

# Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA

*Een kwalitatief onderzoek naar  
bevorderende en belemmerende factoren  
voor arbeidsparticipatie.*



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Samenvatting en conclusies</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1. Aanleiding van het onderzoek	7
1.2. Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	8
1.3. Leeswijzer	8
<b>2. Arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering: bevorderende en belemmerende factoren</b>	<b>9</b>
2.1. Inleiding	9
2.2. Kenmerken van de arbeidsmarktregio	9
2.3. Samenwerking in de arbeidsmarktregio	11
2.4. Elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio	13
<b>3. Arbeidsparticipatie van mensen met een WGA-uitkering: bevorderende en belemmerende factoren</b>	<b>16</b>
3.1. Inleiding	16
3.2. Kenmerken van de arbeidsmarktregio	16
3.3. Samenwerking in de arbeidsmarktregio	17
3.4. Elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio	18
<b>Colofon</b>	<b>21</b>

---

# Voorwoord

Op deze plek willen wij onze dank uitspreken aan de personen en organisaties die dit onderzoek mogelijk hebben gemaakt. Ten eerste de regiomanagers van het UWV in de geselecteerde regio's voor het deelnemen aan de interviews, het leggen van contacten met betrokken partijen in de regio en in veel gevallen ook het beschikbaar stellen van een locatie voor de groepsgesprekken. Ten tweede uiteraard dank aan alle andere betrokken partijen die vaak op korte termijn tijd hebben vrijgemaakt voor het beantwoorden van onze vragen. En ten slotte dank aan de leden van de begeleidingscommissie voor hun bijdrage aan het onderzoek en de rapportage.

*Betty Noordhuizen*  
*Monique Stavenuiter*  
Verwey-Jonker Instituut



# Samenvatting en conclusies

## Aanleiding van het onderzoek: regionale verschillen in arbeidsparticipatie

Voor mensen die tijdens hun werkzame leven gedeeltelijk arbeidsgeschikt raken, bestaat de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsgeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Mensen die al op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsgeschikt zijn of worden, kunnen een beroep doen op de wet Wajong, of vanaf 1 januari 2015 op de Participatiewet. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers blijven bij het UWV.

Binnen 35 arbeidsmarktregio's in Nederland hebben de werkpleinen een spilfunctie in de arbeidsmarktbemiddeling voor alle mensen die kunnen werken. Tussen de Nederlandse arbeidsmarktregio's bestaan duidelijke verschillen in de mate waarin mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering aan het werk zijn. Zo was in 2013 voor Wajongers de arbeidsparticipatie het hoogst in de regio Achterhoek (29%) en het laagst in de regio Groot Amsterdam (16%). Voor voormalig werkgevers met een gedeeltelijke WGA-uitkering vormen de regio's Helmond de Peel en Groot Amsterdam (beide 51%) enerzijds en de regio's de Achterhoek en Zuid-Limburg (beide 69%) het grootste contrast.<sup>1</sup>

Het Kenniscentrum UWV wenst met dit onderzoek inzicht te krijgen in de kwalitatieve factoren in de arbeidsmarktregio's die bevorderend of juist belemmerend werken voor de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering in een regio.

Binnen één arbeidsmarktregio beïnvloeden meerdere factoren tegelijkertijd de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering. Dit geldt voor de kwalitatieve factoren uit dit onderzoek en de kwantitatieve factoren die in eerder onderzoek van het UWV zijn geanalyseerd.<sup>2</sup> De kwalitatieve factoren die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen, zijn daarom niet één-op-één te relateren aan een hoge of lage arbeidsparticipatie in die regio (ten opzichte van het landelijk gemiddelde).

De focus van het onderzoek ligt op kwalitatieve factoren die verschillen tussen de geselecteerde arbeidsmarktregio's. Uiteraard zijn er ook factoren te benoemen die over het hele land invloed hebben op de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of WGA-uitkering, zoals arbeidsmarktspanning en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We gaan alleen op deze factoren in als er in de manier waarop hier in de aanpak of samenwerking mee wordt omgegaan, verschillen zichtbaar zijn tussen regio's.

## Kwalitatieve kenmerken van de arbeidsmarktregio's

### Sterke sociale cohesie werkt bevorderend

Een sterke sociale cohesie in de regio is een bevorderende factor voor de arbeidsparticipatie van zowel Wajongers als WGA'ers. Werkgevers zijn eerder geneigd een kandidaat een kans te geven als deze (indirect) verbonden is aan hun sociale netwerk. In regio's waar werkgevers elkaar goed kennen, verwijzen zij jobcoaches met kandidaten ook naar elkaar door. Sterkere sociale verbanden lijken deels samen te hangen met een lagere mate van stedelijkheid van de regio. Betrokken partijen ervaren dat zorg voor elkaar en sociaal ondernemerschap hier hoger in het vaandel staat. In (delen van) sommige arbeidsmarktregio's speelt geloofsovertuiging ook een rol. Mensen met een arbeidsbeperking krijgen in hechte gemeenschappen waar geloofsovertuiging een grote rol speelt eerder een kans dan elders in het land, aldus de bij dit onderzoek betrokken UWV-medewerkers en jobcoaches in enkele regio's.

### Sterke betrokkenheid van professionals werkt bevorderend

Met name voor de Wajong-doelgroep geldt als bevorderende factor naast een sterke sociale cohesie een grote betrokkenheid van partijen, zoals scholen en jobcoaches, bij de doelgroep. Deze betrokkenheid is aanwezig bij individuele professionals in het hele land. Uit de interviews en groeps gesprekken ontstaat de indruk dat in sommige regio's deze betrokkenheid van de lokale partijen zich vertaalt in een zeer intensieve aanpak. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over het investeren van eigen tijd (avonden en

<sup>1</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

<sup>2</sup> Rapport 'Regionale verschillen in arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten'. UWV. 2014. (Niet openbaar).

weekenden) en het inzetten van het eigen netwerk bij het vinden van de juiste stage- of werkplek voor kandidaten.

### **Lage bevolkingsdichtheid werkt belemmerend**

Een grote uitgestrektheid van de regio met een lage bevolkingsdichtheid is voor beide doelgroepen een belemmerende factor omdat in dezelfde omtrek minder potentiële werkplekken te vinden zijn dan in de verstedelijkte gebieden. Het belemmerende effect van deze factor wordt versterkt doordat zowel Wajongers als WGA'ers als gevolg van hun (arbeids)beperking vaker een beperkte mobiliteit hebben. Ook de lagere dekkingsgraad en de lagere frequentie van het openbaar vervoer in plattelandsgebieden draagt bij aan het belemmerende effect, in het bijzonder voor Wajongers.

Ten slotte hebben minder verstedelijkte regio's minder baat bij de convenanten die door het UWV op landelijk niveau worden gesloten met grote werkgevers, wanneer er geen of veel minder filialen van deze bedrijven aanwezig zijn in hun arbeidsmarktregio ("Leuk een landelijke convenant met AH. In Amsterdam zitten ze op elke straathoek, maar wij hebben ze hier in de dorpen niet").

### **Het zijn van een grensregio werkt belemmerend**

In grensregio's kan in een beperktere straal gezocht worden naar een geschikte werkplek voor een kandidaat die in deze regio woont. Het bemiddelen van Wajongers en WGA'ers in werkplekken over de Nederlandse grens is lastig, mede door verschillen tussen landen ten aanzien van zaken zoals ziektekostenverzekering en pensioenopbouw. Zoals een regionaal UWV stelt: "*Over de grens bemiddelen lukt niet en terug de regio in zoeken, dan lopen ze andere kandidaten voor de voeten*". De grens wordt als een groter probleem ervaren wanneer het aantal geschikte banen binnen de eigen regio schaars is.

### **Complexe problematiek bij de doelgroep werkt belemmerend**

Voor zowel Wajongers als WGA'ers geldt dat het hebben van problemen op meerdere levensterreinen het vinden en behouden van een baan sterk bemoeilijkt. Hierbij gaat het om problemen zoals schulden, verslaving en (dreigende) dak- en thuisloosheid. Voor Wajongers speelt de thuissituatie een belangrijke rol. Wajongers worden door hun ouders niet altijd gestimuleerd om te werken. Ouders kampen regelmatig zelf ook met problemen en veroorzaken of verergeren zelfs de problemen van hun kind. De mate waarin er sprake is van complexe problematiek bij Wajongers en WGA'ers verschilt tussen arbeidsregio's. Betrokken partijen komen complexe problematiek vaker tegen in stedelijke gebieden.

### **Samenwerking in de regio<sup>3</sup>**

De samenwerking in de regio is voor de Wajongdoelgroep anders ingevuld dan voor de WGA-doelgroep. Voor de WGA-doelgroep is er in verhouding minder sprake van ketensamenwerking tussen betrokken partijen. Dit wordt breed herkend door betrokken partijen in de verschillende regio's. "Voor de Wajong zijn er overleggen, projecten, tafels, van alles. Voor de WGA zijn die structuren er veel minder. Het is toch meer los zand.", zo verwoordt een coach van een re-integratiebureau. In meerdere, maar niet in alle, onderzochte regio's vindt wel gestructureerd overleg over WIA/WGA-kandidaten plaats tussen de regionale vestiging van het UWV en de gecontracteerde re-integratiebureaus. Een breder netwerk met ook betrokkenheid van bijvoorbeeld werkgeversvertegenwoordiging, zorgorganisaties of MEE ontbreekt veelal. De factoren die de arbeidsparticipatie bevorderen dan wel belemmeren zijn eveneens verschillend voor de twee doelgroepen.

### **Wajong: Samenwerkingsgerichtheid en flexibiliteit werken bevorderend**

Samenwerkingsgerichtheid (open staan voor andere partijen) en flexibiliteit (open staan voor nieuwe ideeën en aanpakken) bij de betrokken partijen zijn belangrijke voorwaarden om de samenwerking in de regio op gang te krijgen en te houden.

De mate waarin aan deze voorwaarden wordt voldaan, hangt deels samen de sociale cohesie en de lokale traditie in een regio ('korte lijnen, ons-kent-ons gevoel, noaberschap').

Hierbij helpt het als het aantal betrokken partijen in de regio niet al te groot is ("*Onze regio de Achterhoek is niet zo groot en het veld is hier overzichtelijk. De partijen kennen elkaar. Dat scheelt.*").

Sommige andere arbeidsmarktregio's zoeken naar het juiste schaalniveau voor de samenwerking. Zo wordt binnen de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant gewerkt in twee subregio's met iedere hun duidelijke eigen kenmerken.

