

TNO-rapport

031.13586

Monitor Brugbanen, voorjaar 2009

Datum 30 september 2009

Auteurs J.J.M. Besseling, P.C.J. Oomens, E. de Vroome

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2009 TNO

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie.....	5
1 Inleiding.....	14
2 De regeling in hoofdlijnen	15
2.1 De regeling in hoofdlijnen	15
3 Onderzoeksopzet en -vragen.....	16
3.1 Centrale vraagstelling	16
3.2 Onderzoeksmethodiek	16
4 Ervaringen van re-integratiebedrijven	18
4.1 Inleiding.....	18
4.2 Schets van de deelnemende re-integratiebedrijven voorjaar 2009.....	19
4.3 Aantal LKS-indiceringen en plaatsingen op brugbaan	19
4.3.1 Aantal plaatsingen op brugbaan overwegend beperkt of onbekend.....	19
4.3.2 Aantal aanvraag LKS-indicatie overwegend beperkt of onbekend.....	20
4.4 De wijze waarop de re-integratiebedrijven in praktijk omgaan met de regeling brugbanen.	20
4.5 Positieve en negatieve ervaringen met de regeling in de praktijk.....	22
4.6 Knelpunten in de regeling brugbanen of in de uitvoering van de regeling	24
4.7 Overige opmerkingen door re-integratiebedrijven.....	26
5 Brugbaan- en overige werkgevers over hun gedeeltelijk arbeidsgeschikten	28
5.1 Inleiding.....	28
5.2 Wervingsbeleid van personeel	29
5.3 Rol van subsidies en andere instrumenten bij werving en aanname van personeel	31
5.4 Bekendheid met de brugbaanregeling bij de overige werkgevers.....	32
5.5 Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de regeling	33
5.6 Aannee en afwijzing van brugbaners en overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten	36
5.6.1 Aanneeprocess bij brugbaners.....	36
5.6.2 Overige werkgevers over hun reden om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet aan te nemen.....	38
5.6.3 Conclusie:	38
5.7 Dienstverband: functioneren en continueren?.....	39
5.8 De brugbaanwerkgevers uit 2008 over het functioneren en continueren, een half jaar later	42
5.9 Het openen van een brugbaan in de komende twaalf maanden	45
5.9.1 Verwachting van werkgevers om een brugbaan te gaan openen	45
5.9.2 Redenen om een brugbaan te openen.....	46
5.9.3 Redenen om geen brugbaan te openen.....	48
5.9.4 Conclusie:	50
6 Brugbaners en niet-brugbaners vergeleken	51
6.1 Inleiding.....	51
6.2 Over het onderzoek onder geïndiceerden.....	52
6.3 Indeling naar re-integratieperspectief op het moment van indicering.....	53
6.4 Beschrijving drie groepen geïndiceerden op kenmerken en formele indiceringcriteria.....	54
6.4.1 Werkzaamheid en andere sociaal demografische kenmerken.....	54
6.4.2 Uitkeringssituatie en herbeoordeling	55

6.4.3	Arbeidsmotivatie.....	57
6.4.4	Perceptie eigen arbeidsmogelijkheden.....	58
6.4.5	Zoekgedrag	60
6.4.6	Gezondheidsbeleving	60
6.5	Mogelijke knelpunten rondom het proces van indicatiestelling.....	61
6.5.1	Voorlichting over brugbaanregeling	61
6.5.2	Procedures rond indicatiestelling	62
6.5.3	Oordeel cliënten over instrument loonkostensubsidie	63
6.6	Begeleiding en plaatsing in een brugbaan.....	63
6.6.1	Ontvangen begeleiding	64
6.6.2	Oordeel over ontvangen begeleiding	65
6.6.3	Werksituatie van brugbaners.....	65
6.6.4	Werksituatie van niet-brugbaners die werkzaam zijn	67
6.7	Doorstroming naar regulier werk.....	68
6.8	Factoren die plaatsing op een brugbaan bepalen	68
Bijlage 1 Literatuur		71
Bijlage 2 Geïnterviewde re-integratiebedrijven, april 2009.....		72
Bijlage 3 Responsverantwoording werkgeversonderzoek voorjaar 2009		73

Samenvatting en conclusie

De tijdelijke regeling brugbanen herbeoordeelden die per 1 maart 2008 van kracht is geworden, beoogt voor genoemde doelgroep gesubsidieerde banen (de zgn. brugbanen) te creëren. De regeling liep vooruit op een bredere toepassing van het instrument loonkostensubsidie (LKS) en is met ingang van 1 januari 2009 opgenomen binnen de wet STAP.

TNO heeft in opdracht van UWV een onderzoek opgezet naar de regeling brugbanen met een eerste meting in september (Besseling, Oomens en Gouw, 2009) en een tweede meting in maart 2009. Doel van deze inhoudelijke monitor is het signaleren van verbeterpunten en bijdragen aan optimale inzet van het instrument brugbanen aan de arbeidsparticipatie van herbeoordeelden.

Het onderzoek is opgezet rond twee centrale onderzoeksvragen:

1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van het instrument brugbanen en hoe tevreden zijn betrokkenen (cliënten en werkgevers) over dit instrument?
2. Voor welke herbeoordeelde cliënten en voor welke arbeid en/of werkgevers vormen brugbanen wel respectievelijk geen succesvol instrument bij het re-integreren naar reguliere betaalde arbeid?

Dit is uitgewerkt in thema's en vragen voor re-integratiebedrijven, werkgevers, 'brugbaners' en overige geïndiceerden naar de indicatiestelling, begeleiding en plaatsing, bekendheid met en tevredenheid over de regeling en bereidheid om een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Ook zijn enkele vragen gesteld over de verwachte doorstroom na de brugbaan. De feitelijke doorstroom naar een reguliere baan kan pas in een vervolgmeting worden vastgesteld.

In deze rapportage doen we verslag van de tweede monitorronde door TNO in het voorjaar van 2009. De afzonderlijke statistische bijlage bevat een gedetailleerd overzicht met de antwoorden van werkgevers en geïndiceerden. De antwoorden van de werkgevers zijn uitgesplitst naar brugbaanwerkgevers en overige werkgevers. De antwoorden van de geïndiceerden zijn uitgesplitst naar brugbaners en overig positief geïndiceerden, met een verdere detaillering naar wel/niet werkzaam zijn op het moment van invullen van de vragenlijst.

Ervaringen van re-integratiebedrijven

Alle re-integratiebedrijven die de eerste keer meegewerkt hebben zijn benaderd voor een vervol ginterview. Met 13 van de 17 lukte het om een interview te realiseren. Gezien de beperkte toename in het aantal gerealiseerde plaatsingen op een brugbaan en de korte doorlooptijd tussen de eerste en de onderhavige meting is ervoor gekozen om een beperkt aantal actualisering- en vervolgvragen te stellen.

Nog steeds weinig ervaring met het plaatsen van herbeoordeelden in een brugbaan

Het feitelijk aantal plaatsingen in brugbanen is nog steeds gering. De helft van de re-integratiebedrijven had in september 2008 een of meer herbeoordeelden geplaatst op een brugbaan. De periode erna is het aantal plaatsingen overwegend beperkt of onbekend. Vier van de dertien re-integratiebedrijven hebben noch in de eerste noch in de tweede periode een plaatsing op een brugbaan gerealiseerd.

In het onderzoek waren twee grote re-integratiebedrijven betrokken. Geen van beiden wist hoeveel brugbaanplaatsingen men in de reguliere trajecten gerealiseerd had. Een van de twee bedrijven participeert in een zogeheten LKS-pilot, waarbij met het bedrijf specifieke afspraken gemaakt zijn voor begeleiding en plaatsing van herbeoordeelden op een brugbaan en waarbij een langere periode van nazorg na plaatsing is overeengekomen. De voortgang en ervaringen in die LKS-pilot kon dit bedrijf wel aangeven.

In hoeverre de plaatsingen mogelijk geweest zijn dankzij de regeling brugbanen valt niet goed te bepalen. Veelal wist betrokkene het niet. En de wel gegeven antwoorden variëren sterk. Het idee van loonkostensubsidie als uitbreiding van het instrumentarium om werkgevers over de streep te trekken vindt men overwegend positief. Al wordt, net als bij de eerste meting, ook nu door meerdere re-integratiebedrijven benadrukt dat de meerwaarde van de LKS-regeling beperkt is vergeleken met het instrument proefplaatsing. Bovendien wordt aangegeven dat de ag-populatie van UWV op achterstand staat vergeleken met de gemeentelijke populatie wat betreft de hoogte van de te verstreken loonkostensubsidie.

Typering succesvolle werkwijze nog niet mogelijk

De meeste re-integratiebedrijven geven aan dat ze hun werkwijze m.b.t. de regeling brugbanen niet gewijzigd hebben ten opzichte van september 2008. De meesten vragen LKS-indicatie aan op het moment dat er zicht is op vervulling van een baan. Twee bedrijven geven aan cliënten nu eerder en actiever te laten indiceren. Vier geven aan de mogelijkheid van LKS actiever onder de aandacht van werkgevers te brengen. Veelal geven de re-integratiebedrijven aan dat als het niet nodig is, de optie van LKS niet wordt aangeboden aan cliënt of werkgever. Gezien het beperkte aantal gerealiseerde plaatsingen is het niet mogelijk een typering te geven van een succesvolle werkwijze van re-integratiebedrijven.

Knelpunten in de regeling en uitvoering

- Knelpunten t.a.v. UWV

Over UWV is het aantal negatieve opmerkingen beperkt. Slechts twee bedrijven zijn niet positief over de doorlooptijd.

- Knelpunten t.a.v. de cliënt

Net als in het najaar wordt ook nu aangegeven dat sommige cliënten niet met hun WAO-verleden te koop willen lopen. Aangezien een werkgever alleen LKS kan aanvragen als hij weet dat betrokkene herbeoordeeld is, beperkt dat de mogelijkheid om LKS in te zetten.

- Knelpunten t.a.v. kenmerken van de regeling

Een van de knelpunten die in het najaar van 2008 werd genoemd, was de periode van vijf jaar na proefplaatsing waarbinnen geen loonkostensubsidie mogelijk was. Met ingang van 1 januari 2009 is die periode verkort tot een half jaar. Dit knelpunt wordt dan ook niet meer genoemd door de re-integratiebedrijven.

Ook is breed bekend geraakt dat herbeoordeelden die 80-100% arbeidsongeschikt zijn onder voorwaarden in aanmerking kunnen komen voor de regeling. Dit knelpunt wordt dus nog evenmin genoemd.

Net als in het najaar wordt gewezen op de korte periode van nazorg waarvoor financiering beschikbaar is. Een langere periode van nazorg, zoals in de LKS-pilot, is wenselijk.

Net als in het najaar wordt gesuggereerd de regeling te verbreden tot een grotere doelgroep. Naast de in het najaar genoemde Wajongers (ook degenen die niet zijn herbeoordeeld) wordt gewezen op de doelgroep van ZW-ers die in opdracht van UWV begeleid worden door een re-integratiebedrijf.

De bedrijven noemen nu niet meer als knelpunt dat de regeling zelf of de criteria soms onduidelijk is of zijn. Wat overigens niet betekent dat uitvoerders bij re-

integratiebedrijven altijd voldoende kennis hebben van de regeling en de regeling ook actief inzetten.

Gevolgen crises

De krimpende arbeidsmarkt vormt momenteel een belangrijk knelpunt, waardoor plaatsingspercentages teruglopen. Door de economische crisis zijn werkgevers weliswaar gevoeliger geworden voor kosten en kostenbeperking, maar dat effect is volgens de re-integratiebedrijven niet sterk genoeg om de terughoudendheid van werkgevers om een herbeoordeelde aan te nemen te kunnen compenseren met loonkostensubsidie.

Ervaringen van werkgevers

Telefonisch is een interview afgenomen met 100 werkgevers die sinds september 2008 een brugbaan geopend hebben. Ook bij een steekproef van 515 overige werkgevers is een telefonisch interview gerealiseerd. Daarnaast zijn alle brugbaanwerkgevers die in het najaar van 2008 al een brugbaner in dienst hadden en toen zijn benaderd voor een interview, in april 2009 nogmaals benaderd met enkele vragen over het functioneren van de brugbaner en de verwachtingen met betrekking tot continuering van het dienstverband.

Werkgevers met gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn gevoeliger voor stimuleringsbeleid

Subsidies en andere instrumenten zijn voor de overheid beleidsinstrumenten om de werkgevers te stimuleren meer gedeeltelijk arbeidsgeschikten te laten participeren.

Ruim de helft van de brugbaanwerkgevers geeft aan met dergelijke instrumenten rekening te houden bij hun aannamebeleid. Hetzelfde geldt voor werkgevers die het voorafgaande half jaar een vacature hadden en hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen. De overige werkgevers houden er minder vaak rekening mee.

Bekendheid over regeling brugbanen toegenomen bij werkgevers

Vergeleken met de eerste meting is de bekendheid met de regeling Brugbanen onder werkgevers toegenomen: in het voorjaar van 2009 heeft 40% van de werkgevers van de regeling gehoord, tegen 26% in najaar 2008. Advertenties in dagbladen en UWV zijn de meest genoemde kanalen waarlangs de werkgevers informatie over de brugbaanregeling hebben verkregen.

Brugbaanwerkgevers weer positief over de brugbaanregeling en positiever over de informatievoorziening door UWV

De werkgevers die een brugbaan geopend hebben zijn, net als in 2008, overwegend tevreden over de brugbaanregeling voor wat betreft de hoogte van de loonkostensubsidie, de administratieve belasting, de goedkeuringsprocedure bij UWV en de betaling van de subsidie door UWV. Uitzondering op dit positieve beeld is de informatievoorziening over de brugbaanregeling door UWV, al is het beeld in 2009 positiever dan in 2008. Over de informatievoorziening was in 2008 de helft van de brugbaanwerkgevers ontevreden en dat is teruggebracht tot 29% in het voorjaar van 2009. Voor zover knelpunten werden genoemd in de relatie met UWV, hadden deze doorgaans betrekking op de informatievoorziening. Overigens maakte slechts een gering deel van de brugbaanwerkgevers, namelijk een zesde, melding van knelpunten.

Het overall oordeel over UWV betreffende de regeling brugbanen is bij 83% van de brugbaanwerkgevers niettemin positief, wat een duidelijke verbetering is ten opzichte van de 63% tevreden werkgevers in het najaar van 2008.

Aanname gedeeltelijk arbeidsgeschikten gehalveerd

Minder werkgevers hadden in 2009 een vacature in het voorafgaande half jaar dan in 2008. Als ze een vacature hadden, overwogen ze even vaak als in 2008 om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen. Echter, het percentage werkgevers dat vervolgens daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aannam, is gehalveerd (24% in 2009 tegen 54% in 2008). Per saldo heeft 10% van de overige werkgevers zonder brugbaan het afgelopen half jaar overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen en 2,3% van alle overige werkgevers heeft dit ook daadwerkelijk gedaan, tegen 4,6% in najaar 2008.

Voor aannamen op een brugbaan blijft geschiktheid het belangrijkste

Bij meer dan 80% van de brugbaanwerkgevers die een herbeoordeelde hebben aangenomen speelt geschiktheid van de werkzoekende voor de functie een (grote) rol. Daarin verschillen zij niet van de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen. Bij zowel brugbaan- als overige werkgevers speelt nu minder vaak dan bij de eerste meting dat het moeilijk is om aan gezond personeel te komen (van ongeveer 40% in 2008 naar 20% in 2009).

Loonkostensubsidie in 2009 vaker noodzakelijke voorwaarde voor aannamen

In 2009 geven werkgevers vaker dan in 2008 aan dat ze de herbeoordeelde niet zonder loonkostensubsidie aangenomen zouden hebben (resp. 39% in 2009 en 20% in 2008). Ruim tweederde van de werkgevers die de herbeoordeelde niet aangenomen zou hebben zonder loonkostensubsidie, geeft aan de herbeoordeelde wel aangenomen te hebben met een proefplaatsing.

Werkgevers in 2009 niet zo tevreden over brugbanen als in 2008

Werkgevers zijn goed te spreken over het functioneren van de herbeoordeelde die ze op een brugbaan hebben aangenomen, zowel wat betreft hun productiviteit, motivatie, verzuim als risico op uitval. Daarin is weinig verschil met de eerste meting in 2008. Net als in 2008 verwacht het overgrote deel (80%) van de werkgevers met een nieuw aangenomen brugbaner het dienstverband te verlengen. Overigens is dit ook een voorwaarde voor subsidieverlening. Een klein deel (11%) van de werkgevers die na de eerste meting een brugbaner in dienst hebben genomen, verwacht het dienstverband niet te verlengen of heeft het dienstverband al beëindigd. Ook hierin is geen verschil met de eerste meting in 2008, ook toen betrof het 11% van de brugbaanwerkgevers.

Van de brugbanen uit 2008 is/wordt bij eenderde het dienstverband niet verlengd

De werkgevers uit het eerste onderzoek die voor september 2008 een brugbaan geopend hebben, zijn in het voorjaar van 2009 nogmaals bevraagd over het functioneren van hun brugbaner. Met dit half jaar extra ervaring in hun achterhoofd zijn brugbaanwerkgevers niet significant van mening veranderd over de motivatie, productiviteit en het risico op uitval van de brugbaner. Nog steeds is het overgrote deel van de werkgevers van mening dat de motivatie van de brugbaner op of bovengemiddeld is, vindt een ruime meerderheid dat de productiviteit niet onder doet voor die van andere werknemers en acht zo'n driekwart van de werkgevers het risico op blijvende uitval niet hoger dan voor andere werknemers. Wel hebben werkgevers op grond van hun ervaring nu uitgesprokener opvattingen over het ziekteverzuim van de brugbaner. Bij de eerste meting zag een ruime meerderheid hierin geen verschil met andere werknemers. Nu is dit bij nog geen kwart van de werkgevers het geval. De helft is nu van mening dat het verzuim onder dat van andere werknemers ligt en iets minder dan 30% dat het er boven ligt.

Van de brugbaanwerkgevers die in 2008 al een brugbaner in dienst hadden, heeft een groter aantal dan destijds het dienstverband inmiddels reeds beëindigd of verwacht dit na het eerste jaar te zullen doen (van 11% in 2008 naar 34% in 2009). 12% heeft het

dienstverband reeds beëindigd en 22% geeft aan het dienstverband niet te verlengen of verwacht het niet te verlengen. Iets meer dan de helft van de werkgevers geeft in 2009 expliciet aan dat het dienstverband naar verwachting wordt verlengd. Dat zal echter minder vaak dan de werkgevers in 2008 nog aangaven, gebeuren op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Ook in 2009 verwacht een klein deel van de werkgevers een brugbaan te gaan openen
Van de werkgevers zonder brugbaan verwacht 3% het komende jaar een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Van de werkgevers die recent hebben overwogen een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen, maar dat niet hebben gedaan, verwacht een groter deel dat te doen, namelijk 10%. Werkgevers die reeds ervaring hebben met een brugbaan verwachten het vaakst (nog) een brugbaan te openen: 21%.

Het hebben van goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en de gepercipieerde financiële aantrekkelijkheid van de subsidieregeling spelen een rol bij de verwachting een gedeeltelijk arbeidsgeschikte op een brugbaan aan te nemen. Dat het moeilijk zou zijn om aan gezond geschikt personeel te komen speelt minder vaak een rol, evenmin als het hebben van veel vacatures. Het eerste is in lijn met de bevinding dat de (brugbaan)werkgevers die recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, dit doorgaans niet hebben gedaan omdat het moeilijk zou zijn aan gezond personeel te komen.

Bij zowel de brugbaanwerkgevers als de overige werkgevers die *niet* verwachten een brugbaan te openen, geven veel werkgevers aan dat dit (vooral) komt doordat ze weinig vacatures hebben (respectievelijk 53 en 35%). Van de overige werkgevers onderschrijft 36% de stelling dat een dienstverband van 12 maanden als voorwaarde voor loonkostensubsidie te lang is. Niet voor al deze werkgevers is dit echter een reden om geen brugbaan te openen. Voor ruim een derde van hen is dat wel het geval. Dit betekent dat bij zo'n 13% van de werkgevers met vacatures de verplichte minimale lengte van het dienstverband een (grote) rol speelt bij de verwachting het komende jaar geen brugbaan te openen.

Het (mogelijk) geringe financiële voordeel van de subsidie, de verwachte administratieve rompslomp en (mogelijk) slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten spelen slechts een marginale rol, zo geven de werkgevers aan. Ook slechte ervaringen met UWV worden niet (brugbaanwerkgevers) of weinig (5% van de overige werkgevers) genoemd als reden om geen brugbaan te openen.

Ervaringen van de cliënten.

In april 2009 zijn in totaal 4150 vragenlijsten door UWV verstuurd. Het betrof hier alle cliënten die sinds de steekproeftrekking voor de vorige meting in september 2008 positief geïndiceerd zijn en/of op een brugbaan geplaatst zijn (peildatum: 1 april 2009). In totaal ging het om 260 brugbaners en 3890 mensen met een positief indicatiebesluit die (nog) niet werkzaam waren op een brugbaan. In totaal hebben 1010 mensen de vragenlijst ingevuld geretourneerd: 86 brugbaners (respons 33%) en 924 overig geïndiceerden (24%). De overig geïndiceerden waarvan uit de informatie uit de polisadministratie en hun antwoorden bleek dat ze werkten op het moment van LKS-indicering, zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten omdat aangenomen mag worden dat ze ten onrechte opgenomen waren in het steekproefkader van overig positief geïndiceerden. Uiteindelijk resulteerde een bruikbare respons van 802 overig positief geïndiceerden.

Brugbaners positief over hun arbeid, net als in 2008

Het grootste gedeelte van de brugbaners heeft een relatief kleine parttime baan en werkt tussen de 13 en 24 uur. De meesten hebben een tijdelijke aanstelling. Een vijfde van de brugbaners zegt (al) een vast contract te hebben. Er zijn volgens de brugbaners relatief weinig aanpassingen gedaan om hen te werk te stellen. Bij slechts een kwart van alle brugbaners zijn aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden. Het betreft dan met name aangepaste werktijden. Brugbaners zijn erg tevreden met het werk dat ze doen. Er worden door hen weinig knelpunten ervaren in het werk. Het beeld dat in deze tweede meting over de werksituatie naar voren komt, komt sterk overeen met dat van de eerste meting in najaar 2008. Dat geldt onder andere ook voor het werktempo en de emotionele en lichamelijke belasting, die door de brugbaners als gemiddeld worden beschouwd. Daarbij voelt men zich doorgaans in voldoende mate gesteund door collega's en leidinggevenden. Net als bij de eerste meting ervaren brugbaners hun werk wel in sterke mate als geestelijk belastend.

Een klein percentage (9%) van de niet-brugbaners die na de eerste meting in het najaar van 2008 positief zijn geïndiceerd, blijkt ten tijde van de tweede meting na de indicatiestelling werk te hebben gevonden. De werksituatie van deze groep verschilt op een aantal punten duidelijk met die van de brugbaners. Zo lijkt er sprake te zijn van meer onzekere, minder duurzame banen: kleiner aantal uren werkzaam, meer tijdelijke contracten zonder uitzicht op verlenging. Overigens moet hierbij worden bedacht dat een dienstverband van 12 maanden en het voornemen tot contractverlenging voorwaarde vormen voor aanneming op een brugbaan. Wat betreft de inhoud van het werk worden geen verschillen gevonden tussen brugbaners en niet-brugbaners. Wel zijn niet-brugbaners gemiddeld gezien iets minder tevreden met hun werk. Dit heeft waarschijnlijk te maken met minder goede arbeidsvoorwaarden.

Brugbaners schatten hun toekomstperspectieven positief in. De overgrote meerderheid gaat ervan uit de komende 12 maanden bij de huidige werkgever werkzaam te zullen blijven, ondanks de economische recessie. Op het moment van de tweede meting is een gering percentage brugbaners (6%) uitgevallen. Het geringe aantal uitvallers staat geen duidelijke conclusies over de reden van uitval toe. Het percentage van de onderzochte brugbaners dat reeds is uitgevallen, is bij de tweede meting kleiner dan bij de eerste meting. Overigens geven werkgevers juist aan dat in 2009 (iets) meer brugbaners zijn uitgevallen dan in 2008 (3% versus 1%).

Brugbaners vaker eens met resultaat van herbeoordeling

Het oordeel van cliënten over het resultaat van de herbeoordeling wijkt in de tweede meting nauwelijks af van dat in de eerste meting. Ook in de tweede meting zijn brugbaners meer tevreden over de herbeoordeling dan de positief geïndiceerden die niet-werkzaam zijn.

Niet-werkzamen hebben objectief en subjectief een grotere afstand tot arbeidsmarkt

De sociaaldemografische kenmerken van de niet-werkzamen duiden op een gemiddeld iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zo zijn zij gemiddeld iets ouder, vaker allochtoon en vaker laag opgeleid dan de werkzamen. In vergelijking met de eerste meting bevinden zich nu minder allochtonen en alleenstaanden onder de niet-werkzamen.

Net als bij de eerste meting scoren positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn op meerdere motivatieaspecten lager, zoals het financiële belang om werk te hebben, het belang dat de omgeving hecht aan werk en de acceptatiebereidheid ten aanzien van werk. Echter, deze lagere motivatie kan zowel het gevolg als de oorzaak zijn van het feit dat men geen werk heeft. Niet-werkzamen kunnen hun motivatie 'verloren' hebben als gevolg van het feit dat men geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist de lagere motivatie van deze groep er de reden van kunnen zijn dat werkgevers minder

geneigd zijn hen aan te nemen op een baan. Er kan dan ook geen causale relatie aan deze bevinding worden toegekend.

Niet-werkzamen zien minder mogelijkheden om betaald werk uit te voeren. Zij zien meer belemmeringen om te werken, schatten hun werkvermogen lager in en hebben minder het gevoel voldoende vaardigheden te hebben om betaald werk te doen. Ze ervaren hun eigen gezondheid als slecht in vergelijking met degenen die wel werken. Net als in de eerste meting rapporteren zij in vergelijking met degenen die wel werken meer complexe klachten, dat wil zeggen zowel op lichamelijk als psychisch vlak. Zij zien in hun gezondheid dan ook vaker een belemmering voor het verrichten van betaald werk. Ook voor deze bevindingen geldt echter dat onduidelijk is hoe de causale relatie precies ligt.

De overgrote meerderheid van de niet-werkzamen zou graag betaald werk willen hebben. De financiële achteruitgang wordt door niet-werkzamen als belangrijkste nadeel van niet-werken beschouwd. Iets meer dan de helft is ook daadwerkelijk op zoek naar werk. Van deze werkzoekenden heeft driekwart de afgelopen maanden een of meerdere keren gesolliciteerd.

Ten opzichte van de eerste meting is de groep niet-werkzame positief geïndiceerden in de tweede meting minder vaak op zoek naar betaald werk, geven zij minder vaak aan te willen werken en geven ook vaker aan niet te kunnen werken.

Bereik voorlichting onder niet-werkzamen kleiner maar wel naar grotere tevredenheid
Meer dan de helft van de positief geïndiceerden heeft naar eigen zeggen voorlichting gekregen. Deze informatie wordt met name via het re-integratiebedrijf of UWV ontvangen. Een substantiële groep van cliënten die in aanmerking komt voor een brugbaan, geeft aan geen voorlichting te hebben ontvangen of het niet te weten. In vergelijking met de eerste meting is dit percentage toegenomen. Echter, de cliënten die aangeven voorlichting te hebben ontvangen, zijn daar overwegend positief over en positiever dan tijdens de eerste meting.

Ongeveer de helft van alle positief geïndiceerden is op de hoogte van het feit dat een werkgever loonkostensubsidie kan aanvragen als hij betrokkene een baan aanbiedt. Brugbaners zijn hiervan vaker op de hoogte dan de overige positief geïndiceerden. Toch is ook 12% van de brugbaners hiervan niet op de hoogte.

Niet-werkzamen verwachten in 2009 minder effect van de brugbaanregeling
Het oordeel van de positief geïndiceerden over het instrument loonkostensubsidie is ongeveer gelijk verdeeld tussen (gematigd) positief en negatief. Brugbaners zijn positiever over de bijdrage van de subsidieregeling aan de vergroting van hun werkherlevingskansen dan niet-brugbaners. Ten opzichte van de eerste meting is een groter percentage van de niet-werkzamen van mening dat de subsidieregeling niet bijdraagt aan hun kansen op werkherleving. Dat zou een effect kunnen zijn van de verslechterde situatie op de arbeidsmarkt, gecombineerd met de gemiddeld iets hogere leeftijd van de niet-werkzame positief geïndiceerden (gemiddeld 45 jaar in najaar 2008 en 47 in voorjaar 2009).

Brugbaners in 2008 en 2009 versus de overige positief geïndiceerden
Vergelijking van de brugbaners uit 2008 en 2009 met de niet-werkzame positief geïndiceerden in die jaren (door middel van multivariate analyse) leert dat brugbaners vaker van Nederlandse afkomst zijn, het minder vaak oneens zijn met het resultaat van de herbeoordeling, minder belemmeringen ervaren om te kunnen werken, vaker alleen lichamelijke klachten hebben, een positievere houding hebben ten aanzien van betaald werk en dat hun omgeving meer belang hecht aan betaald werk. Dergelijke verbanden

tussen genoemde kenmerken enerzijds en de kans op werkhervatting anderzijds werden ook in eerder onderzoek onder herbeoordeelden en WAO-ers gevonden.

Conclusie

Deze tweede monitor van de brugbaanregeling heeft plaatsgevonden een jaar na de start van de regeling. Het bereik van de regeling is achter gebleven bij de verwachtingen. Evaluatieonderzoek leert dat nieuwe regelingen veelal meer dan een jaar nodig hebben om opgenomen te worden in de uitvoeringspraktijk. Echter ook begin 2009 hadden sommige re-integratiebedrijven, waaronder ook grote, de regeling (nog) niet actief opgepakt en/of plaatsingen op een brugbaan gerealiseerd. Re-integratiebedrijven geven overwegend aan dat de uitbreiding van het instrumentarium met de brugbaanregeling positief is, al gaat de regeling volgens meerdere re-integratiebedrijven nog niet ver genoeg. Afgaande op de situatie in voorjaar 2009 zal de bijdrage van re-integratiebedrijven aan een groter gebruik van de regeling relatief beperkt blijven, aangezien het aantal herbeoordeelden dat begeleid werd bij aanvang van de regeling al niet erg groot was en volgens de re-integratiebedrijven ondertussen verder is afgenomen. De raming is inmiddels naar beneden bijgesteld: van 10.000 naar 3.000 brugbaanplaatsingen.

