

C.E. Wissink, L. Mallee en M. van Leer

Ervaringen van werkgevers met Wajongers

Onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers

Onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI.

September 2009

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
1 Inleiding	13
1.1 Centrale vraag	14
1.2 De onderzoeksaanpak.....	14
1.3 Leeswijzer.....	16
2 Waar werken Wajongers?	17
2.1 Verdeling Wajongers over sectoren	17
2.2 Wajongers in de publieke sector	20
2.3 Wajongers in sociale ondernemingen	21
2.4 Wajongers in de Sociale Werkvoorziening.....	21
2.5 Kenmerken werkende Wajongers	23
3 Op weg naar werk	25
3.1 Bemiddeling en plaatsing	25
3.2 Voorzieningen bij bemiddeling en plaatsing.....	29
3.3 Match	32
3.4 Ervaringen van Wajongers en dienstverleners bij de match	33
3.5 Knelpunten en oplossingen	36
4 Werken	39
4.1 Wat doen ze?	39
4.2 Voorzieningen en begeleiding	42
4.3 Aard en omvang dienstverband	48
4.4 Ervaringen van Wajongers en dienstverleners	50
4.5 Knelpunten en oplossingen	53
5 Slotbeschouwing	55
5.1 Het analysekader.....	55
5.2 Openstaande vragen	57
Literatuur	61
Bijlagen	
Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording	63
Bijlage 2 Werkende Wajongers per sector (incl. SW).....	77
Bijlage 3 Beschrijving van de groep regulier werkenden vanuit het onderzoek 'Werk moet lonen'.....	79
Bijlage 4 Overzicht bevindingen bestaande literatuur.....	86

Samenvatting en conclusies

Het onderzoek

De doelstelling van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de mogelijkheden die er vanuit het perspectief van werkgevers bestaan om jonggehandicapten bij arbeid in te schakelen.

De opzet van het onderzoek is vooral kwalitatief. De kern van het onderzoek bestond uit interviews met 34 werkgevers die een of meerdere Wajongers in dienst hebben. De werkgevers zijn geselecteerd uit een bestand van UWV met daarin alle werkgevers met Wajongers in dienst (d.d. 30 juni 2008). Bij de selectie is met name gelet op de sector waartoe de werkgever behoort en het aantal Wajongers dat de werkgever in dienst heeft. De steekproef geeft een representatief beeld van de verscheidenheid aan werkgevers die een Wajonger in dienst hebben.

Verder is gebruikgemaakt van 35 face-to-face-interviews met Wajongers, waarvan zeventien in het kader van dit onderzoek en achttien in het kader van onderzoek naar de redenen van uitval van werkende Wajongers. Tot slot is gebruikgemaakt van interviews met acht intermediaire organisaties (scholen, re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties, SW-bedrijven en een uitzendbureau), interviews met arbeidsdeskundigen van UWV en een interview met een vertegenwoordiger van het Werkgeversservicepunt Wajong van UWV.

De centrale vraag van het onderzoek is:

Welke arbeidsparticipatiemogelijkheden bieden werkgevers voor Wajongers en hoe kunnen deze worden verbeterd?

In dit onderzoek komen vooral de werkgevers aan het woord, maar daarnaast is er ook aandacht voor de ervaringen van Wajongers en dienstverleners. In deze samenvatting hanteren we voor zover zinvol en mogelijk dezelfde indeling.

Waar werken Wajongers?

In dit onderzoek ligt de focus bij reguliere werkgevers en bij Wajongers die bij reguliere werkgevers werkzaam zijn. De Wajongers die via de WSW werken, vallen daarmee buiten het bestek van dit onderzoek. Dat doet niets af aan het grote belang van de SW-sector voor werkende Wajongers. Wajongers die voor de WSW zijn geïndiceerd, kunnen in het kader van de WSW Begeleid Werken aan de slag bij een reguliere werkgever (in dat geval kan er geen gebruik worden gemaakt van het Wajong-instrumentarium, maar wel van het WSW-instrumentarium) of de Wajonger komt in dienst van het SW-bedrijf. Het SW-bedrijf zorgt dan ofwel voor werk binnen het SW-bedrijf, ofwel voor detachering bij een reguliere werkgever.

Medio 2008 werken ruim 46.000 Wajongers. Dat komt neer op ruim een kwart van de Wajongpopulatie (172.800). Ruim de helft van de Wajongers (25.476) werkt in de SW-sector. De overige werken bij reguliere werkgevers (21.090). Dit onderzoek concentreert zich op deze laatste groep. De Wajongers die via de WSW werken, vallen daarmee buiten het bestek van dit onderzoek. In totaal geven 12.500 werkgevers werk aan Wajongers. Tachtig procent van die werkgevers heeft één Wajonger in dienst. De helft (52 procent) van de regulier werkende Wajongers werkt bij een van de 2.500 werkgevers met meer dan een Wajonger in dienst. Wajongers werken vooral in de sectoren groot- en detailhandel, de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg. Relatief weinig Wajongers hebben een reguliere baan bij de overheid.

Kenmerken van de werkende Wajongers

Uit onderzoek van UWV (2006) blijkt dat een kwart (26 procent) van de regulier werkende Wajongers werkt met ondersteuning in de vorm van loondispensatie en/of een jobcoach. Dat betekent dat 74 procent van de regulier werkende Wajongers werkt zonder ondersteuning. Een deel van de Wajongers in deze groep ontvangt nog een volledige of gedeeltelijke uitkering (resp. 30 procent en 12 procent). De in het UWV-onderzoek onderscheiden doelgroepen verschillen onderling op kenmerken als aard van de beperking, leeftijd bij instroom in de Wajong en opleiding.

Uit eerder onderzoek van Regioplan komt naar voren dat werkende Wajongers verhoudingsgewijs andere kenmerken hebben dan Wajongers zonder betaald werk: zij zijn vaker man en vaker ouder dan 23 jaar. Ze hebben vaker een (hogere) opleiding afgerond en zijn vaker gedeeltelijk arbeidsgeschikt. De werkende Wajongers in dat onderzoek hebben minder vaak een psychiatrische problematiek en vaker een lichamelijke beperking. Kortom, het lijkt erop dat sommige groepen succesvoller zijn in het vinden en houden van werk dan andere. Wajongers met psychische of psychiatrische beperkingen blijken het op deze punten moeilijker te hebben dan Wajongers met een lichamelijke beperking.

Op weg naar werk

Werkgevers

Bij de 34 werkgevers die we hebben gesproken, is geen sprake van één dominante reden of motief voor het in dienst nemen van een Wajonger. Een deel van de werkgevers heeft Wajongers in dienst omdat ze daarmee over relatief goedkope, naar tevredenheid functionerende arbeidskrachten beschikken. Een ander deel van de werkgevers motiveert de beslissing om een Wajonger aan te nemen vanuit het kader van maatschappelijk ondernemen (al dan niet vastgelegd in bijvoorbeeld diversiteitsbeleid) of de persoonlijke overtuiging dat arbeidsgehandicapten een plaats verdienen op de arbeidsmarkt.

Het initiatief voor het eerste contact tussen werkgever en Wajonger ligt meestal niet bij de werkgever maar bij een formele organisatie, zoals een re-integratiebureau, een jobcoachorganisatie of een school. Dit geldt voor driekwart van de werkgevers die we hebben geïnterviewd. Vier van de 34 werkgevers gaven aan zelf initiatief te hebben genomen om met de Wajonger in contact te komen. Het komt ook voor dat de Wajonger op eigen initiatief bij de werkgever solliciteert.

Meer dan de helft van de voor dit onderzoek geïnterviewde werkgevers, maakt voor hun Wajonger(s) gebruik van een of meerdere van de door UWV beschikbaar gestelde voorzieningen voor werkgevers, zoals loondispensatie. Dit wijkt af van het landelijke beeld (26% van de Wajongers, instroom 2002-2006, werkt met inzet van loondispensatie en/of een jobcoach, 74% werkt zonder deze ondersteuning). We hebben geen afdoende verklaring voor deze discrepantie. Mogelijk wordt dit verschil veroorzaakt doordat de werkgevers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd, vrijwel allemaal meerdere Wajongers in dienst hebben. De werkgevers oordelen positief over deze voorzieningen. Ze ervaren deze als toereikend. De werkgevers oordelen minder positief over de ondoorzichtigheid van regelingen en de administratieve lasten rondom de aanvraag van de voorzieningen.

De match

Ten aanzien van de match tussen werkgever, vacature en Wajonger speelt een aantal kritische succesfactoren. De vacature of vraag van de werkgever is het startpunt van de match. De competenties van de Wajonger moeten matchen met de vraag van de werkgever. Om de vacature te kunnen vervullen door een Wajonger is het in veel gevallen nodig de functie aan te passen aan de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger. Als dit niet mogelijk is, is het vrijwel uitgesloten dat er een (duurzame) match tussen de vacature en de Wajonger tot stand komt. Belangrijke voorwaarden voor het welslagen van de match zijn dus enerzijds het vermogen en de bereidheid van de werkgever om de functie aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger. Anderzijds moet de werkgever

kunnen beschikken over voldoende informatie over de mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger.

Enkele werkgevers signaleerden een ander knelpunt ten aanzien van de match, namelijk de beperkte beschikbaarheid van geschikte Wajongers. Deze werkgevers hebben vacatures die door Wajongers kunnen worden vervuld en staan hiervoor ook open, maar de geschikte Wajong-kandidaat wordt niet gevonden.

Wajongers

Meer dan de helft van de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben gesproken, heeft bij het zoeken naar en het vinden van werk te maken gehad met vooroordelen van werkgevers over jonggehandicapten. Voor een deel van de Wajongers is dit aanleiding om bij het solliciteren hun Wajongstatus (soms) te verzwijgen. Maar er zijn ook Wajongers die geen problemen ondervinden bij het solliciteren. Bijvoorbeeld omdat ze een vak uitoefenen waar veel vraag naar is of omdat ze na een stage (vanuit hun opleiding) bij een werkgever in dienst zijn gekomen.

Bij het solliciteren houden de meeste Wajongers die we hierover hebben geïnterviewd terdege rekening met hun beperking en wat ze daardoor niet (of juist wel) aankunnen.

Bijna de helft van alle Wajongers vindt dat ze vooral op eigen kracht erin zijn geslaagd om een baan te vinden. Zaken als netwerken, doorzettingsvermogen en wilskracht hebben hierbij in hun ogen een belangrijke rol gespeeld. Dat neemt niet weg dat bijna alle Wajongers bij het zoeken naar werk een of andere vorm van begeleiding hebben gekregen (van UWV, een re-integratiebureau of een jobcoach). Het oordeel hierover varieert. Vier Wajongers hebben aangegeven dat het re-integratiebureau volgens hen te weinig oog heeft gehad voor hun wensen en mogelijkheden en te veel uit waren op snelle plaatsing van de Wajonger.

Arbeidsverleden

Ten aanzien van het arbeidsverleden van de 35 Wajongers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd, geldt dat er sprake is van een driedeling. De eerste groep bestaat uit respondenten voor wie de huidige baan de eerste baan is. Sommigen zijn al jaren in deze functie werkzaam, anderen zijn pas begonnen. De tweede groep respondenten heeft meerdere banen gehad, maar wel steeds min of meer hetzelfde werk gedaan. De derde groep bestaat uit respondenten die meerdere banen hebben gehad en steeds heel verschillend werk hebben gedaan. Deze drie groepen zijn ongeveer even groot. We hebben daarnaast drie Wajongers gesproken met een eigen bedrijf. Voor twee van hen geldt dat ze zelfstandig ondernemer zijn geworden omdat ze in het reguliere bedrijfsleven niet aan de slag konden komen op de manier zoals ze dat wensten.

Dienstverleners

De intermediaire organisaties onderschrijven het belang van een geschikte functie (of een functie die geschikt te maken is) en voldoende informatie over de mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger voor het tot stand komen van een duurzame match. Daarnaast wordt gewezen op het belang van een passende werkomgeving (overzichtelijke afdeling, goede interne begeleiding, acceptatie op de werkvloer, et cetera). De dienstverleners onderschrijven ook het belang van de werkgever: die wil een werknemer die voldoende productief is. Daarnaast wijzen zij op het belang van voldoende kwantiteit en kwaliteit in de begeleiding van de Wajonger en diens werkgever. Zo zouden duur en intensiteit van de begeleiding van de Wajonger (nog) meer maatwerk moeten zijn dan nu vaak het geval is.

Werken

Werkgevers

De meerderheid van de 34 geïnterviewde werkgevers geeft aan dat de Wajongers die bij hen in dienst zijn, werkzaam zijn in het primaire proces van de organisatie. Het lijkt hierbij vooral van belang te zijn

of het werk dat tot het primaire proces van de organisatie behoort, (inherent) geschikt is voor Wajongers. Dan gaat het meestal om wat eenvoudiger werkzaamheden als schoonmaakwerk, groenvoorziening, vakken vullen, et cetera. Bij werkgevers met meer complexe bedrijvigheid, komt het minder vaak voor dat Wajongers in het primaire proces werkzaam zijn. Daarbij moet worden gedacht aan functies in de zorg, accountancy en het verzekeringswezen.

Aanpassingen

Bijna alle werkgevers geven aan dat 'hun' Wajonger beschikt over voldoende competenties om de werkzaamheden goed uit te voeren. Het gaat daarbij zowel om aangepaste als om reguliere functies. Driekwart van de werkgevers vertelde de functie te hebben aangepast aan de mogelijkheden van de Wajonger. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat er sprake is van een op maat gemaakt takenpakket of dat er een ondersteunende functie wordt gecreëerd die uitsluitend bestaat uit werkzaamheden die de Wajonger kan uitvoeren. Uit eerdere onderzoeken is naar voren gekomen dat het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de Wajonger, voor een meerderheid van de Wajongers, een belangrijke voorwaarde lijkt te zijn om goed te kunnen functioneren. De bevindingen van het voorliggende onderzoek lijken dit te ondersteunen.

Carrière

Een mogelijke keerzijde van op maat gemaakte functies is dat het de Wajonger 'gevangen' houdt in de functie en daarmee de (opwaartse) mobiliteit van de Wajonger op de arbeidsmarkt belemmert. Aan de werkgevers is gevraagd wat hun verwachtingen zijn van de carrièremogelijkheden van de Wajongers die bij hen in dienst zijn. De meerderheid van de werkgevers ziet hiervoor geen mogelijkheden. Een kwart van de werkgevers ziet wel mogelijkheden voor andere werkzaamheden of een andere functie.

Een derde van de werkgevers vertelde desgevraagd te investeren in de competenties van de Wajonger. Het gaat daarbij meestal om cursussen die direct verband houden met het werk dat de Wajonger doet.

Voorzieningen

De meerderheid van de werkgevers maakt gebruik van een of meerdere voorzieningen. De (getalsmatig) belangrijkste zijn loondispensatie, premiekorting, de no-riskpolis en jobcoaching.¹ De werkgevers die hiervan gebruikmaken, zijn over het algemeen positief. In de ogen van de werkgevers dragen de voorzieningen enerzijds bij aan het zo rendabel mogelijk maken van de inzet van Wajongers. Anderzijds dragen de voorzieningen bij aan het verminderen van risico's die werkgevers lopen door de inzet van Wajongers.

Ten aanzien van de voorzieningen hebben we twee knelpunten geconstateerd. De eerste is dat de regelgeving rondom de voorzieningen complex en weinig transparant is. Daardoor zijn niet alle werkgevers zich bewust van de mogelijkheid dat ze, indien nodig, van de meeste voorzieningen permanent gebruik kunnen maken. Het tweede knelpunt betreft de administratieve lasten die werkgevers ervaren rondom de aanvraag en verwerking van de voorzieningen. Het oordeel over UWV als belangrijke partner met betrekking tot de voorzieningen is wisselend. Werkgevers missen onder meer een vaste contactpersoon bij UWV.

Het oplossen van deze knelpunten lijkt des te meer van belang als in aanmerking wordt genomen dat de Wajongers die nu regulier werken, andere kenmerken hebben en daardoor minder voorzieningen nodig hebben dan Wajongers die in de toekomst regulier gaan werken en wellicht meer voorzieningen nodig hebben.

¹ Voor wat betreft regelgeving is jobcoaching geen voorziening voor de werkgever omdat deze voorziening door de werknemer, in overleg met de werkgever, moet worden aangevraagd bij UWV.

Begeleiding

Uit meerdere onderzoeken op het terrein van arbeidsparticipatie van jonggehandicapten is naar voren gekomen dat goede interne en externe begeleiding op de werkvloer van groot belang is. De werkgevers in dit onderzoek gaven bijna allemaal aan een of andere vorm van interne begeleiding voor de Wajonger te hebben opgezet. Het gaat dan met name om interne begeleiding door een direct leidinggevende of samenwerken met en aansturing door een vaste reguliere collega (tandems). Externe hulp ten behoeve van interne begeleiding is soms nodig, vooral wanneer leidinggevenden geen affiniteit hebben met of onvoldoende competenties hebben ten aanzien van de begeleiding van de Wajonger.

De externe begeleiding komt meestal voor de rekening van een jobcoach. Zeven van de dertien werkgevers die te maken hebben met een jobcoach zijn positief over diens inzet voor en begeleiding van de Wajonger. De andere zes werkgevers zijn minder te spreken over de jobcoach. Ook de Wajongers zelf oordelen wisselend over hun begeleiding. Een van de geïnterviewde dienstverleners merkt op dat professionalisering van de jobcoach gewenst is, alsmede het bieden van begeleiding die (nog) meer op maat is.

De meerderheid van de werkgevers onderneemt actie ten behoeve van acceptatie van de Wajonger op de werkvloer. Reguliere collega's worden ingelicht over de komst van en het werken met de nieuwe Wajong-collega door een leidinggevende of door een jobcoach.

Dienstverband

Dertien van de negentien werkgevers die nu werk aan Wajongers bieden voor bepaalde tijd, hebben de intentie om dit om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd. Bij zes andere werkgevers zijn Wajongers reeds in vaste dienst. Nog eens zes werkgevers geven aan dat drie tijdelijke contracten het maximaal haalbare is voor de Wajongers die bij hen in dienst zijn. De belangrijkste reden die de werkgevers hiervoor gaven, is gelegen in het ervaren van onvoldoende productiviteit in relatie tot vermeende afnemende compenserende maatregelen. De productiviteit van de Wajonger blijft (te) laag en/of de Wajonger heeft (te) veel begeleiding nodig. Bij dienstverbanden voor onbepaalde tijd weegt dit in de ogen van de werkgevers zwaarder dan bij dienstverbanden voor bepaalde tijd.

Wajongers

Wanneer het werk passend is, ervaren Wajongers vooral positieve aspecten aan werken. Het gaat dan om werk als zinvolle dagbesteding, de inhoud van het werk, de voldoening die de Wajonger uit het werk haalt, de waardering en het contact met collega's.

Als de baan goed past, kunnen Wajongers fulltime werken. In de praktijk hebben veel Wajongers te maken met een duurbepanking en werken ze parttime. Dit is een belangrijke voorwaarde om tijdens de uren dat ze wel werken, voldoende productief te zijn en goed werk te leveren. Wajongers proberen zo min mogelijk 'anders' te zijn dan hun reguliere collega's. Ten aanzien van aspecten als werktempo, werkdruk, ziekteverzuim en extra pauzes willen ze zich niet van hun reguliere collega's onderscheiden.

Conclusies

Op grond van de interviews met 34 werkgevers met ervaringen met Wajongers kunnen de onderstaande conclusies worden getrokken.

- Conclusie 1: Arbeidsparticipatiemogelijkheden van Wajongers zijn groter wanneer**
- A. werkgevers een goed inzicht hebben in de (on)mogelijkheden van de Wajonger en**
 - B. werkgevers zich realiseren dat een functie passend gemaakt moet worden.**
 - C. Er is niet een dominante reden voor werkgevers om een Wajonger aan te nemen. Er zijn veel factoren in het spel.**

Een goede, duurzame match vereist enerzijds dat de werkgever vooraf zoveel mogelijk duidelijkheid heeft over de competenties en beperkingen van de Wajonger. Alleen dan kan de werkgever de afweging maken of hij de Wajonger (duurzaam) productief kan inzetten in het bedrijf. Als er vooraf onvoldoende informatie is over de mogelijkheden van de Wajonger, bestaat de kans dat de functie niet passend (genoeg) is. Daarmee neemt de kans toe dat na kortere of langere tijd de match mislukt. Werkgever en werknemer gaan uit elkaar omdat de Wajonger niet aan de verwachtingen van de werkgever kan voldoen.

Dit heeft ook raakvlakken met het dilemma waar sommige Wajongers zich voor gesteld zien. Ze maken hun Wajong-status niet kenbaar om (makkelijker) bij de werkgever te kunnen binnenkomen. Daarmee ontnemen ze de werkgever de mogelijkheid om rekening te houden met de beperking en lopen meer risico op uitval door een niet-passende functie. Het alternatief is wel helderheid verschaffen over hun beperkingen, maar daardoor ook veel moeilijker binnenkomen kunnen bij een werkgever.

Daarnaast vereist een goede, duurzame match dat er sprake is van een op voorhand passende functie of een functie die passend kan worden gemaakt. Sommige werkgevers hebben werk voorhanden dat in zichzelf geschikt is voor jonggehandicapten. Andere werkgevers moeten werkzaamheden geschikt maken bijvoorbeeld door functies te splitsen of door op maat gemaakte takenpakketten samen te stellen. Het vermogen en de bereidheid van de werkgever om een functie aan te passen aan de (solliciterende) Wajonger en zijn of haar beperkingen, zijn belangrijke voorwaarden voor het tot stand komen van een match.

Het aanpassen van functies (functiesplitsing, deeltijdwerken) is niet altijd mogelijk of eenvoudig. Jobcoaches zouden hierbij behulpzaam kunnen zijn. De behoefte van de werkgever aan een werknemer moet hierbij steeds het uitgangspunt blijven.

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers om diverse redenen besluiten om een Wajonger aan te nemen. Financiële motieven (de Wajonger als relatief goedkope, naar tevredenheid functionerende arbeidskracht), maatschappelijk ondernemerschap, een persoonlijke overtuiging en/of een aanbod van een intermediaire organisatie, spelen allemaal een rol.

Conclusie 2: Werk behouden

Aanpassingen binnen de functie, werkplek en werkomgeving moeten het voor werkgevers mogelijk maken Wajongers (blijvend) goed te laten functioneren.

Na de match is het voor werkgevers van belang om (voor de meeste Wajongers) blijvend een werkomgeving te creëren waarin de productiviteit zo hoog mogelijk is en de kans op uitval zo klein mogelijk. Het gaat dan om:

- Alert zijn of, na verloop van tijd, aanpassingen in functies en takenpakketten nog steeds adequaat zijn, bijvoorbeeld door dit periodiek met de Wajonger (en jobcoach) te evalueren.
- Parttime werken en een aangepaste verdeling van uren over de werkweek. Ook dit zou periodiek geëvalueerd kunnen worden.
- Goede interne begeleiding en aansturing van de Wajonger. Overwogen moet worden om leidinggevenden hierbij vaker (door externen) te (laten) ondersteunen.
- Acceptatie op de werkvloer is over het algemeen geen knelpunt, maar verdient wel aandacht. Zowel aan het begin van het dienstverband als wanneer de Wajonger al wat langer in dienst is.

Conclusie 3: Externe begeleiding

De kwantiteit en kwaliteit van de externe begeleiding behoeft (verdere) verbetering.

Het merendeel van de werkgevers is positief over het instrument jobcoach. Met name werkgevers met meerdere Wajongers in dienst hebben echter aangegeven hinder te ondervinden van het feit dat elke Wajonger zijn eigen jobcoach heeft. Ten aanzien van de kwantiteit en kwaliteit van de begeleiding

door de jobcoach is volgens werkgevers nog verbetering mogelijk. Er zou een betere afstemming moeten worden bereikt tussen werkgever, UWV en jobcoachorganisatie. Een mogelijke oplossing zou zijn het instellen van een 'bedrijfscoach', een jobcoach die zich bezighoudt met alle Wajongers in een bedrijf. Hiertoe moeten UWV en jobcoachorganisatie enerzijds en anderzijds UWV en de werkgever tot praktische afspraken komen.

Conclusie 4: Belang van voorzieningen

De inzet van UWV-voorzieningen is voor veel werkgevers een belangrijke voorwaarde voor het aannemen van Wajongers.

Het merendeel van de werkgevers maakt gebruik van een of meerdere van de beschikbare voorzieningen. De voorzieningen verminderen de werkgeversrisico's, verlagen de loonkosten en dragen ertoe bij dat de inzet van de Wajonger zo productief mogelijk is. Werkgevers kunnen bij een eerste dienstverband hierdoor echt 'over de streep' worden getrokken doordat ze tegen lage(re) loonkosten en relatief weinig risico's een naar tevredenheid functionerende werknemer kunnen krijgen.

Niet alle werkgevers maken gebruik van alle beschikbare voorzieningen voor elke Wajonger die ze in dienst hebben. Deels kan dit worden verklaard uit het feit dat er niet altijd recht is op de voorzieningen (niet elke Wajonger heeft een jobcoach, werkplekaanpassing of loondispensatie).

Het feit dat niet alle werkgevers gebruikmaken van de voorzieningen mag ook niet leiden tot de conclusie dat deze voorzieningen gericht op jonggehandicapten, onnodig zouden zijn. Wellicht neemt het belang van de voorzieningen juist (nog) verder toe als een grotere groep Wajongers regulier gaat werken.

Conclusie 5: Complexiteit van voorzieningen

Het deels vermeende tijdelijke karakter van de voorzieningen zorgt er regelmatig voor dat Wajongers geen contract voor onbepaalde tijd krijgen.

De door UWV beschikbaar gestelde voorzieningen voor werkgevers van Wajongers (en voor Wajongers zelf) zijn grotendeels gedurende het hele arbeidzame leven van de Wajonger beschikbaar, al dan niet via verlenging(en). Uitzondering hierop is de premiekorting (maximaal drie jaar). Ten aanzien van de jobcoach geldt dat de intensiteit van de begeleiding (in relatie tot het aantal werkuren van de Wajonger) in de loop der jaren afneemt. Werkgevers lijken onvoldoende op de hoogte te zijn van de precieze aard en mogelijkheden van de beschikbare subsidieregelingen.

Bij de beslissing om Wajongers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, ervaren werkgevers onder meer risico's vanwege het vermeende tijdelijke karakter van de voorzieningen. De regelgeving rondom de voorzieningen is blijkbaar te complex en onvoldoende transparant om werkgevers gerust te stellen dat ze, indien nodig, blijvend gebruik kunnen maken van de voorzieningen.

Gevolg van deze onzekerheid is dat er in de ogen van werkgevers sprake is van afnemende compensatie vanuit de voorzieningen tegenover gelijkblijvende of toenemende werkgeversrisico's vanwege het permanente karakter van de beperkingen van de Wajongers (en de daarmee gepaard gaande verminderde productiviteit en/of grotere kans op uitval). Deze op dit punt ervaren discrepantie, zorgt er (mede) voor dat een deel van de werkgevers wanneer het moment komt de Wajonger een contract voor onbetaalde tijd aan te bieden, dit niet doen.

Conclusie 6: Administratieve lasten

Sommige werkgevers ervaren grote administratieve lasten.

De inzet van voorzieningen die gericht zijn op financiële compensatie en het verlagen van de financiële risico's is belangrijk, maar de weg ernaar toe gaat niet over rozen. Sommige werkgevers ervaren aanzienlijke administratieve lasten bij de aanvraag van de voorzieningen en in de samenwerking met UWV. Het Werkgeversservicepunt Wajong van UWV biedt voor deze knelpunten

een mogelijke oplossing. Hierbij moet worden opgemerkt dat het Werkgeversservicepunt Wajong nog in ontwikkeling is en relatief onbekend is bij werkgevers.

Daarnaast stuit de combinatie van loon met aanvullende uitkering (voor veel Wajongers de praktijk) bij werkgevers op weerstand. Ze vinden het ingewikkeld, onhandig en vervelend voor de Wajonger en geven de voorkeur aan de constructie die wordt gebruikt bij begeleid werken vanuit de WSW: de werknemer ontvangt een volledig loon van de werkgever en de werkgever ontvangt een loonkostensubsidie van het SW-bedrijf.

1. Inleiding

De afgelopen jaren is het aantal Wajongers sterk toegenomen. Ten opzichte van 2002 is de instroom met veertig procent gestegen. Wanneer het beleid met betrekking tot jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering ongewijzigd blijft, zal deze toename zich in de toekomst voortzetten. De geprognosticeerde groei is een belangrijke aanleiding voor het nieuwe wetsvoorstel voor de Wajong. Dit wetsvoorstel is op 21 april 2009 door de Tweede Kamer aangenomen.

Het belangrijkste doel van de vernieuwing van de Wajong is om jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en houden van een baan bij een *reguliere* werkgever. Daarmee staat het recht op arbeidsondersteuning centraal en niet meer het recht op een uitkering. Jongeren met een beperking die er niet in slagen zelf werk te vinden, maar wel perspectief hebben op een gewone baan, kunnen via UWV arbeidsondersteuning krijgen. Concreet kan dit onder meer het volgende inhouden: werkplekaanpassing, een jobcoach, een re-integratietraject, een werkaanbod, vervoersvoorzieningen, scholing of studie, et cetera. Als onderdeel van arbeidsondersteuning kunnen jonggehandicapten inkomensondersteuning aanvragen. Jongeren die om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een gewone baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht houden op een ongewijzigde Wajong-uitkering (75% van het wettelijk minimumloon). De nieuwe wet Werk en Arbeidsondersteuning jonggehandicapten (wet Wajong) richt zich op nieuwe instroom (vanaf 2010).² Op dit moment werkt 27 procent van de Wajongers, van wie ongeveer 45 procent bij een reguliere werkgever.³ De overige Wajongers werken bij een SW-bedrijf.

Sinds het midden van de jaren negentig en vooral sinds 2002 stijgt de instroom in de Wajong jaarlijks sterker dan op grond van de verandering van de risicopopulatie verwacht mag worden.⁴ Bovendien verandert de instroom van samenstelling. Er stromen meer jongens in en er is sprake van een verschuiving in ziektebeelden (onder meer als gevolg van betere diagnosestelling). UWV spreekt de verwachting uit dat vanwege de veranderde samenstelling van de instroom in de Wajong het participatiepercentage zou kunnen toenemen.⁵ De voorgestelde veranderingen in het wetsvoorstel sluiten ook aan op deze verwachte grotere mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Bovendien wordt in het wetsvoorstel niet langer gedacht in termen van beperkingen en wat de jonggehandicapte niet kan, maar wat hij of zij wel kan.⁶ Het gaat niet langer over gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, maar gedeeltelijke arbeids^geschiktheid. Het uitgangspunt is dat een aanzienlijk deel van de Wajongers wel degelijk verdiencapaciteit heeft en over voldoende capaciteiten, vaardigheden en competenties beschikt dat zij loonvormend kunnen werken. In het nieuwe wetsvoorstel wordt onder meer een werkregeling ingesteld om deze mogelijkheden te benutten. Ook worden in de wetsvoorstellen aanpassingen voorgesteld om de (re-)integratie van Wajongers te bevorderen. Werkgevers zijn een onmisbare schakel om deze verbetering te realiseren.

Door middel van dit onderzoek wil de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) meer inzicht verkrijgen in de mogelijkheden en de belemmeringen die er vanuit het perspectief van werkgevers bestaan om jonggehandicapten bij arbeid in te schakelen.

² Bron: www.szw.nl. Hier is ook de volledige tekst van het wetsvoorstel te vinden.

³ Zie hoofdstuk 2 voor de berekening.

⁴ Stoutjesdijk, M. en Berendsen, E. *Kenniscahier 07-01, De groei van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, UWV Kenniscentrum, 2007, Amsterdam, p. 5.

⁵ Berendsen, E., Havinga, H. en Stoutjesdijk, M. *Kenniscahier 08-01. De participatie-mogelijkheden van de Wajonginstroom*. UWV Kenniscentrum, 2008, Amsterdam, p.5.

⁶ Het uitgangspunt van dit wetsvoorstel is daarmee in lijn met het nieuwe denken over arbeidsongeschiktheid dat begonnen is met de publicatie van het rapport van de commissie-Donner in 2001. In plaats van te denken in termen van beperkingen en wat mensen niet meer kunnen als uitgangspunt te nemen, heeft de commissie-Donner destijds als uitgangspunt genomen wat mensen nog wel kunnen. Dit denken is sindsdien leidend geworden als het gaat om arbeidsongeschiktheid.

1.1 Centrale vraag

De centrale doelstelling van het onderzoek is: *Welke arbeidsparticipatiemogelijkheden bieden werkgevers voor Wajongers en hoe kunnen deze worden verbeterd?*

De focus van het onderzoek ligt op de werkgever. Daar moeten de participatiemogelijkheden worden gerealiseerd en juist de ervaringen van werkgevers (die al met Wajongers werken) zijn tot nog toe wat onderbelicht gebleven. Wat zijn de mogelijkheden en belemmeringen voor het werven en aannemen van Wajongers bij bedrijven? Wat zijn de ervaringen van werkgevers, Wajongers en intermediairs met het krijgen van werk en het behoud van werk voor jonggehandicapten? Aldus komen we bij de volgende drie onderzoeksvragen:

- Onder welke condities zijn werkgevers bereid werk te bieden aan personen met een Wajong-uitkering? Zijn er specifieke sectoren en functies die (meer) ruimte bieden aan Wajongers?
- Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de arbeidsmarkt (als werknemer bij een werkgever en als zelfstandige) en onder welke voorwaarden zouden volgens hen de kansen op arbeidsparticipatie kunnen worden vergroot?
- Wat zijn de ervaringen van bemiddelaars en dienstverleners (UWV, re-integratiebedrijven en uitzendbedrijven) met werkgevers die de bereidheid hebben een Wajonger in dienst te nemen of die reeds een Wajonger in dienst hebben en wat zijn hun ervaringen met Wajongers die beschikken over arbeidspotentieel?

