

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



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

- eindrapport -

Drs. C.P. van Horssen
Drs. M. Blommesteijn
Drs. F.A. Rosing

Amsterdam, april 2011
RegioPlan publicatienr. 2104

RegioPlan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door RegioPlan
Beleidsonderzoek in opdracht van UWV.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting en conclusie	I
1 Inleiding	1
1.1 Monitor nieuwe Wet Wajong	1
1.2 Doel- en probleemstelling werkgeversonderzoek.....	1
1.3 Analysekamer	2
1.4 Ontwikkeling van indicatoren	5
1.5 Dataverzameling en respons	5
1.6 Leeswijzer	8
2 De feiten op een rij.....	9
2.1 Inleiding.....	9
2.2 Kenmerken werkgevers	9
2.3 Kenmerken Wajongers	11
2.4 Kenmerken functie en dienstverband	12
3 Kennis en attitude Wajongers (op de werkvloer)	17
3.1 Inleiding.....	17
3.2 Kennis van Wajong en werkgeversinstrumenten.....	17
3.3 Indicator attitude ten aanzien van Wajongers.....	20
3.4 Afzonderlijke stellingen nader bekeken	27
3.5 Kansen en risico's	32
4 Ervaringen met werkgeversinstrumenten en Wajongers	33
4.1 Inleiding.....	33
4.2 Gebruik en tevredenheid werkgeversinstrumenten	33
4.3 Functies, aanpassingen en begeleiding	35
4.4 Ervaringen met Wajongers	38
4.5 Kansen en risico's.....	41
5 Wikken en wegen: welke overwegingen spelen een rol?	43
5.1 Inleiding.....	43
5.2 Afwegingen	43
5.3 Kosten en baten nader bekeken.....	49
5.4 Voorwaarden nader bekeken.....	51
5.5 Kansen en risico's.....	51

6	Vormen van organisatie: besluitvorming, beleid, afspraken	
	uitvoering en draagvlak.....	53
6.1	Inleiding.....	53
6.2	Besluitvormingsproces.....	53
6.3	Werving en selectie.....	54
6.4	Afspraken en aanpassingen in beleid en uitvoering.....	55
6.5	Draagvlak.....	57
6.6	Kansen.....	59
7	Plannen en bereidheid.....	61
7.1	Inleiding.....	61
7.2	Bereidheid aannemen Wajongers.....	61
7.3	Bereidheid in dienst houden Wajongers.....	65
7.4	Samenvatting.....	67
Literatuur	69
Bijlagen	71
Bijlage 1	Constructie van indicatoren.....	73
Bijlage 2	Representativiteit en weging.....	77
Bijlage 3	Onderzoeksvragen.....	81

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wet Wajong (nWajong) in werking gegaan. De nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te vergroten. In tegenstelling tot de oude wet Wajong staat in de nieuwe wet niet het recht op een uitkering centraal, maar het recht op arbeidsondersteuning.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de Tweede Kamer regelmatig informeren over de voortgang en effecten van dit nieuwe beleid. Een onderdeel van de informatievoorziening is een monitor Wajong. De monitor Wajong wordt uitgevoerd door UWV en heeft tot doel de ontwikkelingen rondom de Wajong zowel kwantitatief als kwalitatief te volgen. Daarmee levert UWV input voor de evaluatie van de nieuwe wet Wajong.

De monitor wordt uitgevoerd door UWV en bestaat uit drie delen:

- een gegevensdeel: analyses van gegevens uit de registraties van UWV;
- onderzoek onder Wajongers;
- onderzoek onder werkgevers;

De eerste Wajongmonitor is verschenen in november 2010. Deze rapportage is een verslag van het werkgeversonderzoek voor de tweede Wajongmonitor. In dit hoofdstuk presenteren we de belangrijkste bevindingen en conclusies. In de hoofdstukken daarna volgen de resultaten waarop deze conclusies zijn gebaseerd.

Het onderzoek

Het werkgeversonderzoek is gehouden onder reguliere werkgevers (dus zonder SW-bedrijven) met en zonder Wajongers in dienst. De nieuwe wet heeft geen gevolgen voor werkgevers. Zij kunnen van dezelfde instrumenten gebruikmaken als bij Wajongers onder de oude regeling. Vandaar dat ervoor is gekozen om in het werkgeversonderzoek zowel werkgevers met Wajongers in dienst die onder de oude regeling vallen, als werkgevers met Wajongers onder de nieuwe regeling in het onderzoek te betrekken. Het onderzoek is uitgevoerd onder reguliere werkgevers in tien bedrijfstakken. De uitzendbedrijven zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat zij Wajongers bij andere bedrijven plaatsen en dus niet zelf op de werkvloer ervaring opdoen met Wajongers.

We hebben 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. De werkgevers met Wajongers in dienst in de totale onderzoekspopulatie oververtegenwoordigd. In juli 2010 had namelijk vier procent van de totale

populatie werkgevers een of meer Wajongers in dienst.¹ In de onderstaande figuur is de verhouding tussen werkgevers met en zonder Wajongers in de populatie en in de steekproef weergegeven.

Figuur S1 Verdeling werkgevers met en zonder Wajongers in dienst in totale populatie werkgevers (situatie juli 2010) en respons



De steekproeven in beide groepen zijn gestratificeerd getrokken, waarbij rekening is gehouden met een spreiding naar bedrijfstak en bedrijfsomvang. Om representatieve uitspraken te kunnen doen voor de groepen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst, hebben we in beide groepen een weging toegepast om de respons wat omvang en bedrijfstak betreft in overeenstemming te brengen met de populatie. Als aanvulling op de telefonische enquête zijn er zeventien verdiepende interviews gehouden met werkgevers die aan de enquête hebben deelgenomen. Er is gesproken met werkgevers met Wajongers in dienst en met werkgevers zonder Wajongers in dienst, die hebben aangegeven plannen te hebben om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen.

Doel- en vraagstelling

Het primaire doel van de nieuwe wet Wajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De mate waarin werkgevers Wajongers aannemen en in dienst houden, is belangrijk voor het succes van de wet. In juli 2010 had vier procent van de reguliere werkgevers een of meer Wajongers in dienst.² De overige 96 procent had dus geen Wajonger in dienst. Het is van belang om na te gaan hoe we het percentage werkgevers met een Wajonger in dienst kunnen verhogen. Daarnaast is het van belang om ervoor te zorgen dat werkgevers Wajongers ook in dienst houden en bereid zijn om meer Wajongers aan te nemen.

De focus in dit onderzoek ligt dan ook op de factoren die het gewenste gedrag (aannemen en in dienst houden van Wajongers) beïnvloeden. Het onderzoek

¹ Berendsen e.a. (2010) *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV.

² Berendsen e.a. (2010) *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV.

richt zich op de thema's kennis, attitude, ervaringen, bereidheid en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers.

De thema's zijn vertaald in de volgende hoofdvragen:

1. Welke **kennis** hebben werkgevers over Wajongers en de Wajong (-instrumenten)?
2. Wat is de **attitude** van werkgevers ten opzichte van Wajongers?
3. Wat zijn de **ervaringen** van werkgevers met Wajongers in dienst?
4. Hoe groot is de **bereidheid** van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen?
5. Welke verschillen op de thema's 1 tot en met 4 bestaan er tussen werkgevers?

Indicatoren

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.³ De scores op deze indicatoren staan in de onderstaande tabel. In het vervolg van dit hoofdstuk lichten we de onderzoeksresultaten op de thema's en de indicatoren toe.

Tabel S1 Scores op indicatoren

Indicatoren 2011	Werkgevers met Wajongers in dienst (n=285)	Werkgevers zonder Wajongers in dienst (n=466)
Attitude t.o.v. doelgroep*	7,4	6,5
Attitude t.o.v. werknemer*	6,2	6,4
Bereidheid aannemen Wajongers**	22%	9%
Bereidheid in dienst houden*** (Globaal) bekend met nieuwe wet Wajong	80%	75%

* Schaalwaarde 1-10.

** Van plan om het komende jaar (nog) een Wajonger in dienst te nemen.

*** Vaste aanstelling of zicht op vaste aanstelling.

Kennis

Kennis van de wet Wajong en werkgeversinstrumenten

Het grootste deel van de werkgevers is bekend met de wet Wajong en met in ieder geval een deel van de werkgeversinstrumenten. Daarbij is het niet verwonderlijk dat werkgevers met Wajongers in dienst over het algemeen beter op de hoogte zijn van de werkgeversinstrumenten dan werkgevers zonder ervaring met Wajongers. De instrumenten waarmee de meeste werkgevers bekend zijn, zijn loondispensatie, jobcoaching en de no-riskpolis.

³ Een toelichting op de totstandkoming van de indicatoren is opgenomen in bijlage 1.

Kennis van het werkgeversservicepunt

Via het werkgeversservicepunt biedt UWV dienstverlening aan werkgevers.⁴ Het werkgeversservicepunt is relatief nieuw en daarmee ook nog niet zo bekend bij werkgevers. De werkgevers die bekend zijn met het werkgeversservicepunt zijn hier overigens wel tevreden over. Later in dit hoofdstuk zal ook blijken dat het gebruik van het werkgeversservicepunt positief samenhangt met de bereidheid om Wajongers in dienst te nemen. Op basis daarvan kunnen we stellen dat een actieve werkgeversbenadering van belang is voor het verhogen van de aannamebereidheid van werkgevers.

Kennis van de doelgroep

Werkgevers zonder Wajongers en zonder plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen (n=404), zijn er lang niet allemaal van overtuigd dat zij Wajongers een geschikte werkplek kunnen bieden (53%). Een belangrijke reden voor deze werkgevers zonder Wajongers, is ook dat er geen geschikte functies zijn voor Wajongers (55% van de werkgevers zonder Wajongers en zonder plannen noemt dit als reden). Het is de vraag of dit werkelijk zo is of dat werkgevers geen goed beeld hebben van de mogelijkheden van de Wajongers en dus ondersteuning nodig hebben om de juiste werkplekken te vinden of te creëren voor deze doelgroep.

Bij werkgevers met Wajongers in dienst en werkgevers die plannen hebben om in het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen ligt dit anders. Zij weten wat voor soort werk binnen hun bedrijf geschikt is voor Wajongers. In tachtig procent van de gevallen weten ze ook via welke kanalen ze Wajongers gaan werven. Gezien deze uitkomsten zou kennis geen belemmering moeten zijn voor het aannemen van Wajongers die nu al bereid zijn om Wajongers aan te nemen. Bij werkgevers zonder plannen om Wajongers in dienst te nemen (91% van de werkgevers zonder Wajongers in dienst) is informatie over de mogelijkheden voor Wajongers binnen hun bedrijf wel van belang, omdat zij vaak niet weten of zij Wajongers een werkplek kunnen bieden. In de volgende paragraaf zal overigens blijken dat het bij werkgevers die Wajongers willen aannemen wel van belang is om na te gaan of hun ideeën en verwachtingen van het werken met Wajongers ook realistisch zijn.

Attitude

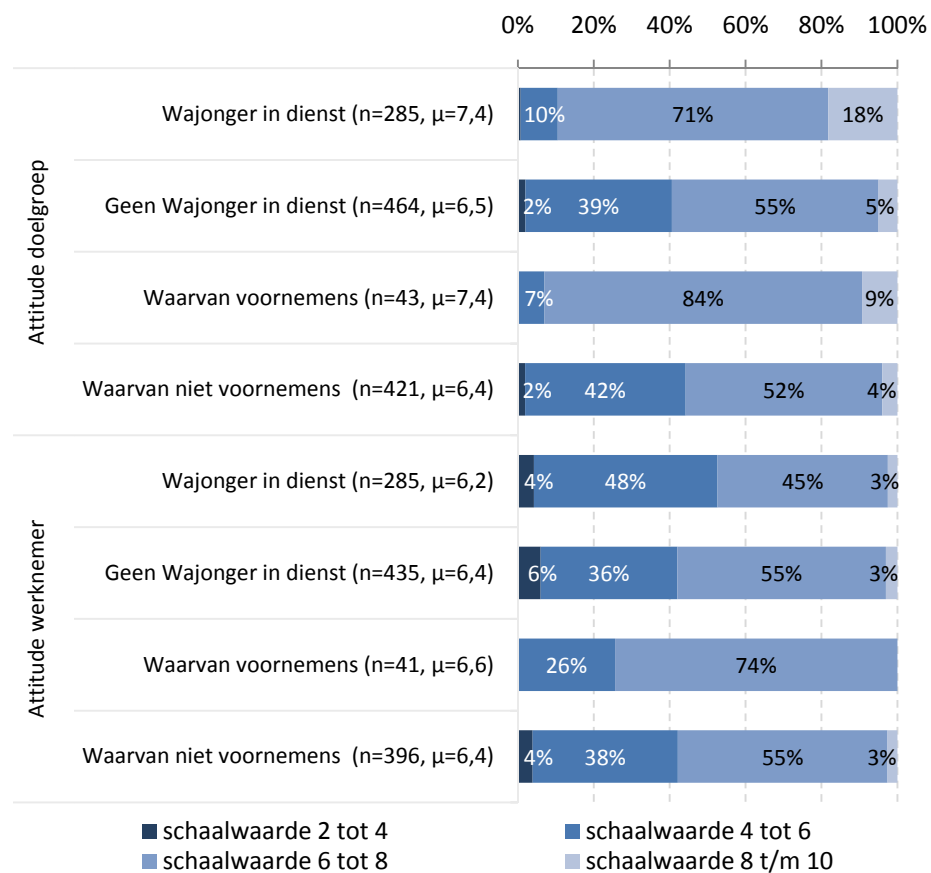
Om de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers te kunnen meten en volgen, hebben we een indicator voor attitude ontwikkeld. De attitude van werkgevers is geoperationaliseerd in twee schalen. Beide schalen zijn opgebouwd uit verschillende stellingen. De eerste schaal meet de attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep Wajongers. Het gaat hierbij om het beeld dat werkgevers hebben als het gaat om arbeidsparticipatie van

⁴ Bij het landelijk Werkgeversservicepunt Wajong kunnen werkgevers terecht voor ziekmeldingen en voor het aanvragen van een no-risk polis, subsidies en voorzieningen voor Wajongers (jaarverslag 2010 UWV).

Wajongers in het algemeen. De tweede schaal meet de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers als werknemer. Bij deze laatste schaal gaat het om het beeld dat werkgevers hebben van zaken als competenties, inzetbaarheid en productiviteit van Wajongers.

De scores op beide schalen zijn in de onderstaande figuur voor zowel werkgevers met als werkgevers zonder Wajongers weergegeven. Daarbij is bij werkgevers zonder Wajongers in dienst een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die plannen hebben om het komende jaar Wajongers in dienst te nemen (voornemens) en werkgevers die deze plannen niet hebben (niet voornemens).

Figuur S2 Schaalwaarde attitude doelgroep en werknemer onderscheiden naar wel of geen Wajonger in dienst



Werkgevers met Wajongers positievere attitude ten opzichte van doelgroep dan werkgevers zonder Wajongers in dienst

Werkgevers blijken over het algemeen een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep te hebben. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben gemiddeld een hogere schaalscore (zie tabel 0.1) dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Binnen de groep werkgevers zonder Wajongers in dienst

hebben de werkgevers met plannen om Wajongers in dienst te nemen een positievere attitude. Van hen heeft 93 procent een schaalscore van 6 of hoger.

Werkgevers met Wajongers in dienst scoren op alle onderliggende stellingen bij deze schaal positiever dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Zo vinden werkgevers met Wajongers in dienst vaker dan werkgevers zonder Wajongers in dienst dat het aannemen van Wajongers tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers behoort. Ook geven de werkgevers met Wajongers vaker aan dat het aannemen van Wajongers breed gedragen wordt binnen de organisatie en dat zij naar eigen zeggen Wajongers een goede werkplek kunnen bieden.

Werkgevers zonder Wajonger hebben een positiever beeld van Wajongers als werknemer dan werkgevers met Wajonger

De gemiddelde schaalscores voor de attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer laten precies het tegengestelde beeld zien. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben een minder positieve attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Zoals ook al in de eerste rapportage van de Wajongmonitor is geconstateerd, leidt de ervaring met Wajongers niet per definitie tot een positiever beeld over de competenties en inzetbaarheid van Wajongers. Met name als het gaat om de productiviteit, het vermogen om in teamverband te werken en de noodzakelijke begeleiding, hebben werkgevers met Wajongers in dienst een minder positief beeld van Wajongers, zo blijkt uit de onderliggende stellingen bij deze schaal. Zeer waarschijnlijk is dit echter wel een realistisch beeld, gezien de ervaring die deze werkgevers met Wajongers hebben.

Positievare attitude ten opzichte van Wajongers als werknemer van werkgevers met plannen om Wajonger aan te nemen

Binnen de groep werkgevers zonder Wajongers in dienst hebben de werkgevers met plannen om een Wajonger aan te nemen een positievere attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer dan de werkgevers zonder plannen. Blijkbaar hebben deze werkgevers nog niet de realistische verwachtingen van de Wajongers die werkgevers met Wajongers in dienst (inmiddels) wel hebben. Het is daarom van belang om bij de werkgevers die aangeven Wajongers in dienst te willen nemen na te gaan wat hun wensen en verwachtingen zijn en daarbij aan te sluiten met informatie over wat zij wel en niet kunnen verwachten en wat de mogelijkheden van werknemers uit deze doelgroep zijn.

Attitude werkgevers naar omvang en bedrijfstak verschilt nauwelijks

De attitude van werkgevers verschilt nauwelijks per bedrijfstak. Alleen in de bedrijfstak 'overheid overig' hebben werkgevers een positievere attitude ten opzichte van Wajongers op beide schalen. Wanneer we kijken naar bedrijfsomvang zijn ook hier de verschillen tussen werkgevers beperkt. Alleen grotere werkgevers (> 50 werknemers) hebben een positievere attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer. Dit geldt zowel voor de werkgevers met als voor de werkgevers zonder Wajonger in dienst.

Bereidheid om aan te nemen

In het onderzoek hebben we tevens een indicator voor aannamebereidheid ontwikkeld. Uit een peiling onder werkgevers van CrossOver blijkt dat ruim 42 procent van de werkgevers bereid is om Wajongers aan te nemen.⁵ In vergelijking met het aandeel van vier procent werkgevers dat daadwerkelijk een Wajonger in dienst heeft, is dit een hoog percentage. De bereidheid van werkgevers wordt in deze peiling geoperationaliseerd als 'werkgevers die open staan voor het aannemen van een Wajonger'. In dit onderzoek hebben we aannamebereidheid opgevat als 'het hebben van plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen'. We hebben voor deze strikte definitie van aannamebereidheid gekozen vanuit het idee dat hoe specifiek de gedragsintentie is, hoe groter de kans is dat het gewenste gedrag ook daadwerkelijk tot stand komt. Uit een studie van Hernandez e.a. (2000) blijkt bovendien dat een positieve houding ten opzichte van het aannemen van arbeidsgehandicapten in het algemeen in veel gevallen niet leidt tot het daadwerkelijk aannemen van werknemers met arbeidsbeperkingen.⁶ Het aandeel werkgevers dat volgens de strikte definitie in dit onderzoek bereid is Wajongers aan te nemen, is dan ook veel kleiner dan de 42 procent uit de peiling van CrossOver.

Negen procent van de werkgevers zonder Wajonger in dienst is wel bereid aan te nemen

Negen procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst is van plan om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Voor de werkgevers met Wajongers in dienst geldt dat 22 procent van hen van plan is nog een Wajonger aan te nemen. Wanneer alle werkgevers zonder Wajongers, maar met plannen om een Wajonger aan te nemen, dit ook daadwerkelijk doen, zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van vier naar dertien procent. Dit zou een verdriedubbeling betekenen van het aantal werkgevers met Wajongers in dienst. De ervaring leert echter dat niet alle werkgevers met plannen deze ook daadwerkelijk uitvoeren. Werkgevers kunnen om verschillende redenen hun plannen bijstellen: bijvoorbeeld door een verandering in de bedrijfseconomische situatie, maar ook doordat het beeld dat zij van Wajongers hebben niet strookt met de praktijk. We hebben eerder geconstateerd dat werkgevers met plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen een positiever en wellicht minder realistisch beeld hebben van de competenties van Wajongers dan werkgevers die Wajongers in dienst hebben. Goede voorlichting over de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers is daarom van belang, maar kan er ook toe leiden dat een deel van de werkgevers de plannen bijstelt en geen Wajonger aanneemt. Tegelijkertijd zullen werkgevers die realistische verwachtingen hebben van de Wajonger,

⁵ Lierop, B. van (2009) *Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere*. Nieuwegein, Kenniscentrum CrossOver.

⁶ Hernandez, B. Keys, C. and Balcazar, F. (2000) Employers attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. In: *Journal of Rehabilitation* Volume 66, Number 44/2000.

deze werknemer beter kunnen inpassen binnen hun organisatie. Ondanks deze nuanceringen zijn er wel kansen om het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst te vergroten. Om deze kansen te benutten, is het van belang na te gaan welke factoren van invloed zijn op deze aannamebereidheid, maar vooral ook welke afwegingen werkgevers maken bij het aannemen van Wajongers.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen onder voorwaarde dat kosten en baten in balans zijn

Voor meer dan de helft van de werkgevers is maatschappelijk verantwoord ondernemen een reden om een Wajonger in dienst te nemen. Een derde van de werkgevers geeft dit ook als belangrijkste reden op. Hierin verschillen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst nauwelijks van elkaar.

Op de vraag wat de belangrijkste reden is geweest bij het aannemen van een specifieke Wajonger die in dienst is bij de werkgever, komt als meest genoemde reden 'we willen deze Wajonger een kans geven' (60%) naar voren. Voor meer dan een derde van de 285 werkgevers aan wie deze vraag is voorgelegd, is dit ook de belangrijkste reden. Dit sluit aan bij het streven van werkgevers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, in de zin dat sociale motieven voor veel werkgevers een belangrijke reden zijn geweest om de Wajonger aan te nemen.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een belangrijk motief voor werkgevers. Dit neemt niet weg dat zij bij het aannemen van Wajongers altijd een kosten-batenafweging maken. Voor een deel (16%) van de totale groep werkgevers in dit onderzoek zijn de financiële voordelen van het werken met Wajongers zelfs de belangrijkste reden om een Wajonger in dienst te nemen. Uit de interviews komt echter naar voren dat ook de werkgevers voor wie de financiële voordelen niet doorslaggevend zijn een kosten-batenafweging maken bij het aannemen van Wajongers. Daarbij hebben werkgevers geen gedetailleerd beeld van de kosten en baten, maar maken een afweging op basis van een aantal zaken zoals productiviteit, de kosten van de noodzakelijke begeleiding en het voordeel van een werknemer die bereid is langere tijd in een laaggekwalificeerde baan te werken.

Gebrek aan geschikt werk reden voor niet aannemen

Werkgevers die geen Wajongers in dienst hebben, geven in meer dan de helft van de gevallen aan dat zij geen geschikt werk hebben voor Wajongers. Het is niet duidelijk of er daadwerkelijk geen geschikt werk is of dat werkgevers niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden.

Eerdere ervaringen met Wajongers spelen een beperkte rol bij overwegingen om aan te nemen

Voor werkgevers die ervaring hebben met Wajongers spelen die ervaringen slechts een beperkte rol bij de overweging om nog een Wajonger aan te nemen. Positieve ervaringen zouden voor ongeveer de helft van de

werkgevers met een Wajonger wel een reden zijn om nog een Wajonger aan te nemen, maar slechts bij zeven procent van de werkgevers speelt dit een doorslaggevende rol.

Negatieve ervaringen met Wajongers spelen nog minder vaak een rol. Voor 23 procent (n=8) van de 34 werkgevers zonder Wajongers, die in het verleden wel eens een Wajonger in dienst hebben gehad, is een negatieve ervaring een reden om geen Wajonger aan te nemen. Vier werkgevers geven aan dat dit de belangrijkste reden is om geen Wajongers aan te nemen. Ook uit de interviews komt naar voren dat een slechte ervaring niet direct betekent dat een werkgever niet meer met Wajongers wil werken. De ervaring wordt veel meer gezien als iets waarvan de werkgever kan leren voor de volgende keer.

Aannamebereidheid afhankelijk van attitude, bekendheid met het werkgeversservicepunt en de bedrijfstak

Tot slot is de vraag wat nu de aannamebereidheid van werkgevers verklaart. Uit een regressieanalyse blijkt dat een positieve attitude van werkgevers ten opzichte van zowel de doelgroep als de Wajongers als werknemer en de bekendheid met het werkgeversservicepunt positief samenhangen met aannamebereidheid. Dit pleit voor een actieve benadering van werkgevers vanuit het werkgeversservicepunt, waarbij werkgevers worden voorgelicht over de mogelijkheden van het werken met Wajongers.

Uit de regressieanalyse blijkt eveneens dat werkgevers binnen de bedrijfstakken financiële dienstverlening en onderwijs minder vaak bereid zijn tot aanname van Wajongers. Voor de bedrijfstak onderwijs is dit mogelijk te verklaren doordat het onderwijs in het verleden vaak gebruik heeft gemaakt van gesubsidieerde arbeid. Scholen konden via de ID- en wiv-regeling vaak langdurig gebruikmaken van gesubsidieerde arbeidskrachten. De financiële regelingen voor Wajongers, zoals loonkostensubsidie en loondispensatie zijn over het algemeen tijdelijk.

Bereidheid om in dienst te houden

Op het moment dat een Wajonger in dienst is bij een werkgever, is het de vraag of er ook sprake is van een duurzame arbeidsrelatie. In het onderzoek hebben we daarom willen vaststellen wat de bereidheid is van werkgevers om Wajongers in dienst te houden en welke factoren dit beïnvloeden.

Om de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en volgen, hebben we een indicator opgesteld. In deze indicator wordt een vaste aanstelling of het uitzicht op een vaste aanstelling opgevat als bereidheid om in dienst te houden. Volgens deze definitie is tachtig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst bereid de Wajonger in dienst te houden (zie tabel 0.1).

Aanpassing en begeleiding van Wajongers blijft noodzakelijk

In veel gevallen vraagt het in dienst houden van Wajongers de nodige inspanning van de werkgever. Dertig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst heeft speciaal voor de Wajonger een functie gecreëerd. Zeventig procent van de werkgevers heeft de Wajonger op een bestaande vacature aangenomen. Dit betekent overigens niet dat deze functies niet worden aangepast. Meer dan de helft van de werkgevers bij wie de Wajongers op een bestaande vacature is aangenomen, heeft de functie en/of de werkplek aangepast. Het gaat dan met name om aanpassingen in werktempo en productiviteitseisen. Van de totale groep werkgevers met Wajongers in dienst (n=285) heeft een derde geen aanpassingen aan de functie en/of werkplek gedaan bij aanname van de Wajonger (zie tabel 0.2).

Tabel S2 Gecreëerde en aangepaste functies bij werkgevers met Wajongers in dienst (n=285)

	Aantal	%
Gecreëerde functie	86	30%
Bestaande vacature aangepast	105	37%
Bestaande vacature niet aangepast	94	33%

De verminderde productiviteit wordt door veel werkgevers met Wajongers in dienst gecompenseerd door gebruik te maken van loondispensatie(75%). Daarnaast heeft driekwart van alle werkgevers met Wajongers in dienst extra interne begeleiding georganiseerd. Dit is vaak naast de begeleiding van een jobcoach, waar ruim twee derde van de werkgevers gebruik van maakt. Het is duidelijk dat, hoewel veel Wajongers op bestaande vacatures worden aangenomen, het in de meeste gevallen niet om regulier werk gaat, maar om aangepast werk in een reguliere setting.