Doordat de onderzochte aantallen klein zijn en de vervolgmeting nog ontbreekt, kunnen geen uitspraken worden gedaan over typen cliënten en typen werkgevers waarvoor de regeling succesvol is gebleken. Overigens geeft ook deze tweede meting geen indicatie dat brugbaners een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben dan andere gedeeltelijk arbeidsgeschikten die werkgevers in dezelfde periode hebben aangenomen. Voor zover al sprake is van een verschil, lijkt eerder het tegendeel het geval. Hierbij moet wel worden bedacht dat het bij de brugbaners doorgaans om de meer kansrijken onder de positief geïndiceerden gaat, zoals uit de analyses onder cliënten is gebleken. Het onderzoeksdesign staat niet toe uitspraken te doen over de toegevoegde waarde of netto-effectiviteit van de regeling. Al geeft wel een deel van de werkgevers aan dat zonder de loonkostensubsidie de herbeoordeelde niet aangenomen zou zijn. Ook een deel van de brugbaners geeft aan dat de regeling heeft bijgedragen aan het realiseren van de plaatsing.

De vervolgmeting die is uitgevoerd onder brugbaanwerkgevers uit 2008 geeft aan dat eenderde verwacht het dienstverband niet te verlengen of het dienstverband reeds heeft beëindigd. Voor deze herbeoordeelden heeft de regeling wel bijgedragen aan het opdoen van concrete werkervaring, maar niet de beoogde brug kunnen slaan naar een langduriger dienstverband bij een werkgever.

De tweede meting in het voorjaar van 2009 laat de effecten van de crisis zien. Re-integratiebedrijven geven aan dat hun plaatsingscijfers dalen. Het onderzoek onder werkgevers geeft aan dat het aantal werkgevers dat in het voorafgaande half jaar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft aangenomen (geen brugbaner), is gehalveerd vergeleken met september 2008. De niet-werkzame positief geïndiceerden zijn somberder over hun arbeidsmogelijkheden en verwachten minder effect van de brugbaanregeling op hun plaatsingskans. Overigens speelt daarbij ook een rol dat de positief geïndiceerden in voorjaar 2009 gemiddeld ouder zijn en meer belemmeringen ervaren om te kunnen participeren dan in najaar 2008. De groep is in de tweede ronde wel groot genoeg om het oorspronkelijk beoogde onderzoeksdesign verder te kunnen invullen met een vervolgmeting om na te gaan welke factoren en kenmerken voorspellend zijn voor plaatsing op een brugbaan. Daarbij kunnen tevens de toekomstverwachtingen van de geïndiceerden worden getoetst aan de feitelijke realisaties (plaatsing op een brugbaan dan wel doorstroming naar reguliere arbeid).

Vergeleken met de eerste meting zijn enkele positieve tendensen te bespeuren. Zo is de regeling het afgelopen half jaar beter bekend geworden bij werkgevers. De brugbaanwerkgevers hebben vaker aangegeven dat de loonkostensubsidie een noodzakelijke voorwaarde vormde om betrokkene aan te nemen. En de brugbaanwerkgevers zijn tevredener over UWV bij de voorlichting en uitvoering van de brugbaanregeling.

De regeling is met ingang van 1 januari 2009 geïntegreerd in de wet STAP. Daarbij is een van de gesignaleerde knelpunten, namelijk dat een herbeoordeelde niet in aanmerking komt voor de regeling als hij/zij in de afgelopen 5 jaar een proefplaatsing heeft gehad, aangepast en is de periode teruggebracht tot 6 maanden. Met betrekking tot de regeling zelf en de uitvoering door UWV, veelal in combinatie met re-integratiebedrijven, worden door werkgevers en herbeoordeelden weinig knelpunten genoemd en overheerst ook in 2009 de tevredenheid.

1 Inleiding

Vanaf 1 oktober 2004 worden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten voor een herbeoordeling opgeroepen die op 1 juli 2004 jonger waren dan 45 jaar. De personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die na herbeoordeling meer of volledig arbeidsgeschikt worden verklaard, worden geacht na de herbeoordeling op zoek te gaan naar betaald werk, dan wel de bestaande werkzaamheden uit te breiden. Daartoe heeft het kabinet extra financiële middelen beschikbaar gesteld en heeft UWV onder meer de rol van arbeidsdeskundige als re-integratiecoach van de cliënt geïntensiveerd.

Aanvullend op het huidige beleidsinstrumentarium is in 2008 door het Ministerie van SZW een regeling in het leven geroepen die UWV in staat stelt tot het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers bij het in dienst nemen van herbeoordeelden in het kader van de aSB-herbeoordelingsoperatie. De subsidie is bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer te integreren in het arbeidsproces. Doel is een brug te vormen naar regulier werk. Deze regeling, de tijdelijke regeling brugbanen herbeoordeelden, is per 1 maart 2008 van kracht geworden. Met de regeling wordt beoogd voor genoemde doelgroep gesubsidieerde banen (de zgn. brugbanen) te creëren. De regeling loopt vooruit op een bredere toepassing van het instrument loonkostensubsidie (LKS) in de wet STAP met ingang van 1 januari 2009.

TNO verricht op verzoek van UWV onderzoek onder cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven naar de uitvoerbaarheid en het effect van dit instrument in termen van doorstroom naar reguliere, ongesubsidieerde arbeid. Met dit monitoronderzoek beoogt UWV zicht te krijgen op succes- en faalfactoren en snel inzicht te verkrijgen in knelpunten. Daarnaast wenst UWV zicht te krijgen op de tevredenheid van cliënten en werkgevers met de regeling en informatie betreffende de vraag voor wie de regeling wel respectievelijk niet werkt. Op basis van deze inzichten kan UWV zonodig de uitvoering aanpassen. Het eerste onderzoek van TNO had betrekking op de periode maart 2008 tot en met september 2008 (Besseling, Oomens en Gouwe, 2009).

De inhoudelijke monitor is één van de onderdelen van UWV van de informatieverstrekking over brugbanen¹ naast een statistische monitor en een audit door UWV.

In deze rapportage doen we verslag van de tweede monitorronde door TNO in het voorjaar van 2009². In hoofdstuk 2 geven we een korte schets van de regeling brugbanen. In hoofdstuk 3 beschrijven we globaal de onderzoeksvragen en de onderzoeksopzet. De empirische resultaten beschrijven we in drie afzonderlijke hoofdstukken.

De integrale tabellen waarin alle antwoorden van het onderzoek onder werkgevers en cliënten uitgesplitst en getoetst zijn, zijn opgenomen als statistische bijlage. Het betreft de gegevens van 2009 waarbij getoetst wordt of er verschillen bestaan tussen de subgroepen brugbaanwerkgevers versus overige werkgevers en tussen brugbaners en overig positief geïndiceerde herbeoordeelden en binnen de laatste groep tussen werkenden en niet-werkenden. Daarnaast wordt getoetst of binnen subgroepen de resultaten in 2008 en 2009 significant verschillen.

¹ De Loonkostensubsidieregeling wordt in deze rapportage kortweg de brugbaanregeling genoemd en de baan waarvoor een werkgever loonkostensubsidie ontvangt een brugbaan.

² We danken de respondenten van de re-integratiebedrijven, de werkgevers en de herbeoordeelden die geïndiceerd zijn voor hun medewerking aan het onderzoek en de leden van de begeleidingscommissie voor hun feedback op de rapportage en de toelichtingen op het beleid en de uitvoeringspraktijk.

2 De regeling in hoofdlijnen

2.1 De regeling in hoofdlijnen

Doelgroep voor het instrument loonkostensubsidie zijn de werkgevers die een (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte in dienst nemen, van wie de mate van arbeidsongeschiktheid in het kader van de eenmalige herbeoordelingsoperatie is verlaagd of die zich op eigen verzoek hebben aangemeld voor de regeling. Het gaat dus om het in dienst nemen van een persoon met een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering, die op 1 juli 2004 jonger dan 45 jaar was³, en uit hoofde daarvan is of wordt herbeoordeeld. Bovendien moet deze persoon een uitkering ontvangen op grond van een wet die door UWV wordt uitgevoerd, dus: een uitkering op grond van WAO, WAZ, Wajong, WW, of een tegemoetkoming op grond van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI).

Personen die na de herbeoordeling een uitkering op grond van de WWB krijgen, vallen niet onder deze regeling. Maar voor personen die zowel een WWB-uitkering als een uitkering van UWV ontvangen, kan UWV deze loonkostensubsidie weer wel toepassen.

Dan zijn er nog de personen die na de herbeoordeling noch in aanmerking komen voor een WWB-uitkering, noch voor een uitkering die door UWV wordt verstrekt. Ook deze personen vallen onder het bereik van de loonkostensubsidie, via de Tijdelijke regeling brugbanen niet-uitkeringsgerechtigde herbeoordeelde.

Aanvullend criterium is dat de cliënt (nog) geen betaalde arbeid verricht en niet eerder geplaatst is in een brugbaan. De eis dat de herbeoordeelde de laatste vijf jaar geen gebruik heeft gemaakt van proefplaatsing is met ingang van 1 januari 2009 teruggebracht van 5 jaar tot zes maanden.

Om voor een brugbaan in aanmerking te komen dient een cliënt een LKS-indicatiebeschikking te hebben. Deze wordt afgegeven door de arbeidsdeskundige van UWV. Beoordeling vindt plaats tijdens de aSB-herbeoordeling of als afzonderlijke beoordeling bij degenen die al herbeoordeeld zijn. Daarbij gelden de voorwaarden dat de cliënt tot de doelgroep behoort en een voldoende grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, waarbij LKS vermoedelijk het meest geschikte instrument is voor de cliënt, zonder welke re-integratie niet goed mogelijk is.

Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te kunnen komen dient de werkgever een dienstverband aan te gaan met de herbeoordeelde van een jaar en de intentie te hebben het dienstverband daarna met minstens zes maanden te verlengen zonder loonkostensubsidie. Het subsidiebureau van UWV toetst of de aanvraag voor een brugbaan voldoet aan de gestelde voorwaarden en is verantwoordelijk voor subsidieverstrekking aan de werkgever.

De drie fasen in de procesgang:

1. indicatiestelling cliënten door UWV (voor wie is LKS een geschikt instrument);
2. plaatsing op een brugbaan bij een werkgever;
3. doorstroom naar reguliere (duurzame) arbeid.

beschouwt UWV als bijsturingpunten voor verbetering van de procesgang rond brugbanen.

³ Aangezien de doelgroep voor herbeoordeling oorspronkelijk tot 50 jaar liep, is de doelgroep voor de brugbaanregeling in beginsel ook tot 50 en niet tot 45 jaar.

3 Onderzoeksopzet en -vragen

3.1 Centrale vraagstelling

Centraal in het onderzoek staat dat de resultaten bijdragen aan verbetering van de uitvoeringspraktijk met betrekking tot de regeling brugbanen en aan optimalisering van het effect op de arbeidparticipatie van herbeoordeelden.

Het onderstaande kader geeft het doel en de twee centrale vragen aan voor de inhoudelijke monitor brugbanen door TNO.

Doel van de inhoudelijke monitor is het signaleren van verbeterpunten en bijdragen aan optimale inzet van het instrument brugbanen ten behoeve van de arbeidsparticipatie van herbeoordeelden.

Het onderzoek beantwoordt twee centrale onderzoeksvragen:

1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van het instrument brugbanen en hoe tevreden zijn betrokkenen (cliënten en werkgevers) over dit instrument?
2. Voor welke herbeoordeelde cliënten en voor welke arbeid en/of werkgevers vormen brugbanen wel respectievelijk geen succesvol instrument bij het re-integreren naar reguliere betaalde arbeid?

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden heeft TNO onderzoek gedaan onder:

- Positief geïndiceerde herbeoordeelden rond indicatiestelling, begeleiding, plaatsing en verwachte doorstroming.
- Werkgevers en hun bekendheid met de regeling, bereidheid tot het openen van een brugbaan voor een herbeoordeelde, tevredenheid over de gerealiseerde plaatsingen op een brugbaan etc.
- Re-integratiebedrijven.

Door vergelijking van de resultaten van 2009 met die van 2008 voor cliënten en werkgevers en door gerichte vragen bij de re-integratiebedrijven kan zichtbaar gemaakt worden welke veranderingen/verbeteringen zijn opgetreden tussen najaar 2008 en voorjaar 2009. Overigens is de benadering van de herbeoordeelden met een negatieve LKS-indicatie beperkt tot de eerste ronde in najaar 2008 en is deze subgroep in voorjaar 2009 niet meer benaderd.

3.2 Onderzoeksmethodiek

Het onderzoek is opgezet als een halfjaarlijkse meting met een eerste meting in september/oktober 2008 en een tweede meting in april/mei 2009:

- Medewerkers van re-integratiebedrijven die herbeoordeelden begeleiden, zijn door onderzoekers van TNO telefonisch geïnterviewd.
- Cliënten zijn geënquêteerd via een schriftelijke vragenlijst. Er zijn in de tweede ronde twee verschillende cliëntgroepen onderscheiden waarvoor ook twee versies van de vragenlijst zijn ontwikkeld: één voor alle positief LKS-geïndiceerden met brugbaan en één voor alle positief LKS-geïndiceerden zonder brugbaan. Vragen in de tweede ronde zijn gelijk gehouden ten opzichte van de eerste ronde in verband met de vergelijkbaarheid. Wel is de vragenlijst van de overige positief geïndiceerden aangevuld met vragen die in de eerste ronde alleen aan de brugbaners gesteld zijn. Om de respons verder te stimuleren ontvangen de respondenten die aangaven daar prijs op te stellen een kraslot ter waarde van 2 euro.

- Honderd werkgevers die na september 2008 een brugbaan geopend hebben en een gestratificeerde steekproef (naar grootteklasse en sector) van 500 overige werkgevers zijn telefonisch geïnterviewd door Stratus. Tevens zijn alle brugbaanwerkgevers die in het najaar van 2008 zijn benaderd door Stratus in april/mei 2009 wederom benaderd met enkele vragen over het functioneren van de brugbaan en continuering van het dienstverband.

In de volgende hoofdstukken wordt per onderzochte groep kort ingegaan op de concrete invulling van het onderzoek en worden het veldwerk en de onderzoeksresultaten gepresenteerd voor de periode oktober 2008 tot en met april/mei 2009.

4 Ervaringen van re-integratiebedrijven

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doen we verslag van de ervaringen van re-integratiebedrijven. Aan de re-integratiebedrijven is een belangrijke rol toegedacht in het realiseren van het beoogde aantal brugbanen. Echter brugbanen kunnen ook gerealiseerd worden zonder inbreng van een re-integratiebedrijf in direct contact tussen werkgever en UWV, zoals in de volgende hoofdstukken zal blijken en bleek uit de eerste rapportage (Besseling e.a. 2009).

Met de Monitor Brugbanen wordt beoogd in te zoomen op de ervaringen met de regeling brugbanen. De rapportage over najaar 2008 hield, gezien de stand van zaken en het nog geringe gebruik van de regeling, het midden tussen een nulmeting bij aanvang van de implementatie van de regeling in de praktijk en de eerste ervaringen met het toepassen van de regeling. Daarbij werden de volgende specifieke onderzoeksvragen voorgelegd aan de re-integratiebedrijven:

1. Wat zijn de ervaringen met het plaatsen van klanten in een brugbaan? Welke problemen doen zich voor bij het vinden van geschikte werkgevers, die bereid zijn een cliënt in een brugbaan te plaatsen? Waarom zijn (bepaalde) werkgevers niet bereid cliënten in een brugbaan te plaatsen? Welke problemen doen zich voor bij de matching tussen cliënten en werkgevers? In hoeverre doen zich problemen voor bij de aanvaarding van de aangeboden brugbanen door cliënten?
2. In hoeverre zijn aanvullende re-integratie inspanningen nodig om cliënten geschikt te maken voor een brugbaan? In hoeverre zijn extra voorzieningen nodig om cliënten te laten functioneren in een brugbaan?
3. Welke problemen doen zich voor bij het laten doorstromen van cliënten vanuit een brugbaan naar een reguliere baan?
4. Waarin verschillen succesvolle re-integratiebedrijven van minder succesvolle re-integratiebedrijven en in hoeverre is het verschil in succes bij plaatsing en doorstroming terug te voeren tot verschillen in de werkwijze van re-integratiebedrijven?

Gezien de beperkte toename in het aantal gerealiseerde plaatsingen in brugbanen en de korte doorlooptijd tussen de eerste meting en de huidige meting is er voor gekozen om de re-integratiebedrijven een beperkt aantal actualiserings- en vervolgvragen te stellen. Aangezien het interview voortbouwt op de eerdere bevindingen is tijdens het interview allereerst teruggekoppeld wat enkele kernresultaten waren van het re-integratiebedrijf tijdens het interview in het najaar van 2008: hoeveel plaatsingen het rib in september 2008 had gerealiseerd, wat hun werkwijze was ten aanzien van de regeling brugbanen en wat de ervaren knelpunten waren.

Vervolgens is het rib een aantal actualiserings- en vervolgvragen gesteld:

- Aantal herbeoordeelden dat het rib begeleidt.
- Aantal plaatsingen op een brugbaan.
- In hoeverre plaatsingen ook mogelijk waren geweest zonder LKS.
- Hoe vaak LKS-indicaties zijn aangevraagd met/voor cliënten.
- Aantal en reden van weigering door UWV van positieve LKS-indicatie.
- Wijzigingen in werkwijze van rib m.b.t. de regeling brugbanen.
- Positieve en negatieve ervaringen en knelpunten m.b.t. de regeling brugbanen of het realiseren van plaatsingen op een brugbaan.
- Ervaren wijzigingen in uitvoering van de regeling door UWV.
- Gevolgen van de invoering van STAP.
- Gevolgen van de verslechterde economische omstandigheden.

Van belang is op te merken dat dit onderdeel van het onderzoek is opgezet als een kwalitatief onderzoek. De antwoorden zijn veelal gegeven één of enkele re-integratiebedrijven. Daarbij bestaat de kans dat dat aspect ook speelt bij andere re-integratiebedrijven maar door hen niet spontaan genoemd is tijdens het interview. Het kan ook een unieke ervaring zijn van het betreffende re-integratiebedrijf. De rapportage geeft derhalve een kwalitatief beeld en geen representatief beeld van de ervaringen en opvattingen van de re-integratiebedrijven over de brugbaanregeling.

4.2 Schets van de deelnemende re-integratiebedrijven voorjaar 2009

Er hebben 13 interviews plaatsgevonden in de periode van 16 april 2009 tot en met 2 juni 2009. Alle 17 re-integratiebedrijven die in de eerste ronde meegewerkt hebben zijn benaderd. Eén bedrijf was onbereikbaar zowel telefonisch als via internet en is waarschijnlijk opgeheven. Eén bedrijf weigerde medewerking en met twee bedrijven lukte het niet om te komen tot een daadwerkelijk interview in verband met langdurige ziekte. Beide zijn relatief kleine re-integratiebedrijven die in het najaar van 2008 respectievelijk 20 en 50 herbeoordeelden begeleidden en nul plaatsingen op brugbanen hadden. Het re-integratiebedrijf dat in het najaar van 2008 50 herbeoordeelden begeleidde, gaf aan dat er ook tot het voorjaar van 2009 geen plaatsingen geweest zijn op een brugbaan.

De benaderde re-integratiebedrijven zijn overwegend re-integratiebedrijven die een contract met UWV hebben waarin de doelgroep herbeoordeelden is opgenomen aangevuld met enkele andere waaronder een re-integratiebedrijf dat deelneemt aan een pilot 'Brugbanen'. Voor deze pilot krijgt een re-integratiebedrijf een groep van herbeoordeelde cliënten toegewezen waarvoor het een bonus kan krijgen bij plaatsing in een brugbaan. Het re-integratiebedrijf mag deze personen een jaar begeleiden en na plaatsing een jaar nazorg geven. Daarnaast heeft het re-integratiebedrijf 'gewone' herbeoordeelden die wel in aanmerking kunnen komen voor LKS maar niet voor langere nazorg of de extra bonus voor het re-integratiebedrijf bij plaatsing.

Twee van de geïnterviewde re-integratiebedrijven hadden cliënten in de LKS-pilot. Een daarvan, een groot bedrijf met meer dan 300 herbeoordeelden in de LKS-pilot, kon alleen de ervaringen m.b.t. de pilot weergeven en niet de ervaringen met de regeling brugbanen in de reguliere trajecten.

Een overzicht van de geïnterviewde re-integratiebedrijven is opgenomen in de bijlage.

De geïnterviewden waren veelal coördinator van consultants of manager. Het aantal herbeoordeelden dat begeleid wordt en in aanmerking kan komen voor de regeling brugbanen is sterk wisselend. Eén re-integratiebedrijf kon dit aantal exact aangeven, de overigen slechts bij benadering of zelfs helemaal niet.

Twee rib's zijn heel groot waarvan één met ongeveer 1500 herbeoordeelden in trajecten, de ander met een onbekend aantal. Vijf bedrijven begeleiden tussen de 100 en 200 herbeoordeelden, drie ongeveer 50, drie ongeveer 15 en één ongeveer 5.

4.3 Aantal LKS-indiceringen en plaatsingen op brugbaan

4.3.1 Aantal plaatsingen op brugbaan overwegend beperkt of onbekend

Het aantal nieuwe plaatsingen op een brugbaan door de re-integratiebedrijven is tussen september 2008 en april 2009 overwegend beperkt of onbekend. Eén bedrijf schat het aantal plaatsingen op enkele tientallen op jaarbasis maar kan dat niet staven aan de hand van administratieve gegevens, drie weten het niet waaronder de twee grote rib's, vier hebben 1 tot 5 nieuwe brugbanen gerealiseerd, zes rib's (waaronder meegerekend het bedrijf waar geen volledig interview mee gerealiseerd kon worden) hebben sinds

september 2008 geen nieuwe brugbanen gerealiseerd, waarvan vier ook in de periode daarvoor geen brugbaan gerealiseerd hadden. Eén re-integratiebedrijf heeft weliswaar nul brugbanen gerealiseerd tijdens reguliere trajecten maar wel 7 binnen de LKS-pilot. Een van de grote rib's participeert ook in de LKS-pilot met een project van ruim 300 herbeoordeelden, waarvan er 2 geplaatst zijn met een jaarcontract en mogelijk loonkostensubsidie is toegekend aan de werkgever.

Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd of de plaatsingen op een brugbaan ook mogelijk geweest zouden zijn zonder loonkostensubsidie. Op deze vraag konden de meesten geen specifieke antwoorden geven omdat de vraag niet van toepassing was of omdat ze het antwoord niet wisten. De gegeven antwoorden varieerden sterk. Eén stelt dat het bij 1 op de zeven niet mogelijk geweest zou zijn zonder loonkostensubsidie. Een ander houdt het erop dat het bij de helft wel en de helft niet mogelijk geweest zou zijn zonder loonkostensubsidie. En weer een ander stelt dat de betreffende brugbaanplaatsing waarschijnlijk niet mogelijk geweest zou zijn zonder loonkostensubsidie.

Bij die plaatsingen waar de LKS noodzakelijk geacht wordt, wordt gewezen op het financiële voordeel: "De financiële stimulans was noodzakelijk".

'Dankzij LKS kan de lagere productie gecompenseerd worden.'

'Er was de nodige twijfel over de voortgang en continuïteit ivm het verleden van betrokkene. De LKS biedt een jaar de gelegenheid om de persoon te zien functioneren en diens belastbaarheid vast te stellen. Dankzij de subsidie kan de belasting langzaam groeien naar normaal'.

Overigens wordt in de gevallen waarin LKS niet noodzakelijk werd geacht, niet ontkend dat LKS het proces wel vergemakkelijkt kan hebben.

4.3.2 *Aantal aanvraag LKS-indicatie overwegend beperkt of onbekend*

Veel re-integratiebedrijven, waaronder de twee grootste, geven aan geen zicht te hebben op het aantal aanvragen voor een LKS-indicatie vanuit het re-integratiebedrijf. Daarbij wordt soms toegevoegd dat de indruk bestaat dat er in de praktijk wel LKS-indicaties aangevraagd worden en dat dat kennelijk geen problemen geeft, waardoor de centrale staf niet betrokken wordt bij dat proces. Drie rib's geven aan nog nul LKS-indicaties te hebben aangevraagd. Als er al sprake is van aanvragen is het aantal beperkt en worden aantallen genoemd van 1 tot en met 15. Slechts één rib geeft aan voor al haar cliënten na te gaan of betrokkene tot de doelgroep behoort en een indicatie aan te vragen als de cliënt nog geen LKS-indicatie heeft. Precieze aantallen kon dit bedrijf niet verstrekken maar in september 2008 werd het aantal aanvragen voor LKS-indicaties op 50 geschat.

Slechts één re-integratiebedrijf heeft sinds september 2008 ervaring met het weigeren van de LKS-indicering. De aanvraag is afgewezen omdat betrokkene niet herbeoordeeld was. Bij de voorbereiding van het onderzoek werd rekening gehouden met de mogelijkheid dat UWV bijvoorbeeld vanwege veranderde omstandigheden van de herbeoordeelde haar positieve LKS-indicatie in een later stadium zou bijstellen tot een negatieve LKS-indicatie. Geen van de re-integratiebedrijven heeft meegemaakt dat UWV een positieve LKS-indicatie heeft ingetrokken.

4.4 **De wijze waarop de re-integratiebedrijven in praktijk omgaan met de regeling brugbanen.**

Aan de re-integratiebedrijven is gevraagd hoe ze de regeling brugbanen inpassen in het re-integratieproces: Laat het re-integratiebedrijf zoveel mogelijk herbeoordeelden indiceren om er vervolgens een geschikte vacature bij te zoeken als brugbaan of laat een re-integratiebedrijf de herbeoordeelde indiceren als er zicht is op concrete vacaturevervulling? Daarbij is allereerst tijdens het interview teruggekoppeld wat de hoofdlijnen van de werkwijze waren in september 2008.

Werkwijze rib's in najaar 2008

In september 2008 gaven de re-integratiebedrijven over het algemeen aan dat LKS-indicering pas aan de orde is als er zicht is op een vacature. Sommigen plaatsten hierbij de kanttekening dat de mogelijkheid van de regeling brugbanen net als de mogelijkheid van proefplaatsing niet ter sprake wordt gebracht als het niet nodig is om de werkgever hiermee te overtuigen de gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst te nemen. Enkele re-integratiebedrijven gaven aan cliënten reeds in een vroegtijdig stadium te laten indiceren, zodat deze informatie meegenomen kan worden in gesprekken met werkgevers. Enkele andere re-integratiebedrijven gaven aan dat op dit moment geïnventariseerd wordt welke cliënten in aanmerking komen voor indicering.

De cliënten werden in september 2008 door de helft van de re-integratiebedrijven in de fase van solliciteren geïnformeerd over de mogelijkheden van LKS. Een deel gaf aan al in een eerder stadium elke herbeoordeelde die potentieel gebruik kan maken van LKS, te informeren over de mogelijkheid. Enkele hadden er nog geen beleid op ontwikkeld, dan wel gaven aan dat UWV zelf de cliënten informeert.

Bij de werkgevers brachten de re-integratiebedrijven de mogelijkheid van LKS (pas) ter sprake als er een concrete vacature is en een kans op een match. Eén re-integratiebedrijf gaf aan de mogelijkheid van LKS pas aan de orde te stellen op het moment dat een werkgever twijfels had om een aanname door te zetten. Drie re-integratiebedrijven hadden het beleid om werkgevers ook breder te informeren over de mogelijkheid van LKS.

Werkwijze rib's in voorjaar 2009 overwegend niet gewijzigd

In het voorjaar van 2009 geven de meeste bedrijven aan hun beleid niet gewijzigd te hebben. De twee grootste rib's geven aan (nog) geen algemeen beleid te hebben, dan wel het (ongewijzigde) beleid te hebben om pas te laten indiceren als er zicht is op vacaturevervulling. Vier rib's geven aan de mogelijkheid van LKS nu actiever onder de aandacht van werkgevers te brengen en twee daarvan geven aan nu actiever en eerder de cliënten te laten indiceren: "Zowel eerder en meer positieve LKS-indicaties zijn aangevraagd als ook meer nadrukkelijk gepromoot bij werkgevers om zoveel mogelijk kansen tot plaatsing te benutten en omdat UWV zelf ook promoot. In deze arbeidsmarkt kan dit instrument net de doorslag geven."

Drie rib's geven niet aan dat ze meer cliënten zijn gaan indiceren sinds september 2008, maar dat zij de mogelijkheid van LKS wel nadrukkelijker onder de aandacht brengen van werkgevers of hun dienstverlening erop hebben aangepast in de vorm van een LKS-adviesgesprek.

Introductie STAP geen gevolgen voor werkwijze of effectiviteit brugbaanregeling

De introductie van STAP op 1 januari 2009 heeft voor de re-integratiebedrijven geen gevolgen gehad voor hun werkwijze of de effectiviteit van de regeling. Overigens geldt voor de meeste geïnterviewden dat ze wel weten dat er per 1 januari mogelijkheden zijn bijgekomen, maar kennen deze niet onder de naam STAP.

Rib's vaker positief over inbreng UWV

Aan de re-integratiebedrijven is ook gevraagd of ze wijzigingen hebben ervaren in de uitvoering van de regeling door UWV. Het merendeel heeft geen wijzigingen ervaren. Ongeveer een kwart memoreert positieve wijzigingen. Zoals door twee bijvoorbeeld wordt genoemd: 'procedure is verbeterd, gaat sneller en eenduidiger'. Eén persoon geeft aan dat de informatie van UWV rond opdrachtverlening nu beter is. Ook wordt gerefereerd aan een bijeenkomst van UWV waar de accountmanager is geweest en enkele onduidelijkheden/misverstanden opgehelderd zijn. Een ander rept echter van veranderingen in criteria en verschillen tussen de brochure en het aanvraagformulier die intern nog nader uitgezocht moeten worden.

Sinds 1 januari 2009 zijn andere constructies mogelijk

Eén re-integratiebedrijf geeft aan dat de grote werkloosheid in de regio, waarbij bedrijven overleven met de bestaande arbeidsbezetting, een nadere aanpak vergt. Detacheren van cliënten die bij hen in traject zijn, wat dit re-integratiebedrijf ook doet, ligt beter bij werkgevers in verband met het afwentelen van het ziekterisico op het re-integratiebedrijf. Sinds 1 januari jongsleden kan de loonkostensubsidie ook toegekend worden als een herbeoordeelde langdurig uitzendwerk bij een bepaalde werkgever gaat doen en de werkgever schriftelijk verklaart het dienstverband over te nemen en te verlengen na het eerste jaar. Vanaf het moment dat de herbeoordeelde in dienst komt bij de werkgever wordt de loonkostensubsidie door UWV toegekend aan de werkgever in plaats van aan het uitzendbedrijf.

