	0%	0%	0%
Via raamadvertentie	1%	0%	0%	--	--	--	0%	0%	0%	0%
Via advertentie in dagblad/vakblad etc.	19%	16%	16%	--	--	--	0%	0%	18%	18%
Via het CWI	4%	10%	10%	--	--	--	0%	0%	5%	14%
Via extern selectie-/uitzendbureau	4%	1%	1%	--	--	--	0%	0%	0%	2%
Via opleidingsinst. / scholen	0% ▼	10% ▲	10%	--	--	--	0%	0%	17%	9%
Via open sollicitaties	3%	8%	8%	--	--	--	0%	0%	9%	10%
Via interne werving	0%	4%	4%	--	--	--	0%	0%	9%	3%
Via eigen personeel	1%	2%	2%	--	--	--	0%	44% ▲	0%	0%
Via internet	0%	2%	2%	--	--	--	0%	0%	5%	0%
Via re-integratiebureau	29%	29%	29%	--	--	--	0%	0%	18%	36%
Anders	29%	14%	14%	--	--	--	0%	0%	24%	11%

Wervingsbeleid van werkgevers										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Is de aangenomen herbeoordeelde afkomstig uit de Wajong, WAO, of WAZ? [N=92]										
Wajong (jonggehandicapte)	20%	37%	37%	--	--	--	0%	0%	41%	43%
WAO, (arbeidsongeschikte werknemer)	71%	57%	57%	--	--	--	100%	56%	54%	53%
WAZ (arbeidsongeschikte ex- zelfstandige)	0%	1%	1%	--	--	--	0%	0%	0%	2%
Anders	1%	2%	2%	--	--	--	0%	0%	5%	0%
Weet niet	7%	3%	3%	--	--	--	0%	44%▲	0%	2%
Wanneer is het dienstverband begonnen? [N=69]										
2006	1%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2007-03	1%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2007-06	1%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008	4%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-02	3%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-03	17%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-04	33%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-05	17%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-06	6%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-07	9%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-08	1%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2008-09	4%	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test. Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: $p < 0,05$ voor significant hoge percentages en/of gemiddelden; ▼ voor lage percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. Toetsen en symbolen hebben betrekking op horizontale vergelijkingen.

(Verlenging) dienstverband gedeeltelijk arbeidsgeschikte										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
N:	69	505	23	20	282	176	170	112	154	66
%:	[12%]	[88%]	[5%]	[4%]	[56%]	[35%]	[34%]	[22%]	[31%]	[13%]
Heeft u op dit moment gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers in dienst? [N=482]										
Ja	--	25%	--	45%▲	32%▲	10%▼	8%▼	20%	30%	73%▲
Welk type gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers heeft u in dienst?										
Wajong [N=130]	--	25%	56%▲	1%	20%	18%	0%▼	13%	26%	42%▲
WAO [N=129]	--	81%	61%▼	100%	85%	79%	100%▲	93%	69%▼	83%
WAZ [N=132]	--	2%	1%	6%	2%	4%	0%	3%	0%	5%
Betreft het hier een gedeeltelijk arbeidsgeschikte van buiten uw bedrijf die u in dienst heeft genomen of gaat het om iemand van uw eigen bedrijf die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is geworden? [N=92]										
Van buiten	97%	89%	89%	--	--	--	100%	100%	91%	86%
Eigen bedrijf	3%	11%	11%	--	--	--	0%	0%	9%	14%
Hoeveel uren werkt deze gedeeltelijk arbeidsgeschikte per week [N=89]										
Gemiddeld	28	25	25	--	--	--	16	16	27	25
Minimum	5	9	9	--	--	--	16	10	12	9
Maximum	40	40	40	--	--	--	16	20	40	40
Wat is de aard van het dienstverband ? [N=88]										
Vast dienstverband	6%	13%	13%	--	--	--	0%	0%	9%	18%
Tijdelijk dienstverband	94%	87%	87%	--	--	--	100%	100%	91%	82%
Wat is de aard van het dienstverband ? [N=80]										

(Verlenging) dienstverband gedeeltelijk arbeidsgeschikte										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Half jaar met uitzicht op vaste aanstelling	38%▲	6%▼	6%	--	--	--	0%	0%	0%	11%
1 jaar met uitzicht op vaste aanstelling	51%▲	20%▼	20%	--	--	--	100%▲	0%	0%	21%
Half jaar met uitzicht op verlenging	10%▼	32%▲	32%	--	--	--	0%	0%	19%	46%
1 jaar met uitzicht op verlenging	0%▼	31%▲	31%	--	--	--	0%	100%	59%	16%
1 jaar zonder toezeggingen verlenging	0%▼	9%▲	9%	--	--	--	0%	0%	16%	6%
Anders	2%	2%	2%	--	--	--	0%	0%	6%	0%
Verwacht u dat het dienstverband na een jaar gecontinueerd wordt? [N=88]										
Ja, met dienstverband voor onbepaalde tijd	34%	37%	37%	--	--	--	100%	0%	5%▼	51%
Ja, met dienstverband voor bepaalde tijd	35%	20%	20%	--	--	--	0%	44%	36%	11%
Nog onbekend, maar verwacht te verlengen	15%▼	37%▲	37%	--	--	--	0%	56%	50%	32%
Nee, dienstverband is reeds beëindigd	1%	0%	0%	--	--	--	0%	0%	0%	0%
Nee, dienstverband wordt niet verlengd	7%	3%	3%	--	--	--	0%	0%	9%	0%
Nog onbekend, maar verwacht niet te verlengen	4%	0%	0%	--	--	--	0%	0%	0%	0%
Anders	3%	3%	3%	--	--	--	0%	0%	0%	6%

Rol van subsidies en andere instrumenten bij werving en aanname van personeel										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
N:	69	505	23	20	282	176	170	112	154	66
%:	[12%]	[88%]	[5%]	[4%]	[56%]	[35%]	[34%]	[22%]	[31%]	[13%]
Houdt u vooraf rekening met subsidie en andere instrumenten bij werving en aanname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten [N=570]										
Ja	39%▲	25%▼	58%▲	39%	24%	22%	19%▼	21%	29%	40%▲
Heeft u wel eens gebruik gemaakt van subsidie en andere instrumenten bij aanname van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte? [N=505]										
Ja	--	36%	93%▲	51%	31%▼	33%	23%▼	30%	37%	73%▲
Nee	--	62%	4%▼	49%	65%	67%	76%▲	68%	59%	23%▼
Weet niet	--	3%	3%	0%	4%▲	0,7%	1%	2%	4%	4%
Heeft u bij indienstnemen van de laatste gedeeltelijk arbeidsgeschikte gebruik gemaakt van andere subsidiemogelijkheden of instrumenten dan de LKS? [N=92]										
Ja	22%▼	73%▲	73%	--	--	--	0%	100%	67%	78%
Nee	78%▲	22%▼	22%	--	--	--	100%	0%	24%	17%
Weet niet	0%	5%	5%	--	--	--	0%	0%	9%	5%
Van welke subsidiemogelijkheden of andere instrumenten heeft u gebruik gemaakt? [N=32]										
Vergoeding aanpassing van de werkplek	20%	15%	15%	--	--	--	--	0%	0%	24%
Proefplaatsing (1e drie maanden werken met behoud van uitkering)	13%	40%	40%	--	--	--	--	44%	40%	41%
Geen loon betaald bij ziekte (artikel 29b ZW)	60%▲	20%▼	20%	--	--	--	--	44%	26%	16%
Premiekorting van €1021 voor 3 jaar lang (van per jaar op fulltime basis)	40%	57%	57%	--	--	--	--	44%	13%▼	76%▲
LKS om arbeidsgehandicapte werknemers in dienst te nemen	--	59%	59%	--	--	--	--	44%	100%▲	46%
Anders	--	15%	15%	--	--	--	--	56%	0%	18%
Tot wie wendt u zich als u meer informatie over subsidiemogelijkheden wilt hebben? [N=574]										