1.2 De onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestond uit de onderstaande vier onderdelen.

- We zijn begonnen met de analyse van een bestand van UWV met gegevens over werkgevers met Wajongers in dienst. We hebben dit bestand ook gebruikt voor de steekproeftrekking voor de interviews met werkgevers.
- De kern van het onderzoek bestond uit 34 interviews met werkgevers die Wajongers in dienst hebben. Bij de selectie van deze werkgevers is met name gelet op de aard van de werkgever (publiek of privaat), de sector waartoe de werkgever behoort (industrie, zakelijke dienstverlening, detailhandel, horeca, et cetera) en het aantal Wajongers dat bij de werkgever in dienst is.⁷ We hebben gesproken met vier werkgevers in de publieke sector, 24 werkgevers in de private sector, vijf zogenaamde 'sociale ondernemers'⁸ en één SW-bedrijf in de rol van werkgever. Dertig van deze werkgevers hadden meer dan een Wajonger in dienst.
- De steekproef geeft een representatief beeld van de verscheidenheid aan werkgevers die een Wajonger in dienst hebben.
- Verder hebben we gebruikgemaakt van 35 face-to-face-interviews met Wajongers, waarvan zeventien interviews in het kader van dit onderzoek zijn afgenomen. De overige achttien interviews waarvan we hebben gebruikgemaakt, zijn uitgevoerd in het kader van een ander onderzoek.⁹
- Ook is gebruikgemaakt van acht interviews met intermediairs, vier telefonische interviews met arbeidsdeskundigen van UWV en een telefonisch interview met een vertegenwoordiger van het Werkgeversservicepunt van UWV afgenomen.
- Tot slot hebben we een rondetafel conferentie georganiseerd met enkele respondenten uit het onderzoek (werkgevers), experts op het terrein van (re-integratie) van Wajongers en leden van de begeleidingscommissie van dit onderzoek. Tijdens deze bijeenkomst zijn de belangrijkste

⁷ De opdrachtgever was met name geïnteresseerd in werkgevers die meerdere Wajongers in dienst hebben. Op hun verzoek zijn daarnaast enkele werkgevers geïnterviewd met één Wajonger in dienst.

⁸ Dit zijn particuliere bedrijven, waarbij de ondernemer voor eigen rekening en risico een bedrijf voert met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Definitie TNO, 'Europese ervaringen met sociale economie' (2008), p.14.

⁹ Het gaat om een onderzoek dat gelijktijdig door Regioplan is uitgevoerd over de uitval van werkende Wajongers in opdracht van de FNV gefinancierd door Stichting Instituut GAK.

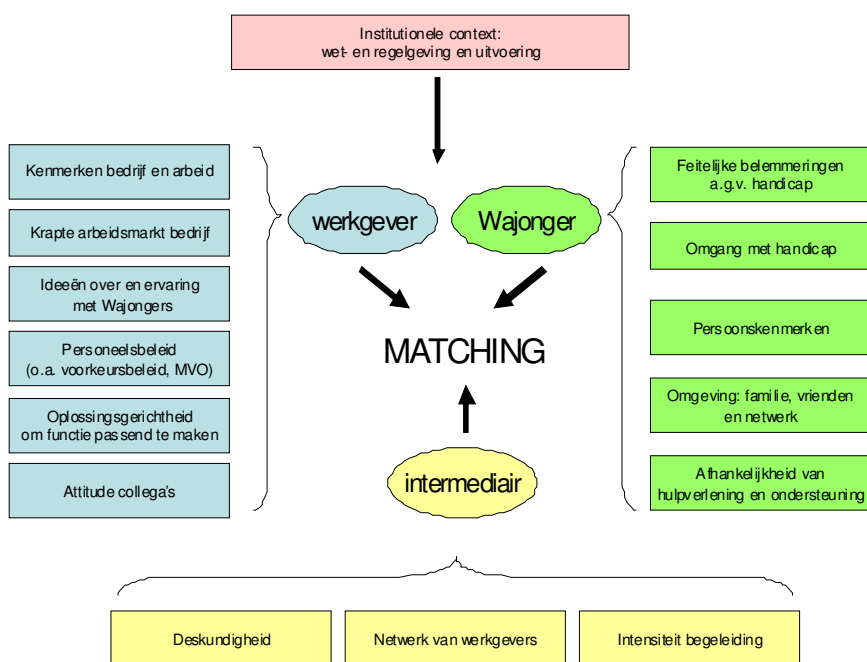
bevindingen van het onderzoek besproken.

De hierboven gegeven opzet (werkgevers, Wajongers en intermediaire organisaties) doet enerzijds recht aan de gewenste focus van dit onderzoek op werkgevers en de centrale positie van werkgevers in het 'matchingsproces'. Anderzijds doet het ook recht aan de rol van de andere actoren in het matchingsproces, namelijk de jongehandicapte zelf en de (voor de Wajongers) beschikbare 'ondersteuningsinfrastructuur' (intermediaire organisaties als re-integratiebureaus, jobcoachorganisaties, Sociale Werkvoorziening, uitzendbureaus, et cetera).

We wijzen er met nadruk op dat er geen relatie is tussen de geïnterviewde werkgevers en de geïnterviewde Wajongers. We hebben dus niet gesproken met Wajongers die werkzaam zijn bij de werkgevers die we hebben gesproken.¹⁰

De uitwerking van de onderzoeksvragen heeft plaatsgevonden aan de hand van het onderstaande analysekader.

Figuur 1.1 Analysekader



In bijlage 1 is uitgebreide informatie opgenomen over de aanpak, onderzoeksmethode en responsverantwoording.

¹⁰ Dit was wel de beoogde opzet, maar is in de praktijk niet haalbaar gebleken. Belangrijkste reden hiervoor is dat het UWV-bestand met gegevens van werkgevers met Wajongers in dienst later beschikbaar kwam dan gepland. In overleg met de opdrachtgever is besloten hierop niet te wachten, maar voor zover mogelijk al te beginnen met andere onderdelen van het onderzoek, waaronder het interviewen van Wajongers die we via andere kanalen konden werven.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we in welke sectoren en functies Wajongers momenteel werken. We analyseren daarvoor een bestand van UWV waarin alle werkgevers die een of meer Wajongers in dienst hebben zijn geregistreerd (d.d. 30 juni 2008). Hoofdstuk 3 gaat over de weg naar werk: de manier waarop werkgevers en Wajongers elkaar tegenkomen, de voorzieningen die worden ingezet voor zowel werkgevers als Wajongers en het belang van een goede match tussen de mogelijkheden bij de werkgever en de mogelijkheden van de Wajonger. In hoofdstuk 4 staat centraal op welke manier werkgevers Wajongers inzetten in hun arbeidsorganisatie. Zijn ze werkzaam in het primaire proces van de organisatie of meer in de ondersteunende functies? Wat voor aanpassingen zijn er gedaan en welke voorzieningen zijn getroffen om de Wajongers te laten functioneren? En onder welke arbeidsvoorwaarden zijn de Wajongers werkzaam bij (reguliere) werkgevers? In hoofdstuk 5 geven we een slotbeschouwing waarin we het analysekader uit figuur 1.1 laten terugkomen. Voorts schenken we aandacht aan de concrete mogelijkheden voor een toename van de arbeidsparticipatie voor Wajongers volgens werkgevers. Tot slot benoemen we de naar aanleiding van dit onderzoek ontstane nieuwe en de openstaande vragen.

2. Waar werken Wajongers?

Ruim 46.000 Wajongers werken. Dit is ruim een kwart van de Wajongers. Hiervan werkt meer dan de helft in de grotendeels door de overheid gefinancierde SW-sector. Uit eerder onderzoek van de RWI is gebleken dat een groot deel van deze groep geen WSW-dienstverband heeft. We hebben hiervoor geen verklaring. Navraag bij een aantal SW-bedrijven leverde op dat dit niet kan worden verklaard vanuit Wajongers die in afwachting van een WSW-plaats op de wachtlijst staan en op tijdelijke arbeidsplaatsen werken.

Buiten de SW-sector gaat het om ruim 21.000 Wajongers die bij 12.500 werkgevers werken. Tachtig procent van die werkgevers heeft maar één Wajonger in dienst.

Wajongers werken vooral bij werkgevers in de sectoren groot- en detailhandel, de industrie en de gezondheids- en welzijnzorg. Er werken relatief weinig Wajongers bij de overheid.

Werkende Wajongers hebben andere kenmerken dan niet-werkende Wajongers, zo bleek uit eerder onderzoek van Regioplan. Werkende Wajongers zijn vaker man, zijn vaker ouder dan 23 jaar, hebben meer opleiding genoten, ze zijn vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikt en zijn vaker lichamelijk gehandicapt dan niet-werkende Wajongers. Blijkbaar hebben Wajongers met dit type beperkingen meer kans om werk te vinden (en te behouden) dan Wajongers met bijvoorbeeld psychiatrische of psychische beperkingen. Uit dossieronderzoek van UWV blijkt dat binnen de groep regulier werkende Wajongers verschillende deelgroepen kunnen worden onderscheiden op grond van de aard en omvang van de dienstverlening die wordt ingezet. Deze deelgroepen verschillen onderling op kenmerken als aard van de beperking, leeftijd bij instroom en opleiding.

2.1 Verdeling Wajongers over sectoren

In dit hoofdstuk maken we gebruik van een bestand van UWV van 30 juni 2008 met daarin alle bedrijven en instellingen waar één of meerdere Wajongers werken. In dit bestand zijn naast adresgegevens van de bedrijven, het aantal werkzame Wajongers en de sector opgenomen.¹¹

Halverwege 2008 zijn er ongeveer 172.800 mensen met een Wajong-uitkering.¹² Hiervan werken er 46.566, zo blijkt uit het bestand van UWV. Dit betekent dat ruim een kwart van de Wajongers (27%) werkt. Binnen de groep werkende Wajongers moet een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de Wajongers die met het Wajong-instrumentarium van UWV werkzaam zijn bij reguliere werkgevers en anderzijds de Wajongers die met het WSW-instrumentarium werken, grotendeels bij SW-bedrijven. Van de 46.566 werkende Wajongers, zijn er 25.476 werkzaam in de SW-sector. Dat betekent dat 55 procent van de werkende Wajongers in of via een SW-bedrijf werkt. Het gaat hier op de eerste plaats om 22.634 Wajongers in de sector 'verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening' (zie tabel 2.1). Dit zijn de SW-bedrijven die geen onderdeel zijn van de gemeentelijke organisatie, zoals de gemeenschappelijke regelingen. Daarnaast gaat het om 2.842 Wajongers in de sector 'openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen'. Dit betreft de SW-bedrijven die wel onderdeel zijn van de gemeentelijke organisatie (zie tabel 2.1).

In dit onderzoek ligt de focus op de Wajongers die bij reguliere werkgevers werken en waarbij zo nodig gebruik wordt gemaakt van het Wajong-instrumentarium. De Wajongers die via de WSW werken, vallen buiten het bestek van dit onderzoek. Deze groep Wajongers wordt apart beschreven in paragraaf 2.4. Naast de Wajongers die met het WSW-instrumentarium werkzaam zijn bij de SW-bedrijven, gaat het hier om de groep Wajongers die op de wachtlijst WSW staan en tijdelijk bij het SW-bedrijf in dienst zijn. Daar staat tegenover dat de Wajongers die in het kader van Begeleid Werken WSW bij een reguliere werkgever in dienst zijn, wel zijn meegenomen in de analyse omdat deze groep niet afzonderlijk geïdentificeerd kan worden.

¹¹ Het bestand onderscheidt 69 verschillende sectorcodes/sectoren. Ten behoeve van het overzicht hebben we deze sectoren geclusterd en daarbij gebruikgemaakt van de dertien SBI-codes van de Standaard Bedrijfsindeling van het CBS.

¹² Bron: UWV Kwartaalverkenning (UKV) 2008-IV.

In tabel 2.1 is per sector weergegeven hoeveel Wajongers er bij reguliere werkgevers werken, wat het aandeel is in het totaal aantal werkende Wajongers en wat het aandeel werknemers in de sector is ten opzichte van het totaal aantal werknemers in Nederland.¹³

Tabel 2.1 Werkende Wajongers per sector (excl. SW) in vergelijking met totaal aantal werknemers¹⁴

Sector code	Sectornaam	Aantal Wajongers (30/06/08)	Percentage van werkende Wajongers	Percentage van totaal aantal werknemers ¹⁵
A	Landbouw, bosbouw en visserij	1.009	4,8%	2%
C	Industrie	3.204	15,2%	14%
F	Bouwnijverheid	716	3,4%	3%
G	Groot- en detailhandel, autoreparatie	4.836	22,9%	17%
H	Vervoer en opslag	860	4,1%	5%
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	1.442	6,8%	5%
J	Informatie en communicatie	68	0,3%	1%
K	Financiële instellingen	72	0,3%	2%
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	78	0,4%	1%
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	4.539	21,5%	19%
O	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	994	4,7%	14%
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	3.076	14,6%	17%
R	Cultuur, sport en recreatie	196	0,9%	1%
Totaal		21.090	100%	100%

Uit tabel 2.1 blijkt dat er halverwege 2008 iets meer dan 21.000 Wajongers bij reguliere werkgevers werken. Bijna een kwart van die Wajongers is werkzaam in de groot- en detailhandel (22,9%), een op de zeven Wajongers werkt in de industrie (15,2%) en een even grote groep Wajongers werkt in de zorg (14,6%).

Ruim een vijfde van de Wajongers werkt in de sector 'verhuur van roerende goederen en overige dienstverlening zakelijke dienstverlening'. In tabel 2.2 wordt deze sector nader uitgesplitst aan de hand van de sectorcodes van UWV. Hierdoor wordt zichtbaar dat ruim de helft van de Wajongers in die

¹³ In het bestand van UWV is geen informatie opgenomen over de omvang (totale aantal werknemers) van bedrijven waar Wajongers werken. In de onderzoeksverantwoording (bijlage 1) is deze informatie met betrekking tot de bedrijven die aan het onderzoek hebben deelgenomen, wel beschikbaar (tabel B1.4).

¹⁴ In bijlage 2 is een tabel opgenomen met de verdeling van de werkende Wajongers over de sectoren waarin de Wajongers die in de SW-sector werken, zijn meegenomen.

¹⁵ Bron: www.uwv.nl, sectorale informatie, Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2007, tabel 2.3. Het gaat hier om het aantal dienstverbanden per sector. Vergelijking hiervan met het aantal werkende Wajongers per sector geeft een eerste indicatie van over- dan wel ondervertegenwoordiging van Wajongers in sectoren. Gezien het gemiddeld lagere opleidingsniveau van Wajongers en verminderde arbeidsmogelijkheden, zal ondervertegenwoordiging voor een (groot) deel het gevolg zijn van het type functies en het vereiste opleidingsniveau in de sectoren.

sector, werkzaam is bij uitzendbedrijven.

Tabel 2.2 Werkende Wajongers in sector N: Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening

Sectorcode UWV	Sectornaam (UWV sector)	Aantal Wajongers	Percentage
18	Reiniging	538	2,6%
44	Zakelijke dienstverlening II ¹⁶	742	3,5%
45	Zakelijke dienstverlening III ¹⁷	566	2,7%
52	Uitzendbedrijven	2.633	12,5%
53	Bewakingsondernemingen	60	0,3%
Totaal		4.539	21,5%

Wanneer we de verdeling van de werkende Wajongers over de sectoren vergelijken met de verdeling van alle werknemers in Nederland (zie daarvoor de laatste kolom van tabel 2.1), dan blijkt dat Wajongers zijn oververtegenwoordigd in de sector 'groot- en detailhandel, autoreparatie' en de sector 'landbouw, bosbouw en visserij'. Wajongers zijn flink ondervertegenwoordigd in de sector 'openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen' en in mindere mate in de sector 'gezondheids- en welzijnszorg'.

Tabel 2.3 geeft per sector een overzicht van het totaal aantal werkgevers met Wajongers in dienst, het aantal werkgevers met twee of meer Wajongers in dienst en het aantal Wajongers die werkzaam zijn bij de werkgevers met twee of meer Wajongers in dienst.

Er zijn medio 2008 12.581 werkgevers met een of meer Wajongers in dienst (zie tabel 2.3). Tachtig procent van die werkgevers heeft één Wajonger in dienst. Bij een vijfde van de werkgevers met Wajongers werken dus twee of meer Wajongers. Bij de werkgevers met meer dan één Wajonger, dit zijn er krap 2.500, werkt ruim de helft (52%) van de werkende Wajongers.

Wanneer we kijken naar de vier sectoren waar de meeste Wajongers werken (samen 74% van de werkende Wajongers), dan valt op dat in drie van die sectoren meer dan de helft van de Wajongers bij een werkgever werkt waar nog minimaal één Wajonger werkt: in de sector overige zakelijke dienstverlening zeventig procent, in de zorgsector 68 procent en in de sector groot- en detailhandel 55 procent. In de vierde sector, de industrie, werkt slechts dertig procent van de Wajongers bij een werkgever met meerdere Wajongers in dienst.

¹⁶ Het gaat hier om: reclame-adviesbureaus, marketing- en pr-bureaus, efficiencybureaus en economische adviesbureaus, ingenieurs- en architectenbureaus, softwareontwikkeling en expertisebureaus.

¹⁷ Het gaat hier om: effectenhandelaren (niet zijnde handelsbanken), administratieve en trustkantoren, effectendepots, stamboekverenigingen, tussenpersonen t.b.v. bank-/verzekeringswezen en onroerend goed, administratiekantoren, beheersmaatschappijen, beleggingsmaatschappijen, ziekenhuisverplegingsverenigingen, journalistiek, nieuws- en persbureaus, verenigingskantoren en concernadministraties, tolken en translateurs, recherchebureaus, incassobureaus, exploitatie onroerend goed, beheren en onderhouden van woningen door ingevolge de Woningwet toegelaten woningcorporaties en publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties.

Tabel 2.3 Aantal werkgevers met Wajongers per sector (30/06/08)

Sector-code	Sector	Werkgevers met Wajongers	Werkgevers met 2 of meer Wajongers	Wajongers bij werkgevers met 2 of meer Wajongers
A	Landbouw, bosbouw en visserij	856	89 (10%)	242 (24%)
C	Industrie	2.623	391 (15%)	972 (30%)
F	Bouwnijverheid	633	60 (9%)	143 (20%)
G	Groot- en detailhandel, autoreparatie	2.714	525 (19%)	2.647 (55%)
H	Vervoer en opslag	490	73 (15%)	443 (51%)
I	Logies-, maaltijd- en drankverstreking	1.111	143 (13%)	474 (33%)
J	Informatie en communicatie	57	6 (11%)	17 (25%)
K	Financiële instellingen	40	10 (25%)	42 (58%)
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	67	10 (15%)	21 (27%)
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	1.789	426 (24%)	3.176 (70%)
O	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	543	166 (31%)	617 (62%)
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	1.516	547 (36%)	2.107 (68%)
R	Cultuur, sport en recreatie	142	23 (16%)	77 (39%)
Totaal		12.581	2.469 (20%)	10.978 (52%)

2.2 Wajongers in de publieke sector

In tabel 2.1 zagen we al dat minder dan vijf procent van de werkende Wajongers werkzaam is bij reguliere werkgevers in de publieke sector (sector O). Dit is beduidend minder dan de totale Nederlandse beroepsbevolking: daar ligt het aandeel namelijk op bijna veertien procent. Hierbij moet worden opgemerkt dat in totaal ruim 25.000 Wajongers in dienst zijn van SW-bedrijven. Wanneer deze grotendeels door de overheid gefinancierde instellingen tot de publieke sector worden gerekend, is het aandeel Wajongers in de publieke sector juist heel groot, namelijk 57 procent.¹⁸ In tabel 2.4 is een verdere uitsplitsing gemaakt van de publieke sector.

¹⁸ Er werken 994 Wajongers bij reguliere werkgevers in de publieke sector en 25.476 Wajongers bij SW-bedrijven. Samen zijn dit 26.470 Wajongers. Dit is 57 procent van het totaal aantal werkende Wajongers.

Tabel 2.4 Werkende Wajongers in sector O: Openbaar bestuur, overheid

Sectorcode UWV	Sectornaam (UWV sector)	Aantal Wajongers	Percentage
61	Overheid: onderwijs en wetenschappen	506	2,4%
62	Overheid: rijk, politie en rechterlijke macht	136	0,6%
63	Overheid: defensie	11	0,1%
64	Overheid: provincies, gemeenten, en waterschappen	258	1,2%
65	Overheid: openbare nutsbedrijven	12	0,1%
66	Overheid: overige instellingen	71	0,3%
Totaal		994	4,7%

Wanneer we de SW-sector buiten beschouwing laten, werken er dus minder dan duizend Wajongers bij de overheid, waarvan ruim de helft in het onderwijs. Bij het rijk werken in totaal 136 Wajongers en bij gemeenten en provincies 258.

2.3 Wajongers in sociale ondernemingen

Sociale ondernemingen zouden een rol kunnen spelen bij de dienstverlening aan reguliere bedrijven, bijvoorbeeld als extern begeleider. Sociale ondernemingen kunnen natuurlijk ook zelf de rol van werkgever hebben ten opzichte van Wajongers. We hanteren de definitie zoals die door TNO (2008) is opgesteld in hun rapport 'Europese ervaringen met sociale economie':

'Sociale ondernemingen zijn particuliere bedrijven, waarbij de ondernemer voor eigen rekening en risico een bedrijf voert met als belangrijke missie het naar vermogen inzetten van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie'.¹⁹

De SW-bedrijven scharen we daarmee niet onder de Sociale Ondernemingen. Weliswaar is er een overeenkomst qua doelstelling, maar de opzet is verschillend. De Sociaal Ondernemer voert voor eigen rekening en risico een bedrijf. Bij de SW-bedrijven is dit in eerste instantie ook het geval, maar wanneer sprake is van (grote) verliezen, springt de gemeente in veel gevallen bij om dit op te vangen.

Om de sociale ondernemingen te kunnen identificeren is gebruikgemaakt van een bestandsvergelijking tussen het UWV-bestand met alle werkgevers met Wajongers in dienst en een inventarisatie van de Sociale Ondernemerskamer (SOK, d.d. medio 2007).²⁰ Deze vergelijking leverde een overlap op van slechts vier bedrijven.²¹ Met andere woorden: van alle sociale ondernemingen op de lijst van de SOK zijn er maar vier die Wajongers in dienst hebben (de andere sociale ondernemingen werken kennelijk met andere groepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie). Zo bezien lijken deze sociale ondernemingen geen grote rol te spelen als werkgever van jonggehandicapten.

Het UWV-bestand bevatte overigens wel andere sociale ondernemingen (die niet op de lijst van de SOK voorkomen). Een deel van deze bedrijven heeft ook aan het onderzoek meegewerkt.

2.4 Wajongers in de Sociale Werkvoorziening

Zoals in paragraaf 2.1 beschreven, focust dit onderzoek op reguliere werkgevers en zijn de Wajongers die via de WSW werken niet meegenomen in de analyse. Omdat de SW-sector voor een groot deel

¹⁹ TNO-rapport. Europese ervaringen met sociale economie. Werk voor gehandicapten en langdurig werklozen in sociale ondernemingen. TNO, Hoofddorp, 2008, p.14.

²⁰ Dit is de brancheorganisatie van sociale ondernemingen.

²¹ Twee bedrijven hebben aan het onderzoek meegewerkt en twee bedrijven zagen hiervoor geen gelegenheid.

van de werkende Wajongers wel relevant is, beschrijven we in deze paragraaf de 'WSW-omgeving' in relatie tot werkende Wajongers.

Arbeidsgehandicapten die door hun beperking geen gewone baan kunnen krijgen, kunnen een beroep doen op de WSW. De WSW zorgt voor werk dat past bij de mogelijkheden van de arbeidsgehandicapte. Werknemers met een WSW-indicatie kunnen op drie plekken werken: binnen het SW-bedrijf, via het SW-bedrijf bij een reguliere werkgever (detachering, de werknemer blijft in dienst van de gemeente of SW-bedrijf) of in dienst van een reguliere werkgever (Begeleid Werken). In het geval van Begeleid Werken kan loonkostensubsidie worden ingezet. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever (en de werknemer) voor de eventuele, medisch veroorzaakte, mindere arbeidsprestatie van de werknemer. De werkgever betaalt het functioneel loon en ontvangt (van de SW-organisatie) het verschil tussen loonwaarde en uitgekeerd loon in de vorm van een financiële bijdrage (loonkostensubsidie). De werknemer ontvangt een loon dat onafhankelijk is van de arbeidsprestatie per uur. Deze compensatie is gedurende het hele arbeidsleven van de betrokken werknemer mogelijk (d.m.v. verlengingen), mits de beperking en de daarmee gepaard gaande lagere loonwaarde blijvend van aard zijn.²²

Ook Wajongers kunnen in aanmerking komen voor de WSW. Zij kunnen op vrijwillige basis bij UWV WERKbedrijf een indicatie aanvragen voor de WSW. Bij een indicatie voor de WSW geeft UWV WERKbedrijf tevens aan of Begeleid Werken bij een gewone werkgever mogelijk is. Wanneer een Wajonger via de WSW begeleid gaat werken, komt hij in dienst van een reguliere werkgever. De Wajonger kan extra begeleiding krijgen van een extern bedrijf. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie. Er kan geen gebruik gemaakt worden van het Wajong-instrumentarium, zoals loondispensatie en een jobcoach. Daarnaast kan een Wajonger via de WSW in dienst komen van een SW-bedrijf. Dat bedrijf zorgt voor werk in een beschutte omgeving, dat is aangepast aan de mogelijkheden van de Wajonger. Ook in dit geval kan geen gebruik gemaakt worden van het Wajong-instrumentarium.

Het WSW-instrumentarium Begeleid Werken en het Wajong-instrumentarium kennen grote overeenkomsten (proefplaatsing, no-riskpolis, aanpassingen op de werkplek en hulp en begeleiding voor werkgever en werknemer) en één belangrijk verschil. Voor de WSW-er Begeleid Werken geldt zoals beschreven een systeem van loonkostensubsidies voor de werkgever. Voor de Wajonger geldt het systeem van loondispensatie. De werkgever mag de Wajonger minder dan het wettelijk minimumloon uitbetalen wanneer de werknemer als gevolg van zijn handicap minder presteert (dan de andere werknemers van de werkgever). De Wajonger kan in deze situatie recht hebben op een aanvullende Wajong-uitkering en eventueel op een toeslag op grond van de Toeslagenwet.²³

Nadat een WSW-indicatie is afgegeven, komt de betrokkene op de wachtlijst WSW. Het duurt dan vaak nog meer dan een jaar voordat er een WSW-plaats beschikbaar komt. Om ervoor te zorgen dat de afstand tot de arbeidsmarkt van Wajongers die op de wachtlijst staan niet te groot wordt, krijgen zij vaak een tijdelijke baan aangeboden bij het SW-bedrijf. De Wajonger komt dan in dienst van het SW-bedrijf. De arbeidsplaats wordt grotendeels gefinancierd door UWV.

Van de totale groep WSW'ers was eind 2007 96 procent in dienst van een SW-bedrijf.²⁴ De overige vier procent was in het kader van Begeleid Werken WSW in dienst van een reguliere werkgever. Van

²² Informatie afkomstig van een expert van CrossOver.

²³ Bronnen: www.aanhetwerkmetdewsw.nl/werkgevers/voordelen en www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap

²⁴ Bron: Research voor Beleid: WSW Statistiek 2007, p. 9. Eind 2007 was van de totale groep WSW'ers 75 procent beschut aan het werk bij een SW-bedrijf, acht procent was vanuit een SW-bedrijf via groepsdetachering bij een reguliere werkgever aan het werk, dertien procent was vanuit een SW-bedrijf via een individuele detachering bij een reguliere werkgever aan het werk en vier procent was in het kader van begeleid werken WSW bij een reguliere werkgever aan het werk.

de WSW'ers die in dienst waren van een SW-bedrijf, was 22 procent gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Omdat SW-bedrijven de herkomst van de WSW'ers (Wajong, WIA, WWB, et cetera) niet registreren, is het niet bekend hoeveel van de Wajongers die in het kader van de WSW aan het werk zijn, gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever of begeleid werken bij een reguliere werkgever in het kader van de WSW.

Uit bestandsanalyses van een eerder onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen²⁵ kwam het beeld naar voren dat bijna de helft van Wajongers die in de SW-sector werken (45%), geen WSW-dienstbetrekking heeft. Van de 24.222 Wajongers die ultimo 2005 in de SW-sector werkten, verrichtten er in 2005 slechts 13.258 werkzaamheden in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening en de overige 10.964 Wajongers werkten weliswaar binnen de SW-sector maar maakten geen gebruik van WSW-voorzieningen. De RWI had hiervoor twee mogelijke verklaringen. Het kon gaan om Wajongers die op de wachtlijst van de WSW staan en in afwachting van een WSW-plek een tijdelijke arbeidsplaats binnen het SW-bedrijf invullen of extern zijn geplaatst waarbij het SW-bedrijf de intermediaire rol vervult en/of het kon gaan om Wajongers binnen het SW-bedrijf die een reguliere arbeidsplek vervullen.

2.5 Kenmerken werkende Wajongers

In deze paragraaf schetsen we in het kort een beeld van de werkende Wajongers. Daarvoor maken we gebruik van hetgeen hierover bekend is vanuit UWV en vanuit Regioplan.

Uit eerder onderzoek van Regioplan onder Wajongers blijkt dat Wajongers met betaald werk verschillen van Wajongers zonder werk.²⁶ Werkende Wajongers zijn vaker man en minder vaak jonger dan 23 jaar. Ze wonen veel vaker in een gewone woning en ook vaker alleen of met een partner. Werkende Wajongers hebben minder vaak alleen basisonderwijs of geen opleiding afgerond en beschikken vaker over een afgeronde opleiding voortgezet speciaal onderwijs, hbo of universiteit. Voorts is deze groep vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikt en hebben ze vaker een lichamelijke beperking. Er is minder vaak sprake van een psychische beperking of een psychiatrische stoornis. In bijlage 3 geven we een uitgebreide beschrijving van de totale respondentgroep (werkende en werkloze Wajongers). Al met al kan op grond van dit onderzoek worden gesteld dat sommige groepen Wajongers succesvoller zijn in het vinden en houden van werk dan andere. Wajongers met psychische of psychiatrische beperkingen blijken het op deze punten moeilijker te hebben dan Wajongers met een lichamelijke beperking.

Uit het dossieronderzoek dat in 2007 door UWV is verricht, blijkt dat de meeste Wajongers geen lichamelijke beperking, maar een verstandelijke beperking, een ontwikkelingsstoornis of een psychische problematiek hebben.²⁷ In dit dossieronderzoek is door UWV ook aandacht besteed aan de participatiemogelijkheden en de participatiestatus van het zittende bestand Wajongers (instroom tussen 2002 en 2006).²⁸ Ultimo 2006 werkt bijna een kwart van de Wajonginstroom uit het dossieronderzoek bij een reguliere werkgever. De groep regulier werkende Wajongers is heterogeen van samenstelling. In tabel 2.5 geven we inzicht in de kenmerken en omvang van de vier categorieën die UWV in deze groep (instroom tussen 2002 en 2006) onderscheidt. In deze indeling wordt onder 'ondersteuning' verstaan dat een Wajonger werkt met loondispensatie en/of een jobcoach. In de

²⁵ RWI: Analyse Wajong en werk, april 2008, p. 8.

²⁶ Brukman, M. e.a. Werk moet lonen, *Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam, Regioplan, februari 2008, p. 21.

Bijlage 3 bevat de samenvatting van de uitkomsten van voornoemd onderzoek met daarin de beschrijving van de respondentgroepen op de kenmerken geslacht, leeftijd, woonvorm, samenstelling huishouden, opleidingsniveau, aard van de beperking en de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen werkende Wajongers en niet-werkende Wajongers.

²⁷ UWV: Kenniscahier 07-01. *De groei van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, p.5.

²⁸ UWV, Kenniscahier 08-01. *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, p.9.

analyse van UWV waarop deze tabel gebaseerd is, zijn de andere voorzieningen buiten beschouwing gelaten.

Tabel 2.5. Opvallendste kenmerken van de regulier werkende Wajong-instroom (2002-2006)²⁹

Categorie	Kenmerken	Omvang
A	Werkt (vrijwel) zonder ondersteuning en heeft geen aanvullende uitkering: <ul style="list-style-type: none"> - psychisch ziektebeeld (mannen en vrouwen) - autistisch spectrumstoornis (mannen) - somatisch ziektebeeld (vrouwen) - geen vso/pro-achtergrond - 20-plus bij instroom (somatisch en psychisch ziektebeeld) - 18-19 jaar bij instroom (autistisch spectrumstoornis) 	32%
B	Werkt zonder ondersteuning, maar heeft korting op de uitkering: <ul style="list-style-type: none"> - geen vso/pro-achtergrond - somatisch ziektebeeld, psychisch ziektebeeld - 20-plus bij instroom 	12%
C	Werkt met ondersteuning van jobcoach en/of loondispensatie: <ul style="list-style-type: none"> - herkomst school/studie - praktijkonderwijs, vso-cluster 3 - (zeer) licht verstandelijk gehandicapt - man - 18-19 jaar bij instroom 	26%
D	Werkt (doorgaans in kleine banen) zonder ondersteuning met behoud van volledige uitkering: <ul style="list-style-type: none"> - herkomst: instelling - geen pro-achtergrond - psychisch ziektebeeld, autistisch spectrumstoornis 	30%
Totaal		100%

Met betrekking tot tabel 2.5 merkt UWV op dat de Wajongers in categorie A het meest zelfstandig functioneren. Een deel is wegens werk uitgestroomd uit de uitkering (13%) of werkt met een zogenaamde nuluitkering (16%). Een klein deel wordt nog begeleid door een jobcoach (3%). Ten aanzien van de Wajongers in categorie D is het waarschijnlijk dat het vooral gaat om kleine banen met een zeer beperkt aantal uren. Een belangrijk deel van de Wajongers in deze groep gaat nog naar school of studeert.³⁰

Ten aanzien van de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben gesproken geldt dat ruim driekwart tussen de 24 en veertig jaar oud is. Bijna twee vijfde van de geïnterviewde Wajongers heeft een verstandelijke beperking. Veertien procent heeft een lichamelijke beperking. Eveneens veertien procent heeft een psychiatrische of ontwikkelingsstoornis zoals schizofrenie, psychoses en ADHD. Een uitgebreide beschrijving van de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben gesproken is opgenomen in bijlage 1.

²⁹ UWV: UWV Kwartaal Verkenning 2008-IV, p.44.

³⁰ UWV: UWV Kwartaal Verkenning 2008-IV, p. 46 en 47.