Geen typering van succesvol rib mogelijk

Bij de opzet van het onderzoek werd verwacht dat re-integratiebedrijven die succesvoller zijn en (veel) brugbaners weten te plaatsen een actieve opstelling hadden gekozen ten aanzien van het aanvragen van LKS-indicering voor de herbeoordeelde door de mogelijkheid van LKS onder de aandacht te brengen van potentiële werkgevers. Uit de antwoorden komt niet een typering naar voren van re-integratiebedrijven die dankzij hun werkwijze meer succesvol zijn dan andere.

4.5 Positieve en negatieve ervaringen met de regeling in de praktijk

In het najaar van 2008 is gevraagd naar de belangrijkste knelpunten om herbeoordeelde te plaatsen. In de bevraging is getracht om de re-integratiebedrijven te laten focusse op de knelpunten en belemmeringen die weggenomen (kunnen) worden met de regeling brugbanen. Ook is toen gevraagd om de meerwaarde van de regeling brugbanen aan te geven ten opzichte van het bestaande instrumentarium zoals de proefplaatsing.

De kerngedachte van de re-integratiebedrijven komt het beste tot uiting in de conclusie dat een werkgever op zoek is naar iemand die geschikt is voor het werk, niet naar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte die wel wil werken maar niet geschikt is voor de functie. Met LKS kun je soms werkgevers over de streep trekken die verwachten dat de cliënt met name in het begin te veel begeleidingstijd kost, niet zelfstandig werkzaam is of bij wie de werkgever twijfelt aan de productiviteit. Het idee van loonkostensubsidie acht men goed onder het mom van 'alle beetjes helpen'. Niet alle re-integratiebedrijven achtten het financiële voordeel voor de werkgevers ten opzichte van het instrument proefplaatsing substantieel. En sommige gemeentelijke subsidieregelingen gaan beduidend verder.

Aangezien het voor de respondenten moeilijk bleek om hun antwoorden specifiek te geven voor de regeling brugbanen, is deze keer ervoor gekozen om de vragen minder direct te formuleren maar te vragen:

- Wat zijn uw positieve ervaringen met de regeling brugbanen en het realiseren van plaatsingen?
- Wat zijn uw negatieve ervaringen met de regeling brugbanen en het realiseren van plaatsingen?
- Zijn er succesfactoren aanwijsbaar? Zijn dit nieuw ontstane succesfactoren?

Ook nu weinig succesfactoren volgens re-integratiebedrijven

De antwoorden bevestigen het beeld uit het najaar van 2008. De meeste respondenten konden geen succesfactoren noemen, wat ook niet verwonderlijk is aangezien de meeste re-integratiebedrijven geen of slechts weinig plaatsingen op brugbanen hebben gerealiseerd. Als succesfactor werd aangegeven dat werkgevers en cliënten de regeling snappen. Een persoon gaf aan dat de regeling beter zou aansluiten bij de non profit sector. Daar is men gevoeliger voor deze regeling omdat men afhankelijk is van exter-

ne financiering. Ook geeft deze persoon aan dat deze werkgevers vaker open zouden staan voor experimenten. Een ander zocht de succesfactor in de eigen organisatie. Het was namelijk gelukt om de regeling onder de aandacht te krijgen van de consultants en onderdeel te maken van hun handelingsrepertoire.

Wel veelal positieve ervaringen van re-integratiebedrijven

De meeste re-integratiebedrijven noemden een of meerdere positieve ervaringen met de regeling. Meerdere personen noemden het positief dat er een extra instrument is waarmee mensen aan het werk geholpen kunnen worden. Ook wordt meerdere keren aangegeven dat het ertoe bijdraagt om werkgevers over de streep te trekken. Daarnaast wordt aangegeven dat de afhandeling door UWV vlot is en een persoon geeft aan dat hun ervaring is dat de procedure nu sneller gaat. “Onlangs was een positieve LKS-indicatie zelfs binnen twee weken terug”. Overigens geeft een andere respondent als knelpunt aan dat hij op dit moment een lange doorlooptijd ervaart van een LKS-indicering door UWV.

Twee re-integratiebedrijven geven expliciet aan dat er dankzij het instrument plaatsen gerealiseerd zijn. Daarbij is de No riskpolis van groot belang voor een werkgever. In de onderhandelingspositie met de werkgever biedt de LKS het voordeel dat een cliënt niet direct de volle productie hoeft te draaien. De No risk polis trekt vervolgens de werkgever over de streep⁴.

Meerwaarde LKS als financiële prikkel beperkt

In het najaar van 2008 lieten meerdere re-integratiebedrijven zich kritisch uit over de beperkte financiële meerwaarde van de regeling voor werkgevers. Ook nu benadrukken enkelen dat de financiële voordelen gering zijn. Het betreft dan het financiële voordeel ten opzichte van proefplaatsing, rekening houdend met de verrekening (c.q. inhouding) die UWV uitvoert van de betaalde loondoorbetaling bij ziekte (29b ZW) op de loonkostensubsidie.

Net als in het najaar van 2008 wijzen meerdere respondenten op de gunstiger regelingen van gemeenten. Eén gaf als mening dat een proefplaatsing net zo zinvol is als LKS. Bij proefplaatsing ziet een werkgever mensen daadwerkelijk functioneren en weet na 2-3 maanden wat iemand kan. Desgevraagd zou hij de LKS-regeling voor deze doelgroep afschaffen. De bedragen zijn te gering vergeleken met proefplaatsing en vergeleken met de subsidieregeling van de gemeente waarbij de gemeente voor een plaatsing van een bijstandsgerechtigde 1.500 euro per maand gedurende 6 maanden als subsidie geeft.

Een ander wijst er daarbij op dat als een werkgever gedreven wordt door kostenbesparing deze regeling er niet extra uitspringt. Er zijn tal van andere regelingen die goedkope arbeid aanbieden zoals

- Werkervaringsplaatsen
- Stages
- Participatietrajecten vanuit de gevangenis
- WSW begeleid werken
- Gemeentelijke subsidieregelingen.

Grote re-integratiebedrijven sturen niet centraal op gebruik LKS

Opmerkelijk is dat ook de grote re-integratiebedrijven de regeling brugbanen niet actief omarmd hebben in hun reguliere re-integratietrajecten. Bij een van hen leeft de regeling wel, maar dan als LKS-pilot. Van de LKS-pilot was het wel mogelijk om hun ervaringen te vernemen. Over de ervaringen met het gebruik en knelpunten bij het gebruik of toepassing van de regeling in reguliere trajecten ontbrak echter het inzicht op centraal niveau. Een derde grote re-integratiebedrijf dat in het najaar weigerde mee te

⁴ De No risk polis (art 29b ZW) is geen onderdeel van de brugbaanregeling, maar is van toepassing voor een brede groep (ex-) arbeidsongeschikten waaronder herbeoordeelden.

werken, gaf als motivatie dat ze centraal geen informatie bijhielden over ervaringen met en gebruik van de regeling. Het lijkt erop dat deze re-integratiebedrijven hiermee impliciet aangeven dat ze onvoldoende meerwaarde van deze regeling zien om hun werkwijze en aansturing daarop aan te passen en in te richten. De meerwaarde lijkt er wel voor hen te bestaan als de regeling leidt tot een extra doelgroep met extra financieringsmogelijkheden die projectmatig aanbesteed kan worden.

Redenen voor beperkte toename aantal brugbanen

Het feit dat de meeste re-integratiebedrijven hun werkwijze met betrekking tot het instrument brugbanen niet hebben aangepast biedt deels ook een verklaring voor het feit dat het aantal plaatsingen op een brugbaan minder is toegenomen dan beoogd. Overigens constateerden we in het najaar van 2008 reeds dat het aantal herbeoordeelde dat de re-integratiebedrijven begeleiden per re-integratiebedrijf niet zo groot is. Sommige re-integratiebedrijven geven weliswaar aan te verwachten dat door de regeling brugbanen meer plaatsingen mogelijk zijn. Maar aangezien het aantal herbeoordeelde dat momenteel bij de re-integratiebedrijven in traject is, is gedaald ten opzichte van najaar 2008 kan de kwantitatieve bijdrage van de re-integratiebedrijven aan het effect van de regeling brugbanen niet erg groot zijn. Daarnaast wijzen de re-integratiebedrijven erop dat het moeilijker is geworden om in de huidige economisch ongunstige tijd gedeeltelijk arbeidsgeschikten te plaatsen.

4.6 Knelpunten in de regeling brugbanen of in de uitvoering van de regeling

Elk interview met het re-integratiebedrijf startte onder andere met een recapitulatie van de knelpunten die in najaar van 2008 door het re-integratiebedrijf werden genoemd. Ook nu is gevraagd naar knelpunten

- In de regeling zelf.
- Richting UWV bij de uitvoering van de regeling.
- Richting werkgevers.
- Richting cliënten.

Opgeheven knelpunten

Een van de knelpunten die in het najaar van 2008 werd genoemd, was de periode van vijf jaar na proefplaatsing waarbinnen geen loonkostensubsidie mogelijk was. Met ingang van 1 januari 2009 is die periode verkort tot een half jaar. Dit knelpunt wordt dan ook niet meer genoemd door de re-integratiebedrijven.

Ook is breed bekend geraakt dat herbeoordeelde die 80-100% arbeidsongeschikt zijn ook in aanmerking kunnen komen voor de regeling. Dit knelpunt wordt dus ook niet meer genoemd.

Langere nazorg wenselijk

In het najaar werd gewezen op de slechts beperkte periode van nazorg waarvoor financiering beschikbaar is, tenzij het een plaatsing in de LKS-pilot betreft. Ook nu wordt gewezen op de wenselijkheid van langere nazorg. In de LKS-pilot is langere nazorg mogelijk tot 12 maanden en dat heeft een toegevoegde waarde volgens de re-integratiebedrijven. Na de blijdschap van de plaatsing is er volgens betrokkene veelal na 3 tot 6 maanden sprake van een teugslag. De balans tussen werk en privé moet weer gevonden worden, het werk blijkt toch wat zwaarder dan gedacht. Uit het vervolgonderzoek in april 2009 onder werkgevers die voor september 2008 een brugbaan hadden geopend, blijkt dat een substantieel deel (33%, zie volgende hoofdstuk) aangeeft het dienstverband na de 12 maanden niet te verlengen of reeds beëindigd te hebben. Helaas is niet gevraagd of dit te voorkomen geweest zou zijn als het re-integratiebedrijf de herbeoordeelde langer of actiever begeleid zou hebben.

Werkgever is vrij in inzet LKS

Veel re-integratiebedrijven geven aan dat de loonkostensubsidie in de onderhandelingen met de werkgever ingezet wordt als compensatie voor extra begeleiding, mogelijk lagere productiviteit in het begin of twijfels of de cliënt de werkzaamheden duurzaam kan vervullen. Ook nu merkt, net als in het najaar van 2008, een van de respondenten op het een nadeel te vinden dat in de regeling niet verplichtend aan de werkgever is opgelegd om de LKS ten goede te laten komen aan de re-integratie van herbeoordeelde door extra begeleiding te geven, de functie tijdelijk aan te passen en/of de werkomvang te beperken.

Over UWV

Over UWV is het aantal negatieve opmerkingen beperkt. De doorlooptijd wordt over het algemeen goed genoemd. Twee re-integratiebedrijven zijn op dit punt niet positief. De een refereert aan een lopende aanvraag die lang duurt. De ander maakt melding van lange doorlooptijden door personele wisselingen bij UWV. De lange doorlooptijd had per saldo geen negatieve gevolgen voor hun interne werkproces.

Een bedrijf, dat is gericht op arbeidsgehandicapte allochtone vrouwen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, geeft aan dat de doelgroep voor de brugbaanregeling niet meer bij hen gemeld wordt door een verandering in de aanbestedingsprocedure. “UWV is overgestapt van aanbesteden per doelgroep naar aanbesteden per product. De feitelijke aanbesteders die de opdracht zouden moeten verlengen zijn vertrokken en de werkcoaches die nu ingewerkt worden lijken de verlenging over het hoofd te zien.” Met als gevolg dat bij dit re-integratiebedrijf het aantal personen dat wordt begeleid en dat in aanmerking kan komen voor de brugbaanregeling sterk is afgenomen.

Laten landen binnen re-integratiebedrijf kost tijd en inzet

Sommige knelpunten blijken vooral intern te liggen bij de re-integratiebedrijven. Zo geeft een respondent aan dat hij vaak gebeld is door consultants omdat ze onvoldoende alert waren op de mogelijkheid van LKS en proefplaatsing hadden toegepast waarna LKS uitgesloten is. Een ander geeft aan dat hun consultants de meerwaarde van de regeling brugbanen niet echt zien. Overigens wel van LKS. Bij dit re-integratiebedrijf behoort een groot deel tot de doelgroep van STAP. STAP is, omdat het een groter deel van hun doelgroep bereikt, dan ook wel bekend en populair bij de consultants. Een ander is het wel gelukt om de regeling te laten landen bij de consultants. “Er zijn zoveel regelingen en telkens nieuwe, waardoor het lang duurde voordat het zo actief opgepakt is als nu het geval is.”

Bekendheid bij re-integratiebedrijven is verbeterd, maar..

Meerdere re-integratiebedrijven geven aan dat ze aanvullende informatie hebben gekregen van het UWV bijvoorbeeld tijdens een regionale bijeenkomst en dat dat als zeer positief is ervaren.

Waar in het najaar meerdere re-integratiebedrijven aangaven dat de regeling zelf soms ook onduidelijk blijkt en criteria onduidelijk zijn, wordt dat nu niet meer naar voren gebracht. Over de regeling wordt overwegend gezegd dat ze helder is voor zowel cliënten als werkgevers.

Anderzijds wordt ook deze keer door een re-integratiebedrijf gewezen op de onbekendheid met de regeling, zowel intern als extern. Als groot bedrijf hebben ze informatie gezet op intranet en de regeling onder de aandacht gebracht. Maar de informatie op de UWV-site is moeilijk te vinden en er is geen handzaam foldertje of iets dergelijks beschikbaar.

Knelpunten vanuit de cliënt

Een knelpunt kan zijn dat cliënten vaak niet met hun WAO-verleden te koop willen lopen. Als de werkzoekende de werkgever niet informeert over zijn arbeidsongeschikt-

heid(sverleden) is het ook niet mogelijk om plaatsing te bevorderen met LKS-toekenning. Een respondent wijst erop dat cliënten ook niet graag als subsidiecliënt te boek wil staan. Dat is ongunstig voor de onderhandelingen over loon. Een cliënt wil graag zonder subsidie bij een werkgever binnenkomen. Aangezien de werkgever de helft van het minimumloon als subsidie krijgt, is daarmee ook direct de basis gelegd voor het gesprek over het loon, namelijk het minimumloon.

Arbeidsmarkt is knelpunt

Een belangrijk knelpunt op dit moment is de krimpende arbeidsmarkt. Veel re-integratiebedrijven geven desgevraagd aan dat hun plaatsingspercentages teruglopen. In sommige sectoren zoals de bouw is te weinig werk om gedeeltelijk arbeidsgeschikten te kunnen plaatsen. Er is in veel sectoren geen ruimte voor extra of nieuw personeel. Stagekandidaten worden daarom niet meer uitgenodigd om een dienstverband aan te gaan. De kandidaten zijn vaak extra, daar is nu helemaal geen ruimte voor. De zorgsector wordt nog wel gezien als een kansrijke sector.

Beeldvorming bij werkgevers over UWV van belang

Eén van de re-integratiebedrijven is van mening dat er sprake is van subsidiemoedheid bij bedrijven. Als er een paar keer wat mis is gegaan, blijft de negatieve beeldvorming hangen. En volgens haar is de beeldvorming over UWV bij werkgevers vaak niet positief. Werkgevers zouden weinig vertrouwen hebben in de afhandeling van de regeling door UWV. De resultaten in het volgende hoofdstuk illustreren dat als sprake is van slechte ervaringen met UWV, deze ervaringen regelmatig een (doorgaans beperkte) rol spelen bij de verwachting geen brugbaan te openen. Overigens wordt vaker aangegeven dat de verplichte dienstverbandduur van 12 maanden en de verwachte administratieve belasting een rol spelen bij de verwachting geen herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan dan eventuele slechte ervaringen met UWV.

Economische crises doet werkgevers niet vaker kiezen voor LKS.

Gevraagd is of werkgevers door de recessie gevoeliger zijn geworden voor het financiële voordeel van de loonkostensubsidie. Werkgevers zijn wel gevoeliger geworden voor kosten en kostenbeperking, maar dat effect is niet sterk genoeg om de terughoudendheid van werkgevers om iemand aan te nemen te kunnen compenseren met loonkostensubsidie.

4.7 Overige opmerkingen door re-integratiebedrijven

Suggestie tot uitbreiding van de doelgroep

Door meerdere re-integratiebedrijven is gewezen op het beperkte bereik van de regeling, gezien de kleine doelgroep. In het najaar van 2008 is daarbij voorgesteld de doelgroep te verbreden, bijvoorbeeld door deze open te stellen voor alle Wajongers, dus ook voor degenen die niet zijn herbeoordeeld. Ook nu is voorgesteld de regeling voor een bredere doelgroep beschikbaar te stellen. Als voorbeeld wordt gegeven de doelgroep van ZW-ers, die het betreffende re-integratiebedrijf begeleidt voor UWV. Bij deze doelgroep bestaat soms behoefte aan de mogelijkheid voor compensatie van verlies aan productiviteit. Het beschikbare wettelijke instrumentarium voor deze doelgroep is beperkt. Zo is de No-risk polis voor hen niet van toepassing.

Een ander re-integratiebedrijf wijst op de mogelijke verbreding van deze of een soortgelijke regeling naar een iets kansrijkere doelgroep van werklozen mogelijk gekoppeld aan de IRO. Zeg maar een IRO+ of een IRO++: "moeilijk plaatsbaren in de WW zijn ook vaker ziek, maar vallen nog net niet in het vangnet". Overigens is met STAP het instrumentarium uitgebreid voor met name langdurig werklozen (mits jonger dan 50 jaar, voor deze laatste groep vindt premiekorting plaats).

Suggestie voor kennisdeling niet opgepakt.

Een re-integratiebedrijf heeft aan UWV voorgesteld om als LKS-pilotbedrijf kennis te delen met andere pilotbedrijven en bijvoorbeeld best practices op te stellen voor UWV en SZW. Het heeft op deze suggestie van UWV niets meer gehoord.

5 Brugbaan- en overige werkgevers over hun gedeeltelijk arbeidsgeschikten

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het telefonisch onderzoek onder werkgevers weergegeven. Voor het onderzoek zijn 100 van de 258 werkgevers geïnterviewd die een herbeoordeelde hebben aangenomen met loonkostensubsidie in de periode van oktober 2008 tot april 2009, in dit rapport aangeduid als ‘brugbaanwerkgevers’, en is een steekproef van 515 overige werkgevers geïnterviewd.

Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over:

- Het aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- Hun bekendheid met de regeling, hun bereidheid om een herbeoordeelde aan te nemen met loonkostensubsidie en hun tevredenheid met de regeling.
- Over de plaatsing: welke werkgevers openen een brugbaan, voor welke cliënten en hoe functioneren de geplaatste gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- Doorstroming naar reguliere arbeid na de brugbaan.

De informatie is verzameld om onderstaande 8 vragen te beantwoorden, waarbij vragen over doorstroming na de brugbaan betrekking hebben op de verwachte doorstroming:

1. In hoeverre zijn werkgevers bekend met de regeling? Hoe is men hiermee bekend geraakt?
2. In hoeverre zijn werkgevers bereid cliënten in een brugbaan te plaatsen? Welke rol speelt de regeling daarbij en is de bereidheid afhankelijk van kenmerken van de cliënt?
3. Hoe tevreden zijn werkgevers over de regeling, het proces, de brugbaner(s), de inzet van UWV etc.?
4. Wat zijn de kenmerken van werkgevers waar brugbanen ontstaan, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers?
5. Waarom plaatsen werkgevers bepaalde cliënten wel of niet in een brugbaan? Wat gaf hierbij de doorslag, welke cliëntkenmerken waren hierbij van belang?
6. Wat is de mening over het functioneren van de brugbaner? Welke knelpunten doen zich voor en welke extra maatregelen heeft men moeten treffen?
7. Wat zijn de kenmerken van werkgevers waarbij doorstroming naar reguliere arbeid plaatsvindt, waarin onderscheiden deze zich van andere werkgevers?
8. Wat bepaalt of een werknemer daadwerkelijk zal doorstromen naar een reguliere baan? Waarom acht men doorstroming wel/ niet mogelijk?

De bevindingen bij de brugbaanwerkgevers worden vergeleken met de bevindingen onder overige werkgevers. Omwille van de vergelijkbaarheid is aan de overige werkgevers gevraagd of in het afgelopen half jaar, de periode waarin de brugbaanwerkgevers een herbeoordeelde hebben aangenomen met loonkostensubsidie, een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is aangenomen. Het percentage overige werkgevers dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft aangenomen is in voorjaar 2009 gehalveerd vergeleken met najaar 2008: van 4,6% naar 2,3%. Gezien het kleine aantal overige werkgevers (12) die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, beperkt de tekst en de figuren zich tot de brugbaanwerkgevers en worden de bevindingen m.b.t. deze overige werkgevers alleen gememoreerd als er opmerkelijke verschillen bestaan. In de afzonderlijke statistische bijlage, waarin de resultaten van het telefonisch onderzoek onder werkgevers uit najaar 2008 en voorjaar 2009 worden gepresenteerd en onderling getoetst, wordt deze subgroep vanwege de geringe omvang ook niet (meer) als afzonderlijke subgroep weergegeven.

Aangezien de vragen in deze tweede ronde bijna allemaal op dezelfde wijze gesteld zijn als in de eerste ronde in najaar 2008, is onderzocht of de antwoorden van brugbaanwerkgevers uit voorjaar 2009 verschillen van die van brugbaanwerkgevers uit najaar 2008. Ook voor de overige werkgevers is nagegaan of hun antwoorden in 2009 verschillen van die van 2008.

Alle brugbaanwerkgevers die in het najaar van 2008 zijn benaderd door Stratus, zijn in april 2009 nogmaals benaderd door Stratus met enkele vragen over het functioneren van de brugbaner en de verwachting met betrekking tot de continuering van het dienstverband. De betreffende resultaten zijn in een afzonderlijke paragraaf (5.8) beschreven.

De resultaten zijn in 8 paragrafen weergegeven. Elke paragraaf wordt afgesloten met een conclusie waarin de onderliggende onderzoeksvragen van die paragraaf beantwoord worden.

Verschillen zijn uitsluitend in de tekst beschreven als deze significant zijn op 5%, dat wil zeggen dat er een grote kans is dat de verschillen niet op toeval berusten. Voor dit onderzoek zijn 100 werkgevers met een brugbaan en 515 werkgevers zonder brugbaan bevraagd. Het veldwerk heeft plaatsgevonden in de periode van 30 maart tot en met 21 april 2009.

De statistische bevindingen voor de overige werkgevers zijn herwogen⁵. Gezien de beperkte omvang van het aantal weigeringen, zoals uit de beschrijving van het veldwerk in bijlage 3 blijkt, mag aangenomen worden dat de resultaten representatief zijn voor zowel de brugbaanwerkgevers als de overige werkgevers.

5.2 Wervingsbeleid van personeel

De overheid wil werkgevers stimuleren om herbeoordeelde gedeeltelijk arbeidsgeschikten in dienst te nemen. Hierbij is het van belang om te weten hoe werkgevers hun personeel in het algemeen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in het bijzonder werven.

Werving in het algemeen

Aan de werkgevers is gevraagd hoe ze meestal aan nieuw personeel komen wanneer ze een vacature hebben. Daarbij konden werkgevers meerdere antwoorden geven. Werkgevers werven in het algemeen hun personeel vooral via een advertentie in een dag- of vakblad, 'via via', of via internet (zie figuur 5.2.1). Er zijn verschillen in de manier van werven tussen werkgevers die een brugbaner in dienst hebben en werkgevers die dit niet hebben. Brugbaanwerkgevers werven vaker dan de overige werkgevers 'via via' (resp. 44% en 27%) en via het re-integratiebedrijf al betreft dat slechts kleine percentages (resp. 6% en 1%). Overige werkgevers werven vaker via een opleidingsinstituut al betreft ook dit een geringe percentage (5%).

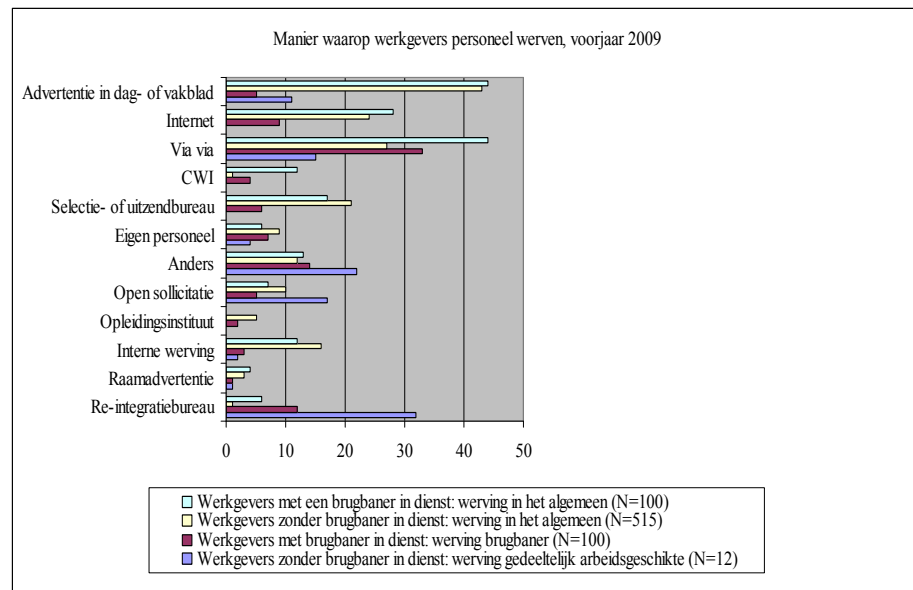
Vergeleken met de resultaten uit september 2008 is onder brugbaanwerkgevers de werving via opleidingsinstellingen gedaald van 6% naar helemaal nul. Onder de overige werkgevers is het aandeel dat aangeeft te werven via open sollicitaties en via eigen personeel gedaald (van resp. 11% naar 7% en van 18% naar 9%). Zowel brugbaanwerkgevers als de overige werkgevers noemen in overeenstemming met de ongunstiger economische omstandigheden in het voorjaar van 2009 gemiddeld iets minder kanalen waarlangs ze werven dan in het najaar van 2008 (resp. van 2,0 naar 1,9 en van 2,0 naar 1,8).

⁵ Voor het bepalen van de weegfactor zijn de gegevens van het LISA-bestand van de KvK van juni 2008 gebruikt.

Hoe is de gedeeltelijk arbeidsgeschikte geworven?

Werkgevers is met een open vraag gevraagd hoe de herbeoordeelde respectievelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikte met hen in contact is gekomen. Brugbaanwerkgevers geven aan dat de herbeoordeelde vooral ‘via via’ is geworven of via een re-integratiebedrijf. De wijze van aanname van brugbaners lijkt in het voorjaar van 2009 sterk veranderd vergeleken met het najaar van 2008. De herbeoordeelden zijn veel vaker ‘via via’ aangenomen (van 10% naar 33%) of via internet (van 0% naar 9%) en minder vaak via een advertentie in een dagblad (van 19% naar 5%) of via een re-integratiebureau (van 29% naar 12%). Dit geringe percentage en de daling zijn in contrast met de bevinding in paragraaf 5.5 dat op de vraag of het re-integratiebedrijf een herbeoordeelde heeft voorgedragen voor de brugbaan net als vorig jaar ongeveer eenderde van de werkgevers aangeeft dat de herbeoordeelde inderdaad is aangedragen door een re-integratiebedrijf. Het is onduidelijk hoe het antwoordgedrag van de werkgevers op de eerste vraag zo veranderd kan zijn, terwijl de praktijk ongewijzigd lijkt te zijn.

Figuur 5.2.1. Wervingskanalen van werkgevers, voorjaar 2009.



Conclusie:

In het algemeen werven werkgevers personeel vooral via advertenties in dag- of vakbladen, ‘via via’ en via internet. De herbeoordeelden zijn echter niet primair geworven via advertenties maar vooral via via. En spontaan noemen de werkgevers minder vaak dat een herbeoordeelde is aangenomen via een re-integratiebureau al zal in paragraaf 5.5 blijken dat eenderde van de werkgevers op een directe vraag net als vorig jaar bevestigt dat het re-integratiebedrijf de herbeoordeelde heeft voorgedragen.

Vergeleken met 2008 geven brugbaanwerkgevers in 2009 vaker aan dat de brugbaner via via is geworven en minder vaak via het re-integratiebedrijf (wat dus in paragraaf 5.5 niet bevestigd wordt). Ook zijn brugbaners in 2009 minder vaak geworven via advertenties in dagbladen. Internet als wervingskanaal is weliswaar toegenomen maar levert met 9% van alle geworven brugbaners nog een bescheiden bijdrage.

5.3 Rol van subsidies en andere instrumenten bij werving en aanname van personeel

Door een werkgever loonkostensubsidie te geven als hij een herbeoordeelde aanneemt, stimuleert de overheid werkgevers om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Aan de werkgevers is een aantal vragen gesteld over subsidies en andere instrumenten bij het aannemen van nieuwe medewerkers.

Brugbaanwerkgevers houden bij de werving of aanname van personeel vaker rekening met subsidiemogelijkheden of andere instrumenten dan overige werkgevers (56% versus 29%). Grote werkgevers houden er vaker rekening mee dan kleine werkgevers (resp. 38% en 24%).

Ook werkgevers die het afgelopen half jaar hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen, houden er vaker rekening mee. Opmerkelijk is de bevinding dat met name de werkgevers die dit hebben overwogen maar vervolgens geen gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, even vaak (57%) als brugbaanwerkgevers zeggen rekening te houden met subsidiemogelijkheden of andere instrumenten.

