

A close-up photograph of a person's hand resting on the handle of a wheelchair. The hand is wearing a plaid shirt. The wheelchair has a white frame and a black footrest. The person is wearing grey trousers and brown shoes. The background is a light blue tiled floor.

# War for Wajong

Onderzoek naar de  
strijd om talentvolle  
Wajongers op de  
Nederlandse  
arbeidsmarkt

iG!

# War for Wajong

# Colofon

Mei 2014

## Auteurs

- Nikita van der Pijl Msc.
- Drs. Geert-Jan Waasdorp
- Drs. Véronique Oonk

*Copyright © Intelligence Group, 2014*

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group. Deze uitgave mag niet verveelvoudigd worden.

Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van Intelligence Group nodig. Bovendien dient de opdrachtgever bij publicatie Intelligence Group altijd als bron te vermelden

# Inhoud

Een whitepaper over 'War for Wajong'	7
Management Summary 'War for Wajong'	8
War for Wajong	12
Wajongmarkt: stand van zaken	15
Kenmerken van de Wajonger	17
Wajong: 5 typen talent	19
De Wajonger in beweging	23
De aspecten die Wajongers in beweging brengen	24
Bereiken van werkzoekende Wajongers	33
Welke strategieën zijn toe te passen	36
Succesfactoren voor het werven van de "beste" Wajongers	37
Best practices	40
Samenvatting	42
Bronnenlijst	43
Bijlage 1	44
Bijlage 2	45

“Kijk naar mijn kwaliteiten,  
niet naar mijn handicap”

*Antwoord van een Wajonger op de vraag: “Hoe kan een werkgever of samenwerkingsverband van werkgevers u helpen de stap naar de arbeidsmarkt (volledig) te zetten?” (bron: Intelligence Group)*

# Een whitepaper over 'War for Wajong'

Werkgevers zijn zich uitvoerig aan het voorbereiden op de werving van de meest talentvolle Wajongers. Wanneer de Participatiewet ingaat (1 januari 2015) kunnen zij de meest geschikte arbeidsgehandicapten aannemen, en hoeven derhalve niet te kiezen uit de categorie Wajongers die het minst inzetbaar en meest hulpbehoevend zijn.

De vraag: *"Wat moet ik als werkgever doen om de meest talentvolle arbeidsgehandicapten in dienst te krijgen?"* zorgt binnen organisaties voor heel wat hoofdbrekende dilemma's. Echter, een kant-en-klare strategie ligt (nog) niet op tafel. Met dit paper heeft Intelligence Group het doel u oplossingsrichtingen te geven om als werkgever in te spelen op dit onderwerp.

De vragen die gezamenlijk het onderwerp vormen van dit whitepaper zijn:

- **waarom** ligt de focus van organisaties op het in dienst nemen van Wajongers?;
- **wat** is de toegevoegde waarde van een Wajonger in dienst?;
- **wie** behoren tot de Wajongers met de meeste arbeidspotentie?;
- **hoe** en met welke wervingsstrategie kunnen werkgevers de "beste Wajongers" enthousiastmeren voor een baan?

De weg naar het in dienst nemen van de meest talentvolle Wajongers vraagt om de noodzakelijke doelgroepkennis en arbeidsmarktcommunicatie. Wajongers vormen een complexe en redelijk onzichtbare doelgroep op de arbeidsmarkt. Hierdoor hebben werkgevers vaak niet de benodigde kennis om te bepalen wie tot de Wajong doelgroep behoort, wat deze mensen drijft in het kiezen voor een werkgever en wat hen motiveert in het uitvoeren van werkzaamheden.

Dat maakt het voor een werkgever lastig om de juiste Wajong wervingsstrategieën te bepalen en te implementeren. Hierdoor wordt de kans om als organisatie talentvolle Wajongers in dienst te nemen niet optimaal benut. Dit terwijl met oog op de nieuwe Participatiewet en het bijhorende 5% quotum, het een onbenutte kans is als u Wajongers met een hoge arbeidsmarktwaarde aan u voorbij laat gaan.

---

*"Met de kennis over wat een Wajonger beweegt in de keuze voor een werkgever en uit te voeren werkzaamheden, zijn organisaties in staat een passende wervingsstrategie en bijbehorend HR beleid te ontwikkelen. Een passende wervingsstrategie en goed HR beleid die aansluiten bij de organisatiestrategie zorgen voor een duurzame arbeidsrelatie met Wajongers. In dit paper besteden wij daarom aandacht aan het vinden, benaderen en boeien van Wajongers."*

---

# Management Summary 'War for Wajong'

**Nederlandse werkgevers bereiden zich massaal voor op het werven van Wajongers. De creatie van 125.000 extra banen voor Wajongers is een gezamenlijk doel van de overheid en Nederlandse werkgevers. Of dit doel ook daadwerkelijk haalbaar is, is nog maar de vraag.**

## **CIJFERS: DE WAJONG MARKT**

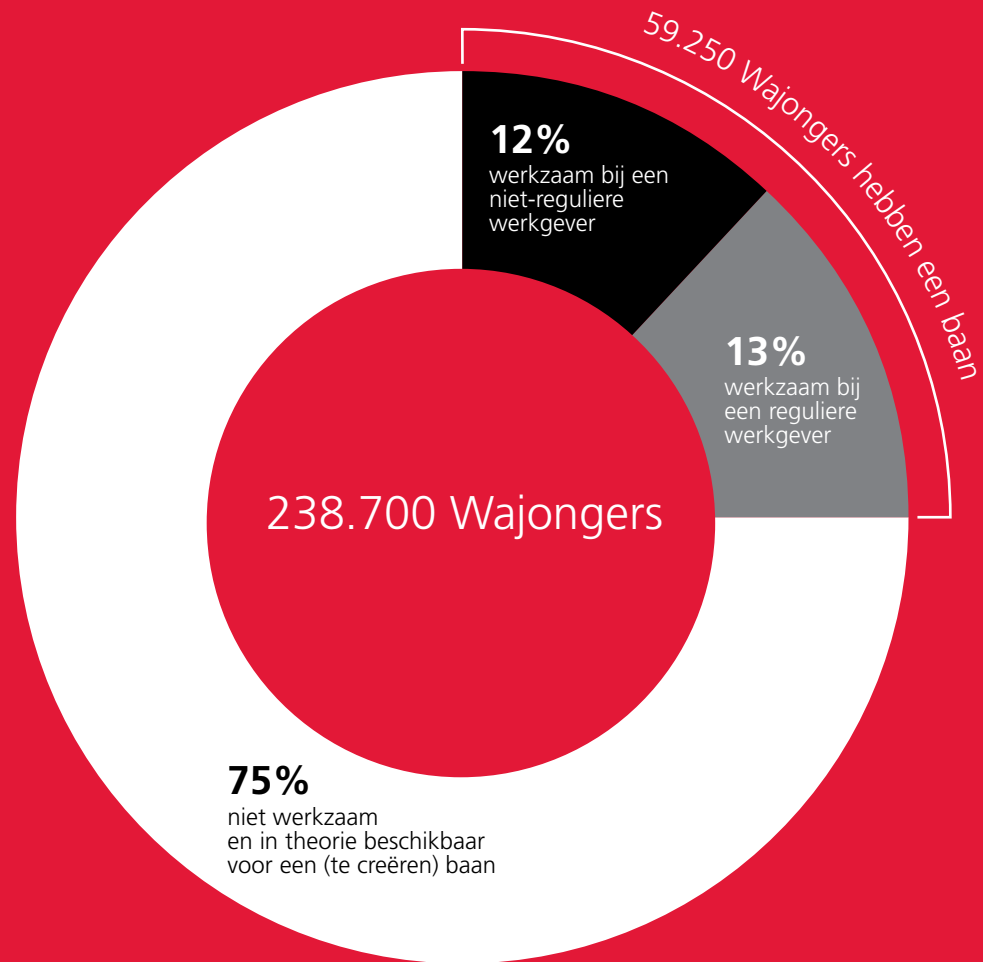
Van de 238.700 (CBS, 2013) Wajongers hebben er naar schatting 59.250 al een baan. Hiervan zijn er 27.910 werkzaam bij een niet-reguliere werkgever, bijvoorbeeld via een sociale werkplaats. De overige 31.340 zijn werkzaam bij een reguliere werkgever. Dit betekent dat bijna 180.000 Wajongers momenteel niet werken en in theorie beschikbaar zijn voor een (te creëren) baan. *Echter, in hoeverre komen deze harde cijfers overeen met de alledaagse praktijk?*

- In totaal hebben ongeveer 18.000 Wajongers een afgeronde hbo/wo opleiding. Eenzelfde groep heeft potentieel hbo+ werkniveau. Deze groep is begonnen aan een hbo of wo studie maar heeft de opleiding vervolgens nooit afgerond;
- 55.000 Wajongers heeft een afgeronde mbo opleiding en
- 165.000 Wajongers missen de startkwalificatie van een afgeronde opleiding (UWV, 2013).

Intelligence Group heeft onderzoek gedaan naar de 'War for Wajong'. *Hoe zijn de Wajongers te typeren en wat beweegt hen in de keuze voor werkzaamheden, vormen de twee belangrijkste vragen van dit onderzoek.* De belangrijkste conclusies laten zien dat Wajongers zijn onder te verdelen in vijf categorieën.

## **TYPE WAJONGER: 5 CATEGORIEËN**

- **Type-1:** 36.000 Wajongers zijn gecategoriseerd als type-1 Wajongers. Deze groep is het meest interessant voor werkgevers. Van deze groep is een groot gedeelte al werkzaam.
- **Type-2:** 60.000 Wajongers zijn te karakteriseren als type-2. Kenmerkend voor deze groep is het hebben van een autistische beperking. Van deze groep werkt ongeveer 30%.
- **Type-3:** 43.000 Wajongers vallen onder type-3 Wajongers. Een groot deel van dit type dat werkzaam is, werkt op sociale werkplaatsen.
- **Type-4:** 53.000 Wajongers hebben een zware verstandelijke handicap. Deze groep is overwegend niet geschikt voor regulier werk.
- **Type-5:** 47.000 Wajongers zijn te karakteriseren als type-5. Door zware psychische ziektebeelden zijn zij niet in staat om te werken bij een reguliere werkgever.



**Figuur 1** | De Wajong markt



*“In het meest gunstige scenario kan voor 80.000 Wajongers een baan gecreëerd worden”*

### WERVINGSSTRATEGIEËN

Zodra de nieuwe Participatiewet ingaat (1-1-2015), zullen werkgevers de volgende strategieën hanteren:

- **Focus op de 'beste' Wajonger:** als werkgever focust u zich volledig op type-1 en indien nodig werft u bij andere werkgevers.
- **Werkplek creëren voor type-2 Wajongers:** interne werkprocessen richt u anders in zodat type-2 Wajongers kunnen aarden in uw organisatie.
- **Werkplekken bij niet reguliere werkgevers subsidiëren:** u creëert werkplekken bij (nieuw op te richten) sociale werkplaatsen alwaar een type-3 Wajonger geplaatst kan worden.
- **Werk outsourcen:** werk zoals de bedrijfscatering, schoonmaakwerkzaamheden of ICT vraagstukken besteedt u uit aan arbeidsgehandicapten.
- **Huidige werknemers (her)keuren:** regulier personeel dat nu onterecht niet als arbeidsmarktgehandicapt gecategoriseerd staat, kunt u wel als zodanig gaan typeren/stigmatiseren.
- **De boete accepteren.**
- **Type-4 en type-5 links laten liggen:** door de zwaarte van hun beperking zijn ze namelijk niet in staat om te werken.

De Participatiewet lijkt op een numerieke exercitie over de doelgroep, zonder daadwerkelijk naar de doelgroep te kijken. Er zijn simpelweg veel te weinig Wajongers geschikt of bereid om te werken. In absolute aantallen zijn er namelijk niet eens 125.000 Wajongers geschikt voor regulier werk op de arbeidsmarkt. Waar de type-4 en type-5 Wajongers (in totaal 100.000 Wajongers) door de zwaarte van hun beperking al niet in staat zijn om te werken (in ieder geval niet bij een reguliere werkgever), blijven er nog bijna 140.000 Wajongers over. Hiervan zijn er al bijna 60.000 werkzaam.

Dit houdt in dat in het meest gunstige scenario voor ongeveer 80.000 Wajongers (type-1, type-2 en type-3) een baan gecreëerd kan worden (Intelligence Group, 2014)<sup>1</sup>.

In de berekening ontbreekt een belangrijk component en dat is de bereidheid van Wajongers om te werken. Een grote groep Wajongers is namelijk niet of slechts beperkt bereid om de zekerheid van de uitkering en daarmee samenhangend de verschillende toeslagen op te geven voor de onzekerheid van de baan. De prikkels om met name type-1 en type-2 Wajongers aan de slag te krijgen, dienen daarom stevig aangezet te worden. Belangrijk is om als werkgever in te spelen op de beweegmotieven van Wajongers. Dit betekent dat werkgevers in hun employer branding de aandacht zullen moeten (ver)leggen op onderstaande aspecten.

- **Flexibiliteit:** mogelijkheid bieden om op een flexibele basis de uren in te delen, parttime en/of thuis te werken.
- **Draagvlak binnen de organisatie:** zonder draagvlak voor de arbeidshandicap geen succesvolle arbeidsparticipatie.
- **Ontwikkelingsmogelijkheden:** het aanbieden van op de persoon afgestemde ontwikkelingsplannen en opleidingsmogelijkheden.
- **Ondersteuning en begeleiding:** voor Wajongers met een lichamelijke beperking is het soms noodzakelijk te zorgen voor technische aanpassingen zoals een aangepaste bureaustoel, speciale muis en toegankelijke rolstoelingang. Ook begeleiding middels bijvoorbeeld een job coach is, vooral voor type-2 en type-3 werknemers, soms essentieel voor een continue arbeidsparticipatie.
- **Reisvoorzieningen:** voor jonggehandicapten is de afstand tussen huis en werk een belangrijk criterium. Het bieden van goede op de persoon afgestemde reisvoorzieningen en/of het verstrekken van een reiskostenvergoedingen is belangrijk.

<sup>1</sup> Dit onderzoek richt zich op Wajongers. Dit betekent dat de cijfers zoals gepubliceerd in dit paper zijn gebaseerd op Wajongers en dat er derhalve geen rekening is gehouden met arbeidsgehandicapten die vallen onder een andere uitkeringsregeling. Als ook deze groep wordt meegenomen, is de creatie van in totaal 125.000 extra banen realistischer dan wanneer werkgevers zich alleen focussen op Wajongers.





# War for Wajong

## DE ACHTERLIGGENDE GEDACHTE

### **“Ook mensen met een arbeidshandicap verdienen een plek op de arbeidsmarkt”**

Met deze gedachte heeft staatssecretaris Jetta Klijnsma (PvdA) de Participatiewet die per 20 februari 2014 is aangenomen, ontworpen. Het uitgangspunt hierbij is dat mensen met een handicap die in staat zijn te werken ook daadwerkelijk gaan werken.

---

*Volgens Renzo Deurloo, eigenaar van GreenFox, een organisatie die is gespecialiseerd in de verduurzaming van bestaande TL-verlichting en die samenwerkt met sociale werkplaatsen, is motivatie een belangrijk aspect voor het in dienst nemen van een Wajonger. Zo zegt hij: ‘Het is geweldig om te zien hoe trots onze jongens met een beperking zijn. Ze staan met hun GreenFox-kleding aan op hun Facebook-profiel. Dan weet je toch genoeg? Hun enthousiasme heeft een aanstekelijk effect op onze andere werknemers, dus hun aanwezigheid werkt zonder meer positief op de sfeer op de werkvloer.’ (Bron: De normaalste zaak, AWWN, 2014)*

---

Om dit doel te bereiken hebben werkgevers toegezegd de komende jaren gezamenlijk voor 100.000 extra banen te zorgen die geschikt zijn voor mensen met een arbeidshandicap. Verder staan naast de werkgevers ook de overheid garant voor in totaal 25.000 extra banen. Een groot gedeelte van deze extra banen dienen ingevuld te worden door Wajongers. Wajongers zijn mensen die op een relatief jonge leeftijd arbeidsgehandicapt zijn geworden en hierdoor niet of maar deels kunnen werken<sup>2</sup>. Om een stok achter de deur te hebben,

wordt de Participatiewet aangevuld met een Quotumwet. Als na het eerste meetmoment eind 2015 het gewenste aantal extra banen nog niet door werkgevers zelf is gecreëerd, voert staatssecretaris Klijnsma een wettelijk quotum in van naar verwachting 5%. Indien organisaties daaraan niet voldoen wordt organisaties per niet gecreëerde baan een boete opgelegd van 5.000 euro.

De vertegenwoordigers van het Nederlandse bedrijfsleven hebben toegezegd invulling te willen geven aan haar maatschappelijke rol door werkgelegenheid te creëren voor mensen met een arbeidshandicap. Dit betekent dat Nederlandse bedrijven voor een flinke uitdaging staan. Per slot van rekening maakt niet alleen het gebrek aan kennis over Wajongers en hun drijfveren het lastig om de juiste Wajongers te werven, ook de huidige situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt is nog altijd nijpend waardoor zelfs banen voor ‘regulier personeel’ schaars zijn.

---

*Theo Rinsema Directeur van Microsoft is daarbij van mening dat een organisatie sterker staat met een diversiteit aan mensen: “Als je mensen met een arbeidshandicap buitensluit bij het bedrijf dan laat je als bedrijf heel wat kansen liggen”. Microsoft is een typisch voorbeeld van een organisatie waar naar mogelijkheden wordt gekeken in plaats van naar belemmeringen. Het in dienst nemen van Wajongers ligt in lijn met innoveren en het vergroten van het marktaandeel. Zo heeft Microsoft een technologie ontwikkeld waarmee een computer kan worden bestuurd met het lichaam. Hierdoor zijn werknemers met een beperkt gezichts- of gehoorvermogen moeiteloos in staat te communiceren met collega’s uit andere landen. (Bron: Microsoft.com; NTR lijn 1, maart 2013)*

---

*“Ook mensen met een arbeidshandicap verdienen een plek op de arbeidsmarkt”*

## DE VOORDELEN VAN EEN WAJONGER IN DIENST

Voor we dieper ingaan op de werving van Wajongers, stellen we ons de vraag wat naast het voldoen aan het 5% quotum belangrijke redenen zijn voor werkgevers om te kiezen voor een Wajonger als werknemer. Onderzoeken tonen aan dat Wajongers die gemotiveerd zijn in hun werk, sterk bijdragen aan een positieve werksfeer voor de rest van de organisatie. Daarbij draagt hun sterke motivatie en doorzettingsvermogen bij aan de kans op een succesvolle duurzame arbeidsparticipatie.

Naast het feit dat het aannemen van mensen met een beperking de diversiteit binnen de organisatie positief beïnvloedt, draagt het bij aan een sterk employer brand. Mensen zien graag dat organisaties hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. Bij organisaties staan thema's op het snijvlak van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en Human Resources Management (HRM) hoog op de agenda. Duurzame inzetbaarheid, diversiteit en arbeidsparticipatie worden vanuit deze context behandeld en ingezet om de sociaal-maatschappelijke rol van organisaties te versterken. Niet alleen het werkgeversimago heeft baat bij het in dienst nemen van mensen met een beperking, ook biedt het werkgevers financiële voordelen.

## Financiële voordelen:

*Omdat werkgevers met arbeidsgehandicapten in dienst eerder risico hebben op productiviteitsverlies of te maken hebben met een hoger verzuim door ziekte, komt de overheid de werkgever tegemoet met financiële voordelen, zoals:*

- **Korting op premies:** *de werkgever betaalt minder WAO-, WW- en WIA- premies.*
- **Proefplaatsting:** *Tijdens een proefplaatsting is de werkgever gerechtigd twee maanden te kijken hoe een nieuwe Wajonger presteert zonder dat loon wordt uitbetaald. De Wajonger behoudt gedurende deze twee maanden zijn recht op uitkering.*
- **Loondispensatie:** *Indien bij de start van de werkzaamheden de Wajonger nog niet op het niveau kan functioneren van zijn (gezonde) collega's kan de werkgever toestemming krijgen om gedurende een half tot tot maximaal vijf jaar minder dan het minimumloon uit te betalen.*
- **No risk-polis:** *De werkgever kan in aanmerking komen voor een compensatie voor het salaris dat wordt doorbetaald tijdens het plotseling ziek worden van de Wajonger.*

“Niet bang zijn voor mijn  
lichamelijke problemen”

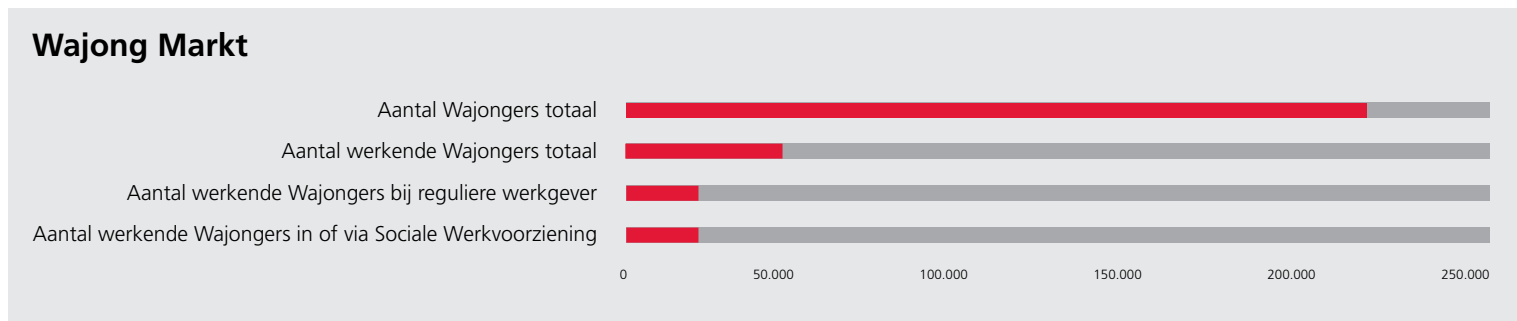
*Antwoord van een Wajonger op de vraag: “Hoe kan een werkgever of samenwerkingsverband van werkgevers u helpen de stap naar de arbeidsmarkt (volledig) te zetten?” (bron: Intelligence Group)*

# Wajongmarkt: stand van zaken

Eind 2013 waren er 238.700 Nederlanders met een Wajong-uitkering. Dat is een stijging van 5,4% ten opzichte van 2012. Slechts één op de vier Wajongers was in 2012 werkzaam. Daarbij dient opgemerkt te worden dat hiervan iets meer dan 50% een plek had bij een reguliere werkgever en minder dan 50% in of via een sociale werkvoorziening (CBS en UWV, 2013) (zie figuur 2).

Nee, zo makkelijk is het helaas niet. Werkgevers willen beschikking hebben over de best inzetbare Wajongers. War for Wajong vindt dan ook plaats onder “de beste Wajongers<sup>3</sup>”. Als we hier van uitgaan, zijn dat naar schatting slechts 64.000 Wajongers. Immers, van de kleine 240.000 Wajongers zijn circa 100.000 Wajongers door de zwaarte van hun beperking niet in staat om bij een reguliere werkgever te werken.

*“Naar schatting zijn er 64.000 Wajongers waar de War for Wajong om zal gaan draaien”*

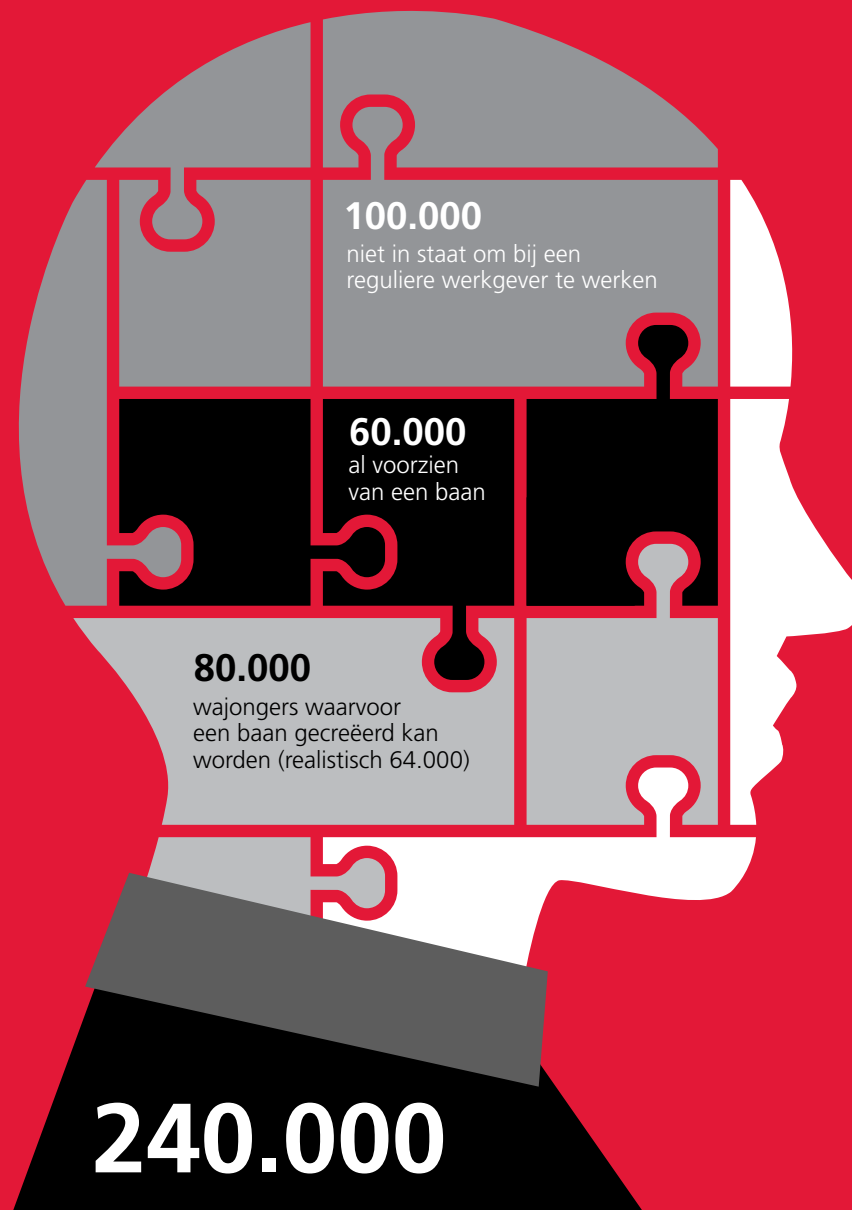


**Figuur 2** | 1 Wajongers op de arbeidsmarkt, Bron: UWV

Het doel van de Participatiewet is arbeidsgehandicapten te helpen aan een baan bij een reguliere werkgever. De cijfers uit figuur 1 in oogschouw nemend, lijkt het dat ruim 75% van de Wajongers (die momenteel geen baan hebben), beschikbaar is om een baan voor te creëren. *Het werven (en creëren van 125.000 extra banen) van Wajongers is dus een eitje?*

Daarbij zijn van de resterende bijna 140.000 Wajongers 60.000 al voorzien van een baan. Dit zorgt ervoor dat alleen in het meest gunstige scenario voor 80.000 Wajongers een baan gecreëerd kan worden. *Maar willen alle 80.000 Wajongers die kunnen werken ook daadwerkelijk werken?* Dit is niet realistisch. Wij houden in het meest positieve scenario 80% aan: 64.000 Wajongers is volgens ons een reëler cijfer. Dit omdat wij ervan uit gaan dat zeker 20% niet wil werken en/of niet bereid is om de zekerheid van de uitkering op te geven.

3 | De beste Wajongers verwijst naar de groep Wajongers die het beste inpasbaar zijn binnen functies van reguliere werkgevers

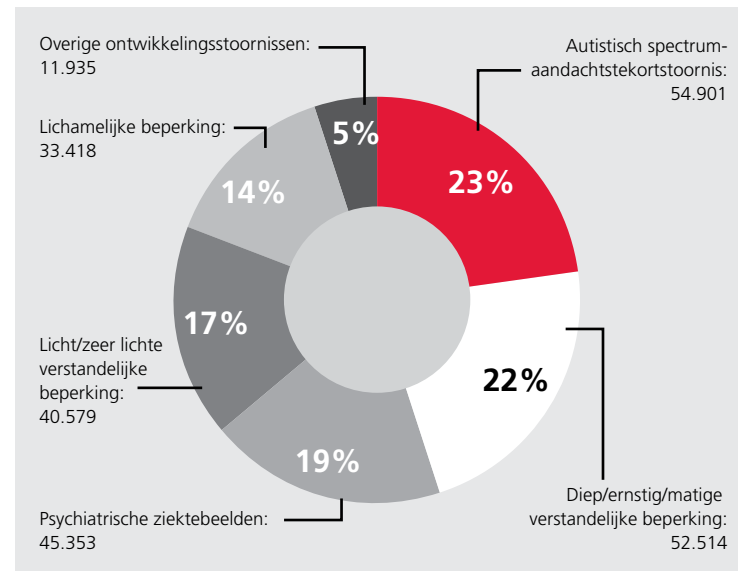


**Figuur 3** | Totaal aantal Wajongers

# Kenmerken van de Wajonger

Om de Wajong arbeidsmarkt scherp te definiëren en te bepalen wat de kenmerken zijn van “de beste Wajonger”, loont het om de Nederlandse Wajongers onder te verdelen in verschillende groepen. De Nederlandse Wajong populatie is niet op basis van één criterium in bepaalde categorieën te plaatsen. Het soort aandoening en opleidingsniveau zijn bijvoorbeeld twee belangrijke criteria waarin de waarde van Wajongers op de arbeidsmarkt verschilt. Uit cijfers van het UWV is op te maken dat ongeveer 34.000 Wajongers een lichamelijke beperking hebben, circa 40.500 een lichte verstandelijke handicap, 52.500 een zwaardere verstandelijke handicap, 45.353 een psychische aandoening en het grootste deel van bijna 55.000 Wajongers een autistisch stoornis heeft.

Verder laat onderzoek van het UWV zien dat het merendeel van de Wajongers niet heeft doorgestudeerd. Slechts 15% van de Wajongers is begonnen aan een hbo of wo opleiding en 35% aan een mbo opleiding. Van de Wajongers die zijn begonnen aan een vervolgstudie, heeft een relatief groot gedeelte de opleiding niet afgerond (tabel 1).



Figuur 4 | 1 Wajongers naar type beperking

Onderwijsachtergrond (totaal Wajongers)	In %	Opmerkingen
Voortgezet Speciaal Onderwijs of Praktijkonderwijs	50%	
Mbo	35%	2/3 van de Wajongers die aan een mbo opleiding is begonnen heeft de opleiding ook voltooid
Hoger onderwijs (hbo en wo)	15%	50% van de Wajongers die aan een hbo of wo opleiding is begonnen heeft de opleiding ook voltooid

Tabel 1 | Onderwijsachtergrond Wajongers. Bron: UWV



Op basis van onderzoek van Intelligence Group en aanvullend deskresearch (werkenmeteenbeperking.nl, 2014; UWV, 2013a, b; E. Berendsen, I. van den Ende et al., 2011; Snel, N. en Wensveen, D., 2011; A., Cuppen, F. Dekkers, S., Brouwer et al., 2010; C.E. Wissink, L. Mallee en M. van Leer, 2009) zijn een aantal combinaties van criteria naar voren gekomen die de Nederlandse Wajonger karakteriseert:

- Soort arbeidshandicap;
- Kenmerken arbeidshandicap;
- Competenties en vaardigheden: mate van zelfstandigheid, leervermogen, stressbestendigheid en sociale werk gerelateerde aspecten;
- Opleidingsniveau.

Op basis van de opgesomde criteria is de groep Wajongers in te delen in vijf categorieën, lopend van meest (1) naar minst (5) kansrijk op de arbeidsmarkt c.q. meest tot minst aantrekkelijk voor werkgevers. De Wajongers uit de eerste categorie aangevuld met Wajongers uit de tweede categorie is de groep potentiële werknemers met een beperking waar werkgevers het hardst om zullen strijden. De War for Wajong speelt zich dan ook in eerste instantie in deze twee categorieën (type-1: 36.000 en type-2: 60.000) af.

# Wajong: 5 typen talent

## **TYPE-1:**

Deze groep Wajongers kan zelfstandig functioneren bij zowel de werkgever als in de eigen omgeving. Verder zijn ze in staat zichzelf te ontwikkelen en te leren vanuit eerder opgedane ervaringen. Kenmerkend is dat ze een opleiding hebben afgerond en mede daardoor beschikken over een goed ontwikkeld kennisniveau. De meeste Wajongers in deze groep hebben een lichamelijke beperking en hebben het vermogen te participeren in bestaande functies en zonder (veel) ondersteuning mee te draaien in de organisatie.

Grootte: 36.000

## **TYPE-2:**

Kenmerkend voor deze groep is dat zij met name ontwikkelingsbeperkingen hebben zoals ADHD, angststoornissen en een lichte vorm van autisme. Net zoals de vorige groep werken deze Wajongers om zichzelf te ontwikkelen en leren ze daarbij graag. Een groot verschil is dat het hen vaak ontbreekt aan werknemersvaardigheden zoals het omgaan met stressvolle en onverwachte situaties. Typerend is dat ze graag alleen taken uitoefenen die ze beheersen.

Grootte: 60.000

## **Voorbeeld Type-2:**

*Specialisterren, een IT-bedrijf uit Utrecht: Autism wordt gezien als een beperking, veel autisten komen hierdoor niet aan een baan. Volgens de oprichters van Specialisterren is dit een onbenutte kans want juist binnen het IT vakgebied zijn er veel functies waarbij het hebben van een autistische beperking als een voordeel kan werken. Autisten zijn over het algemeen erg accuraat, hebben een goed gevoel voor detail, werken zorgvuldig en tonen precisie bij het naleven van protocollen*

*en processen. Specialisterren is een organisatie die de voordelen van autisme inziet en is dan ook een IT-bedrijf waar het gehele primaire proces wordt geregeld door 18 testers met een autistische stoornis. De 18 IT'ers hebben allemaal een hbo of wo achtergrond en hebben klassiek autisme, Asperger of PDD-NOS. Doordat veel van de autisten stressgerelateerde problemen hebben en het moeilijk vinden om met veel taken tegelijkertijd bezig te zijn, wordt het werk bij Specialisterren in behapbare werkzaamheden opgedeeld. Dit geeft structuur en zorgt ervoor dat de werknemers hun werk aankunnen. Daarbij is de organisatie zo rustig mogelijk ingericht: geen kunst aan de muur, opgeruimde bureaus, hoge ramen en gescheiden werkplekken. (Bron: Specialisterren, participatiegids.nl)*

## **TYPE-3:**

Tot de derde categorie behoren Wajongers met een licht verstandelijke handicap. Hieronder vallen jonggehandicapten met een intelligentie quotiënt (IQ) tussen de 50 en 85. Kenmerkend voor deze Wajongers is een beperkt werkgeheugen waardoor ze moeite hebben met het onthouden en verwerken van informatie. Daarbij beschikt deze groep over een beperkt vermogen om werk te organiseren en hebben ze moeite met het omgaan van veranderingen. Ook zichzelf focussen en impulsen onder controle houden, zijn aspecten die deze groep Wajongers lastig vindt. In tegenstelling tot de eerste twee groepen hebben deze Wajongers minder tot geen vermogen om te leren van ervaringen uit het verleden. Verder is voor een positieve arbeidsparticipatie deze groep Wajongers sterk afhankelijk van trajecten waarin ze worden begeleid naar werk. Daarbij hebben deze Wajongers ondersteuning en voorzieningen zoals een coach nodig om het werk naar behoren uit te voeren.

Grootte: 43.000

*“Het succesvol werven van Wajongers maakt het noodzakelijk dat de recruitmentstrategie aansluit en inspeelt op de aspecten die van belang zijn voor de vijf specifieke groepen Wajongers”*

---

**Voorbeeld Type-3:**

*HEMA: Karin heeft een verstandelijke beperking maar werkt desondanks alweer 12,5 jaar met veel plezier bij HEMA. Haar beperking uit zich onder andere in het feit dat ze het moeilijk vindt om iets dat ze heeft aangeleerd ook daadwerkelijk te onthouden en toe te passen. Daarbij is ze snel afgeleid, zeker als er thuis zorgen zijn. Om Karin te helpen met deze beperkingen heeft ze een loopbaanbegeleider die regelmatig meewerkt en Karin ondersteunt als ze even niet meer weet hoe ze bepaalde werkzaamheden moet aanpakken. Ook is er altijd ruimte voor een luisterend oor en weten collega's dat soms wat extra geduld nodig is om Karin iets uit te leggen. De dagen dat Karin werkt, zorgt ze voor koffie en maakt ze de toiletten en kantine schoon. (Bron: Wajonger 12,5 jaar in dienst bij de HEMA, rozijwerk.nl)*

---

**TYPE-4:**

De vierde groep omvat Wajongers met een zware verstandelijke handicap. Dit zijn personen met een zeer beperkt leervermogen, zonder diploma. Door matige tot ernstige ontwikkelingsproblemen is deze groep gebaat bij veel ondersteuning in zowel het vinden van werk, de werkzaamheden zelf als het regelen van privé zaken. Alleen in een aangepaste werkomgeving zijn zij in staat zelfstandig simpele werkzaamheden uit te voeren. Belangrijk om te weten is dat deze groep jonggehandicapten moeite heeft met opgelegde verplichtingen en de omgang met andere werknemers ook niet altijd vanzelfsprekend soepel verloopt.

*Grootte: 53.000*

**TYPE-5:**

Typisch is dat deze Wajongers psychische en/of gedragsproblemen hebben die al dan niet samenhangen met een ontwikkelingsstoornis en andere problemen zoals verslavingen en schulden. Het beperkte vermogen om zichzelf in de hand te houden en het gebrek aan motivatie zorgen voor een lage productiviteit en een hoog verzuim. Om deze groep te binden aan de organisatie is het noodzakelijk een aangepaste werkplek te bieden waarin tevens veel ruimte is voor intensieve begeleiding en structuur.

*Grootte: 47.000*

Uit de hierbij gegeven beschrijvingen is op te maken dat de Wajong groepen onderling op diverse punten van elkaar verschillen. Het succesvol werven van Wajongers maakt het noodzakelijk dat de recruitmentstrategie aansluit en inspeelt op de aspecten die van belang zijn voor de vijf specifieke groepen Wajongers. Dit vraagt om kennis en inzicht in de doelgroepen. Om duidelijk voor ogen te hebben op wat voor punten de Wajongers van elkaar verschillen, is op basis van de kenmerken van elke categorie en aan de hand van de verderop in dit paper gegeven onderzoeksresultaten een tabel opgesteld (zie tabel 2).

Type	Grootte	Belangrijkste kenmerken	Belangrijkste beweegredenen	Randvoorwaarden <sup>4</sup>	Belangrijkste arbeidsvoorwaarden	Belangrijkste media kanalen	+ vs - <sup>5</sup>
1	36.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lichamelijke beperking (hoog) opgeleid</li> <li>Willen zichzelf ontwikkelen</li> <li>Veel motivatie en doorzettingsvermogen</li> <li>Weinig (alleen technische gerelateerde) ondersteuning nodig</li> <li>Ontwikkelingsvermogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibele werktijden</li> <li>Parttime werken</li> <li>Acceptabele werkdruk</li> <li>Opleidingsmogelijkheden</li> <li>Acceptabele reistijd</li> <li>Uitdaging en inhoud van werk</li> <li>Aansluiten bij persoonlijke idealen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Goede werksfeer: draagkracht binnen de organisatie voor mensen met een beperking</li> <li>Goed salaris</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mogelijkheid om thuis te werken</li> <li>Reiskostenvergoeding</li> <li>Vaste onkostenvergoeding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vacaturesites</li> <li>Open sollicitatie</li> <li>Bekenden en eigen netwerk</li> </ul>	+++
2	60.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkelingsbeperkingen (o.a. ADHD en autisme)</li> <li>Structuur en regelmaat</li> <li>Opleiding afgerond</li> <li>Ontwikkelingsvermogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceptabele werkdruk</li> <li>Acceptabele reistijd</li> <li>Flexibele werktijden</li> <li>Opleidingsmogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Goede werksfeer: draagkracht binnen de organisatie voor mensen met een beperking</li> <li>Goed salaris</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tegemoetkoming in kosten van verzekeringen</li> <li>Reiskostenvergoeding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vacaturesites</li> <li>Uitzendbureau</li> <li>UWV</li> </ul>	++
3	43.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lichte verstandelijke handicap</li> <li>Laag IQ: beperkt leer- en werkvermogen</li> <li>Voortgezet onderwijs en/of basis MBO</li> <li>Snel afgeleid</li> <li>Eenvoudige en overzichtelijke werkzaamheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceptabele werkdruk</li> <li>Acceptabele reistijd</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begeleiding naar werk</li> <li>Job coach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reiskostenvergoeding</li> <li>Tegemoetkoming in kosten van verzekeringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>UWV</li> <li>Re-integratiebedrijven</li> <li>School</li> <li>Uitzendbureau</li> </ul>	- +
4	53.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zware verstandelijke handicap</li> <li>Laag IQ: zeer beperkt leer- en werkvermogen</li> <li>Praktijkonderwijs</li> <li>Geen opleiding</li> <li>Veel ondersteuning en begeleiding nodig</li> <li>Zeer eenvoudige en overzichtelijke werkzaamheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceptabele werkdruk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begeleiding naar werk</li> <li>Job coach</li> <li>Andere voorzieningen zoals loondispensatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemaksdiensten: boodschappen, stomerij</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Re-integratiebedrijven</li> </ul>	--
5	47.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zware psychiatrische ziektebeelden al dan niet gecombineerd met een andere beperking</li> <li>Niet kunnen pieken</li> <li>Regelmaat en voorspelbaarheid nodig</li> <li>Regelmatig ziek (hoog verzuimd)</li> <li>Moeite met: tijdsdruk, eisen, verwachtingen en verantwoordelijkheid</li> </ul>	Geen kans op een succesvolle arbeidsparticipatie				---

**Tabel 2 |** Overzicht Arbeidsmarkt kenmerken 5 typen Wajongers, Bron: Intelligence Group

<sup>4</sup> | Randvoorwaarden verwijzen naar de aspecten waarvan de doelgroep verwacht dat deze in ieder geval aanwezig zijn en dus terugkomen in een baan. Als deze aspecten afwezig zijn, zullen ze niet in beweging komen en de baan/werkgever overwegen.

<sup>5</sup> | +++ = best inzetbare groep Wajongers - - - = minst inzetbare groep Wajongers

“Behandeld worden hoe ik ben en niet als een gek”

“Aangepaste werkuren”

“Niet te lange diensten”

“Uren flexibel in kunnen delen”

“In een deeltijdfunctie werken”

Antwoorden van een Wajongers op de vraag: *“Hoe kan een werkgever of samenwerkingsverband van werkgevers u helpen de stap naar de arbeidsmarkt (volledig) te zetten?”* (bron: Intelligence Group)

# De Wajonger in beweging

## **Meer mensen met een beperking naar de arbeidsmarkt brengen, vereist daadwerkelijk beweging.**

Dit begint bij het succesvol aanspreken en werven van Wajongers. Maar wat is er nodig voor een succesvolle arbeidsparticipatie van een Wajonger?

Essentieel in het succesvol werven van Wajongers is het kennen van de beweegredenen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt van de Wajongers. De relatie tussen de Wajonger en werkgever moet relevant zijn voor beide partijen.

Dit betekent dat zowel de wensen en behoeften van de Wajongers als die van de werkgever met elkaar in overeenstemming dienen te zijn. Het is als werkgever daarom niet alleen belangrijk om te weten dat er verschillende type Wajongers zijn en te weten waar het talent zit, maar ook wat “de beste Wajonger” kenmerkt en drijft. Na de identificatie van het type Wajonger hebben werkgevers de taak hen te benaderen, te enthousiasmeren en activeren zodat zij geïnteresseerd raken en in dienst treden.

Intelligence Group heeft 213 Wajongers ondervraagd over de aspecten die voor hen gelden als drivers en motieven om voor een bepaalde werkgever te kiezen. Met de vraag: *“Wat zijn voor u de belangrijkste aspecten bij de keuze voor een werkgever?”* is onderzocht wat Wajongers belangrijk vinden in de zoektocht naar werk. Omdat in het onderzoek dezelfde vraag is voorgelegd aan personen zonder een arbeidsbeperking kan een vergelijking worden gemaakt tussen de motieven van Wajongers en die van de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking.

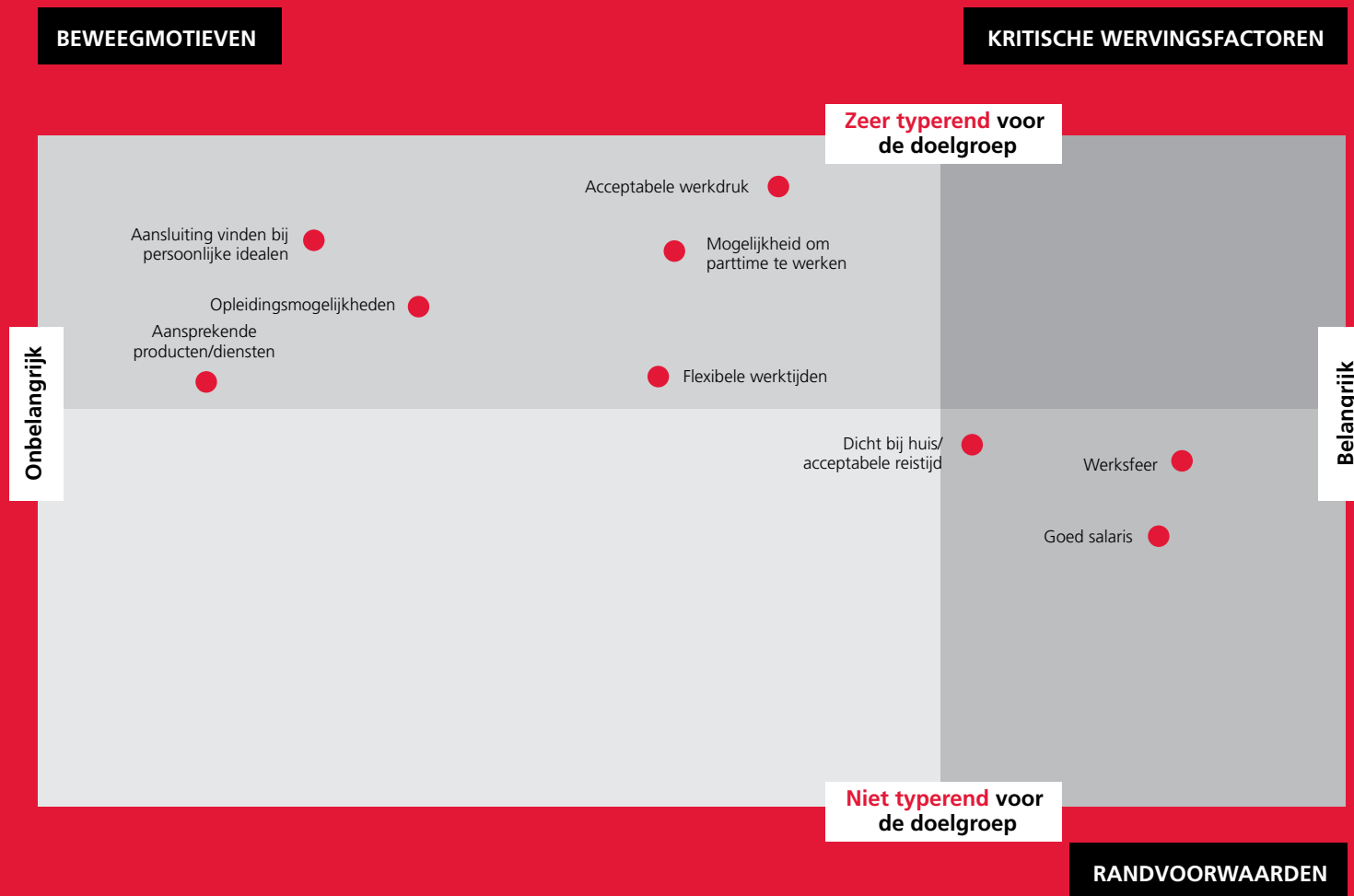
# De aspecten die Wajongers in beweging brengen

Aan de hand van de data van het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO) is een arbeidsmarktbevegingsmatrix (figuur 5) tot stand gekomen. Figuur 5 verwijst naar de beweegmotieven en randvoorwaarden geldend voor de Wajong groep in zijn totaliteit, alle type Wajongers zijn daarom in figuur 5 meegenomen. De overige figuren uit dit hoofdstuk hebben dezelfde lay out en dienen op dezelfde manier gelezen te worden. Het kwadrant linksboven verwijst naar **beweegmotieven**. Deze aspecten zijn typerend voor de doelgroep en kunnen gebruikt worden om de doelgroep te prikkelen om in beweging te komen. De **kritische wervingsfactoren**, het rechterkwadrant, zijn aspecten die het vaakst genoemd worden door de Wajongers én zijn typerend voor deze doelgroep. Met deze aspecten kan de doelgroep het best in beweging gebracht worden. Het laatste kwadrant, de **randvoorwaarden**, zijn de meest genoemde aspecten, maar niet typerend voor de doelgroep. De doelgroep gaat ervan uit dat deze aspecten in ieder geval aanwezig zijn in een baan. Bij afwezigheid van deze aspecten, zullen zij niet in beweging komen.

De belangrijkste elementen waar u als werkgever rekening mee moet houden in de werving (beweging) van Wajongers zijn:

- acceptabele werkdruk;
- mogelijkheid tot parttime werken;
- flexibele werktijden;
- opleidingsmogelijkheden;
- reisvoorzieningen;
- werksfeer;
- onkostenvergoeding.

De achtergrondkenmerken van Wajongers zoals opleidingsniveau, aantal jaren werkervaring en leeftijd hangen nauw samen met bovengenoemde aspecten. In de volgende alinea's wordt dit tezamen met de beweegreden, randvoorwaarden en arbeidsvoorwaarden verder toegelicht.



Figuur 5 | Drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, Bron: Intelligence Group, 2014



### **BEWEEGMOTIEF: ACCEPTABELE WERKDruk**

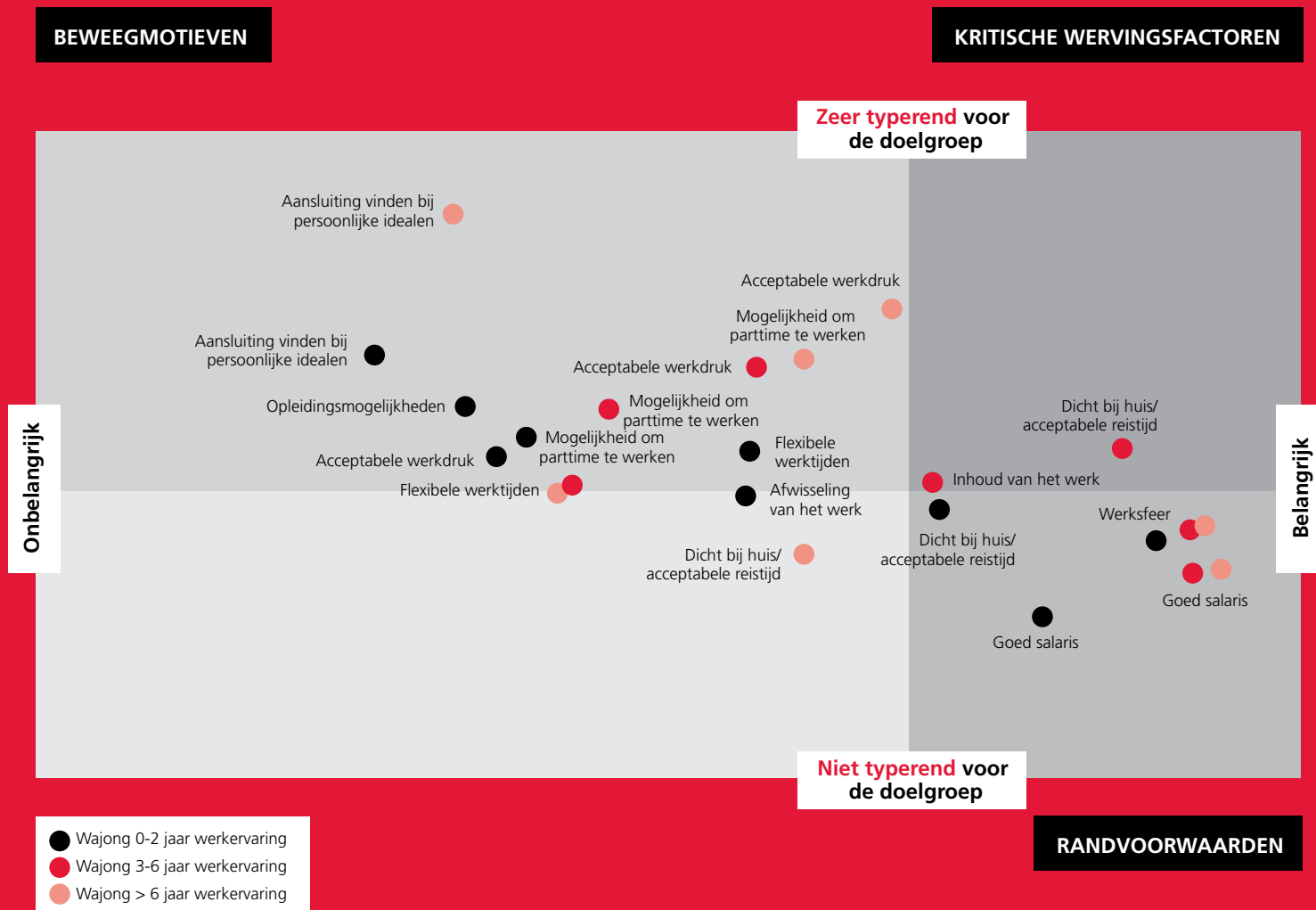
Uit figuur 5 valt op te maken dat een Wajonger in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking veel waarde hecht aan een acceptabele werkdruk, de mogelijkheid om parttime te werken en flexibele werktijden.

Voor Wajongers in de leeftijd tot 34 jaar oud is acceptabele werkdruk zelfs een kritische wervingsfactor. Dit houdt in dat een acceptabele werkdruk door deze groep bovengemiddeld vaak genoemd is en tot de belangrijkste keuzemotieven behoort. Daarom is het een cruciaal aspect om aandacht aan te geven (figuur 7). Als we kijken naar de onderwijsachtergrond en het geslacht van Wajongers, is geen significant verschil te ontdekken in de mate waarin de verschillende groepen Wajongers belang hechten aan een acceptabele werkdruk (figuur 8 en 9).

Opvallend is daarentegen dat een acceptabele werkdruk des te belangrijker gevonden wordt naarmate het aantal jaren werkervaring toeneemt (zie figuur 6). Ditzelfde geldt voor het aspect mogelijkheid om parttime te werken: Wajongers met meer dan zes jaar ervaring hechten hier meer waarde aan dan Wajongers die net starten met werken.

### **BEWEEGMOTIEF: FLEXIBELE WERKTIDEN**

Voor het aspect flexibele werktijden geldt juist het tegenovergestelde. Wajongers met het minst aantal jaren werkervaring (0-2 jaar) vinden dit aspect relatief belangrijker dan Wajongers met meer dan drie jaar werkervaring (figuur 6). Wellicht komt dit door de generatieverschillen of doordat Wajongers met meer werkervaring reeds gewend zijn aan structurele werktijden.



**Figuur 6 | Drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, naar werkervaring. Bron: Intelligence Group, 2014**

*“Een acceptabele werkdruk, de mogelijkheid om parttime te werken, de flexibele werktijden en de opleidingsmogelijkheden zijn vier belangrijke aspecten die Wajongers prikkelen om in beweging te komen”*

#### **BEWEEGMOTIEF: MOGELIJKHEID TOT PARTTIME WERKEN**

In het verband tussen leeftijd en de mogelijkheid tot parttime werken, is hetzelfde verband te zien. Voor Wajongers tussen de 35 en 55 jaar is de mogelijkheid om parttime te werken namelijk erg belangrijk, voor Wajongers tussen de 25 en 34 jaar oud is dit minder relevant en voor Wajongers tussen de 15 en 24 jaar oud is de mogelijkheid om parttime te werken bijna geen noemenswaardig beweefactor (figuur 7)<sup>6</sup>.

#### **BEWEEGMOTIEF: OPLEIDINGSMOGELIJKHEDEN**

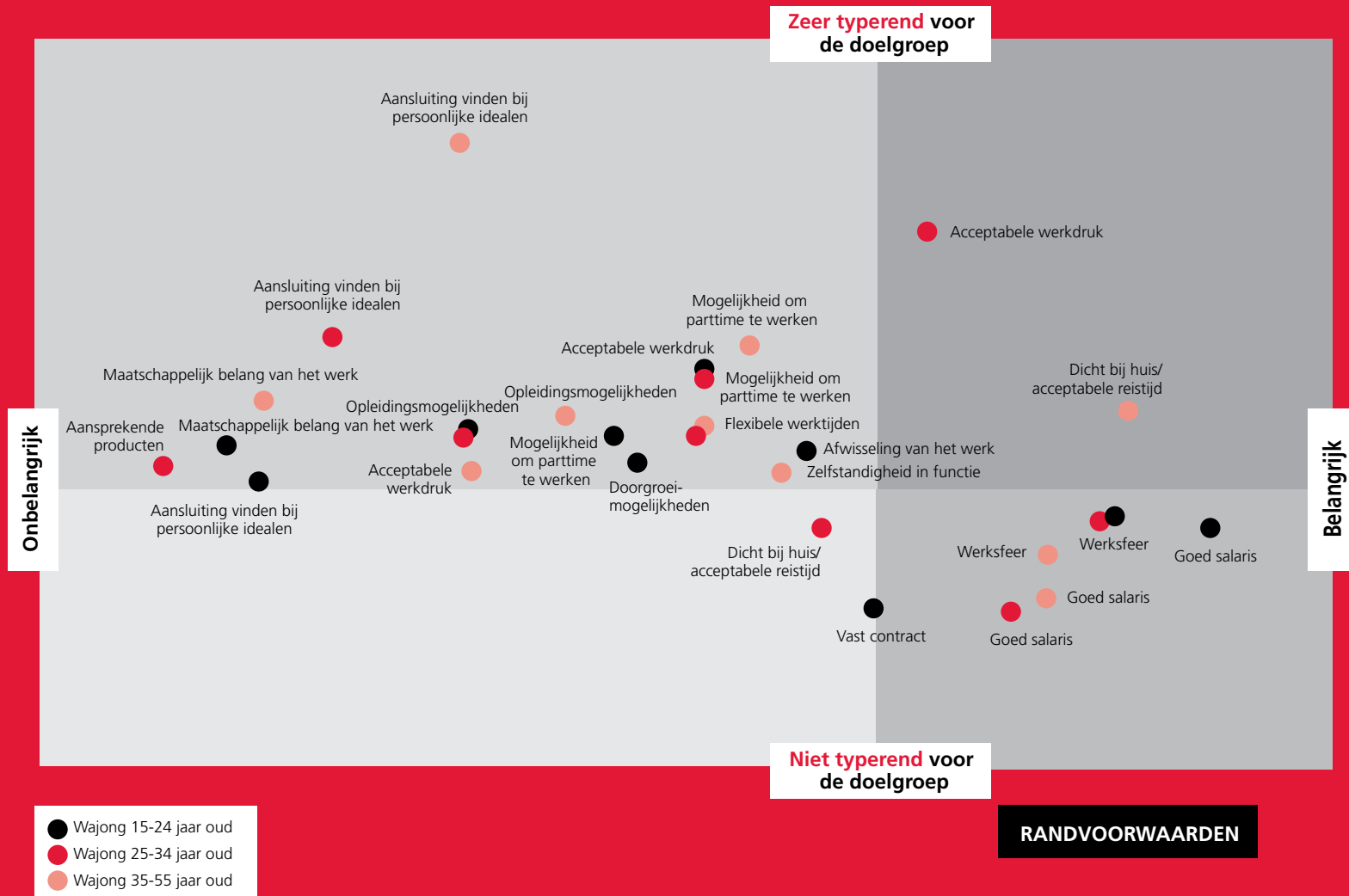
In mindere mate maar wel degelijk van belang zijn verder opleidingsmogelijkheden, het vinden van aansluiting bij persoonlijke idealen en aansprekende producten en diensten. In lijn der verwachtingen hechten Wajongers die zelf een mbo, hbo of wo opleiding hebben gevolgd - en in sommige gevallen hebben afgerond - meer waarde aan de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding dan Wajongers die geen of een opleiding op een lager niveau dan mbo hebben gevolgd.

Een acceptabele werkdruk, de mogelijkheid om parttime te werken, de flexibele werktijden en de opleidingsmogelijkheden zijn vier belangrijke aspecten die Wajongers prikkelen om in beweging te komen. Het is daarom belangrijk dat in de wervingsstrategie nadrukkelijk aandacht is voor deze motieven.

<sup>6</sup> | Mensen die op jonge leeftijd arbeidsgehandicapt zijn kunnen vanaf hun 18e jaar een Wajong uitkering krijgen. Omdat de Wajong-uitkering levenslang kan duren zijn er ook “oudere” mensen (bijvoorbeeld tussen de 35-55 jaar) te typeren als Wajonger.

**BEWEEGMOTIEVEN**

**KRITISCHE WERVINGSFACTOREN**



**Figuur 7** | Drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, naar leeftijd, Bron: Intelligence Group, 2014

### **DE RANDVOORWAARDEN: WERKSFEER, SALARIS EN REISAFSTAND**

Als we naar de randvoorwaarden kijken, dan zien we dat Wajongers alleen in beweging komen als ze er minimaal vanuit kunnen gaan dat ze terechtkomen in een organisatie met een fijne werksfeer en als zij hun financiële zekerheid houden. Ofwel, een goed salaris ontvangen en geen gevaar lopen op het verlies van hun uitkering. Als werkgever is het niet noodzakelijk om hier de focus op te leggen in de communicatie: op deze basisfactoren kunnen werkgever zich niet onderscheiden van andere werkgevers. Daarentegen moeten de randvoorwaarden – mits de werkgever hieraan kan voldoen – in de vacaturetekst of op de recruitment-site terug te vinden zijn.

Uit figuren 5 tot en met 9 (zie bijlage 1 voor figuren 8 en 9) is tevens af te leiden dat Wajongers zich in hun zoektocht richten op werkgevers dichtbij huis of in ieder geval gelegen op een acceptabele reisafstand. Aangezien dit aspect in zowel figuur 5, 6, 7 en 8 naar voren komt als een kritische wervingsfactor is het een factor om rekening mee te houden en de wervingstrategie op af te stemmen.

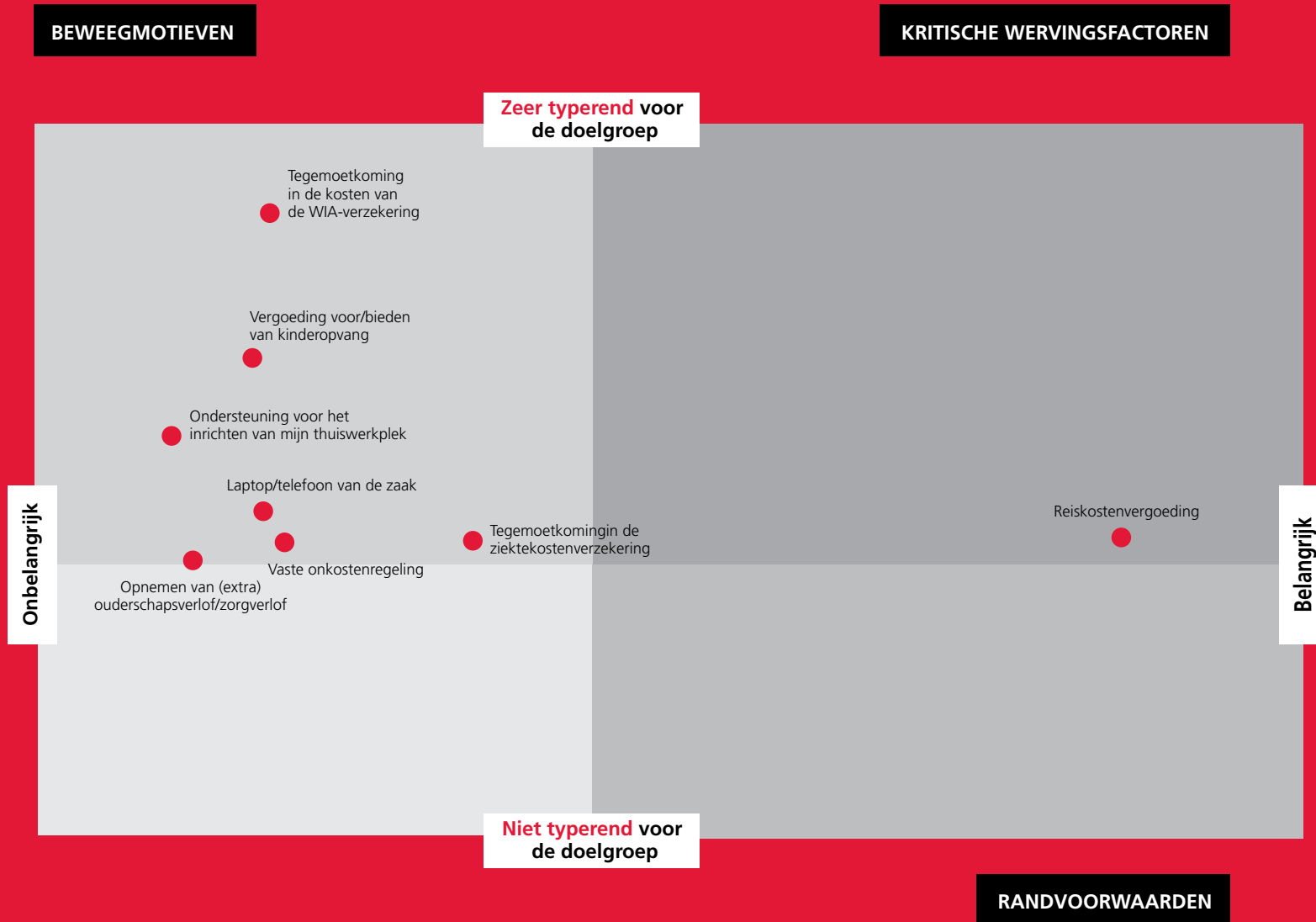
### **ARBEIDSVOORWAARDEN**

Niet alleen is onderzocht wat belangrijke aspecten zijn in de keuze voor een bepaalde werkgever, ook zijn Wajongers ondervraagd naar de arbeidsvoorwaardelijke aspecten die zij graag zien en verwachten dat de werkgever daar invulling aan geeft. De resultaten zijn weergegeven in de volgende matrix (figuur 10).

Uit de resultaten van het onderzoek van Intelligence Group komt het krijgen van een reiskostenvergoeding naar voren als een kritische wervingsfactor. Dit betekent dat Wajongers in vergelijking met de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking dit aspect bovengemiddeld vaak genoemd hebben. Om de Wajonger in beweging te krijgen is het belangrijk om dit goed te regelen.

Aanvullend zien Wajongers graag een tegemoetkoming in de ziekte-kostenverzekering en in de kosten van de WIA-verzekering. Naast deze tegemoetkomingen vinden Wajongers een vaste onkostenregeling ook een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Het krijgen van een laptop en/of telefoon van de zaak en een vergoeding voor of het bieden van kinderopvang zijn daarbij arbeidsvoorwaarden die ook belangrijk worden gevonden. Deze arbeidsvoorwaardelijke aspecten hangen nauw samen met Wajongers wens om flexibel en parttime te werken. Dit zijn daarom aspecten waarmee werkgevers Wajongers kunnen prikkelen en in beweging krijgen.

Waar bovenstaande aspecten refereren aan vergoeding gerelateerde arbeidsvoorwaarden, is ondersteuning voor het inrichten van een thuiswerkplek een ander belangrijk beweegmotief. Dit aspect laat een duidelijke samenhang zien met de eerder genoemde beweegmotieven. Het bieden van aangepaste werkuren en flexibiliteit door zelf de werktijden en/of de plaats van werk te mogen bepalen, is voor Wajongers met bijvoorbeeld een lichamelijke beperking van essentieel belang om het werk naar voldoening uit te kunnen voeren.



**Figuur 10** | Arbeidsvoorwaardelijke drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, Bron: Intelligence Group, 2014

“Op dit moment zou dat thuis werken zijn, dit in verband met mijn energie”

*Antwoord van een Wajonger op de vraag: “Hoe kan een werkgever of samenwerkingsverband van werkgevers u helpen de stap naar de arbeidsmarkt (volledig) te zetten?” (bron: Intelligence Group)*

# Bereiken van werkzoekende Wajongers

Nu we inzicht hebben in de belangrijkste beweegredenen van Wajongers richten we ons op de vraag: *“Hoe en met welke wervings-technieken gaan wij als organisatie “de beste Wajongers” enthousiast maken om bij ons te werken?”*

Het in dienst krijgen van de beste en meest talentvolle Wajongers lukt alleen als de organisatie succesvolle wervingsstrategieën inzet. Dat wil zeggen dat er wordt ingespeeld op de drivers en motieven van Wajongers. Daarnaast is inzicht nodig in de mediakanalen die de Wajonger bij het zoeken van een baan gebruikt. Bij gebrek aan deze kennis worden de verkeerde mediakanalen benut waardoor het alsnog erg lastig wordt om de Wajonger te bereiken en te bewegen. De volgende tabel, gebaseerd onderzoek van Intelligence Group, geeft inzicht in de oriëntatiebronnen van Wajongers.

De resultaten laten zien dat voor de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking vacaturesites de belangrijkste oriëntatiebron is. Wajongers oriënteren zich naast vacaturesites vooral via het UWV. Ook social media, reïntegratiebedrijven en via het eigen netwerk zijn manieren waarop Wajongers zich bij voorkeur op een baan oriënteren. Bij het inzetten van mediakanalen is het als werkgever belangrijk rekening te houden met de achtergrondkenmerken van de Wajongers. Wajongers met 0-2 jaar werkervaring zoeken bijvoorbeeld minder snel via een uitzendbureau dan Wajongers met meer dan 2 jaar werkervaring. Het zoeken via social media, binnen lopen bij en bellen naar een bedrijf zal de groep met 0-2 jaar ervaring juist eerder doen dan het inschakelen van een uitzendbureau. Het versturen van open sollicitaties is iets wat oudere Wajongers (35-55 jaar) eerder doen dan jongere Wajongers.

Als werkgever is het van belang hier bewust van te zijn. Mediakanalen versterken elkaar. Om de juiste doelgroep te bereiken is het daarom nuttig om verschillende kanalen additioneel in te zetten in een blended wervingsstrategie.



	NBB*	Mbo+	Mbo	0-2 jaar werkervaring	3-6 jaar werkervaring	> 6 jaar werkervaring	15-24 jaar oud	25-34 jaar oud	34-35 jaar oud
Advertentie in winkel/etalege etc.	-	20%	12%	19%	15%	13%	20%	12%	20%
Banenbeurs/carrièrebeurs	12%	-	-	-	-	-	-	-	8%
Bedrijfspresentatie/open dagen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bedrijvensites	20%	17%	9%	14%	9%	19%	13%	14%	14%
Bekenden/netwerk	35%	30%	24%	28%	29%	27%	29%	32%	21%
Dagblad/ de krant	28%	17%	10%	13%	12%	-	10%	14%	23%
Binnenlopen/bellen naar een bedrijf	15%	23%	13%	21%	9%	15%	12%	18%	19%
CV uploaden in databank van een vacaturesite	32%	21%	18%	15%	19%	31%	20%	24%	14%
E-mail service (Job agent)	15%	15%	17%	19%	-	21%	13%	20%	17%
Huis-aan-huisblad/lokale weekkrant	22%	11%	12%	12%	13%	13%	12%	16%	-
Interne vacature(s)	26%	-	-	-	8%	12%	-	-	10%
Open sollicitatie	41%	35%	17%	24%	28%	31%	25%	21%	38%
Reïntegratiebedrijf	-	28%	24%	26%	29%	27%	21%	38%	15%
School	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Social media	24%	30%	23%	32%	10%	32%	26%	22%	38%
Uitzendbureau	30%	30%	26%	19%	33%	39%	29%	27%	28%
UWV	28%	60%	61%	64%	49%	60%	66%	60%	51%
Vacaturesite	56%	36%	29%	32%	33%	41%	39%	39%	21%
Vakblad of tijdschrift	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Werving- en selectiebureau	19%	8%	13%	10%	10%	14%	9%	16%	-
Zoekmachine/search engine	24%	24%	18%	22%	16%	29%	18%	29%	16%

**Tabel 3 |** Top 15 wervingskanalen van Wajongers (alle types) en de Nederlandse beroepsbevolking (\*), Bron: Intelligence Group



# Welke strategieën zijn toe te passen

Werkgevers bereiden zich voor op het creëren van banen voor Wajongers. Gerelateerd aan de onderverdeling naar type Wajongers zullen werkgevers de volgende strategieën toepassen:

- **Focus op de 'beste Wajongers':** Als werkgever u 'massaal' richten op type-1 en deze desnoods recruten bij andere werkgevers. Hiervoor past u de kennis m.b.t. beweegmotieven en mediagebruik toe om de voor u relevante doelgroep te bereiken.
- **Werkplek creëren voor type-2 Wajongers:** Werkprocessen anders inrichten om een goede werkgever te kunnen zijn voor type-2 Wajongers.
- **Werkplekken bij niet reguliere werkgevers subsidiëren:** Werkplekken afnemen bij nieuw op te richten sociale werkplaatsen alwaar zij iemand kunnen plaatsen van type-3.
- **Werk outsourcen:** Werk zoals bedrijfscatering, schoonmaak of ICT vraagstukken uitbesteden. Hierdoor is het quotum in aantallen lager.
- **Huidige werknemers (her)keuren:** Regulier personeel dat nu onterecht niet als arbeidsgehandicapt te boek staat, wel als zodanig typeren/stigmatiseren.
- **De boete accepteren.**
- **Type-4 en type-5 links laten liggen:** door de zwaarte van hun beperking zijn ze namelijk niet in staat om te werken.