### **Wajong: de aanwezigheid van een aanjager werkt bevorderend**

De aanwezigheid van één professional die als aanjager en trekker voor de samenwerking kan en wil fungeren, maakt in de samenwerking veel verschil. Hiervoor heeft een aanjager zowel vaardigheden als ambitie nodig, en hij/zij moet ruimte en tijd krijgen van de eigen organisatie om deze rol te vervullen.

<sup>3</sup> Het veldwerk voor dit onderzoek is uitgevoerd in het laatste kwartaal van 2014. Op dit moment waren de regionale werkbedrijven nog volop in ontwikkeling. In dit onderzoek is aan betrokken partijen in de geselecteerde arbeidsmarktregio's gevraagd welke factoren bevorderend of belemmerend werken voor de arbeidsparticipatie van Wajongers en WGA'ers in hun regio op dat moment. De inrichting van de regionale werkbedrijven en de verbinding met de Participatiewet is hierbij (nog) niet als factor genoemd.

Uiteraard kan een aanjager zijn rol beter/makkelijker vervullen wanneer de betrokken personen vanuit andere organisaties ook open staan en gemotiveerd zijn voor de samenwerking.

Uit de gesprekken in de regio's spreekt duidelijk dat individuele personen grote invloed hebben op de mate en de kwaliteit van de samenwerking in de regio.

### **Wajong: Goede samenwerking tussen onderwijs en UWV werkt bevorderend**

Een goede samenwerking tussen het regionale UWV en het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in de regio draagt bij aan een goede overgang van school (via stage) naar werk en bevordert zo arbeidsparticipatie van Wajongers. Centraal staat dat de samenwerkende partijen willen voorkomen dat Wajongers na hun schooltijd thuis op de bank komen te zitten.

### **Wajong: verbinder tussen school en werk werkt bevorderend**

De tweede factor is de aanwezigheid van een 'linking pin' tussen scholen en werkgevers. Werkgevers en (stage)docenten kijken met een andere bril naar leerlingen, zo ervaren betrokken partijen. Docenten kijken vanuit de sterke kanten van de jongere en ondersteunen en stimuleren de jongere op de punten die nog niet optimaal ontwikkeld zijn. De focus ligt op de jongere en op de manier waarop hij of zij zich zo ver mogelijk kan ontwikkelen. De werkgever verwacht dat een jongere beschikt over voldoende werknemersvaardigheden, zoals omgang met collega's en werkinstructies nauwkeurig opvolgen, en beoordeelt de jongere op zijn of haar bijdrage aan het bedrijf. De aanwezigheid van een verbinder tussen beide werelden, bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, kan bijdragen aan een succesvolle stage en kan de kans op een werkplek na afloop van de stage vergroten.

### **WGA: Concurrentie tussen re-integratiebureaus werkt belemmerend**

Specifiek voor de WGA-doelgroep geldt dat er sprake is van een sterke concurrentie tussen re-integratiebureaus. Het onderlinge vertrouwen tussen re-integratiebureaus dat nodig is voor duurzame samenwerking ontbreekt. Als gevolg hiervan zijn re-integratiebureaus veelal terughoudend bij het uitwisselen van ideeën en vacatures. Dit kan het plaatsen van de juiste kandidaat op de beste plek belemmeren. In verschillende arbeidsmarktregio's heeft het regionale UWV WGA-overleggen in het leven geroepen tussen het UWV en de gecontracteerde re-integratiebureaus om deze uitwisseling te stimuleren.

### **WGA: Wisselingen in gecontracteerde re-integratiebureaus (door aanbestedingen) werken belemmerend**

De verplichte aanbesteding van diensten door het UWV leidt in sommige arbeidsmarktregio's regelmatig tot veranderingen in de samenstelling van de groep gecontracteerde re-integratiebureaus. Deze wisselingen maken het lastig om goede contacten en vertrouwen op te bouwen tussen de bureaus onderling en met de andere betrokken partijen in de regio. Dit belemmert het vinden van geschikte werkplek een WGA-kandidaat.

### **Aanpak in de regio**

In de arbeidsmarktregio's is, met name voor de Wajong, een spectrum van instrumenten, projecten, pilots en dergelijke ontwikkeld gericht op het bevorderen van arbeidsparticipatie. Deze aanpakken spelen in op de eerder genoemde bevorderende en belemmerende factoren, door een bevorderende factor te versterken (bijvoorbeeld het realiseren van een soepele overgang van school naar werk) of een belemmerende factor aan te pakken (bijvoorbeeld het meer betrekken van ouders bij het traject van hun kind). De aanpakken die in dit onderzoek naar voren zijn gekomen richten zich op participatie in de reguliere sector. Een passende baan in de reguliere sector is het streven van betrokken partijen, mits dit binnen de mogelijkheden van de betreffende Wajonger ligt. Hiernaast participeren veel Wajongers in de Wsw.

De bevorderende factoren die we hier onder uitlichten, gelden breed voor de Wajong-doelgroep in Nederland en zijn dus niet uniek voor een bepaalde regio's. Wel zijn er regionale verschillen te zien in de wijze waarop aan deze factoren invulling wordt gegeven door betrokken partijen in verschillende regio's.

### **Wajong: Soepele overgang van school naar werk**

Het creëren van een overgang voor Wajongers rechtstreeks van stage naar werk is een belangrijke bevorderende factor voor de arbeidsparticipatie van Wajongers. Op verschillende plekken in het land wordt hier op verschillende manieren aan gewerkt. Een voorbeeld is de regio Groot-Amsterdam waar de regionale vestiging van het UWV en de VSO scholen, met een aantal andere netwerkpartners, systematisch alle leerlingen bespreken om te bepalen of ze begeleid moeten worden naar stage, werk, vervolgopleiding of dagbesteding. "Er zit veel expertise aan tafel en de lijnen zijn kort", zo ervaren betrokken partijen.

---

### **Wajong: Ouders betrekken**

Wajongers ontberen regelmatig steun vanuit hun sociale netwerk, en dan met name van hun ouders, bij het volgen van een leerwerktraject of een re-integratietraject. Wanneer Wajongers door hun ouders niet worden aangemoedigd, of zelfs worden ontmoedigd, op het moment dat zij hobbels tegenkomen in het traject, is de kans groter dat zij voortijdig het bijltje erbij neer gooien. Ouders directer informeren over en betrekken bij het re-integratietraject van hun zoon of dochter kan ertoe bijdragen dat ouders hun kind meer gaan ondersteunen en de kans op uitval kleiner is.

### **WGA: Bekendheid met de doelgroep vergroten**

De mensen met een WGA-uitkering waar dit onderzoek zich op richt, kunnen niet terug aan het werk bij hun oude werkgever. De onbekendheid met de WGA-doelgroep onder werkgevers is een belangrijk knelpunt bij het vinden van een nieuwe baan ('onbekend maakt onbemind'). Voorbeelden van instrumenten om deze bekendheid te vergroten zijn banenmarkten specifiek voor WIA/WGA-kandidaten (of gecombineerd met Wajong-kandidaten) en een werkgeversontbijt. Een voorbeeld van een initiatief vanuit werkgevers is de website [utrechttonbeperktaandeslag.nl](http://utrechttonbeperktaandeslag.nl).

### **WGA: Werkgeversbenadering**

Juist bij onbekende doelgroepen is het belangrijk om veel te investeren in de werkgeversbenadering. Dit betekent 'de taal van de werkgever spreken', op werkgevers afstappen, oprechte interesse tonen in het bedrijf en het contact onderhouden, ook als je als bemiddelaar niet direct een geschikte kandidaat hebt. Daarnaast zijn instrumenten zoals jobhunting en jobcarving nodig om een passend werkplek te creëren voor de individuele WGA-kandidaat. Tot slot willen werkgevers goed geïnformeerd worden over instrumenten die beschikbaar zijn om de risico's voor de werkgever te beperken, zoals de no-risk polis. Ook dat draagt bij aan de bereidheid van werkgevers om mensen vanuit een WGA-uitkering een kans te geven. Arbeidsmarktregio's verschillen in de mate waarin de werkgeversbenadering door de regionale UWV vestiging en door gemeenten op dit moment ontwikkeld is en de tevredenheid van werkgevers hierover.

### **Tot besluit**

De kwalitatieve kenmerken van de regio hebben deels een stedelijk/platteland dimensie: in landelijke gebieden kent men elkaar en dat kan de bereidheid iets voor elkaar te doen versterken. Toch is de verdeling stad / platteland niet eenduidig. Veel arbeidsregio's beslaan grote gebieden, en bestaan uit zowel stedelijke als meer landelijke delen. Voor de samenwerking en de aanpak in de regio speelt de dimensie stedelijk/landelijk geen duidelijke rol. De samenwerking in de regio's is meer afhankelijk van individuele personen. Dit geldt ook voor de aanpakken in de regio's: goede ideeën, initiatieven, aanpakken die mogelijk zijn door de samenwerking die in de regio is opgebouwd. Veel blijkt individueel maatwerk te zijn en dat is wellicht de belangrijkste les uit dit onderzoek: zorg voor zowel Wajongers als WGA'ers voor een aanpak op maat, rekening houdend met de wensen van de werkgever (werkgeveraankpak). Betrokken partijen in de regio's benadrukken dat goede aanpakken niet zondermeer uit hun (regionale) context gehaald kunnen worden. Wat in de ene regio heel goed werkt, hoeft elders geen succes te zijn. Zo kan het slagen van een aanpak mede afhankelijk zijn van of er vertrouwen is tussen betrokken partijen in die regio. Dit laat onverlet dat de arbeidsregio's veel van elkaar kunnen leren (rekening houdend met contextverschillen). Leren van elkaar en het vertalen van goede praktijken en aanpakken naar een andere regio met een eigen context is een belangrijke uitdaging voor de toekomst.

---

# 1. Inleiding

## 1.1. Aanleiding van het onderzoek

Voor mensen die op jonge of latere leeftijd te maken krijgen met een arbeidsbeperking is werken niet altijd vanzelfsprekend. Het UWV is onder meer verantwoordelijk voor de landelijke uitvoering van de WIA/WGA en was op het moment van dit onderzoek in 2014 verantwoordelijk voor de Wajong.

Op 1-1-2015 is de Participatiewet in werking getreden. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, kunnen vanaf 2015 terecht bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers (oWajong en nWajong) blijven vallen onder de verantwoordelijkheid van het UWV.