Belang factoren voor bereidheid een gedeeltelijk arbeidsgeschiede of herbeoordeelde aan te nemen										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschiede aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Heeft u in de afgelopen zes maanden een vacature gehad? [N=505]										
Ja	--	65%	100%▲	100%▲	100%▲	0%	35%▼	68%	83%▲	96%▲
Heeft u overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede werknemer in dienst te nemen? [N=325]										
Ja	--	13%	100%▲	100%▲	0%	--	10%	4%▼	13%	28%▲
Heeft u een gedeeltelijk arbeidsgeschiede werknemer in dienst genomen? [N=43]										
Ja	--	54%	100%	0%	--	--	17%	36%	41%	80%▲
In hoeverre speelden de volgende redenen een rol bij uw keuze <u>geen</u> gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst te nemen ondanks dat u dit wel overwogen heeft? [N=17]										
In hoeverre speelde de niet of onvoldoende geschiktheid van de persoon voor de functie een rol? [N=17]										
Speelde een grote rol	--	34%	--	34%	--	--	0%	0%	58%▲	4%
Speelde een rol	--	9%	--	9%	--	--	0%	33%	10%	0%
Speelde enigszins een rol	--	6%	--	6%	--	--	0%	0%	4%	29%
Speelde geen rol	--	51%	--	51%	--	--	100%	67%	28%▼	66%
In hoeverre speelde een rol dat deze persoon ook met intensieve begeleiding geen geschikte werknemer kon worden voor u? [N=14]										
Speelde een grote rol	--	12%	--	12%	--	--	0%	33%	10%	18%
Speelde een rol	--	12%	--	12%	--	--	0%	0%	24%	4%
Speelde enigszins een rol	--	5%	--	5%	--	--	0%	0%	6%	17%
Speelde geen rol	--	71%	--	71%	--	--	100%	67%	61%	61%
In hoeverre speelde, ondanks de subsidie, de financiële onaantrekkelijk een rol? [N=15]										
Speelde een grote rol	--	2%	--	2%	--	--	0%	0%	0%	11%
Speelde enigszins een rol	--	2%	--	2%	--	--	0%	0%	4%	0%
Speelde geen rol	--	96%	--	96%	--	--	100%	100%	96%	89%
In hoeverre speelde de bureaucratische rompslomp een rol? [N=18]										
Speelde een grote rol	--	26%	--	26%	--	--	0%	67%	37%	0%
Speelde enigszins een rol	--	5%	--	5%	--	--	0%	0%	0%	43%▲
Speelde geen rol	--	69%	--	69%	--	--	100%	33%	63%	57%
In hoeverre speelden de volgende redenen een rol bij uw keuze <u>wel</u> een gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst te nemen?										
In hoeverre speelde een rol dat de persoon een geschikte werknemer voor uw bedrijf kan worden? [N=90]										
Speelde een grote rol	74%	66%	66%	--	--	--	100%	100%	59%	67%
Speelde een rol	19%	27%	27%	--	--	--	0%	0%	25%	29%
Speelde enigszins een rol	3%	2%	2%	--	--	--	0%	0%	0%	4%
Speelde geen rol	4%	5%	5%	--	--	--	0%	0%	16%	0%
In hoeverre speelde de financiële aantrekkelijkheid een rol? [N=92]										
Speelde een grote rol	23%	8%	8%	--	--	--	0%	44%	0%	10%
Speelde een rol	23%	22%	22%	--	--	--	0%	0%	33%	21%
Speelde enigszins een rol	23%	32%	32%	--	--	--	0%	56%	18%	42%
Speelde geen rol	30%	38%	38%	--	--	--	100%	0%	49%	27%

Bereidheid een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen en [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
In hoeverre speelde het een rol dat het moeilijk is om aan personeel te komen? [N=92]										
Speelde een grote rol	23%	40%	40%	--	--	--	0%	44%	40%	44%
Speelde een rol	22%▲	0%▼	0%	--	--	--	0%	0%	0%	0%
Speelde enigszins een rol	12%	28%	28%	--	--	--	0%	0%	36%	29%
Speelde geen rol	43%	32%	32%	--	--	--	100%	56%	23%	27%
In hoeverre speelden sociale overwegingen bij aanname een rol? [N=92]										
Speelde een grote rol	20%	32%	32%	--	--	--	0%	56%	18%	37%
Speelde een rol	20%	23%	23%	--	--	--	0%	0%	18%	31%
Speelde enigszins een rol	17%	23%	23%	--	--	--	0%	44%	32%	19%
Speelde geen rol	42%	22%	22%	--	--	--	100%	0%	32%	13%

Bereidheid om binnen 12 maanden een brugbaan te openen										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Verwacht u binnen 12 maanden iemand aan te nemen op een brugbaan? [N=574]										
Ja	25%▲	3%▼	20%▲	11%▲	0,9%▼	3%	3%	0,3%	2%	10%▲
Nee	29%▼	70%▲	29%▼	43%▼	69%	81%▲	79%▲	77%	68%	40%▼
Misschien	16%	9%	8%	20%	12%▲	4%▼	7%	9%	7%	19%▲
Weet niet	30%▲	18%▼	42%▲	26%	18%	12%▼	12%▼	14%	22%	31%▲
Wat zijn de redenen om geen brugbaan binnen 12 maanden te openen?										
In hoeverre speelt, ondanks de subsidiemogelijkheden, de financiële onaantrekkelijk een rol? [N=355]										
Speelt een grote rol	4%	3%	0%	6%	3%	3%	3%	1%	2%	7%
Speelt een rol	4%	4%	6%	0%	5%	2%	1%	0,8%	9%▲	3%
Speelt enigszins een rol	4%	4%	9%	7%	5%▲	0,6%▼	0,4%▼	5%	6%	3%
Speelt geen rol	88%	90%	86%	87%	87%▼	95%▲	96%▲	93%	83%▼	87%
In hoeverre speelt de lengte van het dienstverband van 12 maanden een rol? [N=359]										
Speelt een grote rol	8%	6%	0%	12%	4%	9%	8%	4%	7%	0,8%
Speelt een rol	8%	5%	5%	5%	8%▲	2%▼	1%▼	8%	7%	6%
Speelt enigszins een rol	4%	8%	36%▲	4%	6%	10%	7%	11%	7%	9%
Speelt geen rol	80%	81%	58%	79%	82%	79%	83%	77%	79%	85%
In hoeverre spelen slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten een rol? [N=323]										
Speelt een grote rol	11%	7%	0%	21%	3%▼	11%▲	9%	9%	3%	3%
Speelt een rol	0%	3%	0%	0%	3%	2%	0,4%	4%	4%	3%
Speelt enigszins een rol	0%	6%	15%	39%▲	6%	3%	0,8%▼	7%	8%	18%▲
Speelt geen rol	89%	85%	85%	40%▼	88%	83%	90%	80%	85%	76%
In hoeverre speelt de ervaren hoge administratieve belasting om LKS te kunnen ontvangen een rol? [N=339]										
Speelt een grote rol	13%	5%	16%	17%	4%	4%	5%	0%▼	6%	9%
Speelt een rol	0%	8%	0%	0%	7%	10%	7%	9%	10%	3%
Speelt enigszins een rol	8%	9%	0%	11%	13%▲	2%▼	2%▼	19%▲	8%	13%
Speelt geen rol	79%	78%	84%	72%	75%	83%	86%▲	72%	75%	75%
In hoeverre spelen slechte ervaringen met het UWV een rol? [N=349]										
Speelt een grote rol	8%	5%	0%	18%	6%	4%	10%▲	0%▼	4%	7%
Speelt een rol	4%	6%	5%	0%	8%▲	3%	2%▼	7%	7%	7%
Speelt enigszins een rol	4%	7%	33%▲	10%	9%	2%▼	1%▼	7%	13%▲	11%
Speelt geen rol	84%	82%	62%	73%	76%▼	91%▲	87%	86%	76%	74%
In hoeverre speelt het hebben van weinig vacatures een rol? [N=347]										
Speelt een grote rol	63%▲	36%▼	30%	67%	21%▼	55%▲	51%▲	32%	25%▼	18%▼
Speelt een rol	26%	19%	9%	6%	26%▲	12%▼	11%▼	22%	28%▲	20%
Speelt enigszins een rol	0%	8%	4%	14%	10%	5%	1%▼	14%▲	10%	16%
Speelt geen rol	11%▼	37%▲	58%	13%	43%▲	28%▼	37%	32%	38%	47%
Redenen/voorwaarden voor werkgevers die een brugbaan willen openen binnen 12 maanden										

In hoeverre speelt de financiële aantrekkelijkheid dankzij de subsidiemogelijkheid een rol? [N=32]										
Speelt een grote rol	24%	14%	0%	11%	0%	35%	38%	0%	0%	4%
Speelt een rol	24%	43%	10%	72%	37%	65%	62%	100%	49%	22%
Speelt enigszins een rol	29%	34%	90%▲	17%	8%	0%	0%	0%	12%	73%▲
Speelt geen rol	24%	9%	0%	0%	55%▲	0%	0%	0%	39%▲	2%
In hoeverre speelt het moeilijk kunnen krijgen van gezond geschikt personeel een rol? [N=32]										
Speelt een grote rol	18%	2%	0%	11%	4%	0%	0%	0%	0%	5%
Speelt een rol	24%	6%	0%	17%	17%	0%	0%	0%	12%	7%
Speelt enigszins een rol	6%	26%	66%▲	0%	16%	0%	0%	0%	0%	58%▲
Speelt geen rol	53%	66%	34%	72%	62%	100%	100%	100%	88%	29%▼