Vergeleken met 2008 geven meer brugbaanwerkgevers aan dat ze rekening houden met subsidiemogelijkheden (56% versus 39%). De overige veranderingen zijn op subgroepniveau niet significant.

Aan de werkgevers is als open vraag gevraagd tot wie zij zich zouden wenden als ze iets willen weten over het gebruik van subsidiemogelijkheden. Als werkgevers informatie willen hebben over subsidiemogelijkheden noemen ze het vaakst UWV als bron waartoe ze zich wenden. Administratiekantoren en het internet worden door ongeveer 10 tot 20% van de werkgevers genoemd als bron van informatie (zie figuur 5.3.1).

Van de brugbaanwerkgevers wendt een hoger percentage zich voor informatie over het gebruik van subsidiemogelijkheden tot UWV (62%) dan van de overige werkgevers (39%). Brugbaanwerkgevers wenden zich ook iets vaker tot het re-integratiebedrijf of tot de sollicitant dan de overige werkgevers die het re-integratiebedrijf en de sollicitant nauwelijks spontaan noemen als informatiebron (1% of minder).

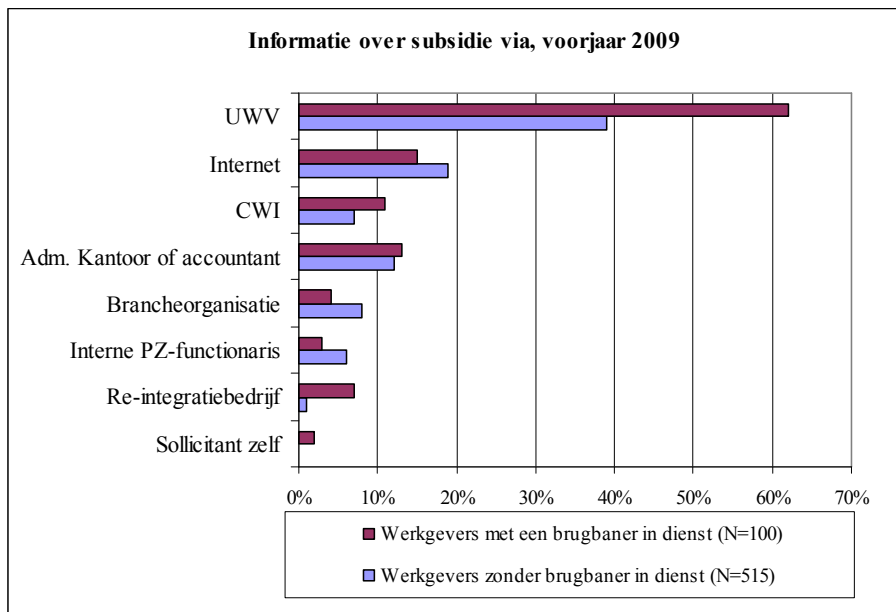
Grote bedrijven noemen vaker UWV als informatiebron en kleine bedrijven juist minder vaak. Kleine bedrijven wenden zich vaker tot hun administratiekantoor of hun brancheorganisatie. (Grote bedrijven maken meestal geen gebruik van de diensten van een administratiekantoor.)

Het zijn met name de bedrijven met 10 tot 20 werknemers die hun informatie relatief vaak van internet betrekken (23%).

De verandering in uitvoeringsorganisatie, de fusie van CWI met UWV, komt ook tot uiting in de antwoorden van de werkgevers. Het CWI wordt in 2009 minder vaak genoemd en het UWV vaker. Daarnaast zijn er geen significante verschillen ten opzichte van 2008.

Aan de brugbaanwerkgevers is gevraagd van wie ze de informatie over de brugbaanregeling hebben ontvangen. Werkgevers met een brugbaner in dienst hebben hun specifieke informatie over de mogelijkheid om loonkostensubsidie bij UWV aan te vragen in bijna de helft van de gevallen gekregen van het re-integratiebedrijf (22%) of de sollicitant zelf (24%). Vergeleken met 2008 zijn er geen significante veranderingen.

Figuur 5.3.1. Wijze waarop werkgevers aan informatie over subsidiemogelijkheden komen, voorjaar 2009.



Conclusie:

Subsidies en andere instrumenten zijn voor de overheid beleidsinstrumenten om de werkgevers te stimuleren meer gedeeltelijk arbeidsgeschikten te laten participeren.

Ruim de helft van de brugbaanwerkgevers geeft aan met dergelijke instrumenten rekening te houden bij hun aannamebeleid. De overige werkgevers houden er minder vaak rekening mee. Beperken we de vergelijking tot de overige werkgevers die het voorafgaande half jaar een vacature hadden en hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen, dan geeft ook daarvan ongeveer de helft aan met dergelijke instrumenten rekening te houden bij de aanname van personeel.

Werkgevers wendden zich voor informatie over subsidiemogelijkheden en specifieke regelingen voor het in dienst nemen van personeel veelal tot UWV. Dat geldt met name voor brugbaanwerkgevers en grote bedrijven. Kleine bedrijven wendden zich vaker tot hun administratiekantoor. De specifieke informatie voor het aanvragen van de loonkostensubsidie hebben de brugbaanwerkgevers, net als in 2008, in bijna de helft van de gevallen van het re-integratiebedrijf of de sollicitant zelf gekregen.

5.4 Bekendheid met de brugbaanregeling bij de overige werkgevers

Voor de effectiviteit van de regeling Brugbanen met betrekking tot het vergroten van de plaatsingskans van herbeoordeelde is van belang dat werkgevers op de hoogte zijn van het bestaan van de regeling. Deze vraag is uiteraard alleen aan de overige werkgevers gesteld.

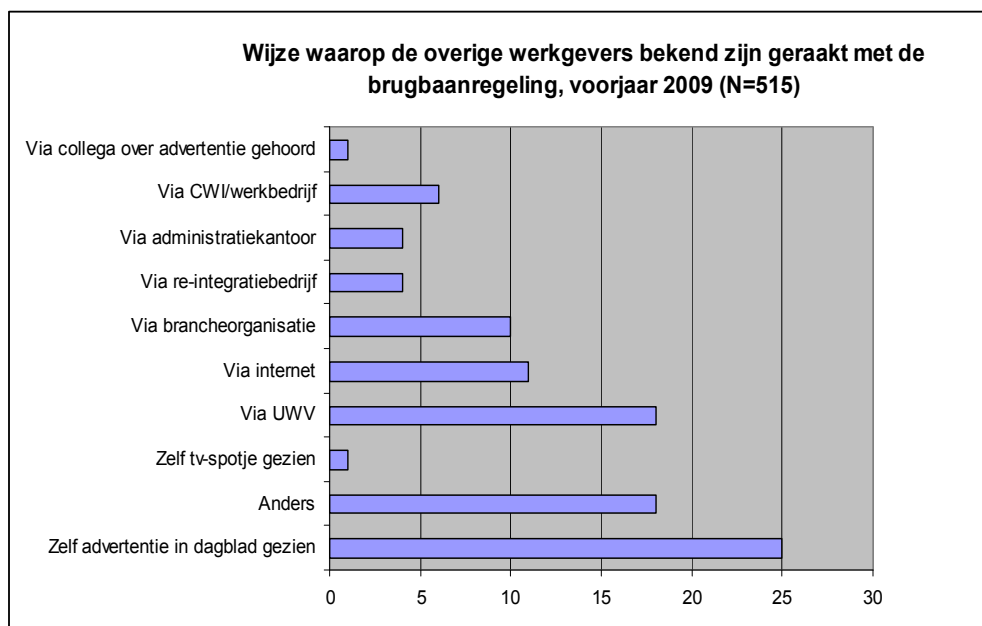
Het percentage van de overige werkgevers dat op de hoogte is van de mogelijkheid van loonkostensubsidie (LKS) bij het in dienst nemen van een herbeoordeelde is gestegen van 26% in 2008 naar 40% in 2009. De helft van de grote werkgevers geeft in 2009 aan op de hoogte te zijn van de brugbaanregeling. Vergeleken met 2008 is de bekendheid met de regeling bij zowel grote, middelgrote als kleine werkgevers toegenomen. Werkgevers die in het voorafgaande half jaar geen vacature hebben gehad kennen het minst vaak de regeling (31%). Werkgevers die een vacature hadden en hebben over-

wogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen maar dit uiteindelijk niet hebben gedaan, hebben het vaakst van de regeling gehoord (57%).

De werkgevers die weten van het bestaan van de regeling, is gevraagd op welke manier ze geïnformeerd zijn over het bestaan van de regeling. Advertenties in dagbladen worden het meest genoemd als antwoord op deze open vraag. Een kwart (25%) van de werkgevers kent de brugbaanregeling via de dagbladen en 18% via UWV (figuur 5.4.1). Waar in 2008 12% aangaf de informatie via tv-spotjes te hebben gekregen is dat in 2009 gedaald tot 1%. Dat sluit beter aan bij de werkelijkheid, aangezien er geen tv-spotjes over de brugbaanregeling zijn uitgezonden.

Kleine bedrijven geven ook hier vaker aan dat ze via hun brancheorganisatie of administratiekantoor zijn geïnformeerd. Grote bedrijven zijn relatief vaker via re-integratiebedrijven geïnformeerd. Van alle overige werkgevers geeft in 2009 4% aan via een re-integratiebedrijf te zijn geïnformeerd. In 2008 was dat (afgerond) nog nul procent.

Figuur 5.4.1. Wijze waarop de 'overige' werkgevers bekend zijn geworden met de regeling, voorjaar 2009.



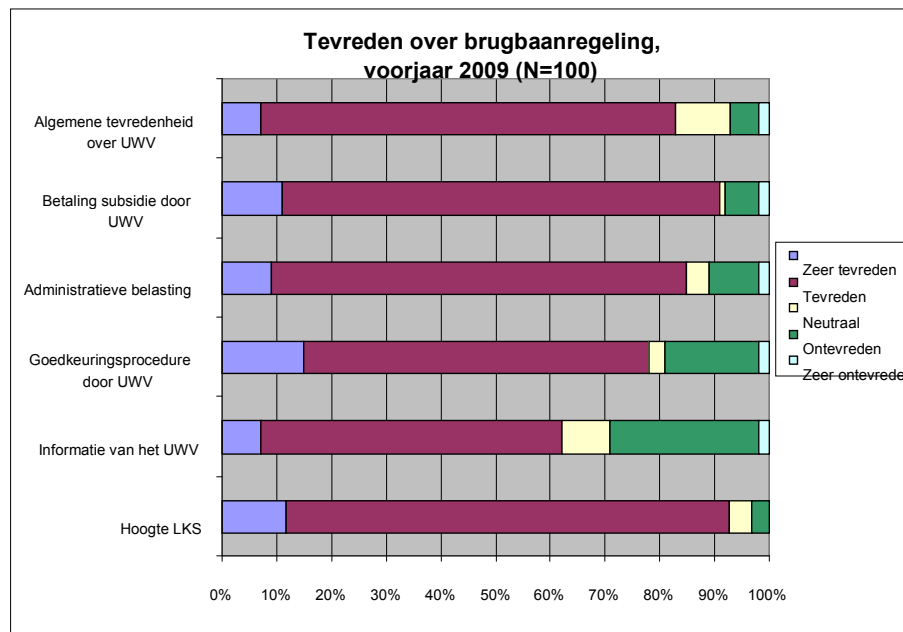
Conclusie:

De bekendheid van de regeling Brugbanen onder werkgevers is in 2009 toegenomen vergeleken met 2008. In het voorjaar van 2009 heeft 40% van de werkgevers van de regeling gehoord tegen 26% in najaar 2008. Advertenties in dagbladen en het UWV zijn de meest genoemde kanalen waarlangs de werkgevers informatie over de brugbaanregeling hebben verkregen.

5.5 Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de regeling

Aan werkgevers met een brugbaner in dienst is gevraagd of ze tevreden zijn met de regeling (figuur 5.5.1). Daarbij is onderscheid gemaakt naar bepaalde onderdelen van de regeling, de uitvoering van de regeling door UWV en de bijdragen van andere partijen.

Figuur 5.5.1. Tevredenheid brugbaanwerkgevers over de brugbaanregeling, voorjaar 2009.



De meeste werkgevers (87%) zijn net als in 2008 (zeer) tevreden over de hoogte van de loonkostensubsidie. Over de informatievoorziening betreffende de brugbaanregeling door UWV zijn de werkgevers in 2009 beter te spreken dan in 2008. Het aandeel ontevreden werkgevers is gedaald van 50% in 2008 naar 29% in 2009 en het aandeel tevreden werkgevers is gestegen tot 60%. Wel blijft dit het aspect waarover men het minst tevreden is.

Over de goedkeuringsprocedure bij de aanvraag voor loonkostensubsidie is 68% (zeer) tevreden en over de betaling van de subsidie is 81% (zeer) tevreden. Ook over de administratieve belasting van de brugbaanregeling zijn werkgevers te spreken. Hierover is 74% (zeer) tevreden. Tenslotte is aan de werkgevers een overall oordeel gevraagd over hun tevredenheid met UWV betreffende de regeling brugbanen. Slechts 7% van de werkgevers geeft aan (zeer) ontevreden te zijn, 10% is neutraal en 83% is (zeer) tevreden over UWV. In 2009 zijn meer brugbaanwerkgevers tevreden over UWV betreffende de regeling brugbanen dan in 2008 (respectievelijk 83% en 63%).

Van de werkgevers geeft 16% aan knelpunten te hebben ervaren met UWV. Deze knelpunten liggen vooral op het terrein van de bereikbaarheid van de juiste persoon bij UWV en het inhoudelijk slecht op de hoogte zijn van de regeling. Het betreft hier dus knelpunten die te maken hebben met de (boven geconstateerde) gebrekkige informatievoorziening door UWV.

Aan alle brugbaanwerkgevers is gevraagd wat er verbeterd kan worden aan de huidige regeling brugbanen. Veelal worden daarbij zaken genoemd die UWV betreffen, zoals betere communicatie, sneller afhandelen, minder administratieve belasting bij ziekmelding, niet langer van het kastje naar de muur gestuurd worden en meer overeenstemming binnen UWV, en niet zozeer verbeterpunten in de regeling zelf.

Overige tevredenheidsaspecten

Bij een derde van de brugbaanwerkgevers heeft het re-integratiebedrijf iemand voorgedragen voor de brugbaan. Van deze werkgevers geeft 78% aan (zeer) tevreden te zijn over deze bijdrage van het re-integratiebedrijf. Eén op de zeven werkgevers is ontevreden.

De re-integratiebedrijven hebben bij bijna een kwart (23%) van alle brugbaanwerkgevers (ook) andere bijdragen geleverd aan het realiseren van de brugbaan, zoals het aanvragen van de LKS bij UWV en het begeleiden van de werknemer op de werkplek. Enkele werkgevers (9%) zijn ontevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf, ruim 80% is wel (zeer) tevreden.

Combineren we alle bijdragen van het re-integratiebedrijf, dan heeft bij 42% van de werkgevers een re-integratiebedrijf een rol gespeeld bij het realiseren van de brugbaan. Van de werkgevers is 78% tevreden tot zeer tevreden over de bijdrage van het re-integratiebedrijf en 18% is over minstens één van de bijdragen van het re-integratiebedrijf (zeer) ontevreden.

Het CWI (nu UWV WERKbedrijf) heeft bij 11% van de werkgevers een bijdrage geleverd aan het realiseren van een brugbaan. De geleverde bijdrage bestond met name uit het aandragen van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Geen van de betreffende werkgevers was over deze bijdrage ontevreden.

Daarnaast heeft 11% van de werkgevers gebruik gemaakt van de diensten van een andere partij, zoals een school, een SW-organisatie en een werkgeversservicepunt, bij het realiseren van de brugbaan. Deze partijen hebben onder meer een bijdrage geleverd bij het aandragen van een herbeoordeelde, aanvragen van LKS en informatievoorziening aan de werkgever. Geen enkele werkgever was over deze bijdrage ontevreden.

Conclusie:

De werkgevers die een brugbaan geopend hebben zijn overwegend tevreden over de brugbaanregeling voor wat betreft de hoogte van de loonkostensubsidie, de administratieve belasting, de goedkeuringsprocedure bij UWV en de betaling van de subsidie door UWV. Uitzondering op dit positieve beeld is de informatievoorziening over de brugbaanregeling door UWV, al is het beeld in 2009 positiever dan in 2008. Over de informatievoorziening was in 2008 de helft van de werkgevers ontevreden en dat is teruggebracht tot 29% in het voorjaar van 2009.

Eén op de zes brugbaanwerkgevers heeft knelpunten ervaren met UWV. De knelpunten hebben veelal te maken met de informatievoorziening door UWV.

Het overall oordeel over UWV betreffende de regeling brugbanen is bij 83% van de werkgevers niettemin positief wat een duidelijke verbetering is ten opzichte van de 63% tevreden werkgevers in het najaar van 2008.

Bij een derde van de werkgevers is de herbeoordeelde voor een brugbaan voorgedragen door een re-integratiebedrijf. Over die bijdrage zijn de werkgevers overwegend tevreden. Bij bijna een kwart van de werkgevers heeft het re-integratiebedrijf een andere bijdrage geleverd, waarover geen enkele werkgever ontevreden is. Bij enkele werkgevers heeft het CWI de herbeoordeelde kandidaat aangedragen of heeft een andere partij de LKS-aanvraag verzorgd. Ook over deze bijdragen waren de betreffende werkgevers tevreden.

5.6 Aanname en afwijzing van brugbaners en overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Alvorens in de volgende paragraaf na te gaan welke werkgevers in de toekomst bereid zijn om een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan, gaan we in deze paragraaf na welke factoren een rol hebben gespeeld bij het aannemen van herbeoordeelden voor een brugbaan en het niet aannemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten door overige werkgevers. Van de 515 overige werkgevers hebben 281 werkgevers een vacature gehad. Daarvan hebben 50 werkgevers (10%) overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen en 12 werkgevers (2%) hebben dit ook daadwerkelijk gedaan. Het aantal werkgevers dat daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschiede heeft aangenomen is te klein om hun overwegingen uitgebreid te beschrijven en te vergelijken met die van de brugbaanwerkgevers.

Vergeleken met 2008 is in 2009 het aannamegedrag van werkgevers ongunstiger geweest voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Tabel 5.6.1 illustreert waardoor dat veroorzaakt wordt:

1. In 2009 hebben minder werkgevers een vacature gehad in het voorafgaande half jaar.
2. Het percentage werkgevers dat overwoog om op die vacature een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen is niet (significant) veranderd.
3. Het percentage werkgevers dat vervolgens daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschiede heeft aangenomen is echter ruim gehalveerd.

Tabel 5.6.1 Aannamegedrag door overige werkgevers van gedeeltelijk arbeidsgeschikten najaar 2008-voorjaar 2009.

	Najaar 2008 (N=505)	Voorjaar 2009 (N=508)
Heeft vacature gehad laatste half jaar	65% (N=325)	55%* (N=281)
Waarvan: Heeft overwogen een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen	13% (N=43)	18% (N=50)
Waarvan: Heeft een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aangenomen	54% (N=23)	24% *(N=12)

* significant verschil 2008-2009.

Van de 12 in 2009 aangenomen gedeeltelijk arbeidsgeschikten hadden er 6 een WAO verleden, 5 een Wajong-verleden en 1 een WAZ-verleden.

5.6.1 Aannameproces bij brugbaners

Van de 100 brugbaanwerkgevers geeft 9% aan dat ze een herbeoordeelde hebben afgewezen voor deze brugbaan. Van de 9 brugbaanwerkgevers die een herbeoordeelde hebben afgewezen geven er 8 aan dat uitsluitend de ongeschiktheid van de werknemer een rol heeft gespeeld. Deze werknemers waren volgens de werkgevers ook met intensieve begeleiding niet geschikt te maken.

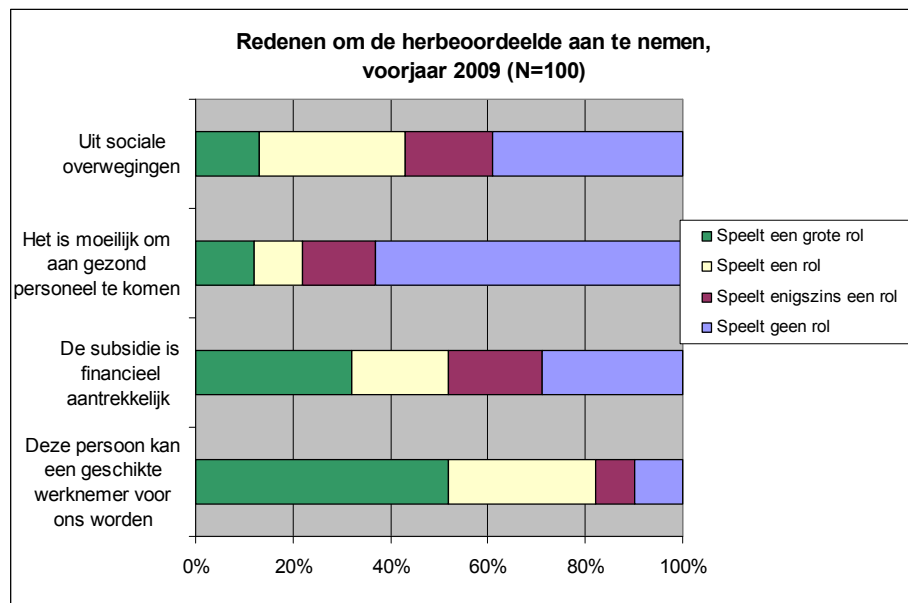
De herbeoordeelden die zijn aangenomen op een brugbaan hebben in 60% van de gevallen een WAO-verleden, in 24% Wajong en 6% WAZ. In 7% van de gevallen is de achtergrond van de herbeoordeelde onbekend bij de werkgever en 3% heeft volgens de werkgever een andere achtergrond.⁶

⁶ Het onderzoek is gestratificeerd opgezet. De percentages die in het rapport gepresenteerd worden over de overige werkgevers zijn berekend na weging naar sector en grootteklasse om de percentages representatief te maken voor Nederlandse werkgevers met minstens 5 werknemers in dienst.

15% van de werkgevers heeft voor de brugbaner functieruimte gecreëerd om de herbeoordeelde aan te kunnen nemen. Bij 78% van de werkgevers stond de vacature ook open voor andere sollicitanten.

Voor vier factoren is aan de brugbaanwerkgevers gevraagd of die een rol spelen bij de beslissing om de brugbaan te realiseren. Bij de keuze om de herbeoordeelde aan te nemen speelde bij ruim 80% van de werkgevers een (grote) rol dat de persoon een geschikte werknemer voor het bedrijf kan worden. Van de werkgevers geeft meer dan de helft aan dat de financiële aantrekkelijkheid een (grote) rol speelde. Slechts 20% geeft aan dat een (grote) rol speelde dat het moeilijk is om aan personeel te komen en bij ongeveer de helft speelden sociale overwegingen een (grote) rol (zie figuur 5.6.1.1). Vergelijken we de antwoorden met die in 2008, dan speelt het feit dat het moeilijk is om aan gezond personeel te komen in 2009 minder vaak een rol.

Figuur 5.6.1.1 Redenen van de brugbaanwerkgevers om een herbeoordeelde aan te nemen, voorjaar 2009 (N=100).



Twee vijfde (39%) van de brugbaanwerkgevers geeft aan dat ze de herbeoordeelde niet zonder loonkostensubsidie zouden hebben aangenomen. Ruim de helft (55%) zou de herbeoordeelde ook zonder LKS hebben aangenomen en 6% weet het niet. Van de werkgevers die aangeven dat ze de herbeoordeelde niet zonder LKS zouden hebben aangenomen, zou ruim tweederde (71%) dit wel met een proefplaatsing hebben gedaan.

In 2009 is het percentage brugbaanwerkgevers dat aangeeft dat ze de herbeoordeelde niet zonder loonkostensubsidie aangenomen zouden hebben verdubbeld ten opzichte van het najaar van 2008 (resp. 39% in 2009 en 20% in 2008).

De 39 werkgevers die zonder LKS de herbeoordeelde niet aangenomen zouden hebben, is gevraagd om hun antwoord toe te lichten. In hun toelichting refereren op 2 na al deze werkgevers aan het financiële voordeel of aan het beperken van het financiële risico, waarbij bijna de helft van de werkgevers expliciet aangeeft dat de subsidie nodig is om de verminderde productiviteit of extra aandacht te compenseren.

Ook aan de 55 werkgevers die de herbeoordeelde ook zonder LKS aangenomen zouden hebben, is gevraagd om dit toe te lichten. Tweederde van de werkgevers geven aan dat de persoon geschikt is voor de functie, 8 werkgevers hebben pas tijdens of na de sollicitatie gehoord dat betrokkene in aanmerking kan komen voor subsidie, 4 werkge-

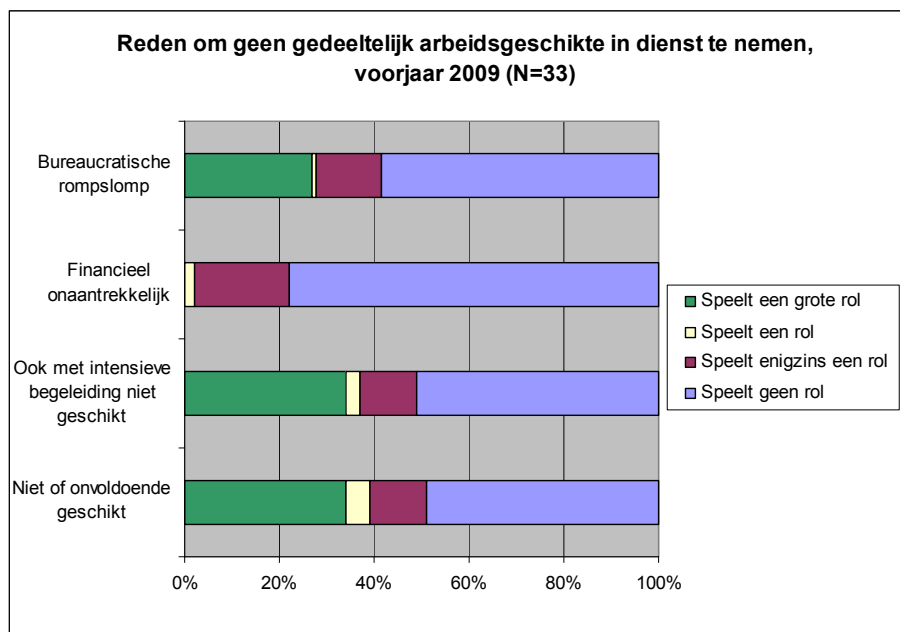
vers refereren aan sociale motieven voor de aanname en de overige 8 werkgevers hebben verschillende andere redenen aangegeven.

5.6.2 *Overige werkgevers over hun reden om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede niet aan te nemen.*

Van de 515 overige werkgevers had 55% een vacature in het half jaar voorafgaand aan het interview. Van de werkgevers met een vacature heeft 18% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst te nemen. Van deze werkgevers heeft driekwart geen gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst genomen (tabel 5.6.1).

De 38 werkgevers die overwogen hebben om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede in dienst te nemen maar dit niet hebben gedaan, is voor vier factoren gevraagd in hoeverre deze een rol hebben gespeeld bij de beslissing (figuur 5.6.2.1). Bij 39% van de werkgevers speelt de ongeschiktheid van de werkzoekende een (grote) rol. Ruim een derde (37%) geeft aan dat de werkzoekende ook met intensieve begeleiding niet geschikt zou zijn voor het werk. Bij ruim een kwart (28%) speelt de bureaucratische rompslomp een rol. Bij slechts 2% van de werkgevers speelt het (in hun ogen) geringe financiële voordeel een (grote) rol. De motivering voor het niet aannemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten wijkt in 2009 niet significant af van die in 2008.

Figuur 5.6.2.1 Redenen voor overige werkgevers om geen gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen, voorjaar 2009.



5.6.3 *Conclusie:*

Van de overige werkgevers zonder brugbaan heeft 10% overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen en 2,3% van alle overige werkgevers heeft dit ook daadwerkelijk het afgelopen half jaar gedaan. Daarmee is het percentage overige werkgevers dat het voorafgaande half jaar een gedeeltelijk arbeidsgeschiede heeft aangenomen vergeleken met najaar 2008 gehalveerd (toen 4,6%).

Werkgevers hadden in 2009 minder vaak dan in 2008 een vacature in het half jaar voorafgaand aan het interview. Ook namen beduidend minder werkgevers die overwogen om op een vacature een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan te nemen, in 2009 daadwerkelijk een gedeeltelijk arbeidsgeschiede aan (24% in 2009 tegen 54% in 2008).

Bij meer dan 80% van de brugbaanwerkgevers die een herbeoordeelde hebben aangenomen speelt, net als bij de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, geschiktheid van de werkzoekende voor de functie een (grote) rol. De overige aspecten, financiële aantrekkelijkheid van subsidieregelingen en sociale motieven, spelen volgens ongeveer de helft van de werkgevers een (grote) rol.

Bij zowel brugbaanwerkgevers als de overige werkgevers speelt in 2009 minder vaak een rol dat het moeilijk is om aan gezond personeel te komen (van ongeveer 40% in 2008 naar 20% in 2009).

Van de brugbaanwerkgevers geeft ruim de helft aan dat het aannemen van de herbeoordeelde ook gebeurd zou zijn zonder loonkostensubsidie. Op dit punt is de reactie van de werkgevers veranderd vergeleken met 2008. In 2009 geven werkgevers vaker dan in 2008 aan dat ze de herbeoordeelde niet zonder loonkostensubsidie aangenomen zouden hebben (resp. 39% in 2009 en 20% in 2008). Ruim tweederde van de werkgevers die de herbeoordeelde niet aangenomen zou hebben zonder loonkostensubsidie, geeft aan de herbeoordeelde wel aangenomen te hebben met een proefplaatsing.

Van de werkgevers met een brugbaner in dienst heeft 8% wel eens een potentiële brugbaner afgewezen. Hierbij was steeds de ongeschiktheid van de werknemer voor de functie van doorslaggevend belang.

Ook de overige werkgevers die een vacature hadden in het voorafgaande half jaar en hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen maar dit niet gedaan hebben, verwijzen vooral naar de ongeschiktheid van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte als reden voor afwijzing. Daarnaast speelde de administratieve rompslomp bij het aanvragen van een subsidie volgens ruim een kwart van deze werkgevers een rol. Overigens geven de werkgevers bij genoemde factoren, exclusief het niet geschikt zijn, vaker aan dat deze geen rol spelen in plaats van wel een rol.