### Regionale verschillen in arbeidsparticipatie<sup>4</sup>

Binnen 35 arbeidsmarktregio's hebben de werkpleinen een spilfunctie in arbeidsmarktbemiddeling voor alle mensen die kunnen werken. Tussen de arbeidsmarktregio's in Nederland bestaan duidelijke verschillen in de mate waarin mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering aan het werk zijn. We gaan achtereenvolgens in op de verschillen tussen de regio's voor de Wajong en de WGA.

In 2013 was over heel Nederland gezien 22% van de Wajongers aan het werk. In de arbeidsmarktregio's Achterhoek en Helmond-de Peel lag dit aandeel het hoogst (beide 29%) en in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam (16%) het laagst.<sup>5</sup>

Binnen de groep mensen met een WGA-uitkering wordt onderscheid gemaakt tussen WGA volledig en WGA gedeeltelijk. De groep WGA volledig bestaat uit mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (met een loonverlies van tenminste 80%) maar bij wie wel een kans op herstel aanwezig is. De groep WGA gedeeltelijk zijn mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn bevonden (met een loonverlies tussen 35% en 80%) en die in staat worden geacht om hun inkomen met betaald werk aan te vullen. In dit onderzoek ligt de focus op de doelgroep WGA gedeeltelijk aangezien de inspanningen van betrokken partijen in de regio's zich vooral richten op deze doelgroep. Binnen deze doelgroep kan weer onderscheid gemaakt worden tussen de WGA'ers die aan het einde van hun periode in de ziektewet van twee jaar nog in dienst waren bij hun werkgever en WGA'ers voor wie dit niet geldt.

Ook voor de groep gedeeltelijk WGA'ers zijn regionale verschillen te zien in de arbeidsparticipatie. Van de voormalig werknemers uit de groep WGA gedeeltelijk was in 2013 landelijk gezien 60% aan het werk. Dit aandeel was het hoogst in de arbeidsmarktregio's Achterhoek en Zuid-Limburg (beide 69%) en het laagst in Groot Amsterdam (51%) en Noord-Limburg (52%).<sup>6</sup>

Voor heel Nederland geldt dat WGA'ers die aan het einde van hun ziekteperiode geen werkgever meer hebben minder vaak weer aan het werk komen dan WGA'ers die op dat moment nog wel bij hun werkgever in dienst zijn. Landelijk gezien was in 2013 iets minder dan een kwart van deze doelgroep (23%) aan het werk. Dit percentage was het hoogst in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (31%) en het laagst in de arbeidsmarktregio Rijnmond (18%).<sup>7</sup>

De geconstateerde regionale verschillen zijn gedeeltelijk te verklaren op basis van de demografische kenmerken van de populatie en kenmerken van de regionale arbeidsmarkt, zoals het aantal banen en concurrentie van andere uitkeringsgerechtigden.<sup>8</sup> Om meer zicht te krijgen op andere, kwalitatieve factoren die samengaan met een structureel lagere of hogere arbeidsparticipatie (ten opzichte van het landelijk gemiddelde) heeft het Kenniscentrum UVW een kwalitatief onderzoek laten uitvoeren door het Verwey-Jonker Instituut.

<sup>4</sup> Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014, aan het werk komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking, UWV, 2015.

<sup>5</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

<sup>6</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

<sup>7</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

<sup>8</sup> Percentages afkomstig uit het rapport 'Regionale verschillen in arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten'. UWV. 2014. (Niet openbaar).



## 1.2. Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het Kenniscentrum UWV wenst met dit onderzoek inzicht te krijgen in kwalitatieve factoren in de arbeidsmarktregio's die bevorderend of juist belemmerend werken voor de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of een gedeeltelijke WGA-uitkering in een regio.

Het doel van het onderzoek is uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke kwalitatieve kenmerken van de arbeidsmarktregio's gaan samen met een hogere of lagere arbeidsparticipatie van deze doelgroepen t.o.v. het landelijk gemiddelde?
2. Welke factoren in de samenwerking tussen betrokken partijen in de regio (o.a. type partijen en taakverdeling) gaan samen met een hogere of lagere arbeidsparticipatie van deze doelgroepen?
3. Welke elementen uit de aanpak in de regio (o.a. instrumenten, methodieken en projecten) gaan samen met een hogere of lagere arbeidsparticipatie van deze doelgroepen?
4. Zijn er veelbelovende elementen te benoemen in de aanpak en/of de samenwerking in de regio's die een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of een WGA-uitkering?

De focus van het onderzoek ligt op de kwalitatieve factoren die verschillen tussen de geselecteerde arbeidsmarktregio's. Uiteraard zijn er ook factoren te benoemen die over het hele land invloed hebben op de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong- of WGA-uitkering, zoals arbeidsmarktspanning en aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We gaan alleen op deze factoren in als er in de manier waarop hier in de aanpak of samenwerking mee wordt omgegaan, verschillen zichtbaar zijn tussen regio's.

Voor dit onderzoek hanteren we een analysekader met daarin drie hoofdtypen factoren:

- Kenmerken van de arbeidsmarktregio
- Samenwerking in de arbeidsmarktregio (proces)
- Elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio (inhoud van de aanpak).

Het analysekader is tot stand gekomen in overleg met het Kenniscentrum UWV en de Begeleidingscommissie en is opgenomen in bijlage 1.

## 1.3. Leeswijzer

In dit onderzoek hebben we gezocht naar kwalitatieve factoren die invloed hebben op de mate van arbeidsparticipatie van mensen met Wajong- en mensen met een WGA-uitkering. De partijen die betrokken zijn bij de arbeidstoeleiding voor deze doelgroepen, de gekozen aanpak en de ingezette instrumenten verschillen duidelijk van elkaar. Om deze reden beschrijven we de gevonden kwalitatieve factor per doelgroep in een apart hoofdstuk.

In hoofdstuk 2 beschrijven we bevorderende en belemmerende factoren voor de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering. In hoofdstuk 3 zetten we dit uiteen voor de WGA-doelgroep. De conclusies van het onderzoek kunt u samen met de samenvatting van de resultaten vinden voorin dit rapport.

Hiernaast dit rapport de volgende bijlagen:

Bijlage 1: Analyse kader

Bijlage 2: Onderzoekverantwoording

Bijlage 3: Literatuurlijst.

## 2. Arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering: bevorderende en belemmerende factoren

### 2.1. Inleiding

Mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden, kunnen een beroep doen op de wet Wajong, of vanaf 1 januari 2015 op de Participatiewet. Degenen die voor 1 januari 2010 een Wajonguitkering hebben aangevraagd, vallen onder de oude Wajong (oWajong). De nieuwe Wajong (nWajong) geldt voor jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 een Wajonguitkering aanvragen. In 2015 treedt de Participatiewet in werking. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers (oWajong en nWajong) blijven bij het UWV.<sup>9</sup>

De Wet sociale werkvoorziening wordt afgesloten voor nieuwe werknemers. Werkgevers en werknemers hebben met een Sociaal Akkoord in 2013 afgesproken om de komende tien jaar te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, Wajongers, mensen met een ID/WIW-baan of op de wachtlijst voor de WSW. Op het moment dat de Eerste Kamer instemt met de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking treedt daarmee ook de banenafpraak in werking. Het kabinet kan in overleg met de sociale partners op een later moment beslissen om het quotum te activeren als de banenafpraak niet wordt gerealiseerd.

De groep mensen met een Wajong-uitkering is erg divers. Dit geldt onder meer wat betreft leeftijd, en de aard van de beperking (lichamelijk, psychische of verstandelijke beperking of een combinatie hiervan). Het geldt echter minstens zozeer voor de interesses van Wajongers, hun vaardigheden en hun mogelijkheden in het werk. Wat mensen met een Wajong-uitkering gemeen hebben, is dat zij op jonge leeftijd te maken hebben gekregen met een arbeidsbeperking: voor hun 18<sup>de</sup> of voor hun 30<sup>ste</sup> tijdens een studie. Hierdoor hebben zij nog geen of slechts beperkt arbeidservaring opgedaan. Wajongers hebben in de meeste gevallen behoefte aan ondersteuning als zij aan het werk gaan. De aard en de intensiteit van die ondersteuning verschilt per persoon. Ditzelfde geldt voor de duur van de periode waarin extra ondersteuning nodig is. Sommige mensen met een Wajong-uitkering hebben blijvend enige mate van ondersteuning nodig om goed te kunnen functioneren in hun baan, voor anderen geldt dit niet.

In 2013 was over heel Nederland gezien 22% van de Wajongers aan het werk. In de arbeidsmarktregio's Achterhoek en Helmond-de Peel lag dit aandeel het hoogst (beide 29%) en in de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam (16%) het laagst.<sup>10</sup>

De dataverzameling voor dit onderzoek heeft plaatsgevonden in het laatste kwartaal van 2014. In de (groeps)gesprekken met de partijen is gesproken over hun ervaringen in de arbeidstoeleiding van de populatie Wajongers zoals deze er tot op dat moment uitzag. In de analyse onderscheiden we drie hoofdtypen factoren: kwalitatieve kenmerken van de arbeidsmarktregio, samenwerking in de arbeidsmarktregio (proces) en elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio zoals ingezette instrumenten en pilots. In de volgende paragrafen beschrijven we per hoofdtype de gevonden bevorderende en belemmerende factoren.

### 2.2. Kenmerken van de arbeidsmarktregio

#### Lokale tradities en sociale verbanden

##### **Bevorderende factor: sterke sociale cohesie**

Sterke sociale verbanden kunnen bevorderend werken bij het aan het werk helpen en daarna houden van Wajongers. Een deel van de respondenten ervaart in de plattelandstregio's meer betrokkenheid bij en verantwoordelijkheidsgevoel voor andere mensen. Een voorbeeld uit de Achterhoek: *"Je kijkt naar elkaar om, je helpt iemand die het wat moeilijker heeft. Dat doe je gewoon voor elkaar. Het noaberschap leeft hier nog"*, zo stelt een medewerker van het UWV Werkbedrijf Achterhoek.

<sup>9</sup> UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014, aan het werk komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking. UWV, 2015.