3. Op weg naar werk

Het initiatief om met Wajongers te werken, ligt in de meeste gevallen niet bij de werkgever. De meeste werkgevers worden benaderd door een re-integratiebureau, een jobcoachorganisatie, een school of een MEE-organisatie.³¹ Het komt ook voor dat de Wajonger op eigen initiatief bij de werkgever solliciteert.

Een groot deel van de werkgevers die we hebben geïnterviewd, maakt gebruik van een of meerdere van de door UWV beschikbaar gestelde voorzieningen voor werkgevers van Wajongers. De werkgevers oordelen positief over deze voorzieningen. Voor deze groep werkgevers geldt dat door de inzet van voorzieningen regelmatig belemmeringen ten aanzien van het aannemen van Wajongers worden gecompenseerd of weggenomen. Minder positief oordeelt men over de ondoorzichtigheid van regelingen en de administratieve lasten rondom de aanvraag van diverse voorzieningen.

Alle betrokken partijen (werkgevers, Wajongers en dienstverlenende organisaties) ervaren een aantal kritische succesfactoren rondom de match: duidelijkheid over de mogelijkheden en onmogelijkheden van de Wajonger, mogelijkheden bij de werkgever om functies op te splitsen of op maat gemaakte takenpakketten samen te stellen en een goede begeleiding van de match door een re-integratiebedrijf, jobcoachorganisatie of school.

In dit hoofdstuk maken we gebruik van de informatie die we hebben verkregen uit de interviews met 34 werkgevers die een of meerdere Wajongers in dienst hebben. In paragraaf 3.4 komen de ervaringen van de andere betrokken actoren, te weten de Wajongers zelf en de intermediaire organisaties aan de orde. Met betrekking tot de Wajongers gebruiken we naast de informatie uit interviews met Wajongers die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd, ook informatie uit gesprekken met Wajongers over de oorzaken van uitval op het werk³² en informatie uit eerdere onderzoeken van Regioplan op het terrein van de Wajong.³³ We hebben niet gesproken met de Wajongers die werkzaam zijn bij de werkgevers die we hebben geïnterviewd, vandaar dat op sommige punten het beeld dat door werkgevers wordt geschetst kan verschillen van het beeld dat door de Wajongers wordt geschetst.

3.1 Bemiddeling en plaatsing

In deze paragraaf verkennen we het personeelsbeleid van de werkgevers in dit onderzoek en de manieren waarop werkgevers en Wajongers (voor het eerst) met elkaar in contact komen.

3.1.1 Personeelsaannamesbeleid

Iets meer dan de helft van de 34 werkgevers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd, geeft desgevraagd aan geen specifiek personeelsbeleid te voeren met betrekking tot het aannemen van jonggehandicapten. De redenen om dit niet te doen variëren van 'het is er nog niet van gekomen' tot 'vrees voor een onrendabele bedrijfsvoering'. Dat deze werkgevers toch Wajongers in dienst hebben, heeft verschillende redenen: men kende de Wajonger uit het privé-circuit, het wordt financieel aantrekkelijk gevonden om met Wajongers te werken, men werd benaderd door een re-integratiebureau of een combinatie van deze factoren. Zowel grote als kleinere bedrijven, publiek en privaat behoren tot deze groep. Enkele grote werkgevers met meer filialen geven aan geen beleid te voeren wat betreft het aannemen van Wajongers, maar filiaalhouders hierin wel te stimuleren en hen te voorzien van informatie over dit onderwerp.

³¹ MEE-organisaties richten zich op mensen met een beperking, handicap of chronische ziekte. Ze bieden hulp (informatie, doorverwijzing) bij vragen op het gebied van onderwijs, opvoeding, wonen, werken, sociale voorzieningen, inkomen, vervoer en vrije tijd.

³² Het gaat hierbij om een onderzoek dat gelijktijdig door Regioplan is uitgevoerd over de uitval van werkende Wajongers in opdracht van FNV en gefinancierd door de Stichting Instituut GAK.

³³ Het gaat dan specifiek om de volgende onderzoeken: 'Werk moet lonen. Onderzoek moet naar financiële baten van werk' (2008) en 'Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk', (2006).

Er is een handboek met aanwijzingen voor regiomanagers ten aanzien van het in dienst nemen en inzetten van personeel en arbeidsgehandicapten in het bijzonder en de regelingen die daarbij mogelijk zijn. Er wordt gewerkt aan het draagvlak voor het aannemen van arbeidsgehandicapten binnen de onderneming. Een beperkende voorwaarde is dat de filiaalbeheerder de capaciteiten moet hebben om verkoopmedewerkers met een beperking goed te coachen en te begeleiden. De regiomanagers lijken harder te willen gaan dan de filiaalbeheerders als het gaat om (het stimuleren van) de inzet van Wajongers in de winkels in hun poging om voldoende personeel te hebben én de loonkosten per filiaal in balans te houden (ZEEMAN textielSupers).

We voeren geen bewust beleid van maatschappelijk ondernemen ten aanzien van het aannemen van arbeidsgehandicapten. "Maar het doet je winkel wel goed en we stimuleren filiaalhouders er ook wel in. Een bewust beleid is het niet, filiaalhouders zijn hier vrij in." (Vomar Voordeelmarkt)

Het is niet de doelstelling om met Wajongers te werken, maar omdat dit financieel aantrekkelijk is, doen we het al jaren. Door met Wajongers te werken waarvoor je o.a. loondispensatie kunt krijgen, houd je geld over voor het 'echte' werk en dat is aantrekkelijk. Door met Wajongers te werken, kan je meer uitvoeren voor hetzelfde geld. (Stichting Landschapsbeheer Groningen).

Iets minder dan de helft (44%) van de werkgevers die we hebben gesproken, geeft aan wel specifiek beleid te voeren op het aannemen van jonggehandicapten. Bij drie werkgevers uit deze groep maakt dit deel uit van een breder diversiteitsbeleid waarin naast arbeidsgehandicapten ook aandacht is voor vrouwen en allochtonen en waarin het in algemene zin gaat om een afspiegeling van de maatschappij in het personeelsbestand. Twee grote publieke organisaties en één grote private onderneming behoren tot deze groep.

Verzekeraar Achmea voert in het kader van diversiteitsbeleid jaarlijks een project uit waarmee intern extra aandacht wordt gevraagd voor een specifieke groep. In 2009 gaat het om arbeidsgehandicapten. Elke divisie wordt gevraagd om twee vacatures beschikbaar te stellen voor Wajongers. De bedoeling is om daarmee intern een cultuur/mentaliteitsomslag teweeg te brengen waardoor Wajongers na het projectjaar als gewone werknemers worden gezien die kandidaat kunnen zijn voor een reguliere vacature.

De vijf sociale ondernemingen die we hebben gesproken (zie paragraaf 2.3), behoren (uiteraard) tot de werkgevers die speciaal beleid voeren. Het aannemen van en werken met specifieke groepen zit als het ware in de doelstellingen van hun bedrijf ingebakken. Ze zijn juist met deze doelstelling voor ogen opgericht. Sommige sociale ondernemers richten zich op een specifieke groep arbeidsgehandicapten: 'De grondslag van het bedrijf is dat tachtig procent van de werknemers doof is' (Timmerfabriek De Verbinding). Anderen richten zich op arbeidsgehandicapten in brede zin of, nog breder, mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt.

Vijf van de resterende zeven werkgevers die specifiek beleid voeren voor het aannemen van arbeidsgehandicapten, doen dit veelal vanuit een breder kader van maatschappelijk ondernemen dan wel de persoonlijke overtuiging dat arbeidsgehandicapten een plaats verdienen op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot de sociale ondernemers en de werkgevers met een diversiteitsdoelstelling, hebben deze werkgevers meestal niets op schrift gesteld. Ze zijn 'erin gerold'.

Het bedrijf voert een bewust beleid van maatschappelijk ondernemen en wil bijdragen aan het weer opnemen in de maatschappij van mensen die aan de zijlijn staan. Bovendien is de filosofie dat het werknemersbestand een afspiegeling is van de samenleving. (Supermarkt Super de Boer).

Het bedrijf voert wel een bewust beleid van maatschappelijk ondernemen, maar dit staat niet op papier. Er is geen speciaal beleid ten aanzien van Wajongers, 'maar het hoort er wel bij'. De hoogste winst is niet het hoogste doel, ook een fijne werkplek voor werknemers, een fijne verblijfplaats voor de gasten en een milieuvriendelijke bedrijfsvoering zijn belangrijk. Dit heeft ook te maken met de idealistische oorsprong van het bedrijf (YMCA is eigenaar van het bedrijf) (Horecaonderneming, Ernst Sillemhoeve).

Het aannemen van de Wajonger en het stagebeleid voor 'moeilijke jongeren' maken deel uit van bewust beleid van maatschappelijk ondernemen ten aanzien van mensen die een moeilijke positie hebben op de arbeidsmarkt. Het staat niet op papier. Ik weet drommels goed dat als ik stop en het bedrijf wordt verkocht, dat ik het dan niemand kan opleggen. Maar ik heb wel vastgelegd dat C. nooit ontslagen mag worden. Iedereen die hier nu werkt, die weet dat ook. Dat is toch een stukje bescherming' (Schildersbedrijf Andeweg)

Bij de start van het bedrijf is gebruikgemaakt van Wajongers vanwege de behoefte aan goedkope arbeidskrachten. Inmiddels gaat het de eigenaar om 'de rijkdom van het kunnen samenwerken met Wajongers en hen te zien functioneren'. (Kookstudio en cateringbedrijf VOF - Uitkoken).

Uit het bovenstaande komt naar voren dat er bij de 34 werkgevers die we hebben gesproken geen sprake is van één overheersende reden of motief voor het in dienst nemen van een Wajonger. Een deel van de werkgevers heeft Wajongers in dienst omdat ze daarmee over relatief goedkope, naar tevredenheid functionerende werknemers beschikken. Een ander deel van de werkgevers motiveert het in dienst nemen van Wajongers vanuit het kader van maatschappelijk ondernemen. Een derde groep werkgevers die onderscheiden kan worden wordt 'gevraagd' om een Wajonger in dienst te nemen (bijvoorbeeld door een school of een re-integratiebureau) en stemt in. Uit deze analyse blijkt dat er meerdere motieven zijn om Wajongers in dienst te nemen en dat die niet zijn te reduceren tot alleen financiële motieven.

Rol OR

Bij 29 van de 34 werkgevers die we voor dit onderzoek hebben gesproken is de vraag voorgelegd of er binnen het bedrijf een OR actief is en zo ja, of de OR een rol heeft (gespeeld) bij het bieden van mogelijkheden op participatie voor Wajongers. Bij de helft van de geïnterviewde werkgevers is een OR of een personeelsvertegenwoordiging actief.³⁴ Door slechts één van deze werkgevers is aangegeven dat er contact is geweest met de OR met betrekking tot plaatsing van Wajongers in de organisatie. De OR speelt onder de geïnterviewde werkgevers derhalve een bescheiden rol.

3.1.2 Contact werkgever en Wajonger

Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd op welke manier ze met de Wajonger in contact zijn gekomen. Vier van de 29 werkgevers die we over dit onderwerp spraken, gaven aan zelf initiatief te hebben genomen om in contact te komen met Wajongers. Dit geldt bijvoorbeeld voor timmerfabriek De Verbinding die een promotiefilm op de doventv uitzond en dovenorganisaties en dovenscholen

³⁴ Bij de andere werkgevers is dat niet het geval. In de meeste gevallen gaat het hierbij om *kleine* bedrijven die niet verplicht zijn tot het instellen van een OR. Elk bedrijf in Nederland met vijftig of meer werknemers (dus geen fte's) is *verplicht* een ondernemingsraad te hebben. Daarnaast kan, op grond van de van toepassing zijnde CAO ook een bedrijf met minder dan vijftig werknemers *verplicht* zijn een ondernemingsraad in te stellen. Een kleiner bedrijf kan *vrijwillig* besluiten een ondernemingsraad in te stellen. Een onderneming met meer dan tien werknemers maar minder dan vijftig werknemers die geen ondernemingsraad heeft, moet, indien de meerderheid van het personeel dit wil, een personeelsvertegenwoordiging instellen, bron: Wet op ondernemingsraden (WOR).

benaderde. Een even grote groep werkgevers vertelde dat in hun geval het initiatief bij de Wajonger zelf lag. Hij of zij solliciteerde bij de werkgever of probeerde van een stageplek of bijbaan een echte baan te maken.

Bijna driekwart van de werkgevers geeft aan dat ze formeel of informeel benaderd zijn met de vraag of ze werk kunnen bieden aan een Wajonger. In de meeste gevallen (13 werkgevers) gebeurt dit door een formele organisatie die een zakelijke relatie heeft met de Wajonger (optreedt namens de Wajonger) zoals een re-integratiebureau, een jobcoach, de school die de Wajonger bezoekt of een MEE-organisatie.³⁵ De werkgevers in de publieke sector blijken vooral met re-integratiebureaus samen te werken, de andere typen werkgevers (sociale ondernemingen en private partijen) hebben daarnaast ook contacten met scholen en jobcoachorganisaties. Vier werkgevers vertelden op meer informele wijze of vanuit hun eigen netwerk te worden benaderd met de vraag of ze werk beschikbaar hebben voor een Wajonger. Zo komt het voor dat een vader een supermarkt binnenstapt en om werk vraagt voor zijn jonggehandicapte dochter (Vomar Voordeelmarkt). Een combinatie van de formele en informele benadering komt ook voor (vier werkgevers).

Geen van de werkgevers die we spraken was via een uitzendbureau met de Wajonger in contact gekomen.

Vrijwel alle werkgevers die via een re-integratiebureau met de Wajonger in contact zijn gekomen, zijn tevreden over de dienstverlening ten tijde van de bemiddeling en plaatsing. In een aantal gevallen bleek dat werkgevers en re-integratiebureaus elkaar al geruime tijd kennen, hetgeen het bemiddelen en plaatsen van een Wajonger vergemakkelijkt. De betrokken partijen kennen en vertrouwen elkaar.

Bij V&D kwamen de Wajongers in het verleden 'sluipend' de organisatie binnen. Afdelingsmanagers bepaalden zelf wie ze wel en wie ze niet aannamen en dan kon het dus gebeuren dat er een Wajonger tussenzat. "Eén van onze Wajongers heeft met succes zelf gesolliciteerd. Een tijdje later solliciteerde er op dezelfde afdeling weer een Wajonger. Dit bleek de partner van de andere Wajonger te zijn."

V&D heeft een intern onderzoek uitgevoerd om vast te stellen waar in de organisatie Wajongers werkzaam zijn, wat ze doen en wat de ervaringen zijn. Naar aanleiding van dat onderzoek heeft V&D besloten om de instroom van Wajongers positief te stimuleren. Hiervoor zijn verschillende redenen. Ten eerste het in balans houden van de loonkosten en ten tweede de positieve ervaringen die met Wajongers zijn opgedaan: de Wajongers zijn zeer gemotiveerde werknemers ("Driehonderd keer zoveel als een reguliere werknemer"). Bovendien heeft V&D functies beschikbaar die makkelijk in stukken geknipt kunnen worden zodat ieder zijn eigen takenpakket kan uitvoeren. De organisatie is bezig met het ontwikkelen van intern beleid met betrekking tot het aannemen van en werken met jonggehandicapten. (Warenhuis V&D).

De vier Wajongers die nu bij ons in dienst zijn, werkten al enige jaren in de stagewerkplaats. Op een dag hebben twee van hen gevraagd of ze konden blijven werken, voor meer uren per week. Dat bleek mogelijk. Later zijn er nog twee bijgekomen die dat ook graag wilden (Welzijnsorganisatie Stichting Global Start Foundation, een sociale onderneming met een re-integratie-afdeling, een stagewerkplaats voor zeer moeilijk lerende jongeren en een sociale tak voor jongeren met een psychiatrische achtergrond).

³⁵ MEE-organisaties richten zich op mensen met een beperking, handicap of chronische ziekte. Ze bieden hulp (informatie, doorverwijzing) bij vragen op het gebied van onderwijs, opvoeding, wonen, werken, sociale voorzieningen, inkomen, vervoer en vrije tijd.

Het eerste contact tussen werkgever en Wajonger verloopt meestal heel laagdrempelig. De Wajonger of de jobcoach loopt het filiaal in de buurt binnen om te informeren naar mogelijkheden. Soms worden de winkels of het hoofdkantoor ook benaderd door scholen, UWV of een re-integratiebureau (Zeeman textielSupers).

De Wajongers komen op verschillende manieren bij het bedrijf. Sommige managers hebben vanuit hun engagement hun eigen lokale connecties. Soms wordt het hoofdkantoor benaderd door UWV of een gemeente. Er is ook contact met scholen (Supermarkt Super de Boer).

3.2 Voorzieningen bij bemiddeling en plaatsing

Vanuit UWV is een aantal voorzieningen beschikbaar die het voor werkgevers aantrekkelijker moeten maken om Wajongers duurzaam werk te bieden. Deze voorzieningen kunnen enerzijds een rol spelen bij de bemiddeling en plaatsing van Wajongers en anderzijds bij het behouden van het werk voor de Wajongers.

In deze paragraaf gaan we in op het gebruik van voorzieningen die een rol hebben gespeeld bij de bemiddeling en plaatsing. In paragraaf 4.2 gaan we in op de voorzieningen die een rol hebben gespeeld bij het behoud van werk voor Wajongers.

Omdat drie van de vier voorzieningen die in deze paragraaf worden besproken ook een rol spelen bij het behoud van werk voor Wajongers, zullen we die voorzieningen in paragraaf 4.2 uitgebreid beschrijven. In deze paragraaf gaan we alleen in op de rol van die voorzieningen bij de plaatsing.

In tabel 3.1 is opgenomen hoe vaak de geïnterviewde werkgevers gebruikmaken van voorzieningen die een rol hebben gespeeld bij de bemiddeling en plaatsing van de Wajonger.

Het instrument proefplaatsing is specifiek gericht op bemiddeling en plaatsing van de Wajonger. De andere instrumenten (loondispensatie, loonkostensubsidie en jobcoaching) kunnen direct vanaf het begin van het dienstverband worden ingezet, maar ook op een later moment worden aangevraagd. Proefplaatsing kan worden aangevraagd door een werkgever die een werknemer met een ziekte of een handicap in dienst wil nemen, maar twijfelt of deze werknemer het werk aan zal kunnen. Proefplaatsing betekent dat werkgever en werknemer samen maximaal drie maanden lang kunnen bekijken of het werk lukt.³⁶ In dit onderzoek hebben we drie werkgevers aangetroffen die gebruikmaken van dit instrument. Een daarvan is de Stichting Landschapsbeheer Groningen. Deze werkgever vertelt proefplaatsing erg handig te vinden om te kijken of iemand geschikt is voor het werk, mede omdat werknemers soms nauwelijks werknemersvaardigheden hebben. In het dossieronderzoek van UWV zijn in totaal 1342 dossiers (instroom 2002-2006) onderzocht. Van deze dossiers bleken 297 Wajongers regulier te werken. Voor deze groep werkende Wajongers is voor zestien (ruim 5%) proefplaatsing ingezet.³⁷ Wij hebben geen afdoende verklaring voor het relatief geringe gebruik van dit instrument. We hebben wel aanwijzingen dat wanneer de werkgever de Wajonger al kent – bijvoorbeeld vanuit een stage of als oproep- of weekendkracht, maar ook vanuit het privécircuït – een proefplaatsing niet nodig wordt geacht. Men kent de Wajonger immers al en weet (of denkt te weten) wat men van hem of haar kan verwachten. Wellicht dat deze voorziening vaker ingezet zal (moeten) worden bij een forse uitbreiding van de inzet van Wajongers bij reguliere werkgevers, omdat de beslissing over het al dan niet aangaan van een dienstverband met een Wajonger (nog) meer op formele gronden zal plaatsvinden dan nu het geval is.

³⁶ Belangrijk is dat de werkgever ook echt van plan is om de werknemer een dienstverband aan te bieden als het werk goed gaat. Dit moet een contract zijn voor minimaal 6 maanden. Dit wordt vastgelegd in een schriftelijke verklaring (intentieverklaring). Tijdens de proefplaatsing betaalt de werkgever geen loon. De uitkering van de Wajonger loopt gedurende de proefplaatsing door, zolang de einddatum van de uitkering niet tijdens de proefplaatsing wordt bereikt. Bron: www.uwv.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap

³⁷ UWV Kwartaal Verkenning 2008-IV, p.45.

Ruim de helft van de door ons geïnterviewde werkgevers maakt gebruik van loondispensatie voor 'hun' Wajongers. Loondispensatie zorgt ervoor dat de werkgever wordt gecompenseerd wanneer de Wajonger minder productief is dan een reguliere werknemer. "Daar heb je direct iets aan", is de ervaring van eigenaar van manege De Hartenhoeve. Een andere werkgever vertelt dat met het inzetten van Wajongers een bijdrage wordt geleverd aan de kostenbesparingen die door managers in het bedrijf moeten worden gerealiseerd. Voor de sociale onderneming Breman Meubel is loondispensatie zelfs noodzakelijk voor het (voortbestaan van het) bedrijf. Twee werkgevers vertellen loondispensatie principieel niet in te zetten. Verzekeraar Achmea verwoordt het aldus: "Het is niet aan de orde dat iemand wordt aangenomen omdat die regelingen er zijn. Iemand wordt aangenomen omdat hij/zij geschikt is voor de functie. We nemen mensen aan om wat ze kunnen, niet om wat ze meenemen aan financiële voordelen."

Werkgevers maken vaak gebruik van meerdere voorzieningen naast elkaar. Zo komt de combinatie loondispensatie en jobcoach veelvuldig voor.

Tabel 3.1 Gebruik UWV-voorzieningen door werkgevers ten tijde van bemiddeling en plaatsing³⁸

Instrument	Percentage werkgevers dat gebruikmaakt van de regeling (n=34) ³⁹
Loondispensatie	56% (19)
Jobcoach	41% (14)
Loonkostensubsidie	12% (4)
Proefplaatsing	9% (3)

De geïnterviewde werkgevers zijn over het algemeen positief over de voorzieningen op zich. Ze ervaren deze ook als toereikend. Bijna een derde van de 34 geïnterviewde werkgevers merkt op dat ze veel bureaucratie ervaren rondom de aanvraag en verwerking van de voorzieningen.⁴⁰ Daarnaast wordt het als belangrijk ervaren dat er een goede verhouding zit tussen de tijd en energie die het kost om de voorzieningen aan te vragen en dat wat de voorzieningen opleveren. De eigenaar van manege de Hartenhoeve geeft aan geen behoefte te hebben aan tien uur bezig te moeten zijn met het invullen van formulieren voor honderd euro subsidie. De publieke en private werkgevers ervaren wat meer administratieve lasten dan de sociale ondernemingen. Deze laatste groep ondernemers lijkt hiermee meer ervaring te hebben.

De regeling dat het loon door UWV wordt aangevuld met een uitkering zou moeten worden veranderd, zodat daar niet steeds weer onrust en administratieve rompslomp door ontstaat. De constructie waarbij het loon door de werkgever wordt betaald die een vergoeding ontvangt van de sociale werkplaats, bevalt veel beter (Voegbedrijf Jagersma).

Een werkgever in de publieke sector maakt gebruik van alle beschikbare regelingen en is daarover op zich tevreden. Wel wordt opgemerkt: 'Het is een enorm gedoe.... Je bent uitkeringen aan het doorbetalen. Het zou beter zijn wanneer je als werkgever via de voordeur een salaris betaalt aan de werknemer en via de achterdeur daarvoor een vergoeding krijgt à la loonkostensubsidie' (De Politieacademie).

³⁸ Deze voorzieningen moeten door de werkgever of door de Wajonger worden aangevraagd bij UWV. Na akkoord worden de voorzieningen formeel door UWV ingezet. Strikt genomen kan een werkgever niet al deze voorzieningen zelf aanvragen: zo moet de jobcoach door de werknemer in overleg met de werkgever worden aangevraagd.

³⁹ Werkgevers konden hier meerdere antwoorden geven. Sommige werkgevers gebruiken meerdere voorzieningen voor de Wajongers die bij hen in dienst zijn, anderen één.

⁴⁰ Informatie over administratieve lasten met betrekking tot de Wajong is (onder meer) beschikbaar in "Nulmeting administratieve lasten bedrijfsleven 2008", Regiegroep Regeldruk (ministeries van Economische Zaken en Financiën). Nader onderzoek zou hier meer inzicht kunnen geven.

Regelingen en instrumenten zijn er voldoende, misschien wel te veel... De omgang met UWV zou wat minder bureaucratisch mogen. 'Het gaat er toch om dat we de Wajongers een plek in de maatschappij geven. Dan mogen de regels je toch niet in de weg zitten. Er zou een soort persoonsgebonden budget moeten zijn waar je wat mee kunt als het erom gaat voor iemand een werkplek te maken. En dan zou je niet van de ene afdeling naar de andere moeten worden verwezen'. (Supermarkt Super de Boer).

Loondispensatie, jobcoaches, proefplaatsing, no-riskpolis, premiekorting... we maken veel gebruik van de instrumenten. De instrumenten werken goed. Het is wel even wat werk bij het invullen van het eerste formulier, maar de keren daarna valt het erg mee. 'Je moet gewoon even goed opletten dat je het goed invult'. (Stichting Landschapsbeheer Groningen).

Bijna zeventig procent van de werkgevers die we deze vraag hebben voorgelegd, vertelden meestal zelfstandig of met behulp van anderen (jobcoach, boekhouder, re-integratiebureau) de voorzieningen te hebben aangevraagd. Door een op de vijf werkgevers is aangegeven dat de aanvraag volledig door een re-integratiebureau is uitgevoerd. De sociale ondernemingen regelen de aanvraag zelf. Er mag worden verondersteld dat zij vertrouwd zijn met de wegen die moeten worden bewandeld. De private en publieke ondernemingen laten een meer gemengd beeld zien: een deel van deze werkgevers doet zelf de aanvraag en een deel laat dit door een re-integratiebureau of jobcoach(organisatie) regelen.

De Carint Reggeland Groep, een organisatie voor gezondheid en welzijn, heeft zeventien Wajongers in dienst, verdeeld over verschillende locaties. De aanvraag van voorzieningen wordt 'decentraal', per locatie gedaan. Door één van de managers van deze organisatie is aangegeven dat het beter zou zijn om de aanvraag van voorzieningen te coördineren en te centraliseren, waardoor de subsidiemogelijkheden beter kunnen worden benut dan nu waarschijnlijk het geval is. (Gezondheids- en welzijnsorganisatie Carint Reggeland Groep).

"De meeste voorzieningen hebben we zelf aangevraagd. Loondispensatie vragen we soms zelf aan, soms wordt dit door het re-integratiebureau gedaan. Het aanvragen van de voorzieningen zit in het systeem. De organisatie is bekend met bijzondere doelgroepen en de voorzieningen die daarvoor beschikbaar zijn. Het aanvragen kost daardoor geen moeite, maar wel tijd". (Stichting Landschapsbeheer Groningen).

ZEEMAN textielSupers heeft, verdeeld over verschillende locaties, vijftien Wajongers in dienst. De voorzieningen voor de Wajongers worden door het hoofdkantoor aangevraagd. In 2008 hebben ze zich door een extern bureau laten voorlichten hoe het meest optimaal gebruik kan worden gemaakt van de beschikbare voorzieningen. (ZEEMAN textielSupers).

Kookstudio en cateringbedrijf VOF – Uitkoken heeft meerdere Wajongers aan het werk op dezelfde werkplek. De werkgever laat de aanvragen van voorzieningen geheel over aan het re-integratiebureau. De werkgever geeft aan: "het (aanvragen van voorzieningen) is mijn taak niet, het is tijdrovend en ik ken de weg niet. Ik ga ervan uit dat de re-integratiebureaus de weg wel kennen." (Kookstudio en cateringbedrijf VOF - Uitkoken).

De aanvraag van loondispensatie is geregeld door de administrateur/personeelsfunctionaris. Dit is meteen bij de start van het dienstverband goed geregeld. "Het is geen terugkerend onderwerp gebleken. De aanstelling van de Wajonger is soepel verlopen. We hebben geen knelpunten ervaren bij de plaatsing." (Stratenmakerbedrijf Bergvink, één Wajonger in dienst).

3.3 Match

Het gaat om maatwerk: 'Het is nodig een *match* te zoeken tussen de jonggehandicapte met diens specifieke capaciteiten en de school, de beroepskeuze en een passende vorm van werk anderzijds' (SER, 2007).⁴¹

Bij het bemiddelen en plaatsen van Wajongers op een functie bij een werkgever, spelen diverse partijen een rol. Naast de werkgever zijn dit natuurlijk de Wajonger zelf en de dienstverleners rondom de Wajonger, zoals UWV, re-integratiebureaus en jobcoachorganisaties. De ervaringen van de Wajongers en de intermediaire organisaties bij de match komen in paragraaf 3.4 aan bod. In deze paragraaf gaan we in op het matchen van de Wajonger en zijn of haar mogelijkheden enerzijds en de werkgever en de mogelijkheden en eisen die in de werkomgeving worden gesteld anderzijds.

Een belangrijke voorwaarde voor het kunnen slagen van de match tussen werkgever, functie en Wajonger is het vermogen en de bereidheid om de functie aan te passen aan de solliciterende Wajonger en zijn of haar mogelijkheden en beperkingen. De vacature of vraag van de werkgever is het startpunt van de match. Om deze vraag naar arbeid te kunnen vervullen door een Wajonger is in het veel gevallen nodig om de functie aan te passen aan de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger. Deze moet bijvoorbeeld parttime kunnen werken of bepaalde taken niet hoeven uit te voeren (in paragraaf 4.1.2 komen functieaanpassingen uitgebreider aan de orde). Daarbij is het van cruciaal belang dat de werkgever voldoende informatie heeft over de mogelijkheden en onmogelijkheden van de Wajonger. Immers, alleen dan kan de functie 'op maat' worden aangepast.

Ruim tachtig procent van de werkgevers die we over dit onderwerp spraken, heeft aangegeven dat ze daadwerkelijk over voldoende informatie over de mogelijkheden van de Wajonger beschikten bij plaatsing van de Wajonger. Het geven van duidelijkheid hierover werd veelal gedaan door het re-integratiebureau dat betrokken is bij de plaatsing van de Wajonger, een jobcoach of stagecoördinator van school. Voorts hebben werkgevers aangegeven dat stageperiodes, proefperiodes of werkervaringsperiodes zeer informatief zijn als het gaat om het leren kennen van de mogelijkheden van de Wajonger.

Verder kan de jobcoach een rol spelen in het welslagen van de match door het overdragen van informatie over de beperkingen van de Wajonger en hoe daarmee om te gaan aan de direct leidinggevende of (een) collega's van de Wajonger. Of het meedenken over het op maat maken van het takenpakket. Bij de werkgevers die we voor dit onderzoek hebben gesproken, blijkt dit echter geen grote rol te spelen. Bijna driekwart van de 21 werkgevers die we hierover spraken heeft op dit punt geen ondersteuning gekregen, maar gaf ook aan hieraan geen behoefte te hebben gehad. De redenen hiervoor hebben te maken met het feit dat men bekend is met de betrokken Wajonger of met het werken met Wajongers in het algemeen. De zes werkgevers die vertelden wel ondersteuning te hebben gekregen waren over het algemeen tevreden.

"Jobcoaches zorgen voor de begeleiding van het team in de winkels bij de plaatsing van een Wajonger. Dit gaat goed." (Supermarkt Super de Boer). Schoonmaakbedrijf Novon merkt op dat niet de jobcoach, maar zichzelf meestal het initiatief nemen tot het regelen van ondersteuning van de werkgever bij plaatsing van een Wajonger.

⁴¹ SER 2007. Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten. 2007, p. 8.

3.4 Ervaringen van Wajongers en dienstverleners bij de match

3.4.1 De Wajongers⁴²

Meer dan de helft van de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben gesproken, heeft bij het zoeken naar en vinden van werk te maken gehad met vooroordelen van werkgevers over jonggehandicapten. Voor een deel van de Wajongers is dit aanleiding om hun Wajong-status (soms) te verzwijgen. Wajongers zien zich (soms) voor een dilemma gesteld: hun handicap verzwijgen en daarmee meer kans maken op een baan, maar daarmee ook meer risico's (waaronder uitval door niet-passende functie) lopen omdat ze de werkgever de mogelijkheid ontnemen rekening te houden met hun beperkingen. Of openheid van zaken geven over hun beperkingen en daarmee (direct) de kans verkleinen dat ze bij de werkgever 'binnenkomen'. Maar er zijn ook Wajongers met andere ervaringen. Zij ondervinden geen problemen bij het vinden van werk, bijvoorbeeld omdat ze een vak uitoefenen waar veel vraag naar is (docent basisonderwijs) of omdat ze na een stage (vanuit school), bij de werkgever konden blijven.

Iets meer dan de helft van de 35 geïnterviewde Wajongers heeft, veelal in het kader van hun (beroeps)opleiding, een of meerdere stages gelopen bij werkgevers. Tien Wajongers kregen een dienstverband aangeboden bij het bedrijf waar ze stage hadden gelopen. Voor acht Wajongers was dat niet het geval.

Rob schreef acht brieven waarin hij zijn beperking vermeldde. Daarop kreeg hij alleen afwijzingen. Toen hij een brief schreef waarin hij zijn beperking verzwegen, kreeg hij een uitnodiging voor een gesprek. Hij weet nu dat het voor hem beter werkt om zijn beperking niet te noemen.

Ronald merkt dat het vrijwel altijd tot negatieve reacties leidt, wanneer hij vertelt over zijn psychiatrische achtergrond. Hij heeft er daarom al een paar maal niets over gezegd bij zijn sollicitaties. Ook bij de sollicitatie voor zijn huidige baan heeft hij het verzwegen.

Annemiek heeft geen problemen met het vinden van werk, maar verzwijgt haar dwangstoornis. 'Ik denk dat mensen toch eerder terugschrikken, als je je verhaal vertelt. En het gaat nu gewoon zo goed, dat ik het niet meer nodig acht'.

Jos vertelt: 'Het eerste gesprek gaat meestal goed, maar als dan mijn jobcoach langsgaat om meer informatie te geven en de werkgever besluit om op internet nog maar eens op te zoeken wat PDD NOS is, word ik afgewezen. Ik heb een stempel op mijn kop en die gaat ook niet meer weg'.