Ervaringen met Wajongers over het algemeen positief

Werkgevers beoordelen het functioneren van de Wajongers die bij hen in dienst zijn over het algemeen positief. Wajongers voldoen in veel gevallen aan de verwachtingen en functioneren vaak zelfs beter dan veel werkgevers vooraf hadden verwacht. Over de motivatie en het (beperkte) ziekteverzuim van de Wajongers zijn werkgevers positief. Werkgevers noemen overigens vrijwel altijd één of twee aspecten waarop Wajongers minder presteren dan verwacht. Zelfstandigheid, communicatie en flexibiliteit beoordelen werkgevers over het algemeen minder goed. Bij deze aspecten geeft overigens ook nog steeds meer dan zestig procent van de werkgevers aan dat de Wajonger naar verwachting functioneert. Over het algemeen lijkt de conclusie dus gerechtvaardigd dat werkgevers niet te hoog gespannen, maar eerder realistische verwachtingen hebben van de Wajongers.

Als Wajongers op een beperkt aantal punten minder presteren dan verwacht, heeft dit over het algemeen geen consequenties voor hun dienstverband. Werkgevers die aangeven dat er geen uitzicht is op een vaste aanstelling (26

van 89), is geven als reden hiervoor meestal aan dat er geen werk meer is voor de Wajonger of dat de financiële ruimte ontbreekt om de Wajonger een vaste aanstelling te bieden.

Attitude en bedrijfstak van invloed op bereidheid om in dienst te houden
Uit een regressieanalyse blijkt dat een positieve attitude van werkgevers ten opzichte van de Wajonger als werknemer positief samenhangt met de bereidheid tot in dienst houden. Opvallend hierbij is het verschil met de wijze waarop attitude samenhangt met aannamebereidheid. Bij aannamebereidheid speelt ook de attitude ten opzichte van de doelgroep een rol. Dit speelt geen rol meer bij de bereidheid om de Wajonger in dienst te houden. Blijkbaar heeft de beeldvorming over de doelgroep in het algemeen plaatsgemaakt voor het beeld dat werkgevers (op basis van hun ervaringen) hebben van de competenties van Wajongers.

Uit de regressieanalyse blijkt eveneens dat werkgevers binnen de bedrijfstakken overheid overig en onderwijs minder vaak bereid zijn om Wajongers in dienst te houden. Voor beide bedrijfstakken geldt ook hier als mogelijke verklaring dat in het verleden vaak gebruik is gemaakt van gesubsidieerde arbeid. De regelingen voor Wajongers zijn vaak minder langdurig en daardoor kunnen werkgevers minder bereid zijn om een Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden.

De praktijk van aannemen en in dienst houden

In het werkgeversonderzoek hebben we tot slot aandacht besteed aan de vraag hoe werkgevers het proces van aannemen en in dienst houden organiseren. Inzicht in het wervingsgedrag en de besluitvormingsprocessen bij werkgevers biedt handvatten voor een effectieve werkgeversdienstverlening.

Werving en selectie met name via externe dienstverleners
Werkgevers werven Wajongers meestal niet op eigen initiatief. Er zijn nauwelijks bedrijven waarin formeel afspraken zijn gemaakt over het werven van Wajongers. Wajongers komen over het algemeen binnen op eigen initiatief of via UWV, een re-integratiebedrijf of een jobcoach. Werkgevers die plannen hebben om het komende jaar (nog) een Wajonger aan te nemen, denken vooral aan werving via UWV, een re-integratiebedrijf of het werkgeversservicepunt. Ook hieruit blijkt weer dat een actieve werkgeversbenadering noodzakelijk is om meer werkgevers te informeren over de mogelijkheden om Wajongers aan te nemen en hen te overtuigen van de meerwaarde hiervan voor het bedrijf en hen vervolgens ook te ondersteunen bij het zoeken naar een geschikte kandidaat.

Geen formele besluitvormingsprocessen bij aanname
Zoals de werving van Wajongers over het algemeen gebeurt als 'het zich voordoet', zo hebben de meeste werkgevers ook geen formeel besluit-

vormingsproces dat wordt gevolgd bij aannamen van Wajongers. Hiermee bedoelen we dat het aannemen van Wajongers geen speerpunt van beleid is en dat de meeste werkgevers niet vooraf al nadenken over welke functies geschikt zijn voor Wajongers of hoe zij het werk zo kunnen organiseren dat het geschikt is voor Wajongers. Op het moment dat een Wajonger zich aandient, gaan werkgevers na welke aanpassingen nodig zijn en hoe de begeleiding georganiseerd moet worden. Hierover maken zij dan ook intern afspraken.

Draagvlak meestal geen probleem

Draagvlak binnen de organisatie voor het aannemen van Wajongers is belangrijk voor succesvolle arbeidsparticipatie van Wajongers. Voor zestien procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst is onvoldoende draagvlak een reden om geen Wajongers in dienst te nemen. Het grootste deel van de werkgevers verwacht hier echter geen problemen mee. Ook uit de interviews met werkgevers komt naar voren dat draagvlak over het algemeen geen probleem is. Werkgevers besteden wel aandacht aan het creëren van draagvlak. Directe collega's worden vrijwel altijd geïnformeerd over de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers. Ook is er meestal een aanspreekpunt waarbij directe collega's terecht kunnen met vragen over (het functioneren van) de Wajonger. Bij kleine bedrijven is dit vaak de directeur, bij grotere bedrijven een medewerker personeelszaken.

Tot slot

Om de arbeidsparticipatie van werkgevers te verhogen, is het noodzakelijk dat meer werkgevers ertoe overgaan Wajongers aan te nemen. Verondersteld wordt dat onder andere voldoende kennis en een positieve attitude van belang zijn om de aannamebereidheid bij werkgevers te vergroten.

Uit dit onderzoek blijkt inderdaad dat een positieve attitude (ten opzichte van de doelgroep Wajong in het algemeen en de Wajonger als werknemer in het bijzonder) een positieve invloed heeft op de aannamebereidheid.

Negen procent van de werkgevers, die nu nog geen Wajonger in dienst heeft, blijkt bereid te zijn om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Het is de vraag wat werkgevers nodig hebben om hun plannen ook daadwerkelijk om te zetten in gedrag en werkgevers zonder plannen alsnog bereid te krijgen Wajongers aan te nemen. Uit dit onderzoek komt op verschillende punten naar voren dat een actieve werkgeversbenadering hiervoor noodzakelijk is. Werkgevers zijn over het algemeen voldoende op de hoogte van de wet Wajong en de werkgeversinstrumenten. Kennis op dit vlak hoeft dus geen belemmering te zijn voor aannamen. Werkgevers zijn er echter lang niet allemaal van overtuigd dat zij Wajongers een goede werkplek kunnen bieden. Werkgevers blijken bovendien meestal niet op eigen initiatief Wajongers te werven. Wanneer werkgevers wel plannen hebben om Wajongers te werven weten ze meestal wel wat voor wat voor soort werk ze Wajongers zoeken. Bij

de werving hebben ze echter nog steeds ondersteuning nodig. Ze denken daarbij vooral aan werving via UWV, re-integratiebedrijven of het werkgeversservicepunt. De bekendheid met het werkgeversservicepunt blijkt zelfs positief van invloed te zijn op de aannamebereidheid van werkgevers. Ondersteuning van werkgevers bij het creëren of aanpassen van functies om voldoende werkplekken voor Wajongers beschikbaar te maken blijft dus noodzakelijk.

Wanneer het gaat om de bereidheid om in dienst te houden, is een positieve attitude ten opzichte van de Wajongers als werknemer (dat wil zeggen: de competenties van de Wajonger) van belang. Deze attitude wordt zeer waarschijnlijk beïnvloedt door de ervaringen van deze werkgevers met de Wajongers die bij hen in dienst zijn. Deze ervaringen zijn over het algemeen positief. Wajongers functioneren naar verwachting of zelfs beter. Als Wajongers op een beperkt aantal punten minder presteren dan verwacht, heeft dit niet direct consequenties voor hun dienstverband. De bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden is dan ook groot. De werkgevers in dit onderzoek, die Wajongers in dienst hebben, hebben blijkbaar realistische verwachtingen van de Wajongers. Dit blijkt ook al uit het feit dat werkgevers met Wajongers een iets minder positieve attitude hebben ten opzichte van de Wajongers als werknemers, dan de werkgevers zonder Wajongers in dienst. Met name hun beeld over de productiviteit en het vermogen van Wajongers om in teamverband te werken is iets minder positief en daarmee wellicht realistischer dan dat van werkgevers zonder ervaring met Wajongers. Dit pleit ervoor om in de informatievoorziening aan werkgevers over de Wajongers duidelijk aan te geven wat de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers zijn en wat werkgevers wel en niet kunnen verwachten.

1 INLEIDING

1.1 Monitor nieuwe Wet Wajong

Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wet Wajong (nWajong) in werking gegaan. De nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te vergroten. In tegenstelling tot de oude wet Wajong staat in de nieuwe wet niet het recht op een uitkering centraal, maar het recht op arbeidsondersteuning.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de Tweede Kamer regelmatig informeren over de voortgang en effecten van dit nieuwe beleid. Een onderdeel van de informatievoorziening is een monitor Wajong. De monitor wordt uitgevoerd door UWV en bestaat uit drie delen:

- een gegevensdeel: analyses van gegevens uit de registraties van UWV;
- onderzoek onder Wajongers;
- onderzoek onder werkgevers.

De monitor Wajong heeft tot doel de ontwikkelingen rondom de Wajong zowel kwantitatief als kwalitatief te volgen. Daarmee levert UWV input voor de evaluatie van de nieuwe wet Wajong. De eerste Wajongmonitor is verschenen in november 2010. Het werkgeversdeel in de eerste monitor Wajong was gebaseerd op een secundaire analyse van de data afkomstig van de effectmeting werkgeverscampagne. Voor de tweede Wajongmonitor heeft UWV Regioplan de opdracht gegeven een onderzoek onder werkgevers uit te voeren. Deze rapportage is een verslag van dit werkgeversonderzoek.

1.2 Doel- en probleemstelling werkgeversonderzoek

De nWajong heeft geen consequenties voor werkgevers in de zin dat er nieuwe instrumenten of regelingen voor werkgevers in het leven zijn geroepen. Voor het effect van de wet is de attitude en bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen wel van groot belang. In juli 2010 had vier procent van de reguliere werkgevers een of meer Wajongers in dienst.¹ De overige 96 procent had dus geen Wajonger in dienst. De arbeidsparticipatie van Wajongers zal alleen dan toenemen als ook het aandeel werkgevers dat bereid is Wajongers aan te nemen en dit ook daadwerkelijk doet, zal toenemen. Het werkgeversonderzoek beoogt inzicht op te leveren in de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers en de bereidheid van reguliere werkgevers om Wajongers in dienst te nemen en te houden. Dit levert input voor de evaluatie van de nieuwe wet Wajong en handvatten voor de werkgeversbenadering. In het onderzoek onder werkgevers staan dan ook de volgende vier thema's centraal: kennis, attitude, ervaringen en

¹ Berendsen e.a. (2010) *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV.

(aanne)bereidheid. Bij de bereidheid gaat het ook om de vraag hoe groot de bereidheid van werkgevers is om Wajongers in dienst te houden.

De vier thema's zijn vertaald in de volgende hoofdvragen:

1. Welke **kennis** hebben werkgevers over Wajongers en de Wajong (-instrumenten)?
2. Wat is de **attitude** van werkgevers ten opzichte van Wajongers?
3. Wat zijn de **ervaringen** van werkgevers met Wajongers in dienst?
4. Hoe groot is de **bereidheid** van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen?
5. Welke verschillen op de thema's 1 t/m 4 bestaan er tussen werkgevers?

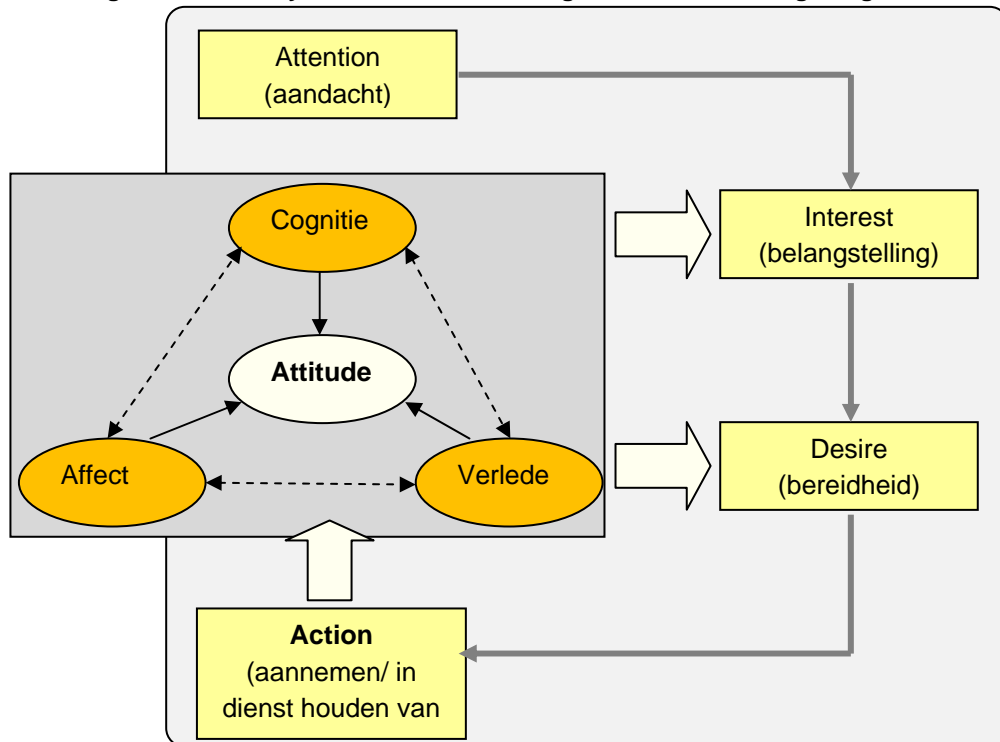
De hoofdvragen zijn uitgewerkt in de een aantal onderzoeksvragen. Deze zijn opgenomen in bijlage 3.

Om de attitude en bereidheid 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. Deze indicatoren worden in deze rapportage gepresenteerd.

1.3 Analyse kader

Voorafgaand aan de uitvoering van het onderzoek hebben we een analysekader ontwikkeld. Het uitgangspunt daarbij is dat niet de attitude en bereidheid van werkgevers het succes van de wet bepalen, maar de mate waarin ze Wajongers in dienst nemen en houden. Daarom hebben we het analysekader gebaseerd op de combinatie van de afzonderlijke analysekaders voor attitude en gedrag (zie figuur 1.1). Het analysekader biedt aan de ene kant aanknopingspunten om verschillende stadia om tot gewenst gedrag te komen te onderscheiden. Aan de andere kant biedt het de mogelijkheid om inzicht te krijgen in hoe attitudes tot stand komen en welke factoren de attitude beïnvloeden.

Figuur 1.1 Analyse kader: de samenhang tussen attitude en gedrag



Gewenst gedrag

Het analysekader voor gedrag is afgeleid uit het AIDA-model, dat oorspronkelijk afkomstig is uit de marketingkunde. Het acroniem AIDA staat voor de vier fasen die doorlopen moeten worden om tot (gewenst) gedrag te komen: attention – interest – desire – action.

Dit model is ook goed bruikbaar om te verklaren waarom gewenst gedrag niet tot stand komt of wat er moet gebeuren om gewenst gedrag te stimuleren. Als er geen aandacht voor iets is, in dit geval het aannemen van Wajongers, moet die er eerst komen voordat men belangstelling kan kweken. Als er voldoende belangstelling voor iets is, kan gewerkt worden aan het wegnemen van barrières of knelpunten om de bereidheid te vergroten om bepaald gedrag te vertonen. Als dit op een goede manier gebeurt, kan het gewenste gedrag tot stand komen. In de overgang tussen de fasen 'aandacht' en 'belangstelling' en de overgang tussen 'belangstelling' en 'bereidheid' speelt de mate waarin werkgevers kennis hebben van Wajong en Wajongers een rol.

De factoren die de attitudes van, in dit geval, werkgevers beïnvloeden, bepalen ook de belangstelling (voor Wajongers als potentieel werknemer) en de bereidheid tot het gewenste gedrag. Of het dan ook tot dat gedrag komt, kan nog van vele factoren afhankelijk zijn (bijvoorbeeld voor de doelgroep juist wervingsgedrag of het aanbod van Wajongers met de juiste competenties en vaardigheden). Het feitelijk aannemen en in dienst houden van een Wajonger (de ervaring) leidt weer tot het beïnvloeden van de factoren die de attitude bepalen.

Attitude

Om goed vat te krijgen op de attitude van werkgevers ten opzichte van (het aannemen van) Wajongers, dient te worden vastgesteld uit welke onderdelen een attitude bestaat. Om dit te kunnen doen, hebben we gebruik gemaakt van de theorieën: de conceptualization of attitudes (Zanna & Rempel, 1988) en de expectancy-value theory (Fishbein & Ajzen, 1975). Deze theorieën bieden zicht op hoe een attitude tot stand komt en door welke factoren deze wordt beïnvloed.

Conceptualization of attitudes

Volgens 'conceptualization of attitudes'-theorie wordt attitude bepaald door drie zaken: cognitie, dat wil zeggen kennis en informatie(bronnen), affect (gevoelens) en gedrag of gedragsintenties in het verleden.

De informatie die men over (de mogelijkheden) van jonggehandicapten heeft en de kennis van de specifieke werkgeversinstrumenten, is van invloed op hoe iemand tegen deze personen aankijkt. Hoe positiever/negatiever de informatie, des te positiever/negatiever de attitude. Daarbij gaat het er ook om of de werkgever er door de informatie van wordt overtuigd dat het aannemen van Wajongers hem wat oplevert. Als men attitudes wil beïnvloeden, moet de gepresenteerde informatie ook consistent zijn, omdat zij anders aan overtuigingskracht inboet. Affect is in dit kader het emotionele of affectieve aspect van de houding van de werkgever ten opzichte van de Wajonger.

Het derde aspect is gedrag. In het kader van dit onderzoek moet worden gedacht aan het aannemebeleid ten aanzien van jonggehandicapten en de ervaring met jonggehandicapten. Heeft men deze personen weleens in dienst genomen? Zo ja, hoe beoordelen de werkgevers deze ervaring en zijn ze bereid nogmaals een Wajonger aan te nemen? Zijn de werkgevers die geen ervaring hebben met Wajongers in principe wel bereid om een jonggehandicapte aan te nemen? We merken bij deze theorie op dat naast het feit dat cognitie, affect en verleden samenhangen met de algehele attitude, deze zaken ook onderling samenhangen en elkaar beïnvloeden.

Expectancy-value theory

Deze theorie heeft als uitgangspunt dat de attitude van een werkgever ten aanzien van jonggehandicapten is gebaseerd op diens ervaringen, (deel)verwachtingen en veronderstellingen. Met (deel)verwachtingen/veronderstellingen wordt hier bedoeld hoe men aankijkt tegen deelaspecten (bijvoorbeeld het uitvalsrisico of de inzetbaarheid en productiviteit van jonggehandicapten). Bij ervaringen betreft het in deze context of men ervaring heeft met het in dienst nemen van jonggehandicapten en zo ja, hoe dit is bevallen. Des te positiever/negatiever de (deel)verwachtingen en des te positiever/negatiever de ervaringen, des te positiever/negatiever zal de algehele attitude ten aanzien van gehandicapte jongeren zijn.

Besluitvormingsstructuren en -processen in organisaties

In dit onderzoek hebben we tot slot speciale aandacht besteed aan besluitvormingsstructuren en -processen binnen organisaties. Deze besluitvormings-

processen hebben een plek in het analysekader in de overgang van de fase van bereidheid naar daadwerkelijke aanneming. Vragen die we met name in de aanvullende telefonische interviews aan de orde hebben gesteld, zijn: wie bepaalt het wervingsgedrag van organisaties, hoe verlopen de werving en aanneming van Wajongers en welke factoren zijn daarop van invloed?

Analysekader brengt samenhang aan tussen hoofdvragen

Met het hierboven gepresenteerde analysekader hebben we samenhang willen aanbrengen tussen de verschillende hoofdvragen van het onderzoek. Het analysekader heeft eveneens richting gegeven bij de ontwikkeling van de vragenlijst voor de enquête en de itemlijst voor de aanvullende interviews. De analyse en rapportage zijn grotendeels langs de lijnen van het analysekader opgebouwd. Daarbij gaan we in de hoofdstukken 3, 4, 5 en 6 eerst in beschrijvende zin in op kennis en attitude, ervaring (gedrag), afwegingen en besluitvorming. In hoofdstuk 7 gaan we in op de bereidheid in samenhang met attitude en ervaringen.

1.4 Ontwikkeling van indicatoren

Voor de monitor zijn drie indicatoren geconstrueerd:

- attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongers;
- bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen;
- bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden.

We hebben op inhoudelijke gronden bepaald welke variabelen een bepaald construct meten. Vervolgens hebben we met behulp van een betrouwbaarheidsanalyse vastgesteld of deze variabelen ook statistisch voldoende samenhangen om samengenomen te kunnen worden in een indicator. In bijlage 1 wordt uitgebreid ingegaan op de ontwikkeling van indicatoren.

1.5 Dataverzameling en respons

De dataverzameling heeft plaatsgevonden middels een telefonische enquête en verdiepende telefonische interviews.

1.5.1 Telefonische enquête werkgevers met en zonder Wajongers in dienst

We hebben telefonische interviews gehouden met in totaal 751 werkgevers. De dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode 13 januari tot en met 21 februari. We hebben gesproken met een medewerker die betrokken is bij de beslissing over het wel/niet in dienst nemen van (n)Wajongers. In veel gevallen was dat een medewerker personeelszaken. Bij kleine bedrijven was dit vaker de eigenaar of directeur van het bedrijf.

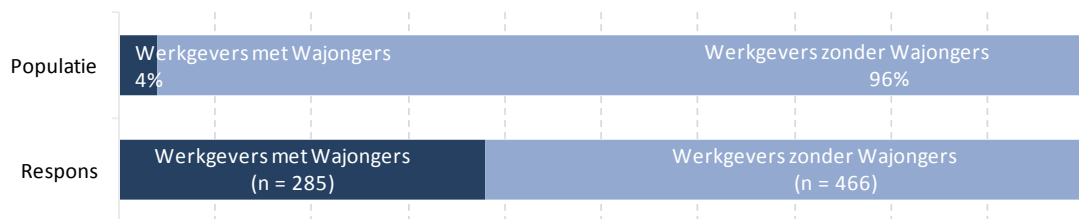
Steekproeftrekking

Er is een gestratificeerde steekproef getrokken. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen bedrijven die geen Wajongers in dienst hebben (nettorespons =550) en bedrijven die een of meerdere Wajongers in dienst hebben (nettorespons=201). Uiteindelijk bleek een deel van de werkgevers in de groep werkgevers zonder Wajongers toch een Wajonger in dienst te hebben. De uiteindelijke respons komt daarmee op 466 werkgevers zonder Wajonger en 285 werkgevers met Wajonger.

Werkgevers met Wajongers oververtegenwoordigd

Bij de verdeling van de werkgevers over de groepen werkgevers met en werkgevers zonder Wajongers in dienst hebben we gekozen voor een oververtegenwoordiging van de werkgevers met Wajongers in dienst. In juli 2010 had namelijk vier procent van de totale populatie werkgevers een of meer Wajongers in dienst.² Als we deze verhouding in de onderzoekspopulatie zouden aanhouden, zouden we te weinig waarnemingen hebben om uitspraken te kunnen doen over de groep werkgevers met Wajongers in dienst. In onderstaande figuur is de verhouding tussen werkgevers met en zonder Wajongers in de populatie en in de steekproef weergegeven.

Figuur 1.2 Verdeling werkgevers met en zonder Wajongers in dienst in totale populatie werkgevers en respons



Steekproef werkgevers zonder Wajonger in dienst

De bedrijven die geen Wajonger in dienst hebben, zijn getrokken uit een bestand met alle organisaties die ingeschreven zijn bij de Kamer van Koophandel. De steekproef omvat alle vestigingen van organisaties en niet uitsluitend de hoofdkantoren. Hier is voor gekozen omdat de afweging om een Wajonger in dienst te nemen of te houden op vestigingsniveau wordt gemaakt. Om een goede representativiteit te garanderen, hebben we een quotasteekproef getrokken van alle werkgevers. De quota zijn gebaseerd op de indeling van tien bedrijfstakken die UWV doorgaans hanteert. In elke bedrijfstak zijn 55 werkgevers geënquêteerd. Binnen de bedrijfstakken is rekening gehouden met de spreiding van bedrijven naar bedrijfsomvang. Hiermee waarborgen we dat we uitspraken kunnen doen over grote, middelgrote en kleine bedrijven.

² Berendsen e.a. (2010) *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV.

Steekproef werkgevers met Wajongers in dienst

Voor de steekproef van werkgevers met (n)Wajongers in dienst hebben we ons gebaseerd op het loonheffingsbestand van UWV. De werkgevers die al een (n)Wajonger in dienst hebben, zijn oversampled in de totale steekproef. Deze groep zal in een 'normale' representatieve steekproef niet voldoende vertegenwoordigd zijn. Er zijn 201 (n)Wajong werkgevers uit het bestand van UWV geïnterviewd. Daarnaast bleken nog 84 werkgevers uit het bestand van de Kamer van Koophandel Wajongers in dienst te hebben.

Uitzendbedrijven en SW-bedrijven buiten beschouwing gelaten

In het onderzoek zijn de uitzendbedrijven en SW-bedrijven buiten beschouwing gelaten. Wajongers die bij een uitzendbureau in dienst zijn, verrichten werk bij het bedrijf waar hij of zij geplaatst is. De werkgever, in dit geval het uitzendbureau, heeft dan onvoldoende zicht op het functioneren van de Wajonger om de vragen uit de enquête te kunnen beantwoorden. SW-bedrijven zijn in dit onderzoek ook niet meegenomen, omdat dit geen reguliere werkgevers zijn. Met dit onderzoek willen we juist zicht krijgen op de kennis, attitude, bereidheid en ervaringen van reguliere werkgevers met betrekking tot Wajongers.

Representativiteit

De respons³ onder werkgevers bedraagt 41 procent. Om representatieve uitspraken te kunnen doen voor de groepen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst, hebben we in beide groepen een weging toegepast om de respons wat betreft omvang en bedrijfstak in overeenstemming te brengen met de populatie. De onderzoeksresultaten zijn daarmee, mits anders vermeld, gewogen resultaten. Een toelichting op representativiteit en verantwoording van de weging is opgenomen in bijlage 2.