5.7 Dienstverband: functioneren en continueren?

Zowel de 12 werkgevers die in het voorafgaande half jaar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen als de 100 brugbaanwerkgevers zijn enkele vragen gesteld over de functie, de aard van het dienstverband, het functioneren van de aangenomen persoon en de verwachting over de voortzetting van het dienstverband. Op vier onderdelen (motivatie, productiviteit, verzuim en risico op uitval) zijn vragen gesteld over het functioneren van de brugbaner in relatie tot het gemiddeld functioneren van andere, vergelijkbare werknemers. Deze vragen zijn niet alleen aan de 12 overige werkgevers gesteld die recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen, maar aan alle 137 overige werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst.

In deze paragraaf richten we ons net als in eerdere paragrafen op de werkgevers uit voorjaar 2009 en vergelijken hun bevindingen met die van werkgevers uit najaar 2008. In de volgende paragraaf gaan we van de brugbaanwerkgevers van vorig jaar na hoe ze een half jaar later denken over de herbeoordeelde als werknemer en wat ze verwachten met betrekking tot het continueren van het dienstverband.

De brugbaners en de overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten die het afgelopen half jaar zijn aangenomen werken gemiddeld 28 uur in de week. Een klein deel heeft een vast dienstverband, ongeveer 7 op de 8 heeft een tijdelijk dienstverband. Van de brugbaanwerkgevers heeft 84% de werknemer aangenomen met uitzicht op een vast dienstverband (tegen 60% van de overige werkgevers). Opmerkelijk is dat (net als in 2008) bijna de helft van de brugbaanwerkgevers aangeeft de herbeoordeelde aangenomen te hebben op een dienstverband van een half jaar, waar UWV de LKS-aanvraag toetst op de aanwezigheid van een dienstverband van een jaar.

Het percentage overige werkgevers dat het afgelopen half jaar een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte heeft aangenomen is vergeleken met najaar 2008 gehalveerd van 4,6% in het najaar van 2008 tot 2,3% in het voorjaar van 2009. In 2009 gaat het in totaal om 12 onderzochte werkgevers. Gezien dit kleine aantal beperken we de beschrijving tot de brugbaanwerkgevers en geven, waar dat relevant is, aan waarop de overige werkgevers verschillen. Voor vragen over het functioneren van de gedeeltelijk arbeidsgeschiedte is het moment van aanname minder van belang. Daarom konden deze vragen aan alle werkgevers worden gesteld die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben. Doordat het zodoende om een grotere groep werkgevers gaat, kan hier wel een vergelijking worden gemaakt tussen brugbaanwerkgevers en overige werkgevers met een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst. (figuur 5.7.1) Het functioneren van herbeoordeelde die het voorafgaande half jaar op een brugbaan zijn aangenomen wordt daarbij vergeleken met gedeeltelijk arbeidsgeschiedten die merendeels al langer dan een half jaar in dienst zijn.

Ongeveer acht op de tien werkgevers verwachten het contract met de gedeeltelijk arbeidsgeschiedte te verlengen. Van de werkgevers met een brugbaner in dienst verwacht 12% het contract niet te verlengen of heeft het contract al beëindigd (verschil niet significant ten opzichte van najaar 2008).

Eén op de zes á zeven werkgevers met een brugbaner in dienst heeft net als in 2008 knelpunten ervaren. De knelpunten liggen vooral op het vlak van snelle ziekmelding na aanvang werkzaamheden, problemen met sociale contacten, emotionele problemen en het niet kunnen voldoen aan de functie-eisen.

Van de brugbaanwerkgevers heeft 53% geen organisatorische, werkplek of baanaanpassingen gedaan bij het aannemen van de herbeoordeelde (geen significant verschil ten opzichte van 2008).

Aan de werkgevers is gevraagd wat hun ervaringen zijn met de brugbaner dan wel met de laatst in dienst genomen gedeeltelijk arbeidsgeschiedte. Gevraagd is om zijn/haar productiviteit, motivatie, omvang van het verzuim en risico op blijvende uitval te vergelijken met collega's: is het gelijk, onder of boven dat niveau? Figuur 5.7.1 brengt de resultaten in beeld voor de brugbaanwerkgevers en alle 137 werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschiedte in dienst hebben.

Volgens 68% van de brugbaanwerkgevers is de productiviteit van de brugbaner niet lager dan van collega's. Een derde van de werkgevers is van mening dat de productiviteit van hun gedeeltelijk arbeidsgeschiedte of brugbaner onder het niveau van de collega's ligt. Hierin bestaat geen noemenswaardig verschil tussen brugbaners en overig gedeeltelijk arbeidsgeschiedten.

De motivatie van de aangenomen brugbaners ligt volgens de werkgevers in 98% van de gevallen op of boven dat van de collega's. 42% van de werkgevers geeft zelfs aan dat de brugbaner een hogere motivatie heeft dan zijn collega-werknemers. Bij de overige gedeeltelijk arbeidsgeschiedten ligt de motivatie volgens de werkgevers iets minder vaak, want in zo'n 90% van de gevallen, op of boven dat van collega's.

Het verzuim is volgens de meeste werkgevers niet hoger dan dat van collega's. Slechts bij 16% van de brugbaners acht de werkgever het verzuim boven het niveau van de collega's. De overige werkgevers zijn, net als in najaar 2008, vaker dan de brugbaanwerkgevers van mening dat het verzuim hoger is dan van de collega's (35%).

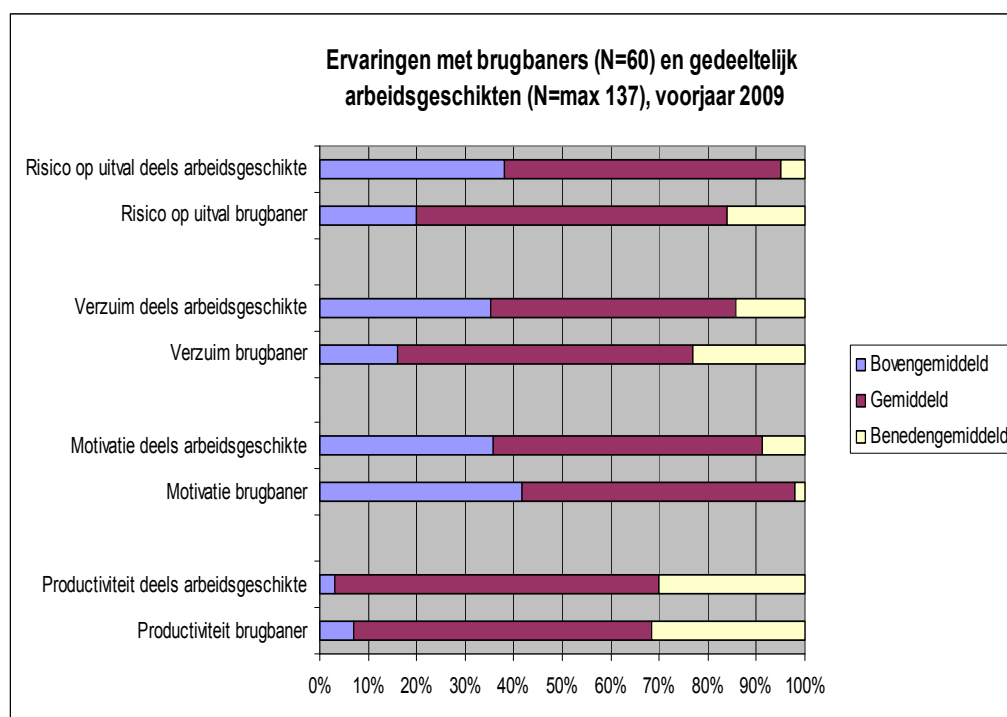
Van de brugbaanwerkgevers acht 80% het risico op blijvende uitval niet groter dan van de gemiddelde werknemer, 20% acht het risico dus wel hoger. Bij de overige werkgevers acht men het risico bijna tweemaal zo vaak hoger (38%).

Brugbaanwerkgevers zijn in het voorjaar 2009 op twee van de vier onderdelen (verzuim en risico op blijvende uitval) positiever over hun brugbaner dan de overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen.

Vergeleken met de brugbaanwerkgevers uit 2008 verschillen de nieuwe brugbaanwerkgevers in 2009 niet in hun mening over het functioneren van de brugbaners.

De 137 overige werkgevers zijn in 2009 enerzijds iets positiever dan de 133 overige werkgevers die in 2008 bevraagd zijn: de productiviteit van gedeeltelijk arbeidsgeschikten ligt vaker op het niveau van de gemiddelde werknemer (van 44% naar 67%) en minder vaak eronder (van 55% naar 30%). Anderzijds wordt het verzuim wel ongunstiger beoordeeld: werkgevers vinden in 2009 vaker dat het verzuim boven dat van de collega's ligt (van 23% naar 35%).

Figuur 5.7.1 Werkgevers over het functioneren van brugbaners en van overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten, voorjaar 2009.



Conclusie:

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten zijn overwegend aangenomen op een tijdelijk dienstverband met uitzicht op verlenging. Opmerkelijk is dat (net als in 2008) bijna de helft van de brugbaanwerkgevers aangeeft de herbeoordeelde aangenomen te hebben op een dienstverband van een half jaar, waar UWV de LKS-aanvraag toetst op de aanwezigheid van een dienstverband van een jaar. Waarschijnlijk hebben deze werkgevers de kennis over de brugbaanregeling niet paraat en geven ze een antwoord dat aansluit bij het standaardbedrijfsbeleid.

Werkgevers zijn in 2009 net als in 2008 goed te spreken over de herbeoordeelde die ze op een brugbaan hebben aangenomen. Bijna 70% heeft een productiviteit die gelijk is aan of zelfs hoger is dan van collega's en slechts bij 2% is de motivatie lager dan die van collega's. Een op de vijf a zes brugbaanwerkgevers acht het verzuim en/of het risi-

co op blijvende uitval hoger dan gemiddeld. De 137 overige werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst hebben, achten het verzuim en/of het risico van de meeste recent aangenomen gedeeltelijk arbeidsgeschikte twee maal zo vaak boven het niveau van de collega's als brugbaanwerkgevers.

Van de brugbaanwerkgevers verwacht in 2009, net als in 2008, 11% het dienstverband niet te verlengen of heeft het al beëindigd. Het overgrote deel van de brugbaanwerkgevers (80%) verwacht het dienstverband te verlengen. Overigens was dit ook de voorwaarde voor subsidieverlening.

5.8 De brugbaanwerkgevers uit 2008 over het functioneren en continueren, een half jaar later

Met de brugbaanregeling wordt beoogd dat een herbeoordeelde zich via de zogeheten brugbaan een plek verwerft op de reguliere arbeidsmarkt. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever een dienstverband aan te gaan voor een jaar en de intentie te hebben om het daarna te verlengen met een half jaar of langer. Om na te gaan in hoeverre de regeling dit beoogde effect weet te realiseren zijn de brugbaanwerkgevers van najaar 2008 in 2009 nogmaals benaderd met enkele vragen over het functioneren van de brugbaner en de verwachtingen ten aanzien van het continueren van het dienstverband. Van de 68 brugbaanwerkgevers die in 2008 hebben meegewerkt, werkten 52 werkgevers ook in 2009 mee. Daarnaast werkten in 2009 16 werkgevers mee die in 2008 niet meewerkten.

Aan de hand van alle gegeven antwoorden in 2008 en 2009 geven we aan hoe de brugbaanwerkgever gemiddeld denkt over het functioneren van de brugbaner en het continueren van het dienstverband. Daarnaast gaan we na op welke punten de brugbaanwerkgevers die aan beide metingen hebben meegewerkt van mening zijn veranderd. De resultaten staan weergegeven in tabel 5.8.1.

Bij de tweede meting geven de brugbaanwerkgevers vaker aan dat er knelpunten op de werkplek zijn geweest bij de vervulling van de brugbaan⁷. Het zijn met name de brugbaanwerkgevers die in 2009 voor het eerst meegedaan hebben aan dit onderzoek, die vaker aangeven dat er knelpunten waren, namelijk 50%, terwijl degenen die alleen in 2008 meededen (tot dat moment) juist relatief weinig knelpunten hadden ervaren, namelijk 12% (gegevens niet in tabel).

Over het functioneren van de brugbaner in termen van productiviteit en het risico op blijvende uitval zijn brugbaanwerkgevers niet significant van mening veranderd na een half jaar: 60 à 70% is en blijft van mening dat de productiviteit van de brugbaner op of boven het gemiddelde niveau ligt.

Brugbaanwerkgevers zijn in 2009 vaker gaan vinden dat de motivatie van de brugbaner onder het gemiddelde ligt. Eén op de zes brugbaanwerkgevers vindt dat in 2009 tegen 1 op 30 een half jaar eerder. Het verschil wordt vooral veroorzaakt doordat de brugbaanwerkgevers die in 2009 voor het eerst meedoen aan het onderzoek op dit punt negatiever oordelen. Maar ook bij de brugbaanwerkgevers die zowel in 2008 als in 2009 meededen, zien we een trend dat de werkgevers hun vaak zeer positieve inschatting iets naar beneden hebben bijgesteld.

Wat betreft het ziekteverzuim hebben veel brugbaanwerkgevers op basis van hun ervaringen hun mening in 2009 bijgesteld. Een deel van de werkgevers heeft ervaren dat hun brugbaner nog steeds zeer weinig verzuimt, terwijl ook een klein deel heeft ervaren dat de brugbaner meer dan gemiddeld verzuimd heeft. In 2008 gaf ruim twee derde van de werkgevers aan dat het verzuim gemiddeld is. Een half jaar later geeft minder

⁷ Vergelijking van de antwoorden uit 2009 met die uit 2008 geeft aan dat er in 2009 5 werkgevers zijn die nu aangeven dat er geen knelpunten geweest zijn, terwijl ze in 2008 aangaven dat er wel knelpunten geweest zijn. Corrigeren we daarvoor dan heeft 38% van de brugbaanwerkgevers op enig moment knelpunten ervaren.

dan een kwart aan dat het verzuim gemiddeld is. De helft van de brugbaanwerkgevers (49%) geeft na een half jaar extra ervaring met de brugbaner aan dat het verzuim van de brugbaner onder het gemiddelde ligt. Het aandeel werkgevers dat na dat extra half jaar ervaring van mening is dat het ziekteverzuim boven het gemiddelde ligt, is gestegen van 10% naar iets meer dan een kwart (28%).

Het risico op blijvende uitval van een brugbaner schatten de werkgevers door een half jaar extra ervaring met de brugbaners niet anders in: 29% van de werkgevers acht het risico op blijvende uitval boven het niveau van een gemiddelde werknemer, 14% acht het onder dit niveau.

De centrale vraag is echter of de werkgever verwacht het dienstverband van de brugbaner te continueren. In 2008 gaf 12% aan het dienstverband niet te continueren of reeds beëindigd te hebben. In 2009 is bij 12% het dienstverband reeds beëindigd en 22% geeft aan het dienstverband niet te verlengen of verwacht het niet te verlengen. Iets meer dan de helft van de werkgevers geeft in 2009 expliciet aan te verwachten dat het dienstverband wordt verlengd. Dat zal echter minder vaak dan de werkgevers in 2008 nog aangaven, gebeuren op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Van 16 werkgevers zijn alleen hun antwoorden in het najaar van 2008 bekend. Daarvan waren 15 werkgevers voornemens het dienstverband te continueren en één niet. Om een zo zuiver mogelijke schatting te krijgen van hoeveel brugbaanwerkgevers verwachten het dienstverband te continueren dan wel te beëindigen, is het wenselijk om ook deze werkgevers in de vergelijking te betrekken. Dat doen we door extrapolatie op basis van de bevindingen van de werkgevers die aan beide metingen hebben meegedaan. Van deze werkgevers is 21% van mening veranderd en verwacht het dienstverband niet te continueren of heeft het ondertussen al beëindigd. Passen we dit toe op deze 16 werkgevers dan zou het aantal dat verwacht het dienstverband te beëindigen stijgen van 1 naar 4.

Van alle 84 brugbaanwerkgevers die in najaar 2008 of voorjaar 2009 hebben meegewerkt aan ons onderzoek, is de verwachting met betrekking tot het dienstverband:

- 57% verlengen;
- 33% beëindigen of is reeds beëindigd;
- 9% nog onduidelijk.

Als het antwoord onduidelijk was, impliceert dat meestal dat de werkgever neigt naar de intentie om te verlengen maar een slag om de arm wil houden of dat de beslissing zich nog moet uitkristalliseren.

Tabel 5.8.1 Brugbaanwerkgevers uit najaar 2008 over het functioneren van hun brugbaner toen en een half jaar later.

	Totale respons in de jaren 2008 en 2009		Longitudinaal	
	2008 Alle brugbaanwerk- gevers in 2008; (N=68)	2009 Alle brugbaanwerk- gevers in 2009; (N=68)	2008 Aan beide metingen deelgenomen; (N=52)	2009 Aan beide metingen deelgenomen; (N=52)
Deden er zich knelpunten voor bij de vervulling van de brugbaan op de werkplek?]				
1 Ja	16% ▼ ¹	31% ▲	17%	25%
2 Nee	84% ▲	69% ▼	83%	75%
De productiviteit van de werknemer				
1 Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer	66%	55%	70%	61%
2 Onder dat niveau	26%	41%	24%	35%
3 Boven dat niveau	8%	5%	7%	4%
De motivatie van de werknemer				
1 Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer	58%	58%	55%	64%
2 Onder dat niveau	3% ▼	17% ▲	4%	12%
3 Boven dat niveau	39%	26%	40%	24%
Het aantal dagen dat de werknemer gemiddeld verzuimt/ziek is				
1 Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer	68% ▲	22% ▼	74% ▲	22% ▼
2 Onder dat niveau	22% ▼	49% ▲	15% ▼	49% ▲
3 Boven dat niveau	10% ▼	28% ▲	11% ▼	29% ▲
Het risico op blijvende uitval				
1 Gelijk aan het niveau van de gemiddelde werknemer	71%	58%	73%	62%
2 Onder dat niveau	5%	14%	4%	11%
3 Boven dat niveau	24%	29%	22%	27%
Verwacht u dat het dienstverband na een jaar gecontinueerd wordt?				
1 Ja, met dienstverband voor onbepaalde tijd	34% ▲	15% ▼	35% ▲	15% ▼
2 Ja, met dienstverband voor bepaalde tijd	35%	29%	35%	35%
4 Nog onbekend, maar verwacht te verlengen	15%	10%	12%	13%
5 Nee, dienstverband is reeds beëindigd	1% ▼	12% ▲	2%	10%
6 Nee, dienstverband wordt niet verlengd	7% ▼	19% ▲	10%	15%
7 Nog onbekend, maar verwacht niet te verlengen	4%	3%	4%	4%
8 Anders/onbepaald	3% ▼	12% ▲	4%	8%

1 De toetsing met de Pearson Chi Kwadraattoets is uitgevoerd als ware de groepen in 2008 en 2009 onafhankelijk zonder rekening te houden met de afhankelijkheid van de gegevens uit 2009 met die van 2008 waardoor de toetsing conservatief is en minder snel tot significantie leidt. Telkens wordt getoetst of een percentage in 2009 afwijkt van het percentage in 2008. Bijvoorbeeld in de eerste rij is 16% significant lager dan 31% en 17% is niet significant lager dan 25%.

Conclusie

Werkgevers die voor september 2008 een brugbaan geopend hebben, zijn in het voorjaar van 2009 bevraagd over het functioneren van hun brugbaner. Met dit half jaar extra ervaring in hun achterhoofd zijn brugbaanwerkgevers niet significant van mening veranderd over de productiviteit en het risico op uitval van de brugbaner. 5 van de 6 werkgevers zijn van mening dat de motivatie van de brugbaner op of bovengemiddeld is. Het aandeel werkgevers dat na een half jaar extra ervaring de motivatie benedengemiddeld acht, is iets gestegen tot 1 op de 6. Brugbaanwerkgevers hebben na een half jaar extra ervaring hun mening over het verzuim veelal in positieve zin veranderd van gemiddeld naar onder het gemiddelde. De helft van de brugbaanwerkgevers heeft deze mening. Echter ook het aandeel werkgevers dat het verzuim bovengemiddeld acht, is toegenomen tot ruim een kwart.

Werkgevers zien door een half jaar extra ervaring niet significant meer of minder risico op blijvende uitval van brugbaners. 29% van de werkgevers acht het risico op blijvende uitval hoger dan van gemiddelde werknemers en 72% acht het risico op blijvende uitval gelijk aan of zelfs lager dan van de gemiddelde werknemer.

Het aandeel brugbaanwerkgevers dat aangeeft te verwachten het dienstverband na het eerste jaar niet te verlengen of het reeds beëindigd hebben is van 2008 naar 2009 gestegen van 11% naar 34%. Als gecorrigeerd wordt voor de brugbaanwerkgevers die alleen in 2008 hebben meegedaan en toen iets positiever waren over de verwachte continuering van het dienstverband, mag aangenomen worden dat maximaal 67% van de brugbanen die gestart zijn voor oktober 2008 verlengd zullen worden.

5.9 Het openen van een brugbaan in de komende twaalf maanden

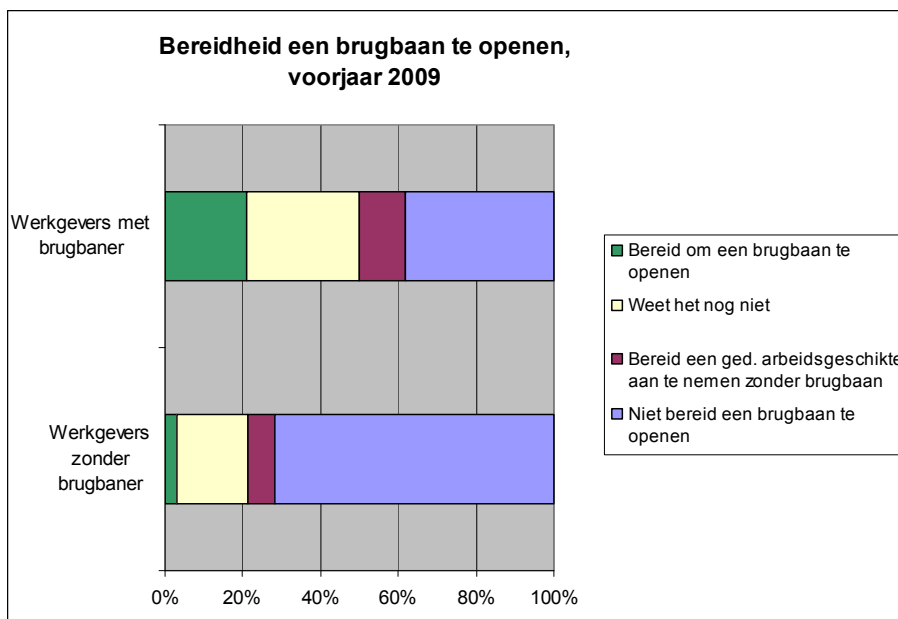
5.9.1 *Verwachting van werkgevers om een brugbaan te gaan openen*

Alvorens de bereidheid van werkgevers om in de toekomst een brugbaan te openen te peilen is aan alle werkgevers zonder brugbaner in dienst verteld wat de brugbaanregeling inhoudt. Daarna is aan hen en aan de brugbaanwerkgevers gevraagd in hoeverre ze verwachten in de komende 12 maanden (weer) een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. De werkgevers is naast ja, nee en weet niet een extra antwoordmogelijkheid geboden namelijk 'misschien neem ik wel een herbeoordeelde aan, maar ik open geen brugbaan'.

Werkgevers die al een brugbaner in dienst hebben, verwachten veel vaker om de komende 12 maanden een brugbaan te openen dan werkgevers die geen brugbaner in dienst hebben (resp. 21% en 3%, figuur 5.9.1.1). Laatstgenoemde werkgevers geven veel vaker expliciet aan *niet* te verwachten een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan dan brugbaanwerkgevers (resp. 71% en 38%). Deze bevindingen zijn niet significant afwijkend ten opzichte van het najaar van 2008.

Het zijn met name de grote werkgevers die relatief vaak verwachten het komende jaar een brugbaan te openen (11%). Van de groep werkgevers die het afgelopen half jaar geen vacature had, verwacht bijna niemand het komende jaar een brugbaan te openen (0,2%). Deze groep is in 2009 beduidend pessimistischer dan in 2008 (toen nog 3%).

Figuur 5.9.1.1 Verwachting van brugbaan (N=100) - en overige werkgevers (N=515) om (weer) een brugbaan te openen, voorjaar 2009.



5.9.2 Redenen om een brugbaan te openen

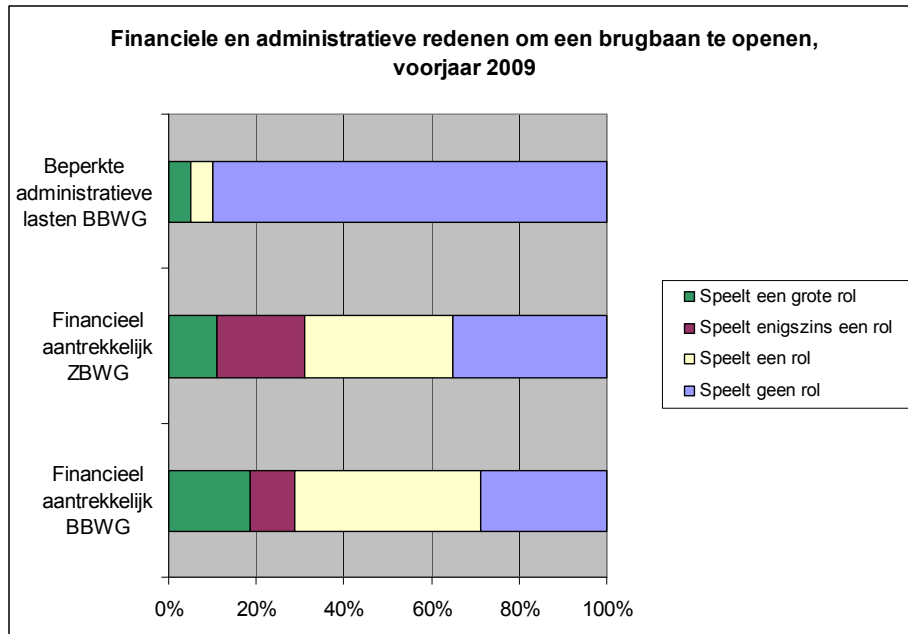
Werkgevers die verwachten in de komende twaalf maanden een brugbaan te openen, is gevraagd naar de reden om dat te doen (figuur 5.9.2.1). De redenen zijn gebundeld tot een financiële component, een ervaringscomponent en een arbeidsvraag en aanbod-component. De resultaten hebben betrekking op de antwoorden van 33 tot maximaal 38 werkgevers. Doordat de vraagstelling in de enquête in 2009 anders is dan in 2008, kunnen de resultaten van 2009 niet met die van 2008 vergeleken worden⁸.

Financiële en administratieve redenen/stimulansen om (weer) een brugbaan te openen

Bij ruim de helft van de brugbaanwerkgevers (62%) en bijna de helft van de overige werkgevers (45%) speelt de financiële aantrekkelijkheid om een brugbaner in dienst te nemen een (grote) rol. Bij het ontwerpen van de regeling is geprobeerd om de administratieve belasting voor werkgevers te beperken. Aan de werkgevers die al een brugbaan hebben geopend is gevraagd of deze lage administratieve lasten een rol spelen bij het openen van een brugbaan. Slechts bij 10% van de brugbaanwerkgevers speelt de lage administratieve belasting een (grote) rol bij hun verwachting weer een brugbaan te openen.

⁸ In 2009 is eerst gevraagd of een reden van toepassing is voor de werkgever, bijvoorbeeld 'Kunt u moeilijk gezond personeel krijgen?'. Vervolgens is alleen aan de werkgevers voor wie de reden van toepassing is, gevraagd of het een rol speelt bij hun verwachting om een brugbaan te openen. Als een werkgever aangeeft dat een reden niet van toepassing is, gaan we er van uit dat de reden ook geen rol kan spelen bij zijn verwachting. In de statistische bijlage wordt deze subgroep wel afzonderlijk onderscheiden als laatste antwoordcategorie.

Figuur 5.9.2.1 Belang van financiële en administratieve factoren voor brugbaanwerkgevers (N=21) en overige werkgevers (N=17) die een brugbaan verwachtten te openen, voorjaar 2009.



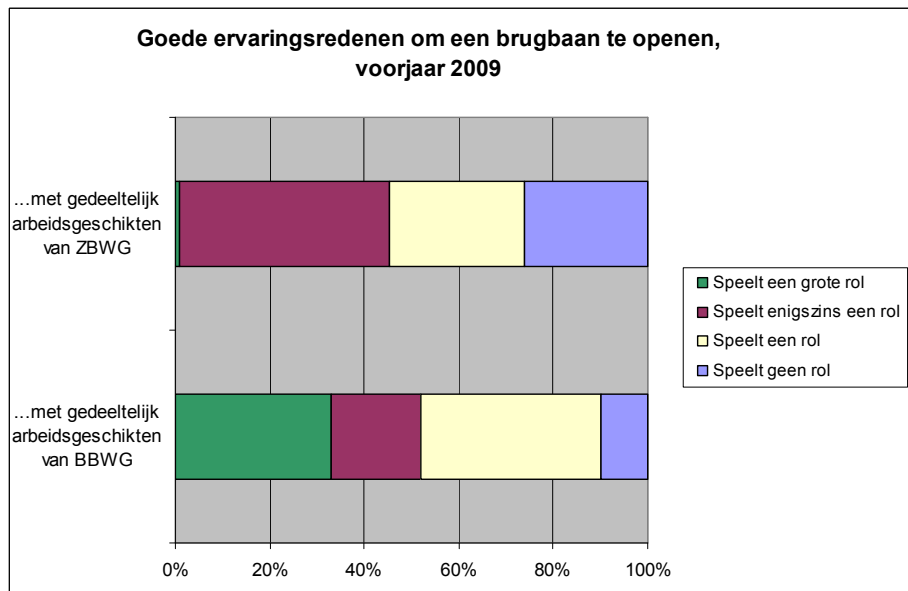
BBWG: brugbaanwerkgever

ZBWG overige werkgever (zonder brugbaan)

Ervaringsredenen om (weer) een brugbaan te openen

Goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten speelt bij 29% van de werkgevers zonder brugbaan een (grote) rol en bij 71% van de brugbaanwerkgevers (figuur 5.9.2.2).