<sup>10</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

Partijen die werken met Wajongers zien in de praktijk dat mensen meer geneigd zijn iemand te helpen die uit het netwerk van hun familie, vrienden of werknemers komt. "Oh het gaat om Pietje, dat is het neefje van Kees. Laat maar langskomen." In (delen van) sommige arbeidsmarktregio's speelt geloofsovertuiging ook een rol. Zo ervaart een coach van een re-integratiebureau voor WGA-kandidaten verschillen binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht:

*"In de hechtere gemeenschappen waar geloofsovertuiging een belangrijke rol speelt, zoals rond Nijkerk, Veenendaal en Gouda, krijgt iemand met een WGA-uitkering iets sneller een kans. De opstelling van werkgevers is iets minder alleen zakelijk. Er is nog wat meer zorg voor elkaar."*

Een werkgever heeft tevens in zakelijke zin extra baat bij de keuze om een Wajonger een kans te geven, als deze keuze door de omgeving positief wordt gewaardeerd. Een jobcoach vertelt: *"In de kleinere gemeenschappen die we in deze regio hebben, komt de werkgever zijn klanten vanzelf weer tegen in het café of in de kerk. Dan spreekt het in deze regio voor je als je iemand met een arbeidsbeperking een kans hebt gegeven".* Een andere jobcoach vertelt: *"Als de lokale bakker een Wajonger in dienst neemt, dan bindt hij als het ware de familie van de Wajonger aan zijn bedrijf."*

Ook helpt het jobcoaches bij het zoeken naar een geschikt werkplek wanneer ondernemers in de omgeving elkaar goed kennen. Een jobcoach vertelt: *"Het komt voor dat een werkgever zegt: 'Ik heb nu even geen plek, maar dat bedrijf kan nog wel een paar handen gebruiken'. En dat klopt dan vaak ook. Dat helpt mij in mijn zoektocht."* Een jobcoach in een grote stad omschrijft het tegenovergestelde: *"Er is hier geen sprake van een netwerk van ondernemers. Ik moet mijn contacten per bedrijf één voor één opbouwen en onderhouden, dat kost veel tijd en inzet."*

### **Bevorderende factor: grote betrokkenheid van partijen bij de doelgroep**

In alle arbeidsmarktregio's voelen professionals zoals adviseurs van het UWV, jobcoaches en docenten en stagebegeleiders van scholen zich betrokken bij hun cliënten en leerlingen. Toch is er op basis van de ervaringen van respondenten in de interviews en de groepsgesprekken een verschil te zien in de balans tussen zakelijkheid en betrokkenheid tussen de regio's. In enkele regio's wordt de betrokkenheid bij en de verantwoordelijkheid voor jongeren met een Wajong-uitkering door jobcoaches en scholen erg sterk gevoeld. Voorbeelden hiervan zijn:

- De aanwezigheid van een weekendnoodtelefoon bij een jobcoachorganisatie. Dit is een mobiele telefoon die per toerbeurt door een van de jobcoaches in het weekend mee naar huis wordt genomen. Een Wajonger kan de noodtelefoon bellen als hij of zij in het weekend in de problemen komt, bijvoorbeeld bij het uitgaan of wanneer de thuissituatie uit de hand loopt. De betreffende jobcoachorganisatie heeft de weekendnoodtelefoon in het leven geroepen om de kans te verkleinen dat de Wajonger op maandagochtend niet op het werk verschijnt en uiteindelijk uitvalt.
- Het zoeken van stageplekken en mogelijkheden om werkbezoeken af te leggen met groepen leerlingen binnen het eigen sociale netwerk van familie en vrienden door jobcoaches en (stage)docenten.
- Het ondersteunen van oud-leerlingen die op enig punt zijn vastgelopen door middel van gesprekken door medewerkers van een school, ook als de leerling reeds langer dan een jaar niet meer op deze school zit.
- Het organiseren en uitvoeren van extra activiteiten in de weekend- en avonden.

In enkele gevallen kan de betrokkenheid van professionals zo ver gaan dat zij hierdoor (te) zwaar belast worden. De opstelling van professionals verschilt tussen regio's en wordt onder andere bepaald door de karaktereigenschappen van de individuele professional en de bedrijfscultuur van de organisatie waarin hij/zij werkt.

### **Ligging en geografische kenmerken van de regio**

#### **Belemmerende factor: het zijn van een grensregio**

Het bemiddelen van Wajongers in werkplekken over de Nederlandse grens blijkt uit de ervaring van enkele grensregio's erg lastig tot praktisch niet haalbaar. Verschillen tussen landen ten aanzien van zaken als ziektekostenverzekering en pensioenopbouw zijn hier debet aan. Zoals een regiomanager UWV beschrijft: *'Voor werkzoekenden zonder arbeidsbeperking is het al a hell of a job om een baan te vinden over de grens. Laat staan voor iemand met een arbeidsbeperking en extra ondersteuningsbehoefte.'* De aanwezigheid van de grens in combinatie met de beperkte mobiliteit van veel Wajongers verkleint het gebied waarin geschikte arbeidsplaatsen kunnen worden gevonden. *'Voor Wajongers uit de grensdorpen is het zoekgebied simpelweg kleiner. Ga je meer terug de regio in zoeken dan lopen ze elkaar meer voor de voeten.'*, aldus een andere regiomanager. Het UWV Noord-Limburg werkt sinds kort samen met haar Duitse evenknie met als doel Nederlandse kandidaten in Duitsland aan het werk te helpen. Op dit moment zijn hiervan nog geen resultaten beschikbaar.

#### **Belemmerende factor: lagere bevolkingsdichtheid/grotere uitgestrektheid van de regio**

Als gevolg van hun beperking(en) hebben Wajongers vaak een beperktere mobiliteit: de reisafstand die zij kunnen overbruggen van en naar hun werk is korter dan voor mensen zonder arbeidsbeperking. Dit is een belemmerende factor voor arbeidsparticipatie in de arbeidsmarktregio's met een lagere bevolkingsdichtheid en grotere afstanden tussen locaties. Een zorgorganisatie vertelt: *'De meeste van onze cliënten kunnen niet ver reizen. Dat betekent dat je in de directe omgeving, in het eigen dorp liefst,*

---

*op zoek moet naar een werkplek. Dat beperkt je mogelijkheden. Het is niet zoals in een grote stad waar je op iedere straathoek een supermarkt hebt of een ander bedrijf waar iemand aan de slag zou kunnen.'*

Om deze reden hebben de minder verstedelijkte gebieden minder baat bij landelijke convenanten die worden afgesloten door het UWV met bijvoorbeeld Albert Heijn. "In Amsterdam is er om elke hoek een Albert Heijnfiliaal, in onze dorpen hebben we ze niet. Mooi zo'n landelijke convenant, maar wij hebben er weinig tot niks aan", zo stelt een UWV regiomanager.

Een extra complicerende factor voor plattelandsgebieden is de lagere dekkingsgraad van het openbaar vervoer ten opzichte van de meer verstedelijkte regio's. Sommige locaties zijn niet bereikbaar met het openbaar vervoer of het openbaar vervoer rijdt slechts met een lage frequentie. Hiervoor wordt het aantal bedrijven waar mogelijk Wajongers aan de slag zouden kunnen voor Wajongers verder verkleind.

### **Belemmerende factor: complexe problematiek bij Wajongers**

Naast een arbeidsbeperking hebben sommige Wajongers ook te maken met problemen op andere levensterreinen, bij henzelf en/of in het gezin. Hierbij kan het gaan om een breed palet aan problemen, zoals schuldenproblematiek, verslaving, dreigende uithuiszetting, dak- of thuisloosheid, tienermoederschap, sociaal-emotionele problemen, gedragsproblemen en criminaliteit. Dergelijke complexe problematiek werkt sterk belemmerend voor het aan het werk komen en aan het werk blijven van Wajongers. 'De jongeren uit deze gezinnen worden niet gestimuleerd om te gaan werken', zo vertelt een medewerker van UWV. "Ze worden niet uit bed gehaald. De ouders hebben zelf een laag opleidingsniveau, ze doen eraan mee en verergeren de schuld. Een deel van de jongeren waar ik mee werk heeft een strafblad, en dat maakt bemiddelen naar werk ook niet makkelijk. Anderen zwerven op straat, ze hebben niets op orde: hun financiële situatie niet en hun woonsituatie niet." Betrokken partijen komen complexe problematiek bij Wajongers vaker tegen in meer verstedelijkte regio's. Echter, ook binnen de arbeidsmarktregio's zijn duidelijke verschillen te zien: tussen grote steden en dorpen en binnen steden tussen stadsdelen en wijken.

## **2.3. Samenwerking in de arbeidsmarktregio**

In deze paragraaf beschrijven we bevorderende en belemmerende factoren voor de arbeidsparticipatie van Wajongers die gerelateerd zijn aan de vormgeving van de samenwerking tussen betrokken partijen in de regio's (het proces). In alle onderzochte arbeidsmarktregio's bestaat er gestructureerd overleg tussen (minimaal) het regionale UWV, scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en jobcoachorganisaties. Vaak zijn hierbij ook zorgorganisaties en MEE aangesloten. Tussen de netwerkoverleggen door zijn er regelmatig bilaterale contacten tussen de partijen. In deze paragraaf gaan we specifiek in op de bevorderende en belemmerende factoren die verschillen tussen regio's.

### **Bevorderende factor: samenwerkingsgerichtheid en ruimte voor flexibiliteit**

De kaders van het werk van het UWV liggen op hoofdlijnen vast in wet- en regelgeving. Mede met het oog op landelijke rechtsgelijkheid voor de cliënten van het UWV is gekozen voor een uitvoering waarbij de regionale UWV's in de 35 arbeidsmarktregio's werken vanuit dezelfde regels en protocollen. Onder de partijen die in de regio's met het UWV samenwerken bestaat aan de ene kant begrip voor deze keuze en aan de andere kant bestaat er ook weerstand. Een jobcoach: "De medewerkers van het UWV hier doen echt hun best maar ze moeten zich houden aan landelijke regels. Dat is toch niet reëel? De situatie en behoeften van Wajongers hier op het platteland zijn heel anders dan in Amsterdam. Het vinden van een werkplek voor een Wajonger is maatwerk."

Wel blijkt uit de gesprekken met samenwerkingspartijen van het UWV dat de stijl die de UWV regiokantoren hierbij hanteren verschilt. In de ene regio zijn de landelijke regels het uitgangspunt en bekijken UWV medewerkers van daaruit welke mogelijkheden er zijn voor Wajongers. Andere regio's stellen vaker de Wajonger zelf centraal en kijken met een meer open blik naar de ideeën en mogelijkheden er binnen de regio zijn, zo ervaren met name jobcoaches en scholen dit. Het gaat hierbij om nuanceverschillen die – zo is de ervaring van de samenwerkingspartijen- wel invloed hebben op de sfeer en de kwaliteit van de samenwerking in de regio.