Bereidheid om binnen 12 maanden een brugbaan te openen										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
In hoeverre speelt de beperkte administratieve belasting om LKS te kunnen ontvangen een rol? [N=17]										
Speelt een grote rol	6%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Speelt een rol	24%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Speelt enigszins een rol	18%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Speelt geen rol	53%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
In hoeverre spelen goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten een rol? [N=30]										
Speelt een grote rol	25%	6%	0%	17%	5%	8%	0%	100%▲	12%	2%
Speelt een rol	56%	47%	39%	15%	74%	57%	62%	0%	49%	38%
Speelt enigszins een rol	13%	23%	61%▲	11%	9%	0%	0%	0%	0%	56%▲
Speelt geen rol	6%	23%	0%	57%	13%	35%	38%	0%	39%	5%
In hoeverre spelen goede ervaringen met het UWV een rol? [N=31]										
Speelt een grote rol	6%	0,8%	0%	0%	4%	0%	0%	--	0%	2%
Speelt een rol	35%	40%	90%▲	57%	8%	0%▼	0%▼	--	39%	71%▲
Speelt enigszins een rol	12%	17%	0%	17%	8%	38%	38%	--	12%	3%
Speelt geen rol	47%	42%	10%	25%	80%	62%	62%	--	49%	24%
In hoeverre speelt het hebben van veel vacatures een rol? [N=32]										
Speelt een grote rol	35%	17%	0%	28%	4%	35%	38%	0%	12%	5%
Speelt een rol	47%	26%	61%▲	0%	26%	0%	0%	0%	0%	59%▲
Speelt enigszins een rol	0%	16%	4%	0%	70%▲	8%	0%	100%	39%	11%
Speelt geen rol	18%	41%	34%	72%	0%	57%	62%	0%	49%	25%

Functioneren, opleidings- en salarisniveau van de gedeeltelijk arbeidsgeschiedte (zowel met brugbaan als zonder)										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk ar- beidsgeschiedte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werk- zaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet over- wogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
N:	69	505	23	20	282	176	170	112	154	66
%:	[12%]	[88%]	[5%]	[4%]	[56%]	[35%]	[34%]	[22%]	[31%]	[13%]
Wat is uw idee over de productiviteit van de als laatste in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werknemer ten op- zichte van andere werknemers binnen uw bedrijf? [N=194]										
Gelijk aan dat niveau	66%▲	44%▼	42%	64%	44%	35%	11%▼	53%	44%	49%
Onder dat niveau	26%▼	55%▲	55%	36%	55%	59%	86%▲	47%	53%	49%
Boven dat niveau	8%▲	2%▼	3%	0%	1%	6%	3%	0%	3%	2%
Wat is uw idee over de motivatie van de als laatste in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werknemer ten opzichte van andere werknemers binnen uw bedrijf? [N=196]										
Gelijk aan het niveau	58%	65%	61%	53%	71%	50%	60%	62%	68%	66%
Onder dat niveau	3%	10%	3%	4%	13%	4%	31%▲	20%	6%	3%▼
Boven dat niveau	39%▲	25%▼	36%	44%	16%▼	46%▲	9%	18%	26%	32%
Wat is uw idee over het aantal dagen dat de werknemer gemiddeld verzuimt/ziek is van de als laatste in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werknemer ten opzichte van andere werknemers binnen uw bedrijf? [N=187]										
Gelijk aan het niveau	68%	64%	71%	71%	62%	57%	63%	58%	60%	71%
Onder dat niveau	22%	14%	11%	11%	15%	13%	34%▲	7%	12%	11%
Boven dat niveau	10%▼	23%▲	18%	18%	23%	29%	3%	34%	28%	18%
Wat is uw idee over het risico op blijvende uitval van de als laatste in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werk- nemer ten opzichte van andere werknemers binnen uw bedrijf? [N=186]										
Gelijk aan het niveau	71%	56%	66%	44%	53%	65%	61%	45%	54%	62%
Onder dat niveau	5%	3%	1%	6%	3%	3%	0%	9%	0,7%	5%
Boven dat niveau	24%▼	41%▲	33%	51%	44%	32%	39%	46%	45%	33%
Wat is het opleidingsniveau van de als laatste in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werknemer? [N=92]										
•WO en Post-HBO	3%▼	21%▲	21%	--	--	--	100%▲	0%	0%	29%
•HBO	12%	7%	7%	--	--	--	0%	0%	18%	3%
HAVO/VWO/HBS/MMS/ Gymnasium/Lyceum/ Atheneum)	1%	1%	1%	--	--	--	0%	0%	0%	2%
MBO	39%	28%	28%	--	--	--	0%	0%	20%	37%
MAVO (MULO/ULO/VGLO)	4%	0,5%	0,5%	--	--	--	0%	0%	0%	0,8%
VMBO/LBO (leerlingwe- zen, etc.)	26%	18%	18%	--	--	--	0%	0%	35%	8%
Lager -of basisonderwijs	6%	11%	11%	--	--	--	0%	56%	9%	11%
Geen onderwijs	0%	0,5%	0,5%	--	--	--	0%	0%	0%	0,8%
Weet niet	9%	13%	13%	--	--	--	0%	44%	18%	9%
Wat is het salarisniveau van de functie? [N=92]										

Functioneren, opleidings- en salarisniveau van de gedeeltelijk arbeidsgeschiedte (zowel met brugbaan als zonder)										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschiedte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Minimum loon	12%	24%	24%	--	--	--	0%	100%	9%	28%
Tussen €1351 en €1550	26%	25%	25%	--	--	--	0%	0%	51%▲	13%
Tussen €1551 en €1750	16%	19%	19%	--	--	--	0%	0%	17%	24%
Tussen €1751 en €1950	13%	10%	10%	--	--	--	0%	0%	0%	17%
Tussen €1951 en €2150	9%	2%	2%	--	--	--	0%	0%	0%	3%
€2150 of meer	17%	13%	13%	--	--	--	100%▲	0%	9%	10%
Weet niet	7%	8%	8%	--	--	--	0%	0%	14%	6%

Knelpunten en aanpassingen van de werkplek, functie of extra begeleiding van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte (zowel met brugbaan als zonder)										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
Welke aanpassingen zijn er verricht voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer? [N=92]										
Werkplek is aangepast	10% ▼	39% ▲	39%	--	--	--	0%	44%	36%	45%
Functie is aangepast	9%	21%	21%	--	--	--	0%	44%	9%	24%
Krijgt extra begeleiding	30%	41%	41%	--	--	--	100%	56%	35%	41%
Geen aanpassingen	55% ▲	20% ▼	20%	--	--	--	0%	0%	24%	21%
Andere aanpassingen	3%	9%	9%	--	--	--	0%	0%	15%	8%
Deden zich knelpunten voor bij de vervulling op de werkplek? [N=92] B008										
Ja	16%	11%	11%	--	--	--	0%	0%	33% ▲	2%
Nee	84%	73%	73%	--	--	--	100%	100%	67%	71%
Weet niet	0% ▼	16% ▲	16%	--	--	--	0%	0%	0%	27%

Algemene kenmerken van werkgevers										
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]			
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer
N:	69	505	23	20	282	176	170	112	154	66
%:	[12%]	[88%]	[5%]	[4%]	[56%]	[35%]	[34%]	[22%]	[31%]	[13%]
Aantal werknemers dat in het bedrijf werkzaam is [N=570]										
T/m 9	40%	34%	5%▼	25%	19%▼	63%▲	100%	0%▼	0%▼	0%▼
10 t/m 19	15%	22%	5%▼	9%	26%▲	20%	0%▼	100%	0%▼	0%▼
20 t/m 99	22%	31%	31%	49%	40%▲	15%▼	0%▼	0%▼	100%	0%▼
100 en meer	24%▲	13%▼	60%▲	17%	15%▲	1%▼	0%▼	0%▼	0%▼	100%
Wat is de functie van diegene die de vragenlijst heeft ingevuld? [N=574]										
Directeur/eigenaar	51%	49%	14%▼	46%	39%▼	70%▲	77%▲	53%	34%▼	8%▼
P&O	23%	25%	57%▲	20%	33%▲	7%▼	6%▼	11%▼	34%▲	74%▲
Manager/leidinggevende	7%	15%	10%	28%	18%	10%▼	12%	17%	20%▲	8%
Anders	19%	11%	18%	6%	10%	13%	5%▼	19%▲	12%	10%
Is uw bedrijf zelfstandig of is het een vestiging van een groter bedrijf? [N=574]										
Zelfstandig	88%▲	74%▼	82%	77%	67%▼	84%▲	83%▲	77%	67%▼	65%
Vestiging groter bedrijf	10%▼	24%▲	18%	19%	29%▲	15%▼	16%▼	21%	28%	32%
Anders	1%	2%	0%	4%	4%▲	0,5%▼	0,5%▼	2%	5%▲	3%
Hoe kan het bedrijf getypeerd worden? [N=574]										
Profit	83%	83%	63%▼	77%	81%	91%▲	97%▲	83%	84%	53%▼
Non profit (bv. stichting, gezondheidszorg etc)	14%	13%	34%▲	20%	15%▲	5%▼	2%▼	14%	12%	36%▲
Overheid	3%	4%	3%	3%	3%	4%	0,4%▼	3%	4%	11%▲
Anders	0%	0,3%	0%	0%	0,2%	0,4%	0,5%	0,3%	0%	0,3%
Hoeveel werknemers zijn er in uw bedrijf werkzaam? [N=570]										
Gemiddeld	264	144	652▲	234	141	59	5,6▼	14	39	970▲
Minimum	1	2	9	3	3	2	2	10	20	100
Maximum	5.000	30.000	4.000	7.000	30.000	10.000	9	19	98	30.000
Grootteklassen [N=505]										
5-9 werknemers	--	46%	41%	33%	35%▼	67%▲	93%▲	29%▼	18%▼	22%▼
10-19 werknemers	--	26%	12%	35%	29%	22%	6%▼	65%▲	25%	13%▼
20-49 werknemers	--	16%	20%	20%	20%▲	9%▼	0,8%▼	4%▼	45%▲	7%▼
50-99 werknemers	--	7%	16%	2%	9%▲	2%▼	0%▼	1%▼	11%▲	24%▲
100-199 werknemers	--	3%	6%	7%	4%	0,2%▼	0,1%▼	0,2%▼	0,8%▼	22%▲
200-499 werknemers	--	1%	3%	3%	2%	0,1%	0%	0%	0%	10%▲
500-799 werknemers	--	0,2%	2%	0%	0,2%	0%	0%	0%	0%	2%▲
800-999 werknemers	--	0,0%	0%	0%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0,1%
1000+ werknemers	--	0,2%	0%	0%	0,3%	0%	0%	0%	0%	1%▲