1.5.2 Verdiepende interviews

Om de uitkomsten van de enquête beter te kunnen duiden en antwoorden te vinden op vragen die door de enquête-uitkomsten zijn opgeworpen, hebben we zeventien werkgevers uitgebreid telefonisch geïnterviewd. Bij de selectie van werkgevers hebben we een onderscheid gemaakt naar werkgevers met en zonder Wajongers in dienst en naar bedrijfsomvang. We hebben daarbij alleen werkgevers zonder Wajongers in dienst gesproken die hebben aangegeven wel plannen te hebben om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen. Daarnaast hebben we voor zover mogelijk de interviews gespreid over de bedrijfstakken gehouden. De gesprekken zijn afgenomen aan de hand van een semigestructureerde itemlijst. De uitkomsten van deze interviews zijn in samenhang met de uitkomsten van het kwantitatieve deel van het onderzoek geanalyseerd. Oorspronkelijk waren er twintig interviews gepland. Drie werkgevers hebben echter de afspraak afgezegd en het bleek niet mogelijk om voor het opleveren van de eindrapportage nieuwe afspraken

³ Respons = aantal geslaagde interviews / (geslaagde interviews + weigeringen).

te plannen. De verdeling over de verschillende typen werkgevers is opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 1.1 Verdeling interviews over typen werkgevers

Type werkgever	Aantal interviews
> 35 werknemers met Wajongers	8
< 35 werknemers met Wajongers	4
> 35 werknemers zonder Wajongers met plannen om Wajonger in dienst te nemen	1
< 35: werknemers zonder Wajongers met plannen om een Wajonger in dienst te nemen	4
Totaal	17

1.6 Leeswijzer

In het eerstvolgende hoofdstuk schetsen we een beeld van de werkgevers in dit onderzoek. Daarnaast gaan we kort in op de Wajongers die bij een deel van deze werkgevers in dienst zijn, hun functie en het type dienstverband. In het derde hoofdstuk van dit rapport gaan we in op de kennis en attitude van werkgevers als het gaat om Wajongers en de Wajongeregeling.

Hoofdstuk 4 gaat over de ervaringen van werkgevers met Wajongers en de werkgeversinstrumenten die de Wajong biedt. In hoofdstuk 5 gaan we in op de overwegingen van werkgevers om al dan niet Wajongers aan te nemen.

Hoofdstuk 6 gaat over het proces van werving en aanneming van Wajongers.

Tot slot gaan we in hoofdstuk 7 in op de plannen en bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen en de factoren die daarop van invloed zijn.

2 DE FEITEN OP EEN RIJ

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de belangrijkste kenmerken van de werkgevers in dit onderzoek. We gaan in paragraaf 2.2 eerst in op de bedrijfstak en de omvang van de bevroegde werkgevers. Daarbij maken we een onderscheid tussen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst. In deze paragraaf geven we tevens een overzicht van het aantal Wajongers dat werkgevers in dienst heeft. In paragraaf 2.3 gaan we in op de kenmerken van Wajongers die in dienst zijn bij de werkgevers uit dit onderzoek. Paragraaf 2.4 gaat over de kenmerken van de functie en het dienstverband van de Wajongers in dienst bij de werkgevers in dit onderzoek.

2.2 Kenmerken werkgevers

In totaal hebben 751 werkgevers de vragen van de telefonische enquête beantwoord. Daarvan hebben er 285 een Wajonger in dienst. De overige 466 werkgevers hebben op het moment van de meting geen Wajonger in dienst. In de onderstaande tabellen geven we een overzicht van de verdeling in omvang en bedrijfstak van beide groepen bedrijven. Op de respons hebben we een weging toegepast, zodat de respons in beide groepen werkgevers representatief is wat bedrijfstak en omvang betreft.¹ In onderstaande tabellen zijn de resultaten weergegeven.

Tabel 2.1 Omvang bedrijven met en zonder Wajongers in dienst (n=751)

	Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst
	%	%
1-4 personen	9%	–
5-9 personen	18%	31%
10-34 personen	25%	45%
35-99 personen	21%	11%
100-499 personen	19%	12%
500-1399 personen	4%	2%
1400 personen of meer	4%	0%
Totaal	100%	100%

¹ Een verantwoording van de weging is opgenomen in bijlage 2.

Tabel 2.2 Bedrijfstak bedrijven met en zonder Wajongers in dienst (n=751)

	Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst	Totaal
Bouw en hout	7%	6%	7%
Financiële dienstverlening	9%	18%	15%
Gezondheidszorg	13%	11%	12%
Industrie	15%	14%	14%
Landbouw, visserij en voeding	10%	7%	8%
Overig bedrijf en beroep	15%	15%	15%
Onderwijs	3%	1%	2%
Overheid overig	2%	1%	1%
Transport	4%	5%	4%
Winkelbedrijf en groothandel	22%	23%	22%

Werkgevers met Wajongers in dienst

Ruim twee derde (67%) van de werkgevers met een Wajonger in dienst heeft één Wajonger in dienst, 28 procent heeft twee tot vijf Wajongers in dienst. Slechts een klein deel van de werkgevers heeft vijf of meer Wajongers in dienst (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Werkgevers naar aantal Wajongers in dienst (n=285)

	Aantal	%
1 werknemer	190	67
2-5 werknemers	79	28
5-10 werknemers	9	3
>10 werknemers	8	3

Uit nadere analyse blijkt dat met name grote bedrijven (>100 werknemers) meer dan één Wajonger in dienst hebben. In de bedrijfstakken transport, overheid en financiële dienstverlening hebben werkgevers naar verhouding vaker dan in andere bedrijfstakken meer dan één Wajonger in dienst. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het aantal Wajongers dat werkzaam is in de bedrijfstakken overheid en (financiële) dienstverlening relatief klein is. Bij de overheid werken er bijvoorbeeld negen Wajongers per 10.000 werknemers en bij (financiële) dienstverlening is dit 14 per 10.000 werknemers.²

² Bron: Berendsen e.a. (2010) *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV. Gemiddeld is 28 Wajongers per 10.000 werknemers.

2.3 Kenmerken Wajongers

In deze paragraaf geven we een beschrijving van de (achtergrond)kenmerken van de Wajongers die in dienst zijn bij de werkgevers uit dit onderzoek. Het gaat daarbij om de kenmerken geslacht, leeftijd en belangrijkste beperking. We hebben werkgevers die meer dan één Wajonger in dienst hebben gevraagd de vragen te beantwoorden met een specifieke Wajonger in gedachten.

Tabel 2.4 Wajongers in dienst bij werkgevers naar geslacht (n=285)

	Aantal	%
Man	193	68%
Vrouw	92	32%

Ruim twee derde van de Wajongers in dienst bij de werkgevers in dit onderzoek is man (tabel 2.4). Ook in de totale populatie van werkende Wajongers zien we ook dat het aandeel mannen groter is dan het aandeel vrouwen. De verdeling naar geslacht van werkende Wajongers in juni 2010 is 63 procent mannen en 37 procent vrouwen.³

Tabel 2.5 Wajongers in dienst bij werkgevers naar leeftijd

	Respons (n=285)		Populatie*
	Aantal	%	%
< 25 jaar	132	46%	48%
25-34 jaar	106	37%	36%
35-44 jaar	35	12%	11%
45-54 jaar	11	4%	4%
>55 jaar	1	0%	1%

* Bron: UWV

In tabel 2.5 is te zien dat het grootste deel van de werkende Wajongers over wie de werkgevers in dit onderzoek vragen hebben beantwoord, jonger is dan 35 jaar. Bijna de helft (46%) van de Wajongers in dienst bij werkgevers in dit onderzoek is jonger dan 25 jaar. De leeftijdsverdeling van Wajongers in dienst bij werkgevers in dit onderzoek komt overeen met de leeftijdsverdeling van werkende Wajongers in juni 2010.

³ Bron: UWV.

Tabel 2.6 Wajongers in dienst bij werkgevers naar type beperking

	Respons (n=285)		Populatie*
	Aantal	%	%
Verstandelijke beperking	120	42%	43%
Fysieke beperking/somatisch ziektebeeld	67	23%	21%
Ontwikkelingsstoornis (o.a. autisme, ADHD)	64	23%	21%
Psychiatrisch/psychisch ziektebeeld	20	7%	14%
Weet ik niet	14	5%	-

* Bron: UWV

De meeste Wajongers die in dienst zijn bij de werkgevers in dit onderzoek hebben als belangrijkste beperking een verstandelijke beperking (42%). Daarnaast zijn de Wajongers met een fysieke beperking of ontwikkelingsstoornis ruim vertegenwoordigd. Het aandeel werkende Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld is zeven procent. In vergelijking met de totale populatie werkende Wajongers bij reguliere werkgevers is dit minder. Voor de overige typen beperkingen geldt dat de verdeling in de populatie overeenkomst met de verdeling bij de groep Wajongers in dienst bij de werkgevers in dit onderzoek

2.4 Kenmerken functie en dienstverband

In deze paragraaf gaan we in op de kenmerken van het dienstverband en de functie van de Wajongers die in dienst zijn bij de werkgevers in dit onderzoek.

2.4.1 Kenmerken van het dienstverband

Aan de werkgevers met Wajongers in dienst is gevraagd of deze Wajongers ook daadwerkelijk bij het bedrijf in dienst zijn of via een detachering vanuit een SW-bedrijf bij hen werken. Zeventien werkgevers hebben deze vraag niet beantwoord. Voor de werkgevers die deze vraag hebben beantwoord, geldt dat bij het grootste deel van de werkgevers de Wajonger zelf in dienst is (86%). Een klein deel van de werkgevers (12%) werkt (ook) met Wajongers die gedetacheerd zijn via een SW-bedrijf (tabel 2.7). Deze Wajongers zijn niet daadwerkelijk in dienst bij de werkgever, maar kunnen daar wel langdurig werkzaam zijn.

Tabel 2.7 Dienstverbanden van Wajongers (n=267)

	Aantal	%
In dienst bij het bedrijf	229	86
Gedetacheerd via een SW-bedrijf	20	8
Beide	12	4
Weet niet	6	2

Gemiddeld zijn Wajongers 4,5 jaar bij de werkgever in dienst. Het grootste deel van de werkgevers heeft de Wajongers al langer dan één jaar in dienst (tabel 2.8). Ook van de werkgevers die maar één Wajonger in dienst hebben, heeft het grootste deel (74%) de Wajonger langer dan een jaar in dienst. Een mogelijke verklaring voor de relatief lange dienstverbanden is dat we de uitzendbedrijven buiten het onderzoek hebben gelaten. Waarschijnlijk komen met name in deze bedrijfstak de korte dienstverbanden van Wajongers voor.

Tabel 2.8 Duur van het dienstverband van Wajongers in dienst bij de werkgever (n=285)

Duur dienstverband	Aantal	%
< 1 jaar	38	13%
1-3 jaar	93	33%
3-5 jaar	60	21%
5-10 jaar	54	19%
>10 jaar	40	14%

In onderstaande tabel is te zien dat meer dan een derde van de Wajongers in dienst bij de werkgevers in dit onderzoek (39%) 32 tot veertig uur werkt. Dit komt nagenoeg overeen met de totale populatie werkende Wajongers in juni 2010, waarvan 38 procent 32 uur of meer werkte.⁴ Het aandeel Wajongers dat zestien uur of minder werkt is klein. Over het algemeen hebben de werkgevers in dit onderzoek dus Wajongers in dienst die minimaal zestien uur, maar in de meeste gevallen zelfs meer dan 24 uur per week werken.

Tabel 2.9 Omvang van het dienstverband van Wajongers in dienst bij de werkgever (n=285)

	Aantal	%
1-8 uur	8	3%
9-16 uur	27	9%
17-24 uur	60	21%
25-32 uur	79	28%
32-40 uur	111	39%

De meeste Wajongers werken in een vast of tijdelijk dienstverband voor een vast aantal uren per week (tabel 2.10). Nuluren- of oproepcontracten komen nauwelijks voor. In de totale populatie werkende Wajongers van juni 2010 heeft iets minder dan de helft (49%) een vast contract.⁵ In de onderzoekspopulatie ligt het aantal vaste dienstverbanden dus hoger. Ook hiervoor geldt dat dit mogelijk verklaard kan worden, doordat de uitzendbedrijven buiten het onderzoek zijn gelaten.

⁴ Bron: UWV.

⁵ Bron: UWV.

Tabel 2.10 Aard van het dienstverband van Wajongers in dienst bij de werkgever (n=285)

	Aantal	%
Vast dienstverband voor een vast aantal uren	182	64%
Tijdelijk dienstverband voor een vast aantal uren per week	85	30%
Nulurencontract in vast dienstverband	1	0%
Nulurencontract in tijdelijk dienstverband	1	0%
Oproepcontract in vast dienstverband	1	0%
Detachering via een SW-bedrijf	12	4%
Anders, namelijk	3	1%

Kenmerken van de functies

De functies die door de Wajongers worden vervuld, zijn divers. Onderstaande tabel geeft een overzicht van deze functies.

Tabel 2.11 Functie van Wajongers bij werkgevers in dienst (n=285)

	Aantal	%
Productiemedewerker	53	19%
Magazijnmedewerker	20	7%
Schoonmaker	19	7%
Administratief medewerker	18	6%
Medewerker	15	5%
groenvoorziening/hoveniersbedrijf/kwekerij	15	5%
Verkoopmedewerker	14	5%
Keukenhulp (spoelen, afwassen)	13	5%
Medewerker horeca	12	4%
Monteur	12	4%
Medewerker supermarkt	11	4%
Medewerker bouw-, houtbedrijf	10	4%
Chauffeur	6	2%
Huishoudelijk medewerker	5	2%
ICT medewerker	4	1%
Receptionist /telefonist	4	1%
Technisch medewerker	3	1%
Anders, namelijk	66	23%

Behalve productiemedewerker (19%) zijn er geen functies die door een groot deel van de werkgevers zijn genoemd. Na hercodering van de 'anders namelijk'-antwoorden valt nog ruim een vijfde van de antwoorden binnen deze categorie. Deze antwoorden zijn ook divers. Een deel van deze antwoorden betreft echter zeer algemene beschrijvingen van functies zoals 'manusje van alles', 'assistent' of 'algemeen medewerker'.

Tabel 2.12 Functieniveau van de Wajongers in dienst bij werkgevers (n=285)

	Aantal	%
Ongeschoold werk	90	32%
Lager niveau (vmbo/mavo/vbo/lbo)	141	49%
Middelbaar niveau (mbo/havo/vwo)	48	17%
Hoger niveau (hbo/wo)	6	2%

Wanneer we kijken naar het functieniveau van de Wajongers dan zien we in tabel 2.12 dat het grootste deel van de Wajongers ongeschoold werk (32%) of werk op lager niveau (49%) uitvoert. Dit is op zich niet verwonderlijk aangezien een groot deel van de werkende Wajongers een licht verstandelijke handicap heeft. Tachtig procent van de werkgevers geeft dan ook aan dat het functieniveau in overeenstemming is met het werk- en denkniveau van de werknemer (tabel 2.13). Bij vijf procent van de werkgevers vervult de werknemer een functie met een functieniveau hoger dan het werk- en denkniveau en eveneens bij vijf procent van de werkgevers werkt de werknemer op een lager functieniveau.

Tabel 2.13 Functieniveau in overeenstemming met werk- en denkniveau (n=285)

	Aantal	%
In overeenstemming met werk en denkniveau	229	80%
Vrijwel In overeenstemming met werk en denkniveau	26	9%
Nee, functieniveau is lager	13	5%
Nee, functieniveau is hoger	14	5%
Weet niet	2	1%

In dit hoofdstuk hebben we een beeld geschetst van de werkgevers in dit onderzoek en de Wajongers die bij hen in dienst zijn. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de kennis van en attitude ten opzichte van Wajongers van de werkgevers in dit onderzoek.

3 KENNIS EN ATTITUDE WAJONGERS (OP DE WERKVLOER)

Dit hoofdstuk is voornamelijk gebaseerd op de bevindingen uit de enquête onder werkgevers met Wajongers in dienst (n = 285) en werkgevers zonder Wajonger in dienst (n = 466). Deze bevindingen zijn aangevuld met informatie uit de interviews.

3.1 Inleiding

Analysekader en de rol van kennis en attitude

In ons analysekader gaan we ervan uit dat de informatie die werkgevers hebben over (de mogelijkheden) van jonggehandicapten en de kennis van de specifieke werkgeversinstrumenten van invloed is op hoe zij tegen Wajongers aankijken. De attitude zou daarnaast ook bepaald worden door gedrag of ervaringen uit het verleden. Op dit laatste gaan we in hoofdstuk 4 in.

Inhoud hoofdstuk

In dit hoofdstuk beschrijven we de kennis van de werkgevers van de Wajong en de werkgeversinstrumenten en gaan we in op de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers. Hiervoor hebben we een indicator ontwikkeld waarbij we eveneens verschillen tussen werkgevers beschrijven. In de slotparagraaf van dit hoofdstuk zetten we op basis van de kennis en attitudes op een rij welke kansen en risico's werkgevers zien bij het aannemen en in dienst nemen van Wajongers.

3.2 Kennis van Wajong en werkgeversinstrumenten

Werkgevers kunnen advies inwinnen en gebruikmaken van diverse werkgeversinstrumenten als zij een Wajonger in dienst nemen. De instrumenten zijn verschillend van aard en variëren van bijvoorbeeld advies tot externe ondersteuning en van premiekorting tot concrete aanpassingen op de werkplek. De instrumenten kunnen worden ingezet voor de brede doelgroep arbeidsgehandicapten en dus niet alleen voor Wajongers. In deze paragraaf gaan we in op de vraag of en met welke instrumenten werkgevers bekend zijn en van welke instrumenten zij wel eens gebruik hebben gemaakt. Het gaat dus om het gebruik in het algemeen en niet om het gebruik voor de specifieke Wajonger waarvoor de ervaringen zijn opgetekend. De ervaringen omtrent de specifieke Wajonger zijn uitgewerkt in hoofdstuk 4.

De meeste werkgevers weten globaal wat de nWajong inhoudt

Bijna alle werkgevers (91 procent) met Wajonger in dienst weten globaal wat de nWajong inhoudt. Een kwart van hen geeft te kennen dat zij precies weten

wat de Wajong is. Ook werkgevers zonder Wajonger in dienst zijn op de hoogte van deze wet. Driekwart van hen geeft aan hiermee bekend te zijn.

Instrumenten zijn bekend bij werkgevers, wel verschillen tussen type werkgever

Een groot deel van de werkgevers is bekend met de werkgeversinstrumenten. Werkgevers met Wajongers in dienst zijn over het algemeen beter op de hoogte van de werkgeversinstrumenten voor het aannemen van Wajongers dan werkgevers zonder Wajongers. Dit is op zich niet verwonderlijk, omdat zij in veel gevallen ook ervaring zullen hebben met het gebruik van deze instrumenten. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de bekendheid met werkgeversinstrumenten.

De werkgevers met Wajongers in dienst kennen gemiddeld 5,7 van de 7 instrumenten, de werkgevers zonder Wajonger in dienst gemiddeld 4,1. Tien procent van deze werkgevers geeft aan géén enkele instrument te kennen.

Top drie verschilt

Wanneer we kijken naar de top drie van instrumenten die het meest bekend zijn bij werkgevers, zien we een verschil tussen de werkgevers met en zonder Wajonger(s) in dienst. Werkgevers met Wajongers in dienst zijn het meest bekend met loondispensatie, gevolgd door de jobcoach en de no-riskpolis. De vergoeding voor aanpassing van de werkplek is het meest bekend bij werkgevers zonder Wajongers. Op de tweede plaats staat de loondispensatie, gevolgd door de no-riskpolis. De jobcoach komt bij deze groep werkgevers dus niet in de top drie voor. Deze instrument is overigens wel bij 56 procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst bekend.

Tabel 3.1 Werkgevers met Wajongers in dienst (n = 285) en werkgevers zonder Wajongers in dienst (n =466): Bekendheid met werkgeversinstrumenten werkgevers

	Met Wajonger (n=285)	Zonder Wajonger (n=466)
Loondispensatie	94%	68%
Jobcoach	92%	56%
Tegemoetkoming loondoorbetaling bij ziekte (No-riskpolis)	86%	65%
Proefplaatsing	79%	52%
Vergoeding voor de aanpassing van de werkplek	78%	68%
Een premiekorting van drie jaar lang	72%	45%
Loonkostensubsidie	70%	57%

Loondispensatie en jobcoach worden het vaakst ingezet door werkgevers
 Bijna alle werkgevers met Wajongers in dienst maken gebruik of hebben gebruikgemaakt van één of meer instrumenten. Loondispensatie en de jobcoach zijn instrumenten die het vaakst door werkgevers zijn ingezet. Zij maken minder vaak gebruik van een vergoeding voor de aanpassing van de werkplek. Dit instrument is voornamelijk ingezet voor Wajongers bij wie de belangrijkste beperking een verstandelijke of fysieke beperking is. In totaal acht werkgevers hebben nooit gebruikgemaakt van een instrument. Onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel 3.2 Werkgevers met Wajonger in dienst (n = 285): gebruik werkgeversinstrumenten

	Gebruik algemeen (n= 285)
Loondispensatie	81%
Jobcoach	74%
Een premiekorting van drie jaar lang	59%
Tegemoetkoming loondoorbetaling bij ziekte (No-riskpolis)	58%
Loonkostensubsidie	55%
Proefplaatsing	48%
Vergoeding voor de aanpassing van de werkplek	25%

Werkgevers zonder Wajongers hebben ook beperkt ervaring met instrumenten
 Ook een deel van de werkgevers die op het moment van het onderzoek geen Wajonger in dienst hadden, heeft ervaring met één of meer instrumenten. Het gaat gemiddeld om tien procent van de werkgevers. Zij hebben het vaakst gebruikgemaakt van de no-riskpolis (14%). Alleen voor het Werkgeversservicepunt Wajong is hen gevraagd of ze hierover tevreden zijn. Acht respondenten hebben hiervan gebruikgemaakt en zeven van hen zijn hierover tevreden.

Kennis, gebruik en tevredenheid met Werkgeversservicepunt Wajong
 UWV biedt via het Werkgeversservicepunt Wajong dienstverlening aan werkgevers. ¹ Dit werkgeversservicepunt is relatief nieuw en daarmee ook nog niet zo bekend bij werkgevers. 23 procent van de werkgevers met Wajongers in dienst is hier bekend mee, bij werkgevers zonder Wajongers in dienst is dit zestien procent. In totaal heeft 7 procent van de werkgevers met Wajongers in dienst (22 werkgevers) gebruikgemaakt van het werkgeversservicepunt. De meeste van hen (86%, 19 werkgevers) zijn tevreden over dit instrument.

¹ Bij het landelijk Werkgeversservicepunt Wajong kunnen werkgevers terecht voor ziekmeldingen en voor het aanvragen van een no-risk polis, subsidies en voorzieningen voor Wajongers (jaarverslag 2010 UWV).

3.3 Indicator attitude ten aanzien van Wajongers

In verschillende onderzoeken is aandacht besteed aan de attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongers. Uit deze onderzoeken komt over het algemeen geen eenduidig beeld naar voren over de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers. Aan de ene kant lijken veel werkgevers uit sociale motieven en uit het idee van maatschappelijk verantwoord ondernemen werknemers met een beperking, waaronder Wajongers, te willen aannemen (Smit, 2009, Wissink e.a. 2009). Aan de andere kant komt naar voren dat werkgevers niet altijd een positief beeld hebben van bijvoorbeeld de productiviteit en het risico op ziekteverzuim bij deze doelgroep (Petersen e.a., 2004). Ook uit de eerste rapportage van de Wajongmonitor kwam een, weliswaar overwegend positief, maar diffuus beeld van de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers naar voren.

In dit onderzoek hebben we de attitude ten opzichte van Wajongers onderzocht door werkgevers stellingen over verschillende aspecten van (het werken met) Wajongers voor te leggen. Op basis van deze stellingen hebben we een indicator attitude gemaakt die de attitude van werkgevers ten opzichte van een Wajongwerknemer meet. We hebben de attitude van werkgevers geoperationaliseerd in twee schalen. De eerste schaal (attitude doelgroep) meet de attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep Wajongers. Het gaat hierbij om het beeld dat werkgevers hebben als het gaat om arbeidsparticipatie van Wajongers in het algemeen. De tweede schaal (attitude werknemer) meet de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers als werknemer. Bij deze laatste schaal gaat het om het beeld dat werkgevers hebben van zaken als competenties, inzetbaarheid en productiviteit van Wajongers.

In deze paragraaf presenteren we de scores van de werkgevers op de deze schalen. We onderscheiden de werkgevers daarbij op de volgende aspecten:

- het wel of niet in dienst hebben van een Wajonger;
- het voornemen om een Wajonger in dienst te nemen;
- omvang van het bedrijf;
- bedrijfstak.

3.3.1 Schaalconstructie

In onderstaande tabel is opgenomen uit welke stellingen beide schalen zijn opgebouwd.

Tabel 3.3 Opbouw van attitudeschalen²

Schaal 1: Attitude doelgroep	Schaal 2: Attitude werknemer
1 Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt	Wajongers zijn even productief als reguliere werknemers
2 Wij kunnen Wajongers een goede werkplek bieden	Wajongers zijn gemotiveerde werknemers
3 Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever	Wajongers kunnen net zo goed in teamverband werken als reguliere werknemers
4 Een Wajonger aannemen is goed voor het bedrijfsimago	Wajongers hebben veel begeleiding nodig
5 Het belang van het aannemen van Wajongers wordt breed gedragen in de organisatie	Wajongers zijn een grote belasting voor de overige werknemers
6 Wajongers verrijken de bedrijfscultuur	-

De werkgevers hebben aangegeven in welke mate ze het eens zijn met de genoemde stellingen. Om tot een schaalwaarde te komen, zijn de antwoorden van een werkgever op de stellingen bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal beantwoorde stellingen.³ Vervolgens is de uitkomst vermenigvuldigd met twee om te komen tot een 'rapportcijfer'. Dit heeft geresulteerd in twee schaalwaarden voor elke werknemer met een minimumwaarde van 2 en een maximumwaarde van 10. Naarmate werkgevers hoger scoren op de indicatoren, hebben ze een positievere attitude ten opzichte van Wajongers.

3.3.2 Attitude naar wel of geen Wajonger in dienst

Uit de gemiddelde schaalscores blijkt dat werkgevers die een Wajonger in dienst hebben een positievere algemene attitude hebben ten opzichte van Wajongers dan werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben. Ongeveer negentig procent van de werkgevers uit de eerste groep scoort hoger dan een zes op de schaal. In de tweede groep scoort minimaal 35 procent lager dan een zes. De attitude van werkgevers met een Wajonger in dienst ten opzichte van de Wajonger als werknemer is echter iets negatiever dan de attitude van werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben.

² De interne consistentie van de schaal is vastgesteld met een betrouwbaarheidsanalyse. Met een betrouwbaarheidsanalyse wordt vastgesteld in hoeverre de items hetzelfde concept meten. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de stellingen in voldoende mate met elkaar samenhangen om van een schaal te kunnen spreken: Cronbachs α van schaal 1 = 0,746, Cronbachs α van schaal 2 = 0,660.

³ Op die manier kan ook voor de mensen die niet alle vragen hebben beantwoord de schaalwaarde worden berekend.