Figuur 5.9.2.2 Belang van eerdere ervaringen voor brugbaanwerkgevers (N=21) en overige werkgevers (N=17) die een brugbaan verwachtten te openen, voorjaar 2009.



BBWG: brugbaanwerkgever

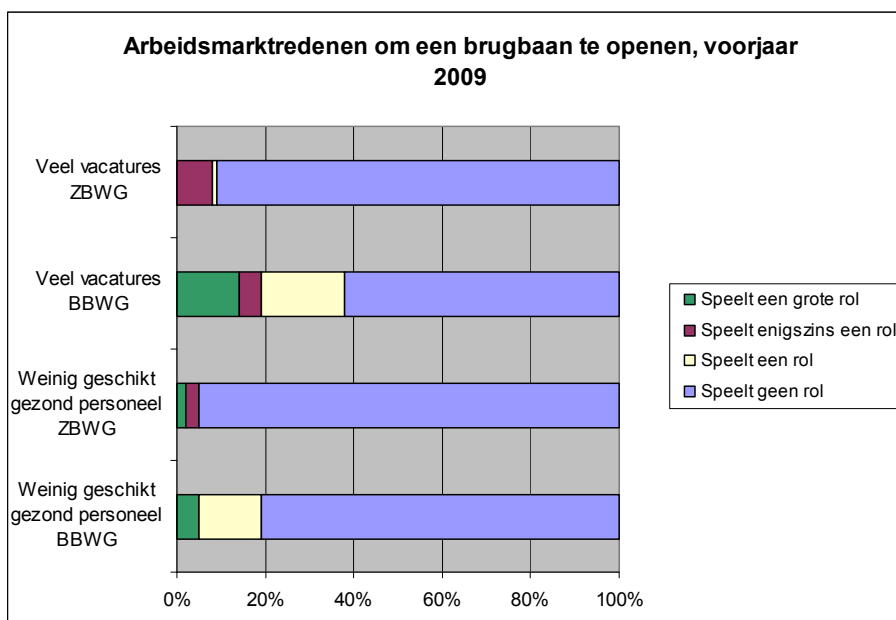
ZBWG overige werkgever (zonder brugbaan)

Arbeidsmarktredenen om (weer) een brugbaan te openen

Van de brugbaanwerkgevers geeft eenderde aan dat het feit dat ze veel vacatures hebben een rol speelt. Volgens de overige werkgevers speelt dit juist geen rol bij de verwachting een brugbaan te openen (figuur 5.9.2.3).

Meer dan 80% van de brugbaanwerkgevers en bijna alle werkgevers zonder brugbaan geven aan dat de vraag of men moeilijk aan gezond geschikt personeel kan komen geen rol speelt bij de verwachting een brugbaan te openen.

Figuur 5.9.2.3 Belang van arbeidsmarktfactoren voor brugbaanwerkgevers (N=21 en overige werkgevers (N=17) die een brugbaan willen openen, voorjaar 2009.



BBWG: brugbaanwerkgever

ZBWG overige werkgever (zonder brugbaan)

5.9.3 Redenen om geen brugbaan te openen

Aan de werkgevers die verwachten dat ze geen brugbaan gaan openen voor een herbeoordeelde of aangegeven hebben mogelijk wel een herbeoordeelde aan te nemen maar niet op een brugbaan, is gevraagd waarom niet. Dit om na te gaan of er naast het ontbreken van vacatures knelpunten zijn in de uitvoering of de regeling die werkgevers tegenhouden een brugbaan te openen.

Van de overige werkgevers gaf in voorjaar 2009 76% aan geen brugbaan te openen en van de brugbaanwerkgevers 44%. De antwoorden in deze paragraaf hebben betrekking op maximaal 389 overige en 40 brugbaanwerkgevers.

Vier van de vijf werkgevers verwachten het komende half jaar weinig vacatures te hebben. De helft (53%) van de brugbaanwerkgevers noemt dit dan ook als een reden waarom ze verwachten geen brugbaan te openen. Van de overige werkgevers geeft 35% aan dat deze reden een (grote) rol speelt.

Aangezien in 2009 net als in 2008 een groot deel van de werkgevers aangeeft dat het hebben van weinig vacatures een (grote) rol speelt, waarom ze geen brugbaners verwachten aan te nemen, is er voor gekozen in deze rapportage te doen alsof deze vraag een sluisvraag is. De antwoorden van de respectievelijk 53% en 35% werkgevers die aangeven dat ze het komend half jaar weinig vacatures hebben en dat dit een (belangrijke) reden is waarom ze geen brugbaner verwachten aan te nemen, worden verder buiten beschouwing gelaten. Daardoor hebben de antwoorden op de vraag in hoeverre

de overige redenen een rol spelen, betrekking op slechts 19 brugbaanwerkgevers en (maximaal) 249 overige werkgevers (zie tabel 5.9.3.1). Allereerst wordt aangegeven of de werkgever de stelling/reden onderschrijft (ja/enigszins). De stellingen zijn:

- Het aannemen van een herbeoordeelde op een brugbaan is financieel onaantrekkelijk ondanks de subsidiemogelijkheid.
- Het dienstverband van 12 maanden bij aanneme is te lang.
- Heeft zelf of collega's hebben slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten.
- De administratieve belasting om loonkostensubsidie te kunnen ontvangen is te hoog.
- Heef zelf of collega's hebben slechte ervaringen met UWV.

De stellingen worden door 10 tot 36% van de werkgevers onderschreven. Relatief veel werkgevers vinden de duur van 12 maanden voor het dienstverband te lang (33-36%), en relatief weinig werkgevers vinden het ook met loonkostensubsidie financieel onaantrekkelijk om een herbeoordeelde op een brugbaan aan te nemen (10-16%).

Alleen aan de werkgevers die een stelling onderschrijven is vervolgens gevraagd of dit ook een rol speelt bij de verwachting geen brugbaan te openen. Aangezien de percentages berekend zijn op alle 19 respectievelijk (maximaal) 249 werkgevers en van deze werkgevers maximaal 36% een stelling onderschrijft, kan een factor dan ook bij maximaal 36% van de werkgevers een rol spelen. De tabel leert dat van de overige redenen telkens door een beperkt aantal werkgevers aangegeven wordt dat ze een (grote) rol spelen. Geen van de brugbaanwerkgevers geeft als reden waarom ze geen brugbaan verwachten te openen dat ze slechte ervaringen hebben met UWV. De overige werkgevers noemen het meest de duur van het dienstverband (13%) als reden waarom ze verwachten geen brugbaan te openen. Brugbaanwerkgevers geven als meest genoemde reden die een rol speelt, 3 van de 19 (16%) aan dat ze slechte ervaringen hebben met gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Tabel 5.9.3.1 Redenen die een rol spelen waarom werkgevers verwachten het komende jaar geen brugbaan te openen, voorjaar 2009.

	Onderschrijft stelling, ja of enigszins		Speelt een (grote) rol	
	BBWG	ZWBG	BBWG	ZWBG
Weinig vacatures komend half jaar en speelt een (grote) rol	80%	80%	53% (N= 40)	35% (N=389)
Als weinig vacatures geen (grote) rol speelt:				
	BBWG	ZWBG	BBWG (N=19)	ZWBG (N= 249 (max))
Financieel onaantrekkelijk ondanks subsidie	16%	10%	11%	3%
Dienstverband van 12 maanden is te lang	33%	36%	11%	13%
Slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten	26%	19%	16%	7%
Te hoge administratieve belasting	22%	18%	11%	4%
Slechte ervaringen met UWV	21%	29%	0%	5%

BBWG: brugbaanwerkgever

ZWBG overige werkgever (zonder brugbaan)

5.9.4 *Conclusie:*

Van de werkgevers zonder brugbaan verwacht 3% in de 12 maanden vanaf april 2009 een herbeoordeelde aan te nemen op een brugbaan. Deze werkgevers verwachten vaker een brugbaan te openen als ze recent hebben overwogen om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte aan te nemen maar dat niet hebben gedaan (10%). Werkgevers die reeds ervaring hebben met een brugbaan verwachten het vaakst (nog) een brugbaan te openen (21%).

Bij zowel brugbaan- als overige werkgevers speelt het hebben van goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers en de gepercipieerde financiële aantrekkelijkheid van de subsidieregeling een rol bij de verwachting een gedeeltelijk arbeidsgeschikte op een brugbaan aan te nemen. Dat het moeilijk zou zijn om aan gezond geschikt personeel te komen speelt minder vaak een rol, evenmin als het hebben van veel vacatures. Aangenomen mag worden dat werkgevers in het voorjaar van 2009 relatief gemakkelijk aan gezond personeel kunnen komen en relatief weinig te kampen hebben met veel openstaande vacatures. (Door een wijziging in de vraagstelling zijn deze antwoorden helaas niet te vergelijken met de antwoorden in najaar 2008).

Van de overige werkgevers geeft 71% expliciet aan dat ze niet verwachten een herbeoordeelde te zullen aannemen op een brugbaan, terwijl 38% van de brugbaanwerkgevers dat niet verwacht. Eenderde van de brugbaanwerkgevers houdt een slag om de arm (weet niet, misschien), evenals bijna een kwart van de overige werkgevers.

Bij zowel brugbaanwerkgevers als overige werkgevers die verwachten *geen* brugbaan te openen, geven veel werkgevers aan dat het feit dat ze weinig vacatures hebben hierbij een (grote) rol speelt (respectievelijk 53 en 35%).

Van de overige werkgevers onderschrijft 36% de stelling dat het dienstverband van 12 maanden te lang is. De lengte van het dienstverband speelt bij 13% van de overige werkgevers een (grote) rol waarom ze verwachten geen brugbaan te openen het komende jaar.

De mogelijke financiële onaantrekkelijkheid van de subsidie, de verwachte administratieve rompslomp en mogelijk slechte ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten spelen slechts een marginale rol, zo geven de werkgevers aan.

Ook slechte ervaringen met UWV worden niet (brugbaanwerkgevers) of weinig (5% bij de overige werkgevers) genoemd als reden om geen brugbaan te openen. Door de overige werkgevers wordt het minst als reden genoemd dat de regeling financieel onaantrekkelijk zou zijn. Slechts 3% van de overige werkgevers noemt dit als reden waarom ze verwachten geen brugbaan te openen in de komende 12 maanden.

6 Brugbaners en niet-brugbaners vergeleken

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk doen we verslag van het tweede vragenlijstonderzoek onder herbeoordeelde arbeidsgeschikten met een positieve indicatie voor loonkostensubsidie in het voorjaar van 2009. Deze meting is in overeenstemming met de eerste meting die in het najaar van 2008 heeft plaatsgevonden, opgebouwd rond de thema's indicatiestelling, begeleiding en plaatsing en doorstroming.

Een belangrijke vraag waar we in dit onderzoek een antwoord op willen krijgen is de vraag waarin cliënten met een positieve indicatie die wel respectievelijk geen werk hebben van elkaar verschillen. Ook trachten we inzicht te krijgen in eventuele knelpunten in het proces rondom herbeoordeling en indicatiestelling vanuit het perspectief van de herbeoordeelden zelf.

We onderscheiden in dit onderzoek drie deelpopulaties positief geïndiceerden:

1. positief geïndiceerden die momenteel werkzaam zijn in een brugbaan, in de tekst aangeduid als de zogenaamde brugbaners,
2. positief geïndiceerden die anderszins werkzaam zijn
3. positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn.

Binnen de groep 'overig geïndiceerden' wordt dus een onderscheid gemaakt tussen werkzamen en niet-werkzamen. De onderzoekspopulatie van de tweede meting beperkt zich tot uitsluitend positief geïndiceerden. Anders dan in de eerste meting zijn in de tweede meting de negatief geïndiceerden buiten beschouwing gelaten.

Vragenlijstonderzoek

Cliënten zijn bevraagd aan de hand van een schriftelijke gestructureerde vragenlijst. Er is gebruik gemaakt van twee varianten: een vragenlijst voor de brugbaners en een voor de overige geïndiceerden. De vragenlijst die gebruikt is in de tweede meting komt om reden van vergelijkbaarheid grotendeels overeen met de vragenlijst uit de eerste meting. Een enkele aanpassing is gedaan met betrekking tot de gegeven antwoordmogelijkheden en de vraagformulering om de betrouwbaarheid van de verzamelde informatie te vergoten. Dit is gedaan als uit de eerste meting bleek dat cliënten moeite hadden met de voorgegeven antwoordmogelijkheden of de vraagstelling. Twee vragen zijn geschrapt. Deze aanpassingen hebben wel consequenties voor de vergelijkbaarheid van de resultaten van de eerste en tweede meting. Daar waar dit een rol speelt zal hiervan melding gemaakt worden tijdens het beschrijven van de resultaten. In de tweede meting zijn de overig geïndiceerden uitgebreider bevraagd over hun eventuele werksituatie. Dit is gedaan omdat in de eerste meting bleek dat een groter deel van deze groep werkzaam was dan oorspronkelijk werd gedacht. De extra vragen zijn overgenomen uit de vragenlijst van de brugbaners.

Alle respondenten hebben vragen gekregen over:

- De persoonlijke leefsituatie.
- De uitkeringssituatie.
- De herbeoordeling: wanneer deze heeft plaatsgevonden e.d.
- De indicatiestelling: hun bekendheid met de regeling, de procedurele gang van zaken rond de aanvraag en de tevredenheid met de regeling.
- Attitudes ten aanzien van betaald werk, belemmeringen, acceptatiebereidheid e.d.
- Begeleiding bij het zoeken en vinden van betaald werk: door wie begeleid, welke begeleiding ontvangen en tevredenheid over de begeleiding.
- De gezondheidssituatie.

Afhankelijk van de situatie van de cliënt (wel/niet werkzaam) zijn vragen gesteld over de werksituatie of over het zoeken naar werk:

- De werksituatie: dienstverband, werkomstandigheden, productiviteit, tevredenheid met werk ed.
- Zoeken naar werk: zoekactiviteiten, attitudes ten aanzien van werk, vaardigheden, verantwoordelijkheid, nadelen van niet-werken.

In een afzonderlijke statistische bijlage zijn de resultaten van de tweede meting terug te vinden en wordt een vergelijking gemaakt tussen de eerste en de tweede meting per onderscheiden groep geïndiceerden. In dit hoofdstuk beantwoorden we aan de hand van de gegeven antwoorden de onderzoeksvragen rond indicering, begeleiding, plaatsing en (verwachte) doorstroming. Net als bij de beschrijving van het werkgeversonderzoek zullen uitsluitend verschillen in de tekst beschreven worden als deze significant zijn, d.w.z. dat er een grote kans is dat de verschillen niet op toeval berusten. Allereerst geven we een beschrijving van de respons en de non-respons.

6.2 Over het onderzoek onder geïndiceerden

In april 2009 zijn in totaal 4150 vragenlijsten door UWV verstuurd. Het betrof hier alle cliënten die sinds de steekproeftrekking voor het vorige onderzoek positief geïndiceerd zijn en/of op een brugbaan geplaatst zijn (peildatum: 1 april 2009). In totaal ging het om 260 brugbaners en 3890 mensen met een positief indicatiebesluit die (nog) niet werkzaam waren op een brugbaan⁹ ('niet-brugbaners'). In totaal hebben 1010 mensen de vragenlijst ingevuld geretourneerd: 86 brugbaners (respons-rate 33%) en 924 niet-brugbaners (response-rate 24%). Een deel van de niet-brugbaners zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten omdat zij ten onrechte in het steekproefkader opgenomen leken te zijn. Het betrof niet-brugbaners die volgens eigen opgave en op basis van informatie uit de polisadministratie al werkzaam waren ten tijde van LKS-indicering. Aangezien het werkzaam zijn een uitsluitingsgrond is voor positieve indicering is deze groep niet meegenomen bij de verdere analyses. Uiteindelijk zijn 802 niet-brugbaners en 86 brugbaners geanalyseerd.

Tabel 6.2.1. Gerealiseerde steekproef onder cliënten, voorjaar 2009.

	Brugbaners	Niet-brugbaners	TOTAAL
Mailing	260	3890	4150
Totaal gerespondeerd	86	924	1010
Feitelijke onderzoekspopulatie	86	802	888

Beoogd was om voor de overig positief geïndiceerden die hadden gerespondeerd in de eerste meting na te gaan in hoeverre op basis van de informatie uit de eerste vragenlijst de toekomstige arbeidssituatie van de herbeoordeelde voorspeld zou kunnen worden: nog werkzoekend dan wel werkend in een brugbaan (of direct in een reguliere baan); en in een later stadium: vanuit een brugbaan al dan niet doorgestroomd naar een reguliere baan. Echter, slechts een zeer gering aantal ondervraagden uit de eerste meting blijkt ten tijde van de tweede meting op een brugbaan te zijn geplaatst (N=18). Hierdoor is het niet mogelijk een vergelijking door de tijd te maken om na te gaan welke factoren bepalend zijn voor plaatsing in een brugbaan.

Non-response analyse

Op basis van initiële gegevens uit de UWV administratie is het mogelijk te bepalen of de mensen die de vragenlijst geretourneerd hebben en in dit hoofdstuk beschreven worden, een goede afspiegeling vormen van de oorspronkelijke mailinglijst. Op basis

⁹ Overig positief geïndiceerden die (nog) niet werkzaam zijn op een brugbaan zullen in de rapport aangeduid worden als niet-brugbaners.

van zogenaamde chikwadraattoetsen is nagegaan of de oorspronkelijke verdeling van cliënten naar geslacht, leeftijd en regio overeenkomt met de verdeling van deze kenmerken in de uiteindelijke onderzoeksgroepen. Op basis van de resultaten van deze analyses kunnen we concluderen dat de cliënten uit de twee groepen, brugbaners en niet-brugbaners, die de vragenlijst geretourneerd hebben, geen afwijkingen laten zien naar de kenmerken geslacht en leeftijd. Wat betreft regio vinden we geen significant verschil bij de brugbaners. Bij de niet-brugbaners is er wel sprake van een significant verschil. Cliënten in het noorden van Nederland zijn oververtegenwoordigd, cliënten uit het midden- en zuidwesten zijn wat ondervertegenwoordigd in ons onderzoek. De verschillen zijn echter niet groot, waardoor de impact op onze resultaten naar verwachting klein is. Besloten is af te zien van weging van resultaten.

6.3 Indeling naar re-integratieperspectief op het moment van indicering

In de eerste meting zijn cliënten ingedeeld op basis van het zogenaamd re-integratieperspectief: in welke situatie bevindt de cliënt zich op het moment van indicering (zie tabel 6.3). Net als in de eerste meting is dit niet rechtstreeks bevestigd, maar geconstrueerd op basis van de antwoorden van de cliënt. Een verschil ten opzichte van de vorige meting is dat aan de cliënten niet meer gevraagd is wie het initiatief nam tot indicering zodat er twee kleine subgroepen (initiatief LKS-indicatie door cliënt of door UWV), die vorig jaar 1 en 2% vormden, vervallen in 2009.

Tabel 6.3.1. Re-integratieperspectief: Indeling naar herbeoordeling en begeleiding.

	Totaal	Brugbaners,	Niet-brugbaners
Nog niet herbeoordeeld	10%	14%	9%
In re-integratietraject,	40%	23% ▼	42% ▲
Momenteel geen begeleiding, eerder wel	14%	29% ▲	12% ▼
Wel herbeoordeeld, geen begeleiding gehad	36%	34%	37%
Totaal	888	86	808

▲ $p < 0,05$ (en ▼) significant hoge (lage) percentages.

Van alle cliënten in de onderzoeksgroep geeft 10% aan nog niet herbeoordeeld te zijn (vorig jaar 5%). Van de herbeoordeelde cliënten bevindt 40% zich in een re-integratietraject, waarbij door het re-integratiebedrijf mogelijk een aanvraag voor indicering is gedaan (najaar 2008: 55%). Bij de niet-brugbaners ligt dit percentage (net als vorig jaar) hoger dan bij de brugbaners.

Ongeveer 14% van de onderzoeksgroep ontvangt op dit moment geen begeleiding, maar heeft eerder – na herbeoordeling – wel begeleiding ontvangen (2008: 16%). Brugbaners worden op dit moment minder vaak begeleid door een re-integratiebureau, maar hebben wel vaker op een eerder moment begeleiding gehad in vergelijking met de niet-brugbaners (in 2008 was dit verschil afwezig). Een aanzienlijk deel, 36% kon niet in één van de drie inhoudelijke categorieën ingedeeld worden (2008: 21%). Men is wel herbeoordeeld, maar heeft geen begeleiding ontvangen. Dat is beduidend meer dan in najaar 2008 doordat van de respondenten in 2009 minder personen op dit moment in een re-integratietraject zitten.

6.4 Beschrijving drie groepen geïndiceerden op kenmerken en formele indiceringcriteria

In onderstaande paragrafen beschrijven we allereerst de uitkomsten van de tweede meting aan de hand van verschillende kenmerken van brugbaners en niet-brugbaners: hun persoonlijke achtergrond, hun uitkerings- en herbeoordelings situatie, hun motivatie ten aanzien van betaald werk, hun gepercipieerde mogelijkheden tot het verrichten van betaald werk en hun gezondheidsbeleving. Waarin verschillen brugbaners van niet-brugbaners?

Daarnaast zullen per thema significante verschillen beschreven worden tussen de eerste en twee meting: waarin verschillen brugbaners van de eerste meting van brugbaners van de twee meting? En, waarin verschillen niet-brugbaners van de eerste meting van niet-brugbaners van de tweede meting.

6.4.1 Werkzaamheid en andere sociaal demografische kenmerken

Werkzaamheid

Zoals we ook in de rapportage over de eerste meting constateerden, zijn niet alle geïndiceerden die als brugbaner zijn aangemeld op het moment van de meting ook feitelijk werkzaam. Bij de tweede meting zijn 5 brugbaners (6%) niet meer werkzaam. In de eerste meting was 11% van de brugbaners niet meer werkzaam op het moment van meting. Van de niet-brugbaners is 9 procent op het moment van meting werkzaam. Dit percentage lijkt lager dan dat van de eerste meting (in 2008: 21 procent), maar dat wordt veroorzaakt door de aanvullende selectie die uitgevoerd is op de respons, waarbij personen die nu en voorafgaand aan de LKS-indicering werkten niet opgenomen zijn in de analyses voor de tweede meting. De niet-brugbaners die op dit moment niet werkzaam zijn (hierna aangeduid als de 'niet-werkzamen') geven aan gemiddeld 9 jaar geleden voor het laatst betaald werk te hebben gehad.

Tabel 6.4.1.1 Overzicht aantallen geïndiceerden naar werkzaamheid.

	Positieve LKS Brugbaners	Overige positieve geïndiceerden	waarvan positief, werkzaam	waarvan positief, niet werkzaam
N	86	782	73	709
%	10%	90%	9%	91%

N.B. de vraag of iemand op het moment werkzaam is bevat een aantal missings

Sociaaldemografische kenmerken

Geslacht, leeftijd

Ruim de helft van de onderzoeksgroep is vrouw (57%). De onderzoeksgroep kent een gemiddelde leeftijd van 46 jaar. Tweederde (67%) van de geïndiceerden behoort tot de groep 45 t/m 54 jarigen. Als we kijken naar de verschillen tussen de groepen valt op dat brugbaners vaker man zijn (57%) en ook gemiddeld genomen iets jonger zijn dan de niet-brugbaners, met name dan degenen zonder werk. De man-vrouw verdeling en de verdeling naar leeftijdscategorieën is voor de verschillende groepen in beide metingen nagenoeg gelijk.

Woonsituatie

Van de brugbaners en niet-brugbaners woont ruim tweederde (68%) samen met een partner. Van degenen die samenwonen, geeft 76% aan dat de partner werkzaam is. Nagenoeg de helft van de geïndiceerden (48%) heeft kinderen die financieel afhankelijk van hen zijn. Niet-brugbaners die werkzaam zijn, hebben vaker kinderen die financieel afhankelijk zijn dan brugbaners en niet-werkzamen. Ten opzichte van de eerste meting is het aandeel niet-werkzamen zonder partner in de tweede meting lager.

Opleiding, etniciteit

Vier op de tien geïndiceerden hebben als hoogst voltooide opleiding lager onderwijs of VMBO. De groep middelbaar opgeleiden is het grootst (44%). Zo'n 15% van de geïndiceerden heeft een HBO of universitaire opleiding afgerond. Niet-werkzamen zijn vaker lager opgeleid dan werkzame geïndiceerden; zo is het percentage mensen met lager onderwijs of VMBO diploma hoger en het percentage mensen met een HBO of universitair diploma lager. De vraag naar het opleidingsniveau is in de tweede meting anders gesteld dan in de eerste meting en daarom niet goed vergelijkbaar.

Ruim driekwart van de totale onderzoeksgroep (77%) is in Nederland geboren. Niet-werkzamen zijn vaker allochtoon dan werkzame geïndiceerden. Onder hen bevinden zich relatief meer allochtonen van Surinaamse of Antilliaanse afkomst in vergelijking met werkzame geïndiceerden. In vergelijking met de eerste meting is het aandeel allochtonen onder de niet-werkzamen in de tweede meting afgenomen.

Conclusie:

Van de brugbaners is op het moment van de tweede meting een klein percentage niet meer werkzaam. Het percentage brugbaners dat reeds is uitgevallen, is bij de tweede meting kleiner dan bij de eerste meting. Wat betreft de sociaaldemografische kenmerken komt het beeld uit de eerste meting in 2008 grotendeels overeen met dat in de tweede meting: verschillen doen zich vooral voor tussen werkenden en niet-werkenden, waarbij de kenmerken van de niet-werkenden duiden op een gemiddeld iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij zijn gemiddeld iets ouder, vaker allochtoon en vaker is men laag opgeleid dan de werkzamen. In vergelijking met de eerste meting is bij de tweede meting het percentage allochtonen en alleenstaanden onder de niet-werkzamen gedaald.

6.4.2 *Uitkeringssituatie en herbeoordeling**Uitkeringssituatie*

Van de geïndiceerden ontvangt 10% geen uitkering. Werkenden ontvangen vaker geen uitkering dan niet-werkenden. Van de personen met een uitkering, ontvangt het grootste gedeelte een WAO-uitkering. Van de totale populatie ontvangt 57% een WAO-uitkering, 6% een Wajong en 7% een TRI-uitkering. Brugbaners ontvangen vaker een Wajong-uitkering, terwijl niet-werkzamen vaker een TRI-uitkering hebben. Verder ontvangt 34% (daarnaast) een WW-uitkering, 4% een bijstandsuitkering en 8% een andere vorm van uitkering.

De vraag naar de uitkeringssituatie is in de tweede meting anders gesteld dan in de eerste meting en daarom niet goed vergelijkbaar.

Herbeoordeling

Op de vraag of men door UWV opgeroepen is voor herbeoordeling geeft 90% aan dat dit het geval is; 3 % geeft aan wel herbeoordeeld te zijn, maar de uitslag nog niet ontvangen te hebben.

Van de respondenten is tweederde (67%) in 2008 of in de eerste maanden van 2009 herbeoordeeld. Van de brugbaners is meer dan de helft vóór 2008 herbeoordeeld (58%), terwijl bij de niet-brugbaners een ruime meerderheid (72%) in 2008 of 2009 is herbeoordeeld. De verschillen tussen brugbaners en niet-baners hangen mogelijk samen met de systematiek van herbeoordeling: de jongste leeftijdscohorten zijn het eerst opgeroepen voor herbeoordeling. Brugbaners zijn gemiddeld jonger dan niet-brugbaners. Daarnaast zijn degene die eerder herbeoordeeld zijn geïndiceerd met een vacature in zicht.

In vergelijking met de eerste meting valt op dat er in de tweede meting minder mensen aangeven niet opgeroepen te zijn voor herbeoordeling.

Situatie voor de herbeoordeling

Brugbaners zaten gemiddeld minder lang in de WAO op het moment van herbeoordeling dan de niet-brugbaners; brugbaners gemiddeld 7,8 jaar en de niet-brugbaners 9,5 jaar.

Van de geïndiceerden had 9% een betaalde baan op het moment van herbeoordeling. Brugbaners hadden op het moment van herbeoordeling vaker betaald werk dan de niet-brugbaners.

Ruim tweederde (70%) van de respondenten was voor de herbeoordeling volledig arbeidsongeschikt. Niet-werkzamen zijn vaker volledig arbeidsongeschikt dan werkzame geïndiceerden. Van de brugbaners was iets meer dan de helft (54%) volledig arbeidsongeschikt op het moment van herbeoordeling. Ten opzichte van de eerste meting is het percentage niet-werkzamen dat voor de herbeoordeling volledig arbeidsongeschikt was in de tweede meting gegroeid.

Bij 70% van de respondenten is de WAO- of Wajonguitkering na de herbeoordeling verlaagd of beëindigd: in 44% van de gevallen is de uitkering verlaagd, bij 26% is de uitkering beëindigd. Bij 6% is de uitkering verhoogd. Bij de brugbaners is in vergelijking met de overige positief geïndiceerden de uitkering relatief vaker gelijk gebleven, terwijl bij de werkzame positief geïndiceerden de uitkering in vergelijking met anderen vaker is verlaagd.

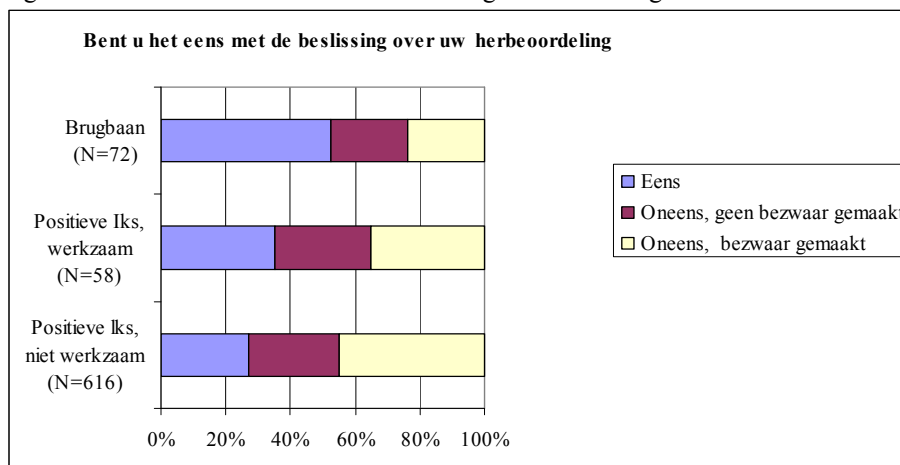
In vergelijking met de eerste meting is het beeld van de situatie vóór herbeoordeling in grote lijnen gelijk gebleven. Verschillen doen zich enkel voor bij de niet-werkzamen. Zo was de groep niet-werkzamen in de tweede meting minder vaak werkzaam op het moment van herbeoordeling en ook was een groter deel van hen volledig arbeidsongeschikt vóór de herbeoordeling. Ook is in vergelijking met de eerste meting bij een kleiner percentage van hen de uitkering verlaagd en bij een groter percentage de uitkering verhoogd.