Algemene kenmerken van werkgevers											
	Soort werkgever		Afgelopen half jaar gedeeltelijk arbeidsgeschikte aangenomen [overige wg'ers]				Aantal werknemers in bedrijf werkzaam [overige wg'ers]				
	Werkgevers met een brugbaan	Werkgevers zonder brugbaan	• Vacature, overwogen en aangenomen	• Vacature, overwogen niet aangenomen	• Vacature, niet overwogen	• Geen vacature gehad	• T/m 9	• 10 t/m 19	• 20 t/m 99	• 100 en meer	
Tot welke sector behoort uw bedrijf? [N=562]											
Landbouw, visserij en bosbouw	0%	0,8%	6%▲	0%	1%	0%	0%	0%	3%▲	0,2%	
Voedings- en genotmiddelen	3%▲	0,5%▼	0%	1%	0,3%	0,7%	0%	1%	0%	2%	
Aardolie- en chemische industrie	0%	2%	0%	0%	1%	3%	3%	1%	0,8%	0,4%	
Metaalindustrie	7%	5%	9%	7%	6%	2%▼	2%▼	4%	8%▲	6%	
'Maak'industrie (halffabrikaten en eindproducten)	12%▲	3%▼	0%	6%	4%	4%	3%	6%	3%	0,8%	
Bouwnijverheid	6%	8%	1%	21%▲	7%	9%	15%▲	2%▼	6%	2%▼	
Handel in en reparatie van auto's, benzinstations	3%	2%	0%	0%	4%▲	0%▼	3%	4%	0,8%	0%	
Groothandel en handelsbemiddeling	6%	10%	11%	0%	9%	12%	15%▲	11%	5%▼	6%	
Detailhandel en reparatie f.b.v. particulieren	10%	7%	0%	10%	9%	5%	4%▼	10%	9%	6%	
Logies-, maaltijden- en drankenverstrekking (horeca)	3%	9%	0,5%	0,5%	5%▼	17%▲	14%▲	6%	9%	0,3%▼	
Vervoer, opslag en (tele-)communicatie	9%▲	4%▼	3%	7%	2%	5%	4%	4%	3%	4%	
Financiële dienstverlening (banken, pensioen, verzekeringen)	3%	4%	6%	0%	2%	5%	4%	5%	2%	4%	
Computerservice en informatietechnologie	1%	2%	0%	14%▲	0,7%▼	2%	2%	3%	2%	1%	
Overige zakelijke dienstverlening (o.a. onroerend goed)	15%	15%	25%	7%	16%	12%	12%	16%	18%	13%	
Openbaar bestuur, overheid	3%	1%	0%	1%	1%	0,8%	0%	0,6%	0%	7%▲	
Onderwijs	1%	8%	7%	8%	10%	5%	1%▼	9%	11%	16%▲	
Zorg, incl. veterinaire diensten	6%	5%	9%	10%	5%	2%▼	2%▼	5%	3%	14%▲	
Welzijn	4%	4%	14%▲	6%	4%	2%	0,6%▼	6%	4%	6%	
Cultuur, sport en recreatie	3%	1%	3%	0%	0,3%▼	3%▲	3%▲	0,3%	0%	2%	
Overige dienstverlening (o.a. milieu, branche- en beroepsorg)	3%	10%	6%	0%	12%	10%	12%	7%	11%	9%	

Bijlage 7 Statistische bijlage: antwoorden geïndiceerde UWV-clënten november 2008

	Totaal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brug- baan	positieve lks	negatie- ve lks	brug- baan	positieve lks, werk- zaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam	negatie- ve lks, werk- zaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
%:	[100%]	[17%]	[66%]	[18%]	[15%]	[14%]	[53%]	[12%]	[6%]
Re-integratieperspectief [N=222]									
· niet herbeoordeeld	5%	11%	5%	3%	12%	3%	5%	0%	8%
· in re-integratietraject, indicatiestelling aangevraagd	55%	41%	60%▲	49%	39%	60%	59%	44%	62%
· momenteel geen begeleiding, eerder wel begeleid	16%	16%	16%	15%	15%	17%	16%	16%	15%
· indicatiestelling door cliënt aangevraagd	1%	5%▲	1%	0%	6%▲	0%	1%	0%	0%
· indicatiestelling door UWV aangevraagd	2%	3%	3%	0%	3%	3%	3%	0%	0%
· overig	21%	24%	16%▼	33%▲	24%	17%	17%	40%▲	15%
Bent u man of vrouw [N=221]									
· man	43%	51%	41%	45%	52%	40%	42%	42%	46%
· vrouw	57%	49%	59%	55%	48%	60%	58%	58%	54%
Leeftijd [N=221] [Gemiddelde]	44	43	45	45	43	43	45	45	44
Leeftijd in categorieën [N=221]									
· 20-24	2%	0%	1%	5%	0%	0%	1%	4%	8%▲
· 25-34	11%	14%	12%	5%	15%	13%	12%	4%	8%
· 35-44	30%	35%	29%	29%	33%	37%	27%	33%	23%
· 45-54	57%	51%	57%	61%	52%	50%	60%	58%	62%
Woont u samen met een partner [N=219] [% ja]	51%	58%	47%	59%	56%	63%	44%▼	67%	42%
Heeft partner momenteel betaald werk [N=128]									
· Ja	75%	79%▲	73%	77%	75%	85%	69%▼	75%	80%
· Nee	25%	21%	27%	23%	25%	15%	31%	25%	20%
Heeft u kinderen die financieel afhankelijk zijn [N=220] [% ja]	46%	46%	43%	58%	39%	53%	42%	71%▲	31%

	Totaal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brug- baan	positieve lks	negatie- ve lks	brug- baan	positieve lks, werk- zaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
Hoeveel kinderen [N=105]									
1	35%	29%	38%	32%	31%	41%	37%	35%	0%
2	45%	65%	42%	36%	62%	41%	43%	35%	50%
3	19%	6%	18%	32%	8%	18%	18%	29%	50%
4	1%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%
Hoogst voltooide opleiding [N=222]									
· geen opleiding afge- maakt	24%	14%	27%	26%	15%	13%	30%▲	20%	31%
· lager +vmbo	21%	27%	23%	8%▼	24%	27%	23%	8%	8%
· mbo+ avo	36%	43%	34%	38%	42%	43%	31%	40%	38%
· hbo+uni	18%	16%	16%	28%	18%	17%	17%	32%	23%
Cliënt of ouders in het buitenland geboren [N=221]									
· Nee	75%	89%▲	69%▼	85%	91%▲	87%	64%▼	88%	77%
· ja, Turkije of Marokko	10%	0%▼	14%▲	0%▼	0%▼	7%	17%▲	0%	0%
· ja, Nederlandse Antil- len, Suriname	6%	3%	7%	5%	0%	0%	9%▲	4%	8%
· ja, ander land	10%	8%	10%	10%	9%	7%	11%	8%	15%