De Wajongers passen meerdere strategieën toe om (toch) werk te vinden. De belangrijkste is dat ze 'selectief' solliciteren op functies waarvan ze zelf weten dat ze die aankunnen al dan niet in combinatie met parttime werken en niet te veel hoeven reizen. Dit gedrag vereist dat de Wajonger weet wat hij of zij wil en kan. De meerderheid van de Wajongers die we hebben gesproken gaf aan dit van zichzelf ook te weten.

Bijna de helft van de Wajongers vindt dat ze vooral op eigen kracht erin zijn geslaagd een baan te vinden. Het gaat dan om zaken als het zoeken in je eigen netwerk, doorzettingsvermogen en wijskracht. Dat neemt niet weg dat bijna alle Wajongers bij het zoeken naar werk de een of andere vorm van begeleiding hebben gekregen. Het gaat dan hoofdzakelijk om begeleiding vanuit UWV, een re-integratiebureau en/of een jobcoach. Het oordeel over de begeleiding verschilt van Wajonger tot Wajonger en van traject tot traject. Zelfs binnen trajecten blijken Wajongers op het ene moment meer

⁴² Wij wijzen er nogmaals op dat de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben gesproken *niet* werkzaam zijn bij de werkgevers die we voor dit onderzoek hebben gesproken. Dit kan betekenen dat de ervaringen van de werkgevers niet volledig samenvallen met die van de Wajongers.

tevreden dan op het andere moment. Vier Wajongers vertelden dat in hun ogen het re-integratiebedrijf onvoldoende kijkt naar wat de Wajongers willen en kunnen en vooral bezig zijn met het (snel) plaatsen van de Wajonger.

Van de medewerkster van het vorige re-integratiebureau, heeft Elise goede mentale ondersteuning ontvangen. "Maar verder ben ik over de re-integratiebureaus slecht te spreken. Ze luisteren niet naar wat je zoekt of wat je nodig hebt."

Ellen heeft bij haar huidige baan het re-integratiebureau ingezet om de werkgever nog eens goed voor te lichten over de financiële compensatie en hoopte daarmee de werkgever over de streep te krijgen. Dat is gelukt en ze is blij met die ondersteuning op dat moment, maar het re-integratiebureau deed niets om haar met werkgevers in contact te brengen. Alles is uit haarzelf gekomen. Ze had ook wel wat meer morele steun kunnen gebruiken. "In de weken waarin ikzelf weinig energie had, was een geïnteresseerd en stimulerend telefoontje goed geweest."

"Een jobcoach heeft mij bij de werkgever geïntroduceerd en aan de collega's iets verteld over wat ze van mij konden verwachten. Ik heb deze begeleiding als heel plezierig en nuttig ervaren. Het heeft geholpen om me geaccepteerd te voelen." (Ronald).

In de gesprekken met Wajongers is ook hun arbeidsverleden aan bod gekomen. Daaruit komt een driedeling naar voren. Voor ruim een kwart van de 35 Wajongers die we hierover hebben gesproken is hun huidige baan hun eerste baan. Het gaat hierbij zowel om Wajongers die net begonnen zijn met werken als om Wajongers die al jaren bij dezelfde werkgever werken. Voor het merendeel van deze groep geldt dat ze vanuit hun opleiding via een stage of leerwerkplek bij de werkgever zijn terechtgekomen.

Een kwart van de respondenten heeft meerdere banen gehad, maar wel steeds min of meer hetzelfde werk gedaan, bijvoorbeeld callcenterwerk, werk in de (thuis)zorg of in een winkel. Tussen de verschillende (tijdelijke) functies door is er meestal sprake van een (korte) periode van (onvrijwillige) werkloosheid. Voor zes van de negen Wajongers in deze groep geldt dat ze (steeds) zelf nieuw werk hebben gevonden. De overige drie Wajongers in deze groep ondervonden meer problemen om van werk tot werk te komen. Ze vallen uit vanwege hun beperking, zijn langere periodes werkzoekend en/of hebben de hulp van een re-integratiebedrijf nodig gehad voor het vinden van ander werk. Voor ruim een kwart van de respondenten geldt dat ze meerdere banen hebben gehad en steeds heel verschillend werk hebben gedaan. Ook hier is vaak sprake van tijdelijke functies (80%). Vier van de tien Wajongers in deze groep heeft aangegeven weliswaar vaak van baan te zijn veranderd, maar (bijna) altijd zelf werk te hebben gevonden bijvoorbeeld door zelf op vacatures te reageren of via uitzendbureaus. Vijf Wajongers uit deze groep hadden (veel) meer moeite om nieuw werk te vinden bijvoorbeeld vanwege hun beperking, vanwege niet geslaagde re-integratietrajecten of het niet kunnen vinden van passend werk.

Tot slot is er een groep van zes Wajongers met relatief weinig werkervaring. Zij hebben veelal een tijdelijke baan gehad, vaak in combinatie met diverse stages en (niet geslaagde) re-integratietrajecten. De meerderheid van de Wajongers in deze groep is werkzoekend, één Wajonger is een eigen bedrijf begonnen.

Drie van de 35 Wajongers die we hebben gesproken hebben een eigen bedrijf.⁴³ Voor alledrie geldt dat ze hiervoor in loondienst hebben gewerkt. Uit de ervaringen van deze drie Wajongers kan worden opgemaakt dat de keuze voor een eigen bedrijf vooral 'uit nood' geboren is. Voor twee Wajongers uit

⁴³ Deze Wajongers zijn benaderd op grond van hun deelname aan het door Regioplan uitgevoerde onderzoek 'Werk moet lonen'. Drie procent (20 personen) van de werkende Wajongers (n= 673) uit dit onderzoek heeft aangegeven zelfstandig ondernemer/freelancer te zijn. Zeven mensen uit deze groep heeft destijds aangegeven bereid te zijn mee te doen aan eventueel ander/nieuw onderzoek.

deze groep geldt dat ze hoogopgeleid zijn, veel werkervaring hebben en (toch) onvoldoende mogelijkheden zien om in loondienst een leuke en uitdagende functie te verwerven waarbij rekening gehouden kan worden met hun beperkingen. Het gaat dan met name om flexibiliteit ten aanzien van het aantal uren dat gewerkt moet worden en de indeling van de werkdag en werkweek.

Tirza wil vanwege haar beperking graag zelf kunnen bepalen wanneer ze wel en niet werkt en hoe lang. Ze heeft ervaren dat het werken in loondienst op vaste dagen en vaste uren toch te zwaar is, ook al gaat het om drie halve dagen per week. "Het is geen constructieve oplossing en het werken als zelfstandige is dat wel." Tirza ziet nog een andere mogelijkheid, namelijk wel een baan in loondienst, maar dan een waarbij ze voornamelijk thuis kan werken. Ze acht de kans om een werkgever te vinden die deze mogelijkheden biedt zeer gering. "Dat is zoeken naar een speld in een hooiberg," zegt ze en ze is er om die reden eigenlijk niet mee bezig geweest. "Voor mij zou thuiswerken in vaste dienst het beste zijn. Ik heb nu voor suboptimaal gekozen, namelijk thuiswerken als zelfstandige."

Marco is werkzaam geweest bij een familielid met een drukkerij. Binnen zijn functie had hij geen last van zijn beperking. Vervolgens viel hij gedurende langere tijd uit vanwege de ziekte van Pfeiffer. De daarop volgende re-integratie verliep niet goed. Marco kon niet meer, zoals voorheen wel het geval was, veertig uur werken, maar de werkgever had hiervoor geen begrip. Uiteindelijk zegde Marco zijn baan op. Gedurende anderhalf jaar was Marco werkzoekend. Hij volgde diverse re-integratietrajecten, maar slaagde er niet in op deze manier een nieuwe baan te vinden. Moe van het solliciteren en de afwijzingen ("Dan moest je daar op gesprek gaan en dan werd duidelijk welke beperkingen ik heb, terwijl ik dat ook al in de brief had gezet, en dan bleek al snel dat ik geen kans maakte op de baan") maar vastbesloten om weer te werken besluit Marco zijn eigen bedrijf te beginnen.

De Wajongers hebben niet een heel duidelijk beeld van de voorzieningen die hun werkgevers inzetten. Proefplaatsing en loondispensatie zijn het meest genoemd. Een enkele keer is subsidie gevraagd voor het aanpassen van een werkplek of een aangepaste auto. Zoals we al eerder aangaven, is een deel van de Wajongers die we hebben geïnterviewd bij hun werkgever niet bekend als Wajongers. Die werkgevers kunnen niet profiteren van de voorzieningen van UWV. Een respondent zegt hierover: 'Als ik het risico te groot vind worden dat ik niet aangenomen zal worden als bekend is dat ik Wajonger ben, dan neem ik op de koop toe dat de werkgever geen compensatie en geen bescherming tegen financiële risico's krijgt. Ik besef wel dat er een kans bestaat dat mijn beperkingen toch duidelijk zouden worden en dat de werkgever mij dan kan verwijten dat ik hem de voordelen van de Wajong-status heb onthouden'.

3.4.2 Dienstverleners

Het beeld dat oprijst uit gesprekken met dienstverlenende organisaties (re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties en uitzendbureaus), ondersteunt de informatie die we al van werkgevers en Wajongers kregen. Als het gaat om bemiddeling, plaatsing en matching is het voornaamste te weten wat de Wajonger kan en wil en een werkgever te zoeken die daarbij past. Dat betekent niet alleen een passende functie, maar ook een passende werkomgeving, een overzichtelijke afdeling, extra en kundige begeleiding, duidelijkheid en structuur, acceptatie op de werkvloer et cetera. Dit zijn volgens de dienstverleners randvoorwaarden voor een succesvolle plaatsing. Voor werkgevers is van belang dat de Wajonger (uiteindelijk) voldoende productief is, rendabel is en past in de cultuur bij de werkgever.

De financiële compensatie voor werkgevers is onmisbaar en speelt een belangrijke rol in de overweging wel of geen Wajonger aan te nemen. Daarnaast speelt volgens de intermediairs ook

maatschappelijk ondernemen een rol in de zin dat men de Wajonger een plek op de arbeidsmarkt wil gunnen.⁴⁴

Een medewerker van een uitzendbureau legt uit: het uitgangspunt is een vacature die vervuld kan worden door een Wajonger. Om vervolgens tot plaatsing te komen moet bij de werkgever (inlener) aan drie voorwaarden zijn voldaan: geschikt werk (afgebakend takenpakket met een herhalend karakter), voldoende goede begeleiding op de werkplek door de werkgever (werkleider of voorman) en de werkgever moet de Wajonger een plek gunnen. Voor de werkgever is het van belang dat er voldoende financiële compensatie is en dat de Wajonger (uiteindelijk) zelfstandig zijn taken kan uitvoeren.

Sterk in Werk (re-integratiebedrijf annex jobcoachorganisatie) vertelt: 'We plaatsen vooral in kleinere ondernemingen. Daar kan makkelijker aandacht worden geschonken aan individuele werknemers dan in grote bedrijven. Men kent zijn pappenheimers en weet wat ze nodig hebben. Ook is er in kleine bedrijven meer ruimte voor maatschappelijk ondernemerschap. Wat niet wil zeggen dat de financiële voordelen geen rol spelen. In tegendeel, die staan waarschijnlijk bovenaan. Juist in kleine bedrijven is een paar extra handjes tegen lage kosten erg aantrekkelijk'.

Naast de al genoemde succesfactoren zijn door de intermediairs nog een aantal specifieke succes- en faalfactoren genoemd op het terrein van begeleiding. Genoemd zijn bijvoorbeeld het begeleiden van de werkgever in het (leren) werken met Wajongers, het belang van continuïteit in de interne en externe begeleiding voor de Wajonger (vertrouwde gezichten) en het betrekken (en begeleiden) van de omgeving van de Wajonger (familie, vrienden).

Daarnaast is genoemd dat de duur en intensiteit van begeleiding meer variabel zou moeten kunnen verlopen dan nu het geval is. Op sommige momenten is er nauwelijks behoefte aan begeleiding en in tijden van crisis ineens veel meer. Dat hoeft niet parallel te lopen aan de huidige afnemende intensiteit van begeleiding naarmate het dienstverband langer is.

Tot slot is door enkele intermediaire organisaties gewezen op het gevaar van onderschatting en overschatting door zowel werkgever als door Wajonger. Het gaat dan om onderschatting van de beperkingen van de Wajonger (door de werkgever) en de consequenties van de beperkingen voor (de inzetbaarheid) op de werkvloer. De keerzijde van de medaille is overschatting van de mogelijkheden van de Wajonger (door de werkgever maar ook door de Wajonger zelf).

“De werkgever denkt soms toch nog te snel dat de Wajonger bepaalde veranderingen of taken aan moet kunnen, bijvoorbeeld omdat de Wajonger een goede middelbare opleiding heeft. Maar toch lukt het de Wajonger dan niet, vanwege zijn beperking. Dat is voor werkgevers lastig om mee om te gaan.” (Sterk in Werk, re-integratiebureau en jobcoachorganisatie).

3.5 Knelpunten en oplossingen

Uit het voorgaande kunnen we, met betrekking tot de bemiddeling en plaatsing van Wajongers en de mogelijkheden om de Wajongers werk te bieden, een aantal knelpunten identificeren. Daarbij zullen we voor zover mogelijk suggesties doen voor oplossingen.

Door werkgevers zijn de volgende knelpunten naar voren gebracht:

1. de (on)mogelijkheden om functies aan te passen aan de solliciterende Wajonger;

⁴⁴ Het gaat hier om *maatschappelijk ondernemen* en niet om *sociaal ondernemen* zoals besproken in het eerste hoofdstuk. Ten aanzien van maatschappelijk ondernemen hanteren we de definitie van VNO/NCW zoals verwoord in 'Maatschappelijk ondernemen, een handreiking', vereniging NCW, Den Haag, 2001, p.4: Maatschappelijk ondernemen heeft twee kenmerken:

- de ondernemer wil een goed resultaat bereiken, niet alleen economisch, maar ook in sociaal en ecologische opzicht (*profit, people, planet*).
- de ondernemer houdt actief rekening met belanghebbenden (*stakeholders*).

2. administratieve lasten;
3. kortetermijndenken van re-integratiebedrijven
4. beperkte beschikbaarheid van Wajongers.

Ad 1) De (on)mogelijkheden om functies aan te passen aan de solliciterende Wajonger.

Voor de meerderheid van Wajongers geldt dat het noodzakelijk is om reguliere functies aan te passen aan hun mogelijkheden. Als blijkt dat een werkgever met een vacature niet in staat is tot het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger, is het vrijwel uitgesloten dat er een duurzame match tussen de vacature en de Wajonger tot stand komt. Een belangrijke voorwaarde om tot een match te kunnen komen is dus de beschikbaarheid van een geschikte functie of een functie die geschikt te maken is (bijvoorbeeld door het opsplitsen van de functie of door het samenstellen van op maat gemaakte takenpakketten). Functieaanpassing (taakafplitsing, deeltijdarbeid) blijkt niet altijd mogelijk of eenvoudig.

Een mogelijke oplossing hiervoor zou kunnen zijn om de werkgever te ondersteunen in het aanpassen van de functie. Dit vraagt soms een andere manier van denken over en omgaan met het beschikbare werk en de organisatie van het werk. Jobcoaches zouden deze taak op zich kunnen nemen. De behoefte van de werkgever aan een werknemer moet hierbij steeds het uitgangspunt blijven.

Ad 2) Administratieve lasten

Werkgevers ervaren aanzienlijke administratieve lasten bij de aanvraag van voorzieningen en bij de samenwerking met UWV. Een mogelijke oplossing hiervoor is een eenvoudig toegankelijk 'loket' waar de werkgever terecht kan met vragen en waar de aanvraag van voorzieningen uit handen wordt genomen.

UWV heeft met dit oogmerk in oktober 2008 het 'Werkgeversservicepunt Wajong' ingesteld.⁴⁵ Binnen dit 'loket' zou moeten worden geregeld dat er een vast contactpersoon is voor de werkgever of, wanneer dat niet mogelijk is, dat medewerkers altijd de beschikking hebben over het 'dossier' van de werkgever bij UWV zodat de werkgever niet steeds opnieuw hoeft te vertellen hoe de vork in de steel zit.

Ook jobcoaches hebben op dit moment een rol in het verlichten van de administratieve lasten voor de werkgevers. Echter, slechts een minderheid van de Wajongers wordt begeleid door een jobcoach. Dat betekent dat ook maar een klein deel van de werkgevers hiervan profiteert. Voor het verlichten van de administratieve lasten kan de jobcoach daarom slechts een beperkte betekenis hebben.

Een meer structurele oplossing voor de administratieve lasten is om de hele regelgeving omtrent de Wajong en de voorzieningen rondom de Wajong tegen het licht te houden en te vereenvoudigen. De regelgeving is nu zeer complex. Als die kan worden vereenvoudigd, zouden de (ervaren) administratieve lasten ook afnemen. Veel meer dan nu het geval is zou de boodschap van de regelgeving rondom Wajong moeten zijn: als er ondersteuning of loondispensatie nodig is, dan kan dat eenvoudig worden geregeld.

Ad 3) Kortetermijndenken van re-integratiebedrijven

Dit knelpunt heeft te maken met de 'match'. Veel werkgevers krijgen Wajongers aangeboden via een re-integratiebedrijf. Vier Wajongers hebben ervaren dat het re-integratiebedrijf niet altijd zorgvuldig

⁴⁵ Het Werkgeversservicepunt Wajong is een landelijk servicepunt voor alle werkgevers die Wajongers in dienst hebben of willen nemen. Het werkgeversservicepunt beoogt lastenverlichting voor werkgevers met Wajongers in dienst (of die Wajongers in dienst willen nemen). Het servicepunt is gevestigd in Apeldoorn. De ambitie is verdere uitrol van deze dienstverlening naar andere regio's.

Het werkgeversservicepunt biedt diensten aan op het gebied van:

- vacatures- en profielmatching: werkgevers kunnen vacatures voor Wajongers aanmelden. Het werkgeversservicepunt Wajong helpt bij het vervullen van de vacature.
- ziekteaanmeldingen en herstelmeldingen
- aanvraag van voorzieningen: aanvragen voor aanpassingen op de werkplek, jobcoach, en dergelijke.
- algemene informatievoorziening

genoeg handelt als het gaat om plaatsing van de Wajonger. Onzorgvuldigheid bij plaatsing van de Wajonger, komt de duurzaamheid van de match niet ten goede. Immers, als (uiteindelijk) blijkt dat de Wajonger de werkzaamheden niet aankan, is niemand gebaat bij continuering van deze situatie (contractverlenging).

De (potentiële) win-winsituatie voor werkgever en Wajonger is dan omgeslagen in een verlies-verliessituatie.

Ad 4) Beperkte beschikbaarheid van Wajongers

Een aantal werkgevers geeft aan dat ze meer Wajongers willen aannemen, maar dat deze niet beschikbaar zijn, of dat re-integratiebedrijven vaak niet het juiste 'type' Wajonger bieden, bijvoorbeeld alleen verstandelijk gehandicapten. Werkgevers zouden graag een keuze willen kunnen maken tussen een aantal verschillende Wajongers.

Ook hier zou het Werkgeversservicepunt een rol kunnen vervullen. UWV en re-integratiebureaus zouden in hun rol van 'toeleveranciers' van Wajongers hierin een meer klantgerichte en vraaggerichte houding moeten ontwikkelen. De vraag van de werkgever is het startpunt (er is een vacature die vervuld zou kunnen worden door een Wajonger). De competenties van de beschikbare Wajonger moeten aansluiten bij de behoefte van de werkgever. Vervolgens moet worden bezien in hoeverre er tot een match gekomen kan worden door (indien nodig) de functie aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger.

We moeten hierbij wel opmerken dat 'kunnen kiezen' moeilijk zal zijn omdat, zo blijkt uit de 'Factsheet Wajong' van UWV er op lokaal/regionaal niveau geen grote aantallen beschikbare Wajongers zijn die ook geschikt zijn voor een specifieke functie.⁴⁶

⁴⁶ UWV: Factsheet Wajong, 02-03-2009, p.1. Hierin wordt onder meer beschreven wat de participatiestatus of het participatiepotentieel is van het 'zittende bestand' (ingestroomd voor 2008). Van 130.500 Wajongers is bekend wat ze doen: 45.500 Wajongers hebben werk (regulier en WSW), 9800 Wajongers volgen een traject naar werk (incl. G-krachten) en 59.000 Wajongers hebben geen participatiemogelijkheden. Van de 38.000 Wajongers waarvan de feitelijke participatiestatus niet bekend is en die jonger zijn dan 45 jaar, heeft een groep van 21.600 Wajongers geen participatiemogelijkheden of volgt een opleiding. Een groep van 2400 Wajongers heeft (waarschijnlijk) participatiepotentieel.

4. Werken

Werkgevers zetten Wajongers zowel in het primaire proces in als in ondersteunende functies. De beschikbare voorzieningen als loondispensatie, no-riskpolis en premiekorting worden door het merendeel van de werkgevers ingezet. Het zijn belangrijke hulpmiddelen om de inzet van de Wajonger zo productief mogelijk te maken. Het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de Wajonger, lijkt voor de meerderheid van de Wajongers een belangrijke voorwaarde te zijn om goed te kunnen functioneren: driekwart van de werkgevers heeft de functie of het takenpakket om die reden aangepast. Veel Wajongers krijgen intern extra begeleiding op de werkvloer. Dit is door de werkgever zelf opgezet met als doel de Wajonger zo goed mogelijk te laten functioneren. In dit onderzoek zijn we ook veelvuldig op extra externe begeleiding in de vorm van jobcoaches gestuit. De meeste werkgevers bieden Wajongers (net als reguliere werknemers) na een proefperiode eerst een of meerdere contracten voor bepaalde tijd aan. Dertien van de negentien werkgevers die nu Wajongers werk bieden voor bepaalde tijd, hebben de intentie dit om te zetten in een contract voor onbepaalde tijd.

In dit hoofdstuk maken we gebruik van de informatie die we hebben verkregen uit de interviews met 34 werkgevers die een of meerdere Wajongers in dienst hebben. In paragraaf 4.3 komen de ervaringen van de andere betrokken actoren, te weten de Wajongers zelf en de intermediaire organisaties aan de orde. Met betrekking tot de Wajongers gebruiken we naast de informatie uit interviews met Wajongers die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd, ook informatie uit gesprekken met Wajongers over de oorzaken van uitval op het werk⁴⁷ en informatie uit eerdere onderzoeken van Regioplan op het terrein van de Wajong.⁴⁸ We hebben niet gesproken met de Wajongers die werkzaam zijn bij de werkgevers die we hebben geïnterviewd, vandaar dat op sommige punten het beeld dat door werkgevers wordt geschetst kan verschillen van het beeld dat door de Wajongers wordt geschetst.

4.1 Wat doen ze?

In deze paragraaf beschrijven we de ervaringen van werkgevers met Wajongers. Wat voor werk doen Wajongers en welke aanpassingen zijn er gedaan om het werk mogelijk te maken? Ook gaan we in op de arbeidsvoorwaarden voor Wajongers en de beloning die ze voor het werk krijgen.

4.1.1 Wat voor werk bieden werkgevers aan Wajongers?

De meerderheid van de 34 geïnterviewde werkgevers geeft aan dat de Wajongers die in de organisatie werken, werkzaam zijn in het primaire proces van de organisatie. Het lijkt hierbij vooral van belang te zijn of het werk dat tot het primaire proces van de werkgever behoort, (inherent) geschikt is voor de Wajonger(s). Daarbij gaat het meestal om wat eenvoudigere werkzaamheden als schoonmaakwerk, groenvoorziening, vakken vullen en kassadienst draaien, chauffeurswerkzaamheden, werkzaamheden in de bouw of in de horeca. Het komt ook voor dat Wajongers in het primaire proces van werkgevers met meer complexe bedrijvigheid werkzaam zijn. Dan kan worden gedacht aan functies in de zorg, accountancy en verzekeringswezen. Opvallend is dat bij alle werkgevers in de publieke sector de Wajongers vooral ondersteunende werkzaamheden verrichten.

⁴⁷ Het gaat hierbij om een onderzoek dat gelijktijdig door Regioplan is uitgevoerd over de uitval van werkende Wajongers in opdracht van FNV en gefinancierd door de Stichting Instituut GAK.

⁴⁸ Het gaat dan specifiek om de volgende onderzoeken: 'Werk moet lonen. Onderzoek moet naar financiële baten van werk' (2008) en 'Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk', (2006).

Een kleine werkgever op het gebied automatisering vertelt:

“We zijn serieuzer met de reparaties aan de slag gegaan, omdat de Wajonger in het bedrijf kwam. Dat is het leuke van dit soort constructies. Ik ben ervan overtuigd dat, als deze jongens niet via deze constructie aan het werk zouden kunnen, zij thuis zouden (komen te) zitten.” (automatiseringsbedrijf Hecosystems).

Dertig van de 34 werkgevers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd, hebben meerdere Wajongers in dienst. Dat wil niet zeggen dat de verschillende Wajongers die bij de werkgever in dienst zijn, geconcentreerd op een afdeling werken. Integendeel, bij de meeste werkgevers werken de Wajongers verspreid over verschillende afdelingen, filialen, diensten of projecten van het bedrijf waar ze werkzaam zijn. Dit heeft aan de ene kant te maken met de manier waarop het bedrijf en/of het werk is georganiseerd en anderzijds met de mate van begeleiding die gegeven kan worden. De behoefte aan extra (specifieke) begeleiding kan bijdragen aan het verspreiden van de Wajongers over het bedrijf, zodat de belasting van het geven van deze extra begeleiding niet te veel op de schouders van één of enkele leidinggevenden komt te liggen. Aan de andere kant hebben we werkgevers gesproken die juist hebben gezorgd voor concentratie van een aantal Wajongers op één afdeling, omdat de ene leidinggevende meer feeling heeft voor begeleiding van Wajongers dan de andere. Concentratie van Wajongers op één afdeling of werkplek komt bij de sociale ondernemers vaker voor dan bij de reguliere werkgevers. Bij drie van de vijf geïnterviewde sociale ondernemers werken de Wajongers geconcentreerd in het bedrijf. Een schoonmaakbedrijf dat meerdere Wajongers in dienst heeft, vertelt waar mogelijk per schoonmaakteam meerdere Wajongers in te zetten. De Wajongers zitten dus tegelijkertijd geconcentreerd (in een team) en verspreid (er zijn meerdere schoonmaakteams met Wajongers). Dit gaat ook op voor een grote warenhuisketen.

4.1.2 Aanpassingen werkzaamheden

Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd of 'hun' Wajongers over voldoende competenties beschikken in relatie tot de uit te voeren werkzaamheden (het gaat daarbij zowel om aangepaste als om reguliere functies). Ruim negentig procent van de werkgevers heeft aangegeven dat dit inderdaad het geval is. Het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de Wajonger lijkt (voor de meerderheid van de Wajongers) een belangrijke voorwaarde te zijn om goed te kunnen functioneren. Zo komt uit onderzoek van TNO (2008) naar voren dat werkaanpassing, ondersteuning en het werk geschikt maken voor de Wajonger (jobcarving) nodig zijn, zodat de Wajonger maximaal productief is.⁴⁹ Het SER-advies (2007) met betrekking tot meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten luidt: "...voldoende ondersteuning en aanpassingen in de vorm van arbeidsduur, functie-inhoud, werktijden of werkplek".⁵⁰ Ook uit eerdere onderzoeken van Regioplan naar de Wajong komt naar voren dat het aanpassen van functie-inhoud en werkplek erg belangrijk zijn.⁵¹ De bevindingen van het voorliggende onderzoek lijken het belang van een aangepaste functie te onderstrepen.

Uit de interviews met werkgevers wordt duidelijk dat voor veel Wajongers de functie wordt aangepast aan hun mogelijkheden. Driekwart van de werkgevers die we over dit onderwerp spraken, gaf aan de functie of het takenpakket aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger. Wat dit precies betekent, verschilt natuurlijk van geval tot geval. Het komt erop neer dat er maatwerk wordt toegepast. Dit kan betekenen dat er een op maat gemaakt of afgebakend takenpakket is of dat er een (ondersteunende) functie wordt gecreëerd die uitsluitend bestaat uit werkzaamheden die de Wajonger kan uitvoeren. Een voorbeeld hiervan wordt geschetst door een werkgever in de horeca. Er zijn twee

⁴⁹ Besseling, J. e.a.: *Participatiemogelijkheden van Wajongers*. TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp, 15 april 2008, p. 23 e.v.

⁵⁰ SER-advies 06/07. *Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*, Den Haag, 2007, p.8.

⁵¹ Brukman, M. e.a. *Werk moet lonen, Onderzoek onder Wajong'ers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam, Regioplan, februari 2008 en Timmerman, J., E. van Doorn en L. Malleo: *Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk*. Regioplan, Amsterdam, september 2006, p.48.

Wajongers werkzaam in het bedrijf. De ene Wajonger functioneert prima als hoofdbarkeeper. Bij de andere Wajonger bleek al gauw dat hij niet in teamverband kan werken (en daarom niet achter de gewone bar kan staan). De Wajonger is toen zelf op het idee gekomen een speciale cocktailbar op te zetten waarvoor hij in zijn eentje verantwoordelijk is. Hij bedenkt zelf alle cocktails en weet ze heel goed te verkopen. 'Als hij er een avond niet is, is dat in de omzet goed te merken' (Horecaonderneming Discoempire New York).

Het op maat gemaakte takenpakket komt het meeste voor. De Wajongers voeren alleen die werkzaamheden uit die ze ook kunnen uitvoeren. De werkzaamheden die ze niet kunnen, worden uit het bij de functie horende takenpakket gehaald.

Het bereiden van salades voor het buffet hoort wel bij de functie, maar is uit het takenpakket voor de Wajonger gehaald. Hiervoor moeten namelijk recepten worden gelezen en ingrediënten worden afgewogen en dat ging de Wajonger niet goed af. (Warenhuis V & D)

Het takenpakket is op de competenties afgestemd... Binnen het servicedesksysteem wordt 'op nummer' (zogenaamde 'calls') gewerkt. De Wajonger krijgt een call toegewezen, gaat ermee aan de slag en meldt het wanneer het is afgehandeld. Vervolgens gaat hij verder met de volgende call. 'Het is heel erg gestructureerd werk. Dat is belangrijk omdat de Wajongers autistisch zijn. Op deze manier kunnen ze redelijk goed functioneren. (automatiseringsbedrijf Hecosystems)

Uit het takenpakket van een reguliere medewerker van de milieudienst of groenvoorziening wordt een basispakket gehaald voor iedere Wajonger, waarbij rekening wordt gehouden met de beperking en persoonlijke voorkeuren. "Als iemand het best functioneert als hij alleen maar met een prikker papiertjes prikt, dan kan dat ook." (Attractiepark Duinrell)

De taken zijn afgebakend: verzorgen van het ontbijt, mensen naar hun werk brengen, schoonmaken en bedden verschonen. (Stichting Sherpa, organisatie voor ondersteuning voor mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking)

Bij alle nieuwe werknemers wordt gekeken of ze alle taken van de functie aankunnen, maar dat gebeurt bij Wajongers zo mogelijk nog zorgvuldiger. Meestal zijn aanpassingen nodig. Afsplitsing van taken gebeurt in overleg binnen het team. "Dat is dan de extra aandacht die je eraan moet geven." (Supermarkt Super de Boer)

De werkzaamheden zijn in stukjes geknipt. Het gaat niet om het maken van een salade, maar om het maken van onderdelen van de salade: gevulde eitjes of tomaatjes. Componenten (kleinere einddoelen) die later worden samengevoegd tot een geheel. (Kookstudio en cateringbedrijf, VOF Uitkoken)

Een beperkt aantal werkgevers heeft aangegeven het takenpakket of de functie niet aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger. Deels gaat het hierbij om werk waarbij dat niet nodig en/of niet mogelijk is (de functie *is* niet aanpasbaar). Als een Wajonger vanwege zijn beperkingen een dergelijke functie niet kan uitvoeren, komt hij of zij niet voor de vacature of functie in aanmerking. Een bedrijf voor personenvervoer vertelt: "Als ze maar voldoen aan het functieprofiel, dan kunnen ze solliciteren en dan volgt er meestal een gesprek. Dan komt vanzelf ook aan de orde of iemand lichamelijk alles kan wat bij het werk hoort. En als dat niet zo is, dan moeten we daarover praten." Mensen met rugklachten voor wie het duwen van een rolstoel of dragen van personen bezwaarlijk is, worden niet aangenomen voor functies waarbij dat nodig is' (vervoersbedrijf BIOS-groep Rijnmond).

De werkgevers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd hebben aangegeven naast het op maat gesneden takenpakket, indien nodig ook op andere manieren rekening te houden met de

beperkingen van de Wajonger. Bijvoorbeeld door de Wajonger zo min mogelijk bloot te stellen aan stress, door veranderingen in de werkzaamheden en werksituatie zo veel mogelijk te vermijden dan wel rustig te introduceren en/of door goede begeleiding te geven bij contact met (interne of externe) klanten.

4.1.3 Ontwikkeling en promotie Wajongers

Het aangepaste takenpakket is van groot belang voor het functioneren van de Wajonger en voor de duurzaamheid van het dienstverband van de Wajonger bij de werkgever. Een mogelijke keerzijde van de op maat gemaakte functie is dat het de Wajonger 'gevangen' houdt in de functie en daarmee de (opwaartse) mobiliteit van de Wajonger op de arbeidsmarkt belemmert. Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd wat hun verwachtingen zijn van de toekomst van de Wajongers die bij hen in dienst zijn met betrekking tot werkzaamheden, functie en loon. Van de dertig werkgevers met wie we dit hebben besproken geven 23 aan dat geen veranderingen zullen optreden in de werkzaamheden of de functie van de Wajonger. Hierbij moet niet uit het oog worden verloren dat sommige werkgevers weinig andere functies beschikbaar hebben, ook voor reguliere werknemers. Een medewerkster personeelszaken van BIOS-groep BV Rijnmond verwoordt het aldus: "Er zijn heel veel chauffeurs, een paar administratieve medewerkers en drie centralisten. Als je als chauffeur binnenkomt, word je niet iets anders. Dat geldt voor de chauffeurs zonder Wajong-uitkering evengoed."

De overige zeven werkgevers geven aan dat er wel wat zal veranderen. Het gaat dan met name om andere werkzaamheden of een andere functie. De werkgevers laten dit (vanzelfsprekend) afhangen van het functioneren en de ontwikkelingsmogelijkheden van de individuele Wajonger.