Oordeel cliënten over uitslag herbeoordeling

Brugbaners zijn het vaker eens met de uitslag van de herbeoordeling dan de overige positief geïndiceerden: 53% tegen 32%. De niet-werkzame positief geïndiceerden zijn het minst tevreden met de uitslag van de herbeoordeling. Zeven op de tien cliënten is het oneens met de uitkeringsbeslissing bij de herbeoordeling. Dit heeft niet in alle gevallen geleid tot het aantekenen van een bezwaar: iets meer dan de helft van degenen die het niet eens waren met de beslissing heeft gebruik gemaakt van de bezwaarmogelijkheid. De groep niet-werkzame positief geïndiceerden deden dit relatief het vaakst. Eenderde (36%) van de cliënten heeft beroep aangetekend. Bij 20% van hen heeft dit tot een herziening van de uitkering geleid. Bij ongeveer 40% heeft het beroep geen resultaat gehad en bij eveneens ongeveer 40% loopt de procedure nog. De niet-werkzame geïndiceerden tekenden veel vaker beroep aan dan de wel werkzamen.

Het oordeel van cliënten over het resultaat van de herbeoordeling wijkt in de tweede meting nauwelijks af van dat in de eerste meting. Ook in de tweede meting zijn brugbaners meer tevreden over de herbeoordeling dan met name de niet-werkzamen. Ten opzichte van de eerste meting maken brugbaners minder vaak bezwaar als ze het niet eens waren met de beslissing van de herbeoordeling.

Figuur 6.4.2.1 Oordeel cliënten over beslissing herbeoordeling.

**Conclusie:**

Van de brugbaners is meer dan de helft vóór 2008 herbeoordeeld. De overige geïndiceerden zijn voor een groot deel vrij recent herbeoordeeld (2008 of 2009). Bij 70% van de geïndiceerden is de WAO-uitkering na de herbeoordeling verlaagd of beëindigd. Bij bijna de helft van de cliënten is de uitkering verlaagd, bij een kwart is de uitkering beëindigd en bij een beperkt deel is de uitkering verhoogd. Net als bij de eerste meting zijn de brugbaners het meest tevreden met de uitslag van de herbeoordeling, terwijl de niet-werkzame positief geïndiceerden het minst tevreden zijn. Twee op de drie cliënten zijn het niet eens met de uitkomst van de herbeoordeling. In ruim de helft van de gevallen heeft dit ook geleid tot het aantekenen van bezwaar of beroep.

6.4.3 Arbeidsmotivatie

Naast hun achtergrondkenmerken en de uitkering- en herbeoordelings situatie zullen in deze en de volgende drie paragrafen positief geïndiceerden vergeleken worden naar hun motivatie ten aanzien van betaald werk, de mogelijkheden die men ziet om betaald werk te doen en hun gezondheidsbeleving.

De groep geïndiceerden heeft een positieve houding ten aanzien van werken in het algemeen. Gemiddeld scoren zij een 3.7 op een schaal die varieert van 1 tot 5.

Wel zijn er verschillen te zien binnen de groep positief geïndiceerden. Brugbaners hebben een positievere houding ten aanzien van werk dan de niet-werkzamen. Laatstgenoemde groep hecht ook minder financieel belang aan het hebben van betaald werk: 21% van hen geeft aan dat werk vanuit financieel oogpunt niet zo belangrijk is. Bij de werkzame geïndiceerden ligt dit percentage aanzienlijk lager rond de 6%. Ten opzichte van de eerste meting ligt het percentage niet-werkzame geïndiceerden dat het financieel belangrijk vindt om werk te hebben duidelijk hoger (in 2008: 33%, 2009: 43%).

Ook het belang dat de omgeving volgens de respondent hecht aan betaald werk is bij de niet-werkzamen significant lager. Bij positief geïndiceerden met werk en brugbaners wordt er door de omgeving juist veel waarde gehecht aan het hebben van betaald werk. Dat UWV het belangrijk vindt dat de geïndiceerden werk hebben is bij bijna iedereen bekend. Slechts 6% van de werkenden en niet-werkenden is van mening dat UWV het niet belangrijk vindt. In vergelijking met de eerste meting geven niet-werkzame positief geïndiceerden aan dat het belang van betaald werk volgens hun omgeving in de tweede meting lager is (in 2008: gemiddeld 2.4, in 2009: 2.1).

Als we kijken naar de acceptatiebereidheid ten aanzien van werk blijkt dat met name werk met een lange reistijd (59%), onregelmatige werktijden (51%) en vuil werk (45%) als minder acceptabel worden gezien. De groepen geïndiceerden verschillen in hun acceptatiebereidheid. Brugbaners hebben gemiddeld genomen een hogere acceptatiebereidheid dan de niet-brugbaners, werkzaam of niet. De niet-werkzamen vinden werk met een lange reistijd vaker onacceptabel. Brugbaners vinden werk met onregelmatige werktijden, werk met langere reistijd of werken voor een laag salaris vaker redelijk acceptabel. De resultaten van de tweede meting komen wat betreft de acceptatiebereidheid, nagenoeg overeen met die van de eerste meting.

Als belangrijkste nadeel van niet-werken wordt door niet-werkzamen¹⁰ financiële achteruitgang genoemd: 48% ervaart dit nadeel in zeer sterke mate. Als tweede belangrijkste nadeel van niet-werken wordt onzekerheid over de toekomst genoemd (31%). Een sociaal isolement, het gevoel maatschappelijk uitgeschakeld te zijn en je nutteloos te voelen worden als minder belangrijke nadelen ervaren, hoewel altijd nog ongeveer een kwart dit wel in zeer sterke mate ervaart. In vergelijking met de eerste meting valt op dat onzekerheid over de toekomst en het hebben van geestelijke spanningen in minder sterke mate als nadeel van niet-werken wordt beschouwd.

Conclusie:

Net als bij de eerste meting scoren positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn op meerdere motivatieaspecten lager, zoals het financiële belang om werk te hebben, het belang dat de omgeving hecht aan werk en de acceptatiebereidheid ten aanzien van werk. Echter, deze lagere motivatie kan zowel een gevolg als de oorzaak zijn van het niet-werkzaam zijn. Niet-werkzamen kunnen hun motivatie ‘verloren’ hebben als gevolg van het feit dat men al geruime tijd zonder werk zit. Anderzijds zou juist de lagere motivatie van deze groep er de reden van kunnen zijn dat werkgevers minder geneigd zijn hen aan te nemen op een baan. Er kan dan ook geen causale relatie aan deze bevinding worden toegekend.

Dat UWV het belangrijk vindt dat men werkt, is bij bijna iedereen bekend. Slechts 6% van alle geïndiceerden denkt dat UWV dit niet belangrijk vindt. Hierin is weinig verschil tussen werkenden en niet-werkenden. De financiële achteruitgang wordt door niet-werkzamen als belangrijkste nadeel van niet-werken beschouwd.

6.4.4 Perceptie eigen arbeidsmogelijkheden

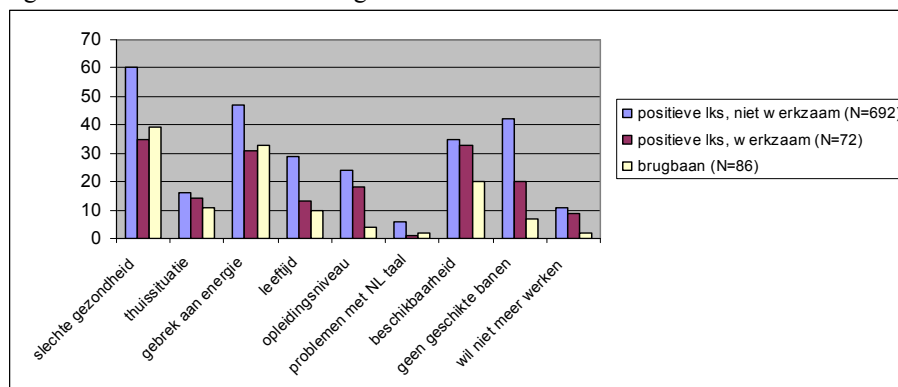
De perceptie van de arbeidsmogelijkheden kan worden afgelezen aan de hand van verschillende vragen in de vragenlijst. Zo hebben cliënten vragen voorgelegd gekregen over het gevoel in staat te zijn betaald werk te doen¹¹, over mogelijke belemmeringen die men ziet om te werken, de hoeveelheid vaardigheden die men denkt nodig te hebben in werk en de inschatting van het werkvermogen. Al deze vragen geven een beeld van de inschatting van de eigen mogelijkheden om een betaalde baan te vinden.

Slechts een kwart (27%) van de niet-werkzame positief geïndiceerden geeft aan zichzelf in staat te achten betaald werk te doen. Een op de drie denkt niet in staat te zijn om betaald werk te doen en 41% twijfelt en acht zich misschien in staat om te werken. Dit percentage is in de tweede meting hoger dan in de eerste meting (2008: 19%).

¹⁰ Brugbaners en positief geïndiceerden die op het moment van meting werkzaam waren hebben deze vraag niet voorgelegd gekregen.

¹¹ Brugbaners en werkzame positief geïndiceerden hebben deze vraag niet voorgelegd gekregen. De overige vragen omtrent de eigen inschatting van het arbeidsvermogen zijn aan alle cliënten voorgelegd.

Figuur 6.4.2 Ervaren belemmeringen in werk.



Als belangrijkste belemmering voor het doen van betaald werk worden door de positief geïndiceerden de gezondheid (56%), een gebrek aan energie (44%) en in iets mindere mate het beperkt aantal uren dat men beschikbaar is (37%) genoemd. Problemen met de Nederlandse taal wordt het minst als belemmering gezien: slechts 5% ziet dit als een belemmering. Dit speelt vooral bij de niet-werkzamen, die zoals eerder vermeld vaker van allochtone afkomst zijn.

Brugbaners zien significant minder belemmeringen om te werken dan de overig geïndiceerden, met name de niet-werkzamen. Gemiddeld ervaren brugbaners 2.9 belemmeringen, waar de positief geïndiceerden 4.6 belemmeringen ervaren. Niet-werkzamen ervaren veruit de meeste belemmeringen (gemiddeld 4.7): hun gezondheid, leeftijd, opleidingsniveau, problemen met de Nederlandse taal, de beschikbaarheid in uren en het ontbreken van geschikte banen worden door hen vaker als een belemmering ervaren dan door de werkzame geïndiceerden.

De resultaten uit de eerste meting komen grotendeels overeen met die van de tweede meting. Een groter percentage van de niet-werkzame positief geïndiceerden in de tweede meting ziet zijn gezondheid als een belemmering. Van de brugbaners uit de tweede meting ziet een groter percentage de eigen leeftijd als een belemmering.

Het eigen werkvermogen wordt ook significant lager ingeschat door de niet-werkzamen dan door degenen die wel werken. Zij geven hun werkvermogen op dit moment een onvoldoende (4.1). De geïndiceerden die werkzaam zijn, dat wil zeggen zowel brugbaners als niet-brugbaners, geven hun werkvermogen een krappe voldoende (6.0 en 5.8). Ten opzichte van de eerste meting schatten niet-werkzame positief geïndiceerden hun werkvermogen in de tweede meting lager in (in 2008: gemiddeld 4.7, in 2009: 4.1).

Naast de lagere inschatting van het werkvermogen dichten niet-werkzamen zichzelf ook minder vaardigheden toe om betaald werk te kunnen uitvoeren dan werkzame geïndiceerden. Brugbaners schatten hun eigen vaardigheden relatief hoog in (gemiddeld 4.5 op een schaal die varieert van 1 tot 5 tegen 3.8 bij de niet-werkzamen). De resultaten uit de eerste meting komen overeen met die uit de tweede meting.

Conclusie:

Met name niet-werkzamen zien minder mogelijkheden om betaald werk uit te voeren. Zij zien meer belemmeringen om te werken, schatten hun werkvermogen lager in en hebben minder het gevoel voldoende vaardigheden te hebben om betaald werk te doen. Aan deze bevindingen kan overigens geen eenduidige causale interpretatie gegeven worden: Hun lagere inschatting van het arbeidsvermogen kan zowel oorzaak als gevolg zijn van het feit dat men op dit moment niet werkzaam is en ook al geruime tijd geen betaald werk heeft verricht. De resultaten uit de tweede meting komen in grote lijnen overeen met die in de eerste meting. Wel acht een geringer deel niet-werkzamen zich in de tweede meting in staat om betaald werk te doen in vergelijking met de eerste meting.

6.4.5 Zoekgedrag

Alleen de positief geïndiceerden die aan hadden gegeven geen betaald werk te hebben op het moment van invulling van de vragenlijst zijn bevraagd over hun zoekgedrag naar werk. Werkzame geïndiceerden, waaronder brugbaners, hebben deze vragen niet voorgelegd gekregen.

Op de vraag of men betaald werk zou willen, antwoordt drie kwart (77%) bevestigend, 10 procent weet het niet en een praktisch even groot percentage (12%) geeft aan geen betaald werk te willen. Ondanks het feit dat de overgrote meerderheid van de niet-werkzame positief geïndiceerden aangeeft wel betaald werk te willen, leidt dit niet bij iedereen tot het daadwerkelijk zoeken naar werk. Bijna de helft (46%) van de positief geïndiceerden geeft aan op dit moment niet op zoek te zijn naar werk. De cliënten die op zoek zijn naar werk, zoeken op verschillende manieren: Het bekijken van vacatures in de krant (90%) of internet (89%) of contact opnemen met de oude werkgever (85%) scoren het hoogst. Ook heeft een groot deel gesolliciteerd: 76% geeft aan in de afgelopen vier maanden minstens eenmaal te hebben gesolliciteerd op een vacature. Men geeft gemiddeld aan gedurende 26 uur per week naar werk te zoeken. Echter, men is pessimistisch over de slagingskans: Slechts een kwart verwacht binnen een jaar (mogelijk) betaald werk te hebben gevonden.

Ten opzichte van de eerste meting verschilt de groep niet-werkzame positief geïndiceerden in de tweede meting op een aantal belangrijke punten. Het deel niet-werkzamen dat geen betaald werk zou willen doen, alsook niet op zoek is naar werk is in de tweede meting aanzienlijk hoger. Het deel cliënten dat in de afgelopen vier maanden aangeeft gesolliciteerd te hebben op vacatures is ook lager dan in de eerste meting.

Conclusie:

De overgrote meerderheid van de niet-werkzamen zou graag betaald werk willen. Echter, bijna de helft is niet daadwerkelijk op zoek naar werk. Waarschijnlijk ligt hun inschatting van beperkte arbeidsmogelijkheden en hun slechte gezondheid (zie 6.4.7) hieraan ten grondslag. Degenen die wel op zoek zijn naar werk hebben in de afgelopen vier maanden op diverse manieren naar werk gezocht en driekwart van de werkzoekenden heeft ook daadwerkelijk gesolliciteerd. Echter, de verwachting dat dit werkzoekgedrag ook daadwerkelijk resulteert in betaald werk zijn laag.

Ten opzichte van de eerste meting is de groep niet-werkzame positief geïndiceerden in de tweede meting minder vaak op zoek naar betaald werk en geven zij aan ook minder vaak te willen werken.

6.4.6 Gezondheidsbeleving

Ongeveer 4 op de 10 geïndiceerden (38%) geeft aan dat de gezondheid wisselend is: soms goed, soms slecht. Eenderde (28%) geeft aan dat hij/zij over een slechte gezond-

heid beschikt. Slechts een kleine groep (17%) geeft aan dat de gezondheid goed tot zeer goed is. Niet verassend is dat het overgrote deel (88%) aangeeft last te hebben van een langdurige ziekte of handicap.

De werkenden ervaren hun gezondheid vaker als goed tot zeer goed dan de niet-werkenden. Zij zien in hun gezondheid ook minder vaak een belemmering om betaald werk te doen. Van de niet-werkenden beschouwt tweederde de gezondheid als een sterk belemmerende factor en van de werkenden (toch nog altijd) een derde. Dat niet-werkenden hun gezondheid als slechter ervaren komt mogelijk door de aard van de klachten. Niet-werkzamen rapporteren significant vaker last te hebben van zowel lichamelijke als psychische problemen. Bij ruim de helft van hen is zagezegd sprake van co-morbiditeit. Brugbaners hebben significant vaker alleen last van lichamelijke klachten. Het percentage brugbaners dat lichamelijke klachten rapporteert ligt in de tweede meting hoger dan in de eerste meting.

Conclusie:

Onze bevindingen in de tweede meting komen overeen met de gerapporteerde gezondheidsverschillen tussen brugbaners en niet-werkzame geïndiceerden in de eerste meting: niet-werkzamen ervaren hun eigen gezondheid als slecht in vergelijking met werkenden en net als in de eerste meting rapporteren zij meer complexe klachten op zowel lichamelijk als psychisch vlak. Zij zien in hun gezondheid vaker een belemmering voor het verrichten van betaald werk.

6.5 Mogelijke knelpunten rondom het proces van indicatiestelling

Om knelpunten rondom het proces van indicatiestelling op te sporen vanuit het perspectief van cliënten hebben alle positief geïndiceerden vragen voorgelegd gekregen over enerzijds de voorlichting rond de brugbaanregeling en anderzijds de procedures rondom indicatiestelling. Hoe bekend zijn positief geïndiceerden met de brugbaanregeling en hoe tevreden zijn zij over het resultaat van de indicatiestelling en over het instrument loonkostensubsidie?

6.5.1 Voorlichting over brugbaanregeling

Op de vraag of men voorlichting heeft gekregen over de mogelijkheid voor een werkgever om loonkostensubsidie aan te vragen geeft 43% van de totale onderzoeksgroep aan dit te hebben gehad, 47% heeft naar eigen zeggen geen voorlichting ontvangen en 11% weet het niet. Brugbaners geven vaker aan voorlichting te hebben ontvangen dan de niet-brugbaners. Vooral niet-werkzamen geven aan minder vaak voorlichting te hebben gehad: de helft van hen heeft naar eigen zeggen geen voorlichting gehad over de brugbaanregeling. Dit percentage is hoger dan in de eerste meting (in 2008: 36%, in 2009: 51%).

De belangrijkste informatiebronnen over de brugbaanregeling zijn UWV (38%) en het re-integratiebureau (34%). Slechts een klein gedeelte heeft zelf informatie gezocht (7%) of heeft informatie via de werkgever (2%) gekregen. Zo'n 14% geeft aan op een andere manier voorlichting te hebben gekregen. Brugbaners ontvangen de voorlichting met name van het re-integratiebedrijf, waar niet-werkzamen vooral via UWV informatie hebben ontvangen. Ten opzichte van de eerste meting doen zich alleen significante verschillen voor bij de niet-werkzame positief geïndiceerden. Ten opzichte van de eerste meting hebben zij beduidend vaker informatie ontvangen via UWV (in 2008: 24%, in 2009: 46%).

Brugbaners en niet-brugbaners oordelen in gelijke mate positief over de ontvangen voorlichting. Het merendeel, 74% van de cliënten, vond de voorlichting (heel) duidelijk; 4% van de cliënten is uitgesproken negatief en oordeelt dat de voorlichting zeer onduidelijk was.

Ten opzichte van de eerste meting zijn de niet-brugbaners in het algemeen meer te spreken over de ontvangen voorlichting. Zo vindt in de tweede meting een groter percentage positief geïndiceerden de voorlichting (heel) duidelijk (in 2008: 65%, in 2009: 75%) en vindt een kleiner percentage positief geïndiceerden met werk de voorlichting heel onduidelijk (in 2008: 17%, in 2009: 2%).

Conclusie:

Meer dan de helft van de positief geïndiceerden heeft naar eigen zeggen voorlichting gekregen. Deze informatie wordt vooral via het re-integratiebedrijf of UWV ontvangen. Men is over het algemeen positief over de voorlichting die men ontvangen heeft.

Wat betreft het bereik van de voorlichting rondom de brugbaanregeling kan men zeggen dat deze nog steeds voor verbetering vatbaar is. Een substantiële groep van cliënten die in aanmerking komt voor een brugbaan geeft aan geen voorlichting te hebben ontvangen of het niet te weten. In vergelijking met de eerste meting is dit percentage bij de niet-werkzamen zelfs toegenomen. Echter, de cliënten die aangeven voorlichting te hebben ontvangen, zijn daar overwegend positief over en positiever dan tijdens de eerste meting.

6.5.2 *Procedures rond indicatiestelling*

Van de mensen met een positief indicatiebesluit geeft iets meer dan de helft, 54% aan daarvan op te hoogte te zijn. Bijna de helft is dus positief geïndiceerd maar is hiervan naar eigen zeggen niet op de hoogte. Brugbaners zijn significant vaker (88%) op de hoogte van het feit dat een werkgever voor loonkostensubsidie in aanmerking kan komen dan de overige positief geïndiceerden. Opmerkelijk is wel dat ook 12% van de brugbaners aangeeft niet op de hoogte te zijn, ondanks het feit dat zij werkzaam zijn met behulp van loonkostensubsidie of dat de aanvraag op het moment van verzending van de vragenlijst nog liep. Mogelijk heeft de werkgever loonkostensubsidie aangevraagd buiten medeweten van de cliënt om. Ten opzichte van de eerste meting doen zich geen verschillen voor.

Op de vraag hoe de geïndiceerden vernomen hebben dat er een positief indicatiebesluit is genomen, antwoordt 45% het via het re-integratiebureau te hebben gehoord. Een nagenoeg even groot percentage, 42% geeft aan het (eventueel daarnaast) via UWV gehoord te hebben. Een vijfde heeft het op een andere manier gehoord.

Conclusie:

Ongeveer de helft van alle positief geïndiceerden is op de hoogte van het feit dat een werkgever loonkostensubsidie kan aanvragen als hij betrokkene een baan aanbiedt. De informatie dat ze positief geïndiceerd zijn en een werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie wordt in gelijke mate via het re-integratiebedrijf of UWV vernomen. Brugbaners zijn hiervan vaker op de hoogte dan de niet-brugbaners. Toch is ook 12% van de brugbaners niet op de hoogte. Het feit dat de helft van alle positief geïndiceerden niet op de hoogte blijkt van beschikbare instrumenten ter verbetering van de eigen arbeidsmogelijkheden, geeft aan dat de communicatie en informatievoorziening aan geïndiceerden beter kan.

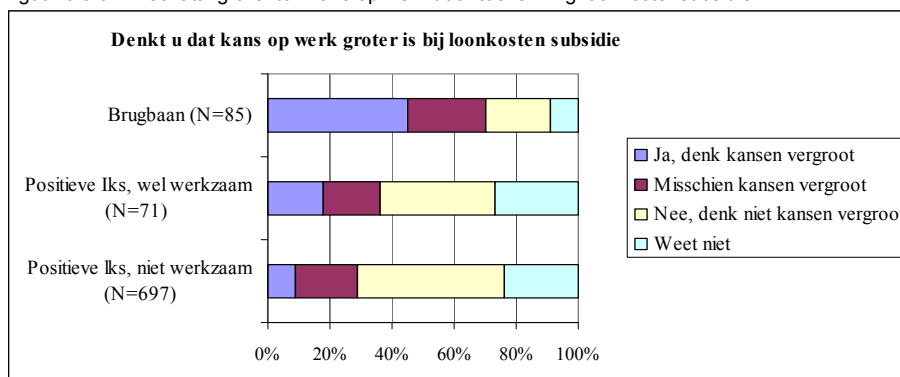
6.5.3 Oordeel cliënten over instrument loonkostensubsidie

Ten slotte zijn positief geïndiceerden gevraagd naar de toegevoegde waarde van de subsidieregeling voor wat betreft hun kansen op betaald werk. Het oordeel van de geïndiceerden over de loonkostensubsidie is erg verdeeld: 14% is positief en denkt dat het de kans op betaald werk heeft vergroot, een vijfde geeft aan dat dit misschien het geval is en 44% denkt niet dat het bijdraagt aan het verkrijgen van betaald werk. Bijna een kwart van de cliënten zegt geen idee te hebben of het bijdraagt.

Brugbaners zijn meer uitgesproken positief over de subsidieregeling dan de overige positief geïndiceerden: 45% van de brugbaners denkt dat het instrument bijdraagt aan het verkrijgen van betaald werk, terwijl maar 11% van de overige positief geïndiceerden dit denkt. 19% van hen sluit niet uit dat hun kansen er mogelijk door worden vergroot. Voor cliënten die werkzaam zijn in een brugbaan is de regeling succesvol gebleken, hetgeen hun positievere houding waarschijnlijk verklaart. Overigens denkt een vijfde van de brugbaners dat de brugbaanregeling niet heeft bijgedragen.

Ten opzichte van de eerste meting is een groter percentage van de niet-werkzamen van mening dat de subsidieregeling niet bijdraagt aan hun kansen op werkhervatting.

Figuur 6.5.3.1 Inschatting cliënten kans op werk door toekenning loonkostensubsidie.



Conclusie:

Het oordeel van positief geïndiceerde herbeoordeelden over de bijdrage van het instrument loonkostensubsidie aan hun baankansen is ongeveer gelijk verdeeld tussen (gematigd) positief en negatief. Brugbaners zijn positiever over de bijdrage van de subsidieregeling aan de vergroting van hun baankansen dan de niet-brugbaners. Ten opzichte van de eerste meting is een groter percentage van de niet-werkzamen van mening dat de subsidieregeling niet bijdraagt aan hun kansen op werkhervatting. Dat zou een effect kunnen zijn van de verslechterde situatie op de arbeidsmarkt gecombineerd met de gemiddeld iets hogere leeftijd van de niet-werkzamen (gemiddeld 45 jaar in najaar 2008 en 47 in voorjaar 2009).

6.6 Begeleiding en plaatsing in een brugbaan

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de begeleiding van positief geïndiceerden. Hoe ervaren en waarderen cliënten met een positieve LKS-indicatie de begeleiding? In hoeverre had men behoefte aan bepaalde begeleiding en heeft men iets gehad aan de verkregen begeleiding? In het tweede deel van de paragraaf wordt de werksituatie van brugbaners beschreven.

6.6.1 *Ontvangen begeleiding*

Op de vraag of men momenteel begeleiding ontvangt, geeft 58% aan dat dit het geval is. Dit betekent dat ongeveer 4 op de 10 geïndiceerden op het moment geen begeleiding ontvangt (maar dit mogelijk in het verleden wel heeft gekregen). Van degenen die worden begeleid, worden de meeste van hen door een re-integratiebedrijf begeleid (46%). Begeleiding door UWV komt volgens de respondenten slechts in een enkel geval voor (4%). Brugbaners ontvangen op het moment van meting minder begeleiding dan de niet-brugbaners, Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat men via een brugbaan duurzaam (want voor minstens 12 maanden) is geplaatst, waarbij de nazorg door het re-integratiebedrijf meestal gelimiteerd is tot 2 a 3 maanden. Brugbaners geven wel vaker aan in een eerdere fase begeleiding te hebben ontvangen sinds de herbeoordeling. Ten opzichte van de eerste meting geeft een groter percentage niet-werkzamen aan momenteel geen begeleiding te ontvangen.

Als we kijken naar wat voor type begeleiding mensen ontvangen, blijkt dat de begeleiding meestal betrekking heeft op het bepalen van welk werk bij iemand past (61%), het zoeken naar geschikte werkgevers (46%) en begeleiding bij het solliciteren (43%). Het meest te spreken zijn mensen over de hulp die men heeft gehad bij het leren omgaan met zijn/haar beperkingen: 82% van de mensen die dergelijke hulp heeft gehad, geeft aan dat de hulp zinvol was. Bij andere typen begeleiding liggen de percentages wat lager, maar over het algemeen geeft minimaal 45% van de mensen aan dat de ontvangen hulp zinvol was. Brugbaners geven op een groot aantal typen aan vaker begeleiding te hebben gehad dan de niet-brugbaners. Waarschijnlijk hangt dat samen met het feit dat brugbaners werk gevonden hebben. Zo geven zij aan vaker begeleiding te hebben gekregen bij het solliciteren (55% vs 42%), bemiddeling bij plaatsing (63% vs 32%) het omscholen naar een ander beroep (34% vs 17%). Ook hebben zij vaker dan de overige positief geïndiceerden een cursus gevolgd die de kans op werk vergroot (42% vs 23%).

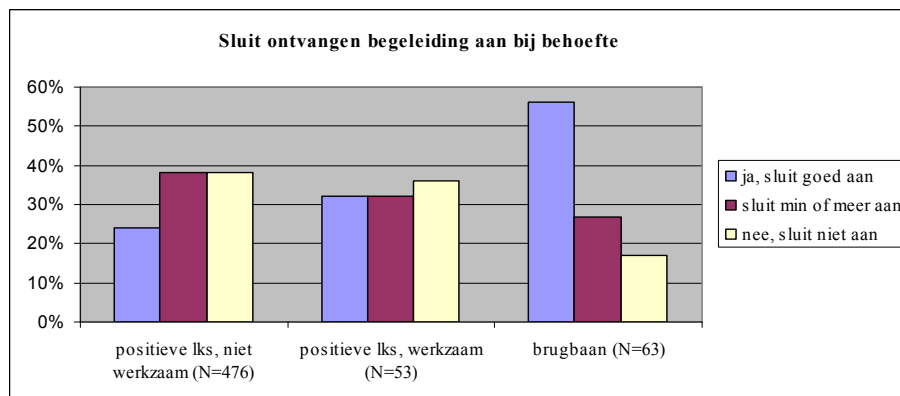
Ten opzichte van de eerste meting zijn een aantal kleine wijzigingen te bespeuren in de aard van de begeleiding: werkzame positief geïndiceerden (anders dan op een brugbaan) in de tweede meting hebben minder vaak begeleiding gehad in het omscholen naar een ander beroep (in 2008: 41%, in 2009: 17%), maar vaker begeleiding in zoeken naar een geschikte werkgever (in 2008: 14%, in 2009: 39%)¹². Brugbaners hebben vaker begeleiding bij plaatsing gehad (in 2008: 27%, in 2009: 61%). Niet-werkzame positief geïndiceerden geven aan minder vaak begeleiding te hebben gehad bij het solliciteren (in 2008: 56%, in 2009: 42%).