Tabel 3.4 Gemiddelde schaalscore van werkgevers die wel en geen Wajongers in dienst hebben

Wajonger in dienst	Attitude doelgroep	Attitude werknemer
Nee (n=465)	6,5	6,4
Ja (n=285)	7,4	6,2

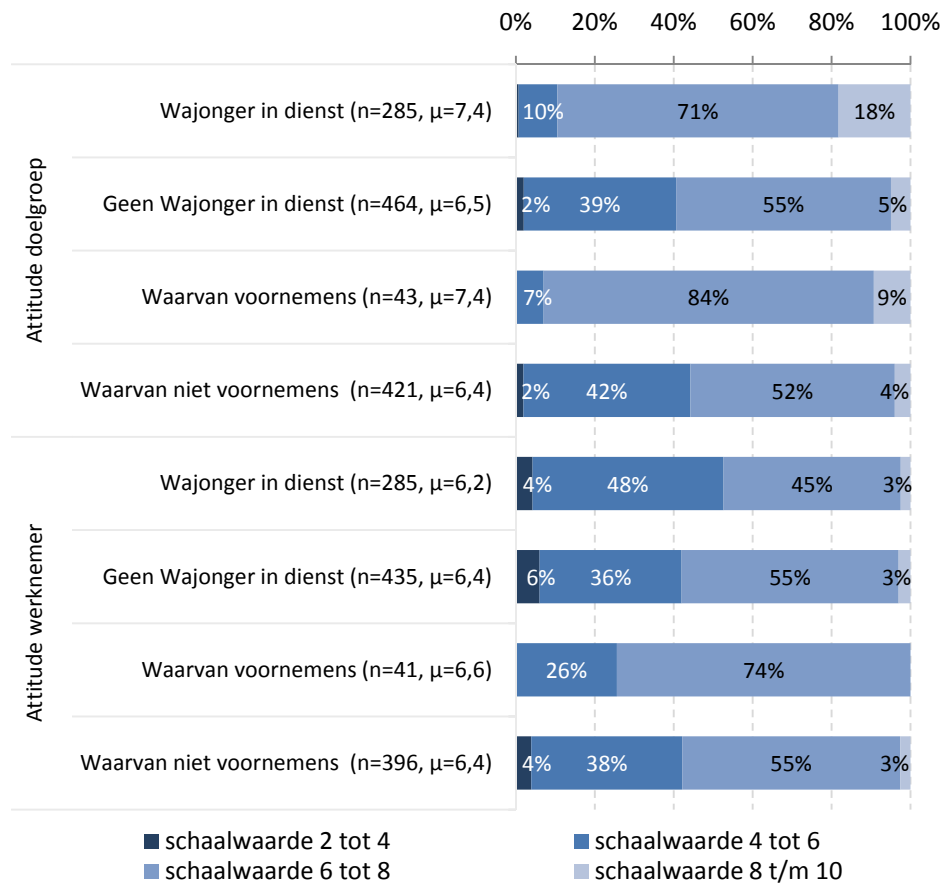
In figuur 3.1 zijn de schaalscores geclusterd en voor de vier groepen werkgevers weergegeven. Voor de balk is tussen haakjes de gemiddelde schaalscore weergegeven (μ).

De bovenste vier balken hebben betrekking op de attitude ten aanzien van de doelgroep Wajong. We onderscheiden vier groepen werkgevers. De eerste groep heeft een Wajonger in dienst, de tweede groep heeft geen Wajonger in dienst. Binnen deze groep wordt vervolgens onderscheid gemaakt tussen de werkgevers met en zonder plannen om een Wajonger in dienst te nemen. De derde groep is derhalve van plan het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen (voornemens) en de vierde groep heeft geen Wajonger in dienst en is dat het komende jaar ook niet van plan (niet voornemens). Uit de figuur blijkt dat werkgevers die niet voornemens zijn een Wajonger in dienst te nemen vaker een negatievere attitude hebben ten opzichte van de doelgroep dan werkgevers met een Wajonger in dienst of werkgevers die van plan zijn een Wajonger in dienst te nemen.

De onderste helft van de figuur gaat over de attitude ten aanzien van de Wajongwerknemer. Hieruit komt een ander beeld naar voren. Werkgevers die niet voornemens zijn het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen hebben een significant positievere attitude dan werknemers die een Wajonger in dienst hebben. De werkgevers die voornemens zijn een Wajonger aan te nemen zijn het positiefst. Door de geringe omvang van de groep zijn de verschillen met de andere groepen echter niet significant.

Het is wel duidelijk dat de werkgevers die een Wajonger in dienst hebben positiever zijn over de doelgroep dan de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben. Ongeveer negentig procent van de werkgevers uit de eerste groep scoort hoger dan een zes op de schaal. In de tweede groep scoort minimaal 35 procent lager dan een zes.

Figuur 3.1 Schaalwaarde attitude doelgroep en werknemer onderscheiden naar wel of geen Wajonger in dienst



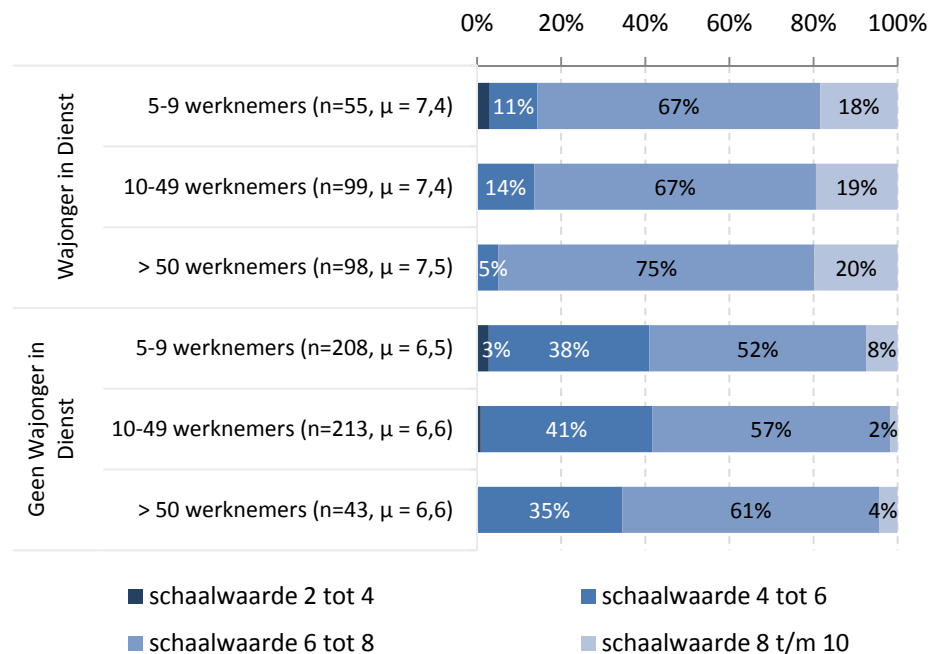
3.3.3 Attitude naar bedrijfsomvang

In figuur 3.2 zijn de scores op de attitude ten aanzien van de doelgroep weergegeven voor de werkgevers die een Wajonger in dienst hebben enerzijds en de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben anderzijds.⁴ Aanvullend is een onderscheid gemaakt naar bedrijfsomvang.

Voor beide groepen werkgevers geldt dat er geen verschillen zijn in attitude die samenhangen met de omvang van het bedrijf.

⁴ In de navolgende figuren wordt de groep werkgevers die voornemens is het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen niet apart onderscheiden. De vele categorieën die in deze figuren worden onderscheiden en het geringe aantal werkgevers in deze groep maken het niet mogelijk om over deze groep werkgevers apart te rapporteren. De werkgevers die wel en niet voornemens zijn een Wajonger in dienst te nemen, worden samen genomen in de groep werkgevers zonder Wajonger in dienst.

Figuur 3.2 Schaalwaarde attitude doelgroep onderscheiden naar bedrijfsomvang⁵



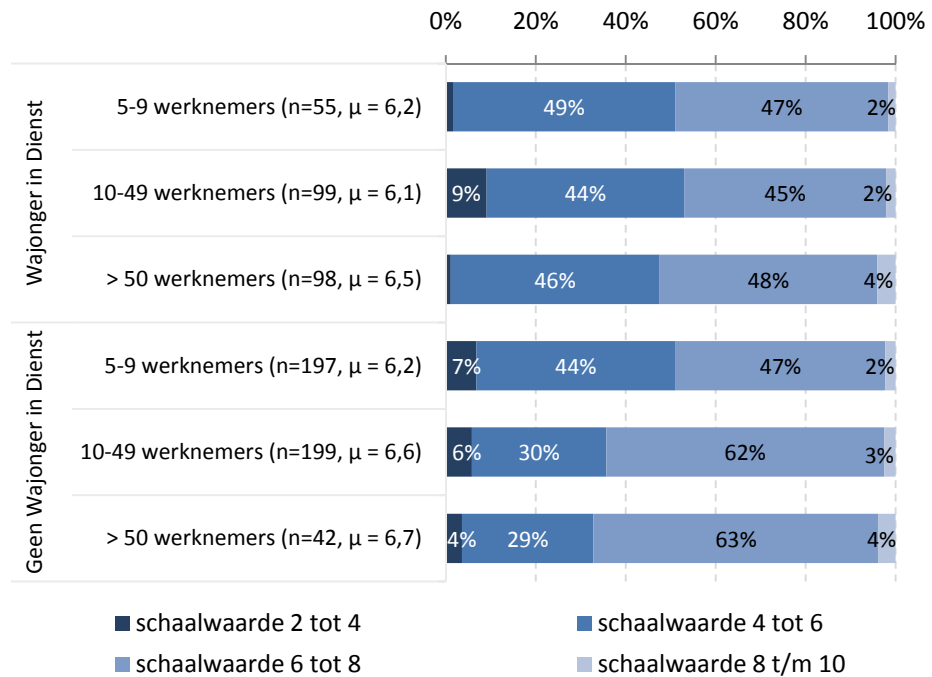
Tabel 3.3 heeft betrekking op de attitude van de werkgever ten aanzien van de werknemer. In de figuur worden twee typen werkgevers onderscheiden: ten eerste werkgevers met een Wajonger in dienst, en ten tweede werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben.

Werkgevers met een Wajonger in dienst, die meer dan 50 werknemers in dienst hebben, hebben gemiddeld een positievere attitude dan werkgevers die 10 tot 49 werknemers in dienst hebben.

Ook bij de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben doen zich verschillen voor in attitude naar bedrijfsomvang. Werkgevers met vijf tot negen werknemers hebben een minder positieve attitude dan werkgevers met tien of meer werknemers.

⁵ In deze analyse zijn bedrijven met minder dan vijf werknemers buiten beschouwing gelaten. In deze grootteklasse zijn namelijk alleen werkgevers met een Wajonger in dienst bevroegd. Dit zou de resultaten vertekenen omdat werkgevers met een Wajonger in dienst een positievere attitude hebben dan werkgevers zonder Wajonger in dienst. Daarnaast is de groep werkgevers met de intentie om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen in deze figuur buiten beschouwing gelaten. Deze groep is te klein voor een nadere onderverdeling naar bedrijfsomvang. Deze werkgevers zijn opgenomen in de groep werkgevers zonder Wajonger in dienst.

Figuur 3.3 Schaalwaarde attitude werknemer onderscheiden naar bedrijfsomvang⁶



3.3.4 Attitude naar bedrijfstak

In figuur 3.4 is voor alle bedrijfstakken de gemiddelde attitude ten aanzien van de doelgroep Wajong weergegeven. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen werkgevers die een Wajonger in dienst hebben en werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben.

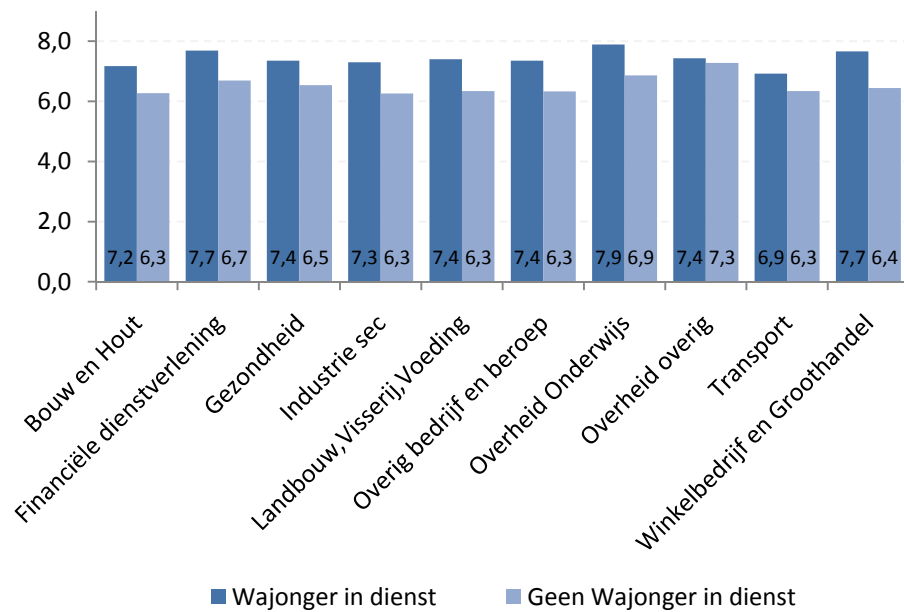
Voor werkgevers met een Wajonger in dienst ligt de schaalscore tussen de 6.9 en 7.9. Er doen zich daarbij geen significante verschillen voor tussen de bedrijfstakken.

Dat is anders voor de werkgevers zonder een Wajonger in dienst. De attitude ten aanzien van de doelgroep is onder deze werkgevers wat minder positief dan de attitude van de werkgevers die wel een Wajonger in dienst hebben; de score ligt tussen de 6.1 en 7.3. De score 7.3 behoort toe aan de werkgevers in de bedrijfstak overheid overig en is een uitbijter ten opzichte van de andere bedrijfstakken. Daar ligt de schaalwaarde tussen de 6.1 en 6.8.

De verschillen tussen de bedrijfstakken betreffen dan ook verschillen tussen de bedrijfstak overheid overig enerzijds en de andere bedrijfstakken (uitgezonderd financiële dienstverlening en onderwijs) anderzijds. De attitude doelgroep is in deze bedrijfstakken significant minder positief.

⁶ Ook in deze analyse zijn bedrijven met minder dan vijf werknemers en werkgevers met de intentie om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen buiten beschouwing gelaten (zie voetnoot bij tabel 3.6).

Figuur 3.4 Gemiddelde schaalwaarde attitude doelgroep onderscheiden naar bedrijfstak

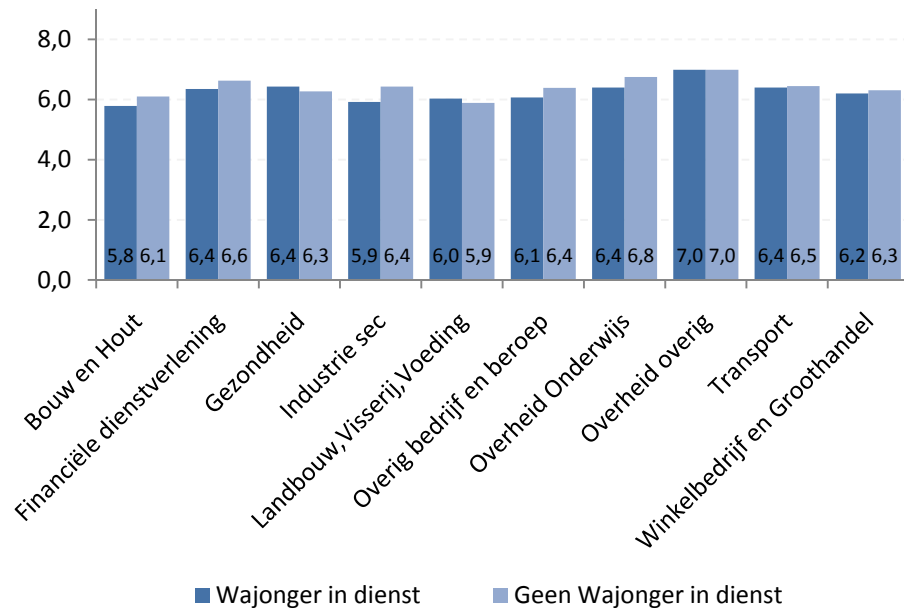


Figuur 3.5 heeft betrekking op de attitude ten aanzien van de Wajongwerknemer. Ook hier worden werkgevers onderscheiden op het al dan niet in dienst hebben van een Wajonger.

Voor werkgevers met een Wajonger in dienst ligt de gemiddelde score op de attitudeschaal tussen de 5,8 en 6,4. Uitzondering daarop in de bedrijfstak overheid overig. Hier is attitude positiever (gemiddelde schaalwaarde 7,0). Er zijn significante verschillen tussen de bedrijfstak overheid overig enerzijds en bouw en hout en industrie anderzijds.

Ook bij de werkgevers zonder Wajonger in dienst geldt dat de attitude ten aanzien van de Wajongwerknemer het meest positief is in de bedrijfstak overheid overig. De werkgevers in deze bedrijfstak scoren gemiddeld een 7. In de overige bedrijfstakken ligt de schaalwaarde tussen 5,9 en 6,8.

Figuur 3.5 Gemiddelde schaalwaarde attitude werknemer onderscheiden naar bedrijfstak



3.4 Afzonderlijke stellingen nader bekeken

De indicator attitude is opgebouwd uit afzonderlijke stellingen. In deze paragraaf presenteren we de belangrijkste bevindingen van deze afzonderlijke stellingen, zodat ook de nuances zichtbaar zijn op de verschillende thema's. We maken daarbij alleen onderscheid tussen werkgevers met en werkgevers zonder Wajongers in dienst, omdat er geen significante verschillen zijn naar bedrijfsgrootte en sector. We beginnen met de stellingen over de doelgroep.

3.4.1 Stellingen attitude doelgroep

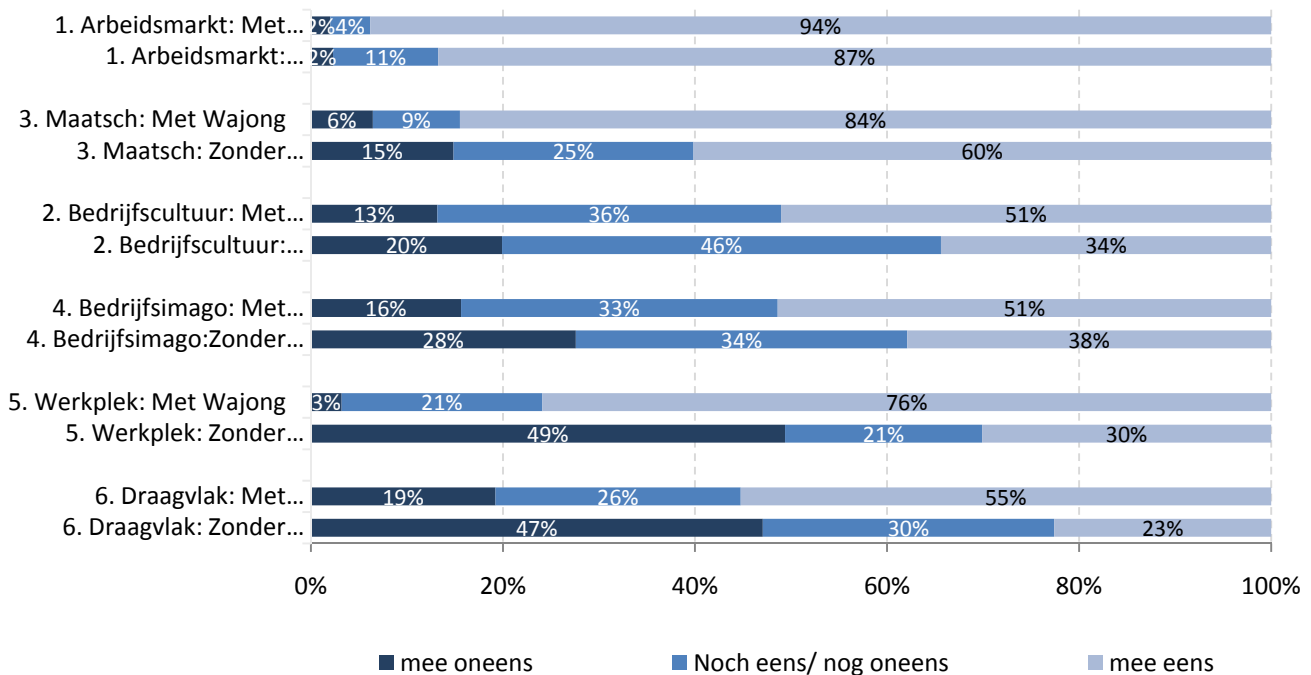
Werkgevers zijn zes stellingen voorgelegd. Onderstaande figuur geeft een overzicht van de antwoorden van werkgevers met en werkgevers zonder Wajonger in dienst. We hebben in deze presentatie de volgorde van de stellingen aangepast, zodat er een logische opbouw is in de thema's. Het gaat om de volgende thema's; tussen haakjes staat een verwijzing naar stellingen:

- de gevoelde verantwoordelijkheid van werkgevers (stellingen 1 en 3);
- de vermeende invloed van de Wajongers op het imago en de bedrijfscultuur (stellingen 2 en 4);
- het beeld van de werkgevers ten aanzien van de mogelijkheden van het bedrijf om Wajongers een passende plek te bieden (stellingen 5 en 6).

Figuur 3.6 Werkgevers met een Wajonger in dienst (n = 285) en werkgevers zonder Wajonger in dienst (n = 466): Stellingen attitude doelgroep

Stellingen

1. Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt
3. Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever
2. Wajongers verrijken de bedrijfscultuur
4. Een Wajonger aannemen is goed voor het bedrijfsimago
5. Wij kunnen Wajongers een goede werkplek bieden
6. Het belang van het aannemen van Wajongers wordt breed gedragen in de organisatie



Werkgevers vinden het geven van kansen en maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijk

Over het algemeen geldt dat werkgevers een positieve houding hebben ten aanzien het geven van kansen aan Wajongers en het belang van maatschappelijk ondernemen. Werkgevers met Wajongers in dienst zijn hierin nog iets positiever dan werkgevers zonder Wajonger in dienst. Zij vinden vaker dat zij Wajongers een kans moeten geven en dat het aannemen van Wajongers tot hun maatschappelijke verantwoordelijkheid behoort. Over het geheel genomen geldt echter dat er maar weinig werkgevers zijn die het hier niet mee eens zijn.

Dit sluit aan bij de bevindingen uit andere onderzoeken (o.a. Wissink e.a., 2009) dat maatschappelijke verantwoordelijkheid een belangrijk motief is om Wajongers aan te nemen. Een van de geïnterviewde werkgevers merkt hierover het volgende op:

“Als je in je directe omgeving mensen om je heen hebt met een beperking of iemand die ineens ziek wordt en die valt dan buiten de boot, dan ga je nadenken. Als je iets kunt doen voor deze persoon, moet je dat ook doen. Dit noem ik maatschappelijk betrokken”.

Minder uitgesproken mening over Wajongers en hun bijdrage aan bedrijfscultuur en imago

Werkgevers hebben een minder uitgesproken positieve mening over Wajongers en hun bijdrage aan de bedrijfscultuur en het bedrijfsimago. Relatief veel werkgevers zijn het noch eens nog oneens met de stellingen. Een verschil met de stellingen over kansen en maatschappelijke verantwoordelijkheid is dat deze stellingen specifiek gericht zijn op Wajongers en het eigen bedrijf. De verschillen tussen werkgevers met en werkgevers zonder Wajongers zijn iets groter bij deze stellingen.

Werkgevers zonder Wajongers in dienst zijn niet overtuigd dat zij Wajongers een goede plek kunnen bieden

De meeste onderzoeken over beeldvorming van werkgevers gaan over de motieven van werkgevers om Wajongers aan te nemen en/of de inspanningen die hiermee gepaard gaan. Het is echter voor het vertonen van het gewenste gedrag, i.e. het aannemen van Wajongers, ook van belang dat werkgevers ervan overtuigd zijn dat zij Wajongers een goede werkplek kunnen bieden. Wij hebben de werkgevers daarom twee stellingen voorgelegd die hierop ingaan. Eén stelling gaat over de werkplek (stelling 5) en één stelling over het draagvlak binnen de organisatie (stelling 6).

De verschillen tussen werkgevers met en zonder Wajongers zijn vrij groot op deze stellingen. Werkgevers zonder Wajongers in dienst zijn minder overtuigd dat zij een Wajonger een goede werkplek kunnen bieden dan werkgevers die al een Wajonger in dienst hebben.⁷ Ook lijkt er bij hen geen sprake te zijn van een breed draagvlak voor het aannemen van Wajongers. Deze verschillen tussen werkgevers zijn weliswaar logisch, immers, je mag redelijkerwijs verwachten dat werkgevers die een Wajonger in dienst hebben ook vinden dat zij hen een goede plek kunnen bieden. De verschillen maken echter inzichtelijk dat het aannemen van een Wajonger niet direct realiseerbaar is en het dus geen kwestie is van een formaliteit. In hoofdstuk 5 gaan we verder in op de redenen van werkgevers om een Wajonger wel of niet aan te nemen.

3.4.2 Stellingen attitude ten aanzien van de Wajonger als werknemer (competenties)

De beeldvorming van de werkgevers over de competenties van Wajonger als werknemer is in kaart gebracht met behulp van zes stellingen. De

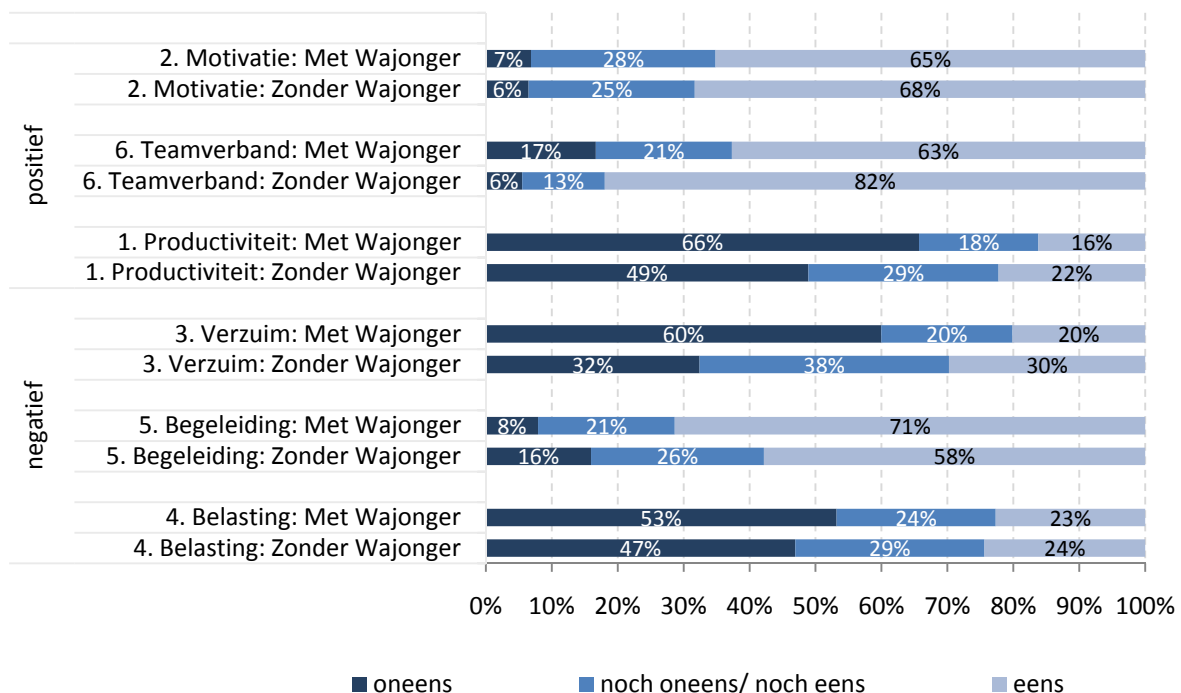
⁷ In totaal is 49 procent van de werkgevers zonder Wajonger in dienst het niet eens met de stelling. Als we alleen kijken naar werkgevers zonder Wajongers en zonder plannen om een Wajonger in dienst te nemen (n=404), dan geeft 53 procent aan het niet eens te zijn met de stelling.

competenties die zijn uitgevraagd, zijn: productiviteit, motivatie, werken in teamverband, ziekteverzuim, begeleiding, belasting van overige werknemers.