Uitkeringssituatie & Herbeoordeling

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
N	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Ontvangt u uitke- ring: WAO [N=176] [% ja]	80%	74%	81%	81%	71%	57%▼	88%▲	77%	88%
Ontvangt u uitke- ring: Wajong [N=66] [% ja]	17%	0%	22%	14%	0%	10%	23%	0%	50%▲
Ontvangt u uitke- ring: WW [N=112] [% ja]	61%	41%	69%▲	44%	33%▼	59%	73%▲	47%	33%
Ontvangt u uitke- ring: Bijstand [N=65] [% ja]	14%	0%	21%▲	0%	0%	17%	23%▲	0%	0%
Ontvangt u uitke- ring: TRI [N=63] [% ja]	17%	0%	26%▲	8%	0%	0%	34%▲	0%	33%
Bent u door UWV herbeoordeeld [N=215]									
· ja, uitslag ontvangen	90%	81%	91%	92%	79%▼	93%	91%	92%	92%
· ja, nog geen uitslag	4%	5%	4%	3%	6%	4%	4%	4%	0%
· nee, geen oproep ontvangen	6%	11%	5%	3%	12%	4%	5%	0%	8%
· anders, nl:	1%	3%	0%	3%	3%	0%	0%	4%	0%
Welk jaar uitslag herbeoordeling ont- vangen [N=201]									
· 2004	3%	3%	2%	8%▲	0%	4%	1%	8%	8%
· 2005	11%	13%	10%	13%	11%	11%	10%	13%	15%
· 2006	23%	16%	27%	18%	14%	37%	25%	17%	23%
· 2007	25%	44%▲	23%	18%	46%▲	26%	21%	13%	23%
· 2008	37%	25%	39%	42%	29%	22%	44%	50%	31%
Hoeveel jaar in WAO op moment van herbeoordeling [N=198] [Gemiddel- de]	7,4	7,7	7,3	7,5	8,2	7,0	7,4	8,0	6,9
Op moment van herbeoordeling be- taald werk [N=208] [% ja]	23%	21%	15%▼	54%▲	24%	25%	12%▼	72%▲	15%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
Voor herbeoordeling volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt [N=205]									
· volledig	56%	55%	59%	49%	48%	65%	58%	40%	69%
· gedeeltelijk	44%	45%	41%	51%	52%	35%	42%	60%	31%
Na herbeoordeling WAO uitkering gewijzigd [N=203]									
· verlaagd	49%	50%	50%	46%	50%	43%	53%	52%	31%
· beëindigd	24%	23%	21%	32%	27%	32%	19% ▼	35%	31%
· hetzelfde gebleven	23%	23%	24%	19%	19%	14%	25%	9%	38%
· verhoogd	4%	3%	5%	3%	4%	11%	4%	4%	0%
Oordeel beslissing herbeoordeling [N=203]									
· eens	34%	61% ▲	25% ▼	42%	63% ▲	26%	24% ▼	50%	31%
· oneens, bezwaar gemaakt	37%	32%	40%	32%	30%	30%	44%	29%	38%
· oneens, geen bezwaar gemaakt	29%	6% ▼	34% ▲	26%	7% ▼	44%	32%	21%	31%
Beroep aangetekend over vastgestelde WAO-percentage [N=203]									
· ja, procedure loopt	10%	10%	10%	11%	4%	0%	12%	8%	15%
· ja, zonder resultaat	20%	13%	21%	21%	15%	21%	21%	13%	38%
· ja, uitkering is herzien	6%	3%	8%	0%	4%	0%	10% ▲	0%	0%
· nee	65%	73%	61%	68%	77%	79%	56% ▼	79%	46%
In afgelopen 5 jaar gewerkt met behoud van uitkering [N=215] [% ja]									
	29%	46% ▲	26%	22%	39%	37%	22%	23%	23%

Indicatiestelling

	To- taal	Type geïndiceerde		Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam
N:	183	37	146		33	30	114	
Heeft u voorlichting gekregen over dat WG loonkostensubsidie kan aanvragen [N=183]								
· Ja	58%	68%	56%		67%	63%	54%	
· Nee	35%	32%	36%		33%	37%	36%	
· weet niet	7%	0%	8%		0%	0%	11%▲	
Wie heeft u hierover ingelicht [N=113]								
· UWV	22%	15%	24%		17%	26%	24%	
· CWI	4%	4%	5%		4%	0%	6%	
· re-integratiebureau	36%	50%	32%		48%	37%	30%	
· mijn werkgever	4%	8%	3%		4%	11%	2%	
· zelf info gezocht	8%	8%	8%		9%	5%	9%	
· anders	25%	15%	28%		17%	21%	29%	
Vond u de voorlichting over loonkostensubsidie duidelijk [N=112]								
· heel duidelijk	11%	16%	9%		18%	5%	11%	
· duidelijk	54%	56%	53%		55%	45%	54%	
· onduidelijk	29%	24%	30%		23%	35%	29%	
· heel onduidelijk	7%	4%	8%		5%	15%	6%	
UWV heeft besloten dat een WG voor loonkostensubsidie in aanmerking komt, is dat bekend N=180] [% ja]	66%	83%▲	61%▼		84%▲	73%	57%▼	
WG kan Loonkostensubsidie krijgen: brief van UWV ontvangen [N=121][% aangekruist]	15%	13%	15%		15%	14%	16%	
WG kan Loonkostensubsidie krijgen: mondeling gehoord [N=121][% aangekruist]	21%	13%	24%		15%	19%	25%	

	To- taal	Type geïndiceerde		Type geïndiceerde en werkzaamheid					
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
WG kan Loonkos- tensubsidie krijgen: via re- integratiebedrijf gehoord [N=121][% aange- kruist]	53%	63%	49%		63%	57%	47%		
WG kan Loonkos- tensubsidie krijgen: anders gehoord [N=121][% aange- kruist]	31%	27%	32%		26%	19%	37%		
WG kan Loonkos- tensubsidie krijgen: weet ik niet [N=121][% aange- kruist]	4%	3%	4%		4%	10%	3%		
Ging mededeling van UWV uit of op aanvraag [N=104]									
· UWV zelf	33%	18%	38%		20%	21%	44% ▲		
· aangevraagd re- integratiebedrijf	33%	39%	30%		40%	42%	25%		
· aangevraagd door werkgever	11%	29% ▲	4% ▼		24% ▲	16%	0% ▼		
· aangevraagd door mijzelf	7%	7%	7%		8%	5%	7%		
· weet niet	17%	7%	21%		8%	16%	24%		

	To- taal	Type geïndiceerde		Type geïndiceerde en werkzaamheid					
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	183	37	146		33	30	114		
Bent u in gesprek met WG om vacature als brugbaan te gaan vervullen [N=120]									
· Ja	11%	13%	10%		15%	14%	9%		
· gesprek, maar leidde niet tot brugbaan	13%	7%	14%		7%	5%	16%		
· nee	77%	80%	76%		78%	81%	75%		
Is er loonkosten-subsidie voor u aangevraagd [N=122]									
· ja, aanvraag loopt nog	7%	19% ▲	3% ▼		21% ▲	9%	2% ▼		
· ja, LKS toegekend aan werkgever	21%	50% ▲	11% ▼		52% ▲	23%	6% ▼		
· ja, LKS is geweigerd	2%	3%	1%		3%	5%	0%		
· nee	43%	13% ▼	54% ▲		10% ▼	36%	62% ▲		
· weet niet	26%	16%	30%		14%	27%	30%		
Denkt u dat kans op werk groter is bij loonkostensubsidie [N=182]									
· ja, kansen vergroot	21%	39% ▲	16% ▼		44% ▲	10%	18%		
· misschien kansen vergroot	19%	8%	22%		9%	23%	21%		
· nee, kansen niet vergroot	37%	36%	37%		28%	40%	37%		
· weet niet	23%	17%	25%		19%	27%	25%		

Werkzaamheden

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam	
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Uren_vrijwilligerswerk [N=218] [Gemiddelde]	0,60	0,21 ▼	0,67	0,67	0,23	0,77	0,62	0,72	0,62
Uren_mantelzorg [N=206] [Gemiddelde]	0,45	0,59	0,47	0,22	0,67	0,46	0,46	0,21	0,27
Heeft u op dit moment betaald werk [N=219] [% ja]	40%	89% ▲	21% ▼	66% ▲	100% ▲	100% ▲	0% ▼	100% ▲	0% ▼
Heeft u eerder, na uw herbeoordeling betaald werk gehad [N=128] [% ja]	25%	--	22% ▼	58% ▲	--	33%	21% ▼	--	55% ▲
Jaartal_baan [N=95] [Gemiddelde]	2006	2008 ▲	2005	2004 ▼	2008 ▲	2006	2001	2003 ▼	2008
Aantal uren werkzaam [N=59]									
· 0-12 uur pw	19%	14%	23%		14%	23%			
· 13-24 uur pw	44%	41%	47%		41%	47%			
· 25 -32 uur pw	17%	21%	13%		21%	13%			
· >32	20%	24%	17%		24%	17%			
Soort dienstverband [N=63]									
· vast dienstverband	25%	24%	27%		24%	27%			
· tijdelijk dienstverband	21%	35% ▲	8% ▼		35% ▲	8% ▼			
· tijdelijk met uitzicht op verlenging	28%	26%	30%		26%	30%			
· via gesubsidieerde arbeid	3%	6%	0%		6%	0%			
· Zelfstandige, freelance	3%	0%	5%		0%	5%			
· via uitzendbureau	8%	3%	14%		3%	14%			
· oproep-/invalkracht	4%	3%	5%		3%	5%			
· stage, werkervaring. proefplaatsing	3%	0%	5%		0%	5%			
· anders	4%	3%	5%		3%	5%			
Heeft uw WG gebruik gemaakt van subsidieregeling: Loonkostensubsidie [N=63] [% aangekruist]	46%	63% ▲	31% ▼		66% ▲	31% ▼			

