



Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

*Tussen intentie en actie – vervolg  
werkgeversonderzoek monitor Wajong*

*Startdatum – 1 mei 2012*

*Einddatum – 31 oktober 2012*

Categorie

Arbeidsmarkt

# Tussen intentie en actie – vervolg werkgeversonderzoek monitor Wajong

## Doel en vraagstelling

Werkgevers die de intentie hebben om een Wajonger aan te nemen gaan niet zelf op zoek naar kandidaten. Zij willen graag actief benaderd worden door UWV, re-integratiebureaus en jobcoaches met een passend aanbod. Dit blijkt uit het vervolgonderzoek onder werkgevers die deelnamen aan het onderzoek “Een Wajonger in mijn bedrijf?!” en aangaven plannen te hebben een Wajonger aan te nemen.

Werkgevers die al Wajongers in dienst hadden slagen er vaker in hun plannen waar te maken dan werkgevers die nog geen Wajongers in dienst hadden. Een vorm van financiële compensatie is een voorwaarde voor werkgevers om een Wajonger aan te nemen. Daarnaast hebben werkgevers ondersteuning nodig bij het aanvragen van subsidies en voorzieningen. De informatievoorziening over werkgeversvoorzieningen ervaren werkgevers soms als onduidelijk en onjuist.

[Link naar bestand](#)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/gyec17ir>



# TUSSEN INTENTIE EN ACTIE

*Vervolg werkgeversonderzoek  
monitor Wajong*



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK



## TUSSEN INTENTIE EN ACTIE

Vervolg werkgeversonderzoek monitor  
Wajong

- eindrapport -

drs. Corette Wissink  
drs. Joris Timmerman MMC  
drs. Cora van Horssen

Regioplan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15  
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Amsterdam, oktober 2012  
Publicatienr. 2297

© 2012 Regioplan, in opdracht van UWV.

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.

Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## INHOUDSOPGAVE

<b>0</b>	<b>Samenvatting en conclusies</b> .....	<b>I</b>
0.1	Het onderzoek.....	I
0.2	Welke werkgevers nemen Wajongers aan .....	II
0.3	Reden om geen Wajongers aan te nemen .....	III
0.4	Activiteiten bij werving en aanname.....	IV
0.5	Ondersteuning en ondersteuningsbehoeften.....	IV
0.6	Belemmeringen en successen bij aanname Wajongers....	V
<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
1.1	Probleemstelling en onderzoeksvragen.....	1
1.2	Dataverzameling en respons .....	2
1.3	Leeswijzer .....	5
<b>2</b>	<b>Werkgevers die plannen (niet) waarmaakten</b> .....	<b>7</b>
2.1	Inleiding.....	7
2.2	Werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen .....	7
2.3	Redenen om geen Wajonger aan te nemen.....	10
<b>3</b>	<b>Werving en selectie</b> .....	<b>13</b>
3.1	Inleiding.....	13
3.2	Vorbereiding en werving .....	13
3.3	Selectie .....	15
<b>4</b>	<b>De arbeidsrelatie</b> .....	<b>19</b>
4.1	Inleiding.....	19
4.2	Type dienstverband .....	19
4.3	Functies, aanpassing en begeleiding .....	20
4.4	Voorzieningen .....	22
<b>5</b>	<b>Aanbevelingen</b> .....	<b>23</b>





## 0 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In de zomer van 2011 heeft UWV de tweede monitor Wajong gepubliceerd. De monitor was bedoeld om de ontwikkelingen rondom de nieuwe Wajong te volgen. Regioplan heeft begin 2011 het werkgeversdeel van deze monitor uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder 751 werkgevers. Het onderzoek richtte zich op de thema's kennis, attitude, ervaringen, bereidheid en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers (zie kader). Een belangrijke uitkomst van het onderzoek was dat een deel van de werkgevers in het onderzoek plannen had om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. In de zomer van 2012 heeft Regioplan een kwalitatief vervolgonderzoek uitgevoerd. In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste bevindingen en conclusies. In de hoofdstukken daarna volgen de onderzoeksresultaten waarop deze bevindingen en conclusies zijn gebaseerd.

### **Werkgeversonderzoek Monitor Wajong**

Het werkgeversdeel van de Wajongmonitor is eind 2010/begin 2011 uitgevoerd. In dit onderzoek hebben we telefonische interviews gehouden met in totaal 751 werkgevers, waarvan er op het moment van het veldwerk 285 een of meer Wajongers in dienst hadden en 466 werkgevers geen Wajongers in dienst hadden.

Het onderzoek richt zich op de thema's kennis, attitude, ervaringen, bereidheid en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers. Om de attitude, de bereidheid om aan te nemen en de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en de ontwikkelingen op deze thema's te kunnen volgen, hebben we in dit onderzoek indicatoren ontwikkeld voor attitude, aannamebereidheid en bereidheid om in dienst te houden.

Aannamebereidheid is in dit onderzoek opgevat als het hebben van plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat volgens deze definitie negen procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst van plan was om in het toen komende jaar een Wajonger aan te nemen. Voor de werkgevers met Wajongers in dienst gold dat 22 procent van hen van plan was nog een Wajonger aan te nemen.

### 0.1 Het onderzoek

Het onderzoek heeft de volgende hoofd- en subvragen:

*In welke mate zijn de intenties van werkgevers om een Wajonger aan te nemen waargemaakt? En als die intenties niet zijn waargemaakt, wat waren dan de belangrijkste belemmeringen voor werkgevers?*

- a. Welke werkgevers met plannen om Wajongers aan te nemen hebben in het afgelopen jaar daadwerkelijk een Wajonger aangenomen?

- b. Welke redenen geven werkgevers zelf aan om geen Wajonger aan te nemen?
- c. Welke acties hebben werkgevers ondernomen om Wajongers te werven en aan te nemen?
- d. Van welke ondersteuning maken werkgevers gebruik en aan welke ondersteuning hebben werkgevers behoefte?
- e. Welke factoren belemmeren of bevorderen het aannemen van Wajongers?
- f. Wat leert dit ons over de ondersteuning die werkgevers nodig hebben bij het werven en aannemen van Wajongers?

### *Aanpak*

In dit vervolgonderzoek hebben we de werkgevers die eind 2010 plannen hadden om een Wajonger aan te nemen benaderd voor een interview. Om te bepalen of de werkgevers tot de doelgroep van het onderzoek behoorden hebben we hen eerst telefonisch benaderd met een aantal korte vragen. Uit eindelijk hebben 45 werkgevers de korte vragen beantwoord. Daarvan hebben we 20 werkgevers ook nog uitgebreid geïnterviewd.

**Tabel 0.1** Overzicht werving (n=93)

	Wel Wajonger in dienst in 2010	Geen Wajonger in dienst in 2010	Totaal
Bereikt, deelgenomen aan screening	26	19	45
Wilden niet meewerken	14	2	16
Niet bereikt	15	17	32
Totaal	55	38	93

## **0.2 Welke werkgevers nemen Wajongers aan**

*Een klein deel van de werkgevers maakt het plan om Wajongers aan te nemen waar*

Een minderheid van de werkgevers met plannen om een Wajonger aan te nemen heeft deze ook waargemaakt. Van de 45 werkgevers in het onderzoek hebben er 12 een Wajonger aangenomen, sinds de uitvoering van het werkgeversonderzoek eind 2010. Ten minste 2 hiervan werden aangenomen na afloop van een werkervaringsplek bij de desbetreffende werkgever. Daarnaast hebben nog eens 9 van de 45 werkgevers het afgelopen jaar een Wajonger op een stage- of werkervaringsplek geplaatst. Deze plaatsingen hebben niet geleid tot een arbeidsovereenkomst na afloop van de stage- of werkervaringsplek.