Onderstaande figuur geeft een overzicht van de reacties van de werkgevers met en werkgevers zonder Wajongers in dienst. We hebben in deze presentatie de positief geformuleerde stellingen en de negatief geformuleerde stellingen gegroepeerd.

Figuur 3.7 Werkgevers met een Wajonger in dienst (n=285) en werkgevers zonder Wajonger in dienst (n=466): Stellingen attitude Wajonger als werknemer

Stellingen	
<i>Positief geformuleerd</i>	
1.	Wajongers zijn even productief als reguliere werknemers
2.	Wajongers zijn gemotiveerde werknemers
6.	Wajongers kunnen net zo goed in teamverband werken als reguliere Werknemers
<i>Negatief geformuleerd</i>	
3.	Wajongers hebben een hoger ziekteverzuim dan reguliere werknemers
5.	Wajongers hebben veel begeleiding nodig
4.	Wajongers zijn een grote belasting voor de overige werknemers



Werkgevers zijn enthousiast over de motivatie en het werken in teamverband
 Werkgevers hebben een positief beeld van de motivatie van Wajongers en hun mogelijkheden om in teamverband te werken. Het volgende citaat illustreert een positief beeld over de motivatie van Wajongers en hoe dit beeld

tot stand is gekomen: “Ik ben een half jaar geleden bij een open dag geweest van een SW-bedrijf en wanneer je dan bij zo'n presentatie ziet wat die jongens kunnen en hoe gemotiveerd ze zijn... Ik denk dat veel P&O-functionarissen zich daar niet bewust van zijn”.

Werkgevers met Wajonger beter beeld van productiviteit en teamwerk

De verwachtingen omtrent de productiviteit van Wajongers, in vergelijking met reguliere werknemers, zijn daarentegen niet hoog. Een groot deel van de werkgevers is het niet eens met de stelling dat Wajongers even productief zijn. Op hoofdlijnen zijn er duidelijke overeenkomsten in het beeld van werkgevers met en zonder Wajongers. Als we de stellingen nader beschouwen is er wel sprake van verdeeldheid in de meningen omtrent productiviteit van Wajongers. Werkgevers met Wajongers zijn het vaker dan werkgevers zonder Wajongers in dienst niet eens met de stelling dat Wajongers even productief zijn als andere werknemers. Dit komt overeen met de resultaten uit de eerste rapportage van de Wajongemointor, waarin werkgevers met Wajongers in dienst ook minder positief waren over de productiviteit van Wajongers. Verder zijn zij iets minder positief over het vermogen van Wajongers om in teamverband te werken. Werkgevers die ervaring hebben met Wajongers hebben dus een ander beeld van dan werkgevers die geen ervaring hebben Wajongers.

Wajongers vormen geen grote belasting voor overige werknemers

Ongeveer de helft van de werkgevers is het niet eens met de stelling dat Wajongers een grote belasting vormen voor hun collega's. Werkgevers met en werkgevers zonder Wajonger verschillen hierin niet sterk van mening.

Meningen zijn verdeeld over ziekteverzuim van Wajongers

De stelling over het vermeend hogere ziekteverzuim van de Wajongers is niet opgenomen in de indicator voor attitude. In figuur 3.7 hebben we deze stelling wel gepresenteerd. Hieruit blijkt dat de meningen van werkgevers zonder Wajonger in dienst verdeeld zijn over het vermeende ziekteverzuim van Wajongers. Werkgevers die werken met Wajongers hebben een meer uitgesproken mening. Zestig procent is het niet eens met de stelling dat Wajongers een hoger ziekteverzuim hebben dan reguliere werknemers.

Wajongers hebben veel begeleiding nodig

Zowel werkgevers met als werkgevers zonder Wajonger in dienst hebben het beeld voor ogen dat Wajongers veel begeleiding nodig hebben. Werkgevers met Wajongers geven vaker aan dat Wajongers veel begeleiding nodig hebben.

3.5 Kansen en risico's

Op basis van de kennis van werkgevers ten aanzien van het aannemen en in dienst houden van Wajongers kunnen we stellen dat de basiskennis over de instrumenten die kunnen worden ingezet, aanwezig is bij werkgevers. Deze kennis is iets minder prominent aanwezig bij werkgevers zonder Wajongers. Een groot deel van deze werkgevers is echter wel bekend met een of meer instrumenten. Hiermee is niet gezegd dat werkgevers ook daadwerkelijk hun weg kunnen vinden en op basis van hun kennis kunnen bepalen of zij aanspraak kunnen maken op een instrument. Het Werkgeversservicepunt Wajong heeft hierin een faciliterende of verwijzfunctie. Deze ondersteuningsvorm is echter nog relatief nieuw en onbekend.

Kansen

Werkgevers hebben overwegend een positief beeld van Wajongers. Als we kijken naar de beeldvorming over Wajongers als werknemer en hun bijdrage aan het bedrijf, dan zien werkgevers kansen in de zin dat zij Wajongers als gemotiveerde werknemers zien. Wajongers verschillen in hun ogen niet sterk van reguliere werknemers als het gaat om werken in teamverband en verzuim. Verder ziet een deel van de werkgevers de meerwaarde van Wajongers in hun bedrijf voor de bedrijfscultuur en het bedrijfsimago.

Risico's

Een risico is dat werkgevers en met name werkgevers zonder Wajongers in dienst verwachtingen hebben die niet realistisch zijn, namelijk over productiviteit, de benodigde begeleiding en het werken in teamverband. Werkgevers zelf zien ook risico's, namelijk in de lagere productiviteit van de Wajongers en in de hoeveelheid begeleiding die zij nodig hebben. Verder zijn werkgevers niet overtuigd dat zij Wajongers een goede plek kunnen bieden in hun bedrijf.

4 ERVARINGEN MET WERKGEVERSINSTRUMENTEN EN

WAJONGERS

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van de enquête van werkgevers met een Wajonger in dienst (n = 285). Deze bevindingen zijn aangevuld met voorbeelden en specifieke ervaringen opgetekend in de verdiepende interviews.

Analysekader: relatie ervaringen en bereidheid

Uit het analysekader voor dit onderzoek volgt dat de ervaringen van werkgevers met Wajongers op de werkvloer en hun ervaringen met werkgeversinstrumenten van invloed zijn op hun bereidheid om Wajongers aan te nemen of in dienst te houden. Zo kan een positieve ervaring bijdragen aan het versterken of vergroten van hun bereidheid terwijl negatieve ervaringen spanning kan zetten op deze bereidheid. Een negatieve ervaring betekent niet dat automatisch de bereidheid om een Wajonger aan te nemen afneemt. Het is echter een ervaring die de werkgever mee zal laten wegen in zijn overwegingen om (nog) een Wajonger aan te nemen of in dienst te houden.

Inhoud hoofdstuk

In dit hoofdstuk belichten wij de ervaringen van de werkgevers met de instrumenten en met het werken met Wajongers. We gaan daarbij ook na welke maatregelen werkgevers treffen als zij geconfronteerd worden met Wajongers die slechter functioneren dan zij vooraf hadden verwacht en of dit consequenties heeft voor het dienstverband van de Wajongers. We beginnen met het gebruik en de tevreden van de werkgeversinstrumenten. Wanneer gesproken wordt van specifieke Wajongers dan bedoelen we één Wajonger per bedrijf waarvoor de ervaringen zijn opgetekend. Het gaat in totaal dus om de ervaringen met 285 specifieke Wajongers.

4.2 Gebruik en tevredenheid werkgeversinstrumenten

Werkgevers kunnen gebruikmaken van verschillende instrumenten als zij een Wajonger in dienst nemen. In hoofdstuk 3 is de bekendheid en het gebruik van de instrumenten voor werknemers met een arbeidshandicap in het algemeen beschreven. Deze paragraaf gaat over het gebruik van werkgeversinstrumenten die zijn ingezet voor de specifieke Wajongers over wie de werkgevers de vragen hebben beantwoord.

Loondispensatie en jobcoach wordt vaak ingezet

De instrumenten die het meest zijn ingezet voor de specifieke Wajonger zijn loondispensatie en een jobcoach. Ook maakt een groot deel van de werkgevers gebruik van proefplaatsingen en re-integratietrajecten. Tabel 4.1 geeft een overzicht van het gebruik van de instrumenten.

Tabel 4.1 Werkgevers met een Wajonger in dienst: Gebruik werkgeversinstrumenten ten behoeve van de specifieke Wajonger (n=285)

	Gebruik werkgeversinstrumenten specifieke Wajonger
Loondispensatie	75%
Jobcoach	67%
Loonkostensubsidie	54%
Proefplaatsing	41%
Re-integratietraject door re-integratiebedrijf	27%
Vergoeding voor de aanpassing van de werkplek	13%
Andere externe begeleiding (bijvoorbeeld vanuit de zorg/reclassering)	8%

Werkgevers zijn tevreden met de instrumenten die zijn ingezet

De meeste werkgevers zijn over het algemeen (zeer) tevreden met de instrumenten. Een kwart van de werkgevers is zelfs zeer tevreden met de jobcoach. Dit beeld over de tevredenheid met de instrumenten wordt bevestigd in de interviews. Een respondent verwoordt daarnaast de wens om de jobcoach flexibel te kunnen inzetten op de momenten dat de Wajonger het meer nodig heeft, bijvoorbeeld als hij in 'een dipje' zit.

Tabel 4.2 Werkgevers met een Wajonger in dienst die gebruikmaken van werkgeversinstrumenten ten behoeve van de specifieke Wajonger: tevredenheid met instrumenten

	(Zeer) ontevreden	Niet tevreden, niet ontevreden	(Zeer) tevreden
Loondispensatie (n=214)	4%	8%	88%
Jobcoach (n=190)	5%	11%	84%
Loonkostensubsidie (n=154)	5%	11%	84%
Proefplaatsing (n=117)	0%	6%	94%
Vergoeding voor de aanpassing van de werkplek (n=36)	2%	11%	87%

4.3 Functies, aanpassingen en begeleiding

In deze paragraaf gaan we in op de aanpassingen die werkgevers ten behoeve van de Wajongers hebben gedaan. Daarbij gaan we ook in op de vraag in hoeverre de functies die de Wajongers bij de werkgevers vervullen, afwijken van de functies van reguliere werknemers.

Voor dertig procent van de Wajongers is een functie gecreëerd, twee derde van de functies is aangepast

Van de werkgevers in dit onderzoek geeft dertig procent aan dat er speciaal voor de Wajonger een functie is gecreëerd. Het gaat daarbij zowel om bestaande functies die zijn aangepast of functies die speciaal voor de desbetreffende Wajonger in het leven zijn geroepen. De functies van Wajongers die op een bestaande vacature zijn binnengekomen (70%), zijn bijna allemaal functies die vergelijkbaar zijn met andere functies in het bedrijf die door reguliere werknemers worden vervuld. Daarbij heeft meer dan de helft van de werkgevers de functies en/of de werkplekken aangepast. In totaal betekent dit dat twee derde van de functies is aangepast aan de mogelijkheden van de Wajongers (zie tabel 4.3). In totaal heeft een derde van de werkgevers geen enkele aanpassing toegepast.

Tabel 4.3 Gecreëerde en aangepaste functies bij werkgevers met Wajongers in dienst (n=285)

	Aantal	%
Functie gecreëerd of bestaande vacature (n=285)		
Gecreëerde functie	86	30%
Bestaande functies	199	70%
Bestaande vacature aangepast of niet (n=199)		
Bestaande vacature aangepast	105	53%
Bestaande vacature niet aangepast	94	47%
Totaal gecreëerde functie en aangepaste bestaande vacatures (n=86 + n=105)	191	67%
Totaal niet aangepaste functies	94	33%

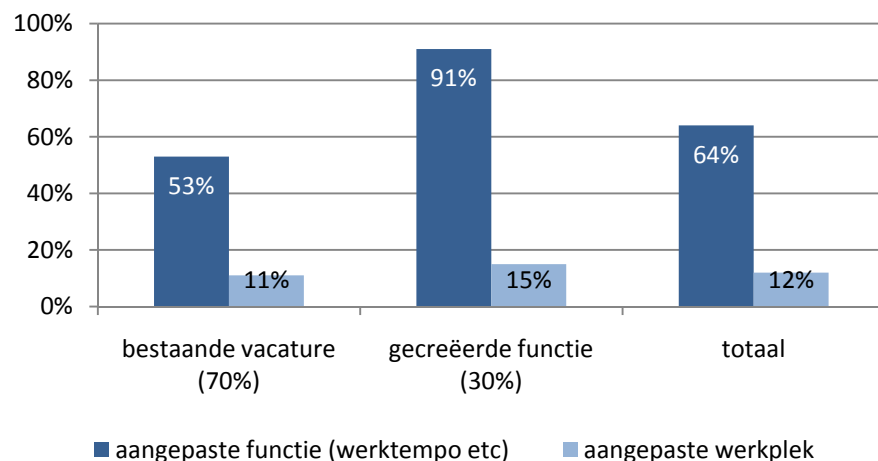
Voornamelijk functieaanpassingen, minder vaak aanpassingen van de werkplek

Twee derde van de functies is aangepast aan de mogelijkheden van de Wajongers. Het gaat voornamelijk om aanpassingen als werktempo en takenpakket (functieaanpassingen) en minder vaak om aanpassingen van de werkplek. In totaal heeft een derde van de werkgevers geen enkele aanpassing toegepast. In figuur 4.2 is een overzicht opgenomen van type aanpassingen naar type functie.

In de interviews komt naar voren dat er bijvoorbeeld aanpassingen worden gedaan om de Wajongers structuur te bieden en om klantcontact in goede

banen te leiden. In een bedrijf wordt de Wajonger bijvoorbeeld elke dag geïnstrueerd wat die dag gedaan moet worden. Dit wordt altijd door dezelfde persoon gedaan. De ervaring heeft geleerd dat meerdere 'instructeurs' niet goed werkt. Wat klantcontact betreft, wordt een andere Wajonger expliciet geleerd de klanten met u aan te spreken en dat hij geen beslissing mag nemen als de leidinggevende niet aanwezig is. In de interviews is ook met werkgevers gesproken die geen aanpassingen hebben gedaan. Hiervoor geven zij als reden dat aanpassingen niet nodig zijn, omdat de Wajonger geschikt is voor de functie. Een paar werkgevers noemt daarbij dat het aanpassen van de functie(s) niet mogelijk is, omdat dit niet in de arbeidsorganisatie past. De Wajongers zouden bij hen niet werkzaam zijn als de functie moet worden aangepast. Wel kan rekening worden gehouden met bijvoorbeeld een iets lager werktempo.

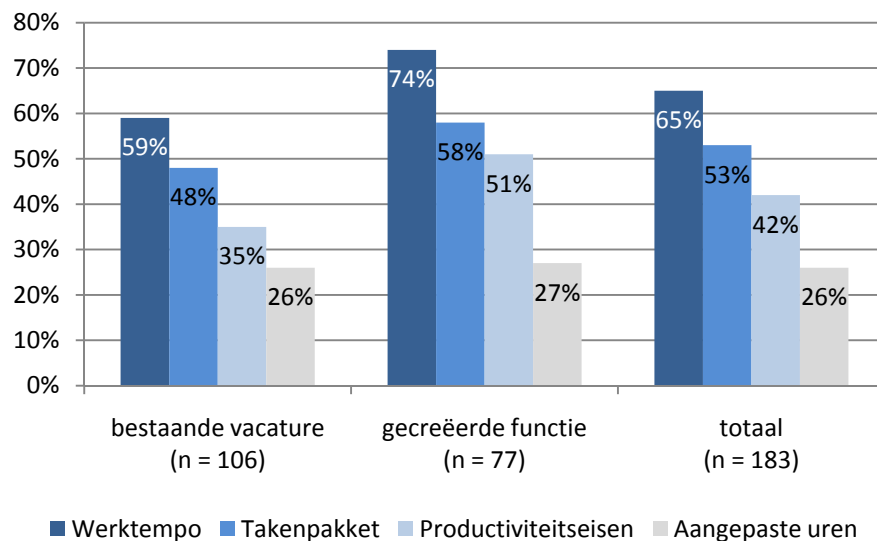
Figuur 4.2 Werkgevers met een Wajonger in dienst. Type aanpassingen naar type functie van de specifieke wajongers (n=285)



Vooraf aanpassingen in werktempo en productiviteitseisen

De belangrijkste functieaanpassingen hebben betrekking op het werktempo, gevolgd door het takenpakket en productiviteitseisen. Bij de gecreëerde functies zijn deze aanpassingen iets vaker toegepast dan bij de bestaande functies en met name aanpassingen met betrekking tot productiviteitseisen en werktempo. Het onderstaande figuur geeft een overzicht.

Figuur 4.3 Werkgevers met Wajongers in dienst die aanpassingen hebben gedaan aan de functies: soort aanpassingen naar type functie (n=183)



Driekwart van de werkgevers geeft extra interne begeleiding

Driekwart van de werkgevers geeft aan dat de Wajonger extra begeleiding vanuit het bedrijf bij zijn of haar werk krijgt. De begeleiding wordt in veertig procent van de gevallen gegeven door de leidinggevende. Bij een ongeveer even groot deel van de werkgevers neemt een directe collega de begeleiding op zich. De directie begeleidt bij bijna een derde van de bedrijven de Wajongers. Dit betreft over het algemeen kleine bedrijven.

Tabel 4.4 Werkgevers met een Wajonger in dienst die extra begeleiding geven aan de Wajonger: door wie wordt extra begeleiding gegeven aan de Wajonger (n=213)

	Aantal	%
Management/leidinggevende	85	40%
Directe collega's/werkvloer	81	38%
Directie	67	31%
Personeelszaken	11	5%
Anders, namelijk	16	8%

Naast interne begeleiding wordt ook externe begeleiding ingezet voor de specifieke Wajongers. Twee derde van de jongeren is of wordt begeleid door een jobcoach. In de interviews benadrukken de meeste werkgevers dat zowel interne en externe begeleiding belangrijk is om het functioneren van de Wajonger in goede banen te leiden.

4.4 Ervaringen met Wajongers

In deze paragraaf beschrijven we de positieve en negatieve ervaringen van de werkgevers met één specifieke Wajonger die zij op het moment van het onderzoek in dienst hebben. Functioneert de Wajonger naar verwachting? Op welke aspecten of competenties gaat het beter dan verwacht en welke minder? Wat onderneemt de werkgever om een eventueel minder goed functioneren om te buigen en wat zijn de gevolgen voor het dienstverband van de specifieke Wajonger?

4.4.1 Wajongers functioneren even goed of zelfs beter dan verwacht

Om zicht te krijgen op de ervaringen van werkgevers met Wajongers als werknemer hebben wij onder andere gevraagd hoe zij het functioneren van de Wajonger beoordelen. Daarbij gaat het niet om het functioneren in vergelijking met 'reguliere' werknemers maar om de verwachtingen van de werkgever met betrekking tot productiviteit, motivatie, ziekteverzuim en dergelijke van de specifieke Wajonger. Immers als rekening is gehouden met bijvoorbeeld een lagere productiviteit van de Wajonger dan die van reguliere werknemers dan vormt dit geen probleem dat moet worden opgevangen. Pas als de productiviteit van een Wajonger lager is dan verwacht doet dit een beroep op de werkgever om dit op te lossen of op te vangen en appelleert het aan zijn bereidheid om de Wajonger in dienst te houden. Werkgevers is gevraagd hoe de Wajongers functioneren op de volgende negen aspecten: productiviteit, motivatie, ziekteverzuim, benodigde begeleiding, communicatieve vaardigheden, flexibiliteit, inzetbaarheid, zelfstandigheid en meekomen in de groep.

Wajongers functioneren even goed of beter dan verwacht

De meeste werkgevers uit ons onderzoek hebben positieve ervaringen met het functioneren van de Wajongers, ofwel de Wajonger functioneert even goed of zelfs beter dan verwacht. Dit varieert van 77 procent (zelfstandig kunnen werken) tot 96 procent (motivatie). Ook de werkgevers die zijn geïnterviewd, hebben merendeels de ervaring dat de Wajongers functioneren zoals vooraf gedacht. De onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel 4.5 Werkgevers met een Wajonger in dienst: oordeel werkgevers over functioneren van de Wajonger met als ijkpunt de verwachting bij het aannemen van de Wajonger

	Slechter dan verwacht	Even goed als verwacht	Beter dan verwacht
De motivatie van de werknemer (n=261)	4%	63%	33%
Het aantal dagen dat de werknemer gemiddeld verzuimt/ziek is (n=264)	11%	40%	49%
Inzetbaarheid van de werknemer (n=266)	12%	64%	25%
De productiviteit van de werknemer (n=262)	13%	66%	21%
Meekomen in de groep/meedoen met groepsproces op de werkvloer (n=263)	12%	60%	27%
Benodigde begeleiding (n=252)	18%	61%	21%
Flexibiliteit van de werknemer (n=264)	18%	56%	25%
Communicatieve vaardigheden van de werknemer (n=264)	23%	63%	14%
Zelfstandig kunnen werken (n=265)	23%	62%	15%
<i>Gemiddeld aantal aspecten per werkgever</i>	<i>1,2</i>	<i>4,9</i>	<i>2,2</i>

Hoewel de Wajongers op veel aspecten (beter) functioneren dan verwacht heeft de helft van de werkgevers de ervaring dat hun Wajonger op een of twee van de negen aspecten minder goed functioneert dan verwacht.

Ziekteverzuim scoort beter dan verwacht

Verzuim is een positieve uitschieter, de helft van de werkgevers geeft aan dat de Wajonger hierbij beter presteert dan vooraf verwacht, dat wil zeggen minder verzuimt dan verwacht. Verondersteld kan worden dat de werkgevers in het algemeen niet verwachten dat het verzuim van Wajongers hoger is dan dat van reguliere werknemers. In hoofdstuk 3 is namelijk beschreven dat ongeveer zestig procent van de werkgevers het niet eens is met de stelling dat Wajongers een hoger ziekteverzuim hebben, twintig procent heeft hierover geen mening.

Werkgevers zijn positief over de motivatie van Wajongers

Bijna alle werkgevers zijn te spreken over de motivatie van Wajongers (96 procent). Een derde van de werkgevers geeft aan dat de Wajongers gemotiveerder zijn dan zij hadden verwacht toen zij de Wajonger aannamen. Vier procent van de werkgevers had hogere verwachtingen over de motivatie van de Wajongers.

Communicatie, flexibiliteit en zelfstandigheid verdient aandacht

Op een aantal punten functioneert een deel van de Wajongers minder goed dan vooraf verwacht. Hoewel een groot deel van de werkgevers positieve ervaringen heeft, geeft ongeveer een vijfde tot een kwart van de werkgevers aan dat de Wajongers minder goed communiceren, minder goed zelfstandig werken en minder flexibel zijn dan zij vooraf dachten. Een voorbeeld uit de interviews is dat een Wajonger niet kan werken zonder toezien van de leidinggevende. Wanneer er geen leidinggevende aanwezig is, daalt de

productiviteit van de Wajonger. Het samenwerken met een andere werknemer is niet voldoende om dit te voorkomen.

Helft van de werkgevers ziet doorgroeimogelijkheden voor Wajonger
 Bijna de helft van de werkgevers (49%) geeft aan dat er doorgroeimogelijkheden zijn. De andere helft van de werkgevers verwacht niet dat de desbetreffende Wajonger kan doorgroeien. De redenen die zij hiervoor aandragen zijn dat de persoon zelf geen doorgroeimogelijkheden heeft (33%), dat er geen andere functie beschikbaar is (16%) en dat het dienstverband wordt beëindigd (2%).

Tabel 4.6 Werkgevers met een Wajonger in dienst: mogelijkheden tot groei en/of ontwikkeling (n=285)

	Aantal	%
Ja	141	49%
Nee, ik denk dat deze persoon geen doorgroeimogelijkheden heeft	94	33%
Nee, ik heb geen andere functie voor deze persoon	46	16%
Nee, het dienstverband van deze persoon stopt	5	2%

Goede ervaringen in het verleden zijn een reden om een Wajonger aan te nemen

Uit het analysekader voor dit onderzoek volgt dat de ervaringen van werkgevers met Wajongers op de werkvloer en hun ervaringen met werkgeversinstrumenten van invloed zijn op hun bereidheid om Wajongers aan te nemen. We hebben werkgevers gevraagd of goede ervaringen in het verleden een reden zijn om de Wajonger aan te nemen. Bijna de helft van de werkgevers met een Wajonger in dienst noemt dit als reden. Deze reden is bij de meeste werkgevers niet direct doorslaggevend maar speelt wel een rol in de overwegingen bij het aannemen van Wajongers. Zeven procent van de werkgevers geeft aan dat dit wel de belangrijkste reden is om iemand aan te nemen. In hoofdstuk 5 gaan we verder in op de (overige) redenen van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen.

Een beperkt deel (13%) van de werkgevers die op het moment van het onderzoek geen Wajonger in dienst hadden maar wel overwogen een Wajonger in dienst te nemen, geeft dit ook als reden om een Wajonger in dienst te nemen. Kennelijk hebben zij in het verleden wel ervaringen opgedaan met Wajongers. Eén werkgever noemt dit als belangrijkste reden om een Wajonger in dienst te nemen.

4.4.2 De helft van de werkgevers treft maatregelen bij slechter presteren

In het onderzoek hebben we ook gekeken wat de effecten zijn wanneer Wajongers minder goed presteren dan verwacht. Treffen werkgevers maatregelen en heeft dit gevolgen voor het dienstverband van de Wajonger? 53 procent van de werkgevers die ervaringen hebben met Wajongers die slechter functioneren dan verwacht, heeft de werkzaamheden van de

Wajonger aangepast. De meeste werkgevers (80%) treffen één maatregel. Het gaat daarbij met name om meer of intensievere interne begeleiding (44 procent). Zo is bijvoorbeeld externe begeleiding ingeschakeld voor een van de Wajongers uit de interviews, omdat hij meer nodig had dan intern kon worden gerealiseerd. Naast de Wajonger krijgt ook de desbetreffende leidinggevende ondersteuning van de externe organisatie. De respondent verwoordt dat door de inzet van de externe begeleiding de situatie nu acceptabel is. Naast extra begeleiding heeft een kwart van de werkgevers die maatregelen hebben getroffen de Wajonger andere werkzaamheden gegeven. De onderstaande tabel geeft een overzicht.

Tabel 4.7 Werkgevers met een Wajonger in dienst en ervaring met slechter functioneren van de Wajonger dan verwacht: maatregelen bij ervaring slechter functioneren dan verwacht (n=77)

	Percentage
Meer interne begeleiding	44
Andere werkzaamheden	25
(Meer) inzet externe begeleiding	20
Aanpassing van de uren	13
Anders, namelijk	24

Andere maatregelen die werkgevers noemen (anders, namelijk) zijn meer structuur bieden door de Wajonger vaste werkzaamheden te geven of een vaste planning.