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		positieve		nega- tieve	posi- tieve		negatie- ve		nega- tieve
		brugbaan	lks	lks	brug- baan	werk- zaam	lks, niet werkzaam	lks, werkzaam	lks, niet werk- zaam
Heeft uw WG gebruik gemaakt van subsidieregeling: werken met behoud van uitering [N=63] [% aangekruist]	11%	9%	14%		9%	14%			
Heeft uw WG gebruik gemaakt van subsidieregeling: Vergoeding voor aanpassing werkplek [N=63] [% aangekruist]	4%	6%	3%		6%	3%			
Heeft uw WG gebruik gemaakt van subsidieregeling: iets anders [N=63] [% aangekruist]	15%	9%	22%		9%	22%▲			
Heeft uw WG gebruik gemaakt van subsidieregeling: Weet ik niet [N=63] [% aangekruist]	34%	26%	42%		26%	42%			
In welke sector werkt(e) u [N=33]									
· industrie	6%	6%			6%				
· handel	17%	17%			17%				
· horeca	6%	6%			6%				
· transport	9%	9%			9%				
· schoonmaakbranche	6%	6%			6%				
· Financiële instellingen	6%	6%			6%				
· zakelijke dienstverle- ning	11%	11%			11%				
· onderwijs	3%	3%			3%				
· overhead	6%	6%			6%				
· Gezondheid- en wel- zijnszorg	14%	14%			14%				
· anders sector	17%	17%			17%				
Hoeveel mensen wer- ken er bij uw huidige of laatste baan [N=32]									
· 1-9 personen	50%	50%			50%				
· 10-49 personen	26%	26%			26%				
· 50-99 personen	12%	12%			12%				
· 100 - 499 personen	6%	6%			6%				
· 500 of meer personen	6%	6%			6%				

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: nee [N=62] [% aange- kruist]	74%	66%	81%		66%	81%			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: functie of takenpakket [N=62] [% aange- kruist]	7%	11%	3%		11%	3%			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: hulpmiddelen of meubilair [N=62] [% aangekruist]	11%	11%	11%		11%	11%			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: opleiding of omscho- ling [N=62] [% aange- kruist]	6%	6%	5%		6%	5%			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: werktijden [N=62] [% aangekruist]	14%	26%▲	3%▼		26%▲	3%▼			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: toegankelijkheid tot gebouw [N=62]	0%	0%	0%		0%	0%			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: Heoeveelheid werk [N=62] [% aange- kruist]	10%	14%	5%		13%	0%▼			
Zijn er aanpassingen gedaan aan werkplek of werkzaamheden: andere aanpassingen [N=62] [% aange- kruist]	3%	3%	3%		3%	3%			

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
Weet uw werkgever dat u in de WAO zit of heeft gezeten [N=62] [% ja]	96%	100%	91%		100%	91%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: hulp van UVW [N=63] [% aangekruist]	0%	0%	0%		0%	0%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: hulp van CWI [N=63] [% aangekruist]	3%	3%	3%		3%	3%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: hulp van re-integratiebureau [N=63] [% aangekruist]	31%	40%	22%		40%	22%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: hulp van vrienden, kennissen [N=63] [% aangekruist]	17%	23%	11%		23%	11%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: hulp van uitzendbureau [N=63] [% aangekruist]	10%	3%	17%		3%	17%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: via advertenties krant [N=63] [% aangekruist]	6%	3%	8%		3%	8%▲			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: via Internet [N=63] [% aangekruist]	10%	14%	6%		14%	6%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: via open sollicitatie [N=63] [% aangekruist]	10%	11%	8%		11%	8%			
Hoe bent u aan dit werk gekomen: anders [N=63] [% aangekruist]	28%	20%	36%		20%	36%			

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam	
Tempo werkzaamheden [N=33] [Gemiddelde]	2,3	2,3			2,3				
Geestelijke belasting werk [N=33] [Gemiddelde]	3,3	3,3			3,3				
Emotionele belasting werk [N=33] [Gemiddelde]	1,6	1,6			1,6				
Lichamelijke belasting werk [N=33] [Gemiddelde]	2,1	2,1			2,1				
Steun van collegas [N=33] [Gemiddelde]	2,9	2,9			2,9				
Steun van leidinggevende [N=33] [Gemiddelde]	3,0	3,0			3,0				
Mate van productiviteit in werk [N=33] [Gemiddelde]	3,8	3,8			3,8				
Mate van tevredenheid met baan [N=33] [Gemiddelde]	3,5	3,5			3,5				
Hoe waarschijnlijk dat u komende 12 maanden bij WG blijft werken [N=33]									
· erg waarschijnlijk	48%	48%	--		48%	--			
· enigszins waarschijnlijk	33%	33%	--		33%	--			
· niet waarschijnlijk	18%	18%	--		18%	--			
Heeft u afgelopen jaar te maken gehad met dreigend verlies van baan [N=35]									
· Nee	63%	63%	--		63%	--			
· dreiging van verlies van baan	23%	23%	--		23%	--			
· ja, baan kwijt geraakt	14%	14%	--		14%	--			
Heeft u afgelopen jaar een dienstverband bij andere WG gehad [N=35] [% ja]	20%	20%	--		20%	--			