---

*Niet alleen gezien vanuit de vraag of er wel genoeg banen zijn, of andersom, of er wel genoeg (geschikte) arbeidsgehandicapten zijn om de banen in te vullen (de harde cijfers), lijkt het onmogelijk om 125.000 extra arbeidsplaatsen te creëren voor Wajongers. Het blijkt namelijk dat Wajongers en werkgevers het moeilijk vinden om elkaar te vinden. Wajongers weten niet bij welke werkgevers ze moeten zijn en werkgevers ondervinden problemen met het vinden, werven en bereiken van de "beste Wajongers". Om u als werkgever een stap op weg te helpen zijn er een aantal (succes)factoren die u kunt gebruiken als richtlijn bij het werven van de "beste Wajongers".*

---

*"Het blijkt dat Wajongers en werkgevers het moeilijk vinden om elkaar te vinden"*

# Succesfactoren voor het werven van de “beste” Wajongers

Wanneer u als werkgever mee wilt strijden in de War for Wajong en wilt beschikken over de “beste Wajongers” (*type-1 en aanvullend type-2*) dienen de interne organisatie en bijhorende processen afgestemd te zijn op de punten die voor Wajongers gelden als drijfveer. Daarbij is het van belang dat organisaties naar de buitenwereld communiceren over hun Wajong-vriendelijke werkgeversbeleid. Dit betekent dat het employer brand additioneel ingezet kan worden om Wajongers te werven.

## **FLEXIBILITEIT**

Uit de resultaten van ons onderzoek komt naar voren dat Wajongers, meer dan mensen zonder arbeidshandicap, waarde hechten aan werken op een flexibele basis. Het is voor mensen met een lichamelijke handicap van belang dat de mogelijkheid bestaat om de werkuren aan te passen aan hun lichamelijke gesteldheid. Het zelf bepalen van de werkuren en niet altijd op kantoor te hoeven zijn maar ook thuis mogen werken is vaak bepalend voor het aankunnen van de werkzaamheden. Het Nieuwe Werken integreren in de organisatie kan hier goed aan bijdragen.

## **TECHNISCH MOET ALLES OP ORDE ZIJN**

De entree van een gebouw is het visitekaartje voor de organisatie, ook voor werknemers. Wees alert op de technische toegankelijkheid voor mensen met een beperking en zorg dat ook mensen in een rolstoel moeiteloos in staat zijn de organisatie te betreden.

Daarbij dragen technische aanpassingen zoals een aangepaste bureau-stoel, speciale muis en liften op elke verdieping ook in grote mate bij aan een positieve arbeidsbeleving en daarmee aan de arbeidsparticipatie van Wajongers.

## **DRAAGVLAK EN BEGELEIDING**

Wajongers behorend tot de meest talentvolle groep hebben in principe weinig tot geen ondersteuning nodig. Wel is belangrijk dat werkgevers begeleiding geven bij de acceptatie van hun handicap, zowel bij de Wajonger zelf als bij collega werknemers.

De algehele attitude op werkvloer ten aanzien van collega's met een arbeidshandicap blijkt een belangrijk aspect. Zonder draagkracht geen succes. De organisatiecultuur is daarom een belangrijke factor die eraan bijdraagt dat een Wajonger zich thuis voelt in de organisatie. Het beweegmotief dat een werkgever aansluit bij de persoonlijke idealen van de Wajongers, past hier goed bij. Om meer begrip voor elkaar te creëren, kan het helpen om de reguliere werknemers informatie te verschaffen over de per aandoening mogelijke functiebeperkingen. Opgemerkt dient te worden dat dit wel afgestemd moet zijn met de Wajonger in kwestie.

Daarbij is het relevant dat binnen de organisatie duidelijk is wie er verantwoordelijk is om de Wajonger te begeleiden. Als werkgever mag u daarentegen verwachten dat de Wajonger hier zelf een proactieve rol in speelt. Een proactieve Wajonger weet immers zelf heel goed wat hij/zij wil en aankan.

“Begrip voor mijn beperking”

“Begrip voor chronisch zieken”

*Antwoord van een Wajonger op de vraag: “Hoe kan een werkgever of samenwerkingsverband van werkgevers u helpen de stap naar de arbeidsmarkt (volledig) te zetten?” (bron: Intelligence Group)*

### **ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN**

Voor jonggehandicapten die ingedeeld worden in de groep met het meeste arbeidspotentieel geldt dat ze graag leren en zichzelf ontwikkelen. Ga de dialoog aan, weet wat de ambitie van werknemers is en speel hierop in met op maat afgestemde trajecten. Belangrijk is om te kijken naar de verschillende ontwikkelingsmogelijkheden. Niet iedere werknemer met een beperking is bijvoorbeeld in staat om op locatie op de Veluwe een cursus van twee dagen te volgen. Een E-learning traject of training on the job past misschien beter. Van belang is op de hoogte te zijn van de verschillende leermogelijkheden en rekening te houden met de persoon zelf en wat zij of hij aankan. Het aanbieden van op de persoon afgestemde ontwikkelingsplannen en opleidingsmogelijkheden is daarom een aspect dat aandacht verdient.

### **OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN**

De resultaten laten verder zien dat Wajongers waarde hechten aan een reiskostenvergoeding. Daarbij zien ze graag een tegemoetkoming in andere kosten zoals de ziektekostenverzekering.

Naast bovengenoemde aspecten loont het als werkgever beleid af te stemmen op woon-werkverkeer gerelateerde aspecten. Voor jonggehandicapten is de afstand tussen huis en werk een relevant criterium. Dit betekent dat Wajongers zich in eerste instantie richten op werkgevers in dezelfde regio als waar ze wonen. Voor werkgevers is het aan te raden wervingsactiviteiten uit te rollen in de nabije omgeving.

Lokale werving en het bieden van goede op de persoon afgestemde reisoorzieningen zijn aspecten om rekening mee te houden. Daarbij dienen werkgevers in ieder geval Wajongers tegemoet te komen in hun reiskostenvergoeding en indien het voor de werkzaamheden mogelijk is, te ondersteunen bij de creatie van een thuiswerkplek.

### **EMPLOYER BRAND ADDITIONEEL VORMGEVEN**

Maak duidelijk dat binnen uw organisatie plek is voor mensen met een beperking. Geef de employer branding strategie additioneel vorm en communiceer bij de werving over eerder genoemde beweegmotieven. Wanneer in de communicatie met Wajongers ingespeeld wordt op de beweegredenen, draagt dit bij aan een positieve lading van het werkgeversimago. Dit vergroot de kans dat Wajongers geprikkeld raken en uw organisatie als werkgever overwegen.

# Best practices

René Paas voorzitter van Divosa (De Nederlandse vereniging van gemeentelijke managers op het gebied van participatie, werk en inkomen) laat in een radio interview weten dat hij ziet dat er steeds meer enthousiasme komt vanuit bedrijven om Wajongers aan te nemen. Tegelijkertijd wordt opgemerkt dat niet in een keer verwacht kan worden dat werkgevers 125.000 extra banen creëren: *“Ambities moet je hebben maar het is van belang om kleine stapjes te maken”* (Wajong’er zoekt baan, BNR, 16 april 2014). Werkgevers moeten gemotiveerd worden en inzicht hebben in de mogelijkheden voor baancreatie. Bedrijven die al een stap verder zijn in het aannemen van arbeidsgehandicapten kunnen hier een motiverende voorbeeldrol in spelen:



*De Noorse ontwikkelaar en logistiek dienstverlener Jakhelnn is een voorbeeld van een organisatie die denkt in mogelijkheden en oplossingen wat blijkt uit de ontwikkeling van een rolstoel-toegankelijke kraan (Bron: BouwProfs).*

**MVO-Nederland** is een organisatie die inspelt op de beweegmotieven van arbeidsgehandicapten. In haar communicatie naar de buitenwereld komt dit sterk naar voren.

*“Bij MVO Nederland werken nu ongeveer 60 mensen met een arbeids handicap. MVO Nederland biedt hen een werkomgeving die inspirerend is en er toe doet met solide primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. En we doen aan Het Nieuwe Werken! MVO Nederland vindt het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt. Ook wat betreft werk. Daarom nodigen wij juist ook mensen met een arbeidsbeperking uit om te solliciteren.” (Bron: MVO-Nederland.nl)*

**Microsoft** is een andere organisatie waar een organisatiecultuur heerst waar werknemers met een arbeidshandicap volledig worden geaccepteerd.

*“Microsoft als rolmodel op het gebied van participatie van mensen met een arbeidsbeperking”, dit zijn de woorden van Theo Rinsema, directeur Microsoft Nederland. Met de Raad van Anders heeft Microsoft elk jaar een sociaal vraagstuk waar aandacht aan wordt besteed. 2013 stond in het teken van de participatie van mensen met een beperking. “Is Microsoft als organisatie in staat om mensen met een arbeidsbeperking volwaardig vanuit hun eigen talent te laten participeren binnen Microsoft Nederland? Zo nee, welke barrières zijn er en hoe kunnen we die slechten?” zijn de vragen die centraal stonden. Punten van verbetering bleken bijvoorbeeld de entree voor mensen met een rolstoel en de voorziening in gehandicapte toiletten. Microsoft heeft zich daarbij het doel gesteld dat in de werving van een nieuwe werknemer voor een consultancy, marketing of support functie, van de laatste drie kandidaten minstens één sollicitant een lichamelijke handicap moet hebben. Ook dient het traineeprogramma minstens twee mensen met een beperking plek te bieden.” (Bron: Microsoft.com; NTR lijn1, maart 2013)*

Bij **drukkerij Wedding** bestaat al een vijfde deel van het personeel uit mensen met een arbeidshandicap. Kijk niet naar beperkingen maar naar kwaliteiten, is het speerpunt waarmee drukkerij Wedding zijn activiteiten onderneemt.

*“Bij Drukkerij Wedding staat MVO niet alleen centraal in het productieproces maar richten ze zich voornamelijk op het duurzaam gebruik van de menselijke energie. Van de 20 werknemers werken er in totaal 5 mensen met beperking of zoals ze bij Wedding zeggen “mensen met een lastig lijf”. Het uitgangspunt bij Wedding is: “We kijken alleen maar naar kwaliteiten en niet naar beperkingen” als je dat doet als bedrijf dan kan iedereen zich goed ontwikkelen ook mensen met een arbeidshandicap.” (Bron: denormalstezaak.nl)*

---

**GCS** is een andere organisatie waar arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap veel aandacht krijgt.

*“Volgens GCS is winst niet alleen terug te vertalen naar geld maar zit winst hem ook in sociaal ondernemen: ook mensen met een arbeidshandicap verdienen een plek op de arbeidsmarkt. De ambitie is dat minimaal 30% van de werknemers van GCS en dochterbedrijf Xceps bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking. Momenteel werken er bijvoorbeeld Wajongers met een chronische ziekte en programmeurs met een autistische beperking. Begeleiding kost misschien wat extra energie en tijd maar de kwaliteit van onze werknemers met een beperking is hoog, onze collega's met een autistische beperking zijn bijvoorbeeld uitermate geschikt voor programmeur werkzaamheden.” (Bron: gcsbv.eu)*

---



# Samenvatting

*“Het werven van de  
“beste Wajongers”  
zal tijd kosten”*

Niet alleen gezien vanuit de vraag of er wel genoeg banen zijn, of andersom, of er wel genoeg (geschikte) arbeidsgehandicapten zijn om de banen in te vullen (de harde cijfers), lijkt het in eerste instantie onmogelijk om 125.000 extra arbeidsplaatsen te creëren voor Wajongers.