*Werkgevers met ervaring met Wajongers en kennis van voorzieningen maken vaker intentie waar*

Werkgevers die ervaring hebben met Wajongers slagen er vaker in hun plannen waar te maken dan werkgevers die nog geen ervaring hebben met

Wajongers. Van de 12 werkgevers die hun plannen om een Wajonger aan te nemen hebben waargemaakt, hadden 11 werkgevers eind 2010 al een Wajonger in dienst. De werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen, zijn overwegend goed op de hoogte van de beschikbare werkgeversvoorzieningen. Kleine werkgevers hebben minder vaak dan middelgrote en grote werkgevers hun plannen waargemaakt (tabel 0.2).

**Tabel 0.2 Kenmerken van werkgever die een Wajonger hebben aangenomen (n=12)**

Kenmerken	Aantal werkgevers
<b>Omvang</b>	
> 50 mdw.	6
10-49 mdw.	5
< 10 mdw.	1
<b>Kennis<sup>1</sup></b>	
Veel kennis	10
Weinig kennis	2
<b>Ervaring met Wajongers</b>	
Wajonger in dienst eind 2010	11
Geen Wajonger in dienst eind 2010	1

*Werkgevers hebben uiteenlopende motieven om Wajongers aan te nemen*  
 Werkgevers zijn in eerste instantie op zoek naar een geschikte kandidaat wanneer zij een nieuwe werknemer werven. Daarnaast hebben werkgevers verschillende redenen om juist Wajongers aan te nemen. Sociale motieven, goede ervaringen met Wajongers, financiële voordelen en verwachte personeelskrachte zijn genoemd als reden voor het werven en aannemen van Wajongers.

### 0.3 Reden om geen Wajongers aan te nemen

*Gebrek aan vacatures en gebrek aan (geschikt) aanbod belangrijkste redenen voor het niet aannemen van Wajongers*

Een meerderheid van de werkgevers in dit onderzoek heeft geen Wajonger aangenomen. Werkgevers geven met name twee redenen voor het niet plaatsen van een Wajonger. Enerzijds noemen veel werkgevers het gebrek aan vacatures. Werkgevers schrijven het ontbreken van de vraag naar werknemers vooral toe aan de economische crisis. Bedrijven hebben te maken met een vacaturestop of een krimpende organisatie.

Anderzijds is er volgens de werkgevers geen aanbod of is het aanbod niet geschikt. Dit betekent dat bij een deel van de werkgevers geen Wajongers hebben gesolliciteerd of niet zijn aangeboden door externe partijen. De werkgevers aan wie wel kandidaten zijn aangeboden, geven aan dat het aanbod niet geschikt is.

<sup>1</sup> Werkgevers met veel kennis zijn werkgevers die in de werkgeversenquête eind 2010 hebben aangegeven 5 of meer werkgeversvoorzieningen te kennen.

Een deel van de werkgevers die een Wajonger na een stage- of werkervaringsplek geen arbeidsovereenkomst hebben aangeboden, geeft als reden dat de Wajonger te veel begeleiding nodig heeft en/of een te lage productiviteit heeft.

#### **0.4 Activiteiten bij werving en aanname**

##### *Werkgevers werven niet actief Wajongers*

De meeste plaatsingen van Wajongers zijn niet het gevolg van actief werven. De meeste werkgevers in dit onderzoek hebben een Wajonger aangenomen nadat deze door een externe organisatie, zoals een jobcoachorganisatie, bij de werkgever onder de aandacht is gebracht. De stap bij werkgevers van 'bereidheid' tot 'actie' zou getypeerd kunnen worden als reactief.

##### *Activiteiten van werkgevers bij werving en aanname zijn beperkt*

Over het algemeen geldt dat werkgevers weinig extra activiteiten ondernemen als het gaat om werving en aanname van Wajongers. Werkgevers laten de eerste selectie van Wajongers over het algemeen over aan een externe partij. Na de eerste selectie voeren de meesten werkgevers een sollicitatiegesprek met de Wajonger om te bepalen of deze daadwerkelijk geschikt is. Een deel van de werkgevers maakt daarnaast ook gebruik van vrijwilligerswerk of een stage- of werkervaringsplek om op basis daarvan te beslissen of men de Wajonger een dienstverband aanbiedt.

#### **0.5 Ondersteuning en ondersteuningsbehoeften**

##### *Ondersteuning bij werving en selectie belangrijk bij plaatsing van Wajongers*

Ondersteuning bij de werving en selectie is essentieel om werkgevers te bewegen om een Wajonger aan te nemen, omdat werkgevers niet uit zichzelf op zoek gaan naar een Wajonger. Verschillende werkgevers hebben ook aangegeven dat zij vaker benaderd willen worden met een passend aanbod van Wajongers.

Een enkele werkgever benadrukt het belang van een goede relatie met de ondersteunende organisaties. Deze werkgevers vinden het belangrijk dat een ondersteuner weet wat de werkgever wil en nodig heeft. Hierbij moeten we ons realiseren dat het in dit onderzoek gaat over werkgevers die eerder aangaven dat zij de intentie hadden om een Wajonger aan te nemen. Ook deze werkgevers moeten blijkbaar nog actief benaderd en ondersteund worden om tot aanname van Wajongers te komen.

##### *Werkgeversvoorziening belangrijk bij aanname van Wajongers*

Een vorm van financiële compensatie is voor werkgevers voorwaarde voor het aannemen van Wajongers. Alle werkgevers maken gebruik van één of meer

werkgeversvoorzieningen. Loondispensatie wordt daarbij het meest genoemd. Ook de mogelijkheid om gebruik te kunnen (blijven) maken van een jobcoach is voor werkgevers belangrijk.

*Werkgevers willen ondersteuning bij het aanvragen van voorzieningen*

Voor werkgevers is het aanvragen van deze voorzieningen niet altijd makkelijk. Ondersteuning bij het aanvragen van voorzieningen is essentieel, zo blijkt uit de interviews. Vrijwel alle werkgevers worden hierbij geholpen door re-integratiebedrijven of jobcoaches.

*Na aanname blijft externe en interne begeleiding van de Wajonger nodig*

Vrijwel alle werkgevers maken gebruik van een vorm van interne en/of externe begeleiding. Werkgevers geven aan dat een vorm van externe begeleiding in veel gevallen noodzakelijk is. Daarnaast blijft ook interne begeleiding nodig, zo blijkt uit de interviews. Vrijwel alle werkgevers hebben extra interne begeleiding georganiseerd, omdat werkinstructies vaker herhaald moeten worden, omdat het werk van de Wajonger extra gecontroleerd moet worden of omdat de Wajonger niet alleen kan werken.

*Werkgevers over het algemeen tevreden over de ondersteuning*

Een deel van de werkgevers geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de ondersteunende organisatie. Er zijn echter ook kritische geluiden. Zo is de informatie die jobcoaches geven over subsidieregelingen niet altijd helder.

## **0.6 Belemmeringen en successen bij aanname van Wajongers**

*Belemmeringen*

Uit de ervaringen van werkgevers komt een aantal zaken naar voren die de aanname van Wajongers belemmert, terwijl de werkgevers wel de intentie hebben uitgesproken om een Wajonger aan te nemen. Ten eerste is dit de bedrijfseconomische situatie binnen veel bedrijven. Een deel van de bedrijven heeft te maken met een vacaturestop. Dit betekent automatisch dat er ook geen Wajongers worden aangenomen.