Arbeidsmotivatie en mogelijkheden

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Kijk op werk [N=221] [Gemiddelde]	3,9	4,2▲	3,8▼	4,2▲	4,3▲	4,1	3,7▼	4,3▲	3,9
Belangrijk dat u werk heeft voor: Uzelf [N=218]									
· erg belangrijk	44%	49%	38%▼	66%▲	52%	46%	35%▼	67%▲	62%
· wel belangrijk	38%	49%	39%	24%▼	45%	54%	35%	29%	15%
· neutral	12%	3%▼	16%▲	8%	3%	0%▼	20%▲	4%	15%
· niet belangrijk	2%	0%	3%	0%	0%	0%	4%▲	0%	0%
· helemaal niet belangrijk	1%	0%	1%	3%	0%	0%	2%	0%	8%▲
· niet van toepassing	1%	0%	2%	0%	0%	0%	3%	0%	0%
Belangrijk dat u werk heeft voor: Partner [N=201]									
· erg belangrijk	23%	29%	19%	32%	29%	37%	15%▼	38%	17%
· wel belangrijk	21%	34%▲	19%	19%	32%	22%	18%	29%	0%
· neutral	17%	14%	16%	24%	13%	19%	15%	21%	33%
· niet belangrijk	1%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%
· helemaal niet belangrijk	1%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%
· niet van toepassing	36%	23%	43%▲	24%	26%	22%	48%▲	13%▼	50%
Belangrijk dat u werk heeft voor: Beste vrienden en vriendinnen [N=214]									
· erg belangrijk	13%	8%	12%	21%	9%	19%	11%	13%	38%▲
· wel belangrijk	32%	44%	34%	16%▼	44%	44%	32%	21%	8%▼
· neutraal	36%	39%	34%	39%	41%	30%	34%	46%	31%
· niet belangrijk	5%	0%	5%	8%	0%	4%	5%	4%	15%
· helemaal niet belangrijk	2%	0%	2%	3%	0%	0%	3%	0%	8%
· niet van toepassing	12%	8%	13%	13%	6%	4%	15%	17%	0%
Belangrijk dat u werk heeft voor: Uw burens / kennissen [N=214]									
· erg belangrijk	7%	5%	7%	11%	6%	11%	6%	4%	23%▲
· wel belangrijk	24%	32%	22%	21%	33%	19%	23%	25%	15%
· neutraal	39%	41%	40%	32%	42%	52%	37%	38%	23%
· niet belangrijk	5%	0%	5%	8%	0%	4%	5%	13%	0%
· helemaal niet belangrijk	5%	3%	6%	5%	3%	7%	5%	0%	15%
· niet van toepassing	20%	19%	19%	24%	15%	7%	23%	21%	23%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brug- baan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
Belangrijk dat u werk heeft voor: UWV [N=210]									
· erg belangrijk	45%	40%	45%	49%	42%	46%	45%	48%	46%
· wel belangrijk	32%	34%	32%	30%	35%	39%	30%	30%	31%
· neutraal	11%	6%	13%	11%	6%	14%	12%	17%	0%
· niet belangrijk	2%	6%	1%	3%	6%	0%	2%	0%	8%
· helemaal niet be- langrijk	2%	0%	3%	3%	0%	0%	4%	0%	8%
· niet van toepassing	7%	14%	6%	5%	10%	0%	7%	4%	8%
Aantal belemmerin- gen [N=219] [Ge- middelde]	4,0	2,6▼	4,5▲	3,6	2,4▼	3,9	4,6▲	3,1▼	4,5
Belemmering: Een slechte gezondheid [N=217]									
· ja	43%	30%	49%▲	37%	27%▼	45%	50%▲	25%	54%
· een beetje	40%	38%	39%	45%	39%	31%	41%	54%	31%
· nee	17%	32%▲	13%▼	18%	33%▲	24%	9%▼	21%	15%
Belemmering: Mijn thuisituatie [N=211]									
· ja	14%	6%	17%	11%	3%	17%	18%	9%	8%
· een beetje	19%	31%	15%▼	25%	31%	31%	11%▼	35%	8%
· nee	66%	64%	68%	64%	66%	52%	71%	57%	83%
Belemmering: Ge- brek aan energie [N=213]									
· ja	39%	28%	39%	50%	25%	36%	39%	42%	62%
· een beetje	31%	28%	34%	24%	28%	29%	35%	25%	23%
· nee	30%	44%▲	27%	26%	47%▲	36%	26%	33%	15%
Belemmering: Pro- blemen met Neder- landse taal [N=213]									
· ja	4%	0%	6%▲	0%	0%	3%	6%▲	0%	0%
· een beetje	7%	3%	9%	5%	3%	3%	10%▲	0%	8%
· nee	89%	97%	86%▼	95%	97%	93%	83%▼	100%	92%
Belemmering: Be- perkt aantal uren beschikbaar [N=214]									
· ja	35%	20%▼	42%▲	24%	19%▼	38%	43%▲	21%	23%
· een beetje	20%	17%	19%	24%	16%	24%	17%	25%	23%
· nee	45%	63%▲	39%▼	53%	66%▲	38%	40%	54%	54%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Belemmering: Ik zie geen geschikte banen voor mij [N=212]									
· ja	30%	14% ▼	34% ▲	27%	13% ▼	17%	39% ▲	22%	38%
· een beetje	28%	20%	32%	22%	16%	28%	33%	13%	38%
· nee	42%	66% ▲	34% ▼	51%	71% ▲	55%	28% ▼	65% ▲	23%
Belemmering: Ik wil niet meer werken [N=206]									
· Ja	8%	0%	10%	8%	0%	7%	10%	0%	15%
· een beetje	9%	6%	10%	8%	3%	4%	12%	4%	15%
· nee	83%	94%	80%	84%	97% ▲	89%	77% ▼	96%	69%
Hoe belangrijk is het, financieel gezien, om werk te hebben [N=217]									
· zeer belangrijk	52%	57%	47%	63%	58%	62%	44% ▼	63%	62%
· belangrijk	35%	43%	35%	29%	42%	34%	33%	29%	31%
· niet zo belangrijk	13%	0% ▼	18% ▲	8%	0% ▼	3%	23% ▲	8%	8%
Belang werk vanuit omgeving [N=217] [Gemiddelde]	2,7	3,2 ▲	2,6 ▼	2,8	3,2 ▲	3,3 ▲	2,4 ▼	3,0	2,5
Acceptatiebereidheid van werk [N=217] [Gemiddelde]	4,1	4,5	4,0	4,1	4,7	4,3	3,9	4,5	3,8
(On)acceptabel: werk onder uw niveau [N=216]									
· onacceptabel	22%	22%	20%	30%	22%	17%	21%	21%	50% ▲
· beetje acceptabel	41%	42%	43%	32%	38%	38%	45%	42%	17%
· redelijk acceptabel	28%	25%	28%	32%	28%	38%	26%	29%	33%
· beslist acceptabel	8%	11%	8%	5%	13%	7%	9%	8%	0%
(On)acceptabel: ander werk dan gewenst [N=211]									
· onacceptabel	24%	26%	24%	25%	19%	24%	24%	25%	25%
· beetje acceptabel	41%	26% ▼	44%	42%	29%	31%	47%	42%	42%
· redelijk acceptabel	28%	40%	26%	25%	42%	41%	23% ▼	25%	25%
· beslist acceptabel	7%	9%	6%	8%	10%	3%	6%	8%	8%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
(On)acceptabel: werk voor een laag salaris [N=214]									
· onacceptabel	44%	29% ▼	50% ▲	36%	29%	41%	53% ▲	33%	42%
· beetje acceptabel	34%	34%	34%	33%	32%	38%	33%	29%	42%
· redelijk acceptabel	18%	34% ▲	13% ▼	22%	35% ▲	21%	12% ▼	25%	17%
· beslist acceptabel	3%	3%	2%	8%	3%	0%	3%	13% ▲	0%
(On)acceptabel: Onregelmatige werktijden [N=211]									
· onacceptabel	46%	44%	46%	49%	40%	48%	47%	46%	54%
· beetje acceptabel	20%	12%	24% ▲	14%	13%	14%	26% ▲	17%	8%
· redelijk acceptabel	26%	32%	24%	27%	33%	31%	22%	25%	31%
· beslist acceptabel	8%	12%	6%	11%	13%	7%	6%	13%	8%
(On)acceptabel: Werk met lange reistijd [N=211]									
· onacceptabel	59%	57%	62%	49%	52%	62%	64%	45%	54%
· beetje acceptabel	16%	20%	15%	17%	23%	7%	16%	14%	23%
· redelijk acceptabel	18%	17%	17%	23%	19%	24%	15%	23%	23%
· beslist acceptabel	7%	6%	6%	11%	6%	7%	5%	18% ▲	0%
(On)acceptabel: Vuil werk [N=214]									
· onacceptabel	50%	39%	53%	46%	31% ▼	48%	55% ▲	46%	46%
· beetje acceptabel	29%	33%	29%	24%	38%	31%	28%	17%	38%
· redelijk acceptabel	17%	22%	15%	19%	25%	17%	14%	25%	8%
· beslist acceptabel	5%	6%	3%	11%	6%	3%	3%	13%	8%
(On)acceptabel: Tijdelijk contract [N=213]									
· onacceptabel	36%	26%	39%	35%	29%	25%	41%	33%	38%
· beetje acceptabel	27%	34%	29%	14% ▼	29%	39%	27%	13%	15%
· redelijk acceptabel	23%	26%	21%	30%	26%	21%	22%	29%	31%
· beslist acceptabel	13%	14%	11%	22%	16%	14%	10%	25%	15%
Zou u betaald werk willen hebben [N=131]									
· ja zonder meer	44%	--	44%	43%	--	50%	43%	--	38%
· ja, onder voorwaar- den	44%	--	44%	43%	--	50%	44%	--	46%
· nee	5%	--	4%	14%	--	0%	4%	--	15%
· weet niet	7%	--	8%	0%	--	0%	8%	--	0%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
Bent u in staat om betaald werk te doen [N=131]									
· ja, zeker	40%	--	39%	43%	--	50%	38%	--	46%
· misschien	42%	--	43%	36%	--	50%	43%	--	31%
· nee	18%	--	18%	21%	--	0%	19%	--	23%

Zoekgedrag

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Bent u op dit mo- ment op zoek naar werk [N=145] [% ja]	66%	--	70%▲	48%▼	--	44%	72%▲	36%▼	62%
Afgelopen 4 maan- den: vacatures kij- ken in de krant [N=90] [% ja]	94%	--	95%	91%	--	100%	95%	100%	86%
Afgelopen 4 maan- den: vacatures kij- ken op Internet [N=79] [% ja]	94%	--	93%	100%	--	100%	92%	100%	100%
Afgelopen 4 maan- den: vacatures kij- ken bij CWI [N=76] [% ja]	76%	--	75%	88%	--	100%	73%	100%	83%
Afgelopen 4 maan- den: solliciteren op vacatures [N=75] [% ja]	91%	--	91%	89%	--	100%	90%	100%	83%
Afgelopen 4 maan- den: Bedrijven bel- len of schrijven [N=71] [% ja]	76%	--	74%	89%	--	100%	72%	100%	83%
Afgelopen 4 maan- den: met bekenden praten over werk zoeken [N=84] [% ja]	93%	--	92%	100%	--	100%	91%	100%	100%
Afgelopen 4 maan- den: contact opne- men met oude werkgever [N=65] [% ja]	20%	--	21%	14%	--	50%	20%	0%	20%
Voor hoeveel uur per week zoekt u werk [N=85] [Ge- middelde]	26	--	26	26	--	27	26	24	27