Zo ervaren betrokken partijen in de regio Noord-Limburg dat de onderlinge samenwerking goed verloopt doordat er een gedeelde visie en korte lijnen zijn tussen de betrokken partijen in de regio. Dit is volgens enkele partijen mede te danken aan de inzet van het regionale UWV. Een respondent vertelt: "Ik denk dat het hier zo goed gaat, voor een belangrijk deel met de manager werkzoekenden van het UWV te maken heeft. Het zit in de intrinsieke betrokkenheid. Hij kijkt als manager niet vanuit de doelgroep, maar vanuit personen. Dan komt de samenwerking van de grond".

### **Bevorderende factor: een trekker en aanjager voor de samenwerking**

Het gevoel daadwerkelijk samen te werken voor een gezamenlijk doel, bepaalt voor een groot deel de ervaren kwaliteit van de samenwerking in de regio door de betrokken partijen ("we gaan er echt samen voor in deze regio, het belang van de cliënt staat voorop"). Er is vertrouwen nodig tussen partijen om niet

steeds het eigen belang voorop te zetten. "Iedereen brengt wat en haalt soms ook wat in onze samenwerking. Zonder dat we dat gaan zitten turven. Je moet erop kunnen vertrouwen dat op de lange termijn iedereen evenveel inlegt en evenveel krijgt, dat het uit middelt.", zo stelt een jobcoach. De aanwezigheid van een enthousiasmerende trekker die het initiatief neemt en de samenwerking blijft aanjagen, is hierbij een bevorderende factor. Of een dergelijke trekker opstaat en deze rol kan vervullen hangt af van de vaardigheden van het individu en van de ruimte die hij/zij hiervoor krijgt van de eigen organisatie. De regionale vestiging van het UWV wordt door de betrokken partijen genoemd als geschikte partij om deze aanjager te leveren, aangezien het UWV geen commerciële belangen heeft en het hele veld in een regio kan overzien.<sup>11</sup> In het licht van de invoering van de Participatiewet zou deze rol in de toekomst vervuld kunnen worden door gemeenten.

### **Bevorderende factor: vlotte en correcte opdrachtverstrekking**

Jobcoaches die in meerdere arbeidsregio's werken of recent gewerkt hebben, ervaren verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de tijdigheid en de volledigheid van de opdrachtverstrekking door het regionale UWV. Het gaat het om verschillen in:

- Hoe snel de overdracht wordt verleend nadat de Wajonger zijn/haar opleiding heeft afgerond. Jobcoach: "Het maakt verschil of ik iemand meteen na school kan oppakken of dat iemand alweer een aantal weken thuis zit op de bank. In het laatste geval is het veel lastiger om de kandidaat te motiveren voor werk; het werkritme ontbreekt dan."
- Hoe uitgebreid de overdracht is. "Uiteraard ga ik als jobcoach zelf ook in gesprek met de Wajongere, maar als ik de achtergrond weet, dan kan ik sneller gericht aan de slag. Veel kandidaten vinden het ook vervelend om hun verhaal weer helemaal opnieuw te moeten vertellen, soms weer te moeten vertellen wat er hiervoor allemaal níet gelukt is. In de ene regio krijg ik (bijna) altijd een uitgebreide overdracht, een compleet verslag. In de andere regio ontbreekt de toelichting en krijg ik bij wijze van spreken alleen een naam en een telefoonnummer."
- Of de kandidaat is voorbereid op de jobcoaching. "In de ene regio worden de kandidaten door het UWV vooraf geïnformeerd over en voorbereid op de jobcoaching. In de andere regio gebeurt dit veel minder. Dan is de start van het jobcoachtraject veel moeizamer en de slagingskans kleiner", zo ervaart een andere jobcoach.

### **Bevorderende factor: overleg tussen UWV en jobcoaches**

Naast verschillen in de wijze van opdrachtverstrekking, ervaren jobcoaches ook verschillen tussen arbeidsmarktregio's in de mate waarin het regionale UWV open staat voor overleg over individuele Wajong-kandidaten. Bij het ene regiokantoor kunnen zij als gelijkwaardige partners met een arbeidsdeskundige van het UWV in overleg te treden, bij een ander kantoor lukt dit veel minder, zo signaleren zij. De verschillen tussen de regiokantoren worden door de jobcoaches deels toegeschreven aan de omvang van het regionale UWV kantoor: "Bij regiokantoor A werkt een handjevol arbeidsdeskundigen. Daar ken ik iedereen bij naam en kan ik altijd zo binnenlopen. Het is daar toegankelijk, ook qua sfeer. Regiokantoor B is veel groter en ook minder toegankelijk. Om een arbeidsdeskundige te spreken, moet ik vooraf een afspraak maken. Als ik dat kantoor bel, krijg ik zelden iemand direct te pakken." Ook het wel of niet aanwezig zijn van beveiliging heeft volgens enkele jobcoaches invloed op de sfeer en de toon van het gesprek: "Bij het ene kantoor kan ik bij wijze van spreken zo naar zo doorlopen naar boven. Even met een arbeidsdeskundige sparren aan diens bureau. Dat geeft hele andere sfeer in het gesprek dan als je eerst langs de beveiliging moet, beneden moet wachten totdat je wordt opgehaald en vervolgens in een spreekkamer tegenover elkaar zit."

Daarnaast verschillen individuele arbeidsdeskundigen en regiokantoren als geheel in de manier waarop zij jobcoaches tegemoet treden: "In stad X word ik gezien als partner, als gelijke, we gaan samen praten om tot een zo goed mogelijke oplossing te komen voor de kandidaat. Dat is de grondhouding en dat werkt heel prettig en productief. In stad Y zijn arbeidsdeskundigen veel afhoudender. De meesten van hen staan er niet voor open om met mij inhoudelijk over de mogelijkheden voor een kandidaat te sparren. 'Dat is niet mijn werk, daar huur ik jou toch voor in?', hoor ik dan."

### **Bevorderende factor: samenwerking tussen UWV en voortgezet speciaal onderwijs**

Om een soepele overgang van school naar werk te bewerkstelligen is afstemming en samenwerking tussen het UWV en voortgezet speciaal onderwijs van groot belang. In alle onderzochte regio's bestaat er een vorm van overleg tussen de scholen en het UWV. Er zijn verschillen tussen de arbeidsmarktregio's onder meer wat betreft hoe vaak dergelijk overleg plaatsvindt, met een vaste frequentie of ad hoc, met een vaste agenda of niet en wat betreft de onderwerpen die besproken worden. Niet in alle regio's worden in een dergelijk overleg op een systematische wijze alle leerlingen besproken. Dit gebeurt wel in onder meer de regio Groot-Amsterdam. Hier bespreken het regionale UWV en de VSO scholen, met een aantal andere netwerkpartners, systematisch alle leerlingen om te bepalen of ze begeleid worden naar stage, werk, vervolgopleiding of dagbesteding. "Er zit veel expertise aan tafel en de lijnen zijn kort", zo ervaren betrokken partijen. In de arbeidsmarktregio IJsselvelde-streek krijgt het contact tussen scholen en

<sup>11</sup> De dataverzameling voor dit onderzoek is uitgevoerd in het vierde kwartaal van 2014.

UWV vorm door middel van het zogenoemde scholennetwerk. De betrokken partijen in dit scholennetwerk zijn vooral te spreken over het feit dat al jarenlang dezelfde contactpersonen deelnemen aan het scholennetwerk, waardoor een goede onderlinge relatie is opgebouwd. Dit is op dit moment (nog) niet in alle regio's in dezelfde mate het geval.

### **Bevorderende factor: de aanwezigheid van een 'linking pin' tussen scholen en werkgevers**

In meerdere regio's wijzen betrokken partijen op het belang van een 'linking pin' tussen scholen en werkgevers. *"Werkgevers en (stage)docenten kijken toch met een andere bril naar leerlingen"*, zo ervaren enkele partijen. In paragraaf 2.1 is het voorbeeld genoemd van het scholenproject in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg, waar een arbeidsdeskundige vanuit het UWV deze rol vervult. Ook in de arbeidsmarktregio IJsselvechtstreek speelt de arbeidsdeskundige van het UWV een rol als verbinder. *"Als de jongere en de werkgever tevreden zijn over de stage, dan gaat de stagebegeleider met een arbeidsdeskundige van het UWV met de werkgever om tafel. Wat kan de werkgever geboden worden om een jongere in dienst te nemen? Dit gesprek helpt veel werkgevers over de streep"*, zo ziet de betreffende VSO school.

Een ander voorbeeld zijn de 20 stagebegeleiders die actief zijn bij de VSO school de Ambelt in de arbeidsmarktregio IJsselvechtstreek. De stagebegeleiders zijn geen docenten en geen jobcoaches. Het zijn volgens de school mensen 'die de taal van de werkgevers én van het onderwijs spreken'. *"Zo helpen ze beide partijen om begrip voor elkaar te krijgen. Vaak komt het erop neer dat mensen zelf iemand in familie of kenniskring hebben met een beperking op de arbeidsmarkt. Ze hebben meer begrip, een socialere inslag. Het stukje relatiebeheer, informeren en adviseren naar werkgevers, dat is een vak apart en moet je niet bij docenten beleggen."*

## **2.4. Elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio**

Binnen de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland wordt al langere tijd nadrukkelijk aandacht besteed aan (het vergroten van) de arbeidsparticipatie van mensen met een Wajong-uitkering. De nieuw ingevoerde Participatiewet heeft de aandacht voor deze doelgroep nog verder versterkt. In de periode dat dit onderzoek werd uitgevoerd, werd in het hele land een breed scala aan pilots, projecten en activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd, gericht op het aan het werk krijgen en houden van de Wajong-doelgroep. We streven er hier niet naar een volledig overzicht te geven van alle elementen in de aanpak voor deze doelgroep in de 35 verschillende regio's. Zoals eerder gezegd, focust dit onderzoek zich op verschillen tussen de arbeidsmarktregio's en de mogelijke invloed daarvan op de arbeidsparticipatie van Wajongers. In deze paragraaf presenteren we drie elementen waar in sommige regio's nadrukkelijker of concreter op wordt ingezet, en waarvan betrokken partijen meerwaarde zien bij de toeleiding naar werk.

### **Bevorderende factor: onderwijs gericht op een baan, niet alleen op een diploma**

De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is voor Wajongers een belangrijke factor om hun kansen op het krijgen en houden van werk te vergroten. Breed in Nederland is een verandering gaande waarbij scholen voor voortgezet speciaal onderwijs zich meer (gaan) toeleggen op onderwijs dat toeleidt naar een toekomstige baan, ook voor jongeren die moeilijk of niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. *"Het onderwijs is van oudsher gericht op het halen van een diploma, maar werk daarna zou belangrijker moeten zijn"*, stelt een medewerker van een van de geïnterviewde scholen.