Een andere belemmering is dat werkgevers weliswaar aangeven een Wajonger te willen aannemen, maar daar niet zelf actief naar op zoek gaan. Op het moment dat toeleveranciers zoals re-integratiebedrijven, jobcoaches of UWV de werkgevers niet actief benaderen met een passend aanbod, zullen veel werkgevers hun intentie niet omzetten in concreet gedrag.

*Successen*

Er zijn ook factoren die de aanname van Wajongers juist bevorderen. Ten eerste zijn dit de voorzieningen en beschikbare ondersteuning voor werkgevers. Loondispensatie, loonkostensubsidies en premiekortingen, maken dat een Wajonger voor werkgevers een goedkope arbeidskracht is. De

werkgevers in dit onderzoek die een Wajonger hebben aangenomen, zijn vrijwel allemaal goed op de hoogte van deze voorzieningen.

Daarnaast is een goede dienstverlening een belangrijke voorwaarde voor succes. Werkgevers willen graag dat allerlei administratieve verplichtingen hen uit handen worden genomen, bijvoorbeeld het aanvragen van loondispensatie of loonkostensubsidie. Naast deze praktische zaken hechten werkgevers aan een goede relatie met de re-integratiedienstverlener. Werkgevers willen erop kunnen vertrouwen dat een dienstverlener geschikte kandidaten levert.

Tot slot werkt de verwachte krapte op de arbeidsmarkt in met name de zorgsector bevorderend. In dit onderzoek hebben we twee zorginstellingen gesproken die als gevolg van die verwachte krapte op zoek gaan naar andere doelgroepen om hun vacatures op te vullen.

## 1 INLEIDING

In 2011 heeft UWV de tweede monitor Wajong gepubliceerd. De monitor was bedoeld om de ontwikkelingen rondom de nieuwe Wajong te volgen. Regioplan heeft hiervoor het onderzoek onder werkgevers uitgevoerd. Door middel van een telefonische enquête werd onder meer inzicht verkregen in de kennis van, ervaringen met, bereidheid tot en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers onder werkgevers (zie kader).

Een belangrijke uitkomst van het onderzoek was dat 9 procent van de werkgevers van de werkgevers zonder Wajongers in dienst van plan was een Wajonger aan te nemen. Voor de werkgevers met Wajongers in dienst gold dat 22 procent van hen van plan was nog een Wajonger aan te nemen. In de zomer van 2012 heeft Regioplan in opdracht van UWV een kwalitatief vervolgonderzoek uitgevoerd naar de vraag in welke mate waarin de werkgevers hun plannen daadwerkelijk hebben uitgevoerd. In dit rapport presenteren we de bevindingen van dit onderzoek.

### **Werkgeversonderzoek Monitor Wajong**

Het werkgeversdeel van de Wajongmonitor is eind 2010/begin 2011 uitgevoerd. In dit onderzoek hebben we telefonische interviews gehouden met in totaal 751 werkgevers, waarvan er op het moment van het veldwerk 285 een of meer Wajongers in dienst hadden en 466 werkgevers geen Wajongers in dienst hadden.

Het onderzoek richt zich op de thema's kennis, attitude, ervaringen, bereidheid en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers. Om de attitude, de bereidheid om aan te nemen en de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en de ontwikkelingen op deze thema's te kunnen volgen, hebben we in dit onderzoek indicatoren ontwikkeld voor attitude, aannamebereidheid en bereidheid om in dienst te houden.

Aannamebereidheid is in dit onderzoek opgevat als het hebben van plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat volgens deze definitie negen procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst van plan was om in het toen komende jaar een Wajonger aan te nemen. Voor de werkgevers met Wajongers in dienst gold dat 22 procent van hen van plan was nog een Wajonger aan te nemen.

### 1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De probleemstelling van het voorliggende vervolgonderzoek naar werkgevers en Wajong is:

*In welke mate zijn de intenties van werkgevers om een Wajonger aan te nemen waargemaakt? En als de intenties niet zijn waargemaakt, wat waren dan de belangrijkste belemmeringen voor werkgevers?*

In overleg met UWV hebben we de onderstaande zes onderzoeksvragen geformuleerd waarin de probleemstelling is uitgewerkt:

- a. Welke werkgevers met plannen om Wajongers aan te nemen hebben in het afgelopen jaar daadwerkelijk een Wajonger aangenomen?
- b. Welke redenen geven werkgevers zelf aan om geen Wajonger aan te nemen?
- c. Welke acties hebben werkgevers ondernomen om Wajongers te werven en aan te nemen?
- d. Van welke ondersteuning maken werkgevers gebruik en aan welke ondersteuning hebben werkgevers behoefte?
- e. Welke factoren belemmeren of bevorderen het aannemen van Wajongers?
- f. Wat leert dit ons over de ondersteuning die werkgevers nodig hebben bij het werven en aannemen van Wajongers?

## 1.2 Dataverzameling en respons

In dit onderzoek hebben we de werkgevers die eind 2010 plannen hadden om een Wajonger aan te nemen telefonisch benaderd met een aantal korte vragen. Vervolgens hebben we met een deel van hen een verdiepend telefonisch interview uitgevoerd.

### 1.2.1 Telefonische enquête

De werving van respondenten vond plaats onder respondenten die deelnamen aan de tweede monitor Wajong.<sup>1</sup> In deze vorige enquête onder werkgevers gaven honderd werkgevers aan dat zij plannen hadden voor het aannemen van Wajongers. Van deze honderd werkgevers gaven er destijds 7 aan dat zij niet wilden meewerken aan vervolgonderzoek. De overige 93 werkgevers hebben we in de tweede helft van juni en in de eerste helft van juli 2012 telefonisch benaderd voor een kort telefonisch screeningsgesprek. Aan de hand van het screeningsgesprek hebben we vastgesteld of de werkgever al dan niet tot de doelgroep van het onderzoek behoort. De doelgroep van het onderzoek hebben we gedefinieerd als alle werkgevers die het afgelopen jaar een Wajonger een stage, een werkervaringsplek of een reguliere arbeidsovereenkomst hebben geboden en de werkgevers die in die periode wel personeel hebben geworven, maar geen Wajonger hebben aangenomen.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van het resultaat van de werving van werkgevers voor dit onderzoek. Daarbij maken we een onderscheid tussen werkgevers die eind 2010 wel en werkgevers die geen Wajonger in dienst hadden. Uiteindelijk waren 45 werkgevers bereid om deel te nemen aan het onderzoek. Een groep van 16 werkgevers bleek niet bereid tot deelname. Voor 32 werkgevers geldt dat we er, ondanks herhaalde pogingen, niet in geslaagd zijn

---

<sup>1</sup> Van Horssen, C.P., M. Blommesteijn & F.A. Rosing (2011), *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.



om ze te bereiken dan wel geen contact hebben gekregen met de juiste persoon. Enkele bedrijven in deze groep bleken inmiddels failliet te zijn.