Slechter presteren heeft meestal geen consequenties voor dienstverband
 Aan de werkgevers waarbij de Wajonger op een of meer aspecten slechter functioneert dan verwacht (n=146), is gevraagd of dit consequenties heeft voor het dienstverband van de Wajonger. Voor de meeste van hen (88%) lijkt het slechter functioneren niet zo problematisch te zijn dat het dienstverband niet kan worden voortgezet. Zij geven aan dat er geen consequenties zijn. Tien procent van deze werkgevers (veertien werkgevers) geeft aan dat de consequentie is dat het dienstverband wordt verbroken dan wel dat het tijdelijk contract niet wordt verlengd. Bij vier van hen zal het dienstverband voortijdig worden beëindigd. Als we deze gegevens spiegelen aan het totaal aantal werkgevers met een Wajonger in dienst, dan wordt bij vijf procent van de werkgevers het dienstverband van de specifieke Wajongers niet verlengd of voortijdig beëindigd als gevolg van het slechter functioneren dan verwacht op een of meer aspecten.

4.5 Kansen en risico's

Op basis van de ervaringen van de werkgevers met de specifieke Wajongers kunnen een aantal kansen en risico's worden geïdentificeerd. Samengevat gaat het om de volgende kansen en risico's:

Kansen

- Werkgevers maken gebruik van en zijn tevreden met de werkgeversinstrumenten.
- Werkgevers zijn bereid om de functies aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajongers.
- Werkgevers hebben positieve ervaringen met het functioneren van de Wajongers. Wajonger functioneren op veel aspecten beter dan verwacht.
- Wajongers hebben de ruimte om (een periode) minder goed te functioneren dan verwacht. Werkgevers nemen maatregelen en bieden (extra) ondersteuning zodat het dienstverband van de Wajonger kan worden voortgezet.

Risico's

- Een deel van de werkgevers heeft voorafgaand aan het dienstverband hogere verwachtingen over de communicatieve vaardigheden, het zelfstandig en in teamverband kunnen werken van de Wajongers.

5 WIKKEN EN WEGEN: WELKE OVERWEGINGEN SPELEN EEN ROL?

5.1 Inleiding

Het eerste deel van dit hoofdstuk is voornamelijk gebaseerd op de bevindingen uit de enquête van zowel werkgevers met als werkgevers zonder Wajongers in dienst. Het tweede deel (de paragrafen kosten en baten en voorwaarden) is gebaseerd op de informatie uit de twintig verdiepende interviews.

In dit hoofdstuk gaat het over de afwegingen die werkgevers maken bij het in dienst nemen van Wajongers. Het maken van afwegingen heeft een plek in het analysekader in de fase van belangstelling en de overgang naar bereidheid. We beschrijven welke afwegingen ze precies maken. Daarbij gaan we in het bijzonder in op de vraag of ze een kosten- en batenafweging maken, welke kosten en baten zij meenemen en welke voorwaarden ze stellen bij het in dienst nemen van een Wajonger.

5.2 Afwegingen

5.2.1 Redenen om een Wajonger in dienst te nemen

Verondersteld kan worden dat werkgevers een afweging maken om vast te stellen of ze Wajongers of één specifieke Wajonger zullen aannemen. De redenen die meewegen, kunnen daarbij variëren van bedrijfseconomische overwegingen tot het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid. In de enquête zijn aan werkgevers negen redenen voorgelegd om een Wajonger in dienst te nemen. Hierbij gaat het dus om de algemene vraag wat voor werkgevers redenen zouden zijn om Wajongers aan te nemen. Werkgevers konden meer redenen aangeven. Daarnaast is werkgevers gevraagd wat voor hen de belangrijkste reden is. Deze vragen zijn voorgelegd aan werkgevers met Wajongers in dienst en aan werkgevers die op het moment van het onderzoek geen Wajonger in dienst hadden, maar in het verleden wel hebben overwogen om een Wajonger in dienst te nemen. Het gaat bij die laatste groep om 71 van de 466 werkgevers zonder Wajongers in dienst.

Tabel 5.1 geeft een overzicht van de (belangrijkste) redenen uitgesplitst naar type werkgever.

Tabel 5.1 Werkgevers met Wajonger in dienst en werkgevers zonder Wajonger in dienst: (belangrijkste) redenen om een Wajonger in dienst te nemen

	Met Wajong (n=282)	Belangrijkste reden met Wajong (n=282)	Zonder Wajong (n=71)	Belangrijkste reden zonder Wajong (n=66)
Vanwege het belang van maatschappelijk ondernemen	66%	36%	57%	28%
Eenvoudige taken kunnen goed door een Wajonger worden gedaan	61%	11%	54%	12%
De financiële voordelen zijn aantrekkelijk	54%	16%	48%	16%
Wajongers zijn goede en gemotiveerde werknemers	52%	11%	48%	4%
We hebben goede ervaringen met Wajongers	45%	7%	13%	1%
Het bedrijf kan extra personeel goed gebruiken	34%	6%	39%	12%
Dat is goed voor de sfeer in het bedrijf	24%	1%	21%	3%
Werk waar ik moeilijk personeel voor kan vinden, kan een Wajonger ook doen	14%	1%	15%	0%
Anders, namelijk	12%	10%	21%	23%
Weet niet	1%	-	8%	-

Redenen om Wajongers aan te nemen verschillen niet tussen werkgevers met en zonder Wajongers

Werkgevers zonder Wajonger in dienst noemen globaal dezelfde redenen om een Wajonger in dienst te nemen als werkgevers met Wajongers in dienst. De meeste werkgevers noemen meer dan één reden. De vier meest genoemde zijn maatschappelijk ondernemen, dat eenvoudige taken goed door Wajongers kunnen worden gedaan, dat de financiële voordelen aantrekkelijk zijn en dat Wajongers gemotiveerde werknemers zijn. Een andere reden die door ruim een derde van de werkgevers is genoemd is dat zij extra personeel goed kunnen gebruiken. Werkgevers met Wajongers in dienst noemen bij 'anders, namelijk' het vaakst dat zij een Wajonger een kans willen bieden (10 van de 34 keer). Ook genoemd zijn sociale motieven en als er een geschikte functie dan wel geschikte kandidaat is. Werkgevers zonder Wajonger in dienst noemen globaal dezelfde redenen bij 'anders, namelijk' als werkgevers met Wajongers in dienst.

Maatschappelijk ondernemen speelt belangrijke rol

Maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt door een groot deel van de werkgevers genoemd als reden om een Wajonger in dienst te nemen. Voor ongeveer een derde van de werkgevers is dit ook de belangrijkste reden. In hoofdstuk 3 is al beschreven dat een groot deel van de werkgevers van

mening is dat “het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever”.

Financiële voordelen wegen mee

De financiële voordelen wegen ook mee bij het aannemen van Wajongers. Ongeveer de helft van de werkgevers in beide groepen noemt dit in het algemeen als reden, De financiële voordelen behoort tot de top 2 van de belangrijkste redenen om een Wajonger in dienst te nemen. Het volgt wel op zekere afstand van de meest genoemde reden maatschappelijk ondernemen. In totaal noemt zestien procent van de werkgevers met een Wajonger in dienst en zestien procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst dit als belangrijkste reden om een Wajonger in dienst te nemen.

Wat opvalt, is dat een gedeelde derde plek van belangrijkste redenen bij de werkgevers zonder Wajongers is dat het bedrijf extra personeel goed kan gebruiken. Dit staat lager op de lijst bij werkgevers met Wajongers in dienst.

Aan werkgevers met Wajongers in dienst is gevraagd wat de reden was om de specifieke Wajongers die bij hen in dienst is aan te nemen. Hiervoor hebben we aan de werkgevers eveneens negen redenen voorgelegd. Ook is hun gevraagd wat de belangrijkste reden is (geweest) bij het aannemen van deze specifieke Wajonger. Een overzicht van de antwoorden op deze twee vragen staat in tabel 5.2.

Tabel 5.2 Werkgevers met een Wajonger in dienst: (belangrijkste) redenen om specifieke Wajonger aan te nemen

	Percentage (n=285)	Belangrijkste reden (n=268)
We willen deze Wajonger een kans geven	60%	39%
Het past binnen het beleid van ons bedrijf	42%	6%
Deze werknemer was de juiste persoon voor de functie	41%	22%
De financiële regelingen zijn aantrekkelijk	38%	12%
De externe ondersteuning is goed geregeld	26%	1%
Het is goed voor de sfeer binnen ons bedrijf	25%	1%
We hadden al goede ervaring met deze Wajonger	17%	3%
Het is moeilijk om aan personeel te komen	11%	2%
Anders, namelijk	16%	15%
Weet niet	6%	-

Werkgevers willen specifieke Wajongers een kans geven

Uit tabel 5.2 blijkt dat voor grootste deel van de werkgevers (60%) de reden ‘we willen deze Wajonger een kans geven’ een reden is geweest om de Wajonger die bij hen in dienst is aan te nemen. Ruim een derde van de werkgevers met een Wajonger in dienst noemt dit ook als belangrijkste reden om de specifieke Wajonger aan te nemen. Dit sluit aan bij het streven van werkgevers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, in de zin dat sociale motieven voor veel werkgevers een belangrijke reden zijn geweest om de Wajonger aan te nemen.

Bij de antwoordcategorie 'anders, namelijk' is het vaakst (16 keer van de 46 antwoorden) maatschappelijk ondernemen of maatschappelijke betrokkenheid genoemd als een reden om de specifieke Wajonger in dienst te nemen. Andere redenen die zijn genoemd, zijn dat de specifieke Wajonger (zeer) gemotiveerd was om te komen werken en dat specifieke Wajonger een familielid of een bekende was van de (collega's van de) werkgever. De bovenstaande redenen zijn voor deze werkgevers eveneens de belangrijkste redenen om een specifieke Wajonger aan te nemen.

Financiële voordelen spelen een rol bij aannname

Voor ruim een derde van werkgevers met Wajongers in dienst zijn de financiële voordelen een reden geweest om de specifieke Wajonger aan te nemen. Dit aandeel is minder groot dan wanneer gevraagd wordt naar de redenen in het algemeen (zie tabel 5.1). Voor 12 procent van de werkgevers met een Wajonger in dienst zijn de financiële voordelen de belangrijkste reden geweest om de specifieke Wajonger aan te nemen.

In paragraaf 5.3 gaan we verder in op de kosten en batenaftewegingen.

5.2.2 Redenen om een Wajonger niet in dienst te nemen

In deze paragraaf kijken we naar de (belangrijkste) redenen van werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben om dit niet te doen. Een derde van hen (32%) geeft aan dit nooit echt overwogen te hebben. De meeste van hen konden wel bij de hun voorgelegde redenen aangeven of dit een reden zou kunnen zijn. Daarnaast konden niet alle werkgevers redenen geven om Wajongers niet aan te nemen. In totaal heeft zeven procent van de werkgever zonder Wajonger in dienst geen antwoord gegeven op deze vraag (deze zijn terug te vinden in de antwoordcategorie 'weet niet').

Twee derde van de werkgevers noemt één (46%) of twee redenen (21%) om een Wajonger niet in dienst te nemen. Tabel 5.3 geeft een overzicht van alle redenen en de belangrijkste reden.

Tabel 5.3 Werkgevers zonder Wajonger in dienst: redenen om een Wajonger niet aan te nemen (n = 466)

	Reden (n=466)	Belangrijkste reden (n=435)
Er zijn geen geschikte functies voor Wajongers in ons bedrijf	52% ¹	27%
Wij kunnen niet de benodigde aanpassingen doen of de benodigde begeleiding bieden	25%	6%
De werknemersvaardigheden van Wajongers (productiviteit, aanwezigheid, motivatie) zijn onvoldoende voor ons bedrijf	20%	6%
Er is onvoldoende draagvlak binnen de organisatie	16%	5%
Wij kunnen geen geschikte Wajongers vinden	11%	4%
Vanwege het financiële risico	7%	1%
Wij hebben hier slechte ervaringen mee	5%	2%
Van andere werkgevers hebben we gehoord dat ze hier slechte ervaringen mee hebben	1%	1%
Anders, namelijk	20%	14%
Weet niet	7%	-

Bij 'anders, namelijk' is relatief vaak geantwoord dat er geen plek is, omdat er geen vacatures zijn of omdat de functies niet geschikt lijken voor Wajongers, of zoals één respondent verwoordt: *Ik heb een slagerij en dat betekent dat het er koud en nat is. Bovendien moet men met messen werken. Dit lijkt mij niet zo geschikt.* Een andere redenen die de respondenten hier noemen, is dat zij onvoldoende begeleiding kunnen bieden.

Geen geschikte functies voor Wajongers

De meest genoemde en de belangrijkste reden om Wajongers niet aan te nemen, is dat er geen geschikte functies zijn in het bedrijf. De redenen die vervolgens het meest worden genoemd, houden hiermee verband. Het gaat om de benodigde aanpassingen die niet kunnen worden gedaan, dat de werknemersvaardigheden niet voldoende zijn voor het bedrijf en dat er onvoldoende draagvlak is binnen de organisatie. Dit komt overeen met het beeld, zoals beschreven in hoofdstuk 3, dat deze werkgevers niet overtuigd zijn dat zij Wajongers een goede werkplek kunnen bieden. In de interviews is daarbij door twee werkgevers opgemerkt dat Wajongers niet geschikt zijn voor tijdelijke klussen, ofwel functies van tijdelijke aard. De inspanningen om de Wajongers in te werken zijn daarvoor namelijk te groot. Hetzelfde geldt voor (extra) functies of werk dat vrijkomt en direct moeten worden vervuld. Daarvoor is de aanloopperiode die Wajongers nodig hebben te lang.

Meer redenen in overweging om wel in dienst te nemen dan om niet in dienst te nemen

Als we kijken naar afwegingen die werkgevers maken om een Wajonger wel of niet in dienst te nemen, dan valt op dat het aantal overwegingen dat wordt

¹ Als we alleen kijken naar werkgevers zonder Wajongers én zonder plannen om een Wajonger aan te nemen (n=404) dan is dit 55 procent.

meegenomen om een Wajonger in dienst te nemen, groter is dan het aantal redenen dat wordt meegewogen om een Wajonger niet in dienst te nemen. Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat enerzijds een deel van de werkgevers het nooit heeft overwogen en anderzijds omdat dat de veronderstelling dat er geen geschikte functies beschikbaar zijn impliceert dat verder niet hoeft worden nagegaan of er andere redenen zijn om iemand niet aan te nemen.

5.2.3 Rol van ervaringen met Wajongers bij overwegingen

Een onderdeel van onze analysekader is dat ervaringen uit het verleden van invloed zijn op de bereidheid om Wajongers in dienst te nemen. Wij hebben werkgevers expliciet gevraagd in hoeverre dit een rol speelt. De resultaten van de enquête zijn daarbij aangevuld met informatie uit de verdiepende interviews.

Positieve ervaringen wegen mee, maar zijn niet direct doorslaggevend
Bijna de helft van de werkgevers met een Wajonger in dienst geeft aan dat een positieve ervaring met Wajongers meespeelt in hun overwegingen om een Wajonger in dienst te nemen. Slechts 7 procent noemt dit als belangrijkste reden. In de interviews wordt aangegeven dat een positieve ervaring het effect heeft dat soms even extra wordt stilgestaan of een functie ook door een Wajonger kan worden vervuld. Het leidt er niet toe dat een Wajonger actief geworven wordt, maar als de gelegenheid zich voordoet zal gekeken worden of de Wajonger – die zichzelf aanmeldt of door een jobcoach of re-integratiebedrijf wordt aangedragen – geschikt is voor de functie. Bij een enkele werkgever leidt het ertoe dat ze wel meer mogelijkheden zien voor Wajongers om binnen het bedrijf te werken. Meer informatie over de werving van Wajongers is opgenomen in hoofdstuk 6.

Negatieve ervaringen vooral lessen voor de toekomst
Het aantal werkgevers zonder Wajongers in dienst dat slechte ervaringen als reden noemt om Wajongers niet aan te nemen, is beperkt. Als we hierbij specifiek kijken naar werkgevers die de afgelopen twee jaar een Wajonger in dienst hebben gehad (34 werkgevers), dan gaat het om acht van de 34 werkgevers (23 procent) die een negatieve ervaring als reden noemen om een Wajonger niet aan te nemen. Vier werkgevers geven aan dat dit de belangrijkste reden is om geen Wajongers aan te nemen. Slechte ervaringen lijken dus geen groot obstakel te zijn om een Wajonger in dienst te nemen. Dit beeld wordt bevestigd in de verdiepende interviews. Een groot deel van de geïnterviewden heeft de ervaring dat het werken met Wajongers of andere arbeidsgehandicapten niet altijd goed gaat. We hebben geen ervaringen opgetekend waarbij dit heeft geleid tot het niet meer willen aannemen van Wajongers. Wel levert het lessen op voor de toekomst. Het maakt de werkgever attent op waar hij in het vervolg op moet letten en/of voor moet zorgen. Onderstaand kader geeft hiervan een voorbeeld.

Bedrijf 5 – 9 werknemers, géén Wajonger in dienst – wel plan om Wajonger in dienst te nemen

Een bedrijf heeft iemand met grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst gehad. Zij hebben hiermee slechte ervaring opgedaan. Vooraf had het bedrijf geen inzicht in de sterke en zwakke punten van deze werknemer en wat kon worden verwacht (welke moeilijkheden). De werknemer functioneerde niet goed en kwam onder andere zijn afspraken niet na. De respondent geeft aan dat dit hen er niet van weerhoudt om een Wajonger in dienst te nemen, mogelijk zal dit in de nabije toekomst plaatsvinden. De respondent geeft als leermoment aan dat de begeleiding de volgende keer goed geregeld moet zijn en dat duidelijk moet zijn wat de mogelijkheden en beperkingen zijn van de werknemer.

5.3 Kosten en baten nader bekeken

Verondersteld kan worden dat werkgevers een kosten- en batenanalyse maken als zij een Wajonger in dienst willen nemen. In de verdiepende interviews zijn we nagegaan in hoeverre werkgevers zij dit doen en welke kosten en baten daarbij worden meegenomen.

Na een korte inventarisatie aan de slag

Uit de interviews komt het beeld naar voren dat meestal geen gedetailleerde kosten- en batenanalyse wordt gedaan. Veelal wordt een korte inventarisatie gedaan welke werkgeversinstrumenten kunnen worden ingezet en of de benodigde begeleiding (zowel intern als extern) kan worden gerealiseerd. Pas nadat de Wajonger aan de slag is gegaan en aan het einde van de proefperiode of contractduur wordt gekeken wat de stand van zaken is. Een respondent verwoordt “er wordt niet tot in detail uitgerekend en gekeurd. Als je gaat keuren dan heeft iedereen wel wat. We geven het een kans en zien in de loop der tijd wel of het lukt”. Een aantal respondenten verwoordt verder dat financiële compensatie mooi is meegenomen, maar niet de reden is om Wajongers in dienst te nemen: “het gaat niet over geld”.

Commerciële bedrijven leggen meer nadruk op kosten en financiële voordelen

Bij commerciële bedrijven wordt vaker vooraf nagegaan hoe het globaal zit met de kosten en baten. In de interviews wordt door deze bedrijven explicieter een vergelijking gemaakt van de loonkosten van de Wajonger ten opzichte van de productiviteit van reguliere werknemers. Deze werkgevers noemen dat Wajongers als financieel voordeel hebben dat zij goedkoper zijn dan reguliere werknemers. Een bedrijf noemt dat zij op die wijze goedkoper hun diensten kan aanbieden. Een ander bedrijf noemt dat het minimumloon te duur is en dat mede daardoor reguliere werknemers niet aantrekkelijk zijn. “Met reguliere werknemers prijs je jezelf uit de markt”. Een globale kosten- en batenanalyse is vaak voldoende om te kunnen vaststellen of een specifieke Wajonger geschikt is. “Je hoeft dat echt niet op papier te zetten. Je ziet wat hij per maand kost en als ondernemer kan je zelf inschatten hoeveel hij produceert”.

Deze respondent heeft nadat de Wajonger aan de slag was gegaan hiermee de precieze balans opgemaakt.

Begeleiding wordt meegenomen in de kosten

Alle respondenten noemen de noodzaak en het belang dat interne en externe begeleiding goed is geregeld. Dit zijn kosten waarbij zowel bij aannemen als bij in dienst houden rekening moet worden gehouden. Sommige werkgevers die op dit moment geen Wajonger in dienst hebben, zijn onzeker of ze de juiste begeleiding kunnen bieden en of dit opweegt tegen de baten.

Kosten en baten moeten enigszins in balans zijn

Veel werkgevers geven aan dat de kosten en baten enigszins in balans moeten zijn. Dit betekent dat de Wajonger (enigszins) productief moet zijn en de begeleiding niet intensiever is dan wat de Wajonger oplevert. Waar de werkgevers precies de grens stellen, is moeilijk om aan te geven en is ook afhankelijk van de functie. In functies die meer additioneel van aard zijn, ondersteuning van reguliere werknemers, lijkt meer rek te zitten dan bij functies waar de Wajonger productie moet leveren, bijvoorbeeld schoonmaken van boten, of het bouwen van steigers. De grens lijkt niet te worden gemarkeerd door de sector. Uit verschillende sectoren zijn ervaringen opgetekend waarbij de eisen aan de Wajonger nauwelijks verschillen van de eisen die worden gesteld aan reguliere werknemers.

Geen onderscheid tussen kosten in dienst nemen en houden

De meeste respondenten maken geen duidelijk onderscheid tussen kosten bij het in dienst nemen of in dienst houden. Wel wordt genoemd dat rekening moet worden gehouden met aanloopkosten, deze kosten zijn aanzienlijk hoger dan die van reguliere werknemers. Daarbij wordt gedacht aan extra tijd en kosten bij het aannemen en inwerken van een Wajonger. Dit is onder meer tijdsbesteding voor het organiseren van subsidies en begeleiding, tijdsbesteding aan extra begeleiding en kosten van lagere productiviteit in een relatief lange inwerkperiode.

Baten zijn divers

De baten die werkgevers noemen zijn divers en variëren van financiële voordelen tot een gevarieerd personeelsbestand tot het bieden van een kans aan de Wajonger op een plekje in de maatschappij. Bij werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben, maar wel plannen hebben, is het bieden van een kans vaak als reden genoemd om iemand in dienst te willen nemen.

Baten: Wajongers geschikter dan reguliere werknemers

Sommige bedrijven hebben moeite om reguliere werknemers langdurig aan zich te binden vanwege het uurloon, de inhoud van de werkzaamheden of vanwege de werktijden. De meerwaarde van Wajongers is dat zij wel bereid zijn om deze functies (langdurig) te vervullen. Deze baten worden dan ook meegenomen in de overweging om een Wajonger in dienst te nemen en te houden.

5.4 Voorwaarden nader bekeken

Aan werkgevers is gevraagd welke voorwaarden zij stellen bij het aannemen van Wajongers. Met andere woorden: waar moet minimaal aan worden voldaan, of wat mag niet ontbreken bij het in dienst nemen van een Wajonger. De voorwaarden die zijn genoemd, zijn divers en verschillen ook in de reikwijdte. De voorwaarden beperken zich niet tot één enkele eis, maar zijn feitelijk het resultaat van de afwegingen die worden gemaakt. Samengevat moet er sprake zijn van een balans in de kosten (loonwaarde, begeleiding, verminderde productiviteit) en de opbrengsten. Sommige respondenten noemen daarbij expliciet als voorwaarde dat subsidies moeten kunnen worden ingezet, waaronder externe begeleiding of proefplaatsing. Andere respondenten geven als voorwaarde dat de persoon moet geschikt zijn voor de functie, daarbij gaat het zowel om het uitoefenen van de taken als het passen en meewerken in het team.

Vier respondenten noemen dat er geen verschil is tussen voorwaarden die worden gesteld aan Wajongers en aan reguliere werknemers. Wajongers moeten zelfstandig hun functie kunnen uitoefenen – eventueel met iets meer structuur en/of begeleiding – en zij moeten goed passen in het team. Daarbij wordt iets lagere productiviteit wel getolereerd.

De respondenten maken bij de voorwaarden geen onderscheid tussen het in dienst nemen en in dienst houden.

Tot slot maakt een aantal respondenten zich, gezien de huidige politieke ontwikkelingen, zorgen over het voortbestaan van de instrumenten. Zij geven aan dat als de instrumenten komen te vervallen, het niet zeker is dat zij met Wajongers zullen blijven werken.

5.5 Kansen en risico's

Op basis van de overwegingen (inclusief de kosten- en batenanalyse en de voorwaarden) die werkgevers maken ten aanzien van het aannemen en in dienst houden van Wajongers kan worden geconcludeerd dat werkgevers een aantal kansen en risico's zien. Deze kansen en risico's zijn gebaseerd op uitkomsten van de enquête aangevuld met specifieke voorbeelden die in de interviews zijn opgetekend. Samengevat gaat het om de volgende kansen en risico's:

Kansen

- bijdragen aan de maatschappelijke betrokkenheid en kansen bieden aan een doelgroep die het moeilijk heeft;
- bron voor personeel: Wajongers kunnen – al dan niet met de inzet van instrumenten – functies goed vervullen;
- sommige commerciële bedrijven biedt het een mogelijkheid om hun concurrentiepositie te versterken door de lagere personeelskosten van Wajongers;

- werkgevers kunnen met ondersteuning van externe begeleiding ervaring opdoen met Wajongers, door het bestaan van subsidiemogelijkheden als proefplaatsing en doordat risico's zijn afgedekt.

Risico's

- werkgevers zonder Wajongers twijfelen of zij de benodigde aanpassingen en begeleiding kunnen bieden;
- hogere kosten door verminderde productiviteit en verzuim;
- hogere kosten, of extra inspanning door intensieve begeleiding;
- Wajongers passen misschien niet in het team;
- wegvallen van subsidies (gezien de huidige beleidsontwikkelingen).

6 VORMEN VAN ORGANISATIE: BESLUITVORMING, BELEID, AFSPRAKEN UITVOERING EN DRAAGVLAK

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk is voor een voornamelijk gebaseerd op de bevindingen uit de 20 verdiepende interviews. Deze bevindingen zijn aangevuld met informatie uit de enquête van zowel werkgevers met als werkgevers zonder Wajongers in dienst.

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de vraag hoe de werkgevers het in dienst nemen en houden van Wajongers organiseren. Het gaat daarbij om besluitvormingsprocessen, wervingswijze en aanpassingen in beleid en uitvoering en het organiseren van draagvlak. Deze vormen van organisatie hebben een plek in het analysekader in de overgang van de fase van bereidheid naar daadwerkelijke aanname. We besluiten het hoofdstuk met een opsomming van een aantal kansen omtrent de manier waarop werkgevers de komst van de Wajonger en aspecten rondom diens functioneren organiseren.

6.2 Besluitvormingsproces

In deze paragraaf gaan we na of er sprake is van een formeel besluitvormingsproces, wie beslist over het aannemen van Wajongers, welke partijen een rol spelen en of er sprake is van obstakels in het besluitvormingsproces. De resultaten zijn voornamelijk gebaseerd op de verdiepende interviews.