Deze school richt zich op de groep Wajongers die niet in staat is om een startkwalificatie te halen, maar wel kan werken. In het verleden maakten deze jongeren eerst hun school af, waarna het UWV startte met begeleiding naar werk. In de nieuwe aanpak ondersteunen docenten van de school de jongeren vanaf 12 jaar in hun loopbaanoriëntatie. *"We leren deze jongeren dat ze keihard aan de slag moeten om bijvoorbeeld tomatenplukker te worden. We geven een realistisch toekomstperspectief. We kijken of de leerling bepaalde kennis en vaardigheden voor dit beroep kan aanleren en ook naar de arbeidsmarkt in de regio: is er wel baanperspectief? Dit zorgt ook voor meer helderheid bij de jongeren. Ze kunnen zich erop richten dat ze over een aantal jaren een baan hebben, terwijl dit anders meestal lang onzeker is."*, zo vertelt een docent.

Waar scholen en andere betrokken partijen zoals werkgevers, het UWV en gemeenten, op dit moment staan in deze gewenste omslag verschilt tussen regio's. Een aansprekend voorbeeld is het scholenproject van de Stichting Speciaal Onderwijs samen met de gemeente Venlo en het UWV Noord-Limburg met behulp van subsidie uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Het doel van het project is helder te krijgen op welke manier men de expertise vanuit het onderwijs, de arbeidsdeskundigen van het UWV en vanuit de gemeenten kan delen, om te bereiken dat alle jongeren tussen 15 en 27 jaar kunnen leren of werken. Vanuit dit project is er nu één dag per week een arbeidsdeskundige vanuit het UWV aanwezig op elke van de drie scholen binnen de stichting. De arbeidsdeskundige ondersteunt het onderwijs en helpt de docenten bij vragen rondom arbeid. Ook gaat de arbeidsdeskundige mee naar werkgevers waar de leerlingen stage lopen. De stagedocent, de arbeidsdeskundige, de werkgever en de leerling kijken samen

hoe de jongere verder aan het werk kan bij de werkgever waar hij/zij stage liep. Als alles goed verloopt, gaat de leerling van stage naar werk. De inzet van een re-integratietraject door het UWV is dan niet nodig.

### **Bevorderende factor: doorlopende lijn creëren van stage naar werk**

De overgang van school naar werk, en dan met name de overgang van de stage naar werk, is voor Wajongers een erg belangrijk moment voor het realiseren van arbeidsparticipatie. Deze landelijk geldende factor wordt herkend door betrokken partijen in alle onderzochte regio's. Een jobcoach zegt hierover: *"Je hebt dan het moment mee. De jongere zit in een werkritme, kent het bedrijf en kent de baas en de collega's. Dat is het moment waarop je de stap naar betaalde arbeid moet maken. Als een Wajongere na het afronden van school thuis komt te zitten, is het tig keer moeilijker om later zijn/haar motivatie weer op te bouwen en deze jongere succesvol naar een baan te begeleiden."*

De wijze waarop wordt gewerkt aan het creëren van een doorlopende lijn van stage naar werk verschilt tussen regio's. In verschillende regio's wordt door middel van uiteenlopende projecten en activiteiten door met name scholen en UWV getracht optimaal gebruik te maken van het momentum van de stage. Eerder in dit rapport werden al genoemd het scholenproject in de regio Noord-Limburg en de stagebegeleiders ('linking pins') op een VSO school in de regio IJsselvechtstreek. We lichten hier nog een ander initiatief uit een van de geselecteerde regio's verder toe: het LeerWerk project Nieuwe Stijl in de arbeidsmarktregio IJsselvechtstreek.

### **Het LeerWerk project Nieuwe Stijl is een samenwerking tussen het regionale UWV, re-integratiebedrijf de Standergroep en het ROC.**

Het project is gericht op Wajongers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en heeft als doel de kloof tussen school en werk te overbruggen. De selectie van de doelgroep wordt uitgevoerd door het UWV, in overleg met de Standergroep. Motivatie is hierbij doorslaggevend. Het project is een succesvolle manier om de kloof tussen school en werk te overbruggen. Het project kent drie fasen. De selectiefase duurt twee maanden, daarin worden allerlei activiteiten uitgevoerd, zoals sport, survivals, training presentatievaardigheden, banen- en beroepenoriëntatie en bedrijfsexcursies. Na de eerste maand vindt de eindselectie plaats en start de opleiding bij het ROC. De jongeren worden voorbereid op een werkervaringsplek, die na zes maanden uitmondt in een werkplek van zes maanden. Deelnemende bedrijven tekenen vooraf een contract waarmee zij een stageplek en een werkplek beschikbaar stellen. Deze baangarantie is een onderscheidend kenmerk van dit project. Een tweede onderscheidend kenmerk is dat de begeleiding van de jongeren plaatsvindt in een groep in plaats van één op één tussen jobcoach en kandidaat. De jongeren in de groep herkennen zichzelf in de andere deelnemers en motiveren elkaar om door te gaan tijdens het traject, waardoor het risico op uitval wordt verminderd, zo ervaart het regionale UWV.

Een landelijk voorbeeld in dit kader is het project 'Boris brengt je bij 'n baan', dat als doel heeft een efficiënte en effectieve route van het VSO naar de arbeidsmarkt te creëren door middel van werkend leren met een opleidingstraject op maat en het behalen van erkende certificaten die worden samengevoegd in een portfolio.<sup>12</sup>

### **Bevorderende factor: betrekken en motiveren van ouders**

Betrokken partijen in meerdere regio's merken op dat een ondersteunende/motiverende houding van ouders tijdens de stage van hun kind en de daaropvolgende overgang naar werk de kans op succes sterk vergroot. In paragraaf 2.1 is echter reeds opgemerkt dat niet alle Wajongers deze steun vanzelfsprekend van hun ouders ontvangen. In de regio Rijk van Nijmegen werd in 2014 een project uitgevoerd onder de naam Woonzorgbrigade De Liemers waarbinnen expliciet aandacht is besteed aan de sociale omgeving van de deelnemers. Het merendeel van de deelnemers aan het project ('medewerkers') in 2014 waren mensen met een Wajong-uitkering. De medewerkers van de Woonzorgbrigade doen werkervaring op door middel van een stage waarin ze (laagdrempelige, niet geïndiceerde) ondersteuning bieden aan zelfstandig wonende ouderen en mensen met een beperking. Tegelijkertijd volgen de medewerkers een opleiding tot zorghulp op MBO niveau 1 en worden zij intensief begeleid door praktijkmedewerkers en docenten. Na het succesvol afronden van de opleiding, is er voor een aantal deelnemers een baangarantie van een half jaar. De projectcoördinator vertelt: *"Steun van familie en vrienden is voor onze deelnemers essentieel. Als zij zeggen: 'Een opleiding volgen, dat is toch niets voor jou', ontbreekt een belangrijke aanmoediging en is het risico op uitval beduidend groter. Om die aanmoediging van begin tot eind te krijgen, is er voor gekozen om de naasten vroegtijdig te betrekken en te informeren. De deelnemers gingen voor hen koken en de projectleider gaf een uitleg over het project".*<sup>13</sup>

### **Bevorderende factoren: aansluiten bij de motivatie van de werkgever**

De betrokken partijen, en met name de regionale UWV's, in de verschillende arbeidsregio's kijken steeds vaker expliciet naar de motivatie en de behoeften van de werkgevers bij het aannemen van personeel en trachten hierbij zo goed mogelijk aan te sluiten met hun aanbod van werkzoekenden met een

<sup>12</sup> Voor meer informatie zie [www.borisbaan.nl](http://www.borisbaan.nl).

<sup>13</sup> Rapport over het kruispunt Wajong-Wmo. Ververy-Jonker Instituut. 2015. (Nog niet openbaar).

arbeidsbeperking. De mate waarin en de wijze waarop dit gebeurt, verschilt tussen de arbeidsmarktregio's. In een deel van de onderzochte regio's geeft het regionale UWV hier vorm aan door heel concreet met werkgevers in gesprek te gaan.

Een UWV-medewerker in de regio Noord-Limburg zegt: *"We kijken naar de vraag in de regio. De truc is om echt te luisteren naar de werkgevers en te luisteren naar de betrokkenen."* In de regio IJsselvechtstreek proberen ze deze gerichtheid op de werkgever verder te concretiseren door het houden van een Wajong Werkmarkt twee keer per jaar. Dit initiatief is voortgekomen uit de zeswekelijkse overleggen tussen het regionale UWV en de gecontracteerd re-integratiebureaus. Op de werkmarkt staan werkgevers die op zoek zijn naar werknemers en open staan voor een werknemer met een arbeidsbeperking. Klanten die bemiddelbaar zijn gaan met hun begeleider vanuit het UWV naar de markt om gericht op zoek te gaan naar een geschikte werkgever. Een ander voorbeeld is de grootschalige WIA/Wajong banenmarkt die in 2014 voor het eerst is georganiseerd in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Deze banenmarkt staat verder toegelicht in paragraaf 3.3.

---



# 3. Arbeidsparticipatie van mensen met een WGA-uitkering: bevorderende en belemmerende factoren

## 3.1. Inleiding<sup>14</sup>

Mensen die in dienst zijn bij een werkgever en geconfronteerd worden met een arbeidsbeperking, door een ernstige ziekte of ongeval, krijgen in de eerste twee jaar hun loon doorbetaald door de werkgever. Wanneer de werknemer geen werkgever meer heeft, bijvoorbeeld omdat het contract afloopt, het bedrijf failliet gaat of de medewerker uitzendkracht was, ontvangt hij/zij een ziekte-uitkering van het UWV. (Voormalig) werknemers die na een ziekteperiode van twee jaar nog steeds tijdelijk of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen een uitkering aanvragen op basis van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA).<sup>15</sup>

De WGA is een WIA-regeling voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie er nog een kans op herstel is. We onderscheiden dus mensen die:

- volledig arbeidsongeschikt zijn bevonden (met 80-100% loonverlies) en die een WIA-uitkering ontvangen, maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is. Zij zijn volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met: WGA volledig.
- gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn bevonden (met 35-80% loonverlies). Zij ontvangen een WIA-uitkering, maar worden in staat geacht deze te kunnen aanvullen met inkomen uit betaald werk. Zij zouden nog 21-65% van hun oude salaris kunnen verdienen en zijn daarom gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met: WGA gedeeltelijk.<sup>16</sup>

De WGA-doelgroep verschilt op belangrijke punten van de Wajong-doelgroep die in het vorige hoofdstuk is besproken. WGA'ers zijn gemiddeld ouder en hebben pas op latere leeftijd een arbeidsbeperking gekregen. WGA'ers hebben voornamelijk te maken met aandoeningen aan het bewegingsapparaat, psychische klachten, hart- en vaatziekten of nieuwvormingen (kanker). Voordat zij ziek werden hebben WGA'ers al een opleiding gevolgd en werkervaring opgedaan. In veel gevallen kunnen zij echter door hun arbeidsbeperking niet terugkeren in dezelfde functie als voorheen of zelfs in dezelfde sector als voorheen. Indien dit wel mogelijk is, zijn mensen vaak weer aan de slag gegaan binnen de periode van de ziektewet. Dit betekent dat mensen met een WGA-uitkering zich op latere leeftijd opnieuw moeten oriënteren op hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de arbeidsbeperking die zij hebben gekregen.