Het blijkt namelijk dat Wajongers en werkgevers het moeilijk vinden om elkaar te vinden. Wajongers weten niet bij welke werkgevers ze moeten zijn en werkgevers ondervinden problemen met het vinden, werven en bereiken van de “beste Wajongers”. Om u als werkgever een stap op weg te helpen zijn er een aantal (succes)factoren die u kunt gebruiken als richtlijn bij het werven van de “beste Wajongers”.

De interne organisatie en bijhorende processen dienen hiervoor aan te sluiten op de beweegredenen van Wajongers. Dit houdt in dat werkgevers in ieder geval rekening moeten houden met:

- acceptabele werkdruk;
- flexibiliteit;
- ontwikkelingsmogelijkheden;
- technische toegankelijkheid;
- reisvoorzieningen;
- werksfeer;
- onkostenvergoeding.

Het werven van de “beste Wajongers” zal tijd kosten. Maar met de juiste vorm van arbeidsmarktcommunicatie worden de kansen vergroot dat Wajongers en werkgevers elkaar vinden. Hierdoor gaan meer Wajongers aan het werk en even los van de aantallen is dat uiteindelijk wat staatssecretaris Jetta Klijnsma wil.

# Bronnenlijst

## ARTIKELLEN

- A., Cuppen, F. Dekkers, S., Brouwer et al., 2010. *Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajongers met Autisme Spectrum Stoornis.*
- C.E. Wissink, L. Mallee en M. van Leer, 2009. *Ervaringen van werkgevers met Wajongers. De Raad voor Werk en Inkomen.*
- E. Berendsen, I. van den Ende et al., 2011. *Wajongmonitor: tweede rapportage.*
- UWVa. december 2013. *Monitor Arbeidsparticipatie 2013.*
- Snel, N. en Wensveen, D., juni 2011. *Het eerste jaar nieuwe Wajong.*

## DATA INTELLIGENCE GROUP

- Intelligence Group, 2013-2014, *Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO)*

## PRESENTATIES

- UWVb. Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten:  
[http://www.platform31.nl/uploads/media\\_item/media\\_item/151771/Van\\_Brakel\\_Presentatie\\_arbeidsparticipatie\\_jonggehandicapten\\_brugconferentie-1386327651.pdf](http://www.platform31.nl/uploads/media_item/media_item/151771/Van_Brakel_Presentatie_arbeidsparticipatie_jonggehandicapten_brugconferentie-1386327651.pdf)

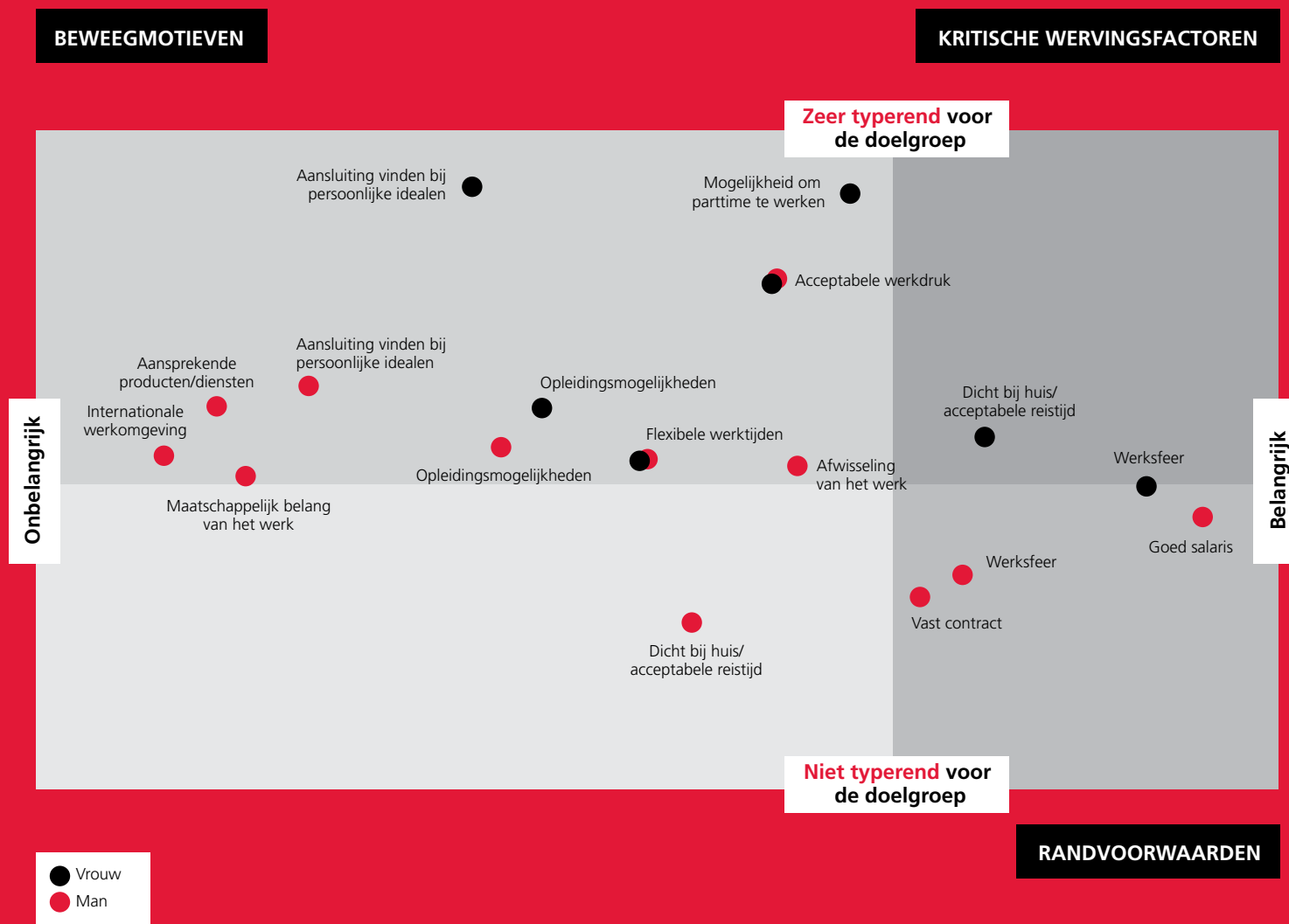
## RADIO UITZENDINGEN

- BNR Nieuwsradio. 16 april 2014. *Wajong'er zoekt baan,*  
<http://www.bnr.nl/?service=player&type=fragment&articleId=2210607&audioid=2217355>
- NTR lijn1. 4 maart 2013. *Arbeidsgehandicapten aan het werk,*  
<http://lijn1.ntr.nl/2013/03/04/arbeidsgehandicapten-aan-het-werk-amsterdam/>

## WEBSITES

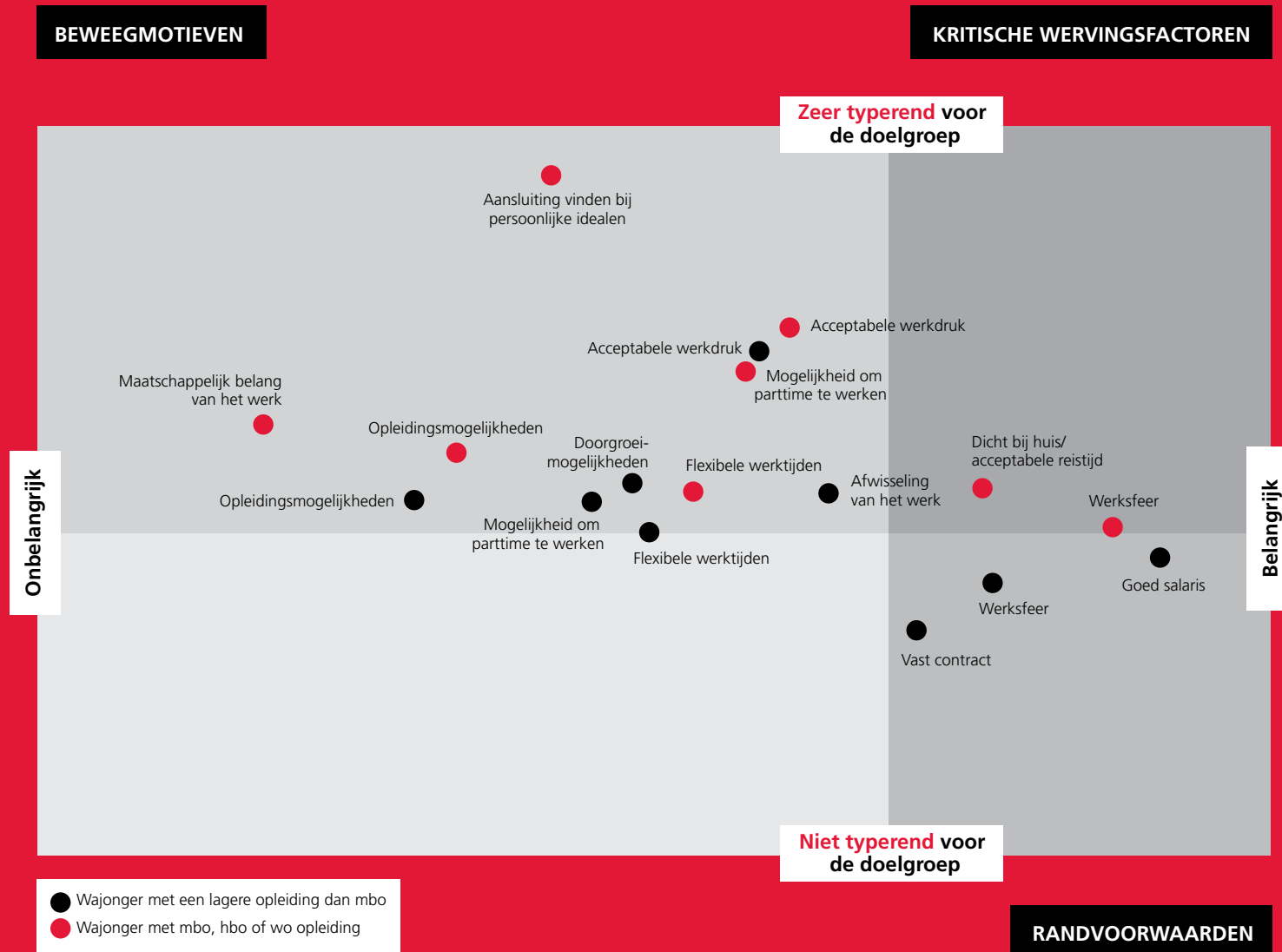
- Arbeidsgehandicapten cijfers:  
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/search/?Q=wajong&LA=NL>
- GCS, Xpecs en Sociaal Ondernemen:  
<http://www.gcsbv.eu/>
- Inclusief ondernemen, AWWN:  
<http://www.denormaalstezaak.nl/aan-de-slag/>
- Informatie over beperking:  
<http://werkenmeteenbeperking.nl/werkgevers.php>
- Specialisteren: <http://www.participatiegids.nl/top30/specialisterren>
- Wajonger 12,5 jaar in dienst bij de HEMA:  
<http://www.rozijwerk.nl/>
- Werken bij MVO-Nederland:  
<http://www.mvonederland.nl/content/pagina/werken-bij-mvo-nederland>
- Noors bedrijf brengt goed werkgeverschap in de praktijk, BouwProfs:  
<http://www.bouwprofs.net/profiles/blogs/noors-bedrijf-brengt-goed-werkgeverschap-in-de-praktijk-wie-kent->

# Bijlage 1



Figuur 8 | Drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, naar geslacht. Bron: Intelligence Group, 2014

# Bijlage 2



Figuur 9 | Drivers Wajongers op de arbeidsmarkt, naar opleidingsniveau Bron: Intelligence Group, 2014