Conclusie:

Ongeveer 4 op de 10 geïndiceerden, vooral brugbaners, ontvangt op het moment geen begeleiding. Brugbaners hebben wel vaker dan anderen in een eerdere fase na de herbeoordeling begeleiding gehad. Van degenen die begeleiding ontvangen, wordt bijna de helft door een re-integratiebedrijf begeleid.

¹² Dit laatste effect is mogelijk veroorzaakt doordat in 2009 positief geïndiceerden die werkzaam waren op het moment van indicering, zijn buitengesloten van de analyses en in 2008 niet.

Figuur 6.6.1.1.. Sluit ontvangen begeleiding aan bij behoefte.



6.6.2 Oordeel over ontvangen begeleiding

Op de vraag of de ontvangen begeleiding aansluit bij de behoefte geeft tweederde (64%) van de geïndiceerden aan dat dit het geval is. Een derde geeft aan dat de begeleiding niet aansluit bij de behoefte. Als we de positief geïndiceerden onderling vergelijken is te zien dat brugbaners positiever oordelen over de ontvangen begeleiding dan de niet-brugbaners. Zij geven significant vaker aan dat de ontvangen begeleiding aansluit bij hun behoefte. Tweederde van de brugbaners (66%) geeft aan dat de kans op betaald werk is toegenomen door de begeleiding. De niet-brugbaners zijn minder positief in hun oordeel over de ontvangen begeleiding: zo denkt een minder groot deel, namelijk 37%, dat de kans op betaald werk dankzij de begeleiding is toegenomen. Het beeld uit de eerste meting komt overeen met dat in de tweede meting.

Iets meer dan de helft (55%) van de totale onderzoeksgroep geeft aan meer behoefte te hebben (gehad) aan begeleiding bij de terugkeer naar werk. Hierin verschillen de brugbaners niet van niet-brugbaners. Op de open vraag aan welk soort begeleiding men dan behoefte heeft (gehad), worden zoal genoemd: meer begeleiding bij het solliciteren, het leren omgaan met beperkingen, uitzoeken welk werk bij hen past (beroepskeuzetest), het leggen van contacten met werkgevers, bemiddeling bij plaatsing, begeleiding op de werkplek, het volgen van een cursus/scholing; maar ook begrip en steun worden genoemd. Een enkeling geeft aan behoefte te hebben gehad aan informatie over de financiële situatie bij betaald werk. Sommigen geven aan dat hun begeleiding nog niet is gestart.

Conclusie:

Net als in de eerste meting zijn geïndiceerden over het algemeen redelijk tevreden over de ontvangen begeleiding. Brugbaners zijn ook in de tweede meting positiever over de begeleiding dan de niet-brugbaners, met name dan degenen zonder werk. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat men via deze specifieke regeling werk gevonden heeft. Maar ook lijken brugbaners meer specifieke begeleiding te ontvangen die aansluit bij waar men behoefte aan heeft. Iets meer dan de helft van alle geïndiceerden geeft aan meer begeleiding te willen hebben.

6.6.3 Werksituatie van brugbaners

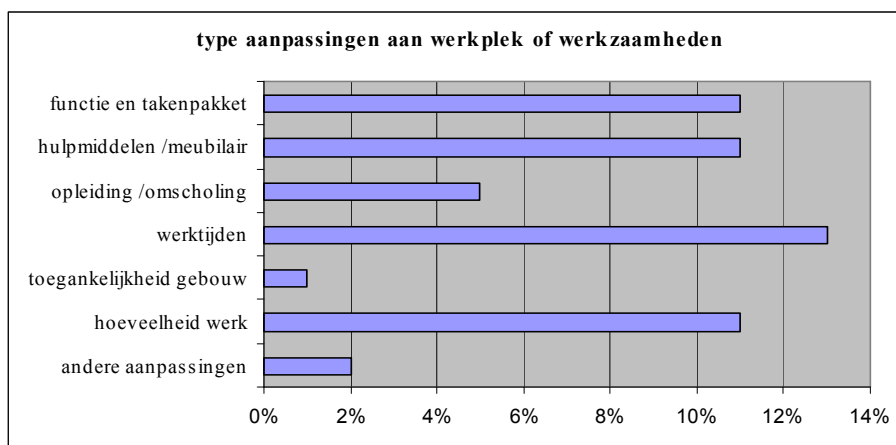
In deze paragraaf beschrijven we de werksituatie van brugbaners. Wat zijn hun ervaringen met het werken in een brugbaan? Welke knelpunten ervaren zij?

Iets meer dan de helft (54%) van de brugbaners heeft een relatief kleine parttime baan en werkt tussen de 13 en 24 uur. Zo'n 15% werkt voltijds dat wil zeggen meer dan 32

uur per week en 20% werkt tussen de 25 en 32 uur. Een klein gedeelte, 11% heeft een kleine baan voor minder dan 13 uur per week.

De grootste groep brugbaners (78%) heeft een tijdelijke aanstelling. Ongeveer een vijfde (18%) van de brugbaners heeft een vaste aanstelling. De helft van de brugbaners (52%) geeft aan dat er uitzicht is op verlenging van de aanstelling. Brugbaners zijn werkzaam in verschillende sectoren, zoals industrie, handel, horeca, transport en onderwijs. Van de onderscheiden sectoren zijn brugbaners het meest werkzaam in de gezondheid- en welzijnzorg (16%) en de zakelijke dienstverlening (13%). Brugbaners werken over het algemeen in kleine (1-9 personen) of middelgrote (10-49 personen) organisaties. De werksituatie van de brugbaners in de tweede meting komt overeen met die uit de eerste meting.

Figuur 6.6.3.1 Type aanpassingen aan werkplek of werkzaamheden voor brugbaners (N=84).



Bij totaal 32% van de brugbaners zijn er aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden van brugbaners. De aanpassingen hebben met name betrekking op de werktijden (13%) en in mindere mate de hoeveelheid werk (11%), de functie/ het takenpakket (11%) en hulpmiddelen/meubilair (11%). De resultaten van de tweede meting zijn in overeenstemming met die van de eerste meting.

Als we kijken naar de inhoud van het werk is te zien dat brugbaners hun werk over het algemeen positief beoordelen. Zij ondervinden naar eigen zeggen weinig knelpunten in hun werk. Wat betreft de emotionele en lichamelijke belasting geven zij aan dat het werk (minder dan) gemiddeld belastend is (gemiddelde emotionele belasting = 1.6; gemiddelde lichamelijke belasting = 2.0 op een schaal die varieert van 1 tot 4¹³). Ook het tempo waarin men werkzaamheden moet verrichten, wordt door de brugbaners als gemiddeld beschouwd (gemiddeld 2.1). Wel ervaren brugbaners het werk in sterkere mate als geestelijk belastend (gemiddeld 3.0). Brugbaners voelen zich vaak gesteund door collega's en leidinggevende (gemiddeld 3.3 op schaal die loopt van 1 tot 4). Ook beoordelen zij hun mate van productiviteit als vrij hoog (gemiddeld 3.8 op schaal die varieert van 1 tot 5¹⁴). Brugbaners geven aan dat het werk goed aansluit bij de vaardigheden die men bezit¹⁵ (gemiddelde van 3.8 op schaal van 1 tot 5). Tenslotte, de brugbaners zijn meer dan gemiddeld tevreden met het werk dat zij doen (gemiddelde van 4.1 op schaal van 1 tot 5). Het beeld uit de tweede meting komt nagenoeg overeen met

¹³ Alle vierpuntschalen variëren van 1= nooit, 2=soms, 3=vaak, 4=altijd.

¹⁴ Een hoge score op de schaal betekent in sterke mate productief.

¹⁵ De vraag naar de aansluiting van het werk bij de vaardigheden die men bezit is in de tweede meting voor het eerst voorgelegd aan respondenten. Het is bij deze vraag dus niet mogelijk een vergelijking te maken met de eerste meting.

dat uit de eerste meting. Brugbaners voelen zich in de tweede meting echter nog meer gesteund door collega's (in 2008; gemiddeld 2.9, in 2009: 3.3)

Conclusie:

Tweederde van de brugbaners heeft een relatief kleine parttime baan van hooguit 24 uur. Daarnaast heeft 80% een tijdelijke aanstelling van minstens een jaar. Een vijfde van de brugbaners zegt (al) een vast contract te hebben. Er zijn relatief weinig aanpassingen gedaan om brugbaners te werk te stellen. Bij slechts een kwart van alle brugbaners zijn aanpassingen gedaan aan de werkplek of werkzaamheden. Het betreft dan met name aangepaste werktijden. Brugbaners zijn erg tevreden met het werk dat ze doen. Er worden door hen ook weinig knelpunten ervaren in het werk. Het beeld uit de tweede meting over de werksituatie komt overeen met dat van de eerste meting.

Het werktempo en de emotionele en lichamelijke belasting worden door de brugbaners als gemiddeld beschouwd. Ze voelen zich ook in voldoende mate gesteund door collega's en leidinggevenden. Wel ervaren brugbaners hun werk in sterke mate als geestelijk belastend.

6.6.4 Werksituatie van niet-brugbaners die werkzaam zijn

In de tweede meting is van niet-brugbaners die aangeven werkzaam te zijn meer informatie verzameld over hun werksituatie (in vergelijking met de eerste meting). Negen procent van de niet-brugbaners geeft in de tweede meting aan werkzaam te zijn. Het gaat hier in totaal om 73 herbeoordeelde. In deze paragraaf zal hun werksituatie vergeleken worden met die van de brugbaners.

Niet-brugbaners die werkzaam zijn hebben over het algemeen een kleiner dienstverband dan brugbaners. Een derde heeft een aanstelling van 0 tot 12 uur (bij brugbaners 11%). Volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden deze mensen niet tot de werkzame beroepsbevolking gerekend. Een even groot deel (34%) heeft een relatief kleine parttime baan en is werkzaam van 13 tot 24 uur, waar dit bij brugbaners meer dan de helft is (54%).

Ongeveer een vijfde (19%) van de werkzame niet-brugbaners is freelance/ zelfstandige. Daarnaast is 9% werkzaam via een uitzendbureau (brugbaners respectievelijk 1 en 0%). Niet-brugbaners die werkzaam zijn hebben in gelijke mate als brugbaners een vast contract (19%). Ongeveer drie kwart van de brugbaners had een tijdelijke aanstelling (78%), waarvan 54% met uitzicht op verlenging. Bij de niet-brugbaners ligt dit percentage aanzienlijk lager. Slechts een kwart heeft een tijdelijke aanstelling waarbij zicht is op verlenging.

Net als brugbaners zijn niet-brugbaners werkzaam in verschillende sectoren. Wel blijkt dat niet-brugbaners relatief vaker in de schoonmaakbranche werken (8% vs brugbaners 0%) en juist minder vaak in de zakelijke dienstverlening (0% vs brugbaners 13%) in vergelijking met de brugbaners. Niet-brugbaners en brugbaners werken even vaak in hele kleine (1-9 mensen) organisaties, maar niet-brugbaners werken daarnaast ook vaker in grote organisaties (100-499 mensen). Wat betreft werkaanpassingen zijn er geen verschillen tussen brugbaners en niet-brugbaners.

Wat betreft de inhoud van het werk is te zien dat brugbaners en niet-brugbaners overeenkomstig oordelen over hun werk. Niet-brugbaners ondervinden net als brugbaners, naar eigen zeggen weinig knelpunten in hun werk. Er zijn geen significante verschillen wat betreft het tempo van de werkzaamheden, de geestelijke en lichamelijke belasting van het werk, de emotionele belasting, steun van de leidinggevende en collega's, het niveau van de werkzaamheden en de mate van productiviteit. Niet-brugbaners zijn in vergelijking met brugbaners wel iets minder tevreden over hun werk (gemiddeld 3.7 vs brugbaners gemiddeld 4.1 op schaal van 1 tot 5). Dit heeft waarschijnlijk te maken met

minder goede arbeidsvoorwaarden en dus niet zozeer met de aard van de werkzaamheden.

Conclusie

Een klein percentage (9%) van de niet-brugbaners heeft ten tijde van de tweede meting een dienstverband. De werksituatie van deze groep verschilt op een aantal punten duidelijk met die van de brugbaners. Zo lijkt er sprake te zijn van meer onzekere, minder duurzame banen: kleiner aantal uren werkzaam, meer tijdelijke contracten zonder uitzicht op verlenging.

Wat betreft de inhoud van het werk worden geen verschillen gevonden tussen brugbaners en niet-brugbaners. Wel zijn zij gemiddeld iets minder tevreden met hun werk. Dit heeft waarschijnlijk te maken met minder goede arbeidsvoorwaarden.

6.7 Doorstroming naar regulier werk

Het onderzoek vond plaats op een moment dat er nog nauwelijks brugbaners konden zijn doorgestroomd naar reguliere, ongesubsidieerde arbeid. Er kon dus niet worden gevraagd naar de ervaringen met doorstroming. Wel kon aan de brugbaners worden gevraagd in te schatten of ze verwachten de komende 12 maanden werkzaam te blijven bij de huidige werkgever. De overgrote meerderheid (88%) van de brugbaners acht het waarschijnlijk dat men de komende 12 maanden bij de werkgever in dienst blijft. Zo'n 12% acht het niet waarschijnlijk dat men de komende 12 maanden bij de werkgever blijft werken. Onduidelijk is of dat komt doordat betrokkene verwacht te stoppen of ander werk zoekt, of omdat hij verwacht dat de werkgever het dienstverband niet zal verlengen. Het percentage mensen dat verwacht de komende 12 maanden werkzaam te blijven bij de werkgever verschilt in de tweede meting niet van de eerste meting.

Op het moment van meting zijn 5 brugbaners (6%) uitgevallen. Een op de tien brugbaners geeft aan het afgelopen jaar bang te zijn geweest de baan te verliezen. Aan de brugbaners die hun baan verloren hebben is gevraagd naar de reden hiervan. 9 brugbaners geven aan dat het contract na 1 jaar niet meer is verlengd (3 daarvan noemen expliciet een mogelijk faillissement van het bedrijf waar men werkzaam is; de rest geeft geen verdere uitleg). Twee mensen geven aan dat hun gezondheidstoestand de reden van uitval was. Ook geven twee mensen aan dat er voor hen geen passend werk is. Het geringe aantal uitvallers - dat op zichzelf een goed resultaat is - staat duidelijke conclusies over de dominante reden van uitval niet toe. Net als in de eerste meting was het percentage uitvallers onder brugbaners laag.

Conclusie:

Brugbaners schatten hun toekomstperspectieven positief in. De overgrote meerderheid gaat ervan uit de komende 12 maanden bij de huidige werkgever werkzaam te zullen blijven, ondanks de economische recessie. Op het moment van de tweede meting is een gering percentage brugbaners (6%) uitgevallen. Het geringe aantal uitvallers staat duidelijke conclusies over de reden van uitval niet toe.

6.8 Factoren die plaatsing op een brugbaan bepalen

Met de regeling brugbanen wordt beoogd om de plaatsingskansen van herbeoordeelde te vergroten. In deze paragraaf gaan we na welke factoren bij positief geïndiceerden uit de eerste en tweede meting samenhangen met het wel of niet geplaatst zijn op een brugbaan. Daartoe is gebruik gemaakt van logistische regressie met als afhankelijk variabele wel of niet geplaatst zijn in een brugbaan. In de vergelijking blijven de positief geïndiceerden die wel werkzaam zijn, maar niet op een brugbaan, buiten beschouwing.

De analyse is uitgevoerd in twee stappen. Allereerst zijn objectieve gegevens waaronder sociaaldemografisch kenmerken en aspecten met betrekking tot de herbeoordeling gerelateerd aan de kans op plaatsing op een brugbaan (model 1). Vervolgens zijn daar een aantal subjectieve verklaringsgronden aan toe gevoegd, zoals de ervaren gezondheid en attitudes over werkgerelateerde onderwerpen (model 2). Doordat in de analyses respondenten met ontbrekende antwoorden op één of meer van de items niet meegenomen zijn, daalt het aantal respondenten in de analyse van 1069 (respondenten uit de eerste en tweede samen) naar 658 in het eerste model tot 524 in het tweede model.

Beperken we ons in eerste instantie tot de eerste analyse op basis van de objectieve gegevens dan is de kans om werkzaam zijn op een brugbaan kleiner bij positief geïndiceerden met de volgende kenmerken:

- Van buitenlandse afkomst,
- Lager opgeleid,
- Volledig arbeidsongeschikt,
- Het niet eens zijn met het resultaat van de herbeoordeling,.

Tabel 6.8.1: effecten op plaatsing op brugbaan/ geen plaatsing brugbaan (logistische regressie-analyse, b-coëfficiënten)

	Model 1	Model 2
<i>Persoonskenmerken</i>		
Geslacht	.35	.32
Leeftijd (45-54 jarige=ref.)		
20-24 jarige	.60	.61
25-34 jarige	.31	.12
35-44 jarige	.36	.44
Opleidingsniveau (laag =ref.)		
Middelbaar	.52*	.11
Hoog	.72**	-.06
Etniciteit	-1.16***	-1.12**
Aantal jaren in WAO op moment van herbeoordeling	-.02	-.00
Mate van arbeidsgeschiktheid (gedeeltelijk arbeidsongeschikt=ref)	-.61**	-.50
Oordeel herbeoordeling (eens=ref)		
Oneens, bezwaar gemaakt	-1.05***	-.40
Oneens, geen bezwaar gemaakt	-1.10***	-.94**
Begeleiding (geen begeleiding=ref.)	-.17	-.60
Type klachten (lichamelijke klachten=ref.)		
Psychische klachten		-.33
Lichamelijke en psychische klachten		-.78**
Algemene gezondheid (goed=ref.)		
Soms goed, soms slecht		.28
Gaat wel		.18
Slecht		-.07
<i>Attituden ten aanzien van werk</i>		
Inschatting werkvermogen		.02
Houding ten aanzien van betaald werk		.70**
Aantal ervaren belemmeringen		-.27**
Acceptatiebereidheid		.05
Belang van betaald werk omgeving		.25**
Constante		-3.4
N	658	524
Nagelkerke pseudo R-kwadraat	.15	.30

* sig ≤0.10 ** sig ≤0.05 *** sig ≤0.01

Worden ook de subjectieve gegevens (zoals type klachten of attitudes ten aanzien van werk) in de analyse betrokken (model 2) dan verdwijnt het effect van opleiding, is het negatieve effect van volledig arbeidsongeschikt zijn niet meer significant en ook het effect van het oneens zijn met het resultaat van de herbeoordeling is minder sterk. Het (contra-intuïtieve) effect dat geïndiceerden die aangeven begeleiding te (hebben) ontvangen minder vaak werkzaam zijn op een brugbaan, is sterker geworden maar net niet significant ($p=.11$).

Positief geïndiceerden met alleen lichamelijke klachten zijn vaker werkzaam op een brugbaan en degenen met zowel lichamelijke als psychische klachten minder vaak. De algemene gezondheid vertoont wel de verwachte trend tussen slechtere gezondheid en minder plaatsingen maar dit effect is niet significant. Als men meer belemmeringen (waaronder de gezondheid) ervaart om te kunnen werken, is men minder vaak werkzaam op een brugbaan. Een positievere houding ten aanzien van betaald werk en een sociale omgeving van de positief geïndiceerde die meer belang hecht aan betaald werk, gaan vaker samen met werken op een brugbaan.

Van belang is op te merken dat de gevonden analyse geen causale analyse is. Enerzijds omdat het werkzaam zijn op een brugbaan en de verklarende variabelen gelijktijdig zijn gemeten. Het werkzaam zijn op een brugbaan is waarschijnlijk op een aantal variabelen van invloed, wat daarmee (mede) een verklaring vormt voor de relatie tussen die variabele en het al dan niet werkzaam zijn. Anderzijds geldt voor een deel van de plaatsingen op een brugbaan, zo is uit de eerste meting gebleken, dat de herbeoordeelde geïndiceerd is gedurende het traject van plaatsing in een brugbaan. De indicering is hier dus een direct gevolg van plaatsing in een brugbaan.

Vergelijking van onze resultaten met eerdere onderzoeksbevindingen onder herbeoordeelde (Van der Burg en Van Deursen 2008) geeft aan dat ook in hun onderzoek werkhervatters een betere gezondheid hadden, voornamelijk lichamelijke klachten hadden, geen bezwaar gemaakt hadden tegen de beschikking en van Nederlandse afkomst waren. In hun onderzoek vonden ze geen significant effect van opleiding. Aangezien hun onderzoek betrekking had op herbeoordeelde van wie de uitkering verlaagd of beëindigd was, kon de relatie met volledige arbeidsongeschiktheid niet gevonden worden. Van der Stelt e.a. (1996) vinden in hun onderzoek naar werkhervatting onder WAO-ers ook dat volledig arbeidsongeschikten een kleinere kans op werkhervatting hebben.

Uit het onderzoek van Van der Burg en Van Deursen (2008) blijkt dat degenen die hervat zijn na herbeoordeling iets vaker begeleid zijn dan degenen die niet hervat zijn. Ook Van Der Stelt e.a. vonden in hun onderzoek dat meer begeleiding (destijds nog door de GMD) leidde tot een grotere kans op werkhervatting. Er is geen plausibele verklaring waarom brugbaners minder vaak begeleiding zouden (hebben) ontvangen dan de positief geïndiceerden die niet werkzaam zijn op een brugbaan en dit effect bijna significant is. Opmerkelijk is dat dit verschil ook niet zichtbaar is in de primaire gegevens in de statistische bijlage.

Conclusie

Vergelijking van de brugbaners uit 2008 en 2009 met de niet-werkzamen leert dat brugbaners vaker van Nederlandse afkomst zijn, het minder vaak oneens zijn met de uitslag van de herbeoordeling, minder belemmeringen ervaren om te kunnen werken, vaker alleen lichamelijke klachten hebben, een positievere houding hebben ten aanzien van betaald werk en dat hun omgeving meer belang hecht aan betaald werk. Dergelijke verbanden werden ook in eerder onderzoek onder herbeoordeelde en WAO-ers gevonden.

Bijlage 1 Literatuur

Besseling J.J.M., Oomens P.C.J., Gouwe P.E. Monitor Brugbanen, najaar 2008. TNO, Hoofddorp, februari 2009.

Besseling J.J.M., Gent M.J. van, Verboon F.C. Een gezond bedrijf haalt ervaren talent uit de WAO. Lisv, Amsterdam, juni 1999.

Besseling JJM en Smaal M, Reïntegratiepraktijk arbeidsgehandicapten, Lisv Amsterdam, 1997.

Burg L. van der, Deursen L. van. Eindrapportage Herbeoordeeld en dan? Stand van zaken achttien maanden na de uitslag. Astri, Leiden, maart 2008.

Smaal M en Besseling JJM. Werkgevers over reïntegratie-instrumenten en de aanname van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, Tica Amsterdam, 1997.

Smitskam C.J., Vos E.L. de. Re-integratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten. PS-special nr 4, 2007.

Stelt H.G. van der, Fiseler J.G., Smaal M., Molenaar-Cox P.G.M., Kers W.C. De WAO als eindstation? VUGA, Den Haag, 1996.

Vuuren T van, Sanders J, Besseling J.J.M., Bruin M de. Werkgevers over het functioneren en ziekteverzuim van hun (ex-)arbeidsongeschikte werknemers. Werkdocument ministerie van SZW, Den Haag, september 2005.

Bijlage 2 Geïnterviewde re-integratiebedrijven, april 2009

A Deux Human Ability Management B.V.
Agens Special Products B.V. Hoofdkantoor
Casemanagementcenter
Centrum voor Baan en Beroep B.V.
CoFactor Coaching en Training
Entree Arbeidsintegratie
FITh BV
Fourstar Reïntegratie Service B.V. hoofdkantoor
Heliomare
Krew Reïntegratie B.V.
Salto Depiro B.V. Utrecht
Stichting Mind at Work
TWCA Arbeidsintegratie BV

Bijlage 3 Responsverantwoording werkgeversonderzoek voorjaar 2009

Voor het onderzoek zijn de twee vragenlijsten uit de eerste ronde als basis genomen. Drie vragen zijn niet meer gesteld omdat die antwoorden niet gebruikt konden worden en twee vragen met meerdere subitems zijn geherformuleerd¹⁶.

Voor de follow up vragenlijst onder alle brugbaanwerkgevers die in 2008 benaderd zijn door Stratus, is een selectie gemaakt van de vragen die in 2008 gesteld zijn over het functioneren van de brugbaner en de verwachting over het continueren van het dienstverband, zodat de antwoorden uit voorjaar 2009 vergeleken kunnen worden met de antwoorden uit najaar 2008.

Voor de dataverzameling door middel van een telefonisch interview onder de werkgevers die na september 2008 een brugbaan geopend hebben, ontving Stratus een bestand van 258 werkgevers van UWV met naam en telefoonnummer van de contactpersoon.

De dataverzameling onder de overige werkgevers heeft plaatsgevonden door middel van telefonische ondervraging van een gestratificeerde steekproef (naar sector en grootteklasse) van werkgevers door het interviewcorps van Stratus. Onderstaande tabel beschrijft de netto steekproef.

¹⁶ Drie vragen zijn helemaal niet meer gesteld aan brugbaan- en overige werkgevers:

- AB014d salarisniveau
- AB015 gedeeltelijk arbeidsgeschikte uit eigen bedrijf of van buiten
- AB015a toelichtende vraag

A030 en A031 is in beide onderzoeken anders gesteld, T.o.v. A030 zijn de onderwerpen 5 en 6 vervallen. T.o.v. A031 zijn de items 3 en 5 vervallen.

Tabel B3.1: Gerealiseerde steekproef onder werkgevers, voorjaar 2009.

Steekproef netto	5-9	10-19	20-99	100+	TOTAAL
'Brugbaan' werkgevers					
- volledige gesprekken					100
- screeningsgesprek (geen doelgroep)					1
Overige werkgevers					
industrie en bouw	21	21	24	21	87
groothandel, detailhandel, horeca en ambachten	22	21	21	21	85
financiële, zakelijke en particuliere dienstverlening	22	21	21	21	85
openbaar bestuur en onderwijs	21	21	22	21	85
zorg en welzijn	22	22	21	22	87
vervoer, opslag en communicatie	21	21	23	21	86
Totaal	129	127	132	127	515
Evaluatie 'brugbaan' werkgevers golf 1					
- volledige gesprekken					68

Van de 258 adressen met naam en telefoonnummer van de contactpersoon van brugbaanwerkgevers die UWV verstrekke aan Stratus, zijn 42 adressen niet gebruikt, waren 14 adressen niet bruikbaar, vooral omdat de werkgever niet bereikbaar was. Stratus benadert elk steekproefadres minimaal 5 keer. Volgt uit de 5e beleping een "harde" afspraak, dan wordt een 6e of zelfs een 7e keer teruggebeld om het interview daadwerkelijk af te nemen. Is dit niet het geval, dan komt dat steekproefadres op non-respons, niet bereikbaar, te staan.

De respons onder de 216 gebruikte adressen was 100 volledige gesprekken en 1 screeningsgesprek waaruit bleek dat de werkgever (kennelijk) niet tot de doelgroep van brugbaanwerkgevers behoorde. Slechts 15 werkgevers weigerden hun medewerking. Bij de overige 14 werkgevers kon om overige redenen zoals geen gehoor, antwoordapparaat en in gesprek geen interview gerealiseerd worden. Met 72 werkgevers was wel een afspraak gemaakt voor een interview maar dat is niet doorgezet omdat het beoogde aantal van 100 al gerealiseerd was. Van het oorspronkelijke UWV-bestand is derhalve bij 39% een interview gerealiseerd met een brugbaanwerkgever. Van de gebruikte adressen kan 20% (44/216) opgevat worden als non-respons.

99 adressen van brugbaanwerkgevers uit de eerste ronde zijn nogmaals benaderd.¹⁷ Daarvan kon met 16 adressen geen contact gerealiseerd worden. Met 68 van de 83 overige adressen kon een telefonisch interview gerealiseerd worden. Van deze 68 hebben 52 brugbaanwerkgevers zowel in najaar 2008 als in voorjaar 2009 meegewerkt. 16 werkgevers hebben in najaar 2008 niet meegewerkt en in voorjaar 2009 wel.

Om de 515 interviews met de overige werkgevers te realiseren zijn 1295 adressen benaderd uit het LISA-bestand van de KvK. Daarvan waren 148 adressen niet bruikbaar (niet bereikbaar, fax, fout/dubbel adres). 154 werkgevers weigerden hun medewerking. Met relatief veel werkgevers (345) was wel een afspraak gemaakt, maar dat heeft niet geresulteerd in een interview omdat al voldoende respons gerealiseerd was. De statistische verantwoording van het veldwerk is opgenomen in de bijlage.

¹⁷ Van de oorspronkelijk 107 adressen waren 6 adressen afgefallen omdat de werkgever aangaf geen brugbaner aangenomen te hebben en 2 nummers waren geen geldige telefoonnummers.

TabelB3.2: Responsverantwoording

	<i>Brugbaan werkgevers</i>		<i>Brugbaan werkgevers golf 1</i>		<i>Overige werkgevers</i>	
	abs	%	abs	%	abs	%
Aantal ontvangen adressen (UWV/LISA)	258		99		2.040	
Aantal niet gebruikte adressen	42		0		745	
Aantal gebruikte adressen	216		99		1.295	
– Niet bruikbaar totaal	14	100,0	16	100,0	148	100,0
– Fax/infotoon	3	21,4	7	43,8	73	49,3
– Fout/dubbel adres	5	35,7	4	25,0	29	19,6
– Taalproblemen	0	0	0	0	2	1,4
– Niet bereikbaar	6	42,9	5	31,2	44	29,7
– Bruikbaar totaal	202	100,0	83	100,0	1.147	100,0
– Volledig gesprek gevoerd	100	49,5	68	81,9	515	44,9
– Screeningsgesprek	1	0,5	0	0,0	31 ¹⁸	2,8
– Geen gehoor / antwoord-apparaat / in gesprek	14	6,9	3	3,6	102	8,9
– Weigering (halverwege of geheel)	15	7,5	12	14,5	154	13,4
– Wel afspraak/geen gesprek	72	35,6	0	0,0	345	30,0
%participatie (=gesprek/(gesprek+weigering))		87,0		85,0		78,0

¹⁸ Deze bedrijven bleken minder dan 5 werknemers in dienst te hebben en vielen dus buiten de onderzoekspopulatie.