In dit verband is het van belang om op te merken dat door dertien werkgevers expliciet is aangegeven dat ze, met name in de vorm van cursussen, investeren in de Wajongers die bij hen in dienst zijn. Het gaat daarbij meestal om cursussen die direct met het werk te maken hebben (en soms zelfs verplicht zijn), zoals de cursus voor verkeersregelaars, een cursus landschapsbeplanting, veilig werken met de motorzaag of een opleiding tot helpende niveau 2 of horeca-assistent. Drie werkgevers vertelden dat het interne opleidingstraject openstaat voor iedereen die kan en wil. De directeur van Schildersbedrijf Andeweg vertelt: "Laatst is hij meegegaan met de andere jongens naar een cursus 'omgaan met de klant'. Daarmee zeggen we ook: jij hoort erbij."

4.2 Voorzieningen en begeleiding

In deze paragraaf gaan we in op de inzet en het gebruik van voorzieningen gericht op Wajongers door werkgevers. Daarnaast gaan we in op de begeleiding die Wajongers krijgen en de manier waarop werkgevers ervoor zorgen dat de Wajonger op de werkvloer wordt geaccepteerd.

4.2.1 Inzet en gebruik voorzieningen

In paragraaf 3.2 is aandacht geschonken aan de (door UWV beschikbaar gestelde) voorzieningen die door werkgevers zijn ingezet ten tijde van de bemiddeling en plaatsing van 'hun' Wajonger. In deze paragraaf gaan we in op de 'lopende' voorzieningen. Dat wil zeggen de voorzieningen waarvan werkgever (en Wajonger) ten tijde van het interview gebruikmaakten.⁵² In onderstaande tabel (tabel 4.1) geven we een overzicht van de voorzieningen die door de werkgevers in dit onderzoek zijn ingezet. In het kader op pagina 45 worden de voorzieningen inhoudelijk beschreven. Hiervoor is gebruik gemaakt van de beschikbare informatie van UWV.⁵³

⁵² Daarbij zijn de volgende twee opmerkingen op hun plaats:

- De voorzieningen die werkgevers voor hun jonggehandicapte werknemers inzetten, verschillen van persoon tot persoon. Voor de ene Wajonger moeten meer en/of andere voorzieningen worden ingezet dan voor de ander.
- Grote werkgevers (met min of meer zelfstandige afdelingen en/of zelfstandige filialen) bleken op centraal niveau geen beeld hebben van hetgeen er op decentraal niveau voor de Wajonger wordt ingezet. Deze groep werkgevers ziet juist in het zo veel mogelijk benutten van de beschikbare voorzieningen en het toerekenen van de (financiële) voordelen naar het niveau van de afdeling of het filiaal, mogelijkheden om managers over de streep te trekken als het gaat om het aannemen van werknemers met een Wajong-uitkering.

⁵³ www.UWV.nl/werkgevers/arbeidsomgeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap

Tabel 4.1 Gebruik door werkgevers van voorzieningen UWV gedurende de arbeidsovereenkomst met de Wajonger (n=34)⁵⁴

Voorzieningen	Percentage werkgevers
Loondispensatie	68% (23)
Premiekorting	47% (16)
No-riskpolis	47% (16)
Jobcoach ⁵⁵	38% (13)
Loonkostensubsidie	9% (3)
Subsidie voor aanpassingen op de werkplek	9% (3)

Loondispensatie

Indien een werknemer vanwege zijn of haar handicap minder presteert dan de andere werknemers in het bedrijf, dan kan de werkgever tijdelijk minder dan het minimumloon betalen aan deze werknemer. De werkgever moet daarvoor bij UWV een verzoek tot loondispensatie indienen. Een arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen.⁵⁶

Looptijd: een half jaar tot vijf jaar. Verlenging is mogelijk indien uit de praktijk blijkt dat een normaal verdienvermogen niet haalbaar is.

Jobcoach

Een jobcoach begeleidt werknemers met een langdurige ziekte of handicap in of naar een baan. De werknemers krijgen een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma en begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van het programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach begeleidt de Wajonger in het eerste jaar voor maximaal vijftien procent van diens werkuren. In het tweede jaar is dat maximaal 7,5 procent en in het derde en volgende jaren vijf procent. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er een probleem ontstaat of als er nog knelpunten zijn. Alleen de werknemer kan ondersteuning door een jobcoach aanvragen. UWV betaalt de vergoeding voor de jobcoach aan de jobcoachorganisatie. In principe krijgt een Wajonger alleen een jobcoach bij een dienstverband van tenminste twaalf uur per week en een salaris van minimaal 35 procent van het minimumloon. Looptijd: een half jaar tot drie jaar. Verlenging is mogelijk op basis van aangetoonde behoefte aan begeleiding.

Loonkostensubsidie

'UWV' loonkostensubsidie is bedoeld om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (langer dan een jaar werkloos) weer een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Ook Wajongers kunnen gebruikmaken van deze loonkostensubsidies. Er is geen relatie met de individuele arbeidsprestatie. Afgezien van de loonwaarde of arbeidsprestatie krijgt een werkgever een jaar lang het recht vijftig procent loon uit te betalen aan een werknemer met een inkomensniveau van het WML. Naast deze 'UWV'-loonkostensubsidie wordt er ook loonkostensubsidie gegeven in het kader van WSW-Begeleid Werken en in het kader van re-integratietrajecten voor degenen die op de wachtlijst staan voor de WSW (zie paragraaf 2.4 voor een uitgebreidere beschrijving van deze regelingen). In de interviews konden de werkgevers niet aangeven welk 'type' loonkostensubsidie

⁵⁴ Werkgevers konden hier meerdere antwoorden geven. Sommige werkgevers gebruiken meerdere voorzieningen voor de Wajongers die bij hen in dienst zijn, anderen één.

⁵⁵ Voor wat betreft regelgeving is dit geen voorziening voor de werkgever omdat de voorziening door de werknemer moet worden aangevraagd (in overleg met de werkgever).

⁵⁶ Wanneer het vastgestelde loon lager is dan het minimumloon, kan de Wajonger recht hebben op een aanvullende Wajong-uitkering en eventueel op een toeslag op grond van de Toeslagenwet.

zij ontvangen. Looptijd: een jaar.

Premiekorting

Korting op de WAO/WIA- en WW-premie (via de belastingdienst) voor werknemers met een ziekte of een handicap. De werkgever dient de korting zelf toe te passen bij de aangifte van loonheffingen. Looptijd: maximaal drie jaar.

No-riskpolis

UWV betaalt de ziekte-uitkering en dekt daarmee een groot deel van de loonkosten van een zieke werknemer. Dit geldt voor werknemers met een ziekte of een arbeidshandicap. UWV betaalt maximaal twee jaar de ziekte-uitkering van een zieke werknemer.

Looptijd: voor Wajongers of mensen die ooit een Wajong-uitkering hebben gekregen geldt de no-riskpolis het gehele werkzame leven (sinds januari 2006).

Subsidie voor aanpassingen op de werkplek

Voor niet-meeneembare voorzieningen (bijv. werkplek).⁵⁷ De werkgever kan subsidie aanvragen voor de extra kosten (noodzakelijke aanpassingen, hulpmiddelen op de werkplek of kosten die voortvloeien uit de aanpassingen en inrichting van het bedrijf) die nodig zijn om werk mogelijk te maken voor een werknemer met een ziekte of een handicap. Bijvoorbeeld een aangepast toilet of aangepaste werkplek. De werkgever kan de subsidie aanvragen als de werknemer minimaal zes maanden in dienst is. Looptijd: blijft mogelijk.

Zoals we ook al zagen in hoofdstuk 3 bij de voorzieningen die werkgevers kunnen inzetten bij de bemiddeling en plaatsing van Wajongers, zijn de ervaringen van werkgevers over het algemeen positief. De beschikbare voorzieningen, met uitzondering van de jobcoach, zorgen ervoor dat werkgevers minder risico lopen met werknemers die in hun ogen wel een verhoogd risico met zich meebrengen. Ook zorgen de voorzieningen voor financiële compensatie voor werknemers die niet volledig productief kunnen werken. Daardoor wordt het werk bieden aan Wajongers voor veel werkgevers aantrekkelijker.

De meerderheid van de werkgevers die we hebben gesproken, maakt gebruik van loondispensatie of loonkostensubsidie. Bij zes werkgevers is geen sprake van loondispensatie, merendeels omdat er sprake is van volledige productiviteit (in een reguliere functie). In die situatie is loondispensatie niet aan de orde. Eén werkgever vertelde dat zijn verzoeken tot loondispensatie (voor verschillende werknemers) meerdere malen zijn afgewezen door UWV omdat "moeilijk bewezen kon worden dat de ongeschoolde werknemers aanvankelijk slechts een rendement van zestig procent hadden." (Timmerfabriek De Verbinding)

Slechts iets minder dan de helft van de werkgevers zegt gebruik te maken van de mogelijkheid tot premiekorting en de no-riskpolis, terwijl alle werkgevers met Wajongers in dienst hier recht op hebben. Waarschijnlijk hebben de respondenten die wij gesproken hebben niet altijd een volledig beeld van de voorzieningen die de werkgever voor de Wajonger gebruikt. Het is ook mogelijk dat deze voorzieningen niet worden ingezet omdat de werkgevers er geen behoefte aan hebben.

⁵⁷ Voor meeneembare hulpmiddelen als bijvoorbeeld orthopedische schoenen of een aangepaste bureaustoel geldt dat de werknemer dit zelf bij UWV kan aanvragen. Bron: www.UWV.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap

Loondispensatie is een noodzakelijke regeling, "anders kun je niet werken". Ook de no-riskpolis is heel belangrijk, omdat de kans dat deze groep werknemers gezond werkzaam blijft tot hun vijftenzestigste, niet groot is. "En het risico van bij ziekte twee jaar loon doorbetalen, dat kunnen we niet hebben." (Breman, een sociale onderneming, meubelfabriek, groothandel en dienstverleningsbedrijf)

De no-riskpolis is heel belangrijk. De jobcoach ook, want die halveert de belasting voor het bedrijf, vooral ook omdat de jobcoach meestal de privésituatie van de Wajongers kent en kan inspelen op wat daar gebeurt. (Schoonmaakbedrijf Novon)

Het is goed dat de voorzieningen er zijn. "De Wajongers zitten toch op de rand van lonend en niet-lonend. Door de voorzieningen worden ze lonend." (Kookstudio en cateringbedrijf, VOF Uitkoken)

Ten aanzien van de mogelijkheid om jobcoaches in te zetten, is het beeld genuanceerder. In paragraaf 4.3.1 gaan we hier verder op in.

Het aantal werkgevers dat subsidie heeft aangevraagd in verband met werkplekaanpassing, is eveneens laag. Een deel van de verklaring ligt in de samenstelling van de groep werkgevers en de functies waarin de Wajongers werken (werkplekaanpassing is niet van toepassing). Deels ligt de verklaring ook in de aard van de beperking van de Wajongers (werkplekaanpassing is niet nodig). Het is niet bekend of en hoeveel kosten er worden gemaakt voor het doen van functieaanpassingen.

Al met al kunnen we concluderen dat niet alle voorzieningen voor elke Wajonger worden gebruikt. Deels komt dit doordat er niet altijd recht is op de voorzieningen. Zo heeft lang niet elke Wajonger een jobcoach nodig of is een werkplekaanpassing of loondispensatie nodig. In een aantal gevallen zal een voorziening alleen in de beginperiode nodig zijn. Dit betekent ook dat in die gevallen de Wajonger zonder de voorzieningen, meerwaarde heeft voor de werkgever. In dit verband wijzen we ook op informatie van UWV over het beperkte aantal regulier werkende Wajongers dat ondersteuning krijgt (o.m. jobcoach en loondispensatie).⁵⁸

Nader onderzoek naar de achtergronden van het gebruik van de verschillende voorzieningen is op zijn plaats.

Werkgevers vragen de voorzieningen over het algemeen zelf aan zoals we ook al eerder zagen. Dit gaat soms in overleg of in samenwerking met een andere partij, bijvoorbeeld een re-integratiebureau of een bedrijf op het gebied van (loon)administratie. Er wordt wisselend geoordeeld over hoe dat verloopt.

Het oordeel over UWV als belangrijke partner voor in ieder geval een groot deel van de voorzieningen, is wisselend. De contacten zijn over het algemeen goed, maar dat levert niet altijd op waar de werkgever op uit is, bijvoorbeeld steun, een beslissing of duidelijkheid. 'Ze zijn wel aardig en bereidwillig, maar ze maken niks klaar' is de ervaring van een sociale onderneming. Werkgevers missen ook een vaste contactpersoon waardoor ze, als ze contact hebben met UWV, vaak opnieuw een toelichting moeten geven op hun specifieke situatie. Verder wordt het onhandig gevonden dat degene die de werkgever bij UWV spreekt, meestal niet beslissingsbevoegd is en de werkgever zijn vraag dus op een ander niveau nogmaals moet neerleggen. Dit versterkt het gevoel van bureaucratie en administratieve lasten. Maar het is zeker niet alleen kommer en kwel. Ervaring met de regelingen doordat er al langere tijd Wajongers bij het bedrijf werken, of het uitbesteden van de administratieve werkzaamheden aan een jobcoach, vermindert de administratieve last voor de werkgever (Vomar

⁵⁸ UWV Kwartaal Verkenning 2008-IV, p. 43 e.v.

Voordeelmarkt). Een andere werkgever vertelde juist aangenaam verrast te zijn door de snelle beslissing en service die UWV in een specifiek geval bleek te kunnen leveren. 'Een telefoontje over het vergoeden van het nieuwe apparaat en het was geregeld' (Gezondheidszorginstelling Cordaan). De essentie lijkt te zijn dat werkgevers die meer ervaring hebben met (het aanvragen van) regelingen minder (administratieve) last van UWV ervaren.

4.2.2 Interne en externe begeleiding

Uit meerdere onderzoeken op het terrein van arbeidsparticipatie van jonggehandicapten is naar voren gekomen dat goede begeleiding essentieel is voor het welslagen van de Wajonger op de werkvloer. In het rapport 'Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers' (Research voor Beleid, 2008) wordt goede, intensieve begeleiding en nazorg door een jobcoach die het vertrouwen van de Wajonger heeft, als een kritische succesfactor benoemd. Ook uit eerdere onderzoeken die Regioplan op dit terrein uitvoerde, blijkt gestructureerde begeleiding gedurende langere tijd en (lieft) door steeds dezelfde persoon van groot belang.⁵⁹

In het vorige hoofdstuk is al beschreven dat veel werkgevers die we hebben geïnterviewd, te maken hebben met de jobcoach van de bij hen werkzame Wajonger. De jobcoach speelt een grote rol in de begeleiding van de Wajongers wanneer hij of zij eenmaal aan het werk is, maar kan ook een rol spelen bij het bemiddelen en plaatsen van de Wajonger.⁶⁰ In de eerste periode na de start van het dienstverband is de begeleiding intensief. Over de tijd heen wordt de begeleiding afgebouwd.⁶¹ De jobcoach kan een deel van de begeleiding van de Wajonger op de werkvloer voor zijn rekening nemen, maar het kan ook zijn dat de werkgever die helemaal zelf verzorgt. De jobcoach zorgt dan voor de begeleiding van de Wajonger op allerlei andere gebieden, zoals op het gebied van wonen, opleiding, administratie et cetera.

Bijna alle werkgevers die we over dit onderwerp hebben gesproken, gaven aan de een of andere vorm van begeleiding voor de Wajonger te hebben opgezet. Interne begeleiding door een direct leidinggevende of samenwerken met en aansturing door een (vaste) reguliere collega (tandems) komen het meest voor. Enkele werkgevers zetten daar nog een laag extra interne begeleiding bovenop. Daarbij gaat het dan niet om het (dagelijks) functioneren, maar om welbevinden en welzijn van de Wajonger.

Een werkgever in de publieke sector vertelt dat er een interne medewerker voor twintig procent is vrijgesteld voor het begeleiden van drie Wajongers. Bij deze werknemer kunnen de Wajongers terecht als er problemen zijn met bijvoorbeeld UWV of over de afstemming tussen werk en privé. Deze begeleider heeft enkele opleidingen gevolgd om de rol goed te kunnen vervullen. (Provincie Utrecht)

Een combinatie van interne begeleiding en externe begeleiding door een jobcoach komt ook voor. Een minderheid van de werkgevers vertelde dat de Wajongers alleen externe begeleiding van een jobcoach krijgen. Geen begeleiding is nog zeldzamer. Redenen hiervoor kunnen zijn dat het (in de ogen van de werkgever) niet nodig is om interne begeleiding te bieden of dat de werkgever hiervoor geen mogelijkheden (tijd) heeft.

⁵⁹ 'Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk', Regioplan, 2006 en 'Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajonger'ers naar de financiële baten van werk', Regioplan, 2008, p.36.

⁶⁰ Begeleiding naar een baan van een Wajonger kan door (een casemanager van) een re-integratiebureau worden gedaan of door een jobcoach. Begeleiding op de werkplek behoort specifiek tot het takenpakket van de jobcoach. Overigens zijn veel re-integratiebureaus ook jobcoachorganisatie.

⁶¹ www.UWV.nl/werkgevers/arbeidsongeschiktheid/werknemers_met_een_ziekte_of_handicap

Zeven van de dertien werkgevers met Wajongers in dienst die gebruikmaken van een jobcoach, zijn positief over de begeleiding door de jobcoach. 'De jobcoach halveert de belasting voor het bedrijf, vooral ook omdat de jobcoach meestal de privésituatie van de Wajongers kent en kan inspelen op wat daar gebeurt' (Schoonmaakbedrijf Novon). Werkgevers ervaren de jobcoach als iemand op wie de Wajonger en zichzelf kunnen terugvallen als dat nodig mocht zijn. Vier werkgevers vertelden deels positief en deels negatief te zijn over de jobcoaches waarmee zij te maken hebben (gehad).

"De kwaliteit varieert. De ene heeft er meer gevoel voor dan de andere, stopt er meer tijd in, kijkt breder dan naar alleen het werk..." (Stichting Landschapsbeheer). Andere 'klachten' betreffen de hoeveelheid van de begeleiding, slechte bereikbaarheid en/of zich niet aan afspraken houden. Een manager van attractiepark Duinrell vertelt: "Over de kwaliteit van de begeleiding zijn we wel te spreken, maar de kwantiteit... De jobcoaches hebben per Wajonger een aantal uren tot hun beschikking. Maar als ze vier uur per Wajonger hebben, dan verwachten we ook dat ze die benutten en niet dat ze vier uur bij een groepje Wajongers zijn en het daarbij laten omdat de rest van de Wajongers toevallig aan de andere kant van het park aan het werk is."

Twee werkgevers geven aan de jobcoaches liever niet (meer) over de vloer te hebben, zeker wanneer er meerdere Wajongers werken met elk een eigen jobcoach. "Je hebt er niets aan. Ze komen onaangekondigd en dan gaan ze weer. Ik vind het zonde van mijn tijd. We zijn zelf gewend om mensen te begeleiden." (Manege De Hartenhoeve). "Re-integratiebureaus hoeven niet meer te komen, ze strijken veel geld op en hun inzet is contraproductief. Dan krijg je iemand binnen die mensen begeleidt bij problemen in hun persoonlijk leven. Als zo iemand kwam, dan lag de hele productie stil, omdat iedereen wil weten wat er gebeurt." (Timmerfabriek De Verbinding).

In paragraaf 4.4.1 komt aan de orde wat Wajongers zelf van de begeleiding door jobcoaches vinden.

4.2.3 Acceptatie op de werkvloer

Behalve de hiervoor besproken 'formele' voorzieningen die door werkgever (en Wajonger) kunnen worden getroffen om arbeidsparticipatie van de Wajonger (zo productief) mogelijk te maken, is het nodig om de Wajongers op de werkvloer 'in te bedden'. Reguliere werknemers moeten op z'n minst wennen aan een jonggehandicapte collega. Dat betekent dat moet worden gepraat over het werken met de Wajonger, zijn of haar handicaps en de mogelijke gevolgen daarvan voor het functioneren, voor de organisatie van het werk en dus voor de collega's.

Van de werkgevers die we over dit onderwerp hebben gesproken blijkt zeventig procent iets te hebben gedaan aan acceptatie op de werkvloer. Het voorafgaand aan de komst van de Wajonger inlichten van de collega's van de Wajonger over de Wajonger, is daarbij het meest genoemd. Dit gebeurt door een direct leidinggevende, een jobcoach of door de Wajonger zelf (of een combinatie). Met andere woorden: 'zittende' collega's worden ingelicht over een nieuwe Wajong-collega. Het omgekeerde komt ook voor: nieuwe reguliere werknemers worden ingelicht over een 'zittende' Wajong-collega.

Het werken met (vaste) tandems draagt ook bij aan de acceptatie op de werkvloer. In die gevallen werkt een Wajonger samen met een reguliere collega. De collega werkt mee en verzorgt tegelijk de begeleiding en aansturing van de Wajonger.

In een aantal bedrijven blijkt acceptatie zich (daarnaast) op een niveau hoger dan de directe collega's van de Wajonger te richten, namelijk op diens direct leidinggevende. De leidinggevende wordt begeleid in het omgaan met/leidinggeven aan de Wajonger. Dit kan worden gedaan door een jobcoach, maar ook door een interne collega.

De belangrijkste reden voor reguliere bedrijven om niets te doen aan acceptatie op de werkvloer, is gelegen in het hebben van veel ervaring met het werken met Wajongers (of andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt) dan wel de aard van de bedrijfsvoering: alle werknemers zijn arbeidsgehandicapt (dit gaat met name op voor de sociale ondernemingen).

'Nieuwe leerling-schilders krijgen meteen te horen dat C. bij het bedrijf hoort. "Dan zeg ik, dit is C., zo is hij en houd hem in zijn waarde, want hij is me meer waard dan jij." (Schildersbedrijf Andeweg)

De baas heeft de eerste jaren zelf de begeleiding gedaan. Omdat hij M. al kende, lag dat het meest voor de hand. De acceptatie door de andere werknemers is daardoor ook geen probleem geweest. Iedereen kon er geleidelijk aan wennen. (Stratenmakerbedrijf Bergvink)

De acceptatie op de werkvloer verloopt goed. Het is al een beetje gewoon geworden, want in '98-'99 kwamen de eerste Wajongers bij het bedrijf werken. Indertijd konden klanten daarover nog wel eens een opmerking maken.... De Wajongers zijn nu niet meer het gesprek van de dag. (Vomar Voordeelmarkt)

Acceptatie op de werkvloer was geen probleem. Iedereen was het erover eens dat het zou helpen de werkdruk voor ons (reguliere werknemers) te verminderen. Er zijn toch bepaalde klussen waar wij niet aan toekomen en die nu wel kunnen gebeuren. (Stichting Sherpa, organisatie voor ondersteuning voor mensen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking).

4.3 Aard en omvang dienstverband

4.3.1 Tijdelijk of vast dienstverband

Wat betreft de aard van de dienstverbanden die werkgevers aan Wajongers aanbieden, is er sprake van een divers beeld. Bij sommige werkgevers zijn de Wajongers (al jaren) in vaste dienst, bij andere werkgevers zal dat binnen de huidige kaders nooit gebeuren. Tabel 4.2 geeft inzicht in de soorten dienstverbanden die we in dit onderzoek hebben aangetroffen.

Tabel 4.2 Aard van het dienstverband Wajongers (n=34)

Dienstverband	Aantal werkgevers
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast	13
Vast dienstverband	6
Tijdelijk dienstverband zonder uitzicht op vast	6
Verschilt per Wajonger	4
Anders	3
Niet bekend	2
Totaal	34

Dertien werkgevers geven aan dat ze Wajongers nu aan het werk hebben onder een tijdelijk contract en dat daarna, bij goed functioneren en voldoende kwaliteit van het geleverde werk, een contract voor onbepaalde tijd *kan* volgen.

Zes werkgevers hebben één of meerdere Wajongers in vaste dienst. Hier blijken de belangrijkste overwegingen te zijn dat de Wajongers voldoende tot goed functioneren, dat ze inzet tonen, loyaal en gemotiveerd zijn. Enkele bedrijven hanteren min of meer vaste stelregels '*Een tijdelijk contract en daarna in vaste dienst*' of '*Eerst proeftijd (geen proefplaatsing), daarna twee keer contract voor bepaalde tijd en daarna een vast contract*' en maken hierop voor Wajongers geen uitzondering.

Zeeman textielSupers, laat weten een vast contract aan te bieden aan die medewerkers (Wajongers en niet-Wajongers) die aantonen over voldoende kwaliteit en ambitie te beschikken om ook in de toekomst een belangrijke bijdrage te leveren aan de prestaties van de onderneming.

In principe werken we met drie contracten voor bepaalde tijd. Daarna komen de Wajongers niet in vaste dienst. Dat doen we niet omdat de financiële voordelen voor ons steeds beperkter worden en daar geen productiviteitswinst tegenover staat. We suggereren wel dat de Wajongers een WSW-indicatie begeleid werken aanvragen. Als dat lukt, kunnen ze bij ons een contract voor onbepaalde tijd krijgen (Stichting Landschapsbeheer).

De Wajongers komen binnen via een stage vanuit school. Dan volgt een proefplaatsing en een contract van een half jaar. 'En dan weten we het wel'. Bevalt het beide partijen goed, dan wordt het contract omgezet in een vast contract. (Breman, een sociale onderneming: meubelfabriek, groothandel en dienstverleningsbedrijf).

Eveneens zes werkgevers vertelden dat drie tijdelijke contracten het maximaal haalbare is voor de Wajongers (en soms ook voor reguliere werknemers). Gevraagd naar de reden van deze manier van werken, speelt het ervaren van onvoldoende productiviteit in relatie tot de in de ogen van de werkgevers afnemende compenserende maatregelen een voorname rol. De productiviteit (loonwaarde) van de Wajongers blijft (te) laag en/of de Wajongers hebben (te) veel begeleiding nodig. Bij dienstverbanden voor onbepaalde tijd weegt dit voor de werkgevers zwaarder dan bij dienstverbanden voor bepaalde tijd. In de ogen van de werkgevers zijn de risico's bij een dienstverband voor onbepaalde tijd groter dan bij een dienstverband voor bepaalde tijd. De eigenaar van cateringbedrijf en kookstudio 'Uitkoken' bekijkt per individuele Wajonger of een vast contract mogelijk is en constateert dat "over het algemeen het risico voor de werkgevers te groot is". De hiervoor besproken voorzieningen kunnen weliswaar grotendeels gedurende het hele arbeidzame leven worden ingezet (door middel van verlengingen waarbij vanzelfsprekend steeds moet worden aangetoond dat er sprake is van productiviteitsvermindering en begeleidingsbehoefte), maar in de ogen van de werkgevers is dat onvoldoende compensatie voor de verplichtingen en risico's die gepaard gaan met een duurzame arbeidsovereenkomst in de vorm van een vast contract.⁶² Met andere woorden, een lagere productiviteit dan van niet-arbeidsgehandicapten en grotere behoefte aan begeleiding krijgen een veel onoverkomelijker karakter wanneer er sprake is van een vast dienstverband. Zeker als zich de mogelijkheid voordoet om een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen.

Vier werkgevers met meerdere Wajongers in dienst hebben aangegeven dat met de Wajongers in hun bedrijf verschillende soorten arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten. Contracten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd komen naast elkaar voor al naar gelang het functioneren van de individuele Wajonger, de lengte van het dienstverband en de aard van vorige arbeidsovereenkomsten.

Voor wat betreft de sociale ondernemingen (5) in dit onderzoek geldt dat de daar werkzame Wajongers óf al in vaste dienst zijn óf uitzicht hebben op een vast dienstverband. Op grond van de

⁶² Ten aanzien van loondispensatie geldt dat de beschikking voor maximaal vijf jaar wordt afgegeven. Er moet dus elke vijf jaar een nieuwe aanvraag worden gedaan. In sommige gevallen zal UWV voor een kortere periode toekennen, omdat de verwachting is dat de loonwaarde (arbeidsprestatie) stijgt.

De voorwaarden voor verlenging zijn:

- niet ten minste het wettelijk minimumloon kunnen verdienen,
- er moet sprake zijn van een productiviteitsvermindering van ten minste 25%,
- de periode waarin sprake is van een verminderde arbeidsprestatie moet naar verwachting ten minste zes maanden duren,
- de verminderde arbeidsprestatie leidt tot een feitelijke loonwaarde die minder bedraagt dan het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

Informatie afkomstig van een expert van CrossOver.

bevindingen kan niet worden gesteld dat werkgevers in de publieke sector andere afwegingen maken dan werkgevers in de private sector.

4.3.2 Omvang dienstverband

Ten aanzien van de omvang van het dienstverband geldt dat – net als bij reguliere werknemers – zowel fulltime- als partimedienstverbanden voorkomen. Voor zover mogelijk gaan de Wajongers ‘mee’ met de norm in het bedrijf. In sommige sectoren en bedrijven (bijvoorbeeld detailhandel en horeca) is parttime werken heel normaal en hebben de Wajongers een vergelijkbaar partimedienstverband als hun reguliere collega’s. In andere sectoren zoals de bouw en industrie is fulltime werken normaal en gaan Wajongers daar ook in mee voor zover hun mogelijkheden dit toelaten. In de gesprekken met werkgevers zijn we weinig grote duurbeperkingen tegengekomen. Het komt voor dat Wajongers vanwege hun beperking niet meer dan twintig uur per week kunnen werken, terwijl de werkgever hier wel meer uren van zou willen maken, maar dit is eerder uitzondering dan regel. De regel is dat de Wajongers werken naar vermogen en dat de werkgever zich hieraan aanpast. Uit andere onderzoeken is naar voren gekomen dat parttime werken voor Wajongers een belangrijke voorwaarde kan zijn om te *kunnen* werken. Het is echter niet noodzakelijk. Wajongers die werken in een passende functie, ondervinden vaak veel minder last van hun beperkingen. Dat kan ook betekenen dat een zwaardere belasting in de zin van meer uren per week werken tot de mogelijkheden behoort.

4.4 Ervaringen van Wajongers en dienstverleners

In deze paragraaf gaan we in op de beleving en ervaring van de twee andere actoren, te weten de Wajongers en de intermediaire organisaties. Centraal staan de ervaringen met werk en met voorzieningen.

4.4.1 Wajongers

De Wajongers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd, hebben we gevraagd naar de positieve en negatieve kanten van werk. Niet onverwacht wegen de positieve kanten van werk ruim op tegen de negatieve gevolgen of knelpunten die (soms) gepaard gaan met het werk. De inhoud van het werk en de invulling die werk aan de dag geeft, zijn de meest genoemde positieve kanten. Ook belangrijk zijn voldoening uit het werk, er goed in zijn en gewaardeerd worden, het verdienen van je eigen geld en de sociale contacten door werk.

Vijf Wajongers hebben aangegeven geen knelpunten te ondervinden bij het werk. Voor de Wajongers die wel negatieve kanten aan werken ervaren, heeft dit meestal direct te maken met hun beperking. Het werk is dan eigenlijk niet passend genoeg. Bijvoorbeeld omdat er ‘s middags gewerkt moet worden, terwijl de Wajonger juist ‘s ochtends de meeste energie heeft of omdat er steeds meer overdrachtsrapporten moeten worden geschreven, terwijl de Wajonger moeite heeft met lezen en schrijven of omdat de fysieke belasting toch te groot is.

Twee van de drie zelfstandig ondernemers die wij spraken gaven aan dat vanuit de wens om van hun bedrijf een succes te maken, het gevaar dreigt dat ze te veel van zichzelf vergen. Ze geven aan dat het zichzelf overvragen echt een knelpunt kan worden wanneer het vangnet van de uitkering zou wegvallen (beide Wajongers hebben (nog) een Wajong-uitkering).

De meerderheid van de Wajongers die we spraken, vindt dat ze net zo productief zijn als hun reguliere collega’s of dat ze de afgesproken werkzaamheden goed uitvoeren.⁶³ De meeste werkende Wajongers (de Wajongers in loondienst en de zelfstandig ondernemers) hebben te maken met een duurbepanking. Voor hen is dit een belangrijke voorwaarde om op de uren dat ze wel werken, voldoende productief te kunnen zijn en goed werk te kunnen leveren. Daarnaast valt op dat

⁶³ Uit het voorgaande is gebleken dat werkgevers dit anders zien. Dit onderzoek biedt geen inzicht in de oorzaken van deze verschillen in perceptie.

Wajongers proberen zo min mogelijk anders of zelfs beter te zijn dan hun reguliere collega's. Het gaat dan om zaken als werktempo en werkdruk, ziekteverzuim en extra pauzes, maar ook om interne en externe begeleiding.

Rob is net zo productief als zijn collega's. Hij typt met één hand, maar nauwelijks langzamer dan de anderen. Hij kan alle werkzaamheden goed uitvoeren. Hij heeft hetzelfde werktempo en heeft geen extra pauzes nodig. Hij wil gewoon meedraaien met de rest, dat was op school al. Hij wil zich niet onderscheiden met zijn handicap als dat niet nodig is.

Maartje werkte tot voor kort vier dagen van zes uur, maar hield toen te weinig tijd (voor zichzelf) en energie over. Sinds ze drie dagen van acht uur werkt, is dat opgelost. Ze heeft geen probleem met de werkdruk of het werktempo en neemt geen extra pauzes. Als ze al ziek is, is ze niet snel geneigd thuis te blijven. "Omdat je toch bang bent voor het stempel van 'O, ze is weer ziek'. Dus je gaat wel door tot het echt niet meer kan, omdat je wilt bewijzen dat het niet door je handicap komt."

Ondanks haar langzame spraaktempo en spraakgebrek lukt het haar goed om zaken over de telefoon af te handelen met cliënten en schuldeisers. Ze omzeilt haar spraakgebrek ook door sommige woorden te spellen. Ze heeft nog niet meegemaakt dat er aan de andere kant van de lijn negatief op werd gereageerd.

De meerderheid van de werkende Wajongers maakt geen gebruik van (formele) begeleiding bij hun werk, meestal omdat ze dit niet nodig achten. Dit is wel opvallend omdat uit eerdere onderzoeken bekend is dat goede begeleiding essentieel is voor een duurzame match tussen Wajonger en werkgever. Een van de zelfstandig ondernemers had een aantal negatieve ervaringen opgedaan met re-integratiebureaus en heeft bewust gekozen om geen gebruik te maken van begeleiding. 'Ik was wel klaar met die begeleiding. Het gaat goed zoals het nu gaat'.