**Tabel 1.1** Overzicht werving (n=93)

	Wel Wajonger in dienst in 2010	Geen Wajonger in dienst in 2010	Totaal
Bereikt, deelgenomen aan screening	26	19	45
Wilden niet meewerken	14	2	16
Niet bereikt	15	17	32
Totaal	55	38	93

In tabel 1.2 geven we een overzicht van de 45 werkgevers die hebben deelgenomen aan het screeningsgesprek. We onderscheiden werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger hebben aangenomen, werkgevers die een Wajonger een stage of een werkervaringsplek hebben geboden en werkgevers die geen van beide hebben gedaan. We maken daarbij onderscheid tussen werkgevers die eind 2010 wel en werkgevers die geen Wajonger in dienst hadden. Het valt op dat vrijwel alle werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger hebben aangenomen eind 2010 ook al een Wajonger in dienst hadden. Wanneer we kijken naar de werkgevers die eind 2010 nog geen Wajonger in dienst hadden, dan zien we dat 4 van de 19 werkgevers sindsdien ervaring hebben opgedaan met een Wajonger, hetzij als werknemer (1x) hetzij in een stage of op een werkervaringsplek (3x). Het grootste deel van deze werkgevers (de overige 15 werkgevers) heeft geen Wajongers in het bedrijf gehad. Van de 26 werkgevers in dit onderzoek die eind 2010 wel een Wajonger in dienst hadden, hebben er 17 sinds 2010 (meer) ervaring opgedaan met Wajongers op de werkvloer en 9 niet.

**Tabel 1.2** Overzicht onderzoekspopulatie (n=45)

Type werkgever	Wel Wajonger in 2010	Geen Wajonger in 2010	Totaal
In afgelopen jaar Wajonger aangenomen	11	1	12
In afgelopen jaar een Wajonger op een werkervaringsplek of stage gehad, na afloop <i>niet</i> omgezet in een dienstverband <sup>2</sup>	6	3	9
In het afgelopen jaar geen Wajonger aangenomen en ook geen werkervaringsplek of stage geboden	9	15	24
Totaal	26	19	45

<sup>2</sup> Twee Wajongers zijn aangenomen na afloop van een werkervaringsplek, deze hebben we opgenomen in de groep werkgevers die een Wajonger heeft aangenomen.

## 1.2.2 Verdiepende interviews

Om een goed beeld te krijgen van de factoren die de aanname van Wajongers belemmeren dan wel bevorderen, zijn 20 werkgevers van de groep werkgevers die hebben deelgenomen aan het screeningsgesprek (n=45) uitgebreid telefonisch geïnterviewd. Bij de selectie van werkgevers hebben we een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die ten tijde van de tweede monitor Wajong wel een Wajonger in dienst hadden en werkgevers die dat niet hadden. Binnen deze twee groepen hebben we gesproken met werkgevers die wel en werkgevers die geen Wajongers hebben aangenomen in het afgelopen jaar. In tabel 1.3. hebben we hiervan een overzicht gemaakt. 9 werkgevers die we uitgebreid hebben geïnterviewd hebben in het afgelopen jaar een Wajonger aangenomen. Daarvan heeft een werkgever een Wajonger na afloop van een werkervaringsplaats aangenomen. Al deze werkgevers hadden in 2010 ook al een Wajonger in dienst. 6 werkgevers die we hebben geïnterviewd hebben een stage of werkervaringsplek aangeboden aan een Wajonger. Op een na hadden ook deze werkgevers in 2010 al een Wajonger in dienst. 5 werkgevers die we hebben geïnterviewd hebben geen Wajonger aangenomen en ook geen stage of werkervaringsplek geboden. De meeste werkgevers uit deze groep hadden eind 2010 *geen* Wajonger in dienst.

Bij de selectie hebben we, voor zover mogelijk, verder rekening gehouden met spreiding naar omvang van de werkgever, sector en kennis van de Wajong en de beschikbare werkgeversinstrumenten.<sup>3</sup>

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst.

**Tabel 1.3 Verdeling interviews (n=20)<sup>4</sup>**

Type werkgever	In 2010 Wajonger in dienst	In 2010 geen Wajonger in dienst
In afgelopen jaar Wajonger aangenomen	9	-
In afgelopen jaar een Wajonger op een werkervaringsplek of stage gehad, na afloop <i>niet</i> omgezet in een dienstverband	5	1
In het afgelopen jaar geen Wajonger aangenomen, ook geen werkervaringsplek of stage	2	3
<b>Totaal</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

<sup>3</sup> Hiervoor hebben we ons gebaseerd op de uitkomsten van de werkgeversenquête van de tweede Wajongmonitor.

<sup>4</sup> Oorspronkelijk waren er 22 interviews gepland. 2 werkgevers hebben hun interview afgezegd. Het is niet gelukt om, binnen de looptijd van het onderzoek, een nieuwe afspraak in te plannen.

### **1.3 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 gaan we in op de werkgevers die de intentie uit 2010 om een Wajonger aan te nemen ook daadwerkelijk hebben waargemaakt. Daarnaast wordt kort ingegaan op de redenen van werkgevers om juist geen Wajonger aan te nemen. In het derde hoofdstuk geven we een beeld van het werving- en selectieproces en de voorbereidingen die werkgevers hiervoor hebben getroffen. In hoofdstuk 4 gaat het over de arbeidsrelatie van Wajongers en beschrijven we het type contract, de functies en de aanpassingen die worden gedaan. In het laatste hoofdstuk formuleren we enkele aanbevelingen.



## **2 WERKGEVERS DIE DE PLANNEN (NIET) WAARMAAKTEN**

### **2.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk beschrijven we de werkgevers die eind 2010 aangaven dat zij plannen hadden om een Wajonger aan te nemen en dat ook daadwerkelijk gedaan hebben. We kijken daarbij ook naar de werkgevers die een Wajonger in het bedrijf hebben (gehad) via een werkervaringsplek of stage. Daarnaast gaan we kort in op de redenen van werkgevers om juist geen Wajongers aan te nemen.

Voor dit hoofdstuk maken we gebruik van de uitkomsten van de screeningsgesprekken en de resultaten van de verdiepende interviews.

### **2.2 Werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen**

In deze paragraaf maken we een onderscheid tussen werkgevers die een Wajonger in dienst hebben genomen ( $n=12$ ) en de werkgevers die wel een Wajonger via een stage of werkervaringsplek in het bedrijf hebben gehad, maar waarbij dit na afloop niet heeft geleid tot een dienstverband ( $n=9$ ). We beschrijven deze twee groepen werkgevers op een aantal kenmerken en gaan in op de motieven van werkgevers om een Wajonger al dan niet aan te nemen.

#### **2.2.1 Kenmerken en motieven van werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen**

Uit tabel 1.2 werd duidelijk dat 12 van de 45 werkgevers die aan de screening hebben deelgenomen, daadwerkelijk een Wajonger hebben aangenomen. 2 van de 12 werkgevers uit deze groep hebben een Wajonger na afloop van een werkervaringsplek in dienst genomen. De overige 10 werkgevers hebben de Wajonger 'direct' in dienst genomen. Met 9 van de 12 werkgevers uit deze groep is een verdiepend interview gehouden (zie tabel 1.3).

Van de werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger hebben aangenomen, heeft de meerderheid al ervaring met de doelgroep en veel kennis van de Wajong. Kennis van de Wajong betekent in dit geval kennis over de voorzieningen voor werkgevers die een Wajonger in dienst hebben. Werkgevers met *veel* kennis van de Wajong zijn werkgevers die in de werkgeversenquête eind 2010 hebben aangegeven vijf of meer werkgeversvoorzieningen te kennen.

#### *Reeds Wajonger in dienst in 2010*

11 van de 12 werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger in dienst hebben genomen, hadden in 2010 ook al een Wajonger in dienst.

#### *Kennis van Wajong en voorzieningen*

10 van de 12 werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger in dienst hebben genomen, gaven eind 2010 aan veel kennis te hebben van de voor werkgevers beschikbare voorzieningen met betrekking tot Wajongers.

#### *Omvang bedrijven*

Van de 12 bedrijven die in het afgelopen jaar een Wajonger in dienst hebben genomen heeft de helft meer dan 50 werknemers in dienst. Vijf werkgevers hebben tussen de 10 en de 49 werknemers in dienst. Het laatste bedrijf is een klein bedrijf met minder dan 10 werknemers.