Ook voor de groep gedeeltelijk WGA'ers zijn regionale verschillen te zien in de arbeidsparticipatie. Van de voormalig werknemers uit de groep WGA gedeeltelijk was in 2013 landelijk gezien 59% aan het werk. Dit aandeel was het hoogst in de arbeidsmarktregio's Achterhoek (69%), Zuid-Limburg (69%) en Twente (67%). De arbeidsparticipatie van deze groep was het laagst in Groot Amsterdam (51%), Helmond-de Peel (51%) en Noord-Limburg (52%).<sup>17</sup>

In dit hoofdstuk gaan we in op de bevorderende en de belemmerende factoren bij het opnieuw aan het werk komen van mensen met een WGA-uitkering.

## 3.2. Kenmerken van de arbeidsmarktregio

### Lokale tradities en sociale verbanden

#### Bevorderende factor: sociaal ondernemerschap

Om als werkgever iemand vanuit een WGA-uitkering een kans te geven, dat vraagt om een bepaalde houding, zo ervaren betrokken partijen. Hiervoor worden verschillende termen gebruikt zoals sociaal ondernemerschap, maatschappelijk verantwoord ondernemen en het werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. De kern is dat de werkgever bereid moet zijn te investeren in het opnemen van de werknemer in het bedrijf en –indien nodig– rekening te houden met diens arbeidsbeperking.

<sup>14</sup> Regionale verschillen in arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten. UWV. 2014. (Niet openbaar).

<sup>15</sup> Voor mensen die duurzaam volledig ongeschikt zijn bestaat de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

<sup>16</sup> UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014, aan het werk komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking, UWV, 2015.

<sup>17</sup> Bron: Gegevens over het jaar 2013. UWV, 2015.

Een coach van een re-integratiebureau omschrijft dit als volgt: "Voor duurzame plaatsing is het sociaal gevoel van de werkgever belangrijk. Je moet iemand oprecht een kans willen geven, echt een band aangaan met de WGA'er". Meerdere re-integratiebedrijven zien hiervoor vaker kansen bij kleine (familie)bedrijven dan bij grotere bedrijven.<sup>18</sup> Ook ervaren zij dat de bedrijfscultuur in (een deel van de) bedrijven in de grote steden commerciëler is en meer gericht op het behalen van targets. Als voorbeeld worden hierbij de beursgenoteerde bedrijven op de Amsterdamse Zuidas genoemd, die hard worden afgerekend op de cijfers. Een werkgeversvertegenwoordiger stelt: "Deze bedrijven hebben weinig ruimte om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Vaker lukt het bij relatief kleine familiebedrijven, bijvoorbeeld omdat ze iemand kennen waarbij de problematiek speelt, of bij een bepaald type ondernemer die gericht is maatschappelijk verantwoord ondernemen."

Hiernaast vergroot een sterkere sociale cohesie, zoals is toegelicht in paragraaf 2.1 voor de Wajongpopulatie, in de ervaring van betrokken partijen ook de kansen voor mensen met een WGA-uitkering.

### Ligging en geografische kenmerken

#### Belemmerende factor: het zijn van een grensregio

Zoals in paragraaf 2.1 is beschreven, zien betrokken partijen 'het zijn van een grensregio' als belemmerende factor voor de arbeidsparticipatie van Wajongers. Ditzelfde geldt voor de WGA-doelgroep. Een regionaal UWV licht toe: "Voor reguliere werkzoekenden is het al zeer lastig om aan de andere kant van de grens aan de slag te komen. Voor mensen met een WGA-uitkering is dit nog lastiger omdat instrumenten die werkgevers kunnen motiveren een dergelijke kandidaat aan te nemen, zoals de no-risk polis, niet zonder meer bij een werkgever over de grens kunnen worden ingezet." Hiernaast merken meerdere coaches van re-integratiebureaus op dat het hebben van weinig energie juist veel voorkomt bij WGA-kandidaten, bijvoorbeeld in de nasleep van een burn-out of als gevolg van de behandeling tegen kanker. Een lange reistijd naar een werkplek is dan niet haalbaar.

#### Belemmerende factor: bijkomende problematiek bij WGA'ers

Voor de Wajongdoelgroep is in paragraaf 2.1 reeds beschreven dat de onderzochte arbeidsmarktregio's verschillen in de mate waarin complexe problematiek voorkomt bij Wajongers. Deze factor geldt eveneens voor de WGA-doelgroep. Bijkomende problematiek zoals schulden, verslaving, relatieproblemen, echtscheidingen en sociaal-emotionele problemen vormen een grote belemmering voor arbeidsparticipatie. Deze bijkomende problematiek wordt door de betrokken partijen vaker gesignaleerd in de meer verstedelijkte arbeidsmarktregio's.

## 3.3. Samenwerking in de arbeidsmarktregio

#### Bevorderende factor: overleg specifiek voor WGA-doelgroep

In vergelijking met de Wajong-doelgroep is er voor de WGA-doelgroep minder sprake van ketensamenwerking tussen betrokken partijen. Dit wordt breed herkend onder betrokken partijen in de verschillende regio's. "Voor de Wajong zijn er overleggen, projecten, tafels, van alles. Voor de WGA zijn die structuren er veel minder. Het is toch meer los zand.", zo verwoordt een coach van een re-integratiebureau.

Dit wil niet zeggen dat er helemaal geen afstemming plaatsvindt rond de WGA-doelgroep. In meerdere, maar niet in alle, onderzochte regio's is er een gestructureerd overleg tussen het regionale UWV en de gecontracteerde re-integratiebureaus specifiek voor WIA/WGA-kandidaten.

In de regio Midden-Utrecht is er een zeswekelijks overleg tussen de adviseurs intensieve dienstverlening en de adviseurs Werkgeversservicepunt van het UWV en de gecontracteerde re-integratiebureaus voor WIA. In de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam bestaat sinds enige tijd een nauwe samenwerking tussen de Afdeling Intensieve Dienstverlening van het regionale UWV en de adviseurs van het WerkgeversServicepunt. Het regionale UWV ziet een duidelijke meerwaarde in deze samenwerking: "Het werkt goed. Er is nu apart aandacht voor deze groep en dat is niet overal zo. Elke regio geeft er een eigen invulling aan."

#### Bevorderende factor: gerichte werkgeversbenadering

In paragraaf 2.3 is voor de Wajong-doelgroep reeds opgemerkt dat door de betrokken partijen in de regio's, en met name door de regionale UWV's, gericht wordt gewerkt vanuit de behoeften van werkgevers bij het aannemen van personeel. In de onderzochte regio's zijn, soms vrij recent, WerkgeversServicepunten ingericht waarin het regionale UWV en gemeenten samenwerken. Betrokkenen in alle regio's zien een (geleidelijke) omslag naar meer denken vanuit de werkgever en minder alleen

<sup>18</sup> Aan de ander kant is door een enkele betrokken partij benoemd dat een groter bedrijf vaker in staat is een aangepaste functie te creëren voor een werknemer die een arbeidsbeperking heeft gekregen ('job carving') of een nieuwe functie te vinden binnen hetzelfde bedrijf. Kleine(re) bedrijven zouden hier minder vaak mogelijkheden voor hebben. De invloed van de gemiddelde bedrijfsgrootte in een regio op de arbeidsparticipatie van mensen met een WGA-uitkering is niet eenduidig vast te stellen.

vanuit het bestand van werkzoekenden. Ook het verbeteren van het relatiebeheer met werkgevers krijgt aandacht.

Hoe ver de arbeidsmarktregio's hiermee zijn verschild onderling, zo blijkt uit de interviews met werkgeversvertegenwoordigers. Het onderhouden van de relaties met werkgevers ook op het moment dat er geen concrete kandidaat is, blijft een aandachtspunt. *"Als er niet meteen een match is, dan is er vervolgens geen contact meer. Terwijl werkgevers het juist waarderen als er oprecht interesse wordt getoond in het bedrijf en als het contact ook op de wat langere termijn wordt onderhouden. Kom niet alleen als je wat wilt halen, maar houd ook contact tussendoor. Het is ook wel begrijpelijk want dit kost tijd en ook het WSP heeft te maken met werkdruk. Tussentijds contact erg belangrijk om de good will bij werkgevers vast te houden."*, zo stelt een werkgeversvertegenwoordiger.

### **Belemmerende factor: concurrerende markt voor re-integratiebureaus**

In de meeste, maar niet alle, onderzochte regio's is er gestructureerd contact tussen het regionale UWV en de gecontracteerde re-integratiebureaus in een WGA-overleg. In een enkele regio is er alleen contact tussen het regionale UWV en de individuele re-integratiebureaus.

Ondanks deze overleggen speelt de concurrentie tussen de commerciële re-integratiebureaus in alle onderzochte regio's een grote rol. Onder bureaus is er grote terughoudendheid om goede voorbeelden, concrete vacatures of contacten met werkgevers met elkaar te delen. Meerdere regionale UWV's benadrukken dat deze uitwisseling wel van de bureaus wordt verwacht en als eis is vastgelegd in hun contract. De praktijk blijkt weerbarstiger. Een coach van een re-integratiebureau omschrijft: *"Goede samenwerking en uitwisseling kun je niet afdwingen. Om uitwisseling bijvoorbeeld van vacatures tussen bureaus echt te laten slagen is er een basis van vertrouwen nodig. Het vertrouwen dat je de ene keer wat brengt en de andere keer weer wat kunt halen. Dat iedereen mee doet en dat iedereen er over de langere termijn net zoveel uit kan halen als dat je inbrengt. Zo'n breed gedragen vertrouwen ontbreekt."*

Ook in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg was er in het verleden nauwelijks sprake van het onderling uitwisselen van vacatures door de verschillende gecontracteerde re-integratiebureaus. Hiervoor is een digitale re-integratiekrant in het leven geroepen. Via de website van het regionale UWV kunnen de re-integratiebureaus nu anoniem vacatures plaatsen en zien welke vacatures andere bureaus hebben geplaatst. De vacatures worden ook doorgestuurd naar werk.nl.

Hiernaast is er in de regio's ad hoc bilateraal contact tussen sommige re-integratiebureaus onderling voor het uitwisselen van ideeën en vacatures. Dit ad hoc contact komt tot stand op initiatief van individuele coaches, vaak op basis van het persoonlijke netwerk van de coach en bestaande contacten uit het verleden. Hoewel de betrokken coaches deze contacten als waardevol ervaren, erkennen zij dat hiermee nog geen brede gestructureerde uitwisseling plaatsvindt.

### **Belemmerende factor: verandering gecontracteerde aanbieders door aanbestedingen**

Een bijkomende belemmerende factor voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen de gecontracteerde re-integratiebureaus onderling is het feit dat deze diensten door het UWV worden aanbesteed. De (dreigende) veranderingen in de samenstelling van de groep gecontracteerde bureaus belemmeren de opbouwen van goede contacten en onderling vertrouwen. De mate waarin deze belemmerende factor wordt gevoeld, verschild per regio. Dit hangt vooral samen met de uitslag van de laatste aanbestedingsrondes. In de ene regio is de groep gecontracteerde bureaus al langere tijd behoorlijk stabiel, in de andere regio zijn veel wijzigingen geweest en wordt deze factor sterker als een belemmering ervaren.

## **3.4. Elementen in de aanpak binnen de arbeidsmarktregio**

### **Bevorderende factor: vergroten van de bekendheid met de WGA-doelgroep onder werkgevers**

In de onderzochte regio's wordt de onbekendheid van werkgevers met de kenmerken en de mogelijkheden van de WGA-doelgroep breed genoemd als hobbel bij het vinden van een geschikte werkplek voor WGA'ers zonder werkgever ('onbekend maakt onbemind'). Dit hangt deels samen met de diversiteit van de doelgroep (zie ook paragraaf 3.1). In de regio's worden op verschillende manieren en met verschillende frequenties activiteiten ingezet om de bekendheid met de doelgroep onder werkgevers te vergroten. Om deze diversiteit te illustreren benoemen we hier een grootschalig en een kleinschalig initiatief.

#### Voorbeeld 1: Grootschalige banenmarkt voor WIA/Wajong in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

In oktober 2014 is door het UWV Midden-Utrecht voor het eerst een banenmarkt georganiseerd voor mensen met een WIA/WGA-uitkering en mensen met een Wajonguitkering gezamenlijk. Het combineren van beide doelgroepen blijkt een succes. Het grotere aantal potentiële werknemers maakt de banenmarkt aantrekkelijker voor werkgevers. Vooraf maakt het regionale UWV een selectie van de kandidaten die worden uitgenodigd voor de banenmarkt. Het belangrijkste criterium is dat kandidaten intrinsiek

gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan. re-integratiebureaus en jobcoachorganisaties worden door het UWV gevraagd hun kandidaten aan te sporen naar de banenmarkt te komen.

Naast de kandidaten waren op de banenmarkt onder andere het UWV, re-integratiebureaus, de gemeente Utrecht, MEE Utrecht, Gooi- en Vechtstreek, CNV-Jongeren en de Realisten aanwezig. In totaal waren er zo'n 60 stands van bedrijven en instellingen en 500 kandidaten. Om een levendige sfeer te creëren waren extra activiteiten georganiseerd zoals een rondleiding door het stadion, een modeshow van Dress for Succes en een informele lunch.

De banenmarkt vond plaats in de zalen van het stadion van FC Utrecht. Deze locatie wordt door de projectleider van het regionale UWV gezien als belangrijk pluspunt voor de banenmarkt. Het stadion spreekt kandidaten aan om te komen, de faciliteiten zijn goed en de ruimte heeft uitstraling. *"Het is leuk en aantrekkelijk om hier te komen, dat heeft bijgedragen aan de opkomst en aan de prettige sfeer. Je moet hiervoor geen achteraf zaaltje hebben"*, aldus de projectleider.

Het is niet exact te meten hoeveel plaatsingen er direct zijn voortgekomen uit de banenmarkt. De projectleider van het UWV schat dat kort na de banenmarkt tientallen extra ondersteuningstrajecten zijn ingekocht. Het regionale UWV is voornemens in april 2015 opnieuw een dergelijke banenmarkt te organiseren. Hiervoor wordt samenwerking gezocht met de gemeenten in de regio die vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van jongeren met een arbeidsbeperking die van school af komen.

#### Voorbeeld 2: het Lucille Werner Foundation ontbijt in de regio IJsselvechtstreek

In 2013 heeft het UWV IJsselvechtstreek eenmalig het Lucille Werner Foundation ontbijt georganiseerd voor werkgevers en klanten met fysieke beperking (WIA/WGA). Centraal stond de beeldvorming bij beide groepen over elkaar. Tijdens het ontbijt werd gesproken over de mensen verwachten van de ander en wat ze denken dat de ander denkt van hen. Aan het ontbijt namen zo'n 12 werkgevers en 50 WIA/WGA-kandidaten deel. *"Een concrete match was niet de insteek, meer een stukje netwerken en het verbeteren van de beeldvorming. Toch zijn er spontaan een of twee matches ontstaan."*, vertelt projectleider. Er zijn voornemens om deze aanpak breder over Nederland uit te rollen.

#### **Bevorderende factor: een sterke betrokkenheid van werkgevers**

Deze bevorderende factor hangt samen met de voorgaande: het vergroten van de bekendheid met de WGA-doelgroep onder werkgevers. De volgende stap is het motiveren van werkgevers om een passende WGA-kandidaat in dienst te nemen. In verschillende regio's en vanuit verschillende functies (coaches van re-integratiebureaus, werkgeversvertegenwoordiger, adviseurs van het Werkgeversservicepunt) is opgemerkt dat werkgevers eerder geneigd zijn te laten overtuigen door het verhaal van een andere werkgever: *"Een werkgever zal 10x sneller iets aannemen van een collega-werkgever dan van het UWV of een jobcoach"*. Een werkgever die een succesvolle plaatsing heeft, kan daarom een goede ambassadeur zijn voor de WGA-doelgroep. In verschillende regio's wordt op dit moment gezocht naar manieren om een dergelijk ambassadeurschap vorm te geven. In een van de onderzochte regio's met een sterke sociale cohesie (zie paragraaf 3.1) zag een werkgeversvertegenwoordiger een positief effect van 'mond-op-mond reclame' tussen werkgevers: *"Een ondernemer met een goede ervaring vertelt dit verder aan onze ondernemers en dat helpt."*

Een goed voorbeeld van werkgeverbetrokkenheid is de website [Utrecht.onbeperktandeslag.nl](http://Utrecht.onbeperktandeslag.nl) in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.<sup>19</sup> Deze website is een initiatief van een aantal Utrechtse ondernemers, waaronder Rabobank Nederland, NS en Movares, samen met de gemeente Utrecht. De website heeft als doel werkzoekenden met een beperking en werkgevers die open staan voor mensen met een beperking beter bij elkaar te brengen. Werkzoekenden kunnen op de website hun eigen profiel aanmaken. Werkgevers betalen een bijdrage om toegang te krijgen tot de profielen op de website en om zelf vacatures te mogen plaatsen.

Een werkgeversvertegenwoordiger ziet drie sterke punten bij deze website. Ten eerste vinden werkgevers het prettig dat de kandidaten hun eigen profiel invullen op de website. In de ogen van werkgevers blijkt hieruit de intrinsieke motivatie van de kandidaat. Er ontstaat bij werkgevers dan meer 'good will' om de kandidaat een kans te geven dan wanneer iemand wordt gepresenteerd door het re-integratiebureau, zo stelt de werkgeversvertegenwoordiger. Ten tweede betekent de verplichte bijdrage voor werkgevers een investering waar zij rendement van willen zien. Werkgevers die deelnemen zijn serieus op zoek naar kandidaten om hun vacatures te vullen en dit vergroot de kans op een plaatsing. Ten derde komt het initiatief voor dit project vanuit werkgevers zelf. Op dit moment zijn vooral grote bedrijven, zoals ook Miele en Ordina, lid. De wens van de initiatiefnemers is nu om ook MKB-bedrijven te interesseren voor een lidmaatschap.

#### **Bevorderende factor: re-integratieactiviteiten voor WGA- en Wajong kandidaten gezamenlijk**

<sup>19</sup> <https://utrechtmidden.onbeperktandeslag.nl> en [www.mkb.nl](http://www.mkb.nl)

In januari 2015 start het regionale UWV Midden-Utrecht voor de eerste keer met een workshop voor WIA- en Wajong-kandidaten samen. De workshop bestaat uit netwerkbijeenkomsten waarin vacatures (aangeleverd door het Werkgeversservicepunt Midden-Utrecht) gezamenlijk worden besproken, de sollicitatievaardigheden van de deelnemers verder worden verbeterd en door iedere deelnemer een video CV wordt gemaakt. Het UWV Midden-Utrecht heeft het idee voor deze workshop overgenomen van het regionale UWV in Zoetermeer, waar eerder een soortgelijke workshop als pilot is uitgevoerd. De gedachte achter de gezamenlijke workshop is juist omdat de doelgroepen van elkaar verschillen, ze ook van elkaar kunnen leren. Deelnemers uit beide doelgroepen zijn op zoek naar werk en hebben te maken met een arbeidsbeperking. WGA-kandidaten zijn gemiddeld genomen ouder en hebben al meer werkervaring. Aan de andere kant is het voor WGA-kandidaten soms moeilijk om met hun arbeidsbeperking nieuwe mogelijkheden voor betaald werk te zien. Wajongers kunnen profiteren van de ervaring van WGA'ers en hen tegelijkertijd motiveren om nieuwe kansen te zien. De pilot in Midden-Utrecht zal in de loop van 2015 door het regionale UWV worden geëvalueerd.

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV

## **Inlichtingen**

020 687 5188

## **Auteurs**

Ir. Betty Noordhuizen  
Dr. Monique Stavenuiter

Met medewerking van:

Diane Bulsink  
Jessica van den Toorn  
Leora Tonus  
Tara Jibodh

## **Disclaimer**

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © 2015

---