Geen formeel besluitvormingsproces voordat Wajonger in zicht is

Op basis van de interviews komt het beeld naar voren dat er geen (formeel) besluitvormingsproces plaatsvindt, waarin wordt besloten om Wajongers in dienst te nemen. Er zijn ook geen ervaringen opgetekend waarin er afspraken in cao/convenanten zijn gemaakt over het aannemen van Wajongers, of waarin de OR een rol heeft gespeeld bij het besluitvormingsproces. Een beslissing wordt genomen als de situatie zich voordoet, ofwel als een Wajonger zelf solliciteert. Werkgevers gaan over het algemeen niet actief op zoek naar Wajongers (zie voor meer informatie paragraaf 6.3).

Directie of management beslist

Als een Wajonger in zicht is, ligt de beslissing om deze Wajonger aan te nemen vooral bij de directie gevolgd door het management. Bij werkgevers met Wajongers gaat het respectievelijk om 66 procent en 27 procent van de respondenten. Bij werkgevers zonder Wajongers besluit bij 74 procent de directie en in 27 procent van de gevallen het management.

Re-integratiebedrijven en jobcoaches zijn belangrijke bron van informatie
Op het moment dat een Wajonger solliciteert – al dan niet samen met een jobcoach of re-integratiebedrijf – wordt informatie ingewonnen. De kennis van werkgevers die al vaker met Wajongers hebben gewerkt is groter maar ook zij hebben informatie nodig over de specifieke mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger. Bij de mogelijkheden wordt ook gekeken naar de subsidies en voorzieningen die kunnen worden ingezet. Sommige werkgevers laten dit bij voorkeur over aan het re-integratiebedrijf.

Meer partijen om de tafel bij Wajonger

Het proces bij het aannemen van Wajongers verschilt van het proces bij reguliere werknemers in de zin dat gekeken wordt naar de verschillende subsidieregelingen en/of begeleiding georganiseerd kan worden. Daarnaast wordt niet alleen met de potentiële werknemer zelf gesproken maar is er vaak nog een andere organisatie, de jobcoach/re-integratiebedrijf, van de partij.

Geen obstakels bij besluitvorming

Er zijn geen ervaringen opgetekend waarin tegengestelde belangen tussen verschillende actoren of afdelingen een rol speelden. We denken daarbij bijvoorbeeld aan een OR die zich sterk maakt voor het aannemen van Wajongers en een directie die dit tegenwerkt, of het management dat Wajongers wil aannemen maar stuit tegen weerstand op de werkvloer. Ook andere obstakels vanuit de organisatie zijn niet bekend bij onze respondenten.

6.3 Werving en selectie

Wajongers komen vooral binnen via gespecialiseerde organisaties, school, en persoonlijke netwerken

In de vorige paragraaf is beschreven dat Wajongers niet actief geworven worden. Meestal komt de Wajonger op eigen initiatief binnen, vaak met ondersteuning van een jobcoach of re-integratiebedrijf of via een school. Het is dan ook niet verwonderlijk dat vrijwel geen van de werkgevers in dit onderzoek¹ afspraken hebben gemaakt over de manier waarop Wajongers worden aangetrokken.

Aan werkgevers met Wajongers in dienst is gevraagd hoe zij in contact zijn gekomen met de specifieke Wajonger. Daaruit blijkt opnieuw dat met name specialistische organisaties als UWV, jobcoachorganisaties en re-integratiebedrijven hier een belangrijke rol spelen. Daarnaast komen Wajongers in het bedrijf binnen via school en/of stage en via het persoonlijke netwerk (tabel 6.1). Er is met één werkgever gesproken die zelf een re-integratiebedrijf inschakelt om Wajongers te werven. De werkgever stelt

¹ Deze vraag is voorgelegd aan alle werkgevers met een Wajonger in dienst én aan werkgevers zonder Wajonger in dienst die aangeven plannen te hebben om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen.

daarvoor een profiel op en het re-integratiebedrijf draagt dan vervolgens meestal twee of drie geschikte kandidaten aan.

Tabel 6.1 Werkgevers met Wajonger in dienst: hoe in contact gekomen met specifieke Wajonger? (n=285)

	%
Via UWV/jobcoach organisatie/re-integratiebureau/uitzendbureau	38%
Via school/opleiding/stage	15%
Via persoonlijk netwerk: familie, vrienden, kennissen	15%
Via een open sollicitatie van de kandidaat	9%
Via advertentie (raam, dagblad, internet, huis-aan-huisbladen)	5%
Via eigen personeel	3%
Via deelname aan een georganiseerd netwerk van werkgevers (bijv. brancheorganisatie)	1%
Anders, namelijk	13%
Weet niet	4%

Voorbeelden die zijn genoemd bij 'anders, namelijk' zijn via een informatieavond, een zorginstelling, Stichting MEE en een SW-bedrijf.

6.4 Afspraken en aanpassingen in beleid en uitvoering

In deze paragraaf gaan we na of de werkgevers met de komst van Wajongers hun beleid hebben aangepast. Ook beschrijven we welke aanpassingen zij toepassen in de uitvoering zodat de Wajonger zijn functie kan (blijven) uitoefenen.

Aannemen van Wajongers is geen speerpunt van beleid

Uit de interviews komt naar voren dat het aannemen van Wajongers geen speerpunt is van beleid. Er is geen formeel beleid geformuleerd maar ook in de praktijk wordt aan het aannemen van Wajongers geen prioriteit gegeven. Ook wordt het beleid niet aangepast nadat Wajongers in dienst zijn getreden. Eén bedrijf heeft een soort doelgroepenbeleid maar omdat de bedrijfsonderdelen met eenvoudige werkzaamheden zijn geoutsourced, is het doelgroepenbeleid niet meer van toepassing.

In praktijk worden er in de uitvoering aanpassingen gedaan

Uit de enquête komt naar voren dat bijna de helft van de werkgevers met een Wajonger in dienst (47%, n=134) in de praktijk wel afspraken maakt als de Wajonger eenmaal in dienst is. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de gemaakte afspraken.

Tabel 6.2 Werkgever met Wajonger in dienst: afspraken met betrekking tot Wajongers (n=134)

	%
Begeleiding van Wajongers bij het uitvoeren van hun werk	57%
Begeleiding bij het in dienst treden van Wajongers	35%
Aanspreekpunt waarbij werknemers terecht kunnen met vragen over de Wajonger, de regelingen en begeleiding	11%
Communicatie over de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers naar het overige personeel	10%
Het aannemen van een of meer Wajongers	9%
De manier waarop wij Wajongers proberen aan te trekken	4%
Anders, namelijk	26%

Ongeveer een derde van de antwoorden die zijn gegeven bij ‘anders, namelijk’ hebben eveneens betrekking op de begeleiding van de Wajonger. Ook genoemd zijn afspraken over het takenpakket, opleidings- dan wel ontwikkelingsmogelijkheden van de Wajonger en de structuur en continuïteit binnen de organisatie.

Vooral afspraken over begeleiding van de Wajonger

De afspraken hebben voornamelijk betrekking op de begeleiding van de Wajonger bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden, gevolgd door afspraken over begeleiding bij het in dienst treden van Wajongers. Ook wanneer ‘formeel’ geen afspraken zijn gemaakt, heeft de begeleiding van de Wajonger de aandacht van de werkgevers. Het gaat daarbij zowel om begeleiding die wordt gegeven door het bedrijf zelf als begeleiding die door een externe organisatie wordt verzorgd. Driekwart van de werkgevers geeft de specifieke Wajongers extra begeleiding vanuit het bedrijf. Daarnaast is bij 67 procent van de Wajongers een jobcoach in gezet. In de interviews wordt nadrukkelijk gezegd dat zowel interne als externe begeleiding belangrijk is om de plaatsing van de Wajonger te doen slagen.

Minder vaak afspraken over het aannemen en communicatie

Veel minder vaak zijn er afspraken gemaakt over het aannemen van een of meer Wajongers en de communicatie over de mogelijkheden en beperkingen naar het overige personeel. Wat betreft communicatie blijkt uit de interviews dat hier in de praktijk wel aandacht voor is. Dit wordt verder uitgewerkt in de volgende paragraaf.

Aanpassingen met betrekking tot werktempo, takenpakket en productiviteitseisen

Werkgevers zijn bereid om functies aan te passen aan de mogelijkheden van de Wajonger. Dit kan worden opgemaakt uit het feit dat dertig procent van de werkgevers speciaal voor de Wajonger een functie heeft gecreëerd en dat in totaal 64 procent van de functies door de werkgevers is aangepast. De belangrijkste functieaanpassingen hebben betrekking op het werktempo, gevolgd door het takenpakket en productiviteitseisen (meer informatie hierover is opgenomen in hoofdstuk 4).

Beperkt aantal werkgevers zonder Wajonger in dienst heeft wel afspraken gemaakt

Er zijn elf werkgevers die afspraken hebben gemaakt met betrekking tot Wajongers zonder dat ze op dit moment een Wajonger in dienst hebben (2 procent van werkgevers zonder Wajonger in dienst). De afspraken gaan over de begeleiding bij het in dienst treden en bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

6.5 Draagvlak

We veronderstellen dat van een succesvolle duurzame plaatsing alleen sprake kan zijn als hiervoor draagvlak is binnen de organisatie. Wanneer er sprake is van grote weerstand kan dit de acceptatie en het functioneren van de Wajonger op de werkvloer in de weg staan. Draagvlak betekent ook goede communicatie over de mogelijkheden van de Wajonger en de aspecten waarmee rekening moet worden gehouden op de werkvloer. Daarnaast is het belangrijk dat ook de collega's van de Wajonger ergens terecht kunnen met hun vragen. Een aantal van deze aspecten hebben we uitgevraagd in de enquête en aanvullende informatie hebben we verzameld met de interviews.

Weerstand tegen komst Wajonger beperkt

Wij hebben werkgevers in de vorm van een stelling gevraagd of het belang van het aannemen van Wajongers breed wordt gedragen in de organisatie. In hoofdstuk 3 hebben we de uitkomsten hiervan gepresenteerd. Samengevat is er bij werkgevers met een Wajonger in dienst vaker sprake van een breed gedragen belang om Wajongers aan te nemen dan bij werkgevers zonder Wajongers in dienst. Desondanks geeft een vijfde van de werkgevers met een Wajonger in dienst aan het oneens te zijn met deze stelling. In de interviews zijn geen ervaringen opgetekend waarin weerstand was tegen de komst van Wajongers of weerstand in de loop van het dienstverband, of waaruit bleek dat er onvoldoende draagvlak was binnen de organisatie. Het gaat hier om draagvlak in de breedte van het bedrijf en de directe werkomgeving van de Wajongers ofwel de collega's op de werkvloer. Een enkele respondent spreekt van een gewenningsproces. Ook wordt aangegeven dat het werken met mensen met een handicap past binnen de cultuur van het bedrijf. Hiermee is overigens niet gezegd dat de werkgevers en/of leidinggevenden uitsluitend positieve ervaringen hebben. In een enkel geval had de leidinggevende van een Wajonger (ernstige) twijfels over het voorzetten van het dienstverband van de Wajonger.

Bedrijf 35-99 werknemers

“Geen sprake van. We zijn een heel nuchter bedrijf: ze is in dienst genomen, ze is de enige vrouw, ze wordt op handen gedragen. Ze zit gewoon aan tafel, praat mee, doet mee. Ze gaat gelijk mee in het proces. Er zijn nooit problemen over geweest.”

Bedrijf 10-35 werknemers

“Er is geen weerstand geweest tegen de komst van de Wajonger. De Wajonger werd zeker in het begin eerder met fluwelen handschoenen aangepakt, dan aangesproken op haar gedrag. Dat is in de loop der tijd wel gewoner geworden. Maar het is wel een proces geweest om mee leren om te gaan.”

Onvoldoende draagvlak speelt beperkte rol bij besluit om geen Wajongers in dienst te nemen

Onvoldoende draagvlak is door een beperkt deel van de werkgevers zonder Wajongers in dienst een reden om Wajongers niet in dienst te nemen (16%, zie ook hoofdstuk 5). Voor vijf procent van deze werkgevers wordt dit als belangrijkste reden genoemd. Er zijn geen interviews gehouden met deze werkgevers om te achterhalen wat de precieze oorzaken hiervan zijn.

Directe collega's worden bijna altijd geïnformeerd

Tien procent van de werkgevers heeft afspraken gemaakt over de communicatie naar het overige personeel over de mogelijkheden en beperkingen van de Wajonger. In praktijk blijken de directe collega's bijna altijd hierover geïnformeerd te worden (87%). Vaak gaat dit op informele wijze en wordt een voorstelronde gemaakt. Soms is de informatie die wordt verstrekt specifiek en gericht op wat de beperking betekent voor het functioneren en waar en hoe de collega's hier mee rekening kunnen houden. Daarnaast wordt met de direct leidinggevenden besproken hoe de begeleiding moet worden georganiseerd. Een aantal respondenten geeft aan dat ook nieuwe sollicitanten of nieuwe medewerkers worden geïnformeerd over de aanwezigheid van en het werken met Wajongers.

Informeren sollicitanten

“Als een nieuwe, reguliere, medewerker solliciteert, wordt hem verteld dat er in het bedrijf ook gewerkt wordt met jonggehandicapten. Als een sollicitant dat niet zou willen, dan gaat hij maar ergens anders werken.”

Werkgevers passen hun informatie aan de situatie aan. Dit wordt geïllustreerd door het volgende citaat: “toen de Wajonger niet goed functioneerde, hebben de collega's wat meer informatie gekregen over de Wajonger. Dit werd gedaan door de externe begeleider van de Wajonger”.

Ook een aanspreekpunt voor de directe collega's is aanwezig

Bijna alle werkgevers geven aan dat er een aanspreekpunt is binnen de organisatie waar de directe collega's terecht kunnen voor vragen over (het functioneren van) de werknemer (87%). Dit is vaker informeel geregeld dan dat sprake is van een formeel aanspreekpunt (41%). Bij kleine werkgevers zijn

de lijnen erg kort waardoor meestal de directeur de direct aangewezen persoon is als begeleider en als aanspreekpunt. In grotere bedrijven is iemand bij personeelszaken vaak het aanspreekpunt.

Uit de interviews komt naar voren dat in sommige bedrijven met regelmaat gebruik wordt gemaakt van dit aanspreekpunt: “ongeveer eens in de twee weken komt een collega met een vraag. De collega vraagt dan of er iets is met de Wajonger”. Andere respondenten merken op dat er nog nooit vragen zijn gekomen.

Creëren van draagvlak wordt niet bewust ingezet en vormt geen obstakel voor aannemen en in dienst houden van Wajongers

Uit de interviews komt het beeld naar voren dat werkgevers wel werken aan het creëren van draagvlak maar dat dit niet bewust wordt ingezet. Het informeren van personeel wordt als vanzelfsprekend beschouwd. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat zowel de Wajonger als zijn collega's een periode nodig kunnen hebben om aan elkaar te wennen. Hoewel een deel van de werkgevers uit de enquête aangeeft er niet van overtuigd te zijn dat er sprake is van een breed gedragen belang om Wajongers aan te nemen, lijkt in het algemeen onvoldoende draagvlak geen obstakel te vormen voor de bereidheid om Wajongers aan te nemen en in dienst te houden.

6.6 Kansen

Op basis van de wijze waarop werkgevers de komst van de Wajonger en aspecten rondom het functioneren van de Wajonger organiseren, signaleren we een aantal kansen. Dit is gebaseerd op de ervaringen van werkgevers die Wajongers in dienst hebben. De ervaringen van de werkgevers met Wajongers in dienst in dit onderzoek geven geen aanleiding tot het formuleren van risico's. We geven de kansen puntsgewijs weer:

Kansen

- Werkgevers zijn bereid om na te denken over het aannemen van Wajongers als de gelegenheid zich voordoet – de Wajonger zich zelf aanmeldt.
- Een actieve benadering van werkgevers door gespecialiseerde organisaties lijkt zijn vruchten af te werpen.
- Werkgevers zijn bereid om aanpassingen te doen aan de functies van Wajongers en zijn zich bewust van het belang van een goede interne en externe begeleiding.

7 PLANNEN EN BEREIDHEID

7.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken zijn we ingegaan op de kennis, attitudes en ervaringen van werkgevers met betrekking tot Wajongers. In dit hoofdstuk staat de bereidheid centraal. We verklaren waarom sommige werkgevers wel Wajongers in dienst nemen en andere niet. Ook verklaren we waarom de ene werkgever een Wajonger duurzaam in dienst houdt, terwijl andere werkgevers niet bereid zijn Wajongers in dienst te houden. Met behulp van een logistische regressieanalyse worden verschillen tussen verschillende groepen werkgevers verklaard vanuit de kennis, attitude en ervaring van de werkgevers.

7.2 Bereidheid aannemen Wajongers

7.2.1 Plannen om een Wajonger in dienst te nemen

Elf procent van de werkgevers zonder een Wajonger in dienst heeft de afgelopen twee jaar overwogen een Wajonger in dienst te nemen.

Van de werkgevers die op dit moment geen Wajonger in dienst hebben, heeft ongeveer elf procent de afgelopen twee jaar contact gehad met een Wajonger die niet is aangenomen. Bij de werkgever met een Wajongers in dienst is dit aandeel 25 procent (tabel 7.1).

Tabel 7.1 Contacten met Wajonger die niet is aangenomen in de afgelopen twee jaar

	Wajongers in dienst (n=285)	Geen Wajongers in dienst (n=466)
Wel contact, niet aangenomen	25%	11%
Geen contact	71%	88%
Weet niet	4%	2%

Dit onderzoek maakt deel uit van een monitor. In deze monitor wordt de bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen gevolgd. De bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen wordt gemeten met de vraag of de werkgever het komend jaar van plan is een Wajonger in dienst te nemen.

Negen procent van de werkgevers zonder een Wajonger in dienst is van plan het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen. Werkgevers met een Wajonger in dienst zijn ruim twee keer zo vaak als werkgevers zonder Wajonger in dienst van plan om in het komende jaar (nog) een Wajonger aan te nemen (22%). De meeste van hen geven aan dat het gaat om een

uitbreiding van het aantal Wajongers: in 91 procent van de gevallen gaat het om een aanvulling en in zes procent om een vervanging.

Tabel 7.2 Bent u van plan het komende jaar (nog) een Wajonger in dienst te nemen?

	Werkgevers zonder Wajonger in dienst (n=466)	Werkgevers met Wajonger in dienst (n=285)
Ja	9%	22%
Nee	65%	52%
Weet niet	26%	26%

Wanneer alle werkgevers zonder Wajongers, maar met plannen om een Wajonger aan te nemen, dit ook daadwerkelijk doen, zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van vier naar dertien procent.¹ Dit zou een verdriedubbeling van het aantal werkgevers met Wajongers in dienst betekenen. De praktijk leert echter dat plannen niet altijd worden uitgevoerd.

Het wekt geen verbazing dat 96 procent van de werkgevers met een Wajonger in dienst weet wat voor soort werk ze binnen hun bedrijf door Wajongers kunnen laten vervullen. Van de werkgevers die op dit moment geen Wajongers in dienst hebben, heeft het grootste deel (93%) ook in het verleden geen Wajongers in dienst gehad. 76 procent van deze werkgevers weet wat voor soort werk ze binnen hun bedrijf door een Wajonger kunnen laten vervullen.

Hieronder presenteren we de wervingskanalen van werkgevers die van plan zijn het komend jaar (nog) een Wajonger in dienst te nemen en/of die in het verleden hebben overwogen een Wajonger in dienst te nemen. We maken daarbij een onderscheid tussen de werkgevers met en zonder Wajongers in dienst. Bijna tachtig procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst weet hoe ze Wajongers gaan werven. Bij de werkgevers met Wajongers in dienst is dat aandeel nog groter (94%). De belangrijkste wervingskanalen – voor de nog aan te nemen Wajonger – zijn een re-integratiebedrijf, UWV en vacature in de krant of op internet. Werkgevers met een Wajonger in dienst zijn vaker van plan een Wajonger te werven via een re-integratiebedrijf. Werkgevers zonder Wajonger in dienst zijn vaker van plan om te werven via hun persoonlijke netwerk. Wat betreft de overige wervingskanalen doen zich geen verschillen voor tussen de groepen werkgevers. We willen hierbij wel opmerken dat we op basis van de ervaringen van werkgevers met Wajongers weten dat werkgevers in de praktijk Wajongers niet actief werven. Wajongers komen meestal op eigen initiatief binnen, vaak met ondersteuning van een gespecialiseerde organisatie zoals een jobcoach, re-integratiebedrijf of school. In de interviews hebben we ook gesproken met werkgevers die plannen

¹ ((96 procent werkgevers zonder Wajongers in dienst * 9 procent met plannen om het komende jaar een wajonger in dienst te nemen) + 4 procent werkgevers die reeds een Wajonger in dienst heeft) = ((96 * 0,09) + 4) = 13%.

hebben om een Wajonger aan te nemen. Wij hebben hierbij vooral werkgevers gesproken die bezig waren met een SW-organisatie, re-integratiebedrijf of jobcoach. Ook bij hen lag het initiatief voornamelijk bij de gespecialiseerde organisaties.

Tabel 7.3 Wervingskanalen (meerdere antwoorden mogelijk)

	Werkgevers zonder Wajonger in dienst (n=71)	Werkgevers met Wajonger in dienst (n=62)
UWV	24%	22%
Re-integratiebedrijf	14%	35%
Werkgeversservicepunt Wajong	14%	- ²
SW-organisatie	10%	10%
Persoonlijke netwerken	9%	3%
Vacature in krant of op internet	8%	10%
School/opleiding/stage	5%	6%
Wervings- en selectiebureau	4%	3%
Gemeente	4%	2%
Uitzendbureau	1%	0%
Weet ik nog niet	21%	6%
Anders	11%	22%

Het afgelopen halfjaar hebben 611 werkgevers buiten het eigen bedrijf personeel geworven. De werkgevers met Wajongers hadden gemiddeld 8,4 vacatures, en de werkgevers zonder Wajongers gemiddeld 2,1 vacatures. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is voor beide groepen nagenoeg gelijk, ongeveer zestien procent. Over het algemeen wordt aangenomen dat werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaker werknemers met arbeidsbeperkingen, waaronder Wajongers, aannemen. Deze aanname wordt niet ondersteund door deze onderzoeksbevindingen.

7.2.2 Bereidheid om in dienst te nemen verklaard

In deze paragraaf stellen we vast of er een relatie is tussen attitudes, kennis, ervaringen en bedrijfskenmerken en de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. We doen dat met behulp van een logistische regressieanalyse. Deze manier van analyseren gaat uit van kansverhoudingen. In de analyse vergelijken we werkgevers die bereid zijn een Wajonger in dienst te nemen met werkgevers die daartoe niet bereid zijn.³

² Deze antwoordmogelijkheid is aan de werkgevers met Wajongers niet voorgelegd.

³ De beperking van de vergelijking van groepen dat er op basis van de analyses geen uitspraken kunnen worden gedaan over causaliteit. Het regressiemodel indiceert verbanden tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen, maar we mogen (bijvoorbeeld voor wat betreft de attitudevariabelen) niet concluderen dat er sprake is van een oorzak-gevolgrelatie.

Negen procent van de werkgevers zonder Wajonger in dienst is van plan om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen. Tweeëntwintig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst is van plan nog een Wajonger aan te nemen. Dit vatten we op als indicator voor bereidheid.

In absolute zin gaat het om een beperkt aantal werkgevers (n=43). In de verklarende analyses hebben we bereidheid daarom breder gedefinieerd. Ook de werkgevers die reeds een Wajonger in dienst hebben genomen, worden ongedeeld in de groep werkgevers die bereid is een Wajonger in dienst te nemen. Deze groep werkgevers wordt vergeleken met de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben en ook niet van plan zijn om het komend jaar een Wajonger aan te trekken. De werkgevers zijn als volgt verdeeld over beide groepen:

Tabel 7.4 Bereidheid om Wajonger in dienst te nemen

Bereidheid	Frequentie	Percentage
Bereid	326	43%
Niet bereid	425	57%
Totaal	751	100%

In tabel 7.5 is weergegeven welke variabelen worden opgenomen in het regressiemodel om de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen te verklaren.

Tabel 7.5 Verklarende variabelen

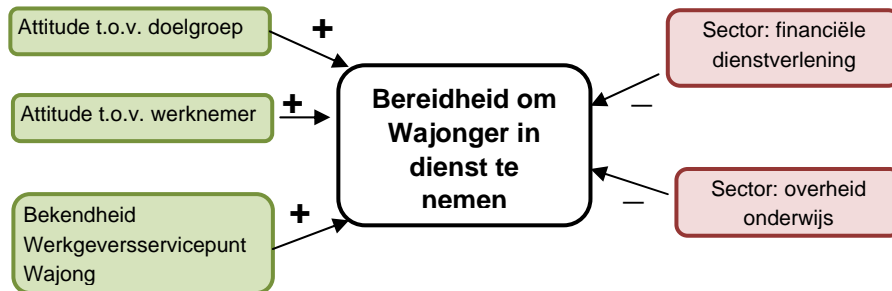
<u>Attitude:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Doelgroep • Werknemer 	<u>Ervaring:</u> ⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik Werkgeversservicepunt Wajong
<u>Kennis:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Wet Wajong • Instrumenten • Werkgeversservicepunt Wajong 	<u>Kenmerken werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal werknemers • Sector • Percentage moeilijk vervulbare vacatures

In figuur 7.1 zijn de uitkomsten van de analyse schematisch weergegeven. Een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep en ten opzichte van de werknemer blijkt positief samen te hangen met de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. Ook de bekendheid van het Werkgeversservicepunt Wajong blijkt een positieve invloed te hebben op de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. Twee sectoren springen in het oog. Werkgevers in de sectoren financiële dienstverlening en de sector onderwijs zijn minder bereid om Wajongers in dienst te nemen dan werkgevers in andere sectoren. De geringere bereidheid in de sector onderwijs om Wajongers aan te nemen,

⁴ Het gebruik van instrumenten is niet in de analyse opgenomen, omdat dit geen oorzaak maar een gevolg is van het in dienst nemen van een Wajonger.

is wellicht gelegen in het feit dat hiervoor in het verleden vaak gesubsidieerde arbeid werd ingezet. De regelingen voor Wajongers zijn vaak tijdelijker en minder riant.

Figuur 7.1 Bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen



7.3 Bereidheid in dienst houden Wajongers

Naast de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen, stellen we ook vast welke factoren van invloed zijn op de bereidheid om een Wajonger in dienst te houden. Deze analyse heeft alleen betrekking op werkgevers die een Wajonger in dienst hebben en werkgevers die een Wajonger in dienst hebben gehad.

Om de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en volgen, hebben we een indicator opgesteld. In deze indicator wordt een vaste aanstelling of het uitzicht op een vaste aanstelling opgevat als bereidheid om in dienst te houden. Volgens deze definitie is tachtig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst bereid de Wajonger in dienst te houden. Dit zijn de werkgevers die de Wajonger in vaste dienst hebben genomen (61%) of van plan zijn om de Wajonger in vaste dienst te nemen (19%).⁵

De groep werknemers die niet bereid is de Wajonger in dienst te houden, bestaat uit werkgevers waarbij de Wajonger niet in vaste dienst is en die niet van plan zijn een vast dienstverband aan te bieden. Werkgevers die in het verleden een Wajonger in dienst hebben gehad maar nu niet meer, worden ook tot deze groep gerekend.