#### *Motieven*

Uit de verdiepende interviews blijkt dat de werkgevers uiteenlopende motieven hebben om een Wajonger aan te nemen. De meest genoemde reden is dat de Wajonger de best passende kandidaat was. Andere redenen zijn goede ervaringen met andere Wajongers en sociale motieven. Twee werkgevers in de zorg geven aan dat de verwachte krapte op de arbeidsmarkt in deze sector hen ertoe beweegt op zoek te gaan naar andere manieren om vacatures op te vullen. Bij een aantal werkgevers is sprake van een combinatie van motieven, zoals best passende kandidaat of sociale motieven en financiële voordelen.

'De Wajonger heeft in het bedrijf 'proefgedraaid'. Hij viel goed in de groep. Ik had daar een heel goed gevoel bij.'

'Er ontstond ruimte op de afdeling waar al vaker mensen met een beperking hadden gewerkt. Bovendien is het financieel aantrekkelijk.'

'Ik kende de Wajong doordat iemand uit mijn familie Wajonger is. Vervolgens bleken er interessante voordelen aan te zitten.'

'De Wajonger is eerder bij ons in dienst geweest. Hij is weggegaan, maar nu weer terug. Hij is op eigen initiatief weer bij ons gekomen. Hij was gemotiveerd en in zijn proeftijd bleek dat hij goed functioneerde. Dat is de reden dat hij kon blijven.'

### **2.2.2 Stage of werkervaringsplek, maar na afloop geen dienstverband**

Uit tabel 1.2 werd duidelijk dat 9 van de 45 werkgevers die aan de screening hebben deelgenomen geen Wajonger in dienst hebben genomen, maar wel een Wajonger via een werkervaringsplek of een stage of beide in het bedrijf hebben (gehad). Het gaat daarbij 5 keer om een stage, 2 keer om een werkervaringsplek en 4 werkgevers hebben aangegeven zowel Wajongers via een stage als via een werkervaringsplek in het bedrijf te hebben (gehad). De Wajongers zijn na afloop van de stage of werkervaringsplek *niet* in dienst

genomen. In totaal hebben we met zes werkgevers uit deze groep een verdiepend interview gehouden (zie tabel 1.3).

Uit de verdiepende interviews blijkt dat de motieven die werkgevers hebben om een Wajonger een stageplek of een werkervaringsplek te bieden vergelijkbaar zijn met de motieven van werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen, zoals positieve ervaringen met de doelgroep, sociale motieven en een goede match. Twee werkgevers geven aan dat ze, doordat ze aan aanbod kregen, de Wajonger een stageplek of werkervaringsplek hebben gegeven.

Uit de screeningsgesprekken hebben we een beperkt beeld gekregen van de redenen om de Wajonger na afloop van de stage of werkervaringsplek niet in dienst te nemen. Een werkgever geeft aan dat de Wajonger te veel begeleiding nodig heeft en/of een te lage productiviteit heeft. Door een andere werkgever is genoemd dat de externe ondersteuning bij de werving onvoldoende was.

De verdiepende interviews laten een divers beeld zien. Twee werkgevers hebben aangegeven dat na afloop van de stage of werkervaringsplek de Wajonger zal worden aangenomen. Beide werkgevers hadden in 2010 al een Wajonger in dienst. Eén werkgever geeft aan geen mogelijkheden te zien om de Wajonger aan te nemen, omdat de Wajonger niet geschikt is voor het werk en het te veel begeleiding kost. Ook deze werkgever had in 2010 een Wajonger in dienst.

‘We werden namens de gemeente benaderd door een re-integratiebureau. Omdat we met de vorige Wajonger positieve ervaringen hadden, waren we er snel uit dat ook deze Wajonger stage kon lopen in het bedrijf. We hebben een sollicitatiegesprek gedaan en de indruk was dat de Wajonger gemotiveerd was. Maar na twee weken is het misgelopen. De werknemer kwam zijn afspraken niet meer na, gebruikte drugs en gedroeg zich raar. We hebben hem er wel op aangesproken, maar zowel de werknemer als wijzelf zagen het niet meer zitten om het nogmaals te proberen.’

‘De stage is goed bevallen, maar de begeleiding kostte erg veel tijd. Het kostte de filiaalmanager een paar uur per dag aan begeleiding. De Wajonger was beperkt inzetbaar en deed lang over zijn taken. Dit terwijl we in het bedrijf moeite hebben om de omzet te halen die we moeten halen, waardoor er veel van het personeel gevergd wordt en de werkdruk hoog is.’

## 2.3 Redenen om geen Wajonger aan te nemen

Van de 45 werkgevers die van plan waren een Wajonger aan te nemen en hebben deelgenomen aan de screening, hebben 24 werkgevers deze intentie niet waargemaakt.<sup>1</sup> In deze paragraaf gaan we na wat hiervoor de belangrijkste redenen zijn geweest.

### *Onvoldoende vacatures en onvoldoende (geschikte) kandidaten*

De werkgevers die geen Wajonger hebben aangenomen, wijten dit zowel aan het aanbod als aan de vraag. Daarbij zijn er geen verschillen tussen werkgevers die eind 2010 een Wajonger in dienst hadden en de werkgevers die dat niet hadden.

Volgens de werkgevers zijn er onvoldoende geschikte kandidaten. Twee werkgevers geven aan dat zij werknemers met ervaring of specifieke technische vaardigheden zochten. Dit type Wajonger was niet beschikbaar. Twee andere werkgevers geven aan dat er helemaal geen kandidaten zijn aangeboden. Het is de vraag in hoeverre dit komt door de wat reactieve houding van werkgevers als het gaat om werving van Wajongers. Uit de gesprekken met de werkgevers blijkt namelijk ook dat zij zelf niet actief op zoek gaan naar Wajongers. Hier gaan we in hoofdstuk 3 dieper op in.

Ten aanzien van de vraag is de afwezigheid van vacatures de meest genoemde reden. De afwezigheid van vacatures wordt gekoppeld aan de economische crisis met als gevolg een vacaturestop of het krimpen van de organisatie. Daarnaast is eenmaal genoemd dat het type werk dat wel beschikbaar is, niet geschikt is voor een Wajonger. Hierbij is het ook weer de vraag of dit daadwerkelijk zo is, of dat de juiste kandidaat niet aan de werkgever is aangeboden.

'We werkten samen met een re-integratiebedrijf dat voor ons soms een kandidaat leverde. Op een gegeven moment konden ze geen kandidaten meer vinden en inmiddels is het re-integratiebedrijf failliet. Ik heb zelf geen tijd en geen zin om kandidaten bij UWV vandaan te halen.'

'De belangrijkste reden is dat ze niet zijn aangeboden. Kennelijk zijn er geen passende mensen. We hebben regelmatig contact met het Werkplein en het SW-bedrijf, maar dat heeft niet tot plaatsing geleid. We werken ook met re-integratiebureaus, maar daar hebben we sinds 2010 geen aanbod meer van gekregen. Daar speelt ook mee dat de contactpersonen zijn gewijzigd.'

### *Andere redenen*

Er zijn ook andere redenen waarom het niet lukt om een Wajonger aan te nemen. Eén werkgever had met succes een Wajonger geworven en wilde de

<sup>1</sup> De werkgevers die Wajongers een stage- of werkervaringsplek hebben aangeboden, rekenen we hier tot de groep die de intentie (deels) heeft waargemaakt.



Wajonger graag aannemen. De Wajonger wilde een vast contract direct na afloop van de stage. Toen de werkgever aangaf dit niet te kunnen bieden, is de Wajonger afgehaakt.

Een andere werkgever gaf aan niet speciaal gezocht te hebben naar Wajongers. Op de personeelsadvertenties is niet door Wajongers gereageerd en op de vacatures die de werkgever op werk.nl had gezet is helemaal geen reactie gekomen; niet vanuit potentiële kandidaten en niet vanuit gemeenten of UWV.

'Onze focus ligt niet op het werven van Wajongers. We willen vacatures goed invullen... we zijn op zoek naar competente personen. Als daar een Wajonger op af was gekomen, had het gekund.'



### 3 WERVING EN SELECTIE

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we na hoe de werving van Wajongers en het selectieproces zijn verlopen bij de werkgevers die in het afgelopen jaar een Wajonger hebben aangenomen. We kijken daarbij ook naar de werkgevers die ervaring hebben met een Wajonger via een werkervaringsplek of stage.

Voor dit hoofdstuk maken we gebruik van de resultaten van de verdiepende interviews met de negen werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen en met de zes werkgevers die een Wajonger op stage of op een werkervaringsplek hebben gehad (zie tabel 1.3).

#### 3.2 Voorbereiding en werving

##### *Weinig voorbereiding*

Uit de verdiepende interviews komt naar voren dat de werkgevers weinig voorbereidende activiteiten hebben verricht voordat ze met de werving en selectie van de Wajongers begonnen. Werkgevers geven wel aan dat wanneer eenmaal duidelijk is dat er een Wajonger in het bedrijf komt de betrokken leidinggevende en/of de collega's op de werkvloer hierover worden geïnformeerd. Door een werkgever is aangegeven dat hij enkele collega's op de werkvloer specifiek heeft gevraagd om 'de Wajonger een beetje onder hun hoede te nemen'. Een filiaalmanager van een supermarkt geeft aan samen met de Wajonger en de hoofdcaissière een plan van aanpak te hebben opgesteld.

Een groot bedrijf in de detailhandel met heel veel verschillende vestigingen heeft vanuit het hoofdkantoor een werkwijzer voor de filiaalmanagers en regionale hr-adviseurs geschreven. Daarin wordt beschreven waar ze op moeten letten bij het aannemen van een Wajonger, zoals informatie over jobcoaching en loondispensatie, mate van arbeidsongeschiktheid, opstellen van contracten et cetera. Op die manier beschikken alle vestigingen over dezelfde informatie en hoeft niet elke vestiging opnieuw het wiel uit te vinden.

Geen van de werkgevers heeft op dit punt aangegeven behoefte te hebben aan extra ondersteuning.

##### *Geen actieve werving*

De meerderheid van de werkgevers die we hebben geïnterviewd geven aan niet zelf actief Wajongers te hebben geworven of toeleveranciers te hebben benaderd, maar te hebben gereageerd op externe organisaties die Wajongers

hebben aangeboden. Het gaat dan vooral om re-integratiebureaus, jobcoaches of scholen.

Andere manieren waarop de werkgevers met de Wajongers in contact zijn gekomen, zijn eigen initiatief van de Wajonger (1x) of via de ouders van de Wajonger (2x). Een werkgever gaf aan deel te nemen in een project waarin zorginstellingen, gemeente, UWV en roc samenwerken om voorschakeltrajecten voor BBL aan te bieden (zie kader). In de groep jongeren die via deze trajecten binnenkomen, zitten ook Wajongers.

Een middelgrote werkgever in de zorgsector heeft aangegeven sinds enige jaren samen te werken met UWV, gemeente en roc om voorschakeltrajecten voor BBL aan te bieden. In dit project werken verschillende zorginstellingen samen met deze partijen. De jongeren die in het project meedoen, krijgen een social coach die op verschillende levensterreinen begeleidt. De social coach wordt door de zorginstellingen gezamenlijk betaald.

Bij jongeren die via het project bij de werkgever binnenkomen, is door het roc de voorselectie al gedaan. Dit behelst onder meer een groepsbijeenkomst, een niveautoets en een motivatietoets. De jongeren die aan de eisen voldoen, komen bij de werkgever in een sollicitatieprocedure. 'Jongeren werken dan een half jaar op een werkervaringsplaats. Wanneer ze voldoen, mogen ze blijven en volgen dan meteen een BBL-opleiding. Op deze manier komen ook Wajongers in de organisatie te werken'.

Het zijn dus vooral re-integratiebureaus, jobcoachorganisaties en scholen die het eerste contact leggen met de werkgever en hen, namens de Wajonger, benaderen voor een stageplek of baan. In de wervingsfase richten deze organisaties zich met name op het informeren van de werkgever. Ze vertellen de werkgever over de beperkingen van de Wajonger waarvoor ze een plek zoeken, over de beschikbare voorzieningen voor werkgevers en over de randvoorwaarden om de plaatsing tot een succes te kunnen maken. Door twee werkgevers is aangegeven dat externe organisaties hen hebben ondersteund bij het zoeken naar de juiste plek voor de Wajonger in de organisatie. Meestal is een jobcoach of begeleider vervolgens ook betrokken bij het sollicitatiegesprek tussen de werkgever en de Wajonger. Door diverse werkgevers is aangegeven dat wanneer de Wajonger eenmaal is geplaatst, de externe organisaties 'het papierwerk' verrichten.

De meerderheid van de werkgevers die hebben aangegeven een Wajonger te hebben aangenomen met tussenkomst van een externe organisatie, is tevreden over de dienstverlening van de externe organisatie, de jobcoach of de studiebegeleider die bij de plaatsing van de Wajonger betrokken zijn. Een grote werkgever heeft aangegeven gemerkt te hebben dat de verschillende jobcoaches verschillende informatie geven over bijvoorbeeld de beschikbare voorzieningen voor werkgevers.

Verder geven twee werkgevers aan dat zij graag zouden willen dat de externe organisaties hen vaker benaderen met een passend aanbod van Wajongers. Twee andere werkgevers zien daarin ook een grotere rol voor UWV. Het is hierbij belangrijk voor ogen te houden dat het in dit onderzoek niet gaat over werkgevers in het algemeen, maar over werkgevers die eerder hebben aangegeven de intentie te hebben om een Wajonger aan te nemen. Blijkbaar hebben ook deze werkgevers nog behoefte aan een actieve benadering met een passend aanbod van Wajongers.

‘Voor kleine en middelgrote werkgevers is het handiger wanneer UWV hen actief benadert met kandidaten die matchen op de vacatures die het bedrijf heeft. En als dat iemand is met fysieke beperkingen, maar perfect kan werken op een kantoorfunctie, waarom niet?’

Bij UWV zijn er te weinig mensen bezig met bemiddelen. Het ligt niet aan de mensen, maar het punt is dat de uitzendbureaus het UWV voor zijn, ze werken sneller. UWV zou haar bestanden goed op orde moeten hebben zodat, wanneer ik bel, de medewerker van UWV kan zeggen: ‘hier heeft u vijf constructeurs’.

### 3.3 Selectie

Uit de verdiepende interviews is een aantal selectiemethoden naar voren gekomen. In de groep werkgevers die Wajongers hebben aangenomen (n=9) worden vaker uitgebreidere methoden en/of een combinatie van methoden ingezet dan in de groep werkgevers die een Wajonger een stage of werkervaringsplek hebben geboden (n=6).

De werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen, noemen vooral voorselectie door het re-integratiebedrijf in combinatie met een sollicitatiegesprek (5 werkgevers). Bij twee werkgevers volgt daarna nog een korte stage. Een andere werkgever heeft een voorgesprek met een jobcoach, een tweede gesprek met de Wajonger gehad en heeft de Wajonger daarna aangenomen met een proefplaatsing. Twee werkgevers maken (alleen) gebruik van een sollicitatiegesprek. In een geval laat de werkgever de Wajonger een opdracht uitvoeren om te bepalen of de kandidaat al dan niet geschikt is.

‘Het re-integratiebedrijf kiest de mensen uit die voldoen aan de eisen van ons bedrijf. Zo krijg ik kandidaten op maat. Vervolgens voeren we een sollicitatiegesprek met ze. We willen weten wat ze hebben gedaan en hoe ze daar zelf naar kijken. Daarna kunnen ze een dag op proef komen.’

‘Een van onze Wajongers heeft in 2009 een aantal maanden als vrijwilliger in de organisatie gewerkt. In 2010 kwam ze in dienst met een jaarcontract. In 2011 heeft ze een contract voor onbepaalde tijd gekregen. Op basis van het cv., een sollicitatiegesprek en de ervaring die we met de Wajonger als vrijwilliger hadden hebben we bepaald of we haar geschikt vinden voor het werk.’

Een werkgever met een middelgroot productiebedrijf gebruikt constructiespeelgoed als testinstrument voor Wajongers: 'We hebben zelf een test ontwikkeld: we gebruiken een Meccano-does voor kinderen vanaf 8 jaar. Als kandidaten dit binnen een half uur in elkaar weten te zetten, is het goed. Als dit niet het geval is, zijn ze niet geschikt voor het werk dat in ons bedrijf beschikbaar is'.

Net zoals bij de werving blijkt ook bij de selectie de rol van de toeleverancier van belang. Werkgevers laten de eerste selectie van Wajongers graag aan een externe partij over. Een werkgever benadrukt het belang van een goede relatie met de organisatie die Wajongers levert.

'De toeleverancier moet dus de goede personen voorstellen. Hoe kan dat als die organisatie mijn bedrijf niet kent? Ze moeten praten met de baas en met de mensen op de werkplek waar iemand geplaatst gaat worden.'

In de groep werkgevers die een Wajonger een stageplek of werkervaringsplek hebben aangeboden, is het voeren van een sollicitatiegesprek de belangrijkste methode (vijf werkgevers).

*Selectiecriteria:*

Uit de verdiepende interviews komt een aantal selectiecriteria naar voren die werkgevers toepassen om te bepalen of de Wajonger geschikt is voor hun bedrijf. Tussen werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen en werkgevers die een Wajonger een stage of een werkervaringsplek hebben geboden, zien we op dit punt nauwelijks verschil.

De belangrijkste criteria zijn motivatie, enthousiasme (4x) en het voldoen aan specifieke functie-/organisatieafhankelijke criteria (4x). Door twee werkgevers is genoemd dat ze (daarnaast) kijken naar de 'klik' met de Wajonger.

'Hoe valt hij in de groep, hoe gaat het samenwerken, hoe gaan de contacten met collega's? Daar kijken we naar. Het is een gevoelskwestie. Soms zie je dat al op de eerste dag, soms heb je er wat langer voor nodig en gebruiken we een stageperiode.'

Een werkgever geeft aan dat de werkgever over de selectiecriteria ook moet overleggen met een toeleverancier, omdat dat de kans van slagen zou vergroten.

'Als je zelf op zoek gaat naar iemand voor bepaalde functie-eisen dan komt er niemand... Jobcoaches zouden dus profielen moeten uitzoeken die in de buurt komen en als werkgever moet je misschien stellen: ik eis 70 procent van de capaciteiten die nodig zijn voor deze functie.'





## 4 DE ARBEIDSRELATIE

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de fase na aanname: de feitelijke arbeidsrelatie. We gaan in op het type dienstverband dat de werkgevers de Wajongers hebben aangeboden (4.1). Vervolgens beantwoorden we de vraag welke functies de Wajongers vervullen en de vraag welke interne en externe ondersteuning zij daarbij hebben georganiseerd (4.2). In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk (4.3) gaan we kort in op de voorzieningen waar werkgevers gebruik van maken.

Voor dit hoofdstuk maken we gebruik van de resultaten van de verdiepende interviews met de negen werkgevers die een Wajonger hebben aangenomen (zie tabel 1.3).

### 4.2 Type dienstverband

De meeste werkgevers hebben de Wajonger een contract voor bepaalde tijd geboden (7x). Eén van de werkgevers heeft de Wajonger voor onbepaalde tijd aangenomen en één werkgever werkt met een 0-urencontract. Een deel van de werkgevers heeft voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst gebruik gemaakt van een stage of werkervaringsplek (2x), detachering vanuit de SW (1x) of een proefplaatsing (1x). Werkgevers die hiervan gebruik hebben gemaakt, geven aan dat zij op deze manier eerst konden beoordelen of de Wajonger functioneert.

‘Het SW-bedrijf heeft hem hier gedetacheerd. Dat was een stukje zekerheid voor ons. We konden aftasten hoe iemand functioneert. De vorige Wajongers liepen eerste stage en kregen vervolgens een tijdelijk contract. We willen dus wel graag een uitprobeersperiode, of dat een stage of detachering is maakt niet uit.’

Werkgevers die Wajongers voor bepaalde tijd hebben aangenomen, geven vrijwel allemaal aan dat dit binnen het bedrijf gebruikelijk is en dat, bij goed functioneren, dit kan worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Eén werkgever geeft aan dat zij Wajongers in principe geen vaste contracten meer aanbieden, maar hooguit drie achtereenvolgende jaarcontracten. Een andere werkgever zegt dat hij een jaar- in plaats van een halfjaarcontract heeft aangeboden, omdat dit financieel voordeliger zou zijn.

'... De werknemer (Wajonger) die een jaarcontract heeft, wilde ik eigenlijk een halfjaarcontract gegeven, maar het re-integratiebedrijf vertelde dat er eind vorig jaar voor het laatste recht bestond op extra subsidie bij een jaarcontract<sup>1</sup>. Daarom heb ik daarvoor gekozen.'

### 4.3 Functies, aanpassingen en begeleiding

#### *Typen functies en aanpassingen*

De werkgevers in dit onderzoek hebben zonder uitzondering Wajongers aangenomen op laag gekwalificeerde en ondersteunende functies. Voorbeelden van functies zijn productiemedewerker, schoonmaker, keukenassistent of assistent-verkoopmedewerker. Voor de Wajongers zijn geen fysieke aanpassingen aan de werkplek gedaan. De meeste werkgevers zeggen ook dat zij de functie niet hebben aangepast. Sommige werkgevers zijn zeer stellig in de opvatting dat een Wajonger geschikt moet zijn voor het werk en anders niet wordt aangenomen.

'De functie is niet aangepast, we gaan ook geen functie creëren. Het werk moet er zijn en anders wordt iemand niet aangenomen.'

De werkgever uit bovenstaand voorbeeld heeft overigens ook een Wajonger in dienst die alleen de flessenmachine bedient en buiten aanveegt. Met deze taken is voor deze specifieke Wajonger een werkplek bij deze werkgever gecreëerd. Blijkbaar ziet de werkgever dit niet als een aanpassing.

Ook bij andere werkgevers blijkt vaak later in het gesprek dat er wel degelijk zaken zijn aangepast. Voorbeelden zijn het weglaten van taken uit een functie of het aanpassen van de werktijden. Een werkgever geeft aan dat de Wajonger die is aangenomen minder flexibel ingezet kan worden dan andere werknemers. Daar wordt in die gevallen rekening mee gehouden.

'Op zich doet hij hetzelfde als alle andere werknemers. Het verschil zit erin dat je hem niet 's ochtend vroeg nog eens kan vragen op een andere locatie te gaan werken, want dan raakt hij van slag.'

'Het uitgangspunt is dat ze de functie volledig moeten uitvoeren. Er zit wel wat rek in gezien hun achtergrond, bijvoorbeeld een taak eruit halen of aangepaste werktijden. Keukenmedewerkers werken binnen de organisatie bijvoorbeeld tussen 6 uur in de ochtend en 6 uur in de avond. Mogelijk zetten we een Wajonger niet in op een vroege dienst. Ook omdat de begeleiding dan moeilijker te organiseren is.'

<sup>1</sup> Het blijkt hier te gaan om loonkostensubsidie. Deze voorziening is per 1 januari 2012 afgeschaft.

### *Externe begeleiding*

Bij de meeste werkgevers (7x) worden de Wajongers ondersteund door een jobcoach of een extern begeleider van het SW-bedrijf. Eén werkgever zegt dat de Wajonger, een assistent technische dienst, geen extra begeleiding nodig heeft. Deze medewerker wordt ook intern niet extra begeleid. Een andere werkgever maakt geen gebruik van een jobcoach voor de begeleiding van de Wajonger, maar deze medewerker wordt wel intern begeleid. Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden over de jobcoaches, al zijn er ook kritische geluiden te horen. Een werkgever geeft aan dat hij van verschillende jobcoaches tegenstrijdige berichten krijgt over de jobcoachregeling en mogelijkheden voor subsidie. Een andere werkgever vindt dat de jobcoach de begeleiding te veel bij de collega's van de Wajonger legt en zelf te weinig doet. Werkgevers zijn het er echter allemaal over eens dat een jobcoach voor een groot deel van de Wajongers belangrijk is.

'Jobcoaching is voor ons een belangrijke voorwaarde om een Wajonger rond te laten lopen in een filiaal.'

'In eerste instantie is de begeleiding heel intensief. De jobcoach is daarbij van essentieel belang. De jobcoach kent de Wajonger en kan tips geven hoe je kan begeleiden en hoe je feedback kan geven.'

### *Interne begeleiding*

De meeste werkgevers (6x) hebben ook een vorm van interne begeleiding georganiseerd. Drie werkgevers zeggen dat de Wajonger eigenlijk niet meer begeleiding vraagt dan andere werknemers. In de andere gevallen kost het wel meer tijd, omdat werkinstructies vaker herhaald moeten worden, omdat het werk van de Wajonger extra gecontroleerd moet worden of omdat de Wajonger niet alleen kan werken. Eén werkgever heeft een mentor aan de Wajonger gekoppeld. Dit is een meer ervaren collega die de Wajonger het werk aanleert. Zij vormen samen een koppel.

'... Wajonger en mentor worden samen ingepland. De mentor leert de Wajonger werkmethodeken aan. ...Dit gaat in grote lijnen goed. Als de begeleider zou zeggen dat zij feitelijk het werk met zijn tweeën doen wat door één man gedaan zou moeten worden, wordt het lastig. Het mag wel wat minder productief zijn, bijvoorbeeld 1,75, maar niet 1.'

Een andere werkgever, met twee Wajongers in dienst, vertelt dat hij samen met zijn vrouw iedere dag begint met een werkinstructie. Daarin vertellen zij wat zij die dag gaan doen. Dit is volgens hem nodig, omdat de Wajongers dingen snel weer vergeten. Daarbij gaat het niet alleen om taken, maar ook om zaken als het opruimen van rommel.

#### 4.4 Voorzieningen

Alle geïnterviewde werkgevers maken gebruik van één of meer voorzieningen. De meest genoemde voorziening zijn jobcoaches en loondispensatie. Daarnaast noemen werkgevers voorzieningen als premiekorting, loonkostensubsidie en de no risk polis.

Twee werkgevers geven aan dat zij dit ook wel zelf kunnen. De overige werkgevers zijn blij met de ondersteuning bij deze administratieve zaken. Twee werkgevers noemen het zelf een voorwaarde voor het aannemen van Wajongers.

'Ik maak gebruik van loondispensatie. Dat wordt voor me aangevraagd door het re-integratiebedrijf. Dat is wel een voorwaarde. UWV moet het ook niet veel moeilijker maken dan het nu is.'

Een andere werkgever die in april zonder ondersteuning loondispensatie heeft aangevraagd, heeft daar in juli nog geen duidelijkheid over. Deze werkgever had graag gezien dat het aanvragen van voorzieningen eenvoudiger en sneller kan. Voor haar is dit een reden waarom ze niet snel geneigd is om nog een Wajonger aan te nemen.

## 5 AANBEVELINGEN

De uitkomsten van dit onderzoek bieden aanknopingspunten voor de werkgeversbenadering voor de arbeidstoeleiding van Wajongers. Wij doen op basis van dit onderzoek de volgende aanbevelingen:

*Blijf ook werkgevers die plannen hebben om Wajongers aan te nemen, actief benaderen.*

Dit onderzoek leert dat ook werkgevers met plannen om Wajongers aan te nemen niet actief werven. Dit betekent dat ook deze groep werkgevers nog actief benaderd moet worden door een toeleverancier (bijvoorbeeld re-integratiebedrijf, jobcoach, UWV et cetera), om tot uitvoering van die plannen te komen.

*Maak in een werkgeversbenadering onderscheid tussen werkgevers met plannen en zonder plannen.*

Werkgevers die al plannen hebben om Wajongers aan te nemen, willen graag benaderd worden met een passend aanbod. Dit vraagt een andere benadering dan van werkgevers die nog overtuigd moeten worden van de mogelijkheden van Wajongers als werknemers.

*Neem zo veel mogelijk administratieve taken van de werkgever over.*

Werkgevers hebben moeite met het aanvragen van voorzieningen of vinden het tijdrovend. Ondersteuning bij het aanvragen van subsidies en voorzieningen is voor hen belangrijk en soms zelfs een voorwaarde bij het aannemen van een Wajonger.

*Zorg voor juiste en eenduidige informatievoorziening aan werkgevers.*

Werkgevers krijgen van verschillende partijen informatie over werkgeversvoorzieningen bij het aannemen van Wajongers. Soms is die informatie onduidelijk of onjuist. Dit zorgt voor verwarring en ontevredenheid van werkgevers over de dienstverlening van externe dienstverleners. Het is daarom van belang dat de informatie aan werkgevers over voorzieningen juist en eenduidig is.

*Investeer als toeleverancier in een goede relatie met de werkgever.*

Werkgevers geven aan dat een goede samenwerking met een jobcoach of re-integratiebedrijf belangrijk is bij het werven en aannemen van Wajongers. Een vaste contactpersoon, kennis van het bedrijf en kennis van de vraag van de werkgever dragen bij aan een goede samenwerking.

Om beter te kunnen bepalen hoe aan de wensen van de werkgever gehoor kan worden gegeven, is het wellicht zinvol het wervings- en aannameproces vanuit zowel het perspectief van de toeleveranciers als de werkgevers in beeld te brengen, bijvoorbeeld door een beperkt aantal casusbeschrijvingen te

maken. Dit geeft beter inzicht in waar verbeteringen in de dienstverlening mogelijk zijn, dan wanneer alleen het verhaal van de werkgever aan bod komt.



**Regioplan Beleidsonderzoek**

**Nieuwezijds Voorburgwal 35**

**1012 RD Amsterdam**

**T 020 531 531 5**

**F 020 626 519 9**

**E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)**

**I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**