Vier Wajongers maken gebruik van interne en of externe begeleiding. Dit laatste met name in de vorm van jobcoaches. De Wajongers zijn redelijk tevreden over deze begeleiding.

'In het begin zag hij zijn jobcoach elke dag. Nu is dat twee keer per week. Ze bespreken hoe het gaat met het werk en als alles goed is, zijn ze met vijf of tien minuten klaar. De jobcoach helpt bij het invullen van formulieren. Binnenkort gaat de school verhuizen, waardoor er veel zal veranderen in het werk. De jobcoach zal dat begeleiden. Bart verwacht dat er een moment komt dat hij het werk zonder de begeleiding van de jobcoaches kan doen'.

De jobcoach moet vooral helpen bij het invullen van formulieren. Wil spreekt haar jobcoach (daarvoor) eens per maand, als het tussendoor nodig is, is de jobcoach alleen op afspraak te bereiken. Met veel gestress en hulp van haar zus lukt het Wil dan meestal wel om haar eigen zaken te regelen. Het maandelijks gesprek met de jobcoach stelt vervolgens niet veel meer voor, omdat de problemen zijn opgelost. De jobcoach verwijst ook wel eens wat te makkelijk naar personeelszaken, waar de onbegrijpelijke formulieren juist vandaan komen'.

Van de Wajongers met een eigen bedrijf, maakt één Wajonger gebruik van een IRO, de andere Wajongers maken op geen enkele wijze gebruik van de beschikbare UWV-voorzieningen. Ook de Wajongers in loondienst maken relatief beperkt gebruik van de beschikbare voorzieningen.⁶⁴ Bijna de helft gebruikt geen enkele voorziening. Drie Wajongers melden dat hun werkgever proefplaatsing en

⁶⁴ Aan Wajongers in loondienst en aan Wajongers met een eigen bedrijf is de volgende vraag gesteld: 'Van welke instrumenten/UWV-regelingen maak je momenteel gebruik? Wat werkt wel en wat werkt niet?' Het is mogelijk dat we door deze manier van bevragen geen compleet beeld hebben van de voorzieningen waar de Wajonger gebruik van maakt. Wellicht zijn ze enkele voorzieningen vergeten of vinden ze zelf het idee dat ze er geen gebruik van maken terwijl dat feitelijk wel het geval is. We hebben de antwoorden van de respondenten niet kunnen 'controleren'.

of financiële compensatie heeft ingezet. De Wajonger wiens werkgever onder meer proefplaatsing heeft ingezet, heeft gemerkt dat de financiële compensatie wel kan helpen om de werkgever over de streep kan trekken, maar dat dit nog wel enige overredingskracht vergt. Ze heeft de werkgever zelf op de voorzieningen gewezen maar daarnaast ook haar jobcoach gevraagd om dit nogmaals te doen; de kennis van zaken van een re-integratiebureau zou nog meer gewicht in de schaal leggen.

4.4.2 Dienstverleners

De ervaringen van de dienstverleners met Wajongers en hun werkgevers komen overeen met de ervaringen van de Wajongers en de werkgevers zelf. Om al te veel herhaling te voorkomen, zullen we daar hier niet verder op ingaan. Interessanter is om hier in te gaan op de kleine verschillen in accenten als gevolg van verschillen in perspectief ten opzichte van de andere actoren.

De intermediairs (en dan met name de organisaties die actief zijn op het gebied van begeleiding) benadrukken het belang van begeleiding van de Wajonger. Maatwerk bij de begeleiding wordt door hen gezien als een van de belangrijkste sleutels tot behoud van werk. Maatwerk houdt onder meer in dat, indien nodig, er langer dan drie jaar jobcoaching gegeven moet kunnen worden en dat niet alleen de Wajonger zelf, maar ook de werkgever gecoacht moet worden. Maar ook inhoudelijk moet er sprake zijn van maatwerk: ligt het accent op het werk of op de afstemming tussen werk en de privésituatie? De behoeften van de werkgever en de Wajonger spelen hierbij een grote rol. 'Een werkgever moet gewoon werkgever kunnen zijn en geen hulpverlener. Jobcoaching biedt de werkgever de mogelijkheid te focussen op het werk en al het andere aan de jobcoach over te laten'. Enkele werkgevers ervaren ook daadwerkelijk maatwerk in de begeleiding van 'hun' Wajongers. Bijvoorbeeld dat de jobcoach ook contact opneemt met de ouders als het niet goed gaat op het werk, dat de jobcoach iemand is voor de Wajonger en werkgever om op terug te vallen, dat er een 'lijntje' blijft bestaan (Vomar Voordeelmarkt, welzijnsorganisatie Stichting Sherpa, Stichting Landschapsbeheer).

Om meer maatwerk in de begeleiding door jobcoaches te realiseren, suggereert automatiseringsbedrijf Hecosystems een vast budget aan begeleiding dat over een langere periode kan worden vastgezet en alleen wordt ingezet als het echt nodig is. 'Nu is het vaak dat de jobcoach langs komt voor een praatje, terwijl dat niet echt nodig is'.

Jobcoaching is heel belangrijk. Bij ons is dat niet: af en toe langskomen, maar meewerken en daardoor zien wat er op de werkvloer gebeurt met de Wajonger zelf en in relatie tot collega's en leidinggevend. Niet alleen de Wajonger moet worden gecoacht maar ook de collega's en de leidinggevende. (De Werkmeester)

Het gaat erom dat de werkgever de zorg voor de Wajonger overdraagt aan de jobcoach. 'Als het minder gaat met de Wajonger op de werkvloer dan moet de jobcoach aan de slag. De bedrijven hebben daar zelf geen tijd voor en ook geen expertise. (Sterk in werk)

De jobcoach is heel belangrijk voor het aanvragen en regelen van voorzieningen en administratie en het adequaat reageren op problemen en vragen van de werkgever. (AM-groep)

Een jobcoachorganisatie merkt daarbij op dat jobcoaches moeten professionaliseren. 'Er zit veel kaf tussen het koren. Het is een jong vak en de toename van Wajongers is groot. Het moet professioneel worden aangepakt. Kennis en specialisatie zijn nodig. Jobcoaches zouden gecertificeerd moeten worden.' (De Werkmeester).

Ook de twee scholen die we hebben gesproken, wijzen op het belang van goede begeleiding van de

Wajonger, juist in de overgang van school naar werk.⁶⁵ De coördinator nazorg van een praktijkschool in Utrecht vertelt dat ze vanaf de eerste dag bezig zijn de leerlingen te matchen met de arbeidsmarkt. Daarbij spelen stages en de begeleiding van de leerling door de stagedocent tijdens de stage een hele belangrijke rol. De belangrijkste stage is de laatste stage, de zogenaamde plaatsingsstage. Idealiter sluit het eerste dienstverband van de leerling hierop naadloos aan. Stagedocenten 'acquireren' stages en matchen deze met de leerling. Daarbij wordt zowel naar de vraagkant gekeken (waar op de arbeidsmarkt liggen de beste kansen en voor wat betreft de individuele werkgever op welke plek heeft de leerling/Wajonger de meeste meerwaarde voor deze werkgever) als naar de aanbodkant (wat kan en wil de leerling).

4.5 Knelpunten en oplossingen

Uit het voorgaande kunnen we met betrekking tot de werksituatie van Wajongers en de duurzaamheid daarvan een aantal knelpunten identificeren. Daarbij zullen we voor zover mogelijk suggesties doen voor oplossingen.

Werkgevers brachten de volgende knelpunten naar voren:

1. Afnemende voordelen bij toenemende risico's: complexiteit van en beeldvorming rondom voorzieningen.
2. Beperkte beschikbaarheid van goede interne begeleiding.
3. Beperkte toegevoegde waarde van jobcoaches.

Ad 1. Afnemende voordelen bij toenemende risico's: complexiteit van en beeldvorming rondom voorzieningen

Met Wajongers werken is voor werkgevers mede aantrekkelijk vanwege de verminderde werkgeversrisico's en lage (loon)kosten. Zoals beschreven zijn deze voorzieningen grotendeels gedurende het hele arbeidzame leven van de Wajonger beschikbaar, al dan niet via verlenging(en). Dit gaat niet automatisch. De werkgever moet hiervoor (op verschillende momenten) wel iets doen, zoals aantonen dat de Wajonger begeleiding nodig heeft (verlenging begeleiding door jobcoach) of aantonen dat er sprake is van een productiviteitsvermindering van tenminste 25 procent (verlenging loondispensatie). Het lijkt erop dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de precieze aard van de beschikbare subsidieregelingen. In de beleving van de werkgevers is er sprake van afnemende voordelen vanuit de voorzieningen bij toenemende risico's vanwege het permanente karakter van de beperkingen (en de daarmee gepaard gaande verminderde productiviteit en grotere kans op uitval) van de Wajonger. Daar komt bij dat werkgevers over het algemeen voor de toekomst weinig doorgroeimogelijkheden zien voor hun Wajongers. Voor de Wajonger zelf betekent dit dat ze lang op dezelfde functie blijven. Dit heeft ook gevolgen voor de inzetbaarheid van de Wajonger en maakt hen extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

De ervaren discrepantie tussen lagere productiviteit, de grotere kans op uitval en de verminderde inzetbaarheid van de Wajonger en afnemende voordelen vanuit de voorzieningen zorgt ervoor dat een deel van de werkgevers de Wajongers alleen contracten voor bepaalde tijd aanbiedt en niet in vaste dienst neemt. Blijkbaar is de regelgeving rondom de voorzieningen onvoldoende transparant om werkgevers gerust te stellen dat ze altijd, wanneer het nodig is, gebruik kunnen blijven maken van de voorzieningen.

Ad 2. Beperkte beschikbaarheid van goede interne begeleiding

We hebben gezien dat goede begeleiding een kritische succesfactor is voor het welslagen van de Wajonger op de werkvloer. De begeleiding die de werkgever daarbij zelf (intern) biedt, is van groot belang. Door sommige werkgevers is naar voren gebracht dat beperkingen ten aanzien van de hoeveelheid en de kwaliteit van de begeleiding die kan worden geboden, een knelpunt vormen als het

⁶⁵ Het ging hierbij om een praktijkschool en een Rea-instituut.

gaat om het aannemen van (meer) Wajongers. Dit houdt ook verband met het feit dat lang niet alle leidinggevendenden (en of collega's) in staat zijn Wajongers goed te begeleiden. Ze ontberen de capaciteiten (en de ambitie).

Oplossingen voor dit knelpunt zijn deels al voorhanden in de vorm van jobcoaches die veelal ook de werkgever (de direct leidinggevende van de Wajonger en/of collega's die begeleiding bieden aan de jonggehandicapte) kunnen begeleiden of coachen bij het werken met Wajongers. Daarnaast kan worden overwogen om interne begeleiding van Wajongers in bepaalde gevallen te subsidiëren, bijvoorbeeld wanneer een Wajonger heel veel begeleiding nodig heeft. Daarnaast is het denkbaar dat de mogelijkheid wordt gecreëerd dat werkgevers ook van elkaar kunnen leren vanuit de gedachte dat werkgevers wellicht eerder bereid zijn om iets aan te nemen van collega-werkgevers dan van (weer een nieuwe) derde partij.

Ad 3. Beperkte toegevoegde waarde van jobcoaches

Enkele werkgevers met meerdere Wajongers in dienst hebben aangegeven er hinder van te ondervinden dat elke Wajonger zijn eigen jobcoach heeft. Dit is lastig voor de afstemming tussen werkgever en jobcoaches en voor de bedrijfsvoering (de jobcoaches 'lopen in en uit'). Deze werkgevers geven aan geen behoefte te hebben aan een jobcoach want zowel de vakinhoudelijke coaching als de afstemming met de rest van het leven van de Wajonger, kunnen deze werkgevers zelf.

Een oplossing voor deze werkgevers zou kunnen zijn het instellen van een 'bedrijfsjobcoach', een jobcoach die zich bezig houdt met alle Wajongers in het bedrijf.

Ook de Wajongers zelf zijn niet altijd even tevreden over de begeleiding die ze vanuit re-integratiebureaus en/of van hun jobcoach krijgen. Een aantal Wajongers hebben in hun begeleiding onvoldoende maatwerk ervaren.

Vanuit de intermediaire organisaties zelf is opgemerkt dat jobcoaches (nog) verder zouden moeten professionaliseren. Volgens één van de jobcoachorganisaties die voor dit onderzoek zijn geïnterviewd is er behoefte aan meer kennis en specialisatie.

5. Slotbeschouwing

In dit laatste hoofdstuk lopen we aan de hand van het analysekader uit het eerste hoofdstuk de onderzoeksbevindingen nog eens na. Aansluitend gaan we in op de (openstaande) vragen naar aanleiding van dit onderzoek. We besluiten de paragraaf met tips van werkgevers ten aanzien van het in dienst nemen en houden van Wajongers.

5.1 Het analysekader

In het analysekader zoals afgebeeld in het eerste hoofdstuk gaat het om het matchingsproces tussen werkgever en Wajonger en de kenmerken van deze actoren. Daarbij is ook een rol weggelegd voor de (voor Wajongers beschikbare) ondersteuningsstructuur (intermediaire organisaties als re-integratiebureaus, jobcoachorganisaties, SW-bedrijven, uitzendbureaus etc) en de institutionele context (wet- en regelgeving en uitvoering). De focus van dit onderzoek lag bij de werkgevers, we gaan daarom vooral in op het werkgeversdeel van het analyseschema.

Werkgever

Kenmerken bedrijf en arbeid

Ruim de helft van de werkende Wajongers werkt in de SW-sector. Daarbuiten werken Wajongers vooral in de sectoren groot- en detailhandel, de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg.

Wajongers werken zowel bij grote als bij kleine bedrijven. Tachtig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst heeft maar één Wajonger in dienst.

De meerderheid van de 34 werkgevers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd geeft aan dat de Wajongers werkzaam zijn in het primaire proces van de organisatie.

Krapte arbeidsmarkt bedrijf

Sommige werkgevers hebben aangegeven (soms) moeite te hebben (of te hebben gehad) met het vinden van geschikt personeel. Dit zorgt ervoor de Wajongers, mits zij naar tevredenheid functioneren en daarmee voor de werkgever een meerwaarde vertegenwoordigen, door de werkgevers als een goed alternatief worden gezien voor een 'gewone' werknemer.

Ideeën over en ervaring met Wajongers

Er is niet één dominante reden voor het in dienst nemen van Wajongers. Bij sommige werkgevers staat de behoefte aan goedkope, naar tevredenheid functionerende werknemers op de eerste plaats.

Bij andere werkgevers speelt maatschappelijk ondernemen een meer voorname rol.

Bijna alle werkgevers zijn tevreden over het functioneren van de Wajongers die ze in dienst hebben.

De Wajongers beschikken over voldoende competenties in relatie tot de uit te voeren werkzaamheden. Daarbij moet wel in aanmerking worden genomen dat in de meeste gevallen de functie (en of werkomgeving) is aangepast aan de mogelijkheden van de Wajonger.

Personeelsbeleid

Iets minder dan de helft van de 34 werkgevers die we hebben geïnterviewd heeft aangegeven specifiek beleid te voeren ten aanzien van het aannemen van jonggehandicapten. Het gaat hier om vijf sociale ondernemingen en drie bedrijven voeren zogenaamd diversiteitsbeleid met daarin aandacht voor arbeidsgehandicapten. De zeven resterende werkgevers motiveren het aannemen van Wajongers vanuit het kader van maatschappelijk ondernemen en/of de persoonlijke overtuiging dat arbeidsgehandicapten een plaats verdienen op de arbeidsmarkt.

Oplossingsgerichtheid om functie passend te maken

Driekwart van de 34 geïnterviewde werkgevers vertelde dat de functie waarop 'hun' Wajonger(s) werkzaam is, is aangepast aan zijn of haar mogelijkheden. In de meeste gevallen houdt dit in dat het takenpakket wordt afgestemd op de mogelijkheden van de Wajonger, maar ook het creëren van een geheel nieuwe functie of het passend maken van een werkplek komen voor.

Attitude collega's

De meerderheid van de werkgevers heeft aangegeven de (toekomstige) collega's van de Wajonger op diens komst te hebben voorbereid. Een direct leidinggevende of een jobcoach licht de collega's in over de Wajonger. Door vijf werkgevers is verteld dat er wordt gewerkt met vaste 'tandems' (een combinatie van een reguliere werknemer en een Wajonger).

Wajonger

Feitelijke belemmeringen als gevolg van de handicap

Met de zeventien Wajongers die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd is vooral ingegaan op de relatie tussen feitelijke belemmeringen en werk zoeken en behouden. Daaruit is naar voren gekomen dat de meeste Wajongers selectief solliciteren. Ze solliciteren alleen op de functies waarvan ze weten dat ze het werk aan kunnen al dan niet in combinatie met parttime werken en niet veel hoeven reizen. Dat neemt niet weg dat een aantal Wajongers wel degelijk knelpunten ondervindt bij het werk. Meestal is er een directe relatie met de handicap (bijvoorbeeld een Wajonger moet 's middags werken terwijl hij juist 's ochtends de meeste energie heeft). Het werk is dan eigenlijk niet passend genoeg.

Omgang met de handicap

In de gesprekken met de Wajongers is hier niet uitgebreid bij stilgestaan.

Persoonskenmerken

In de gesprekken met de Wajongers is hier niet bij stilgestaan. In bijlage 2 is hierover in het kader van responsverantwoording wel enige informatie opgenomen.

Omgeving: familie, vrienden en netwerk

In de gesprekken met de Wajongers is hier niet uitgebreid bij stilgestaan. De drie zelfstandig ondernemers die we hebben gesproken vertelden te zijn gesteund (financieel of met raad en daad) door hun naasten of familie bij de opstart van hun bedrijf. Andere Wajongers vertelden dat hun netwerk een (belangrijke) rol heeft gespeeld bij het bemachtigen van een baan.

Afhankelijkheid van hulpverlening en ondersteuning

In de gesprekken met de Wajongers is hier niet uitgebreid bij stilgestaan. De meerderheid van de Wajongers heeft voor het vinden van werk gebruik gemaakt van de diensten van een re-integratiebureau of jobcoach. Een minderheid maakt nog steeds gebruik van een jobcoach.

Intermediair

Deskundigheid

De intermediairs bieden, naast begeleiding van de Wajonger, een breed scala aan diensten aan zowel de Wajonger als de werkgever. Deze omvatten onder andere (job)coaching, jobhunting, meegaan naar sollicitaties, trainen van werknemersvaardigheden in een (intern) bedrijf, training en scholing en voor de werkgever: ondersteuning, hulp bij aanvraag van voorzieningen, hulp bij het op maat maken van het takenpakket.

Enkele re-integratiebureaus annex jobcoachorganisaties merken op dat jobcoaching (nog) professioneler zou moeten worden.

Netwerk van werkgevers

Alle intermediairs werken met een netwerk van werkgevers. Een intermediair richt zich op ondernemersverenigingen om bij de individuele werkgevers 'binnen te komen'. De intermediairs 'acquireren' werkgevers en wanneer het contact eenmaal gelegd is (de eerste leerling of Wajonger heeft stage gelopen in het bedrijf of heeft een dienstverband), dan gaat het erom in contact te blijven. Het leveren van kwalitatief goede dienstverlening speelt hierin een belangrijke rol.

Intensiteit begeleiding

Alle intermediaire organisaties streven naar maatwerk als het gaat om de begeleiding van de Wajonger. Men kijkt welke mate en wat voor soort begeleiding de Wajonger nodig heeft (bijvoorbeeld meelopen op het werk of juist de afstemming tussen werk met de privésituatie van de Wajonger). Over het algemeen geldt dat de intensiteit van de begeleiding afneemt naarmate een Wajonger langer in dienst is. De intermediairs geven aan dat voor sommige Wajongers blijvende begeleiding nodig zou moeten zijn (met een lage frequentie) of dat het mogelijk zou moeten zijn om 'crisisbegeleiding' te geven aan een goed functionerende Wajonger die (door een verandering) korte tijd toch weer baat kan hebben bij jobcoaching.

Institutionele context: wet- en regelgeving en uitvoering:

We gaan hier met name in op de (voor Wajongers) beschikbare voorzieningen en de uitvoering door UWV en re-integratiebureaus:

De werkgevers zijn positief over de voorzieningen en ervaren deze als toereikend. Bijna eenderde van de werkgevers ervaart de aanvraag en verwerking van de voorzieningen als een 'administratieve last'. Dit heeft ook te maken met UWV als 'uitvoerder'. De regelgeving is dusdanig complex dat in de ogen van werkgevers het werkgeversrisico toeneemt en de compenserende maatregelen afnemen.

Een deel van de werkgevers en Wajongers ervaart knelpunten in de relatie met UWV. Werkgevers missen bijvoorbeeld een vast contactpersoon bij UWV (die op de hoogte is van het 'dossier' van de werkgever).

Enkele Wajongers hebben opgemerkt dat re-integratiebedrijven niet altijd voldoende zorgvuldig zijn bij het plaatsen van Wajongers. De ervaring van deze Wajongers is dat er onvoldoende wordt geluisterd naar hun wensen en (on)mogelijkheden.

5.2 Openstaande vragen

Naar aanleiding van dit onderzoek is een aantal vragen naar voren gekomen die, ons inziens, verder uitgezocht zouden kunnen worden. In deze paragraaf geven we weer wat welke vragen dit zijn:

Wajonger incognito

Niet alle werkgevers die wij voor deelname aan dit onderzoek hebben benaderd waren ervan op de hoogte dat ze één of meer Wajongers in dienst hebben. Het is daarbij niet onmogelijk dat dit op andere plekken in de organisatie wel bekend is. Het maakt in ieder geval wel duidelijk dat het geen 'common knowledge' is. Dit sluit ook aan bij hetgeen een deel van de Wajongers ons vertelden namelijk dat ze zichzelf bij de werkgever niet als Wajonger bekend maken. De Wajonger blijft 'verborgen' voor de werkgever en ontnemt de werkgever daarmee de mogelijkheid gebruik te maken van UWV-voorzieningen gericht op jonggehandicapten. Daarnaast is er op deze manier geen mogelijkheid om de functie aan te passen aan de Wajonger en neemt daardoor wellicht de kans op uitval van de Wajonger toe.

Er speelt een aantal vragen rondom het verschijnsel van de Wajonger in cognito. Hoe wijdverbreid is dit verschijnsel, 'moet hieraan een einde komen' en zo ja, op welke manier dat moet gebeuren?

Selectief gebruik van voorzieningen:

We hebben gezien dat niet alle werkgevers (en Wajongers) gebruik maken van de beschikbare voorzieningen (vanuit UWV). Dit roept vragen op als worden de voorzieningen altijd ingezet als het nodig is? In welke gevallen niet? Wat zijn daarvoor verklaringen? In welke gevallen wel? Wat zijn daarvoor verklaringen? Hoe wordt er omgegaan met verlengingen? Is de mate van jobcoaching en loondispensatie voldoende voor wat er nodig is?

Administratieve lasten rondom aanvraag en verwerking van voorzieningen:

De werkgevers die gebruik maken van de beschikbare voorzieningen zijn hierover in het algemeen tevreden, maar een aantal ervaart de aanvraag en verwerking van de voorzieningen als omslachtig. Dit roept de vraag op wat de 'werkelijke' administratieve lasten zijn rondom de voorzieningen voor Wajongers en wat er gedaan kan worden om de lasten te verminderen.

Wajongers als ZZP'ers:

In dit onderzoek hebben we met slechts enkele ZZP'ers gesproken. Het zou interessant zijn om na te gaan hoeveel Wajong ZZP'ers er zijn, wat hun beweegredenen zijn om ZZP'er te worden, krijgen ze bijvoorbeeld te weinig kansen in het reguliere bedrijfsleven en 'kiezen' ze daarom voor het ZZP-schap.

Vergroten arbeidsparticipatie en tips voor andere werkgevers

Aan de werkgevers is de vraag voorgelegd welke mogelijkheden zij zien om in de toekomst (in hun eigen organisatie) meer Wajongers in te schakelen. Bijna tweederde van de geïnterviewde werkgevers ziet hiervoor wel mogelijkheden, vier werkgevers laten dit afhangen van het werkaanbod en zeven werkgevers geven aan dat dit niet mogelijk zal zijn.

De werkgevers die mogelijkheden zien om meer Wajongers in dienst te nemen wijzen met name op de aanwezigheid van werk dat geschikt (te maken) is voor Wajongers. Daarbij wijzen ze ook op een aantal 'randvoorwaarden' zoals voldoende interne en externe begeleiding van de Wajonger, het wegnemen van administratieve drempels (vereenvoudigen van toegang tot informatie over en gebruik maken van de beschikbare voorzieningen) en het functieprofiel als uitgangspunt van de match.

De werkgevers die geen mogelijkheden zien, wijzen daarbij op de aard en omvang van het werkaanbod en de benodigde begeleiding in relatie tot de productiviteit van de jonggehandicapte.

Gevraagd naar tips die de geïnterviewde werkgevers kunnen meegeven aan de collega-werkgevers die nog geen Wajongers in dienst hebben, wordt vooral gewezen op het overwinnen van koudwatervrees. 'Gewoon doen!', is de tip die deze werkgevers willen meegeven. Dit moet niet ondoordacht gaan, want de werkgevers roepen hun collega's op om de begeleiding van de Wajonger goed op orde te hebben, de balans tussen reguliere werknemers en Wajongers goed in de gaten te houden, te staan op een goede match en de Wajonger zoveel mogelijk te behandelen als een 'gewone' werknemer.

Literatuur

Aarts, L., C. van Hout, C. Thijs en K. Visscher (2008) *Evaluatie jobcoaching*, Den Haag: APE.

Bakker, R.C. e.a., Hobbels en Kruiwagens (2008) *Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers*, Zoetermeer: Research voor Beleid.

Berendsen, E., H. Havinga, en M. Stoutjesdijk (2008) *Kenniscahier 08-01. De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*. Amsterdam: UWV Kenniscentrum.

Besseling, J. e.a. (2008) *Participatiemogelijkheden van Wajongers*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Brukman, M. e.a. (2008) *Werk moet lonen, Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Inspectie Werk en Inkomen (2007) *Wajong en werk. Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. R07/14*, Den Haag: IWI.

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

Ministerie van SZW (2008) *Wetsvoorstel tot wijziging van de wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) i.v.m. het bevorderen van de participatie van jonggehandicapten door werk en arbeidsondersteuning*.

Reijenga, F. en R. Prins (2008) *Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met en beperking. Onderzoek naar leerpunten uit de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008)*. Leiden: AStri.

RWI (2008) *Buitenkans. Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen*. Den Haag: RWI.

RWI (2008) *Analyse Wajong en werk*. Den Haag: RWI.

SER (2007) *SER-advies 07/06. Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*. Den Haag: SER.

Stoutjesdijk, M. en E. Berendsen (2007) *Kenniscahier 07-01, De groei van de Wajonginstroom. Een onderzoeksrapport in het kader van het dossieronderzoek Wajong 2007*, Amsterdam: UWV Kenniscentrum.

Timmerman, J. en L. Mallee (2006) *Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Timmerman, J., E. van Doorn en L. Mallee (2008) *Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Timmerman, J. en C. Wissink, B. van Waveren (2008) *Nieuwe wegen, nieuwe werken*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Kenniscentrum UWV (2009) *UWV Kwartaalverkenning 2008-IV*. Amsterdam: Directie SBK, Amsterdam.

Bijlage 1

Onderzoeksverantwoording

In deze bijlage werken we de onderzoeksverantwoording verder uit. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- Aanpak en responsverantwoording
- Responsbeschrijving

Aanpak en responsverantwoording

Het onderzoek bestond uit de volgende onderdelen:

1. Analyse bestaande literatuur
2. Analyse van een bestand van UWV met gegevens van werkgevers met Wajongers in dienst en steekproeftrekking
3. Interviews met werkgevers met Wajongers in dienst
4. Interviews met Wajongers
5. Interviews met intermediairs en arbeidsdeskundigen
6. Rondetafel met sleutelpersonen

Ad 1). Analyse bestaande literatuur

Het onderzoek is gestart met een analyse van (een deel van) de bestaande literatuur over de Wajong. Deze analyse is gebruikt voor het uitwerken van de vraagstelling en het analysekader.

Ad 2). Analyse UWV-bestand

De basis werd gevormd door een bestand van UWV met daarin alle bedrijven/instellingen waar een of meer Wajongers werken d.d. 30 juni 2008. Hiermee werd, per sector, inzichtelijk hoeveel Wajongers er werkzaam zijn, hoeveel werkgevers Wajongers in dienst hebben en het aantal Wajongers per werkgever met Wajongers. Ten behoeve van het overzicht hebben we besloten de 69 UWV sectorcodes te clusteren. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de 21 SBI-codes (Standaard Bedrijfsindeling) zoals die door het CBS worden gehanteerd. Dit bestand is vervolgens gebruikt voor de steekproeftrekking voor de interviews met de werkgevers.

Het werkbestand voor het steekproefkader bestond uit de 2609 werkgevers die 2 of meer Wajongers in dienst hebben. Vervolgens is het bestand verdeeld in 5 hoofdcategorieën te weten, reguliere werkgevers, publieke werkgevers, sw-bedrijven, sociale ondernemingen en uitzendbureaus. Hierbij is gebruik gemaakt van de UWVsector codes. Voor het identificeren van de sociale ondernemingen is een bestandsvergelijking gedaan met een bestand van sociale ondernemingen afkomstig van de Sociale Ondernemerskamer (SOK, dd. 080607). In tabel 1 is per categorie het aantal geplande en het aantal gerealiseerde interviews opgenomen.

Non-respons werkgevers

Niet alle werkgevers die we in het kader van dit onderzoek hebben benaderd waren ook bereid om aan het onderzoek deel te nemen. Ruim driekwart van 126 werkgevers (regulier en publiek) die we hebben benaderd voor deelname aan het onderzoek, heeft geweigerd. De belangrijkste reden om niet aan het onderzoek deel te nemen waren gebrek aan tijd en/of gebrek aan interesse in het onderwerp. Ongeveer tien procent van de reguliere werkgevers weigerde deelname omdat ze zich niet bewust waren van het feit dat ze Wajongers in dienst hebben of niet wisten waar in de organisatie Wajongers werkzaam zijn.

Tabel B1.1 Verdeling werkgevers

Categorieën werkgevers met 2 of meer Wajongers in dienst	Totale populatie	Aantal geplande interviews	Aantal gerealiseerde interviews
Reguliere werkgevers	2083	28	24
Publieke instellingen	179	4	4
SW-bedrijven	127	2	1
Sociale ondernemingen	4	4	5
Totaal	2609	38	34

Regulier

Ten aanzien van de reguliere werkgevers is vervolgens een nadere uitsplitsing gemaakt op sectorniveau.⁶⁶ Afhankelijk van de betekenis van de sector voor de (huidige) arbeidsparticipatie van Wajongers zijn er 2 of meer werkgevers per sector geïnterviewd. Tabel 2 toont het steekproefkader voor de reguliere werkgevers.

Tabel B1.2 Steekproefkader reguliere werkgevers met Wajongers in dienst (op basis van UWV-bestand 30062008), per sector⁶⁷

Sector-code	Sectornaam	Totale populatie (aantal werkgevers met 2 of meer Wajongers in dienst)	Aantal geplande interviews	Aantal gerealiseerde interviews
A	Landbouw, bosbouw en visserij	89	2	2
C	Industrie	391	3	2
F	Bouwnijverheid	60	2	2
G	Groot- en detailhandel, reparatie van auto's	525	4	4
H	Vervoer en opslag	73	2	1
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	143	2	2
J	Informatie en communicatie	6	1	-
K	Financiële instellingen	10	1	1
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	10	1	1
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	208 ⁶⁸	4	4
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	547	4	4
R	Cultuur, sport en recreatie	23	1	1
Totaal		2609	28	24

Binnen de sectoren is de focus gelegd bij de werkgevers met de meeste Wajongers in dienst, maar er

⁶⁶ Op deze manier werd ook voldaan aan de afspraak te variëren op de aard van het productieproces (industrieel/ambachtelijk, administratief, zorg, dienstverlening, detailhandel etc).

⁶⁷ Hierbij laten we de sector O (openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen) en een deel van sector N (n.l. de SW-bedrijven en de uitzendbureaus) buiten beschouwing.

⁶⁸ De SW-instellingen (127) en de uitzendbedrijven (218) zijn hierin niet meegenomen

zijn ook enkele werkgevers met een Wajonger in dienst geïnterviewd. De steekproef geeft een representatief beeld van de verscheidenheid aan werkgevers die een Wajonger in dienst hebben.

Publiek

Ten aan zien van de publieke instellingen is onderscheid gemaakt tussen onderwijs, rijksoverheid, gemeentelijke overheid en overige instellingen (zie tabel 3).⁶⁹ Ook hier legden we de focus bij de organisaties met de meeste Wajongers in dienst.

Tabel B1.3 Steekproefkader publieke instellingen met Wajongers in dienst (o.b.v. UWV bestand 30062008), per sector

Sector code	Sectornaam	Totale populatie (aantal werkgevers met 2 of meer Wajongers in dienst)	Aantal geplande interviews	Aantal gerealiseerde interviews
O	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen			
	Onderwijs en wetenschappen	89	1	0
	Rijk, politie en rechterlijke macht	19	1	1
	Defensie	1	-	
	Provincies, gemeenten en waterschappen	58	1	2
	Openbare nutsbedrijven	-	-	-
	Overige instellingen	12	1	1
Totaal		179	4	4

Sociaal

Een bestandsvergelijking van een lijst van de Sociale Ondernemerskamer en het UWV-bestand leverde een overlap van vier bedrijven op. Al deze ondernemingen zijn benaderd voor deelname aan het onderzoek. Twee hiervan hebben ook daadwerkelijk deelgenomen en twee bleken bij nader inzien niet tot de onderzoekspopulatie te behoren.⁷⁰

De resterende sociale ondernemingen in de onderzoeksgroep bleken als reguliere werkgever 'verborgen' te zijn in het UWV-bestand.

Tot slot de SW-bedrijven en de uitzendbureaus. De SW-bedrijven zijn benaderd als werkgever en als intermediaire organisatie in de zin van toeleiding naar regulier werk (begeleid werken of detacheringen). De uitzendbureaus zijn uitsluitend benaderd als toeleiders/detacheerders naar regulier werk en niet als werkgever.

Ad 3). Interviews met werkgevers

In totaal hebben we gesproken met 34 werkgevers. In hoofdzaak is het hierbij gegaan om telefonische interviews. Met enkele werkgevers is een face-to-face interview gevoerd. In alle gevallen ging het om een half gestructureerd interview. Er was een uitgebreide itemlijst opgesteld met de onderwerpen die we met de werkgever wilden bespreken:

- Kenmerken van het bedrijf (doelstelling, omvang, e.d.)
- Personeelsbeleid
- Ervaringen rondom bemiddeling en plaatsing van Wajongers
- Ervaring rondom het werken met Wajongers (kenmerken van het werk, arbeidsvoorwaarden,

⁶⁹ We hanteren daarbij de sectorindeling van UWV, die op dit punt meer gedetailleerd is dan de SBI.

⁷⁰ Een bedrijf richtte zich op leerwerkplekken voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het andere bedrijf richtte zich uitsluitend op de gemeentelijke doelgroep: langdurig bijstandsgerechtigden uit Utrecht.

aanpassingen werkplek, begeleiding)

- Toekomstverwachtingen (ten aanzien van de 'eigen' Wajonger(s) en mogelijkheden voor arbeidsparticipatie voor Wajongers in het algemeen).

Binnen de bedrijven is gesproken met de directeur/eigenaar (bij kleine bedrijven). In de grotere bedrijven is gesproken met een verantwoordelijke voor personeelszaken en/of de direct leidinggevende van een Wajonger.

Ad 4). Interviews met Wajongers

De Wajongers zelf zijn in dit onderzoek op verschillende manieren aan het woord gekomen:

- nieuwe interviews specifiek voor dit onderzoek
- mee laten lopen van extra vragen in interviews uit ander onderzoek

Nieuwe interviews specifiek voor dit onderzoek

In het kader van dit onderzoek zijn zeventien nieuwe interviews afgenomen met zowel werkende Wajongers (in loondienst en als zelfstandige) als werkzoekende Wajongers. Hiervoor is gebruik gemaakt van het bestand met respondenten uit het Werk Moet Lonen onderzoek⁷¹.

In alle gevallen ging het hierbij om persoonlijke interviews. Ook bij deze interviews is gebruik gemaakt van een uitgebreide itemlijst met de onderwerpen die we met de Wajonger wilden bespreken:

- Persoonskenmerken
- Arbeidsverleden
- Ervaringen rondom het krijgen van werk
- Werkbeleving en houding t.o.v. werk (werkzoekende Wajongers)
- Huidige arbeidssituatie (Wajongers in loondienst en Wajongers met een eigen bedrijf)
- Toekomstverwachtingen

Mee laten lopen van extra vragen in interviews uit ander onderzoek

Gelijktijdig met het onderzoek voor de RWI is door Regioplan een onderzoek uitgevoerd naar de redenen van uitval van werkende Wajongers in opdracht van de FNV en gefinancierd door de Stichting Instituut Gak. In het kader van dat onderzoek is met veertig Wajongers een persoonlijk interview gehouden, zowel met werkenden als met personen die hun baan niet meer hebben. Dertien interviews zijn deels voor het onderhavige onderzoek gebruikt.

Ad 5). Interviews met intermediairs en arbeidsdeskundigen

Met acht vertegenwoordigers van intermediairs zijn telefonische interviews gehouden. Het voornaamste selectie criterium hierbij was vertrouwdheid met en ervaring met de doelgroep. Daarnaast is met vier arbeidsdeskundigen van UWV en met een vertegenwoordiger van het Werkgeversservicepunt een telefonisch interview gehouden. Het ging hierbij wederom om half gestructureerde interviews aan de hand van een itemlijst. De volgende onderwerpen kwamen daarbij aan bod:

- Kenmerken van de organisatie
- Ervaringen rondom toeleiding van Wajongers
- Ervaringen rondom begeleiding van Wajongers
- Toekomstverwachtingen voor Wajongers

Afhankelijk van het zwaartepunt van de activiteiten van de intermediair is tijdens het interview meer ingegaan op toeleiding dan wel begeleiding van Wajongers.

⁷¹ In de enquête die wij in dat onderzoek hebben gehouden, is de respondenten gevraagd of wij ze nog eens mochten benaderen voor onderzoek. Een vrij groot deel heeft daarop positief gereageerd.

Ad 6). Rondetafel met sleutelpersonen

Het verzamelde onderzoeksmateriaal is geanalyseerd en er zijn een aantal succesfactoren en voorwaarden voor toename van arbeidsparticipatie van Wajongers geïdentificeerd. Deze zijn gepresenteerd in een rondetafelbijeenkomst met enkele respondenten uit het onderzoek (werkgevers), experts op het terrein van (re-integratie van) Wajongers (CrossOver, UWV) en verschillende leden van de begeleidingscommissie voor dit onderzoek.

Tijdens het gesprek zijn de bevindingen en conclusies getoetst en is verkend welk draagvlak er is voor mogelijke oplossingen.

Responsbeschrijving

Werkgevers

Zoals hierboven al opgemerkt hebben we 34 werkgevers geïnterviewd. In deze paragraaf geven we een beschrijving van de werkgevers die aan het onderzoek hebben deelgenomen. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan bod:

- algemene bedrijfskenmerken (tabel 4)
- gebruik van voorzieningen en de aard van de beperkingen van de Wajongers die bij de werkgever in dienst zijn (tabel 5)
- De aard van de werkzaamheden die door de Wajongers worden verricht die bij de werkgever in dienst zijn (tabel 6)

Tabel B1.4 Bedrijfskenmerken werkgevers

Bedrijfsnaam	Publiek/ privaat	Sectorcode SBI	Aantal werknemers	Aantal Wajongers	Opmerkingen
Stichting landschapsbeheer	privaat	A	51	8	
Bergvink	privaat	A	14	1	
Breman meubel BV	SO	C	42	33	
Manege De Hartenhoeve	SO	C	30	6	
Care Schadeservice	privaat	C	1150	23	
Ger Wolters Verkeersregelaar	privaat	C	60	23	3 via WSW en 20 op- roepkrachten
De verbinding	SO	F	16	16	
Voegbedrijf Jagersma	privaat	F	14	6	
GJ Andeweg Schilderwerken	privaat	F	15	1	
V & D	privaat	G	11600	24	49 volgens bestand UWV
Zeeman Textielsupers	privaat	G	3500	15	
Vomar voordeelmarkt	privaat	G	4300	33	
Super de Boer supermarkten	privaat	G	20000	60	
BIOS-groep Rijnmond	privaat	H	600	20	
Ernst Sillemhoeve	privaat	I	60	2	
Discoempire New York	privaat	I	40	2	
Achmea	privaat	K	16000	11	
Meeuwssen ten Hoopen	privaat	M	550	2	
Hecosystems	privaat	N	10	2	
Stichting Veiligheidszorg Almere	privaat	N	62	2	
Annie connect	SO	N	400	1	
Novon Schoonmaak Gebouwen	privaat	N	425	16	
Regionaal bureau voor Toerisme Anrhem- Nijmegen	privaat	N	25	2	
Provincie Utrecht	publiek	O	938	3	
Politieacademie	publiek	O	2100	2	
Stichting Waterned	publiek	O	1700	2	
Waterschap Zeeuwse Eilanden	publiek	O	387	1	

Vervolg Tabel B1.4 Bedrijfskenmerken werkgevers

Bedrijfsnaam	Publiek/ privaat	Sectorcode SBI	Aantal werknemers	Aantal Wajongers	Opmerkingen
Roteb	SW	O	5000	490	wachtlijstbaan: 23 Wajongers werkervaringsplaats: 10 Wajongers overige Wajongers via WSW
Carint Reggeland	privaat	Q	5500	17	
St. Cordaan	privaat	Q	9500	5	15 volgens bestand UWV
Global Start Foundation	SO	Q	35	4	
Stichting Sherpa	privaat	Q	1400	10	
VOF Uit-koken	privaat	Q	8	6	
Duinrell	privaat	R	250	6	seizoensarbeid

Tabel B1.5 Gebruik voorzieningen en aard beperkingen Wajonger

Bedrijfsnaam	Ingezette voorzieningen	Aard beperkingen Wajongers
St. landschapsbeheer	loondispensatie, jobcoaches, no-riskpolis, premiekorting, proefplaatsing	Verstandelijk, psychiatrisch en psychisch
Bergvink	loondispensatie	verstandelijk
Breman meubel BV	loondispensatie, jobcoach	verstandelijk
Manege De Hartenhoeve	Loondispensatie, proefplaatsing, no-riskpolis	verstandelijk, psychiatrisch, lichamenlijk
Care Schadeservice	Onbekend	Onbekend
Ger Wolters	jobcoach	verstandelijk, chronisch ziek
Verkeersregelaar De verbinding	no-riskpolis, premiekorting	doofheid of slechthorendheid
Voegbedrijf Jagersma	premiëkorting, no-risk en loondispensatie, jobcoach	verstandelijk
GJ Andeweg	premië-korting, no-riskpolis,	verstandelijk
Schilderwerken VenD	loondispensatie, no-riskpolis, premie-korting, jobcoach	verstandelijk, psychiatrisch
Zeeman Textielsupers	loondispensatie, premiekorting, no-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsing,	verstandelijk, psychiatrisch
Vomar voordeelmarkt	premiëkorting, loondispensatie	verstandelijk
Super de Boer supermarkten	loondispensatie, proefplaatsing	Verstandelijk, lichamenlijk
BIOS-groep Rijnmond	premiëkorting, no-riskpolis	verstandelijk, chronisch ziek
Ernst Sillemhoeve	premiëkorting, extra begeleiding	verstandelijk, psychiatrisch, lichamenlijk
Discoempire New York	geen	psychiatrisch
Achmea	geen	onbekend
Meeuwssen ten Hoopen	loondispensatie	verstandelijk, lichamenlijk
Hecosystems	loondispensatie, jobcoach	Psychiatrisch
Stichting Veiligheidszorg Almere	loondispensatie, intern begeleider	onbekend
Annie connect	geen	lichamenlijk
Novon Schoonmaak Gebouwen	proefplaatsing, loondispensatie, premie-korting, no-riskpolis, jobcoach	verstandelijk, psychiatrisch
Regionaal bureau voor Toerisme Anrhem-Nijmegen	loondispensatie, premie-korting	lichamenlijk, NAH

Vervolg tabel B1.5 Gebruik voorzieningen en aard beperkingen Wajonger

Bedrijfsnaam	Ingezette voorzieningen	Aard beperkingen Wajongers
Provincie Utrecht	loondispensatie, jobcoach, intern begeleider	verstandelijk
Politieacademie	loondispensatie, premiekorting, no-riskpolis, jobcoaching, proefplaatsing	lichamelijk, psychiatrisch
Stichting Watered Waterschap Zeeuwse Eilanden	onbekend	Onbekend
Roteb	geen	psychiatrisch
Carint Reggeland	loonkostensubsidie	verstandelijk
ST. Cordaan	loondispensatie, no-riskpolis	lichamelijk
Global Start Foundation	loondispensatie, no-riskpolis, premie-korting	verstandelijk
Stichting Sherpa	loondispensatie, jobcoach	verstandelijk
VOF Uitkoken	loondispensatie, jobcoaching, no-risk, premiekorting	verstandelijk
Duinrell	premie-korting, no-risk en loondispensatie, jobcoach	verstandelijk, psychiatrisch

Tabel B1.6 Aard werkzaamheden van de Wajongers in dienst van de werkgevers

Bedrijfsnaam	Aard werkzaamheden
St. landschapsbeheer	primair
Bergvink	deels ondersteunend, deels primair
Breman meubel BV	primair
Manege De Hartenhoeve	primair
Care Schadeservice	deels primair, deels ondersteunend
Ger Wolters Verkeersregelaar	primair
De verbinding	primair
Voegbedrijf Jagersma	primair
GJ Andeweg Schilderwerken	ondersteunend
VenD	primair
Zeeman Textielsupers	primair
Vomar voordeelmarkt	ondersteunend
Super de Boer supermarkten	primair en ondersteunend
BIOS-groep Rijnmond	primair
Ernst Sillemhoeve	primair en ondersteunend
Discoempire New York	primair
Achmea	primair
Meeuwsen ten Hoopen	primair
Hecosystems	primair
Stichting Veiligheidszorg Almere	Primair

Vervolg tabel B1.6 Aard werkzaamheden van de Wajongers in dienst van de werkgevers

Bedrijfsnaam	Aard werkzaamheden
Annie connect	Primair
Novon Schoonmaak Gebouwen	primair
Regionaal bureau voor Toerisme Anrhem-Nijmegen	ondersteunend en primair
Provincie Utrecht	ondersteunend
Politieacademie	ondersteunend
Stichting Waterned	nb
Waterschap Zeeuwse Eilanden	ondersteunend
Roteb	primair
Carint Reggeland	ondersteunend
ST. Cordaan	primair
Global Start Foundation	ondersteunend
Stichting Sherpa	primair
VOF Uit-koken	primair
Duinrell	ondersteunend

Wajongers

In het kader van dit onderzoek hebben we 17 Wajongers geïnterviewd. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van 18 interviews met Wajongers in het kader van het onderzoek dat Regioplan in opdracht van de FNV uitvoert naar de redenen van uitval van werkende Wajongers.

In deze paragraaf geven we een beschrijving van de groep Wajongers die aan het onderzoek hebben deelgenomen. Daarbij komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Algemene kenmerken: geslacht, leeftijd, aard beperking, hoogte arbeidsongeschiktheid en opleidingsniveau
- Arbeidsmarktsituatie

De totale responsgroep heeft de volgende kenmerken:

- **vrouwen** vormen 51 procent van de respons uit deze groep;
- alle Wajongers hebben de Nederlandse **nationaliteit**. Twee Wajongers zijn niet van Nederlandse **afkomst**.

Leeftijd

Bijna driekwart van de geïnterviewde Wajongers heeft een leeftijd tussen de 24 en de 40 jaar.

Tabel B1.7 Kenmerken geïnterviewde Wajongers, leeftijd

Leeftijdsklasse	Aantal	Percentage
18-23 jaar	6	17%
24-30 jaar	13	37%
31-40 jaar	13	37%
41 jaar en ouder	3	8%
Totaal	35	100%

Aard beperking en hoogte arbeidsongeschiktheid

Bijna twee vijfde van de geïnterviewde Wajongers heeft een verstandelijke beperking. Veertien procent heeft een lichamelijke beperking. Eveneens veertien procent heeft een psychiatrische of ontwikkelingsstoornis, zoals schizofrenie, psychoses en ADHD.

Tabel B1.8 Kenmerken geïnterviewde Wajongers, aard beperking

Aard beperking	Aantal	Percentage
Verstandelijke beperking	13	37%
Lichamelijke beperking	5	14%
Psychiatrische stoornis	5	14%
Psychische beperking	4	11%
NAH	3	9%
Blindheid of slechtziendheid	2	6%
Motorische beperking	2	6%
Andere beperking	1	3%
Totaal	35	100%

Twee derde van de respondenten valt in het hoogste arbeidsongeschiktheidspercentage, namelijk tachtig tot honderd procent.

Tabel B1.9 Kenmerken geïnterviewde Wajongers, hoogte AO

AO-percentage	Aantal	Percentage
35%-45%	1	3%
45%-55%	6	17%
65%-80%	2	6%
80%-100%	23	66%
Onbekend	3	8%
Totaal	35	100%

Bijna een derde van de geïnterviewde Wajongers vertelde een opleiding in het kader van voortgezet speciaal onderwijs te hebben gevolgd. Ruim een derde heeft een beroepsopleiding gevolgd. Het niveau van deze beroepsopleiding varieert van Praktijkonderwijs (PrO) tot een opleiding op MBO niveau.

Tabel B1.10 Kenmerken geïnterviewde Wajongers, opleidingsniveau

	Aantal	Percentage
VSO	10	29%
Mavo	5	14%
VWO	1	3%
Pro	3	9%
VBO	4	11%
LBO	2	6%
MBO	4	11%
HBO/WO	6	17%
Totaal	35	100%

Arbeidsmarktsituatie

Aan de Wajongers is gevraagd wat hun huidige arbeidsmarktsituatie is. Werken ze of zijn ze werkzoekend en indien ze werken, op wat voor manier? Driekwart van de Wajongers die we voor dit onderzoek hebben geïnterviewd werkt. De meesten daarvan werken in loondienst zonder daarbij gebruik te maken van een jobcoach.

Tabel B1.11 Kenmerken geïnterviewde Wajongers, huidige arbeidsmarktsituatie

	Aantal	Percentage
Werkzoekend/werkloos	8	23%
Werkend met jobcoach	8	23%
Werkend zonder jobcoach	15	43%
Zelfstandig ondernemer	3	8%
SW	1	3%
Totaal	35	100%

Tabel B1.12 Werkende Wajongers: sector en aard werkzaamheden (n=27)

Sector code	Sectornaam	Primair	Ondersteunend	Totaal
A	Landbouw, bosbouw en visserij	-	-	-
C	Industrie	-	-	-
F	Bouwnijverheid	-	-	-
G	Groot- en detailhandel, reparatie van auto's	4	1	5
H	Vervoer en opslag	2	-	2
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	1	1	2
J	Informatie en communicatie	-	-	-
K	Financiële instellingen	-	-	-
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	3	-	3
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	5	-	5
O	Overheidsdiensten	1	-	1
P	Onderwijs	2	1	3
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	2	3	5
R	Cultuur, sport en recreatie	1	-	1
Totaal		21	6	27

Tabel B1.13 Arbeidsverleden geïnterviewde Wajongers

Arbeidsverleden	Aantal	Percentage
huidige baan is eerste baan	10	28%
meerdere banen, maar wel zelfde sector	9	26%
meerdere banen, maar verschillende sectoren	10	28%
een baan gehad (nu werkzoekend)	3	9%
anders	3	9%
totaal	35	100%

Intermediairs

In het kader van dit onderzoek hebben we acht intermediaire organisaties geïnterviewd, het gaat om de volgende typen organisaties:

1. Twee scholen waarvan één school voor Praktijkonderwijs en één REAcollega
2. Een uitzendbureau speciaal gericht op het plaatsen van agrarisch medewerkers bij agrarische ondernemingen.
3. Twee SW organisaties
4. Drie re-integratiebureaus annex jobcoachorganisaties.

Bijlage 2

Werkende Wajongers per sector (incl. SW)

Tabel B2.1 Werkende Wajongers per sector (incl. SW)

Sector code	Sectornaam	Aantal Wajongers (30/06/08)	Percentage Wajongers
A	Landbouw, bosbouw en visserij	1.009	2,2%
C	Industrie	3.204	6,9%
F	Bouwnijverheid	716	1,5%
G	Groot- en detailhandel, autoreparatie	4.836	10,4%
H	Vervoer en opslag	860	1,9%
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	1.442	3,1%
J	Informatie en communicatie	68	0,2%
K	Financiële instellingen	72	0,2%
M	Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	78	0,2%
N	Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening (incl. WSW: 22.634)	27.173	58,4%
O	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen (incl. WSW: 2.842)	3.836	8,2%
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	3.076	6,6%
R	Cultuur, sport en recreatie	196	0,4%
Totaal		46.566	100,0%

Bijlage 3

Beschrijving van de groep regulier werkenden uit het onderzoek 'Werk moet lonen'

Deze bijlage is gebaseerd op data uit het onderzoek 'Werk moet lonen' van Regioplan. Het onderzoek Werk moet lonen betreft een grootschalig onderzoek onder Wajongers en kan derhalve worden gebruikt voor het beantwoorden van een aantal van de onderzoeksvragen uit het voorliggende onderzoek. Het onderzoek 'Werk moet lonen' bestond uit documentanalyse, interviews met experts, een enquête onder Wajongers en interviews met Wajongers. Voor deze bijlage zijn met name de resultaten van de enquête van belang.⁷²

Respons Werk moet lonen

Er zijn vier steekproeven getrokken. Dit waren in alle gevallen Wajongers, maar de vier groepen hebben wel verschillende kenmerken (zie tabel B3.1).

Verder bevat deze tabel gegevens over de steekproefgrootte en de responspercentages.

Tabel B3.1 Aantal vragenlijsten naar type

Steekproef	Kenmerken	Steekproef grootte	Respons	Responspercentage
1	Wajongers, geboren na 01-07-1959, die op 15-12-2005 een dienstverband hadden	800	362	45,3
2	Wajongers, geboren na 01-07-1959, die op 15-12-2003 en 15-12-2004 een dienstverband hadden maar op 15-12-2005 niet meer	800	320	40
3	Wajongers, geboren na 01-07-1959, deels ao met lopende uitkering ultimo juni 2007	400	195	48,8
4	Wajongers, geboren na 01-07-1959, met lopende Wajong-uitkering ultimo juni 2007, geen dienstverband op 15-12-2003, 2004 en/of 2005.	2000	854	42,7
Subtotaal		4000	1731	43,3
Niet ingevuld			2	
Totaal			1733	

Ten aanzien van de variabelen leeftijd en geslacht, blijken de responsgroepen niet veel te verschillen van de totale (sub)populatiegegevens waaruit de steekproeven getrokken zijn. Dat betekent dat de resultaten van de vragenlijst representatief zijn voor de onderscheiden groepen.

Samenvatting resultaten onderzoek "Werk moet lonen"

Ten aanzien van Wajongers uit de onderzoeksgroep met betaald werk blijkt dat ze over het algemeen

⁷² Voor het afnemen van de vragenlijst is samengewerkt met UWV. UWV beheert het Wajongbestand. Aangezien het niet mogelijk was om een nauwkeurige selectie te maken van de groep Wajongers met arbeidspotentieel is in overleg met UWV besloten de hele groep (gedifferentieerd) te benaderen.

werken in een baan die (deels) is aangepast aan hun beperkingen. Vaak worden de Wajongers ondersteund door leidinggevenden en/of collega's, werken ze in een lager werktempo, werken ze korter of hebben ze een beperkter takenpakket. Door deze aanpassingen kunnen de Wajongers redelijk functioneren en hebben ze minder last van hun beperkingen die ze bij het zoeken naar werk als potentiële knelpunten zagen.

Van de werkloze Wajongers uit de onderzoeksgroep zoekt een derde naar betaald werk. Een belangrijke reden om geen werk te zoeken, is het zich niet in staat voelen om te werken. Andere redenen kunnen zijn dat ze het idee hebben dat er vanwege hun handicap geen werk voor ze is of dat werkgevers hen, vanwege hun handicap, niet willen hebben.

Uit het onderzoek blijkt dat de Wajongers in de onderzoeksgroep die op dit moment geen betaald werk hebben, verschillen qua persoonskenmerken van de Wajongers die wel werken. Zij zijn vaker vrouw, vaker jonger dan 23 jaar, wonen vaker in een zorginstelling of bijzondere woonvorm en zijn gemiddeld genomen iets lager opgeleid. Verder zijn ze vaker volledig arbeidsongeschikt en hebben zij vaker een psychische beperking of een psychiatrische stoornis. Daarentegen lijken werkzoekende Wajongers meer op werkende Wajongers: ze zijn vaker man, vaker jonger dan 23 jaar, zij wonen vaker in een gewone woning, ze zijn gemiddeld hoger opgeleid en hebben minder verschillende beperkingen. We kunnen stellen dat sommige groepen Wajongers succesvoller zijn in het vinden en houden van werk dan andere. Uit dit onderzoek blijkt dat dit het moeilijkst is voor Wajongers met een psychische of psychiatrische belemmering.

Tabellen

Door middel van tabellen met waar nodig een aanvullende omschrijving, wordt een beeld geschetst van de respondentgroepen van het onderzoek 'Werk moet lonen'. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen werkende Wajongers en niet-werkende Wajongers. Binnen de groep werkende Wajongers is onderscheid gemaakt tussen Wajongers die regulier werken en Wajongers die via de SW werken (intern SW en extern SW). Op deze manier wordt een beeld geschetst van de wajonger die 'regulier werkzaam' is. De opdrachtgever heeft met betrekking tot het onderzoek 'Verbetering arbeidsparticipatiemogelijkheden Wajongers' aangegeven met name in deze groep geïnteresseerd te zijn.

De tabellen in deze bijlage zijn afkomstig uit het rapport 'Werk moet lonen'..

Tabel B3.2 Respondentgroepen

Groep	Aantal	Percentage
Werk	695	40,1%
Geen werk	677	39,1%
• Werk gehad	156	9%
• AWBZ	229	13,2%
• Vrijwilliger	125	7,2%
• Kan wel werken	167	9,6%
Overige	361	20,8%
• Kan niet werken	287	16,6%
• Niet (goed) ingevuld	74	4,2%
Totaal	1733	100%

Hieronder zal eerst worden ingegaan op de groep werkende Wajongers. Vervolgens komen de werkzoekende Wajongers aan bod. We besluiten deze bijlage met een beschrijving van de kenmerken van de totale responsgroep (werkenden en niet-werkenden).

Werkende Wajongers

Van de werkende Wajongers in de onderzoeksgroep werkt ruim de helft (55%) bij een reguliere werkgever. Bijna tweevijfde van de werkende Wajongers werkt in of via de SW (38%).

Uit tabel 3 blijkt dat Wajongers die in of via de SW werken vaker 32 uur of meer per week werken dan de Wajongers bij een reguliere werkgever. Uit tabel 4 blijkt voorts dat een ruime meerderheid van de Wajongers die in of via de SW werken een vast dienstverband heeft. Van de Wajongers in het reguliere bedrijfsleven heeft tweederde een vast dienstverband en ruim een kwart een tijdelijk dienstverband. Uit tabel 5 blijkt dat de Wajongers die bij een reguliere werkgever vaker een kort arbeidsverleden hebben (korter dan een jaar). De Wajongers die in of via de SW werken hebben vaker een lang arbeidsverleden (meer dan 3 jaar).

Tabel B3.3 Soort werk

Soort betaald werk (n=673)	Percentage
Ik werk zonder jobcoach bij een gewone werkgever	37%
Ik werk met een jobcoach bij een gewone werkgever	18%
Ik werk bij de Sociale Werkvoorziening (SW)	28%
Ik werk via een SW-detachering	6%
Ik doe begeleid werk via de SW bij een gewone werkgever	4%
Ik ben mijn eigen baas (eigen bedrijf gestart, werken als freelancer)	3%
Andere mogelijkheid om te werken	4%
Totaal	100%

Tabel B3.4 Omvang contract

Hoeveel uren werkt u per week? (n=677)	Reguliere werkgever	SW intern	SW extern ⁷³
0 tot 8 uur per week	4%	1%	2%
9 tot 16 uur per week	15%	3%	12%
17 tot 24 uur per week	28%	16%	16%
25 tot 32 uur per week	20%	24%	16%
Meer dan 32 uur per week	33%	56%	54%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B3.5 Soort werk en de aard van het dienstverband

Aard dienstverband (n=679)	Reguliere werkgever	SW intern	SW extern ⁷⁴	Totaal
Vast dienstverband	64,7%	88,4%	77,3%	73,2%
Tijdelijk dienstverband	28,3%	9,5%	18,2%	21,6%
Dienstverband bij een uitzendbureau	4,3%			2,6%
Geen dienstverband	,5%	,5%	1,5%	,6%
Anders, namelijk	2,2%	1,6%	3,0%	2,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.6 Soort werk en arbeidsverleden (Hoe lang werkt u al?)

Hoe lang werkt u al? (n=687)	Reguliere werkgever	SW intern	SW extern ⁷⁵	Totaal
Minder dan één jaar	15,3%	6,3%	6,0%	11,6%
1 tot 3 jaar	19,6%	12,0%	17,9%	17,1%
Meer dan 3 jaar	65,1%	81,7%	76,1%	71,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Aanpassingen aan werk en werkplek

Bij veel Wajongers is het werk en/of de werkplek aangepast aan hun beperkingen. Uit het onderzoek Werk moet lonen is naar voren gekomen dat Wajongers die regulier werken minder en op een andere manier gebruik maken van voorzieningen en aanpassingen dan Wajongers die in of via de SW werken:

- Ondersteuning door leidinggevende en ander werktempo komt bij regulier werkende Wajongers minder vaak voor
- Wajongers die regulier werken of SW-extern werken krijgen minder vaak voorzieningen voor woon-werkverkeer dan wajongeren die binnen de muren van het SW bedrijf werken.

⁷³ Dat wil zeggen begeleid werken via de SW of SW-detachering.

⁷⁴ Dat wil zeggen begeleid werken via de SW of SW-detachering.

⁷⁵ Dat wil zeggen begeleid werken via de SW of SW-detachering.

Tabel B3.7 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen

Aanpassingen en voorzieningen Ik gebruik:	Regulier	SW intern	SW extern
Ondersteuning door leidinggevende	47%	68%	74%
Hulp/ondersteuning door collega's	47%	41%	53%
Ander werktempo	33%	43%	48%
Korter werken	35%	28%	34%
Andere taken/minder taken	28%	24%	32%
Voorzieningen voor woon- werkverkeer	12%	29%	12%
Meer pauzes	10%	10%	14%
Ander/aangepast meubilair	9%	15%	15%
Ruimte/rustmogelijkheden	7%	14%	12%
Thuis werken	6%	3%	2%
Andere/aangepaste machines/ gereedschappen	3%	9%	5%
Andere/aangepaste computer/software	7%	3%	2%
Hulpmiddelen (dovertolk, communi- catieassistent, et cetera)	3%	1%	0%
Andere voorziening	4%	16%	11%

Een deel van de Wajongers heeft aanpassingen nodig, maar krijgt deze niet/heeft deze niet gekregen. De verschillen tussen de onderscheiden groepen werkende Wajongers zijn op dit punt niet zo groot.

Tabel B3.8 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen

Aanpassingen en voorzieningen Ik heb wel nodig, maar niet gekregen:	Regulier	SW intern	SW extern
Ondersteuning door leidinggevende	6%	7%	2%
Hulp/ondersteuning door collega's	4%	7%	4%
Ander werktempo	10%	4%	8%
Korter werken	3%	5%	5%
Andere taken/minder taken	7%	7%	8%
Voorzieningen voor woon- werkverkeer	4%	6%	3%
Meer pauzes	6%	6%	9%
Ander/aangepast meubilair	3%	5%	5%
Ruimte/rustmogelijkheden	7%	7%	7%
Thuis werken	2%	1%	0%
Andere/aangepaste machines/ gereedschappen	1%	1%	3%
Andere/aangepaste computer/software	3%	1%	2%
Hulpmiddelen (dovertolk, communicatieassistent, et cetera)	0%	1%	2%
Andere voorziening	2%	3%	0%

Knelpunten op het werk

Tabel 6 geeft een overzicht van de belangrijkste knelpunten die Wajongers op hun werk ervaren. De verschillen tussen de onderscheiden groepen werkende Wajongers (regulier, intern-SW en extern-SW) zijn niet zo groot.

Tabel B3.9 Knelpunten op het werk

Stellingen over werk	Regulier	SW intern	SW extern
Aan het einde van een werkdag ben ik vaak moe	63%	67%	71%
Ik krijg niet altijd mijn werk af	38%	32%	33%
Ik vind het moeilijk me te concentreren	33%	37%	42%
Ik vind het vaak moeilijk me te ontspannen tijdens en direct na mijn werk	31%	30%	39%
Ik heb problemen met lezen	23%	27%	17%
Ik vind het moeilijk om nauwkeurig te werken	14%	19%	11%
Ik vind het moeilijk mijn werk goed uit te voeren	14%	14%	14%
Ik vind het moeilijk om andere mensen te verstaan (collega's, klanten, et cetera)	9%	9%	9%
Ik heb problemen met vervoer van en naar mijn werk	5%	13%	11%

Perspectieven op de arbeidsmarkt

Regulier werkende Wajongers zijn iets positiever over hun perspectieven op de arbeidsmarkt dan de Wajongers die in of via de SW werken. Het aandeel van de regulier werkenden dat pessimistisch is (ik denk dat...mijn contract wordt niet verlengd, ik binnenkort wordt ontslagen of ik zie het niet meer zitten, ik denk dat ik ga stoppen met werken), is wat kleiner dan bij de Wajongers die in of via de SW aan het werk zijn.

Tabel B3.10 Perspectieven op de arbeidsmarkt

Stellingen toekomstperspectief	Regulier	SW intern	SW extern
Ik denk dat ik binnenkort meer uren per week kan gaan werken	10%	4%	5%
Ik denk dat ik binnenkort moeilijkere taken kan gaan doen	22%	12%	15%
Ik denk dat ik binnenkort promotie ga maken	6%	2%	3%
Ik denk dat er weinig zal veranderen. Ik blijf hetzelfde werk doen en hetzelfde aantal uren werken	76%	80%	81%
Ik denk dat mijn contract niet zal worden verlengd	3%	6%	5%
Ik denk dat ik binnenkort word ontslagen	3%	2%	3%
Ik zie het niet meer zitten, ik denk dat ik ga stoppen met werken	2%	3%	5%
Ik denk dat ik ander werk ga zoeken	14%	5%	9%

Beleving van het werk

Bijna alle werkende Wajongers zeggen goed te zijn in hun werk (90%), kunnen goed opschieten met hun collega's (94%) en krijgen wel eens complimenten op het werk (80%). De informatie uit de interviews met Wajongers die voor dit onderzoek zijn gehouden bevestigen het beeld dat uit de cijfers naar voren komt. Wajongers ervaren werken als een boeiende invulling van hun leven. Zaken als plezier in het werk 'an sich', contacten met collega's, het gevoel bij te dragen aan de maatschappij, voldoening in het werk en werk als mogelijkheid tot persoonlijke groei en ontwikkeling dragen hieraan bij.

Werkzoekende Wajongers

Hieronder is een aantal tabellen opgenomen met betrekking tot de Wajonger die in de enquête Werk moet lonen heeft aangegeven in de afgelopen drie jaar wel betaald te hebben gehad, maar momenteel niet te werken of in de afgelopen drie jaar geen betaald werk te hebben gedaan, maar volgens zichzelf of mensen in hun omgeving daartoe wel in staat zouden zijn mits het werk helemaal zou zijn aangepast aan hun beperkingen. De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- redenen om te stoppen met werken
- redenen om niet te zoeken naar werk
- de manieren waarop naar werk wordt gezocht
- problemen bij het zoeken naar werk
- mening ten aanzien van willen/kunnen werken
- verwachtingen ten aanzien van werk

In de tabellen 12 tot en met 15 is onderscheid gemaakt tussen de Wajongers die de afgelopen drie jaar wel hebben gewerkt, maar momenteel niet werken en de Wajongers die dat niet hebben gedaan.

Tabel B3.11 Redenen stoppen met werken – enquête

Waarom bent u gestopt met werken? (n=141)	Percentage
Ik voelde me niet in staat tot werken (te moe of te ziek om te werken)	42%
Mijn contract liep af	35%
Ik ben ontslagen omdat mijn baas vond dat ik niet goed functioneerde	23%
Het vervoer van en naar mijn werk kostte te veel tijd en energie	14%
Ik verdiende te weinig	13%
Ik verdiende geld met werken, maar hield uiteindelijk minder geld over per maand	12%
Ik kon me niet goed verplaatsen op mijn werk	11%
Ik had ruzie op mijn werk	9%
Ik ben ontslagen omdat het niet goed ging met het bedrijf	9%
Ik was bang dat ik door te werken mijn uitkering zou verliezen	4%
Ik had geen zin meer in werken, ik doe liever andere dingen	3%
Andere redenen waarom ik ben gestopt met werken	28%

Tabel B3.12 Redenen om niet te zoeken naar werk (meerkeuzevraag)

Waarom bent u nu niet op zoek naar werk? (n=342)	Percentage mee eens
Ik voel me niet in staat tot werken (te moe of te ziek om te werken)	47%
Ik denk dat er geen werk bestaat dat ik kan uitvoeren met mijn handicap	44%
Ik denk dat werkgevers mij niet willen hebben	40%
Het vervoer van en naar mijn werk kost te veel tijd en energie	21%
Ik ben bang dat ik door te werken mijn uitkering verlies	17%
Ik denk dat ik te weinig zal verdienen	16%
Ik denk dat ik extra kosten krijg door het werk, waardoor ik uiteindelijk te weinig geld overhoud	16%
Ik ben bang dat ik me niet goed kan verplaatsen op mijn werk	15%
Ik ben bang dat ik ruzie krijg op mijn werk	14%
Ik heb geen zin meer in werken, ik doe liever andere dingen	7%
Andere reden waarom ik nu niet op zoek ben naar werk	31%

Tabel B3.13 Zoekkanalen

Op welke manieren zoekt u naar werk? (n= 170)	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Met hulp van familie, vrienden en / of kennissen	47%	44%	45%
Met hulp van een re-integratiecoach of arbeidsdeskundige van UWV	44%	42%	43%
Ik reageer op advertenties uit de krant of op internet	43%	39%	41%
Met hulp van een re-integratiebedrijf	39%	33%	35%
Via open sollicitaties (brieven sturen, bellen)	35%	28%	31%
Met hulp van CWI	24%	20%	22%
Met hulp van een uitzendbureau	17%	11%	14%
Ik probeer een eigen bedrijf te starten of werk te vinden als freelancer	3%	8%	6%
Andere manier van werk zoeken	17%	20%	19%

Tabel B3.14 Problemen bij zoeken naar werk

Welke problemen komt u tegen bij het zoeken naar werk? (n = 144)	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Ik merk soms dat werkgevers geen gehandicapten willen	57%	50%	53%
Ik weet niet of ik mijn handicap moet vermelden tijdens het sollicitatiegesprek	46%	50%	49%
Ik weet niet of ik mijn handicap moet vermelden in de sollicitatiebrief	41%	49%	46%
Ik zie bijna nooit banen die ik met mijn handicap zou kunnen doen	32%	53%	45%
De bemiddelende instanties (CWI / UWV / re-integratiebedrijf) doen te weinig hun best voor mij	39%	39%	39%
Ik word nooit uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek	39%	34%	36%
Ik weet niet hoe ik de hulpmiddelen of subsidies die ik nodig heb kan aanvragen	30%	39%	35%
Mijn SW-indicatie schrikt werkgevers af	30%	22%	25%
Mijn omgeving (bijvoorbeeld: ouders, begeleiders, UWV) wil niet dat ik ga werken	5%	11%	9%
Ik heb andere problemen	23%	23%	23%

Tabel B3.15 Willen/kunnen werken (percentage mee eens)

Eens of oneens met de uitspraak	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Ik wil graag werken	99%	99%	99%
Ik weet precies wat voor soort werk ik wil	59%	63%	61%
Ik weet welke taken ik met mijn handicap wel kan uitvoeren	81%	73%	76%
Ik weet welke taken ik met mijn handicap niet kan uitvoeren	78%	64%	70%

Tabel B3.16 Toekomstverwachtingen

Verwacht u dat u in de nabije toekomst werk zult vinden? (n=176)	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Nee, ik denk dat ik nooit werk zal vinden	0	1%	1%
Ik kan alleen werken wanneer UWV of een re-integratie bedrijf mij echt gaat helpen	21%	24%	23%
Ik kan alleen werken wanneer het werk helemaal is aangepast aan mijn beperkingen	15%	21%	19%
Ja, ik denk dat ik snel werk zal vinden	44%	22%	31%
Ik weet het niet	21%	31%	27%
Totaal	100%	100%	100%

Totale responsgroep

Kenmerken van de respondentengroep (werkende en niet-werkende Wajongers)

Hieronder worden in tabellen een aantal kenmerken van Wajongers weergegeven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de Wajongers die (op het moment van het onderzoek) wel werkten en de Wajongers die (op het moment van het onderzoek) geen werk hadden. De volgende kenmerken komen aan de orde:

- geslacht
- leeftijd (in klassen)
- woonvorm
- samenstelling huishouden
- opleidingsniveau
- aard van de beperking
- hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage

In de categorieën 'wel werk' en 'geen werk' is een verdere verdeling aangebracht, namelijk bij de groep werkenden: regulier, sw-intern en sw-extern en bij de niet-werkenden: wel gewerkt en nooit gewerkt.

Tabel B3.17 Geslacht

Geslacht (n=1300)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Man	54,1%	59,0%	59,4%	38,8%	45,7%	50,2%
Vrouw	45,9%	41,0%	40,6%	61,2%	54,3%	49,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.18 Leeftijd

Leeftijd in klassen (n=1294)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Jonger dan 23 jaar	13,7%	10,3%	14,7%	28,8%	24,1%	18,8%
23 –30 jaar	13,7%	10,3%	14,7%	28,8%	24,1%	18,8%
31- 40 jaar	26,8%	34,5%	30,9%	19,9%	28,4%	28,0%
Ouder dan 40 jaar	10,5%	25,8%	19,1%	8,9%	16,3%	15,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.19 Woonvorm

Hoe woont u? (n=1270)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Ik woon in een tehuis/zorginstelling	2,6%	5,3%	6,0%	2,8%	17,1%	8,6%
Ik woon in een woonvorm	3,4%	7,0%	6,0%	7,1%	16,0%	9,2%
Ik woon in een gewone woning	86,2%	80,7%	79,1%	78,7%	58,5%	73,9%
Anders, namelijk	7,7%	7,0%	9,0%	11,3%	8,4%	8,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.20 Samenstelling huishouden

Hoe woont u? (n=1256)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Ik woon alleen	34,9%	40,7%	42,6%	28,5%	32,7%	34,7%
Ik woon bij mijn ouders	33,9%	28,6%	22,1%	31,9%	26,5%	29,5%
Ik woon met mijn partner, zonder kinderen	14,9%	16,4%	20,6%	14,6%	7,3%	12,7%
Ik woon met mijn partner, met kinderen	9,9%	6,3%	7,4%	11,8%	6,4%	8,2%
Ik woon alleen met kinderen	,3%	1,6%	1,5%	2,1%	2,1%	1,4%
Anders, namelijk:	6,1%	6,3%	5,9%	11,1%	24,9%	13,5%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.21 Opleidingsniveau

Hoogst afgemaakte opleiding (n=1268)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Ik heb geen opleiding afgerond	6,1%	6,8%	4,3%	6,2%	15,7%	9,6%
Speciaal basisonderwijs (sbo/so)	3,7%	12,6%	5,8%	4,8%	8,3%	7,0%
Speciaal voortgezet onderwijs (vso)	29,5%	45,8%	42,0%	22,1%	24,0%	29,9%
Lagere school, basisschool	3,2%	6,8%	7,2%	6,2%	6,1%	5,4%
Vmbo, lbo, vbo, mavo, lts, mulo, huishoudschool	15,7%	16,8%	26,1%	20,0%	17,3%	17,6%
Havo, vwo	5,1%	1,6%	1,4%	6,2%	10,6%	6,4%
Mbo, mts, meao	21,3%	4,2%	8,7%	26,2%	8,8%	14,0%
Hbo, hts	7,7%		1,4%	6,2%	2,5%	4,1%
Universiteit	5,1%				1,3%	2,0%
Anders, namelijk	2,7%	5,3%	2,9%	2,1%	5,4%	4,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel B3.22 Beperkingen

Welke van de volgende beperkingen heeft u? (n=1268)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Lichamelijke beperking	42%	46%	47%	39%	39%	41%
Psychische beperking (zoals bijvoorbeeld: fobie, dwangstoornis, etc.)	14%	18%	19%	37%	32%	25%
Blindheid of slechtziend	6%	9%	1%	10%	10%	8%
Chronische ziekte (zoals bijvoorbeeld: astma, COPD, diabetes, epilepsie, etc.)	26%	25%	26%	30%	27%	27%
Doofheid of slechthorend	8%	7%	9%	4%	6%	7%
Motorische beperking	18%	32%	32%	17%	22%	22%
Psychiatrische stoornis (zoals bijvoorbeeld: autisme, schizofrenie, ADHD, etc.)	16%	16%	15%	30%	35%	25%
Verstandelijke beperking	33%	58%	46%	25%	46%	42%
NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel)	7%	10%	7%	8%	7%	8%
Andere beperking	8%	9%	3%	10%	9%	8%

Tabel B3.23 Arbeidsongeschiktheidspercentage

Hoeveel procent arbeidsongeschikt bent u volgens het UWV? (n=1268)	Regulier	SW intern	SW extern	Nu geen werk maar afgelopen 3 jaar wel gewerkt	Geen werk	Totaal
Meer dan 80%	47%	70%	82%	66%	82%	67%
Minder dan 80%	53%	30%	18%	34%	18%	33%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bijlage 4

Overzicht bevindingen bestaande literatuur

In het kader van dit onderzoek is een analyse gemaakt van een aantal relevante bestaande bronnen met betrekking tot de Wajong. We hebben deze analyse gebruikt voor het uitwerken van de vraagstelling en het analysekader en voor het formuleren van hypothesen. In deze bijlage geven we een overzicht van de belangrijkste bevindingen in relatie tot de volgende hoofdvragen van dit onderzoek:

- Wanneer zijn werkgevers bereid werk te bieden aan personen met een Wajong-uitkering? Zijn er specifieke sectoren en functies die (meer) ruimte bieden aan Wajongers?
- Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de arbeidsmarkt (als werknemer bij een werkgever en als zelfstandige) en onder welke voorwaarden zouden volgens hen de kansen op arbeidsparticipatie kunnen worden vergroot?

Deze hoofdvragen zijn leidend voor de structuur in deze bijlage.

Voorwaarden werkgevers

Goede jobcoach. Dan tonen met name kleine werkgevers een grote inzet om de arbeidsinpassing tot een succes te maken.

Bron: *Participatiemogelijkheden van Wajongers*, TNO (2008)

Wegnemen van administratieve drempels. Administratieve rompslomp is een belangrijke hindernis voor het plaatsen van Wajongers. Complexiteit van regels voor toepassing van voorzieningen, doorwerking loonmutaties en verrekening ziekengeld. Werkgevers kunnen het geheel moeilijk overzien en zijn bang voor onaangename verrassingen...

Groepsgewijze jobcoaching voor werkgevers met meerdere Wajongers in dienst.

Bron: *Evaluatie jobcoaching*, APE (2008)

Werkgevers stellen eisen aan de werknemer met een arbeidshandicap: de werknemer moet: matchen met de functie, goed inpasbaar zijn binnen de bedrijfsvoering en een bijdrage leveren aan continuïteit van het bedrijf. De werknemer moet toegevoegde waarde leveren. Er moet meer gebeuren dan alleen verminderen van werkgeverrisico's.

Bron: *Buitenkans. Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen*, RWI (2006)

Werkgevers moeten koudwatervrees overwinnen. Ervaringen van andere werkgevers en collectieve afspraken helpen daarbij. Mensen moeten bij het bedrijf passen, in een enkel geval past men het bedrijf aan de mensen aan (Valid express). Knelpunten bij werving en selectie: uitvoeringsinstanties kennen hun klanten niet, wederzijdse onbekendheid tussen werkgever en werknemer en onvoldoende mogelijkheden tot profiling.

Bron: *Nieuwe wegen en werken, 2e concepteindrapport*, Regioplan (2008)

Sectoren en functies die meer werk bieden aan Wajongers

Wajongers in wsw of gesubsidieerd werk, werken veelal in elementaire of lagere beroepen. Ook bij reguliere werkgevers werken Wajongers relatief vaak op de twee laagste beroepsniveaus...

Wajongers werken vaker dan de Nederlandse beroepsbevolking in agrarische beroepen, technische beroepen en 'algemene' beroepen en minder vaak in economische, administratieve of commerciële beroepen...

Van de jongere Wajongers werkt een groter aandeel en vaker regulier dan van de oudere Wajongers, (tabel 6.1, p. 20). Dit kan worden geïnterpreteerd als uitval van Wajongers uit reguliere arbeid om vervolgens beschermt te gaan werken. Maar het is ook mogelijk dat de cijfers in de tabel de tijdgeest weergeven: bij recente instroom ligt de nadruk steeds meer op werken in reguliere arbeid. Daarnaast is het aannemelijk dat met de toename van het aantal jongeren met Wajong op jonge leeftijd de gemiddelde ernst van de problematiek tegenwoordig minder zwaar is dan vroeger. Het is nog niet duidelijk welke (combinatie van) verklaringen het meest plausibel is.
Bron: *Participatiemogelijkheden van Wajongers*, TNO (2008)

Belangrijkste sectoren voor jobcoaching en begeleid werken zijn: industrie, (detail)handel, zakelijke dienstverlening en gezondheidszorg.
Bron: *Evaluatie jobcoaching*, APE (2008)

Jobcarving biedt mogelijkheden om gehandicapten in dienst te nemen, maar werkgevers zijn kritisch vanwege moeizame aansluiting bij andere (interne) functies en daarmee interne doorstroom en doorstroom naar buiten.
Bron: *Nieuwe wegen en werken, 2e concepteindrapport*, Regioplan (2008)

Werken in wsw-verband is op dit moment voor de Wajongers de belangrijkste mogelijkheid om te participeren.
Bron: *Wajong en werk, onderzoek naar arbeidsparticipatie van jonggehandicapten*, IWI (2007)

Werkgevers die op een of andere manier een relatie hebben met de doelgroep en zich direct bezighouden met het aannamebeleid, hebben grote bereidheid tot het creëren van werkplek voor arbeidsgehandicapte of inhuur van WSW-arbeid.
Bron: *Buitenkans. Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen*, RWI (2006)

Ervaringen Wajongers met de arbeidsmarkt

*In 2005 stroomde 26,2% uit naar werk (is toegenomen in de periode 2001-2005)...
Een deel van de uitstroom naar regulier werk blijkt uitstroom naar werk in SW-sector te zijn. Het is niet duidelijk om wat voor soort banen/functies het gaat (tijdelijke arbeidsplaats, extern met SW-bedrijf in intermediaire rol, reguliere arbeidsplek binnen SW-bedrijf)...
Vooral jongeren stromen uit: 83 procent van de uitstroom naar regulier werk betreft de categorie 15-24 jarigen...
WSW-dienstverbanden kennen hoge continuïteit (77% van de instroom voor 2001 heeft na vijf jaar nog steeds een dienstverband). Regulier werk (inclusief werk in SW-sector) kent een veel lagere continuïteit (17% van de instroom voor 2001 heeft na vijf jaar nog steeds een dienstverband).*
Bron: *Analyse Wajong en werk*, RWI (2008)

*In 2005 had 16,7 procent Wajongers een baan naast uitkering (toegenomen tussen 1999 en 2005)...
Mannen hebben vaker werk dan vrouwen...
De meeste werkenden hebben een psychische aandoening.*
Bron: *In en uit de Wajong. Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk*, RWI (2008)

*Van de werkende Wajongers tot en met 27 werkt 58 procent regulier en 42 procent in WSW of gesubsidieerde arbeid. Bij Wajongers ouder dan 27 ligt deze verhouding andersom...
75 procent van Wajongers zonder startkwalificatie boven 27 jaar werkt in beschermt werk, terwijl met startkwalificatie zestig procent regulier werkt.*
Bron: *Participatiemogelijkheden van Wajongers*, TNO (2008)

Knelpunten: starre functieomschrijvingen door werkgevers. Wajonger kan niet aan het volledige eisenpakket voldoen en blijft daardoor buiten beeld. Gebrek aan bewijs van vaardigheden is een gemis.

Bron: Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers, Research voor beleid (2008)

De loopbanen van arbeidsgehandicapten die met steun van jobcoaches aan het werk gaan, worden getekend door onrust. Er is sprake van een beperkte duur per baan en daarnaast sprake van veel opeenvolgende banen. Positief daaraan is dat mensen dus kennelijk niet richting non-participatie gaan als baan A is afgelopen, maar doorgaan naar baan B. Jobcoaches blijven de cliënt ondersteunen, ook wanneer de baan voortijdig afloopt. Het coachen wordt voortgezet in een nieuwe baan....

Gebrekkige match tussen de aard van het werk en de beperkingen van de werknemer zijn belangrijke oorzaak van het voortijdig afbreken van dienstverband volgens arbeidsdeskundigen, jobcoaches en sw-adviseurs...

Re-integratiebureaus zijn ijverig om mensen te plaatsen, dit gaat soms ten koste van de kwaliteit van de match.

Bron: Evaluatie jobcoaching, APE (2008)

Het is van groot belang dat een Wajonger bij overgang van school naar werk onmiddellijk de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft om de voor hem meest geschikte participatie te krijgen.

Bron: Wajong en werk, onderzoek naar arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, IWI (2007).

Consequenties handicap op het werk:

- 1. geen volledige werkdag/- week aankunnen*
- 2. beperkte mobiliteit (van en naar werk, naar andere locaties, binnen kantoorgebouw)*
- 3. specifieke taken moeilijk kunnen uitvoeren*
- 4. psychische problemen met werken (niet teveel tegelijk, concentratieproblemen, moeite met deadlines, niet teveel mensen om zich heen).*
- 5. lager werktempo: niet standaard (als gevolg van specialisatie) en moeilijk te kwantificeren, weinig inzicht in de vraag of en zo ja, hoeveel extra tijd men kwijt is.*
- 6. verhoogd verzuim door ziekte/bezoek behandelaars*
- 7. problemen bij klantcontact.*

Oplossingen hiervoor:

- 1. parttime werken, taken bij collega neerleggen, extra pauzes. Pauzes zijn noodzakelijk voor het functioneren, compenseren van het nemen van pauzes*
- 2. aanpassen gebouw, aangepaste auto en parkeerafspraken, aanpassing werktijden, thuiswerken*
- 3. overnemen door collega's, taken anders uitvoeren, taken afwisselen, training, aanpassing functieprofiel aan handicap*
- 4. beperkte/intensieve begeleiding, aanpassing functieprofiel aan handicap, training, gewenning*
- 5. lager werktempo accepteren, 'moeilijke' taken door anderen laten doen/ondersteuning door collega*
- 6. vakantiedagen opnemen of doorwerken, strenger verzuimbeleid, consulten in vrije tijd, consulten registreren als ziekteverzuim*
- 7. geen klantcontact (klantcontact bij collega neerleggen), afspraken over klantcontact*

Bron: Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk, Regioplan (2006)

Voorwaarden vergroten kans arbeidsparticipatie

Kansen Wajongers op participatie worden bepaald door: motivatie/mentaliteit Wajonger, capaciteit Wajonger (competenties: kennis en vaardigheden), mogelijkheden tot functioneren en gedrag, omgeving Wajonger: leef-/woonomgeving, sociaal netwerk en (potentiële) werkgevers...

Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te (blijven) benutten: werkaanpassing en ondersteuning. Werk geschikt maken voor de Wajongere, zodat hij maximaal productief is (jobcarving). Wajongervriendelijker maken van het gemiddelde arbeidsmilieu, zodat Wajongers meer kans maken op werk. Kleinschalige omgeving/bedrijf met handmatig mechanische arbeid.

Bron: Participatiemogelijkheden van Wajongers, TNO (2008)

Stabiliteit bij overgang van school naar werk en op de werkvloer zelf is belangrijk. Gevoel van veiligheid op de werkvloer kan worden gecreëerd door intensieve begeleiding. Belangrijk daarbij zijn: vertrouwde gezichten, erkenning van capaciteiten van de jongere, begrip voor de beperkingen...

Verbeteren van beeldvorming en informatievoorziening rondom Wajongers en vergroten van kennis over hun capaciteiten kan bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen vergroten.

Duidelijkheid over de capaciteiten van de jongere, de voorzieningen voor de werkgever en hoe om te gaan met de beperking van de Wajonger. Verlaging van administratieve lasten, prikkelen tot pro-actieve houding van werkgevers en lonend maken van werk voor Wajongers dragen er ook toe bij dat meer Wajongers en werkgevers naar elkaar op zoek gaan op de arbeidsmarkt...

Bereidheid werkgevers om flexibel te zijn ten aanzien van functies voor de Wajongere (jobcarving, creëren van functies)...

Bewijs van vaardigheden waardoor jongere werkgever makkelijker/beter kan overtuigen van zijn/haar vaardigheden...

Bij werkgevers speelt onbekendheid grote rol bij terughoudendheid ten aanzien van aannemen Wajongers. Het is lastig in te schatten wat de Wajongere kan, zeker als er geen bewijs van kunnen is.

Werkgevers zijn veelal onbekend met de verschillende voorzieningen die het aannemen van Wajongers aantrekkelijker maken. Is de werkgever daarvan wel op de hoogte, dan werpt de administratieve last van het aanvragen daarvan een hoge drempel op.

Bron: Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers. Research voor Beleid (2008)

Groter bereik van jobcoachvoorziening: alle relevante scholen moeten hun leerling praktisch en mentaal voorbereiden op een werkend leven...

Werk moet lonen en meer werken moet meer lonen...

Vergaande vereenvoudiging van de regelgeving inzake uitkeringen en voorzieningen: stimuleert werkgevers om mensen met beperkingen aan te nemen en stimuleert mensen met beperkingen om de arbeidsmarkt op te gaan...

Goed functionerend regionaal netwerk (arbeidsdeskundigen, scholen en gemeenten...

Voor Wajongers is werken via de SW-route aantrekkelijker dan via UWV met PO. Gepleit wordt voor het laten vervallen van de keuzemogelijkheid voor de meer beschutte SW-route voor degenen die met steun van een jobcoach in een regulier dienstverband kunnen werken...

Jobcoach is voor een deel van de groeiende groep Wajongers een noodzakelijke voorwaarde voor economische ontplooiing...

Werkgevers wijzen op het grote belang van loonkostensubsidie, op de last van de complexiteit van de regelgeving inzake uitkeringen en voorzieningen en op het ontbreken van adequate ondersteuning op dit punt...

Jobcoaching en begeleid werken zijn effectieve instrumenten om cliënten met structurele functionele beperkingen bij reguliere werkgevers aan het werk te helpen en te houden. Zwakke punten: beperkt bereik, hoge uitval en relatief hoge kosten.

Bron: Evaluatie jobcoaching, APE (2008)

UWV re-integratieinstrumenten voor werkgever en Wajonger zelf zijn in principe toereikend, maar participatie van Wajongers zou kunnen verbeteren wanneer er op een aantal aspecten een wijziging in het instrumentarium wordt doorgevoerd:

- *jobcoaching: uitbreiding naar uitzendarbeid, werkervaringsplekken en stages*
- *intensievere jobcoaching bij proefplaatsing (het gaat juist om de start van het dienstverband, dan veel begeleiding nodig en zich dan waar moeten maken).*
- *premiëkorting en vergoeding meerkosten aanpassingen moeten voor alle werkgevers en voor alle Wajongers hetzelfde uitwerken (nu is dat niet het geval), dus geen drempelbedrag meer voor de aanpassingen enz.*
- *regels en procedures bij het aanvragen van re-integratie-instrumenten en de inkomensgevolgen voor de Wajonger zijn moeilijk te begrijpen en zorgen voor administratieve rompslomp*
- *goede voorlichting over en ondersteuning bij het aanvragen van de re-integratie-instrumenten is van belang om drempels voor het werken bij reguliere werkgevers te slechten.*

Bron: Wajong en werk, onderzoek naar arbeidsparticipatie van jonggehandicapten, IWI (2007)

Sluitende aanpak ter bevordering van participatie:

- *het individu centraal: rekening houden met de talenten en beperkingen ten behoeve van participatie in een vorm van werk die optimaal aansluit,*
- *institutionele regelingen goed op elkaar afstemmen,*
- *beschikbaarheid van voldoende ondersteuning en begeleiding op maat,*
- *duidelijkheid ten aanzien van wie wanneer verantwoordelijk is voor het aanbieden van ondersteuning en begeleiding,*
- *alle betrokken organisaties en personen goed samenwerken,*
- *naadloze overgang van school naar werk en indien werk nog niet beschikbaar is een werkervaringsplaats of integratietraject...*

Het gaat om maatwerk: de match tussen de jongere en diens specifieke capaciteiten en school, beroepskeuze en passende vorm van werk.

Bron: SER-advies. Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten, Den Haag (2007)

Kenmerken Wajongers

Toename van Wajongbestand vrijwel volledig toe te schrijven aan instroom van mensen met psychische aandoening.

Bron: Analyse Wajong en werk, RWI (2008)

Er is een relatie tussen diagnose en arbeidsmogelijkheden, maar dit is met uitzondering van extreme diagnoses, geen deterministische relatie...

Niet op individueel niveau, maar wel statistisch verband tussen hoogte/soort genoten opleiding en de mate waarin verwacht wordt dat Wajongers kunnen werken (regulier of in SW-verband): hoe hoger de opleiding, hoe vaker verwacht wordt dat als betrokkene arbeidsperspectief heeft, het om reguliere arbeid gaat...

Mensen die Wajong aanvragen vanuit werk of school hebben de beste arbeidsmarktperspectieven (resp. 90% en 60%).

Bron: Participatiemogelijkheden van Wajongers, TNO (2008)

Succesfactoren werk

Succesfactoren ten aanzien van rol werkgever: oplossingsgerichtheid: flexibel wat betreft werktijden en verdeling uren over de week, flexibel ten aanzien van inhoud van de functie, communicatie met de Wajonger: werkgever moet op de hoogte zijn van de beperkingen...

Functie moet zijn afgestemd op de mogelijkheden van de Wajonger wanneer dit niet gebeurt ontstaat het risico dat de Wajonger de functie op termijn niet kan behouden.

Bron: Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk, Regioplan (2006)

*Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te (blijven) benutten: werkaanpassingen ondersteuning. Werk geschikt maken voor de Wajongere, zodat hij maximaal productief is (jobcarving). Wajongvriendelijker maken van het gemiddelde arbeidsmilieu, zodat Wajongers meer kans maken op werk, kleinschalige omgeving/bedrijf met handmatig mechanische arbeid...
Maximaliseren participatiemogelijkheden: verbeteren regelgeving en samenwerking, wettelijk regelen van arbeidsoriëntatie in de leerdoelen van speciaal onderwijs...
Werkgevers overhalen arbeidsgehandicapten aan te nemen, door henzelf daarmee ervaring te laten opdoen via proefplaatsingen en stages...
Stages en jobcoaching nodig voor een succesvol traject...
Vroege arbeidsoriëntatie in het onderwijs is belangrijk. Hoe eerder en beter begeleiding richting werk start, hoe lager drempel bij een werkgever voor aanname.
Bron: Participatiemogelijkheden van Wajongers, TNO (2008)*

*Scholen moeten zo vroeg mogelijk beginnen met voorbereiden op werk (stapsgewijze aanpak: praktijklessen op school tot en met volledige stage bij een werkgever)...
Goede en intensieve begeleiding en nazorg door een begeleider die de jongere vertrouwt (geeft gevoel van veiligheid).
Bron: Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers, Research voor Beleid (2008)*

*Oplossingsgericht zijn ten aanzien van de beperkingen als gevolg van de handicap...
Goede communicatie is een voorwaarde voor het aanpassen van de functie aan de mogelijkheden van de Wajonger en voor het op kunnen lossen van voorkomende problemen...
Aanpassen van functie-inhoud, gebouw en arbeidsomstandigheden, Wajonger, werkgever en collega's moeten goed weten wat ze van elkaar kunnen verwachten...
Succesfactoren ten aanzien van rol: inzicht in eigen beperkingen en mogelijkheden, oplossingsgerichtheid, communicatie met leidinggevende/collega...
Gestructureerde begeleiding, gedurende langere tijd door eenzelfde persoon.
Bron: Hoogopgeleide jonggehandicapten aan het werk. Succes- en faalfactoren bij het behouden van werk, Regioplan (2006)*

*Jobcoach die goed is ingevoerd in de regels en procedures, jobcoach die communicatie met UWV op zich neemt.
Bron: Evaluatie jobcoaching, APE (2008)*

*Acquisitie van regulier werk voor wsw-ers heeft meer succes als dit wordt ondersteund door succesverhalen van andere werkgevers die ervaring hebben met de inzet van arbeidsgehandicapten...
Vraaggerichte benadering van werkgevers. Individuele benadering van werkgevers en werknemers...
Belangrijke randvoorwaarden: beschikbaarheid werkgeversnetwerk voor sw-bedrijf, werkgevers die sociaal begaan zijn met doelgroep en passende functies hebben, werkgever waar adequate begeleiding op de werkvloer is en aandacht voor individuele behoefte van de werknemer, beschikbaarheid van jobcoach...
Bereidheid van werkgever om de functiebeschrijving passend te maken voor de arbeidsgehandicapte...*

Werkgevers moeten volstrekte duidelijkheid krijgen over de risico's van het aannemen van arbeidsgehandicapte. Reële verwachtingen zijn essentieel om teleurstellingen achteraf te voorkomen, met als mogelijk gevolg dat de werkgever niet langer bereid is arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

Tien succesfactoren:

- 1. Werkgever benaderen vanuit de mogelijkheden van de kandidaat en niet vanuit de doelgroep waartoe de kandidaat behoort.*
- 2. Scherpe formulering arbeidsvraag is noodzakelijk voor goede match.*
- 3. Inzet van wsw-er moet toegevoegde waarde hebben voor het bedrijf.*
- 4. Beperk administratieve plichten/risico's voor werkgever.*
- 5. Voldoende financiële compensatie.*
- 6. Ondersteuning bij vormgeven takenpakket wsw-er.*
- 7. Draagvlak bij collega's (gevoel van veiligheid voor de wsw-er is essentieel voor duurzaamheid van de match.)*
- 8. Begeleiding van werkgever en werknemer, moet maatwerk zijn voor de werknemer.*
- 9. Een aanspreekpunt voor werkgever.*
- 10. Inlassen van proefperiode.*

Bron: Buitenkans. Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen, RWI (2006)

Verlaagde productiviteit oplossen door inzet scholing, begeleiding en subsidieregelingen. Verminderde inzetbaarheid (werkduur, werktijden, flexibele inzet) oplossen door parttime werken, aanpassingen werkplek, plaatsen op functies waar gevolgen van verzuim beperkt zijn...

Aanpassen van de functies, functiecreatie, oprichten van een arbeidsorganisatie die past bij de specifieke beperkingen (sociale onderneming). Verminderde inpasbaarheid (mate waarin iemand inpasbaar is in de cultuur van de organisatie) oplossen door: voorlichting aan collega's over de handicap en training multi-cultureel leidinggeven...

Wil tot succes, oplossingsgerichte houding en draagvlak: belangrijke voorwaarden in de cultuur van de betrokken organisatie of in ieder geval de opstellen van de betrokkenen binnen de organisatie...

Werkgevers niet dwingen, maar vragen om mee te werken...

Commitment aan de top...

Beperk administratieve lasten en financiële risico's voor werkgevers...

Laat werkgevers overhalen en begeleiden door andere werkgevers die reeds ervaring hebben met het werken met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt...

Draagvlak bij 'reguliere' collega's op verschillende niveaus in de organisatie is noodzakelijk...

Bevorderen van een andere kijk op competenties: wat kan wel of wat kan juist heel goed (vanwege de beperking) mits er een strakke arbeidsorganisatie is en wordt voldaan aan extra eisen wat betreft werktijden, fysieke inrichting, werkinhoud en werkorganisatie...

Knelpunten in werving en selectie wegnemen.

Bron: Nieuwe wegen en werken, 2e concepteindrapport, Regioplan (2008)

Voldoende ondersteuning en aanpassingen in de vorm van arbeidsduur functie-inhoud, werktijden of werkplek...

Stages belangrijk als oriëntatie-instrument op werk...

Al tijdens stage een beroep kunnen doen op regelingen voor aanpassing van de werkplek om goed te kunnen functioneren tijdens de stage...

Randvoorwaarden voor succesvolle individuele sluitende aanpak: positieve beeldvorming, werkgever en collega's moeten goed worden geïnformeerd over de wijze waarop ze kunnen omgaan met de functiebeperkingen en consequenties daarvan voor de uitvoering van het werk...

Werkgevers moeten bereid zijn tot beschikbaar stellen van stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en arbeidsplaatsen. Deels vanuit het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid en in toenemende mate vanuit de overtuiging dat er economisch profijt zit aan het in dienst nemen van Wajongers.
Bron: SER-advies. *Meedoen zonder beperkingen, meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten.* (2007)

Grote behoefte aan consistentie en maatwerk wat betreft de begeleiding. Vooral bij transities (van school naar werk et cetera) is de behoefte aan begeleiding groot...

Samenwerking in de keten is het beste te realiseren op lokale of regionale schaal. Het gaat om concrete inzet, affiniteit en samenwerking op uitvoerend niveau...

Werkgevers zijn te bereiken met goede pr en intensieve benadering in lokale en regionale netwerken.

Regionale en lokale initiatieven van/met partijen in de keten hebben extra kansen als zij aansluiting zoeken bij formele/informele netwerken van werkgevers. Kleinschalige projecten lijken de grootste slaagkans te hebben.

Bron: *Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking*, Astri (2008)

Colofon

Ervaringen van werkgevers met Wajongers is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden veeelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-038-3

September 2009