⁵ Het hoge percentage werkgevers dat een Wajonger in vaste dienst heeft genomen of van plan is de Wajonger in vaste dienst te nemen heeft te maken met de selectie van de Wajongwerkgevers voor dit onderzoek. De werkgevers zijn geselecteerd uit een bestand met alle werkgevers die in juli 2010 een Wajonger in dienst hadden. Het veldwerk heeft in januari 2011 plaatsgevonden. Toen liepen de dienstverbanden al minimaal zes maanden. Het is bekend dat de meeste uitval in de eerste zes maanden van het dienstverband plaatsvindt. Deze werkgevers hadden deze kritieke fase op het moment van het veldwerk al achter de rug.

Tabel 7.7 Bereidheid om Wajonger in dienst te houden (n=305)

Indicator		Percentage
Bereidheid	Bereidheid om in vaste dienst te nemen	19%
	Reeds in vaste dienst	61%
Geen bereidheid	Geen bereidheid om in vaste dienst te nemen	20%

Werkgevers hebben desgevraagd aangegeven waarom er geen zicht is op een vaste aanstelling. De redenen zijn divers. De meest genoemde redenen zijn de beperkte financiële ruimte, het gebrek aan werk en het vermeende risico van een vaste aanstelling.

Tabel 7.6 Reden geen uitzicht op vaste aanstelling (n=26)

	Percentage
Ik vind het risico van een vaste aanstelling te groot	20%
Er is geen werk meer voor deze werknemer	18%
We hebben geen financiële ruimte voor een vaste aanstelling	17%
De werknemer functioneert niet zoals verwacht	16%
Er is zicht op een nieuwe tijdelijke aanstelling	6%
Anders	44%

7.3.1 Bereidheid om in dienst te houden verklaard

In tabel 7.8 is weergegeven welke variabelen op worden genomen in het regressiemodel om de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen te verklaren.⁶

Tabel 7.8 Verklarende variabelen

<u>Attitude:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Doelgroep • Werknemer 	<u>Ervaring:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Gebruik instrumenten • Gebruik werkgeversservicepunt Wajong • Goede ervaringen
<u>Kennis:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Wet Wajong • Instrumenten • Werkgeversservicepunt Wajong 	<u>Kenmerken werkgever</u> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal werknemers • Sector • Percentage moeilijk vervulbare vacatures

In figuur 7.2 zijn de uitkomsten van de analyse schematisch weergegeven. Bij de factoren die van invloed zijn op de bereidheid om een werknemer in dienst te houden, is sprake van een overlap met de factoren die van invloed zijn om een werknemer in dienst te nemen. Ook hier speelt een positieve attitude ten

⁶ Niet meegenomen zijn geslacht, leeftijd, aard van de beperkingen, omvang dienstverband, functieniveau, gecreëerde functie, werkplekaanpassing, functieaanpassing, begeleiding en gebruik instrumenten. Deze vragen zijn alleen beantwoord door werkgevers met een Wajonger in dienst. Omdat er in de analyse ook werkgevers betrokken zijn die geen Wajonger in dienst hebben, kunnen deze aspecten niet meegenomen worden.

opzichte van de werknemer een rol. Er is echter geen sprake van een verband tussen een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep en de bereidheid om een Wajonger in dienst te houden. Verder is in de sectoren onderwijs en overige overheid sprake van een lagere bereidheid om werknemers in dienst te houden.

Figuur 7.2 Bereidheid om een Wajonger in dienst te houden



7.4 Samenvatting

Negen procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst is van plan om in het komende jaar nog een Wajonger aan te nemen. Voor werkgevers met een Wajonger in dienst geldt dat 22 procent van hen van plan is nog een Wajonger aan te nemen.

Bijna alle (96%) werkgevers met een Wajonger weten wat voor soort werk ze binnen hun bedrijf door een Wajonger kunnen laten vervullen. Onder de werkgevers zonder een Wajonger ligt dit percentage op 76 procent. UWV, het re-integratiebedrijf en het Werkgeversservicepunt Wajong zijn belangrijke wervingskanalen. Werkgevers met een Wajonger in dienst zijn vaker van plan te werven via een re-integratiebedrijf. Werkgevers zonder Wajonger werven vaker via hun persoonlijke netwerk.

We hebben vastgesteld welke factoren samenhangen met de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. Werkgevers met een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep en de werknemer blijken vaker bereid te zijn een Wajonger in dienst te nemen. Ook de bekendheid van het Werkgeversservicepunt Wajong blijkt een positieve invloed te hebben op de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. Werkgevers in de financiële dienstverlening en het onderwijs zijn minder bereid om Wajongers in dienst te nemen dan werkgevers in andere sectoren.

Onder de werkgevers die een Wajonger in dienst hebben, is gekeken naar de factoren die samenhangen met de bereidheid om de werknemer in dienst te houden. Ook hier speelt een positieve attitude ten opzichte van de werknemer een rol. Er is echter geen sprake van een verband tussen een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep in het algemeen. De attitude ten

opzichte van de doelgroep speelt dus een rol bij de bereidheid om een werknemer in dienst te nemen, maar niet bij de bereidheid om de Wajonger in dienst te houden. Blijkbaar heeft de beeldvorming over de doelgroep in het algemeen plaatsgemaakt voor het beeld dat werkgevers (op basis van hun ervaringen) hebben van de competenties van Wajongers.

In de sectoren onderwijs en overige overheid is sprake van een lagere bereidheid om werknemers in dienst te houden.

LITERATUUR

Directe verwijzingen in het rapport

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, published in *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, p. 179-211

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

Berendsen, E. e.a. (2010). *De Wajongmonitor: Eerste rapportage*. UWV, Amsterdam.

Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D en Zwinkels, W. (2009) *Wajongers en werkgevers: over omvang en omgang*. In *dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht, Vilans en TNO.

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

Horssen, C. van, Blommesteijn, M. en Brukman, M. (2009) *De Wajonger als werknemer: een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers*. Amsterdam, Regioplan Beleidsonderzoek.

Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In D. Bartal & A. W. Kruglanski (Eds.), *The social psychology of knowledge*, 315–334. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Onderzoeken die zijn gebruikt bij het opstellen van de enquête

Duinkerken, G., Wesdorp, P. en Woude, S., van der (2009) *Tussen nieuw denken en nieuw doen: verkenning attitudes rond de Wajong*. Zoetermeer, WhatWorks consultancy & projectmanagement.

Groenewoud, M., C. van Rij (2010). *Monitor loonkostensubsidie – meting voorjaar 2010 onder werkgevers*. Amsterdam, Regioplan.

Petersen, A. van, Vonk, M. en Bouwmeester, M. (2004) *Onbekend maakt onbemind: attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. Leiden, Research voor Beleid.

Saalbrink, S.W. (2010). *Evaluatie Workshops Wajong in bedrijf*. Amsterdam, RegioPlan.

Siegert, J., Cuelenaere, B. en Wilkens, M. (2009) *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid: onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Rotterdam, ECORYS.

Vos, E.L. de en Andriessen, S. *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden: eindrapportage studie 1^{ste} jaar*. Hoofddorp, TNO Kwaliteit van Leven.

Wissink, C.E, Mallee, L. en Leer, M., van (2009) *Ervaringen van werkgevers met Wajongers: onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers*. Amsterdam, RegioPlan Beleidsonderzoek.

Overige onderzoeken die zijn gebruikt in het onderzoek

Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee, L., Berg, N. van den en Wajer, S. (2008) *Werk moet lonen: onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk*. Amsterdam, RegioPlan Beleidsonderzoek.

Lierop, B. van (2008) *Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere*. Nieuwegein, Kenniscentrum CrossOver.

Rij, C. van., R. Meijer (2004). *Arbo-informatiebehoeften van werknemers – en de wijze waarop deze effectief ingevuld kunnen worden - . Opbouw van een (persuasief) arbocommunicatiemodel*. Amsterdam, RegioPlan.

Smit, A. (2009) *Sociaal en slim ondernemen: werken naar vermogen in reguliere bedrijven*. Leiden, TNO kwaliteit van Leven.

Timmerman, J., Waveren, B. van (2009) *Nieuwe wegen en werken: eindrapport*. Amsterdam, RegioPlan Beleidsonderzoek.

Verveen, E., A. van Petersen (2007). *Weerbarstige denkbeelden. De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking*. Leiden, Research voor Beleid.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Constructie van indicatoren

Voor de monitor zijn drie indicatoren geconstrueerd:

1. attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongers;
2. bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen;
3. bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden.

In deze bijlage verantwoorden we de wijze waarop de indicatoren tot stand zijn gekomen. We hebben op inhoudelijke gronden bepaald welke variabelen een bepaald construct meten. Vervolgens hebben we met behulp van een betrouwbaarheidsanalyse vastgesteld of deze variabelen ook statistisch voldoende samenhangen om samengenomen te kunnen worden in een schaal.

Attitude ten aanzien van Wajongers

De eerste indicator heeft betrekking op de attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongers. De vragenlijst bevat twee sets van vragen die gebruikt kunnen worden bij de operationalisatie van dit concept. De eerste schaal heeft betrekking op de Wajonger in relatie tot de organisatie. De schaal bestaat uit zes stellingen. In tabel B1.1 is weergegeven uit welke stellingen deze vraag is samengesteld en in welke mate deze stellingen met elkaar samenhangen.

Tabel B1.1 Interne consistentie 'attitude ten aanzien van de doelgroep'

	Cronbach's α if item deleted
1. Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt	,701
2. Wajongers verrijken de bedrijfscultuur	,703
3. Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever	,700
4. Een Wajonger aannemen is goed voor het bedrijfsimago	,709
5. Wij kunnen Wajongers een goede werkplek bieden	,740
6. Het belang van het aannemen van Wajongers wordt breed gedragen in de organisatie	,709

(Cronbachs $\alpha = 0,746$)

Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de stellingen in voldoende mate met elkaar samenhangen om van een schaal te kunnen spreken. Het weglaten van items leidt niet tot een betere interne consistentie.

De tweede schaal heeft betrekking op de Wajonger als werknemer. Ook deze vraag bestaat uit zes stellingen, die zijn weergegeven in tabel B1.2.

Tabel B1.2 Interne consistentie ‘attitude ten aanzien van de werknemer’

	Cronbach's α if Item Deleted
1. Wajongers zijn even productief als reguliere werknemers	,557
2. Wajongers zijn gemotiveerde werknemers	,599
3. Wajonger hebben een hoger ziekteverzuim dan reguliere werknemers	,660
4. Wajongers zijn een grote belasting voor de overige werknemers	,563
5. Wajongers hebben veel begeleiding nodig	,565
6. Wajongers kunnen net zo goed in teamverband werken als reguliere werknemers	,573

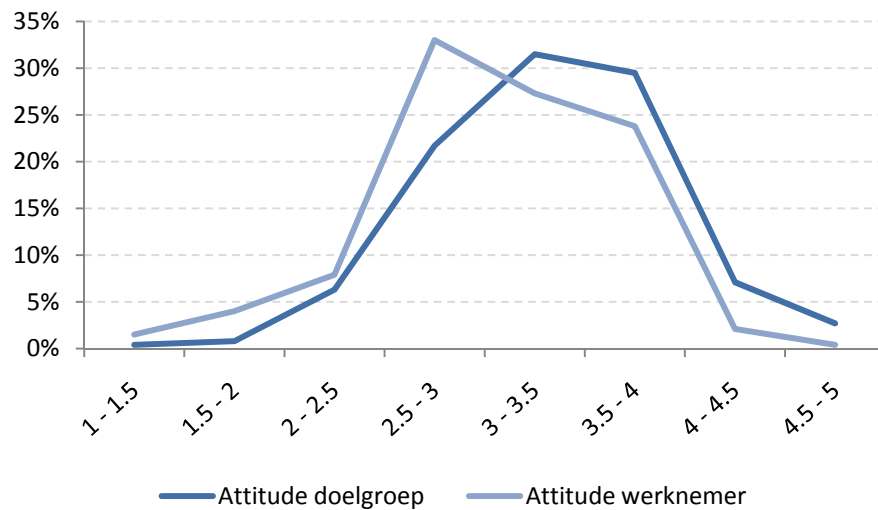
Cronbachs α (stelling 3 buiten beschouwing gelaten) = 0,660

De interne consistentie (Cronbachs α) van de zes items samen bedraagt 0,631. Uit de analyse blijkt dat de derde stelling minder goed in de schaal past. Als we deze stelling buiten beschouwing laten, neemt de interne consistentie toe. Dat heeft ertoe geleid dat we het item over ziekteverzuim buiten beschouwing laten bij de constructie van de indicator ‘attitude ten aanzien van de werknemer’.

Om tot de schaalwaarden te komen, zijn de antwoorden van een werkgever op de stellingen bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal beantwoorde stellingen.¹ Dit heeft geresulteerd in twee schaalwaarden voor elke werknemer met een minimumwaarde van 1 en een maximumwaarde van 5. Naarmate werkgevers hoger scoren op de indicatoren, hebben ze een positievere attitude ten opzichte van Wajongers. In figuur B1.1 is de score van de werkgevers op beide indicatoren weergegeven.

¹ Op die manier kan de schaalwaarde ook worden berekend voor de mensen die niet alle stellingen van de schaal hebben beantwoord.

Figuur B1.1 Verdeling van werkgevers over de schaalwaarden



Bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen

De indicator die de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen meet, wordt geconstrueerd uit de volgende twee vragen:

- Heeft u één of meer Wajongers in dienst?
- Bent u van plan om het komend jaar een Wajonger in dienst te nemen?

Het betreft een dichotome indicator. Dat wil zeggen dat er twee antwoord-categorieën zijn: wel bereid en niet bereid. Werkgevers die een werknemer in dienst hebben of van plan zijn het komend jaar een Wajonger in dienst te nemen, worden tot de groep gerekend die wel bereid is om een Wajonger in dienst te nemen. In dit onderzoek gaat het om 285 werkgevers met een Wajonger in dienst én 41 werkgevers die van plan zijn om een Wajonger in dienst te nemen.

Werkgevers die geen werknemer in dienst hebben en dit het komend jaar ook niet van plan zijn, worden tot de groep 'niet bereid' gerekend. Ook de werkgevers die niet weten of ze van plan zijn om het komend jaar een Wajonger in dienst te nemen, worden onder de groep 'niet bereid' geschaard. Het gaat in dit onderzoek om 425 werkgevers (466 werkgevers zonder Wajonger in dienst min 41 werkgevers met plan om Wajonger in dienst te nemen). De onderstaande tabel geeft een overzicht van de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen.

Tabel B1.3 Bereidheid om Wajonger in dienst te nemen

Bereidheid	Frequentie	Percentage
Bereid	326	43%
Niet bereid	425	57%
Totaal	751	100%

Bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden

De indicator die meet of een werkgever bereid is om een werknemer in dienst te houden, wordt geconstrueerd uit de volgende twee vragen:

- Wat is de aard van het dienstverband?
- Is er uitzicht op een vast aanstelling?

Bij een vaste aanstelling of uitzicht op een vaste aanstelling spreken we van bereidheid om de Wajonger in dienst te houden. Indien er geen sprake is van een vaste aanstelling én er geen uitzicht is op een vaste aanstelling, gaan we ervan uit dat de werkgever niet bereid is om de werknemer in dienst te houden. Werkgevers die in het verleden een Wajonger in dienst hebben gehad, maar nu niet meer, worden ook tot deze groep gerekend.

Tabel B1.4 Bereidheid om Wajonger in dienst te houden

Bereidheid	Frequentie	Percentage
Bereid	244	80%
Niet bereid	61	20%
Totaal	305	100%

BIJLAGE 2

Representativiteit en weging

Representativiteit

Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 13 januari tot en met 21 februari 2011. Om 751 interviews te realiseren, zijn 6852 bedrijven benaderd. De respons onder de bereikte werkgevers bedraagt 41 procent.

Tabel B2.1 Responsverantwoording telefonisch onderzoek

	Aantal	
Totaal aantal gebruikte telefoonnummers	6.852	
Geen geschikt bedrijf	459	
Totaal aantal gebruikte telefoonnummers na screening	6.393	
Onbereikbare nummers ¹	3.656	
Respondent niet beschikbaar tijdens veldwerkperiode	877	
Taal-/communicatieproblemen	31	
Relevante contacten	1.829	100%
Weigering	772	
Aantal geslaagde gesprekken	751	
Respons*	751	41%

Aan de werkgevers die niet bereid waren mee te doen aan het onderzoek, zijn een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot hun attitude. Echter, de non-respons hierop is zo hoog dat het niet mogelijk is geweest om vast te stellen of de non-respondenten op de doelvariabele van het onderzoek afwijken van de respondenten.

Daarnaast hebben we de respondenten en non-respondenten op enkele bedrijfskenmerken met elkaar vergeleken. Uit deze analyse blijkt dat de responderende bedrijven iets vaker tien tot 49 medewerkers hebben en de niet-responderende bedrijven iets vaker vijf tot negen medewerkers. Verder zijn de bedrijfstakken industrie en overheid onder de responderende werkgevers iets oververtegenwoordigd. De resultaten zijn voor deze twee variabelen gewogen naar verhoudingen in de totale populatie van werkgevers.

Tot slot hebben we gekeken naar het wel of niet in dienst hebben van een Wajonger. Op basis van gegevens van UWV zijn de werkgevers vooraf ingedeeld in groepen met of zonder Wajonger in dienst. Op basis hiervan is de steekproef gestratificeerd. Achteraf is gebleken dat een deel van de ingeschatte niet-Wajongwerkgevers toch een Wajonger in dienst had. Op basis van de stratificatie vooraf zou 27 procent van de respondenten een Wajonger in dienst hebben. Achteraf is gebleken dat het om 38 procent van de werkgevers gaat, omdat een deel van de werkgevers uit het niet-Wajongbestand toch een Wajonger in dienst bleek te hebben. Voor de non-

¹ Bijvoorbeeld: herhaaldelijk in gesprek, geen gehoor, voicemail, antwoordapparaat, afgesloten, privénummer, fax of modem.

respondenten kunnen we niet vaststellen of werkgevers uit het niet-Wajongbestand toch een Wajonger in dienst hebben. We kunnen niet vaststellen in hoeverre het percentage van 29 procent accuraat is. Het is daarom lastig om uitspraken te doen over de representativiteit op dit aspect.

Tabel B2.2 Representativiteit op basis van bedrijfsgegevens

	Respons	Non-respons
<i>Wajonger in dienst</i>		
Nee	62%	71%
Ja	38%	29%
<i>Bedrijfsomvang</i>		
1 t/m 4	4%	3%
5 t/m 9	33%	43%
10 t/m 49	40%	34%
50 plus	23%	20%
<i>Bedrijfstak</i>		
Bouw en hout	9%	10%
Financiële dienstverlening	9%	11%
Gezondheid	10%	10%
Industrie	13%	7%
Landbouw, visserij en voeding	10%	14%
Overige bedrijf en beroep	10%	13%
Overheid onderwijs	8%	5%
Overheid overig	8%	4%
Transport	8%	11%
Winkelbedrijf en groothandel	15%	15%

Weging

Vier procent van de Nederlandse werkgevers heeft een Wajonger in dienst. Bij een aselechte benadering van werkgevers zouden er te weinig Wajongwerkgevers bevroegd worden om uitspraken te kunnen dus over hun kennis, ervaringen en attitudes. Daarom is er een gestratificeerde steekproef getrokken waarin de werkgevers met een Wajonger in dienst zijn oververtegenwoordigd.

Dit heeft erin geresulteerd dat in de totale respons achtendertig procent van de werkgevers een Wajonger in dienst heeft. Er is niet gewogen om de verhouding tussen Wajong- en niet-Wajongwerkgevers in overeenstemming te brengen met de populatie. De verschillen tussen beide groepen werkgevers zijn onderwerp van dit onderzoek en de resultaten worden voor beide groepen apart gepresenteerd. Bovendien zou een weging naar hele populatie ervoor zorgen dat werkgevers met Wajongers 'wegvallen', omdat maar vier procent van de werkgevers in de totale populatie een Wajonger in dienst heeft.

Binnen beide groepen werkgevers is er wel voor gekozen om de verdeling naar sector en omvang van het bedrijf in overeenstemming te brengen met de verdeling binnen de totale groep werkgevers op de Nederlandse arbeidsmarkt. UWV heeft ons voorzien van de populatiegegevens. De populatiegegevens, responsgegevens en weegfactoren zijn weergegeven in tabel B2.3 (voor de werkgevers met een Wajonger in dienst) en tabel B2.4 (voor de werkgevers zonder Wajonger in dienst).

Tabel B2.3 Populatiegegevens, responsgegevens en weegfactor voor de groep werkgevers met een Wajonger in dienst

	Populatie (n=13.100)				Respons (n=285)				Weegfactor		
	1-9	10-49	50+	Totaal	1-9	10-49	50+	Totaal	1-9	10-49	50+
Landbouw, visserij, voeding	4,67%	4,04%	1,61%	10,32%	5,26%	5,26%	2,11%	12,63%	0,888	0,767	0,765
Bouw en hout	3,15%	2,92%	0,87%	6,94%	2,81%	2,81%	1,05%	6,67%	1,123	1,039	0,827
Industrie sec	6,06%	6,06%	2,77%	14,89%	7,72%	6,67%	3,16%	17,54%	0,785	0,909	0,877
Winkelbedrijf en groothandel	6,96%	7,65%	7,20%	21,81%	5,61%	9,12%	6,67%	21,40%	1,240	0,838	1,080
Transport	0,83%	1,24%	1,62%	3,69%	0,70%	2,81%	1,75%	5,26%	1,186	0,443	0,922
(Financiële) dienstverlening	3,02%	2,82%	3,15%	8,98%	1,75%	1,75%	2,46%	5,96%	1,723	1,606	1,280
Gezondheid	1,89%	3,16%	8,21%	13,26%	2,11%	1,75%	8,07%	11,93%	0,899	1,801	1,017
Overheid onderwijs	0,00%	0,18%	2,47%	2,66%	0,00%	0,35%	0,70%	1,05%	1,000	0,522	3,524
Overheid overig	0,02%	0,10%	2,00%	2,11%	1,40%	3,86%	2,81%	8,07%	0,011	0,026	0,713
Overig bedrijf en beroep	4,32%	6,46%	4,55%	15,33%	1,75%	4,21%	3,51%	9,47%	2,463	1,534	1,297
Totaal	30,93%	34,63%	34,44%	100,00%	29,12%	38,60%	32,28%	100,00%	-	-	-

Tabel B2.4 Populatiegegevens, responsgegevens en weegfactor voor de groep werkgevers zonder Wajonger in dienst

	Populatie (n=141.204)				Respons (n=466)				Weegfactor		
	1-9	10-49	50+	Totaal	1-9	10-49	50+	Totaal	5-9	10-49	50+
Landbouw, visserij, voeding	2,96%	3,37%	0,53%	6,87%	3,86%	3,43%	1,72%	9,01%	0,767	0,982	0,310
Bouw en hout	2,65%	3,26%	0,46%	6,37%	3,86%	4,29%	1,72%	9,87%	0,685	0,761	0,269
Industrie sec	5,65%	7,15%	1,42%	14,23%	4,29%	3,65%	1,72%	9,66%	1,317	1,960	0,830
Winkelbedrijf en groothandel	12,08%	8,92%	1,52%	22,52%	4,51%	4,08%	1,93%	10,52%	2,680	2,187	0,788
Transport	1,62%	2,46%	0,67%	4,75%	4,51%	4,08%	1,72%	10,30%	0,359	0,603	0,391
(Financ.) dienstverlening	8,32%	8,19%	1,73%	18,24%	4,72%	4,72%	2,15%	11,59%	1,762	1,735	0,805
Gezondheid	4,88%	4,80%	0,94%	10,62%	4,29%	4,29%	0,43%	9,01%	1,137	1,118	2,183
Overheid onderwijs	0,05%	0,39%	0,58%	1,02%	4,72%	4,51%	2,36%	11,59%	0,011	0,086	0,245
Overheid overig	0,06%	0,17%	0,46%	0,68%	1,93%	4,29%	1,50%	7,73%	0,029	0,040	0,303
Overig bedrijf en beroep	6,47%	7,38%	0,87%	14,72%	4,72%	4,29%	1,72%	10,73%	1,370	1,720	0,505
Totaal	44,73%	46,09%	9,18%	100,00%	41,42%	41,63%	16,95%	100,00%	-	-	-

BIJLAGE 3

Onderzoeksvragen

In deze bijlage zijn de onderzoeksvragen per hoofdvraag opgenomen.

1. Welke kennis hebben werkgevers over Wajongers en de Wajong (-instrumenten)?

- Wat weten werkgevers van de nieuwe Wajongregeling?
- In hoeverre zijn werkgevers op de hoogte van de verschillende instrumenten die werkgevers ondersteunen bij het in dienst nemen van een Wajonger?
- Van welke instrumenten maakt de werkgever gebruik of heeft hij in het verleden gebruikgemaakt?

2. Wat is de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers?

- Wat is de houding van werkgevers ten opzichte van Wajongers in het algemeen?
- Wat is de houding van werkgevers ten opzichte van Wajongers als werknemer?
- Wat is de perceptie van werkgevers over de productiviteit, de inzetbaarheid en de competentie van Wajongers?
- Welke kansen en risico's zien werkgevers als het gaat om het aannemen van Wajongers?

3. Wat zijn de ervaringen van werkgevers met Wajongers in dienst?

- Hoe beoordelen werkgevers het functioneren van de Wajonger(s)?
- Wat gaat goed en wat zijn knelpunten in het functioneren van de Wajonger(s)?
- Wat is de aard van de functies die door Wajongers worden uitgeoefend?
- Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid te investeren in een duurzame arbeidsrelatie met de Wajonger(s)?
- Welke maatregelen hebben werkgevers genomen om de Wajonger(s) in dienst te houden?
- Welke kosten zijn er gemoeid met het in dienst houden van de Wajonger(s)?
- Wat zijn redenen voor werkgevers om de arbeidsovereenkomst met de Wajonger(s) te ontbinden?

4. Hoe groot is de bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen?

- Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid Wajongers aan te nemen?
- In welke mate zijn werkgevers bereid aanpassingen te doen aan werving- en selectieprocedures, functies, werkprocessen, werktijden en werkplekken?
- In welke mate zijn werkgevers bereid te investeren in Wajongers? Bijvoorbeeld door het bieden van extra begeleiding of scholing?
- In welke mate speelt een verwacht personeelstekort of -overschot een rol bij de afwegingen van werkgevers om Wajongers aan te nemen?
- In welke mate speelt de gevoelde sociale verantwoordelijkheid een rol bij de afweging om Wajongers aan te nemen?
- In welke mate spelen ervaringen in 'eigen kring' met jonggehandicapten of anderen met een arbeidsbeperking een rol bij de afweging om Wajongers aan te nemen?
 - Heeft de werkgever een Wajonger in dienst?
 - Heeft de werkgever contacten met Wajongers die (nog) niet in dienst zijn?
 - Heeft de werkgever de intentie om een Wajonger aan te nemen?

5. Welke verschillen op de thema's 1 tot en met 4 bestaan er tussen werkgevers?

Deze onderzoeksvraag betreft geen afzonderlijk thema. Het gaat hier om het in kaart brengen van eventuele verschillen tussen verschillende groepen werkgevers. Daarbij hebben we in ieder geval onderscheid gemaakt tussen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst en naar omvang van bedrijf en bedrijfstak.

REGIOPLAN BELEIDSONDERZOEK

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl