

# 2015

## Maakt onbekend echt onbemind?

Het aannamebeleid van werkgevers ten aanzien van jongeren met arbeidsbeperking nader bekeken in het licht van de Participatiewet



Merlijn de Gilde  
Studentnummer 3165760  
Masterthesis 'vraagstukken van  
beleid en organisaties'  
o.b.v. Zoltán Lippényi  
29 Juni 2015



**Universiteit Utrecht**

## Woord vooraf

Voor u ligt het eindproduct van 5 maanden hard werken: mijn thesis van de master 'vraagstukken van beleid en organisaties'. In mijn thesis heb ik getracht in kaart te brengen op welke manier de keuze en bereidheid van werkgevers ten aanzien van het aannemen van jongeren met een arbeidsbeperking wordt gevormd. Een boeiend onderwerp wat een grote maatschappelijke relevantie heeft. Het schrijven en ook het stage lopen is een proces geweest waar ik ontzettend veel van op heb gestoken en bovendien waardevolle ervaring mee heb opgedaan.

Graag wil ik mijn begeleider vanuit de universiteit Utrecht Zoltán Lippényi, die mij tijdens het schrijven gemotiveerd en scherp wist te houden, hartelijk bedanken.

Ook mijn stagebegeleider Viola Zevenhuizen wil ik bij deze hartelijk danken voor de mogelijkheid om stage te kunnen lopen en voor de fijne en soms pittige gesprekken. Ik heb de afgelopen maanden veel geleerd!

Merlijn de Gilde

**Inhoudsopgave**

Woord vooraf.....	2
1. Inleiding & Probleemstelling.....	4
1.1 Inleiding.....	4
1.2 Aanleiding.....	4
1.3 Doelstelling.....	6
1.4 Onderzoeksvragen.....	6
1.5 Onderzoekopzet.....	6
2. Theoretisch kader.....	7
Eerder onderzoek naar arbeidsgehandicapten en werkgevers.....	7
2.1 De theorie van transactiekosten.....	8
2.2.1 Kennis van compensatiemogelijkheden.....	9
2.2.2 Opvattingen over de Wajonger.....	10
2.2.3 Jobcoaching.....	11
2.2.4 Eerdere ervaringen en beeldvorming.....	12
2.2.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	12
2.3 Conceptueel model.....	13
3. Onderzoeksmethode.....	14
3.1 Data.....	14
3.1.1 De steekproef van het onderzoek.....	14
3.1.2 De enquête van het onderzoek.....	14
3.1.3 Respons, representativiteit, validiteit en betrouwbaarheid.....	14
3.2 Gebruikte variabelen.....	15
3.2.1 Afhankelijke variabele.....	15
3.2.2 Onafhankelijke variabelen.....	15
3.2.2.5 Controlevariabelen.....	16
3.3 Multinomiale logistische regressie.....	17
4. Resultaten.....	18
4.1 Bivariate analyse.....	18
4.2 Interpretatie van de effecten gevonden in multinomiale regressie.....	19
4.2.1 Kennis van subsidieregelingen.....	19
4.2.2 Opvattingen werkgevers richting Wajongeren.....	20
4.2.3 Jobcoaching.....	20
4.2.4 Eerdere ervaringen met Wajongeren.....	21
4.2.5 Maatschappelijke verantwoordelijkheid.....	21
5. Concluderend.....	23
6. Beleidsaanbevelingen.....	26
Literatuur.....	28

# Maakt onbekend echt onbemind? - het aannamebeleid van werkgevers ten aanzien van jongeren met arbeidsbeperking nader bekeken in het licht van de Participatiewet

## 1. Inleiding & Probleemstelling

### 1.1 Inleiding

'Bedrijven willen geen gehandicapte jongeren', zo valt er te lezen in een artikel in het NRC van 23 januari jongstleden. Het is een van de vele artikelen waarin het zorgwekkende signaal betreffende jonge arbeidsgehandicapten wordt geuit. 'Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid niet' zegt vicevoorman Piet Fortuin van CNV vakmensen, doelende op de afspraken die er enkele jaren geleden zijn gemaakt om banen te creëren voor Wajongers<sup>1</sup>. Wat veroorzaakt deze terughoudendheid? En waarom is dit verontrustend? Om tot dit punt te komen, is het belangrijk deze ontwikkelingen eerst in een bredere context te plaatsen.

Sinds enkele jaren is er in de landelijke politiek en bestuurslagen steeds meer aandacht gekomen voor een behoefte aan decentralisatie van het sociale domein (Rijksoverheid, 2014). Deze decentralisatie houdt in dat er taken vanuit het rijk over worden geheveld naar de gemeenten, om zo betere zorg en ondersteuning te kunnen aanbieden, bureaucratie tegen te kunnen gaan en om kosten te besparen. Gemeenten zouden immers in het contact met de burger het dichtst betrokken bestuurs- en beleidsniveau moeten zijn. Bovendien is een belangrijk streven om de burger meer te laten participeren in de maatschappij, en meer verantwoordelijk te maken voor het eigen welbehagen en het actief zoeken naar werk.

Hoofdzakelijk valt de decentralisatie onder te verdelen in drie terreinen, te weten hulp bij het vinden van werk, langdurig zieken- en ouderenzorg en de jeugdzorg. Ook de zorg voor jonge arbeidsgehandicapten valt per 1 januari 2015 ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeenten. Het is een onderdeel van de zogenaamde Participatiewet, die de WWB (Wet Werk & Bijstand), de Wsw (Wet sociale werkvoorziening) en grote delen van de Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) vervangt. Jongeren die onder deze regeling vallen, hebben te maken met één of meerdere vormen van verstandelijke of lichamelijke beperking, die er voor zorgt dat men bepaalde aanpassingen nodig heeft om mee te kunnen draaien op school en vervolgens op de arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2014). De terughoudendheid van werkgevers om deze jongeren aan te nemen is dan ook ongunstig voor gemeenten, aangezien ook het faciliteren van voldoende geschikt werk onder het nieuwe takenpakket van gemeenten valt. Een reden dus om hier dieper op in te gaan middels onderzoek.

### 1.2 Aanleiding

Voorop staat dat er met behulp van de Participatiewet meer mensen actief moeten worden aangespoord om deel te nemen aan de maatschappij, jongeren met een arbeidsbeperking vallen hier ook onder. Deze taak lag voorheen bij vooral het UWV. In vergelijking krijgen de gemeenten minder budget om hetzelfde te bewerkstelligen, dan wel succesvoller te zijn (VNG, 2014; Divosa, 2014). Dit is, zo wordt onderschreven door betrokkenen, een uitdaging. Wanneer het niet lukt om mensen te activeren, kost dit geld in de vorm van uitkeringen, maar ook de zoektocht naar werk kost geld. Er bestaat een spanningsveld tussen het ideaal van een participatiesamenleving enerzijds en het drukkende van financiële uitvoering anderzijds.

Een voorname uitdaging ligt zoals gezegd bij de werkgevers en het aannamebeleid ten aanzien van jongeren met arbeidsbeperkingen. Deze problemen worden al langer gesignaleerd (Petersen, Vonk & Bouwmeester, 2004; de Vos & Andriessen, 2010; Holwerda et al., 2012; Inspectie SZW, 2012), maar zijn juist nu relevanter dan ooit. Ondanks de belofte, gedaan in het Sociaal Akkoord (Stichting van de Arbeid, 2013), dat er nieuwe banen zullen worden geschapen voor degenen die een achterstand hebben op de arbeidsmarkt, staan veel bedrijven en werkgevers vaak niet te springen om mensen met een gedeeltelijk

---

<sup>1</sup> Voor meer informatie over de geschiedenis van de Wajong regeling, zie o.a. Besseling, Oomens & de Vroome, 2008; Berendsen et al., 2011; UWV, 2013, Rijksoverheid, 2014).

arbeidsvermogen aan te nemen, zo blijkt onder andere uit een recente inventarisatie onder leden van vakbond CNV Vakmensen (2015).

In veel sectoren zijn er nauwelijks duidelijke afspraken en richtlijnen bekend omtrent het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, iets wat ook door de vakbond als verontrustend wordt gezien. De onbekendheid met bijvoorbeeld regelingen omtrent loonkosten en compensatie voor mogelijk hogere ziektekosten worden goed geïllustreerd in het rapport 'Vraag naar Arbeid' van het Sociaal Cultureel Planbureau (2013)<sup>2</sup>.

De terughoudendheid van werkgevers, als het gaat om het aannamebeleid en bovendien het creëren van banen voor mensen met een beperking is iets wat beleidsmatig verontrustend zou moeten zijn, aangezien er in het laatste regeerakkoord een aanbod van maar liefst 125.000 nieuwe garantiebanen is geschetst. Deze banen zijn bestemd voor mensen die hiervoor een indicatie hebben gekregen (dit betreft dus niet alleen Wajongers, maar ook anderen afkomstig uit de bijstand), en moeten worden gecreëerd door het bedrijfsleven, dat door middel van subsidies vanuit de overheid gestimuleerd wordt om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

Dat deze aantallen, het huidige economische klimaat in ogenschouw nemende, gehaald worden lijkt dan ook tamelijk ambitieus. Veel werkgevers moeten juist op dit moment de broekriem strak aantrekken. De druk voor nieuwe banen en arbeidsplekken blijft echter wel bestaan<sup>3</sup>, aangezien door de beleidsveranderingen in de Wajong er steeds meer jongeren op zoek moeten naar een vorm van werk. Bovendien heeft een grote groep Wajongers die wel ergens een baan vindt een relatief korte arbeidsperiode, meestal omdat het tijdelijke contract afloopt en de werkgever 'het niet aandurft' om de werknemer een vast contract aan te bieden (de Vos & Andriessen, 2010).

Mede door de mogelijke complicaties die de nieuwe Participatiewet met zich meebrengt, is het interessant, relevant en bovendien, in het kader van het zoveel mogelijk laten meedraaien van zoveel mogelijk mensen in de samenleving, maatschappelijk van belang om het aannamebeleid van werkgevers te onderzoeken. Bovendien, zo is uit onderzoek gebleken (Blonk & Brenninkmeier, 2007; de Vos et al., 2009), zijn mensen met een arbeidsbeperking die wél werken gezonder en hebben zij bovendien meer kans andere doelen te verwezenlijken. Arbeid heeft een therapeutische werking, en meer inzicht verkrijgen in hoe zoveel mensen die arbeidsvermogen hebben, ook daadwerkelijk arbeid kunnen verrichten, is van maatschappelijk belang. Dit is wat dit onderzoek voor ogen heeft. Er valt, door het vergroten van de kennis omtrent dit onderwerp, zeker vanuit gemeentelijk perspectief nog veel te winnen. Een beter inzicht in de doelgroep en het aannamebeleid van werkgevers kan er bovendien toe leiden dat de ondersteuning en begeleiding beter aansluit op de situatie van individuele gevallen.

Het feit dat veel eerder onderzoek zich gericht heeft op arbeidsgehandicapten in het algemeen, en niet specifiek op jongeren (Wajongers), maakt dit onderzoek bovendien wetenschappelijk relevant. Bovendien is eerder onderzoek in Nederland vooral beschrijvend van aard geweest. Een verklarende dimensie, die achterliggende mechanismen illustreert en toelicht is nog weinig toegevoegd. Hier bouwt dit onderzoek op verder.

---

<sup>2</sup> Rapport 'Vraag naar Arbeid' van het SCP:

[http://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2014/Vraag\\_naar\\_arbeid\\_2013](http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Vraag_naar_arbeid_2013)

<sup>3</sup> De wijziging van het quotum voor een minimaal percentage beschermde arbeidsplekken naar een variabel percentage: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/01/17/concept-vijfde-nota-van-wijziging-participatiewet.html>

### 1.3 Doelstelling

Het gene wat in dit onderzoek centraal staat is het aannamebeleid van werkgevers ten aanzien van Wajongers. Dit is interessant en relevant omdat, zo blijkt uit de literatuur (Horssen, Blommesteijn & Rosing, 2011; de Vos & Andriessen, 2010), veel jongeren aan de spreekwoordelijke zijlijn blijven staan terwijl zij eigenlijk deels dan wel volledig zouden kunnen participeren, mits er op een bepaalde manier ruimte voor wordt gemaakt en rekening met hun beperkingen wordt gehouden. Door onderzoek te doen naar factoren die het aannamebeleid van werkgevers beïnvloeden, kunnen meer jongeren in plaats van aan de zijlijn staan, meedoen aan het spel, iets wat, zeker in de huidige maatschappij, van waarde is. Werkgevers staan vaak niet te springen om iemand met een beperking aan te nemen, en in de oorzaken van deze terughoudendheid wil ik met deze thesis inzicht verschaffen.

Bovendien is ook beleidsmatig gezien deze terughoudendheid problematisch te noemen, aangezien mensen die wel kunnen werken, maar soms net een klein beetje hulp en begrip verlangen, niet aan een baan komen. De gemeenten zijn daarom ook bezig met het inventariseren van bedrijven die welwillend staan tegenover het aannemen van Wajongers, maar voorlopig blijft dit aanbod achter (vakbond CNV, 2015; SCP, 2013). Wanneer beleidsmakers bepaalde instrumenten kunnen inzetten om het voor bedrijven aantrekkelijker te maken deze plekken in te richten, komt dit iedereen ten goede. Het uiteindelijke doel van deze scriptie is dan ook om, nadat er inzicht is verkregen in de factoren die het aannamegedrag van werkgevers ten opzichte van Wajongers beïnvloeden, aangaande deze factoren een advies uit te brengen.

### 1.4 Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen worden gebruikt om dit onderzoek vorm te geven:

1. Hoe staan werkgevers tegenover het aannemen van jongeren met arbeidsbeperking?
2. Welke factoren verklaren de keuze en bereidheid van werkgevers om jongeren met een arbeidsbeperking aan te nemen?
3. Hoe kunnen beleidsmakers instrumenten ontwikkelen die bijdragen aan het bevorderen van de keuze en bereidheid van werkgevers om jongeren met een arbeidsbeperking aan te nemen?

### 1.5 Onderzoeksopzet

Om tot zowel het voldoen aan de gestelde doelstelling, als tot beantwoording van de onderzoeksvragen te komen, zal er in dit onderzoek gebruik worden gemaakt van een bepaalde onderzoeksopzet, die hieronder zal worden besproken. Op basis van eerder verschenen literatuur en onderzoek met betrekking tot werkgevers en jongeren met een arbeidsbeperking, zal een theoretisch kader worden gevormd wat inzicht geeft in de veronderstelde relaties tussen de factoren die van invloed zijn op het aannemen. Dit gebeurt aan de hand van theorie die na het overzicht van eerder onderzoek uiteen zal worden gezet. Specifiek zal worden ingegaan op de in de literatuur gevonden factoren kennis van regelgeving, eerdere ervaringen met arbeidsgehandicapten, attitudes richting Wajongers, de mate van maatschappelijk verantwoord ondernemen en kennis van begeleiding door jobcoaches.

Na het vormen van een theoretisch kader zullen er aangaande deze veronderstelde relaties hypothesen worden opgesteld, die worden getoetst aan de hand van een bestaande dataset. Deze dataset is afkomstig van Regioplan Beleidsonderzoek, dat in 2011 een rapport heeft uitgebracht aangaande dit onderwerp (Horssen et al., 2011). Een peilingsbureau heeft in opdracht van hen ruim 750 werkgevers telefonisch benaderd en hen vragenlijsten afgenomen, met als voornaamste onderwerp het beleid ten aanzien van jongeren met een arbeidsbeperking. Meer over de dataset en constructie van variabelen wordt uitgelegd in de methoden sectie.

Uit deze dataset zullen de relevante variabelen worden verzameld, die de opgestelde hypothesen kunnen toetsen. Dit zal gebeuren middels regressieanalyse. Aan de hand van de resultaten die voortvloeien uit de gehouden analyses, zullen de hypothesen worden bevestigd dan wel worden weerlegd. Nadat de belangrijkste conclusies uit de analyses zijn gepresenteerd, worden de mogelijke implicaties besproken en zal er een beleidsadvies opgesteld worden.



## 2. Theoretisch kader

### Eerder onderzoek naar arbeidsgehandicapten en werkgevers

Tot enkele jaren geleden is er in Nederland weinig onderzoek gedaan naar mensen, en specifiek gezegd jongeren met een arbeidsbeperking enerzijds en de beweegredenen van werkgevers om hen wel of niet aan te nemen anderzijds. In het buitenland, zoals in de V.S., het Verenigd Koninkrijk en andere Europese landen, is hier wel al meer over onderzocht (o.a. Smith, Webber, Graffam & Wilson, 2004; Dewson, Ritchie & Meager, 2005; Hernandez, 2000; Hasluck, 2006). Er blijkt uit verschillende studies bijvoorbeeld dat werkgevers die al een of meerdere mensen met een beperking in dienst hebben, vaker geneigd zijn om meer mensen met een beperking aan te nemen (Smith et al., 2004). Wel wordt het mogelijke aannemen als een risico gezien, en bovendien iets wat hoge kosten met zich mee brengt (Roberts et al., 2004; Kaye, Jans & Jones, 2011). Bovendien hebben werkgevers de behoefte aan begeleiding van professionals die hen helpen met de begeleiding van de werknemer met een beperking (Dewson et al., 2005). Uit dezelfde studie blijkt ook dat een gedeelte van werkgevers niet altijd op de hoogte is van de mogelijkheden tot subsidie. Een literatuurstudie van Hernandez uit 2000 vatte een 37 tal Amerikaanse studies met betrekking tot arbeidsgehandicapten samen. Wat hieruit vooral bleek was dat veel werkgevers wel de intentie hadden om mensen met arbeidsbeperking aan te nemen, maar dat het daadwerkelijke aannemen hier bij achterbleef. Ook de invloed van eerdere ervaring op het aannemen werd onderschreven.

Sinds een aantal jaren, nadat er vanuit de overheid steeds meer nadruk is gelegd op het actief participeren in de maatschappij, wordt er ook in Nederland steeds meer onderzoek naar het onderwerp (jonge) mensen met een arbeidsbeperking in relatie tot het activeren, participeren en werken gedaan (Petersen, Vonk & Bouwmeester, 2004; Walkowiak et al., 2009; van Horssen, 2010; de Vos & Andriessen, 2010; Holwerda et al., 2012).

Zo heeft onderzoeksbureau TNO, in opdracht van het UWV, enkele jaren geleden met behulp van een grote werkgeversenquête de factoren in kaart proberen te brengen die het aannemen en in dienst houden belemmeren dan wel bespoedigen, al is dit wel voornamelijk beschrijvend van aard geweest (de Vos & Andriessen, 2010). Een belangrijke conclusie uit dit onderzoeksrapport ondersteunt de bevindingen van Smith et al., (2004), namelijk eerdere ervaringen met arbeidsgehandicapten kunnen een positieve invloed hebben op het toekomstige aannamebeleid. Een vergelijkende studie van Borghouts-van der Pas & Pennings (2008) met data vanuit verschillende Europese landen, kwam eveneens tot de conclusie dat eerdere ervaringen met (jong)gehandicapten voor een positiever beeld naar de hele groep kunnen zorgen, iets wat in de toekomst de keuze van een werkgever om een jonggehandicapte aan te nemen positief beïnvloedde. Daarnaast werden er andere factoren gevonden. Zo staan grotere Nederlandse bedrijven welwillender tegenover het aannemen van jongeren met een arbeidsbeperking in vergelijking met de wat kleinere bedrijven. Wat opvalt, is de grote discrepantie tussen de bereidheid en het daadwerkelijk aannemen, wat al eerder door de Amerikaanse literatuurstudie van Hernandez (2000) werd onderschreven. De grotere bedrijven staan weliswaar positiever tegenover het aannemen, procentueel uitgedrukt werken er minder Wajongers dan in kleine bedrijven. In werkelijkheid heeft maar ongeveer 4 procent van alle werkgevers een Wajonger in dienst. Bij de overheid is dit percentage zelfs nog lager. In een onderzoek onder werkgevers door van Duinkerken, Wesdorp en van de Woude (2009), komt naar voren dat de houding van werknemers in de organisatie richting Wajongers het aannamegedrag van de werkgever kunnen beïnvloeden. Zo zijn onder meer vooroordelen van collega's belangrijk. Zij zijn soms angstig voor de eigen baan (verdringing) wat zorgt voor een negatieve houding richting de Wajonger. Deze angst kan de bereidheid van een werkgever om een Wajonger aan te nemen negatief beïnvloeden.

In de onderzochte literatuur, zoals in het voorgaande beschreven, komen een aantal factoren wederkerend naar voren die meespelen in de keuze van een werkgever om jongeren met arbeidsbeperking aan te nemen. Dit zijn de kennis van subsidieregelingen, begeleiding door jobcoaches, opvattingen over de Wajonger in relatie tot het bedrijf en opvattingen over de verwachte competenties van Wajongers, maatschappelijk verantwoord ondernemen en eerdere ervaringen met Wajongers. Deze factoren worden voor dit onderzoek in relatie gebracht met de zogeheten theorie van transactiekosten van Williamson (1975), alvorens zij zijn samengevoegd in een conceptueel model (figuur 1).

## 2.1 De theorie van transactiekosten

De keuze van een werkgever om een jongere met een arbeidsbeperking aan te nemen wordt volgens de onderzochte literatuur door een aantal factoren beïnvloed. Toegepast op werkgevers die er over nadenken om jongeren met een beperking aan te nemen, zijn werkgevers die bepaalde baten of opbrengsten voor het bedrijf zien waarschijnlijk sneller geneigd om te kiezen voor het aannemen van een dergelijke jongere. Andersom zijn werkgevers die twijfelen over de verwachte opbrengsten en meer hindernissen zien, minder snel geneigd om over te gaan op het daadwerkelijke aannemen. De mechanismen hierachter blijven echter nog vrij onduidelijk.

Aan het uitvoeren van bepaald gedrag, in dit geval het aannemen van een jongere met een arbeidsbeperking, liggen zoals gesteld bepaalde overwegingen ten grondslag. Een werkgever beschikt bij deze overwegingen niet over alle informatie<sup>4</sup>, bijvoorbeeld over de productiviteit van een nieuwe werknemer, en zal daarom proberen de risico's op het verlies van arbeidsproductiviteit zo klein mogelijk te houden<sup>5</sup>. Anders gezegd, de potentiële baten van het aannemen van een jongere met een arbeidsbeperking zullen worden afgewogen tegen de potentiële kosten die een dergelijke werknemer met zich meebrengt. Het afdekken van risico's wordt onder andere door de transactiekosten theorie weergegeven. Deze theorie, geïntroduceerd door Oliver Williamson (1975; 1985; 1999) vanuit een economische visie op de arbeidsmarkt, stelt dat werkgevers bij het aangaan van arbeidsrelaties en transacties met deze relaties, proberen de kosten van deze transacties te minimaliseren, bijvoorbeeld in de vorm van contracten. De zogenaamde *schaduw van de toekomst*, oftewel de mogelijke gevolgen van een transactie, wordt zo beperkt. Het aangaan van een arbeidsrelatie met een jongere met een arbeidsbeperking, zou beschouwd kunnen worden als een dergelijke transactie, wat de transactiekostentheorie dan ook geschikt maakt om te verklaren waarom werkgevers, verschillend per situatie, een dergelijke jongere al dan niet aannemen.

Eerdere bevindingen laten zien dat kosten-baten verwachtingen van werkgevers meespelen in de aannamekeuzes. Bovendien, zoals eerdere studies hebben aangetoond, beschikken werknemers in Nederland niet over alle informatie betreffende deze kosten en baten die een Wajongere met zich mee zou kunnen brengen (de Vos & Andriessen, 2010; SCP, 2013). Onderzoek door Petersen, Vonk en Bouwmeester (2004) onder werkgevers, liet bijvoorbeeld zien dat ongeveer 23 procent van de ondervraagden aan gaf te verwachten dat mensen met een arbeidsbeperking een hoger ziekteverzuim zouden kennen in vergelijking met reguliere werknemers. Ook is er door alle verschillende regelgeving vaak behoorlijk wat administratie gemoeid wanneer een werknemer met beperkingen wordt aangenomen (van Waveren, Wissink & Timmerman, 2009). Het aangaan van een mogelijke arbeidsrelatie wordt door deze onbekendheid en de perceptie van mogelijke risico's bemoeilijkt. Anderzijds is door deze onbekendheid bij veel werkgevers ook geen duidelijk beeld over de meerwaarde die een Wajonger zou kunnen zijn voor het bedrijf. In het geval van Wajongers, zullen werkgevers waarschijnlijk sneller kiezen voor iemand die minder risico's met zich mee brengt, omdat zo de verwachte opbrengsten voor het bedrijf in de toekomst gewaarborgd worden. Wajongeren brengen, zo is de perceptie bij veel werkgevers althans, risico's met zich mee.

In het volgende zullen een aantal uit de literatuur gevonden factoren, die de keuze van het aannemen blijkbaar beïnvloeden, specifieker behandeld worden en in combinatie worden gebracht met de transactiekosten theorie om zo het achterliggende mechanisme te illustreren.

---

<sup>4</sup> Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld het neoklassieke economische model, of het rationele keuzemodel (Scott, 2000).

<sup>5</sup> In modellen die hier wel rekening mee houden, zoals het model van de *beperkte rationaliteit* (Simon, 2002), ziet men bepaalde veronderstellingen terug die ook waar te nemen zijn in de theorie van de transactiekosten. De beperkte informatie die een werkgever dan wel organisatie tot zijn beschikking heeft, zorgt ervoor dat er perceptiefouten kunnen ontstaan bij bepaald gedrag dan wel keuzes.



### 2.2.1 Kennis van compensatiemogelijkheden

Vanuit overheidswege zijn bij wet bepaalde subsidies, zoals de loonkostensubsidie en loondispensatie, vastgelegd die het aannemen van een jongere met een arbeidsbeperking aantrekkelijker moeten maken voor een werkgever (UWV, 2013). Er wordt bepaald in hoeverre een Wajonger arbeidsongeschikt is, waarbij het verschil in arbeidsproductie ten opzichte van (vaak) het minimumloon wordt aangevuld door de overheid<sup>6</sup>. Op deze manier wordt een werkgever als het ware gecompenseerd voor het mogelijke verlies in arbeid. Wanneer een werkgever hiervan op de hoogte is, zou hij op basis van het maken van een kosten- en baten analyse sneller geneigd kunnen zijn om een jongere met een arbeidsbeperking aan te nemen. Op basis van de transactiekosten theorie worden door het verstrekken van subsidies immers bepaalde risico's namelijk afgedekt (die het maken van winst in de toekomst bedreigen), en zijn de baten voor de werkgever groter. De zogenoemde *schaduw van de toekomst* is zo minder aanwezig, en een werkgever zou zich minder zorgen hoeven te maken over mogelijke kosten wanneer blijkt dat de aangenomen Wajonger minder presteert dan verwacht.

Uit onderzoek blijkt echter dat een deel van de werkgevers hier of geen weet van heeft, of niet precies (meer) weet hoe de regelingen daadwerkelijk van invloed kunnen zijn (de Vos & Andriessen, 2010; SCP, 2013). Ook in de Monitor Arbeidsparticipatie 2013 van het UWV (tabel 1) wordt dit geïllustreerd. Hierin wordt duidelijk dat bijna de helft van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werkt, dit doet met ondersteuning in de vorm van subsidie, een groot gedeelte dus ook niet.

**Tabel 1. Aantal werkende Wajongers en soort ondersteuning**

	Aantal	%
<b>Totaal aantal werkende Wajongers</b>	53.000	23%
Aantal werkenden in of via Sociale Werkvoorziening	25.300	11%
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	27.700	12%
<b>Werkt bij een reguliere werkgever met/na ondersteuning in de vorm van</b>		
Jobcoach	9.700	35%
Loonkostensubsidie	2.200	8%
Loondispensatie	11.400	41%
Overige voorzieningen	1.300	5%
Werkt met/na inzet re-integratietraject	5.500	20%
Werkt met ten minste één vorm van ondersteuning	16.000	58%
<b>Totaal aantal Wajongers dat werkt bij een reguliere werkgever</b>	27.000	100%

Bron: UWV Participatiemonitor 2013

Deze bijkomende veronderstelling is interessant, omdat op basis van het vorige verwacht mag worden dat het deel van de werkgevers dat niet of niet goed op de hoogte is van subsidiemogelijkheden, waarschijnlijk ook minder snel een Wajonger in dienst zal nemen, terwijl er meer bereidheid zou kunnen ontstaan wanneer men beter op de hoogte zou zijn van subsidiemogelijkheden en dus ook meer zicht heeft op het afdekken van risico's.

Dit leidt tot de volgende hypothese:

H1: "Werkgevers die beter op de hoogte zijn van de verschillende compensatieregelingen, staan positiever tegenover het aannemen van een jongere met een arbeidsbeperking dan werkgevers die hier minder goed van op de hoogte zijn"

<sup>6</sup> Een overzicht van de verdeling Wajongers en hun inkomsten als percentage wettelijk minimumloon: [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten\\_en\\_cijfers\\_over\\_de\\_Wajong\\_20130718.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten_en_cijfers_over_de_Wajong_20130718.pdf)

## 2.2.2 Opvattingen over de Wajonger

Er wordt vermoed dat opvattingen die er bij werkgevers heersen over in hoeverre een Wajonger in het bedrijf past een rol spelen bij het maken van de keuze om aan te nemen. Uit de eerder genoemde literatuurstudie van Hernandez (2000) wordt dit vermoeden bijvoorbeeld onderschreven (al ging het in dit geval om Amerikaanse arbeidsgehandicapten). Ook opvattingen over verwachte competenties die een Wajonger al dan niet bezit, worden als belangrijk geacht.

Vanuit de transactiekosten theorie gezien, probeert de werkgever zijn risico's bij toekomstige transacties zo veel mogelijk af te dekken. Wanneer de angst bestaat dat de Wajonger niet goed in het bedrijf past, dat er veel aanpassingen gedaan moeten worden, of dat de toekomstige werknemer vaak ziek is of bijgeschoold moet worden, zal men waarschijnlijk terughoudender zijn in de keuze aan te nemen, aangezien een bedrijf dat streeft naar winstmaximalisatie hierin wordt tegengehouden wanneer er teveel tijd moet worden bovengenoemde zaken. Het aannemen van een Wajonger past minder in een dergelijke risico vermijdende strategie. Anderzijds kunnen positieve opvattingen over de Wajonger in het bedrijf en zijn competenties ook leiden tot juist een grotere bereidheid en keuze om aan te nemen. De mogelijke baten en voordelen voor het bedrijf worden beter gezien dan wel ingeschat, wat vanuit de transactiekostentheorie risico verminderd bij een toekomstige transactie (het aannemen van een Wajonger).

Naast de eerder genoemde kosten en baten afweging speelt ook de heersende cultuur in het bedrijf, en de hierbij horende normen en waarden een rol in aannamebeleid<sup>7</sup>. Een cultuur van diversiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid en een sociaal karakter kunnen er voor zorgen dat werknemers met beperkingen beter bij het bedrijf passen en juist het karakter van het bedrijf versterken en onderstrepen (Wilson, 2000).

### 2.2.2.1 Opvattingen over de Wajonger in het bedrijf

In verschillende werkgeversenquêtes (de Vos & Andriessen, 2010; Horssen et al., 2011) wordt als een van de factoren die meespelen in de keuze om een jongere met een arbeidsbeperking niet aan te nemen de angst voor de vele verschillende regels omtrent subsidies genoemd. Men is bang dat er veel administratie bij komt kijken, extra werk waar men eigenlijk geen tijd voor heeft, zeker niet wanneer het een kleiner bedrijf betreft (van Waveren et al., 2009). Een Wajonger is op deze manier dan ook niet goed in te passen in het bedrijf. Ook wordt de angst onderschreven dat een Wajonger minder goed kan samenwerken, overweg kan met collega's of niet in de bedrijfscultuur past.

Echter, een werkgever kan ook overwegend positieve attitudes hebben in hoeverre een arbeidsgehandicapte in te passen is in het bedrijf. In meerdere onderzoeken wordt als factor de bedrijfscultuur en het bedrijfsimago genoemd. Wajongeren zouden hieraan kunnen bijdragen, omdat zij zorgen voor meer diversiteit, een betere sfeer op de werkvloer en het maatschappelijke ondernemen van een bedrijf kunnen versterken of onderstrepen (Graafland, 2001; Horssen et al., 2011). Om te toetsen of er een relatie bestaat tussen de aard van opvattingen die werkgevers hebben in hoeverre een Wajonger in het bedrijf is in te passen en het aannamebeleid, is de volgende hypothese opgesteld.

H2a: *“Werkgevers die een Wajonger goed zien passen in het bedrijf, zijn sneller geneigd een Wajongere aan te nemen in vergelijking met werkgevers die dit minder goed zien”*

### 2.2.2.2 Opvattingen over de competenties van Wajongers

Ook over de competenties van Wajongeren bestaan onder werkgevers verschillende opvattingen. Zo is bijvoorbeeld een opvatting dat het ziekteverzuim onder mensen met arbeidsbeperking groter is dan bij reguliere arbeidskrachten (Hernandez, 2000; van Horssen et al., 2011). Wanneer deze verwachting leeft binnen een bedrijf, weegt dit vervolgens ook mee in de keuze om iemand met arbeidsbeperking aan te nemen. Zaken als productiviteit, motivatie en een mogelijk hoger ziekteverzuim kunnen voor een werkgever zwaar wegen, en op deze manier het aannamebeleid beïnvloeden. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat deze angst vaak een perceptie van de werkelijkheid is, een veronderstelling van werkgevers die vaak niet de precieze regelingen kennen, een te universeel beeld hebben van *de* Wajonger, of niet op de hoogte zijn van de mogelijke hulp die geboden kan worden door ondersteunende instanties en jobcoaches (Dewson, Ritchie & Meager, 2005; SCP, 2013).

---

<sup>7</sup> Zie bijvoorbeeld het werk van Martin (1985) en Schein (1992)

Of de opvattingen over competenties van Wajongers op werkelijkheid zijn gebaseerd of niet, de kans is groot dat wanneer deze opvattingen negatiever van aard zijn, dit de bereidheid van werkgevers om een Wajonger aan te nemen waarschijnlijk zal beïnvloeden. Om dit te toetsen is de volgende hypothese opgesteld:

H2b: *“Werkgevers met een positiever beeld van de competenties van Wajongers als werknemer zijn sneller geneigd een Wajonger aan te nemen in vergelijking met werkgevers met een minder positief beeld”*

### 2.2.3 Jobcoaching

Wanneer iemand een Wajong uitkering ontvangt en opzoek gaat naar werk, wordt er ter ondersteuning hulp geboden vanuit verschillende instanties. Vanuit het UWV worden de Wajongers van voor 2015 (nieuwe gevallen zijn de verantwoordelijkheid van de gemeenten onder de nieuwe Participatiewet) ingeschreven en wordt getracht een match te vinden met een werkgever. Dit gebeurt onder andere door zogenaamde jobcoaches, die een Wajonger begeleiden in de zoektocht naar werk, maar ook tijdens de baan ondersteuning en begeleiding bieden. Grotere bedrijven hebben soms zelfs een eigen jobcoach in dienst die werknemers, ook de reguliere, ondersteund in bepaalde behoeften (Horssen et al., 2011).

Het fenomeen jobcoaching komt oorspronkelijk uit de Verenigde Staten, als onderdeel van *supported employment* (Rusch & Hughes, 1989), wat in andere woorden het bieden van ondersteuning aan mensen met een beperking betekent. Uit verschillende onderzoeken bleek dat mensen met arbeidsbeperking vaardigheden konden op doen in een beschutte werkomgeving, mits de goede begeleiding. Jobcoaching is een voortvloeiend hieruit. Eerder onderzoek heeft al eerder de effectiviteit van jobcoaches op de arbeidsparticipatie, en op duurzaamheid van de arbeidsrelatie van gehandicapten in het algemeen onderzocht (Mawhood & Howlin, 1999), hoe het precies de keuze van een werkgever aangaande het aannemen kan beïnvloeden is echter nog onvoldoende uitgelicht. In een evaluatie van jobcoaching in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) komt bovendien naar voren dat de kwaliteit van jobcoaches nogal eens kan verschillen (Aarts et al., 2008). Intensieve en persoonlijke begeleiding werkt het beste, ook tijdens de arbeidsrelatie, na dat er werk is gevonden. Dit wordt ook bevestigd in een interview dat voor dit onderzoek werd afgenomen met Wijnand Groen, eigenaar van een re-integratiebureau wat jobcoaches inzet<sup>8</sup>. Vooral een goede afstemming tussen het soort bedrijf en de Wajonger zijn volgens hem belangrijk, *‘het moet wel bij elkaar passen en de jobcoach moet er echt bovenop blijven zitten’*, aldus Groen.

Vanuit de transactiekostentheorie mag worden aangenomen dat een werkgever gebaat is bij de hulp die dergelijke instanties dan wel jobcoaches bieden, ook tijdens de arbeidsrelatie zelf. Wanneer een werkgever namelijk bewust is van mogelijke ondersteuning, worden deze taken uit handen genomen, wat de werkgever en het bedrijf meer ruimte biedt om met het daadwerkelijke arbeidsproces bezig te zijn. De zogenaamde *schaduw van de toekomst* wordt op deze manier verkleind, en de risico's van productieverlies worden beperkt. Doordat de kosten van de transactie verminderd worden, wordt er verwacht dat begeleiding van een jobcoach en instanties de keuze om een Wajonger aan te nemen positief beïnvloedt. Uit cijfers verzameld in de Monitor Arbeidsparticipatie 2013 van het UWV (zie tabel 1) valt op te maken dat 35 procent van de regulier werkende Wajongers ondersteuning krijgt van een jobcoach. Daarboven op werkt ook nog 20 procent met of na inzet van een re-integratietraject. Deze bijkomende conditie is interessant, aangezien er vanuit de theorie verwacht mag worden dat het inzetten van een jobcoach een positieve invloed kan hebben op het aannemebeleid van een werkgever. Niet in ieder geval wordt er echter gebruik van gemaakt. Wel geven werkgevers in verschillende enquêtes aan dat het voortduren van begeleiding na het aannemen mee weegt, wanneer men over het aannemebeleid praat (Hernandez, 2000; Dewson, Ritchie & Meager; 2005; Horssen et al., 2011). Om de invloed van begeleiding van jobcoaches op het aannemebeleid te toetsen is de volgende hypothese afgeleid:

H3: *“Werkgevers die bekend zijn met jobcoaching zijn sneller bereid een Wajonger in dienst te nemen in vergelijking met werkgevers die minder bekend zijn met jobcoaching”*

---

<sup>8</sup> Betreft re-integratiebureau Percuris, [www.percuris.nl](http://www.percuris.nl)

### 2.2.4 Eerdere ervaringen en beeldvorming

Uit de literatuur blijkt dat eerdere ervaringen met werknemers met een vorm van arbeidsbeperking, ervoor kunnen zorgen dat de attitude van een werkgever veranderd (Diksa & Rogers, 1996; Smith, 2004). Bij een eerdere positieve ervaring is een werkgever zelfs vaker geneigd om, indien hier ruimte voor bestaat, in de toekomst andere of meer werknemers met een arbeidsbeperking aan te nemen (Levy et al., 1993). Ook het belang van het kennen van Wajongeren uit bijvoorbeeld een eerder stage verband is onderzocht. Besseling, Oomens en de Vroome (2009) toonden aan dat veel werkgevers die een Wajongere in dienst hadden, deze kenden vanuit een proefplaatsing dan wel stage.

Hoe contact met een lid van een bepaalde groep de mening van een andere groep kan veranderen, is onder meer onderzocht door Pettigrew en Tropp (1988). Zij bouwden verder op de contacttheorie van Allport (1954), die stelt dat wanneer er op regelmatige basis contact is tussen individuen of groepen van meer-en minderheden, bestaande vooroordelen tegen de ander en de groep waar deze persoon lid van is weggenomen kunnen worden. Onderzoek heeft zich vooral gericht op vooroordelen richting minderheden, zoals immigranten, homoseksuelen of mensen met een beperking. Men krijgt door contact met de ander een zekere vorm van begrip en inzicht in het handelen van de ander. Verder onderzoek richting deze bevindingen (Pettigrew & Tropp, 2008; Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ, 2011) laat zien dat niet alleen vooroordelen worden weggenomen door zogenaamd *intergroup contact*, maar dat het bijvoorbeeld ook vertrouwen richting de ander en de andere groep vergroot, en spanningen of angst voor een gedeelte kan wegnemen. Zelfs indirect contact, bijvoorbeeld via media of via vrienden die een vriend hebben die tot een *outgroup* behoort, draagt bij aan het verminderen van vooroordelen (Pettigrew et al., 2011). Aangezien de relatie werkgevers en jongeren met een arbeidsbeperking er een is waar de jongeren als een minderheidsgroep aangemerkt kunnen worden, zijn de veronderstellingen uit de contacttheorie bruikbaar in deze context.

De transactiekostentheorie zoals deze in het voorgaande is geschetst, kan in combinatie met veronderstellingen van de contacttheorie worden gebruikt om te verklaren hoe eerdere ervaringen met Wajongeren kunnen bijdragen aan een verandering van de attitude van werkgevers en hiermee het aannamedrag. Door het (positieve) contact met een Wajonger in het bedrijf, of wel de 'transacties' uit het verleden, krijgt men meer inzicht in de positieve eigenschappen van de Wajonger, zoals productiviteit. Zo wordt de *schaduw van de toekomst* verminderd, want er is, in het geval van een positieve ervaring, meer kennis en overtuiging dat de Wajonger iets toe zou kunnen voegen aan het bedrijf Dit kan op zijn beurt van (positieve) invloed zijn op het aannamedrag van de werkgever in de toekomst. Hieruit volgt dan ook de volgende hypothese:

H4: *“Werkgevers die eerdere ervaring hebben gehad met jongeren met een arbeidsbeperking, staan positiever tegenover deze groep, en zullen sneller bereid zijn tot het aannemen van een soortgelijke jongere in de toekomst”*

### 2.2.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

In sommige bedrijven wordt er vanuit de bestaande bedrijfscultuur en de heersende normen en waarden binnen het bedrijf waarde gehecht aan het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking, of wordt er bij nieuwe vacatures eerst aan deze mensen gedacht (Graafland, 2001). Ook vanuit de Nederlandse overheid wordt deze gedachten gestimuleerd, getuige het feit dat bedrijven met meer dan 20 werkgevers geacht worden een aantal van de beschikbare werkplekken op te vullen met mensen met een arbeidsbeperking (Stichting van de Arbeid, 2013). In een onderzoek van Waddock & Graves (1997) wordt bovendien een wederkerig positief verband gevonden tussen winstgevendheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Vanuit deze premissen mag dan ook worden verwacht dat het aannamebeleid beïnvloed wordt door het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De noodzaak voor bedrijven en organisaties om activiteiten te ontplooiën die beschouwd kunnen worden als maatschappelijk verantwoord is reeds decennia lang bediscussieerd (Heald, 1957, geciteerd in Ullmann, 1985). Cannon (1992) stelt dat de maatschappij en het bedrijfsleven op een bepaalde manier afhankelijk van elkaar zijn, wanneer het gaat om de behoefte van een stabiele omgeving, met een goed getrainde en opgeleide beroepsbevolking. Dit wordt onder meer door Wood (1991) onderstreept, volgens hem stelt het idee van maatschappelijke verantwoordelijkheid dat bedrijfsleven en maatschappij niet twee op zichzelf staande constructen zijn, maar juist met elkaar zijn verbonden.

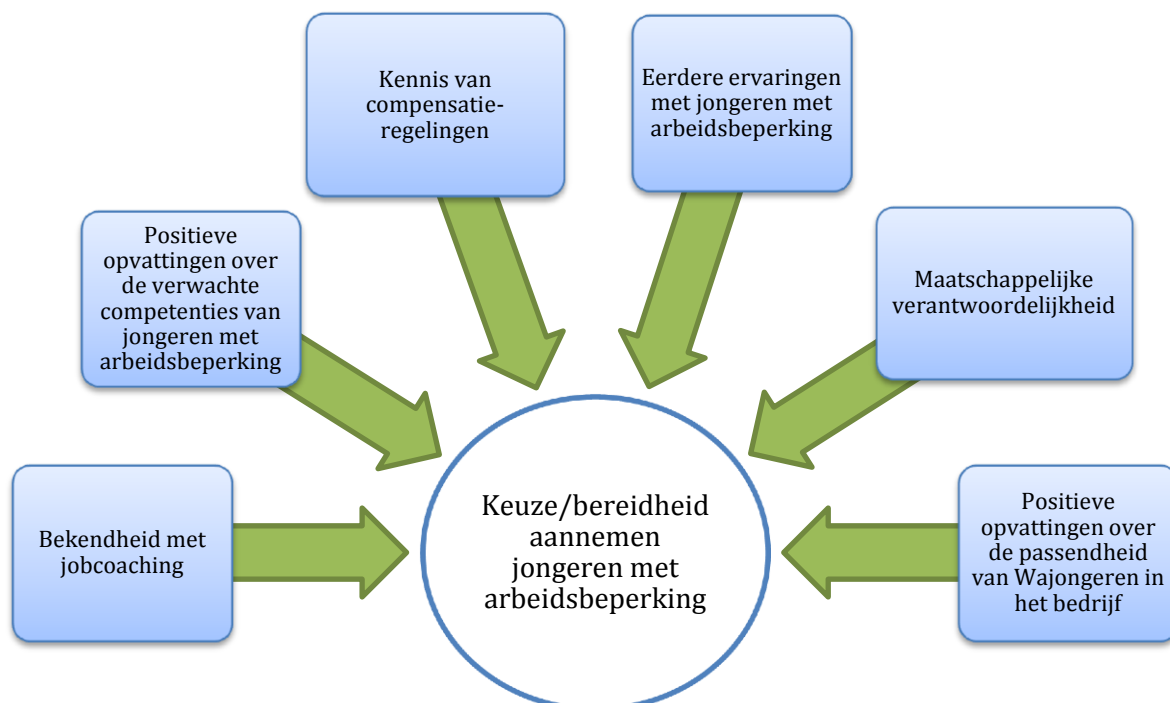
Bepaalde bedrijven hebben maatschappelijk ondernemen, het sociale karakter hiervan en 'iets teruggeven aan de maatschappij' hoger in het vaandel staan dan andere bedrijven (Wissink et al., 2009). Zo geven onder andere Schiphol en energiemaatschappij NUON aan dat voor hen maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen een belangrijke reden is om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen (van Waveren et al., 2009). Wanneer een bedrijf enkel en alleen is geïnteresseerd in het maken van winst, is de verwachting dat maatschappelijk ondernemen minder aanwezig is, of minder prioriteit heeft dan bij een bedrijf met een meer maatschappelijk of sociaal karakter. In een dergelijk bedrijf heersen andere normen, en wordt er meer waarde gehecht aan maatschappelijk ondernemen. Een Wajonger aannemen is in het geval van een puur op winst gericht bedrijf dan ook een groter risico, aangezien bij een dergelijke transactie de kans op productieverlies aanwezig is. Dit risico wordt onder andere onderschreven in de literatuurstudies van Hernandez (2000; 2012) en in het onderzoek van Kaye, Jans & Jones (2011). Anderzijds is, ook voor puur commerciële bedrijven, het bedrijfsimago belangrijk. Het in dienst hebben van mensen met arbeidsbeperking kan hieraan bijdragen. Een bedrijf kan op deze manier onderstrepen dat men het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen serieus neemt, wat het positieve imago van het bedrijf kan versterken. Om te toetsen of het belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen inderdaad van invloed is op het aannamebeleid van werkgevers ten aanzien van Wajongers, is de volgende hypothese opgesteld:

H5: *Werkgevers die aan maatschappelijk verantwoord ondernemen doen, zijn eerder bereid een Wajonger in dienst te nemen dan dat werkgevers die in mindere mate maatschappelijk verantwoord ondernemen hier toe bereid zijn"*

### 2.3 Conceptueel model

De zojuist beschreven factoren staan in onderstaand conceptueel model weergegeven. Er wordt verwacht dat zij de keuze van een werkgever om een jongere met een arbeidsbeperking aan te nemen op een bepaalde manier beïnvloeden. De verwachte relaties hebben een groene pijl gekregen, omdat er verwacht wordt dat de factoren van positieve invloed zijn op de keuze en bereidheid om Wajongers in dienst te nemen.

**Figuur 1. Conceptueel model aannamebeleid van werkgevers t.a.v. Wajongers**





## 3. Onderzoeksmethode

### 3.1 Data

Om de opgestelde hypothesen te toetsen wordt er gebruik gemaakt van een bestaande dataset. Deze dataset is afkomstig van Regioplan Beleidsonderzoek, een onderzoeksbureau wat zich bezighoudt met het doen van onderzoek naar maatschappelijke vraagstukken en overeenkomend beleid. De dataset vormde de basis van een in 2011 gepubliceerd rapport genaamd 'Een Wajonger in mijn bedrijf?' (van Horssen, Blommesteijn & Rosing, 2011).

#### 3.1.1 De steekproef van het onderzoek

Voor het onderzoek zijn zowel werkgevers met op het moment van dataverzameling een of meerdere Wajongeren in dienst, als werkgevers zonder Wajongeren in dienst benaderd. Het betrof hier reguliere werkgevers, bedrijven zoals Sociale Werkvoorziening zijn hier dus niet in opgenomen. Uiteindelijk zijn er 460 werkgevers zonder Wajonger en 291 werkgevers met een Wajonger in dienst bereid gevonden voor een telefonische enquête.

De werkgevers zonder Wajongeren in dienst, zijn middels een quotumsteekproef getrokken uit een bestand waarin alle bedrijven geregistreerd bij de Kamer van Koophandel zijn verzameld. Er is gebruik gemaakt van een quota voor elke bedrijfstak (definitie zoals deze door het UWV wordt gehanteerd). Uiteindelijk bleek dat van de benaderde werkgevers er 90 waren die al een Wajonger in dienst hadden.

De werkgevers met Wajongeren in dienst zijn middels een random gestratificeerde steekproef getrokken uit een loonheffingsbestand van het UWV. Wanneer bedrijven een arbeidsgehandicapte in dienst hebben, wordt dit geregistreerd en komt men in aanmerking voor onder andere loonheffingskorting. Het bestand van UWV is dus naar alle waarschijnlijkheid vrij accuraat en compleet. Uiteindelijk zijn 201 werkgevers bereid gevonden tot het houden van een telefonische enquête. Tezamen met de 90 werkgevers die uiteindelijk toch een Wajonger in dienst hadden maakt dit de eerdergenoemde 291 werkgevers.

De steekproef kent een oververtegenwoordiging van werkgevers met Wajongers in dienst. Hier is voor gekozen wegens het feit dat in de totale populatie werkgevers slechts 4 procent een of meerdere werkgevers in dienst heeft (Berendsen et al., 2011).

#### 3.1.2 De enquête van het onderzoek

Uiteindelijk is er in totaal bij 751 werkgevers een telefonische enquête afgehouden. De geïnterviewde was een medewerker die betrokken is bij het aannamebeleid. Meestal betrof dit een medewerker personeelszaken. Bij kleinere bedrijven betrof dit vaker de directeur of eigenaar van het bedrijf.

#### 3.1.3 Respons, representativiteit, validiteit en betrouwbaarheid

Om de interviews met 751 werkgevers te realiseren zijn in totaal eerst 6852 telefoonnummers achterhaald. Hiervan bleek een groot deel, namelijk 3656, onbereikbaar wegens verschillende redenen (in gesprek, faxnummer, voicemail, antwoordapparaat, geen geldig telefoonnummer). Bovendien was een aantal mogelijke respondenten niet bereikbaar tijdens het afnemen van de interviews (877), en was er 459 maal sprake van een niet geschikt bedrijf.

Totaal is er 1829 maal sprake geweest van een relevant contact. 772 respondenten weigerden mee te doen aan het onderzoek, wat de 751 geslaagde interviews een response rate geeft van 41 procent. Aan hen die weigerden mee te doen aan het onderzoek is een aantal stellingen voorgelegd om de representativiteit van de respondenten te toetsen. De non-response hierop was echter zo hoog dat het niet mogelijk is geweest om vast te stellen of deze groep daadwerkelijk afwijkt van de respondenten.

Aangezien de groep werkgevers mét Wajongeren gestratificeerd is getrokken, is het moeilijk om de twee groepen met elkaar te vergelijken. De groepen verschillen waarschijnlijk veel van elkaar. Echter, dit onderzoek tracht te kijken naar mechanismen die het aannamebeleid van werkgevers verklaren. Om dit te doen hoeven de groepen niet de werkelijke verhouding zoals de in de populatie te hebben. Het is verder gunstig dat in de dataset de werkgevers met Wajongeren oververtegenwoordigd zijn. Zonder een gestratificeerde steekproeftrekkingsmethode zijn er heel weinig bedrijven met Wajongers waardoor het statistisch niet mogelijk is uitspraken te doen over deze groep.

Ten tijde van het afnemen van de enquête bestonden er bepaalde werkgeversvoorzieningen en wetgeving die heden ten dage niet meer van toepassing is (UWV, 2014). Zo is onder meer het



werkgeversservicepunt aangepast en is omtrent subsidie en loondispensatie wet- en regelgeving aangepast. De loonkostensubsidie is bovendien afgeschaft. Om de hypothesen te toetsen is dit niet problematisch, want er wordt gekeken naar de mechanismen die het aannamebeleid beïnvloeden, zoals het bestaan van compensatie voor werkgevers wat invloed heeft op de kosten-baten afweging, en niet naar specifieke beleidsinstrumenten dan wel maatregelen.

### 3.2 Gebruikte variabelen

Om analyses te houden zijn uit de vragenlijst de vragen gelokaliseerd die de variabelen uit dit onderzoek meten. Deze antwoorden zijn gecodeerd en worden gerapporteerd in de beschrijvende tabel. Er zijn op bepaalde variabelen missende waarden, waarschijnlijk door technische fouten tijdens het afnemen van de enquêtes. De precieze aantallen staan weergegeven in de beschrijvende tabel. Deze zijn buiten de analyses gehouden, omdat het deze kan verstoren en geen realistisch beeld geeft. Bovendien zijn de aantallen missende waarden niet van dusdanige omvang dat het problematisch is om ze weg te laten uit de analyses. Ook is er op sommige vragen een categorie *weet niet* als antwoordcategorie. Aangezien het niet logisch zou zijn om hier een waarde aan toe te kennen, en omdat ook deze waarden redelijk weinig voor komen, zijn ze weggelaten tijdens het construeren van de variabelen.

#### 3.2.1 Afhankelijke variabele

##### *Bereidheid om een Wajongere aan te nemen*

De respondent werd gevraagd of men de afgelopen twee jaar heeft overwogen om een Wajonger in dienst te nemen. Uiteindelijk is deze variabele in drie categorieën gecodeerd, namelijk *geen Wajonger in dienst en niet bereid aan te nemen* (n=406), *geen Wajonger in dienst maar wel bereid aan te nemen* (n=54), en tenslotte de groep *met een Wajonger in dienst* (n=291). Er wordt onderscheid gemaakt in de groep werkgevers zonder Wajonger in dienst, aangezien een deel wel degelijk overwogen heeft om iemand aan te nemen, maar dit uiteindelijk (nog) niet heeft gedaan.

#### 3.2.2 Onafhankelijke variabelen

##### *Kennis van compensatieregelingen*

In de enquête is een katern gewijd aan verschillende voorzieningen voor arbeidsgehandicapten waarover een werkgever de beschikking zou kunnen hebben. Van deze 7 voorzieningen kon men aangeven of men er wel of niet bekend mee was, en bovendien of men deze wel of niet gebruikte. Twee hiervan, namelijk de bekendheid met loondispensatie en de bekendheid met loonkostensubsidie, gaan direct over de bekendheid met (financiële) subsidie, en vanwege begripszuiverheid is daarom besloten deze twee op te nemen in de analyses. Bovendien zijn dit twee vormen van subsidie die financieel van aard zijn, en zoals beschreven in het theoretische kader wordt verwacht dat werkgevers het financiële risico dat het aannemen van een Wajonger wellicht met zich mee brengt af willen dekken (kosten-baten analyse) en dat dit dus ook zwaar weegt in de keuze en bereidheid. De variabele heeft twee categorieën, namelijk *wel bekend* en *niet bekend*.

##### *Eerdere ervaringen met Wajongeren*

De respondenten zijn gevraagd of zij in de afgelopen twee jaar contact hebben gehad met Wajongeren die zij uiteindelijk niet in dienst hebben genomen. Er kon op deze vraag *ja*, *nee*, dan wel *weet niet* worden geantwoord. Deze laatste categorie telt 33 respondenten, wat op de totale onderzoekspopulatie een redelijk klein aantal is, en wordt daarom als missing beschouwd.

##### *Opvattingen over de van Wajongeren in het bedrijf*

Er zijn zes stellingen gebruikt om de houding tegenover Wajongers te meten, namelijk 1) 'Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt', 2) 'Wajongers verrijken de bedrijfscultuur' 3) 'Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid', 4) 'Een Wajonger aannemen is goed voor het bedrijfsimago' 5) 'Wij kunnen Wajongers een goede werkplek bieden' 6) 'Het belang van het aannemen van een Wajonger wordt breed gedragen in de organisatie'. Men kon op deze stellingen antwoorden met helemaal mee oneens/mee oneens/niet mee eens, niet mee oneens/mee eens/helemaal mee eens/weet niet. Van deze stellingen is een schaal gemaakt, die loopt van 1 tot 5. De categorie *weet niet* is beschouwd als missing aangezien dit geen geldige categorie is. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de zes stellingen een redelijk betrouwbare schaal vormen, Cronbach's alpha = .741.

### **Opvattingen over de competenties van Wajongers**

Ook zijn er zes stellingen betreffende de verwachte competenties van Wajongeren uitgevraagd. Dit waren; 1) 'Wajongers zijn even productief als reguliere werknemers' 2) 'Wajongers zijn gemotiveerde werknemers' 3) 'Wajongers hebben een hoger ziekteverzuim dan reguliere werknemers' 4) 'Wajongers zijn een grote belasting voor de overige werknemers' 5) 'Wajongers hebben veel begeleiding nodig' 6) 'Wajongers kunnen net zo goed in teamverband werken als reguliere werknemers'. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat stelling 3 minder goed past in de schaal. Bij het construeren van de schaal is deze stelling daarom ook weggelaten omdat dit de schaal betrouwbaarder maakt, Cronbach's Alpha met stelling 3 weggelaten = .661. Evenals bij de attitudeschaal kon men antwoorden met helemaal mee oneens/mee oneens/niet mee eens, niet mee oneens/mee eens/helemaal mee eens/weet niet. Hier is de categorie weet niet eveneens als missing beschouwd.

### **Maatschappelijke verantwoordelijkheid**

Het belang bij maatschappelijk verantwoord ondernemen is gemeten aan de volgende twee stellingen: 1) 'Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt' en 2) 'Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever'. Op deze twee stellingen kan men eveneens antwoorden met helemaal mee oneens/mee oneens/niet mee eens, niet mee oneens/mee eens/helemaal mee eens/weet niet. De laatste categorie wordt als missing beschouwd. Het gemiddelde van de twee vragen meet de opvattingen van de werkgever over maatschappelijk verantwoord ondernemen in relatie tot Wajongeren.

### **Begeleiding van een jobcoach**

De bekendheid met jobcoaching is eveneens uitgevraagd. Respondenten hadden de keuze om met *ja*, *nee* of *weet niet* te antwoorden. Uiteindelijk heeft de nieuw geconstrueerde variabele twee categorieën, namelijk *wel bekend* en *niet bekend*. De categorie *weet niet* komt niet vaak voor (21 keer) en wordt als missing beschouwd.

## **3.2.2.5 Controlevariabelen**

### **Bedrijfsgrootte**

Er wordt verwacht dat de grootte van het bedrijf een invloed heeft op de bereidheid van een werkgever om Wajongeren in dienst te nemen. Dit volgt uit de assumptie dat in een groter bedrijf er waarschijnlijk zowel meer geld en ruimte bestaat om een Wajonger aan te nemen, als mede het feit dat grotere bedrijven simpelweg meer medewerkers hebben. De kans dat men Wajongers in dienst heeft is dus ook groter. Ook is er in grotere bedrijven wellicht meer kennis aanwezig wat betreft subsidiemogelijkheden en begeleiding. Vanwege deze feiten wordt bedrijfsgrootte opgenomen als controlevariabele. Er worden drie categorieën onderscheiden, namelijk 1 t/m 9 werknemers, 10 t/m 49, en 50+.

### **Bedrijfssector**

Hetzelfde geldt voor het type sector waarin de werkgever actief is. In bepaalde sectoren, zoals sectoren met veel ongeschoold en fysiek werk, zullen werkgevers waarschijnlijk sneller geneigd zijn om Wajongeren aan te nemen. In bijvoorbeeld de financiële sector en grote delen van de overheidsapparaat zal de bereidheid minder groot zijn, zo wordt verwacht. Dit vanwege het feit dat de aard, complexiteit en invulling van de beschikbare banen, vanuit een werkgeversbenadering, het minste past bij jongeren met een arbeidsbeperking. Bedrijfssector wordt daarom weergegeven als één variabele die de werkgevers uit de financiële- en overheidssector weergeeft, en uit een variabele die de drie primaire sectoren waar veel fysiek werk voorhanden is omschrijft, namelijk de landbouw, industrie en de bouw.

**Tabel 2. Beschrijvende statistieken van de variabelen opgenomen in multinomiale regressie**

	Min	Max	M	SD
<b>Afhankelijke variabele</b>				
Bereidheid om Wajonger aan te nemen	1	3	2.15	0.95
<b>Onafhankelijke variabelen</b>				
Maatschappelijk ondernemen	1	5	3.90	0.63
Opvattingen over Wajongers in het bedrijf	1	5	3.50	0.72
Verwachte competenties	1	5	3.22	0.82
Eerdere ervaringen	0	1	0.14	
Bekendheid met loonkostensubsidie	0	1	0.64	
Bekendheid met loondispensatie	0	1	0.77	
Bekendheid met jobcoach	0	1	0.67	
<b>Controlevariabelen</b>				
Bedrijfs grootte	1	3	1.85	0.75
Primaire Sectoren	0	1	0.31	
Financiële- en overheidssector	0	1	0.17	

*Noot.* Valide N= 661

### 3.3 Multinomiale logistische regressie

Omdat de afhankelijke variabele drie categorieën heeft, wordt er gebruik gemaakt van multinomiale logistische regressie. Dit wordt verder beschreven in de resultatensectie. Bovendien is ook de verdeling van de onafhankelijke variabelen over de drie categorieën werkgevers middels kruistabellen onderzocht. Dit wordt per variabele beschreven en weergegeven in het eerste gedeelte van de resultatensectie.

## 4. Resultaten

Er is ten eerste middels kruistabellen weergegeven hoe de verdeling van de onafhankelijke variabelen over de drie categorieën werkgevers is. Deze zullen bondig worden besproken. Aangezien er vervolgens gebruik is gemaakt van multinomiale regressie, zijn er twee categorieën die tegen de referentie categorie worden afgezet. De resultaten zullen daarom dan ook besproken worden in eenzelfde volgorde. Allereerst zijn werkgevers met Wajongeren in dienst vergeleken met de werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben, en hier niet toe bereid zijn. Daarna is de categorie werkgevers die geen Wajonger in dienst hebben, maar hier wel toe bereid zijn, vergeleken met de werkgevers die niet bereid zijn. Schematisch zijn de uitkomsten van de kruistabellen in het volgende weergegeven, en van de regressieanalyse in Tabel 10 aan het eind van dit hoofdstuk.

### 4.1 Bivariate analyse

Op te maken valt dat vooral de eerste twee categorieën, die Wajongers in dienst hebben dan wel bereid zijn veelal bekend zijn met loonkostensubsidie. De laatste categorie is minder bekend.

**Tabel 3. Verdeling bekendheid met loonkostensubsidie**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
<b>Bekend met loonkostensubsidie?</b>	Wel bekend	70%	83%	54%
	Niet bekend	30%	17%	46%

Dit zelfde kan gezegd worden van de bekendheid met loondispensatie. Hier is men zelfs nog iets beter van op de hoogte. Wederom is de bekendheid kleiner bij de werkgevers die niet bereid zijn.

**Tabel 4. Verdeling bekendheid met loondispensatie**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
<b>Bekend met loondispensatie?</b>	Wel bekend	92%	89%	35%
	Niet bekend	8%	11%	65%

Ook bekendheid met jobcoaching is hetzelfde verdeeld. De eerste twee categorieën werkgevers zijn over het algemeen erg bekend met jobcoaching, de werkgevers die niet bereid zijn een stuk minder.

**Tabel 5. Bekendheid met jobcoach**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
<b>Bekend met Jobcoach?</b>	Wel bekend	91%	79%	51%
	Niet bekend	9%	21%	49%

Het hebben van eerdere ervaringen met Wajongeren is op een andere manier verdeeld. De meeste werkgevers hebben geen eerdere ervaring met Wajongeren, hoewel dit voor de eerste twee categorieën wel meer is dan voor de werkgevers die niet bereid zijn.

**Tabel 6. Verdeling eerdere ervaringen**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
<b>Eerdere ervaring gehad met Wajongeren?</b>	Wel ervaring	24%	34%	4%
	Geen ervaring	76%	66%	96%

Te zien is dat vooral in de laatste twee categorieën werkgevers veel in de primaire sectoren vallen. De werkgevers met Wajongeren in dienst komen minder uit de primaire sectoren.

**Tabel 7. Verdeling primaire sectoren**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
Sector	Primair	36%	70%	72%
	Overig	64%	30%	28%

In de financiële en overheidssector zijn weinig Wajongeren in dienst, wat op te maken valt uit de kruistabel. Dit is verspreid over de drie categorieën overall waar te nemen, waarbij het bij de laatste categorie het meest werkgevers uit de financiële of overheidssector betreft.

**Tabel 8. Verdeling financiële- en overheidssector**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
Sector	Financieel/overheid	7%	17%	24%
	Overig	93%	83%	76%

Tenslotte is de verdeling naar bedrijfsgrootte weergegeven. Vooral de werkgevers die niet bereid zijn Wajongeren aan te nemen maken vaker deel uit van een middelgroot of klein bedrijf.

**Tabel 9. Verdeling bedrijfsgrootte**

		Drie categorieën werkgevers		
		Wajonger in dienst	Geen Wajonger in dienst, wel bereid	Geen Wajonger in dienst, niet bereid
Bedrijfsgrootte	1 t/m 9	29%	56%	41%
	10 t/m 49	39%	33%	43%
	50 plus	31%	11%	16%

## 4.2 Interpretatie van de effecten gevonden in multinomiale regressie

### 4.2.1 Kennis van subsidieregelingen

Zowel de bekendheid met loonkostensubsidie als de bekendheid met loondispensatie is getoetst middels regressieanalyse. Er is gekeken of deze bekendheid van invloed is op de bereidheid om een Wajonger in dienst te nemen. De bekendheid met loonkostensubsidie voorspelde significant of een werkgever een Wajonger in dienst had, dan wel geen Wajonger in dienst had en hier ook niet toe bereid was,  $b = -0.47$ , Wald  $\chi^2(1) = 3.90$ ,  $p = .048$ . Het gevonden verband is echter wel negatief. De *odds ratio* van 0.63 geeft aan dat een werkgever bekend met loonkostensubsidie,  $1/0.63 = 1.49$  keer minder kans had om een Wajonger in dienst te hebben, in vergelijking met de referentiegroep.

Bekendheid met loonkostensubsidie voorspelde niet significant of een werkgever wel bereid was, maar uiteindelijk geen Wajonger in dienst had dan wel geen Wajonger in dienst had en hier ook niet toe bereid was,  $b = 0.79$ , Wald  $\chi^2(1) = 3.04$ ,  $p = .081$ . Kortom, werkgevers zonder Wajonger in dienst waren niet meer bereid om een Wajongere aan te nemen als zij bekend waren met loonkostensubsidie.

Bekendheid met loondispensatie heeft een significant voorspellend effect op de kans van het hebben van een Wajonger in dienst, ten opzichte van het niet hebben van een Wajonger in dienst en geen bereidheid er een aan te nemen  $b = 1.34$ , Wald  $\chi^2(1) = 18.49$ ,  $p < .001$ . De kans dat een werkgever een Wajonger in dienst heeft (ten opzichte van de referentiegroep) is 3.83 maal hoger voor werkgevers bekend met loondispensatie in vergelijking met werkgevers die hier onbekend mee zijn.

Voor de groep werkgevers die geen Wajonger in dienst heeft maar hier wel toe bereid zou zijn, is in vergelijking met de referentiegroep geen significant effect gevonden voor loondispensatie  $b = 0.97$ , Wald  $\chi^2(1) = 3.13$ ,  $p = 0.077$ .

Er moet worden opgemerkt dat bekendheid met loonkostensubsidie een negatief effect heeft op het aannemen van Wajongeren, terwijl bekendheid met loondispensatie juist een positief effect heeft. In het algemeen kan er dus niet worden gezegd dat kennis van subsidieregelingen an sich het aannamebeleid positief beïnvloed. De eerste opgestelde hypothese, namelijk: *“Werkgevers die bekend zijn met subsidieregelingen, staan positiever tegenover het aannemen van een jongere met een arbeidsbeperking dan werkgevers die hier minder goed van op de hoogte zijn”*, wordt op basis van het vorige dan ook deels verworpen.

#### 4.2.2 Opvattingen werkgevers richting Wajongeren

Wanneer een werkgever positievere opvattingen heeft in hoeverre een Wajonger in het bedrijf past, wordt de kans dat een werkgever een Wajonger in dienst heeft significant vergroot ten opzichte van de groep werkgevers die geen Wajonger in dienst heeft,  $b = 1.51$ , Wald  $\chi^2(1) = 41.86$ ,  $p < .001$ . Werkgevers met een positievere attitude hebben daarom dus ook een grotere kans om een Wajonger in dienst te hebben. Met elk punt dat de schaal toeneemt, neemt deze kans toe met 4.53 ten opzichte van het vorige punt op de schaal.

Ook de kans dat een werkgever geen Wajonger in dienst heeft, maar hier wel toe bereid zou zijn hangt positief samen met de positieve attitude (in vergelijking met de referentiegroep),  $b = 0.89$ , Wald  $\chi^2(1) = 6.13$ ,  $p = .013$ . Heeft men positievere opvattingen in hoeverre een Wajonger in te passen is in het bedrijf, dan neemt per eenheid de kans dat men een werkgever is met bereidheid (in plaats van een werkgever zonder bereidheid) toe met 2.44.

Hypothese 2a, *“Werkgevers die een Wajonger goed zien passen in het bedrijf, zijn sneller geneigd een Wajongere aan te nemen in vergelijking met werkgevers die dit minder goed zien”*, wordt op basis van het voorgaande daarom aangenomen.

Het hebben van positieve opvattingen betreffende de competenties van Wajongeren voorspelde significant de kans dat een werkgever een Wajongere in dienst had, ten opzichte van of men geen Wajonger in dienst had en hier ook niet toe bereid was,  $b = -0.44$ , Wald  $\chi^2(1) = 10.71$ ,  $p = .001$ . Het gevonden effect is echter wel negatief, wat in andere woorden wil zeggen dat wanneer de schaal een punt positiever wordt, de verandering in de kans dat een werkgever een Wajonger in dienst heeft in vergelijking met een werkgever die dit niet heeft en hier niet bereid toe is, afneemt met 0.65, oftewel  $1/0.65 = 1.52$  keer minder per punt stijging op de schaal. Er kan op basis hiervan dus aangenomen worden dat werkgevers die niet bereid zijn Wajongeren aan te nemen, over het algemeen niet minder slechte opvattingen hebben over de competenties van Wajongeren.

Het hebben van positieve opvattingen betreffende de competenties van Wajongeren voorspelde niet significant of een werkgever geen Wajonger in dienst had maar hier wel toe bereid was, of dat men een werkgever was die geen Wajonger in dienst had en hier ook niet toe bereid was,  $b = -0.26$ , Wald  $\chi^2(1) = 0.01$ ,  $p = 0.91$ . Kortom, het hoger scoren op de schaal vergroot niet significant de kans geen Wajonger in dienst te hebben en hier wel bereid toe te zijn.

Hypothese 2b, *“Werkgevers met een positiever beeld van de competenties van Wajongers als werknemer zijn sneller geneigd een Wajonger aan te nemen in vergelijking met werkgevers met een minder positief beeld”* wordt op basis van het voorgaande verworpen.

#### 4.2.3 Jobcoaching

Bekendheid van de werkgever met jobcoaching voorspelt significant positief de kans dat men een Wajonger in dienst heeft, in plaats van het niet hebben van een Wajonger in dienst en hier ook niet toe bereid zijn  $b = 1.72$ , Wald  $\chi^2(1) = 37.90$ ,  $p < .001$ . De kans dat een werkgever een Wajonger in dienst heeft is voor werkgevers bekend met jobcoaching 5.56 maal groter dan voor werkgevers die niet bekend zijn met jobcoaching.

Voor de groep werkgevers die geen Wajonger in dienst hadden, maar wel aangaven hier eventueel bereid toe te zijn, werd geen significant effect van bekendheid met jobcoaching gevonden  $b = 0.33$ , Wald  $\chi^2(1) = 0.41$ ,  $p = .420$ . Er kan op basis van deze analyse dus ook niet worden gezegd dat de kans op het bereid zijn in vergelijking met niet bereid zijn, veranderd wanneer men bekend is met jobcoaching.

Hypothese 3, namelijk *“Werkgevers die bekend zijn met jobcoaching zijn sneller bereid een Wajonger in dienst te nemen in vergelijking met werkgevers die minder bekend zijn met jobcoaching”* wordt daarom aangenomen, al moet wel vermeld worden dat er alleen een significant verband wordt gevonden wanneer de groep werkgevers met een Wajonger wordt afgezet tegen de groep die geen Wajonger in dienst heeft en niet bereid is.



#### 4.2.4 Eerdere ervaringen met Wajongeren

Het hebben van eerdere ervaringen met een Wajonger voorspelde significant de kans of men een Wajonger in dienst heeft in vergelijking met geen Wajonger in dienst en niet bereid,  $b = 1.21$ , Wald  $\chi^2(1) = 13.95$ ,  $p = <.001$ . Werkgevers met eerdere ervaringen met Wajongeren hadden 3.44 maal meer kans een Wajonger in dienst te hebben ten opzichte van werkgevers zonder eerdere ervaringen.

Of men eerdere ervaring had met Wajongers voorspelde eveneens significant of men geen Wajonger in dienst had, maar hier wel toe bereid was, of dat men geen Wajonger in dienst had en hier ook niet toe bereid was  $b = 1.86$ , Wald  $\chi^2(1) = 20.38$ ,  $p = <.001$ . Wanneer men eerdere ervaringen heeft, neemt de kans op wel bereid zijn toe met 6.45 ten opzichte van werkgevers die geen ervaringen hebben met Wajongers.

Hypothese 4, *“Werkgevers die eerdere ervaring hebben gehad met jongeren met een arbeidsbeperking, staan positiever tegenover deze groep, en zullen sneller de keuze maken voor het aannemen van een soortgelijke jongere in de toekomst”* wordt op basis van het voorgaande aangenomen.

#### 4.2.5 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Maatschappelijke verantwoordelijkheid in het bedrijf is uitgemeten aan de hand van een schaal. De verdeling van de drie categorieën over de schaal wordt in de bijlage weergegeven. Deze variabele voorspelde niet significant het hebben van een Wajonger in dienst dan wel het niet hebben van een Wajonger in dienst en hier ook niet bereid toe zijn,  $b = -0.20$ , Wald  $\chi^2(1) = 0.71$ ,  $p = .401$ . Er is kortom dus geen reden om aan te nemen dat hoger scores op de schaal van maatschappelijke verantwoordelijkheid de kans op het hebben van een Wajonger in dienst significant vergroot dan wel verkleint.

Ook voorspelde deze variabele niet significant de kans op het niet hebben van een Wajongere in dienst maar het wel hiertoe bereid zijn in verhouding tot het niet hebben van een Wajongere in dienst en hier ook niet toe bereid te zijn  $b = -0.15$ , Wald  $\chi^2(1) = 0.17$ ,  $p = .678$ . Hier is eveneens dus geen reden om aan te nemen dat hoger scores op de schaal de kans veranderd op het bereid zijn een Wajonger aan te nemen.

Hypothese 5, *Werkgevers die een grotere maatschappelijke verplichting ervaren, zijn eerder bereid een Wajonger in dienst te nemen dan werkgevers die in mindere mate een maatschappelijke verplichting ervaren hier toe bereid zijn”* moet daarom worden verworpen.

Er is inderdaad een mindere kans men een Wajonger in dienst heeft, wanneer een werkgever zich bevindt in het financiële domein dan wel in het overheidsapparaat. Voor het in dienst hebben versus niet in dienst hebben en niet bereid zijn bedraagt dit  $b = -1.43$ , Wald  $\chi^2(1) = 15.31$ ,  $p = <.001$ . De odds ratio van 0.21 geeft aan dat de kans dat een werkgever in de financiële- of overheidssector een Wajonger in dienst heeft ten opzichte van niet in dienst hebben en niet bereid zijn, ongeveer 5 keer zo klein is ten opzichte van andere sectoren. Voor de primaire sector is dit effect in beide categorieën werkgevers ten opzichte van de referentiegroep niet significant.

Ook voor de kleinste bedrijven (categorie 1 t/m 9), afgezet tegen de grootste categorie (50 plus) is er een significantie. Kleine bedrijven blijken minder snel Wajongeren in dienst te hebben  $b = -0.77$ , Wald  $\chi^2(1) = 7.52$ ,  $p = .006$ . De odds ratio van 0.45 geeft aan dat deze kans ongeveer 2 keer zo klein is ten opzichte van de bedrijven met 50 of meer werknemers.

Wanneer gekeken wordt naar de categorie werkgevers die geen Wajonger in dienst heeft, maar hier wel eventueel toe bereid is, is er juist een positief effect  $b = 1.10$ , Wald  $\chi^2(1) = 4.13$ ,  $p = .042$ . De odds ratio bedraagt 3.00, wat wil zeggen dat voor bedrijven die bereid zijn versus bedrijven die niet bereid zijn, de kans dat het een klein bedrijf betreft 3 maal groter is in vergelijking met een bedrijf met 50 of meer werknemers. De middelste categorie bedrijven, met 10 t/m 49 werknemers, bleek niet significant in het voorspellen van het hebben van Wajongeren in dienst dan wel hiertoe bereid te zijn.

Tabel 10. *Multinomiale Regressie om de bereidheid een Wajonger aan te nemen te voorspellen*

	Wajonger in dienst versus Geen Wajonger in dienst, niet bereid				Geen Wajonger in dienst, wel bereid versus Geen Wajonger in dienst, niet bereid			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	<i>b</i> (SE)	Odds Ratio	<i>b</i> (SE)	Odds Ratio	<i>b</i> (SE)	Odds Ratio	<i>b</i> (SE)	Odds Ratio
Intercept	-5.37 (0.79)***		-5.05 (0.82)***		-5.48 (1.25)***		-6.83 (1.40)***	
Opvattingen over Competenties	-0.43 (0.13)**	0.65	-0.44 (0.13)**	0.65	-0.11 (0.21)	0.90	-0.03 (0.22)	0.97
Opvattingen over de Wajonger in het bedrijf	1.47 (0.22)***	4.34	1.51 (0.23)***	4.53	0.93 (0.36)*	2.52	0.89 (0.36)*	2.44
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	-0.26 (0.22)	0.77	-0.20 (0.24)	0.82	-0.28 (0.37)	0.76	-0.15 (0.37)	0.86
Ervaring met Wajongeren	1.30 (0.32)***	3.68	1.20 (0.32)***	3.34	1.94 (0.41)***	6.98	1.86 (0.41)***	6.45
Bekendheid met loondispensatie	1.51 (0.30)***	4.54	1.34 (0.31)***	3.83	0.94 (0.54)	2.57	0.97 (0.55)	2.64
Bekendheid met loonkostensubsidie	-0.36 (0.23)	0.70	-0.47 (0.24)*	0.63	0.75 (0.45)	2.11	0.79 (0.45)	2.21
Bekendheid met jobcoaching	1.56 (0.26)***	4.77	1.72 (0.30)***	5.56	0.27 (0.41)	1.31	0.33 (0.41)	1.40
Financiële- en overheidssector (ref: overige)			-1.58 (0.32)***	0.21			-0.82 (0.50)	0.44
Primaire sectoren			0.41 (0.30)	1.50			0.12 (0.37)	1.15
1 t/m 9 werknemers (ref: 50 plus)			-0.77 (0.28)**	0.46			1.10 (0.54)*	3.00
10 t/m 49 werknemers			-0.53 (0.27)	0.59			0.50 (0.56)	1.64
50 plus werknemers (ref)			.	.			.	.

*Noot.* N= 661

R<sup>2</sup> = .46 (Nagelkerke), .38 (Cox & Snell). Model  $\chi^2(22) = 319.03$ ,  $p < .001$ . \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .

## 5. Concluderend

Omdat, zo is gebleken, een groot deel van de Wajongeren kan en wil werken, maar werkgevers vaak terughoudend en sceptisch zijn om een Wajonger een kans te geven, blijven veel van hen aan de spreekwoordelijke zijlijn staan. In een samenleving waar er verwacht wordt dat mensen meer en meer de eigen verantwoordelijkheid voor het verkrijgen van zorg en ondersteuning nemen, en waar bovendien wordt verwacht dat men omkijkt naar anderen, is het niet naar volle mogelijkheid participeren van welwillende jonge mensen een gemiste kans. Dit onderzoek heeft daarom getracht het aannamebeleid van werkgevers ten aanzien van Wajongeren nader te belichten. Omdat er drie groepen werkgevers met elkaar worden vergeleken, is niet alleen een inzicht verkregen in het wel of niet aannemen van jongeren met arbeidsbeperking, maar ook in de mate van bereidheid van werkgevers die geen jongeren met arbeidsbeperking in dienst hadden. Dit maakt het onderzoek sterker en geeft aan dat er wel degelijk bereidheid bestaat bij werkgevers die op dit moment geen Wajongeren in dienst hebben.

Om inzicht te verkrijgen aangaande het aannamebeleid is de volgende verklarende vraag gehanteerd: *“Op welke manier wordt de keuze en bereidheid van werkgevers om jongeren met een arbeidsbeperking aan te nemen gevormd?”* De belangrijkste uitkomsten en implicaties zullen in het volgende bondig worden besproken.

Er werd verwacht dat werkgevers die beter op de hoogte waren van mogelijkheden om subsidies aan te vragen voor wanneer zij een Wajonger zouden aannemen, ook daadwerkelijk vaker een Wajonger in dienst zouden hebben. Immers, subsidies kunnen er voor zorgen dat bepaalde risico's op het verlies van productie en winst afgedekt worden. Dit op de hoogte zijn van subsidies blijkt inderdaad een voorspeller te zijn van Wajongeren in dienst nemen. Wel moet hier opgemerkt worden dat bekendheid met loondispensatie van grotere invloed lijkt te zijn op het aannamebeleid dan dat bekendheid met loonkostensubsidie dit is. Men is over het algemeen ook meer bekend met deze regeling. Voor de bekendheid met loonkostensubsidie werd zelfs een negatief effect gevonden. Een verklaring voor deze uitkomsten zou kunnen liggen in het feit dat loondispensatie voor veel werkgevers aantrekkelijker is, omdat men het contractueel (minimum) loon wat uitbetaald moet worden mag verlagen (Ministerie SZW, 2014)<sup>9</sup>.

Positieve opvattingen over Wajongeren, zowel over de Wajonger in relatie tot het bedrijf, als opvattingen over de competenties die Wajongeren bezitten zijn voor werkgevers van invloed op de bereidheid aan te nemen. Dit is op zich zelf niet geheel verbazingwekkend, aangezien een positievere verwachting van een werkgever ook iets zegt over de verwachte opbrengsten voor het bedrijf. De kosten-baten afweging weegt in dergelijke gevallen zwaarder in positieve richting. Positieve opvattingen over in hoeverre Wajongeren in het bedrijf in te passen waren bleken echter nog vaker voor te komen bij werkgevers die geen Wajongeren in dienst hebben. Dit is een interessante uitkomst en vraagt om een verklaring. Een mogelijke oorzaak zou gezocht kunnen worden in het feit dat men wellicht wel een meerwaarde ziet in een Wajonger en van mening is dat ze goed in het bedrijf zouden passen, maar dat men simpelweg geen financiële ruimte heeft om meer werknemers aan te nemen. Ook het niet voorhanden zijn van geschikte banen kan het niet aannemen mogelijk verklaren. Voor deze verklaringen is niet gecontroleerd, maar zou voor vervolgonderzoek interessant kunnen zijn.

Bekendheid met jobcoaching, en de begeleiding die een dergelijke persoon of organisatie kan bieden is voor werkgevers belangrijk. Verwacht werd dat werkgevers mogelijke risico's die Wajongeren met zich mee brengen minder percipiëerden wanneer zij wisten dat er begeleiding naar en bij het werkproces aangeboden kon worden in de vorm van een jobcoach. Dit is in het onderzoek bevestigd.

Het hebben van eerdere ervaringen met Wajongeren is voor werkgevers eveneens een reden gebleken om aan te nemen en bovendien om hiertoe bereid te zijn wanneer men nog geen Wajonger in dienst heeft. Er kan geen uitspraak worden gedaan over de aard van de ervaring en hoe deze precies eruit heeft gezien, echter kan wel worden aangenomen dat de ervaring positief is, aangezien er een positief verband werd gevonden in de analyse. Bovendien is duidelijk dat door eerdere ervaringen het aannamebeleid verandert, dit heeft eveneens bevestiging gevonden in dit onderzoek.

Voor de invloed van maatschappelijk verantwoord ondernemen, hoewel uit de theorie en eerder onderzoek verwacht als een voorspeller voor bereidheid Wajongeren aan te nemen, werd geen bewijs gevonden in dit onderzoek. Bedrijven die aangeven maatschappelijke verantwoordelijkheid hoog in het vaandel te hebben staan, voegen dus nog niet altijd de daad bij het woord en nemen niet meer Wajongeren

---

<sup>9</sup> Deze regelingen zijn heden ten dage veranderd ten opzichte van het afnemen van de enquête gebruikt in het onderzoek. Er gaan stemmen op om beide regelingen naast elkaar te gebruiken: Kamerstukken II, 2013-2014, 33161, nr. 175

aan in vergelijking met bedrijven die minder met maatschappelijke verantwoordelijkheid bezig zijn. Dit kan te maken hebben met het niet kunnen vinden van een geschikte werknemer (mismatch), of wellicht moet er opnieuw worden gezocht naar meer economische verklaringen.

Het type sector is, zoals verwacht werd, eveneens van invloed op het aannamebeleid. In de financiële sector, maar ook in de overheidssector is de bereidheid om Wajongeren aan te nemen minder groot. Een verklaring is dat de taken die uitgevoerd moeten worden in deze sectoren complex zijn. Voor dit soort complexe taken zijn vaak kwalificaties nodig. Dit maakt het minder waarschijnlijk dat werkgevers in deze sectoren naar Wajongeren kijken bij het aannemen van nieuwe medewerkers. Deze verwachtingen zijn eveneens een vertrekpunt voor toekomstig onderzoek.

Concluderend, ook al blijkt er uit eerder onderzoek, cijfers en statistieken dat weinig werkgevers een Wajonger in dienst hebben en terughoudend zijn om dit in de toekomst te doen, dit onderzoek laat zien dat bepaalde factoren deze bereidheid beïnvloeden. Hier op inzetten als verantwoordelijke beleidsmaker kan dus wel degelijk iets op leveren en deze terughoudendheid wellicht een heel klein beetje terugdringen. Bovendien zijn er genoeg Wajongeren die willen en kunnen werken. Door de bereidheid van werkgevers te vergroten en ervoor te zorgen dat deze jongeren bij de geschikte werkgever terecht komen, kan er in de toekomst op dit terrein winst worden geboekt. Hoe dit vormgegeven kan worden wordt in het laatste deel van dit onderzoek, het beleidsadvies, uiteengezet.

Dit onderzoek is verricht met de recente veranderingen in het openbaar bestuur en de zorg zoals de decentralisatie en Participatiewet in het achterhoofd. Het probleem, namelijk de terughoudendheid van werkgevers wanneer het jongeren met arbeidsbeperking betreft, is daarom relevant. Niet alleen omdat beleidsmakers van gemeenten verantwoordelijk worden voor het begeleiden van deze jongeren naar werk, maar vooral ook omdat er veel Wajongeren kunnen en willen werken maar dit op dit moment vaak nog stroef gaat.

Er zijn bepaalde factoren die van invloed kunnen zijn op het aannamebeleid en niet zijn gemeten in de enquête. Een dergelijke relevante factor is bijvoorbeeld het economische klimaat, en hier aan gekoppeld de economische situatie van het bedrijf in kwestie, ten tijde van het afnemen van de interviews. Wanneer het met een bedrijf economisch minder gaat, is het aannemelijk dat werkgevers minder ruimte hebben om mensen aan te nemen, en voor mensen met 'extra bagage' zoals Wajongeren is waarschijnlijk minder ruimte. In verschillende studies onderschrijven werkgevers dit belang (Hernandez, 2000; de Vos & Andriessen; Hernandez et al., 2012). Bovendien beïnvloedt het economisch klimaat ook de situatie op de arbeidsmarkt en het aanbod en vraag naar werk<sup>10</sup>. Echter, het economische klimaat is hetzelfde voor elke organisatie, daarom kan er geconcludeerd worden dat in vervolgonderzoek het uitvragen van vooral de *specifieke economische situatie van bedrijven* een toevoeging zou kunnen zijn. Een kanttekening hierbij is wel dat dit gevoelige en persoonlijke informatie betreft, welke waarschijnlijk lastig te verkrijgen valt.

Een andere factor die mogelijk meespeelt, en niet is opgenomen in het onderzoek, betreft de op dat moment gemaakte cao afspraken. Dit is een schil waar werkgevers niet direct invloed op uit kunnen oefenen, maar wat het aannamebeleid vermoedelijk wel beïnvloed. Worden er bijvoorbeeld garantiebanen geëist en gecreëerd door de politiek, zoals met de invoering van de Participatiewet, wordt de positie verstevigd van laaggeschoolde arbeiders, of wordt het ontslagrecht versoepeld of juist aangescherpt? Er mag worden aangenomen dat dit soort omstandigheden en regelgeving eveneens een invloed hebben op de keuze van werkgevers om Wajongeren aan te nemen. Borghouts, van der Pas en Pennings (2008) en Tsiachristas (2008) vonden bijvoorbeeld aanwijzingen voor de positieve invloed van quorumwetgeving, en van Waveren et al. (2009) deden onderzoek naar de invloed van de sociale partners op cao regelingen die de positie van werknemers met beperkingen moesten bevorderen.

Een andere tekortkoming van dit onderzoek is het feit dat er in dit onderzoek niet gekeken is naar wat er gebeurd na het eventuele aannemen van jongeren met een arbeidsbeperking. Het tot stand komen van een duurzame arbeidsrelatie is namelijk eveneens van belang, zeker omdat we weten dat het vinden van werk al lastig genoeg is. Vervolgonderzoek zou daarom een longitudinaal karakter moeten hebben, en zich moeten verdiepen in de vraag welke processen er toe doen in het tot stand komen van een arbeidsrelatie die duurzaam van aard is.

---

<sup>10</sup> In een arbeidsmarktprognose van het UWV wordt het uitdagende economische klimaat weergegeven. [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV\\_Arbeidsmarktprognose%202015-2016.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Arbeidsmarktprognose%202015-2016.pdf)

Een laatste punt van aandacht is te vinden in het ontbreken van een kwalitatief element in dit onderzoek. De mechanismen die het aannamebeleid van werkgevers beïnvloeden zijn geïllustreerd, maar hoe dit precies in zijn werk gaat en welke overwegingen werkgevers precies hebben tijdens het maken van hun keuzes worden nog niet per se belicht. Het verschil in invloed gevonden tussen loonkostensubsidie en loondispensatie op het aannamebeleid kan op deze wijze bijvoorbeeld nader worden onderzocht. Ook kan er gevraagd worden naar de aard van concrete (eerdere) ervaringen die werkgevers hebben gehad met Wajongeren, en op welke manier dit heeft geleid tot een verandering in het aannamebeleid. Semigestructureerde interviews met betrokkenen, zoals werkgevers en begeleidende instanties zoals re-integratiebureaus en het UWV kunnen deze keuzes verder toelichten. Vervolgonderzoek wat een combinatie maakt van kwantitatieve en kwalitatieve elementen is daarom wellicht een goede toevoeging.

## 6. Beleidsaanbevelingen

Vanuit het Sociaal Akkoord 2013 is afgesproken dat er 125.000 nieuwe zogenaamde garantiebanen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt worden geschapen. Hier moeten de verschillende overheden in samenwerking met het bedrijfsleven zich voor inzetten. Aangezien er met de komst van de Participatiewet veel zorg wordt gedecentraliseerd en verantwoordelijkheden meer bij gemeenten komen te liggen, vindt er een verschuiving van taken, kennis en regelgeving plaats. Deze verschuiving zorgt er voor dat de uitvoering van de Participatiewet zeker nog niet vlekkeloos verloopt. Bovendien hebben gemeenten de mogelijkheid om langs een aantal randvoorwaarden zelf beleid te maken dat de zorg en participatie voor onder andere Wajongers vormgeeft. De inzichten die uit dit onderzoek verkregen zijn kunnen bijdragen om beleidsmakers in staat te stellen dit beleid beter in te richten, door met name in te zetten op het vergroten van de kennis onder werkgevers. In het volgende wordt hier een eerste aanzet toe gegeven.

Om de eerdergenoemde 125.000 garantiebanen te creëren zijn er regionale werkbedrijven opgericht<sup>11</sup>. Hierin nemen gemeenten en lokale werkgevers zitting. Vanuit de programmaraad, deze bestaat uit de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, UWV en enkele adviesorganisaties, zijn voor deze werkbedrijven verschillende richtlijnen opgesteld, die gemeenten kunnen helpen om zicht te krijgen op de voortgang die werkgevers maken met deze banen, en om de doelgroep op de juiste plek te krijgen. Hierin komen verschillende factoren naar voren die ook behandeld zijn in dit onderzoek. Het vergroten van de kennis omtrent Wajongers als werknemer, en daarmee ook de bereidheid om aan te nemen, is een streven van de werkbedrijven. Hier ligt daarom ook een kans om de participatie van Wajongers te vergroten. Een kanttekening is dat de organisatie van deze werkbedrijven nog niet overal in Nederland goed is vormgegeven. De voordelen van een dergelijk platform, in de vorm van kennisvergroting en een soepelere samenwerking tussen alle betrokken organisaties zijn er, en aan gemeenten de taak deze organisatie dus snel op orde te krijgen. Transparantie en goed in kaart brengen wat werkgevers belangrijk achten betreffende het aannemen van Wajongers is hierbij van belang. Bovendien is op te merken dat meer en meer werkgevers en bedrijven het belang van cao-regelingen zien waar speciale katernen in zijn opgenomen die de belangen van arbeidsgehandicapten behartigen (CNV, 2015). Dit soort afspraken vastgelegd in een cao kunnen een gunstige werking hebben op het aannamebeleid, en dienen dan ook vanuit zowel de landelijke als gemeentelijke sfeer aangemoedigd te worden. De Sociaal Economische Raad heeft hier in 2013 bijvoorbeeld al een aanzet toegegeven, waarbij ook succesvolle aanpak wordt geïllustreerd<sup>12</sup>.

Kennis, zo is gebleken, is van cruciaal belang voor een rechtvaardig beeld van de kosten en baten van jongeren met arbeidsbeperking als werknemer. Zo zorgt bekendheid met compensatieregelingen er voor dat werkgevers welwillender tegenover het aannemen van Wajongers staan. Op dit moment is de landelijke overheid bezig met een onderzoek naar de effectiviteit van zowel loondispensatie als loonkostensubsidie (Rijksoverheid, 2015) waar onder meer de bekendheid met deze instrumenten wordt getoetst, wat onderstreept dat dit probleem erkend wordt. Omdat niet elke werkgever met potentiële arbeidsplaatsen hier even bekend mee is, of soms niet meer precies weet hoe de regelingen werken (UWV, 2013; SCP, 2013), is het zaak deze bekendheid te vergroten. Dit kan zijn in de vorm van voorlichting aan bedrijven, die gegeven wordt door ambtenaren van de gemeente. Ook op landelijk niveau kunnen er campagnes worden opgestart onder werkgevers uit het midden- en klein bedrijf (grotere bedrijven zijn vaak al meer bekend), om bekendheid met de baten van Wajongers als werknemer te vergroten. Bovendien kunnen uitzendbureaus waar gemeenten mee samenwerken om jongeren met arbeidsbeperking te plaatsen, hun contactpersonen binnen bedrijven wijzen op het bestaan en de precieze werking van de verschillende compensatieregelingen. Deze kennisvergroting is financieel en qua implementatietijd waarschijnlijk geen doorslaggevend struikelblok.

---

<sup>11</sup> Meer informatie m.b.t. de nieuwe werkbedrijven:

<http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/kennispartners/kplusv-organisatieadvies/werkbedrijven-it-takes-two-to-tango!.9190819.lynkx>

<sup>11</sup> Een voorbeeld van de oprichting van regionaal werkbedrijf Rijnmond:

[http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Intentieverklaring\\_tot\\_samenwerking\\_regionaal\\_Werkbedrijf\\_Rijnmond.pdf](http://www.samenvoordeklant.nl/system/files/Intentieverklaring_tot_samenwerking_regionaal_Werkbedrijf_Rijnmond.pdf)

<sup>12</sup> Rapport van de Sociaal Economische raad:

[https://www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2010\\_2019/2013/draagvlak-cao-afspraken.ashx](https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2013/draagvlak-cao-afspraken.ashx)



Wanneer werkgevers van mening zijn dat een Wajonger goed in het bedrijf past neemt men ze sneller aan. In de nieuw opgerichte regionale werkbedrijven zijn onder andere gemeenten en lokale werkgevers georganiseerd. Een dergelijk platform biedt de mogelijkheid om tot uitwisseling van ervaringen te komen, en op deze manier ook juist de positieve kanten van Wajongeren als werknemer uit te lichten. Sceptische werkgevers worden op deze manier beter voorgelicht.

Ook de kennis van jobcoaching is belangrijk voor werkgevers. De ondersteuning van een dergelijke coach kan taken van de werkgever uit handen nemen en het aantrekkelijker maken om een jongere met verminderd arbeidsvermogen aan te nemen. Wat blijkt uit evaluatie van jobcoaching en reïntegratiebedrijven (Aarts et al., 2008) en wat gemeenten zelf ook aangeven is dat de kosten hiervan erg hoog zijn. Als reactie hierop is onder meer de interne jobcoach in het leven geroepen door het UWV, wat ook een andere werknemer in het bedrijf mag zijn die de medewerker met arbeidsbeperking ondersteunt. Dit is een goedkoper alternatief (UWV, 2015), en het promoten hier van valt dan ook zeker aan te bevelen. Echter, deze subsidie is in principe niet bedoeld voor jongeren met arbeidshandicap die onder de participatiewet gaan vallen (Staatscourant, 2014). Voor deze jongeren moeten werkgevers bij de gemeenten zijn, die zelf mogen bepalen wat men aanbiedt. Een kritisch overleg tussen gemeenten en UWV is daarom dan ook gewenst, zodat beleidsmakers in het geval van de Participatiewet niet enkel en alleen particuliere reïntegratiebedrijven hoeven in te zetten, maar werkgevers ook kunnen stimuleren dit via een interne jobcoach op te pakken.

Eerdere ervaringen en contact met jongeren met arbeidsbeperking zorgen voor een positiever beeld en een betere inschatting van kwaliteiten. Om het aannamebeleid van werkgevers te beïnvloeden is het daarom belangrijk dat beleidsmakers sturen op dit contact. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van proefplaatsingen, stages en kennismakingsdagen. Landelijk beleid faciliteert hier al in, het UWV biedt namelijk al de mogelijkheid tot proefplaatsing aan, echter moet een werkgever dit wel eerst aanvragen. Voorlichting over deze mogelijkheid is daarom erg belangrijk. Gemeenten kunnen contact faciliteren door kennismakingsdagen te organiseren met lokale Wajongeren en werkgevers. Het regionale werkbedrijf biedt hier wederom een goed platform en vertrekpunt voor. Ook samenwerking met scholen kan gemeenten in staat stellen om de aansluiting van school naar werk te versoepelen. Vanuit praktijkonderwijs kan er samen met de gemeente gezocht worden naar een geschikte stage dan wel proefplaatsing, wat eventueel zou kunnen uitmonden in een arbeidsplaats na het verlaten van de school.

Tenslotte is het enigszins ironisch dat er vanuit overheidswege nieuwe banen moeten worden geschapen voor werknemers met een arbeidsbeperking, maar dat blijkt dat juist in de overheidssector dit aanbod achterblijft en men minder bereid is Wajongeren aan te nemen. Een succesvol beleid wat werkgevers in de overige sectoren meer bereid moet maken, begint met het goede voorbeeld te geven en het voortouw te nemen om de participatie van Wajongeren te bevorderen.

## Literatuur

Allport, W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Aarts, L., van Hout, C., Thijs, C., & Visscher, K. (2008). Evaluatie jobcoaching. *Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics bv*.

Besseling, J., Oomens, P. C. J., & de Vroome, E. (2009). *Monitor brugbanen, voorjaar 2009* (No. 031.13586). Hoofddorp, 2009.

Berendsen, E., Stoutjesdijk, M., van den Ende, I., Havinga, H., Spaan, B., & van Rijssen, J. (2011). Wajong Monitor: Second Report. An Analysis of the New Wajong Act (the Invalidity Insurance Act for Young Disabled Persons) in 2010. *UWV Employee Insurance Agency*.

Borghouts-Pas, I., Pennings, F. (2008). *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten: een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*. Tilburg: OSA, Institute for Labour Studies Tilburg.

Cannon, T. (1992). *Corporate Responsibility*. First edn. London: Pitman Publishing.

Dewson, S., Ritchie, H., & Meager, N. (2005). *New Deal for Disabled People: survey of employers*. Research Report nr. 301, 2005.

Diksa, E. & Rogers, E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the Employer Attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 40*, 31-44.

Divosa (2014). *Participatiewet*. Verkregen van <http://www.divosa.nl/dossiers/participatiewet#anchor3>

Duinkerken, G., Wesdorp, P. & Woude, S. van der (2009). *Tussen nieuw denken en nieuw doen: verkenning attitudes rond de Wajong; in opdracht van het Ministerie van SZW*.

Graafland, J. J. (2001). *Maatschappelijk ondernemen: analyse, verantwoording en fundering*. Katholieke Universiteit Brabant, Faculteit der Wijsbegeerte.

Hasluck, C., & Green, A. E. (2006). Building on New Deal: what works for whom? A review of evidence and meta-analysis for the Department for Work and Pensions, draft. *Warwick Institute for Employment Research*.

Hernandez, B., Chen, B., Araten-Bergman, T., Levy, J., Kramer, M., & Rimmerman, A. (2012). Workers with disabilities: exploring the hiring intentions of nonprofit and for-profit employers. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 24*(4), 237-249.

Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of rehabilitation, 66*(4), 4-16.

Holwerda, S.G., Brouwer, A., Boer, S. de, Klink, M. R., van der & Groothoff, J.J. (2012). *Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie: Onderzoeksrapport*. Groningen: Universitair Medisch Centrum Groningen en UWV kantoren regio Noord.

Horsssen, C., Blommesteijn, M. & Rosing, F. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*(4), 526-536.

Kotler, P., & Lee, N. (2008). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause*. John Wiley & Sons.

- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Francis, F. & Levy, P.H. (1993). Determinants of attitudes of New York state employers towards the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation*, 59, 49-55.
- Spijkerman, C. (2014, 24 januari). *Bedrijven willen geen gehandicapte jongeren*. NRC Handelsblad. Verkregen van <http://www.nrc.nl/carriere/2014/01/23/cnv-vakmensen-bedrijven-willen-geen-gehandicapte-jongeren/>
- Martin, J. (1985). *Organizational culture*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Mawhood, L. & Howlin, P. (1999). The outcome of a supported employment scheme for high-functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 3(3), 229-254.
- Moir, L. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 1(2), 16-22.
- Petersen, A. van, Vonk, M. & Bouwmeester, M. (2004). *Onbekend maakt onbemind: attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. Leiden, Research voor Beleid.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65-85.
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 271-280.
- Rijksoverheid (2014). *Brede steun in Tweede Kamer voor Participatiewet*. Verkregen van <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/02/20/brede-steun-in-tweede-kamer-voor-participatiewet.html>
- Rijksoverheid (2014). *Decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten*. Verkregen van <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/decentralisatie-van-overheidstaken-naar-gemeenten>
- Roberts, S., Heaver, C., Hill, K., Rennison, J., Stafford, B., Howat, N., Kelly, G., Krishnan, S., Tapp, P. and Thomas, A. (2004). *Disability in the workplace: Employers' and service providers' responses to the Disability Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes*, Department for Work and Pensions, Research Report no. 202, Leeds: Corporate Document Services.
- Rusch, F. R., & Hughes, C. (1989). Overview of supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22(4), 351-363.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2nd ed., Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Scott, J. (2000). Rational choice theory. *Understanding contemporary society: Theories of the present*, 129.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J. & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction, jobmatch and future hiring intentions for employees with a disability, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21 165-173
- Sociaal-Economische Raad (2013) *Verbreding draagvlak Cao-afspraken*. Advies 13/03 | Augustus 2013.
- Staatscourant (2014). *Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015*. nr. 36771 23 december 2014.
- Stichting van de Arbeid (2013). *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*. Den Haag.
- Timmerman, J., van Waveren, B., & Wissink, C. (2009). Geen diploma of handicap -Aannemen van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. *Gids voor Personeelsmanagement*, 88(9), 54.

Ullmann, A. (1985). Data in Search of a Theory: A Critical Examination of the Relationships Among Social Performance, Social Disclosure, and Economic Performance of U.S. Firms. *Academy of Management Review* 10, 540-557.

Unger, D. (2002). Employers' attitudes towards persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on autism and other developmental disabilities, 17(1), 2-10.

Van Echtelt, P., Vlasblom, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2014). Vraag naar arbeid 2013.

Vos, E. de., & Andriessen, S. (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden*; Eindrapportage Studie 1ste jaar.

UWV (2008). *Protocol Jobcoach: eerste herziening, november 2006. Tussentijdse bijstelling oktober 2008*. Verkregen van [http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Protocol\\_jobcoach\\_2008.pdf](http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Protocol_jobcoach_2008.pdf)

UWV (2013). *Feiten en cijfers over de Wajong*. Verkregen van [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten\\_en\\_cijfers\\_over\\_de\\_Wajong\\_20130718.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Feiten_en_cijfers_over_de_Wajong_20130718.pdf)

UWV (2014). *Monitor Arbeidsparticipatie 2013. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Verkregen van [http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis\\_onderzoeken/arbeidsmarktinformatie/UWV\\_Monitor\\_Arbeidsparticipatie\\_2013.aspx](http://www.uwv.nl/OverUWV/publicaties/Kennis_onderzoeken/arbeidsmarktinformatie/UWV_Monitor_Arbeidsparticipatie_2013.aspx)

UWV (2015). *Subsidie voor interne Jobcoach*. Verkregen van <http://www.uwv.nl/werkgevers/actueel/nieuwsbrief/2015/januari/subsidie-voor-interne-jobcoach.aspx>

Waddock, S. A., & Graves, S. B. (1997). The corporate social performance-financial performance link. *Strategic management journal*, 18(4), 303-319.

Walkowiak, A., Zijlstra, F., Nijhuis, F. en Taris, T. (2009). *Werkplekken voor mensen met beperkingen: aanzet tot een methodiek*. Universiteit van Maastricht en Radboud Universiteit Nijmegen.

Williamson, O. E. (1975), *Market and Hierarchies: Antitrust Implications*, New York: The Free Press.

Williamson, O. E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. Simon and Schuster.

Williamson, O. E. (1999). Public and private bureaucracies: a transaction cost economics perspective. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 15(1), 306-342.

Wilson, E. (2000). Inclusion, exclusion and ambiguity-The role of organizational culture. *Personnel Review*, 29(3), 274-303.

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

Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review* 16, 691-718.