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brug- baan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
Verwacht u binnen een jaar betaald werk te hebben [N=139]									
· ik weet zeker van wel	6%	--	5%	10%	--	25%▲	4%▼	33%▲	0%
· ik denk van wel	28%	--	27%	35%	--	38%	25%	67%▲	15%
· ik denk van niet	22%	--	23%	20%	--	0%	25%	0%	31%
· ik weet zeker van niet	9%	--	9%	10%	--	13%	9%	0%	15%
· ik weet het echt niet	35%	--	36%	25%	--	25%	37%	0%	38%
Gevoel voldoende mogelijkheden baan te vinden [N=137] [Gemiddelde]	3,0	--	3,0	3,3	--	3,6▲	2,9▼	3,4	3,2
Zelf verantwoordelijk vinden baan [N=136] [Gemiddelde]	3,1	--	3,0▼	3,5▲	--	3,5	3,0▼	4,1▲	3,1
Nadeel niet werken: financiële achteruitgang [N=145]									
· absoluut niet	3%	--	4%	0%	--	0%	5%	0%	0%
· een beetje	12%	--	13%	4%	--	20%	12%	0%	8%
· in zekere mate	28%	--	28%	25%	--	10%	30%	40%	15%
· in zeer sterke mate	57%	--	55%	71%	--	70%	54%	60%	77%
Nadeel niet werken: Je nutteloos voelen [N=143]									
· absoluut niet	15%	--	15%	17%	--	10%	16%	0%	23%
· een beetje	25%	--	28%▲	9%▼	--	30%	28%	22%	0%▼
· in zekere mate	29%	--	28%	39%	--	30%	27%	33%	46%
· in zeer sterke mate	30%	--	29%	35%	--	30%	29%	44%	31%
Nadeel niet werken: Sociaal isolement [N=144]									
· absoluut niet	16%	--	17%	13%	--	10%	17%	10%	8%
· een beetje	24%	--	25%	21%	--	30%	24%	20%	23%
· in zekere mate	30%	--	32%	21%	--	30%	32%	20%	23%
· in zeer sterke mate	30%	--	27%	46%	--	30%	27%	50%	46%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
N:	222	37	146	39	33	30	114	25	13
Nadeel niet werken: Geestelijke span- ningen hebben [N=142]									
· absoluut niet	15%	--	14%	17%	--	11%	15%	11%	15%
· een beetje	23%	--	24%	17%	--	33%	24%	33%	8%
· in zekere mate	36%	--	37%	30%	--	22%	39%	22%	38%
· in zeer sterke mate	26%	--	24%	35%	--	33%	23%	33%	38%
Nadeel niet werken: Onzekerheid over toekomst [N=144]									
· absoluut niet	13%	--	14%	4%	--	10%	15%	0%	0%
· een beetje	17%	--	17%	21%	--	20%	17%	40%	8%
· in zekere mate	28%	--	26%	42%	--	30%	25%	40%	46%
· in zeer sterke mate	42%	--	43%	33%	--	40%	44%	20%	46%
Nadeel niet werken: Gevoel uitschake- ling uit de maat- schappij [N=144]									
· absoluut niet	17%	--	20%	4%	--	20%	20%	0%	8%
· een beetje	24%	--	27%	13%	--	20%	28%	20%	8%
· in zekere mate	26%	--	23%	38%	--	30%	22%	40%	38%
· in zeer sterke mate	33%	--	30%	46%	--	30%	30%	40%	46%

Begeleiding

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid		
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
N:	183	37	146		33	30	114
begeleiding van instan- ties [N=157]							
· begeleiding rib	62%	41% ▼	68% ▲		43% ▼	52%	72% ▲
· begeleiding CWI (incl UWV)	2%	3%	2%		0%	7% ▲	0%
· alleen uwv	1%	0%	1%		0%	0%	1%
· geen begeleiding	35%	56% ▲	30% ▼		57% ▲	41%	27% ▼
Heeft u een individuele re- integratieovereenkomst [N=171] [% ja]	57%	47%	59%		50%	66%	57%
Als nu geen begelei- ding, sinds herbeoor- deling begeleiding ont- vangen [N=159]							
· Ja	31%	41%	29%		36%	38%	27%
· Nee	27%	34%	25%		39%	27%	25%
· n.v.t. momenteel geen begeleiding	42%	25% ▼	46% ▲		25%	35%	47% ▲
Begeleiding ontvan- gen: Hulp bij leren om- gaan met beperkingen [N=131] [% ja]	34%	42%	32%		45%	23%	35%
Wat aan gehad: Hulp bij leren omgaan met beperkingen [N=43] [% ja]	95%	100%	94%		100%	100%	92%
Begeleiding ontvan- gen: Er is uitgezocht welk werk bij mij past [N=134] [% ja]	63%	63%	64%		61%	50%	66%
Wat aan gehad: er is uitgezocht welk werk bij mij past [N=74] [% ja]	55%	60%	54%		62%	58%	51%
Begeleiding ontvan- gen: Omscholing naar ander beroep [N=131] [% ja]	24%	29%	22%		29%	39% ▲	17% ▼
Wat aan gehad: Om- scholing naar ander beroep [N=28] [% ja]	54%	57%	52%		50%	67%	36%

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid		
		brug- baan	positieve lks	nega- tieve lks	posi- tieve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
Begeleiding ontvangen: Cursus die kans op werk vergroot [N=132] [% ja]	25%	29%	24%		29%	22%	23%
Wat aan gehad: Cursus die kans op werk vergroot [N=28] [% ja]	61%	57%	62%		50%	80%	50%
Begeleiding ontvangen: Begeleiding bij solliciteren [N=130] [% ja]	53%	46%	55%		55%	50%	56%
Wat aan gehad: Begeleiding bij solliciteren [N=59] [% ja]	64%	78%	62%		78%	58%	62%
Begeleiding ontvangen: Gezocht naar geschikt werk of werkgever [N=131] [% ja]	45%	41%	46%		39%	18% ▼	54% ▲
Wat aan gehad: Gezocht naar geschikt werk of werkgever [N=51] [% ja]	49%	70%	44%		67%	60%	40%
Begeleiding ontvangen: Bemiddeling bij plaatsing [N=126] [% ja]	34%	27%	36%		27%	18%	39%
Wat aan gehad: Bemiddeling bij plaatsing [N=32] [% ja]	72%	83%	69%		80%	67%	67%
Sluit ontvangen begeleiding aan bij behoefte [N=134]							
· ja, sluit goed aan	26%	44% ▲	22% ▼		48% ▲	29%	19% ▼
· sluit min of meer aan	46%	32%	49%		29%	46%	49%
· nee, sluit niet aan	28%	24%	29%		24%	25%	31%
Is de kans op betaald werk toegenomen door de begeleiding [N=137]							
· ja, zeker wel	15%	27% ▲	12% ▼		32% ▲	16%	10% ▼
· ja, denk van wel	25%	23%	25%		18%	32%	24%
· nee, denk van niet	23%	12%	25%		14%	32%	23%
· nee, weet zeker van niet	17%	15%	17%		14%	8%	20%
· ik weet het echt niet	21%	23%	21%		23%	12%	24%

	To- taal	Type geïndiceerde		Type geïndiceerde en werkzaamheid			
		brugbaan	positieve lks	nega- tieve lks	posi- tieve lks, werk- zaam	negatie- ve lks, werkzaam	nega- tieve lks, niet werk- zaam
In welke mate bent u tevreden over ontvangen begeleiding [N=137]							
· zeer tevreden	13%	23%	11%	27%▲	16%	8%▼	
· tevreden	30%	42%	27%	41%	24%	27%	
· neutraal	36%	23%	39%	23%	40%	39%	
· ontevreden	12%	8%	14%	5%	12%	14%	
· zeer ontevreden	9%	4%	10%	5%	8%	11%	
Behoefte gehad aan begeleiding bij terugkeer naar werk [N=100][% aangekruist]							
Antwoord ingevuld	55%	54%	56%	61%	50%	57%	

Gezondheid

	To- taal	Type geïndiceerde			Type geïndiceerde en werkzaamheid				
		brug- baan	positieve lks	nega- tieve lks	brug- baan	positie- ve lks, werk- zaam	positieve lks, niet werkzaam	negatie- ve lks, werkzaam	negatie- ve lks, niet werk- zaam
Hoe is over het algemeen genomen uw gezondheid [N=219]									
· zeer goed	2%	3%	2%	0%	3%	7%▲	1%	0%	0%
· goed	18%	28%	13%▼	26%	31%▲	20%	12%▼	38%▲	8%
· soms goed, soms slecht	45%	36%	47%	47%	38%	60%	42%	46%	46%
· gaat wel	19%	25%	17%	21%	25%	10%	19%	17%	31%
· slecht	16%	8%	21%▲	5%▼	3%▼	3%▼	26%▲	0%▼	15%
Last van langdurige ziekten of handicaps [N=218] [% ja]	86%	81%	88%	82%	78%	79%	90%▲	83%	85%
Type klachten [N=189]									
· lichamelijke klachten	47%	45%	42%▼	69%▲	44%	61%	37%▼	73%▲	62%
· psychische klachten	12%	24%▲	8%▼	14%	28%▲	4%	9%	14%	15%
· lichamenlijk en psychische klachten	41%	31%	50%▲	17%▼	28%	35%	54%▲	14%▼	23%
Belemmerd door gezondheid bij vinden, uitvoeren van werk [N=217]									
· niet belemmerd	10%	11%	9%	11%	13%	17%	6%	13%	8%
· licht belemmerd	39%	47%	36%	42%	53%	33%	37%	58%	15%
· sterk belemmerd	51%	42%	55%	47%	34%▼	50%	57%	29%▼	77%▲
Werkvermogen op dit moment [N=217] [Gemiddelde]	5,2	5,7	5,0▼	5,8	6,0▲	6,1▲	4,7▼	6,3▲	4,9

Percentages zijn kolom-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test. Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Het contrast is telkens: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 (en ▼): significant hoge (lage) percentages en/of gemiddelden. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. Toetsen en symbolen hebben betrekking op horizontale vergelijkingen.