

## **BIJLAGE 2 (samenvatting TNO-rapport brugbanen)**

### **Resultaten externe monitor brugbanen**

#### **Onderzoek naar regeling brugbanen**

Om inzicht te krijgen in de werking van de regeling en knel- en verbeterpunten te signaleren is een inhoudelijke monitor opgezet. In het najaar van 2008 is in opdracht van UWV door een extern bureau een eerste meting verricht. In deze eerste meting stonden twee vragen centraal: 1. Welke knelpunten doen zich voor bij het inzetten van het instrument brugbanen en in hoeverre zijn betrokkenen (cliënten, werkgevers en re-integratiebedrijven) bekend met en tevreden over dit instrument? 2. Welke herbeoordeelde cliënten lukt het wel respectievelijk (vooral nog) niet via deze regeling werk te vinden? In het voorjaar van 2009 zal een tweede meting plaatsvinden. Daarin zal onder andere aandacht worden besteed aan de gevolgen van de economische crisis voor het welslagen van de regeling.

#### **Tevredenheid en gebruik**

Uit de eerste meting komt naar voren dat de herbeoordeelde die voor de regeling in aanmerking komen, overwegend positief zijn over de verkregen voorlichting. Het bereik is echter nog niet optimaal: een derde geeft aan geen voorlichting te hebben gehad. Eveneens een derde geeft (dan ook) aan niet op de hoogte te zijn van de subsidieregeling. Dit geldt zelfs voor een deel (17%) van diegenen die op een brugbaan zijn geplaatst. De werkgevers die een brugbaan hebben geopend, zijn overwegend tevreden over de regeling en de uitvoering door UWV. Dit geldt zowel de hoogte van de loonkostensubsidie, de administratieve belasting, de goedkeuringsprocedure bij UWV als de betaling van de subsidie door UWV. Het enige punt waar men minder over te spreken is betreft de informatievoorziening door UWV. De helft van de brugbaanwerkgevers is hierover niet tevreden. Men mist vooral een vast en deskundig aanspreekpunt bij UWV. Ook de re-integratiebedrijven geven dit, naast de lange doorlooptijden bij UWV, als knelpunt aan. Ook zij vonden de informatievoorziening over de regeling in eerste instantie niet altijd even helder en eenduidig. Zo bestond bij sommige bedrijven onduidelijkheid over de criteria om te bepalen wie wel respectievelijk niet voor de regeling in aanmerking komt. Mede daardoor heeft een deel (circa een derde) van de re-integratiebedrijven de regeling pas in een later stadium opgepakt. Overigens is deze situatie niet ongebruikelijk. Elke nieuwe regeling heeft een zekere aanloopperiode nodig voordat de mogelijkheden volledig doordringen in de praktijk. Gevolg is wel dat in het najaar van 2008, een halfjaar na de start van de regeling brugbanen, nog slechts beperkt gebruik werd gemaakt van die regeling. Vooral nog is het bereik dan ook achtergebleven bij de verwachtingen.

#### **Toegevoegde waarde**

Als wordt gekeken naar de toegevoegde waarde van het instrument brugbanen, dan ontstaat een wisselend beeld. Zo zijn de herbeoordeelde zelf erg verdeeld over de betekenis van de subsidieregeling voor de kans op betaald werk. Zo'n 40% denkt dat de kans hiermee (mogelijk) is vergroot, eveneens een kleine 40% denkt dat dit niet het geval is en de rest weet het niet. Volgens re-integratiebedrijven die herbeoordeelde op een brugbaan hebben geplaatst, zou de helft van de plaatsingen zonder loonkostensubsidie mogelijk niet tot stand zijn gekomen. De brugbaanwerkgevers zelf komen tot een lager percentage: ongeveer een kwart geeft aan dat de herbeoordeelde zonder loonkostensubsidie niet zou zijn aangenomen. Wel geeft bijna de helft aan dat de financiële aantrekkelijkheid van de regeling een (grote) rol speelde bij het aannemen van de herbeoordeelde. Ook andere overwegingen speelden hierin mee. Zo was volgens bijna de helft van

de brugbaanwerkgevers van (groot) belang dat het moeilijk is om aan personeel te komen, terwijl volgens vier op de tien sociale overwegingen een (grote) rol speelden. Voor veruit de meeste werkgevers is echter cruciaal dat de aan te nemen kandidaat geschikt is of op korte termijn kan worden. Ook volgens de re-integratiebedrijven gaat het werkgevers bij aanname primair om de geschiktheid van de kandidaat. Daarbij kan loonkostensubsidie wel een steuntje in de rug zijn, maar is het zelden doorslaggevend. Loonkostensubsidie acht men vooral zinvol vanuit het oogpunt dat 'alle beetjes helpen'. Niettemin kan voorzichtig worden geconcludeerd dat de brugbaanregeling in grofweg de helft van de gevallen de bereidheid tot aanname positief lijkt te hebben beïnvloed.

### **Verschillen tussen cliënten**

Van de herbeoordeelden die voor de regeling in aanmerking komen, bleek tijdens de eerste meting een deel via een brugbaan en een deel anderszins aan werk te zijn gekomen. Deze werkende herbeoordeelden blijken op een aantal punten te verschillen van de niet-werkende herbeoordeelden, waarbij de kenmerken van de niet-werkenden duiden op een gemiddeld grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zo zijn deze vaker allochtoon, vaker alleenstaand en als men een partner heeft, is deze vaker niet werkend. Bovendien is men vaker laag opgeleid, want vaker zonder voltooide opleiding na het basisonderwijs. Qua leeftijd is er weinig verschil. Wel ervaren niet-werkenden vaker een slechte gezondheid, waarbij zij ook vaker complexe klachten hebben, dat is zowel op het lichamelijke als het psychische vlak. Zij zien in hun gezondheid dan ook vaker een belemmering voor het verrichten van betaald werk. Ook op meerdere motivatieaspecten scoren zij lager dan degenen die wel werk hebben gevonden. Dit betreft met name de mate waarin men het (zowel financieel als anderszins) belangrijk vindt om werk te hebben, het belang dat de omgeving hecht aan betaald werk en de mate waarin men bereid is laag betaald of vuil werk te accepteren. Bij zowel de gezondheidsbeleving als de arbeidsmotivatie moet worden bedacht dat de lagere scores zowel oorzaak als gevolg kunnen zijn van de situatie waarin men verkeert. Zo kan men zich juist door de langdurige situatie van non-participatie minder gezond voelen en juist door het ontbreken van werk werken minder belangrijk vinden. Omgekeerd kan dit ook weer een belemmering vormen voor het vinden van betaald werk. Deze onduidelijkheid over de aard van de causale relatie geldt ook voor de perceptie van de eigen arbeidsmogelijkheden. Zo zien niet-werkenden minder mogelijkheden en meer belemmeringen om betaald werk te vinden en uit te voeren, schatten zij hun werkvermogen lager in en hebben zij minder het gevoel voldoende vaardigheden te hebben om betaald werk te verrichten. Wellicht als gevolg hiervan leggen zij de verantwoordelijkheid voor het vinden van betaald werk minder bij zichzelf. Ruim een kwart van de niet-werkenden geeft (dan ook) aan niet meer op zoek te zijn naar werk. Geconcludeerd kan worden dat de niet werkende herbeoordeelden gemiddeld een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben dan degenen die wel werk hebben gevonden. Het gaat daarbij zowel om verschillende 'harde' als om meerdere 'zachte' persoonskenmerken. Bij deze 'zachte' kenmerken (gezondheidsbeleving, arbeidsmotivatie, perceptie eigen arbeidsmogelijkheden) kan het gevonden verschil ook (deels) het gevolg in plaats van (volledig) de oorzaak zijn van de situatie waarin men verkeert. Vervolgonderzoek waarin de herbeoordeelde cliënten in de tijd worden gevolgd moet uitwijzen hoe dit precies zit.

### **Ervaringen met brugbanen**

Werkgevers zijn overwegend goed te spreken over het functioneren van de herbeoordeelden die zij hebben aangenomen op een brugbaan. Dit zowel in vergelijking met het functioneren van de directe collega's als in vergelijking met de ervaringen van werkgevers die recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen op een andere baan dan een brugbaan.

Brugbaanwerkgevers oordelen opvallend vaker positief dan die overige werkgevers. Zo acht driekwart van de werkgevers de arbeidsproductiviteit van de brugbaner niet lager dan die van collega's, terwijl meer dan de helft van de overige werkgevers de productiviteit van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte wel lager acht. Slechts 10% van de brugbaanwerkgevers vindt dat het ziekteverzuim van de herbeoordeelde boven het gemiddelde ligt, terwijl een kwart van de overige werkgevers dat vindt. Een kwart van de brugbaanwerkgevers denkt dat het risico op uitval bovengemiddeld is, terwijl 40% van de overige werkgevers dat denkt. Alleen op het punt van arbeidsmotivatie ontlopen de oordelen elkaar niet veel. Zo is meer dan 90% van de brugbaanwerkgevers van mening dat de motivatie op of boven het niveau van collega's ligt, terwijl precies 90% van de overige werkgevers die mening is toegedaan. Dat de brugbaners in doorsnee makkelijker dan de overige gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de arbeidsorganisatie konden worden ingepast, blijkt ook uit het feit dat er voor hen minder vaak aanpassingen hoefden te worden verricht. Zo heeft minder dan de helft van de brugbaanwerkgevers organisatorische of werkplekaanpassingen verricht tegen 80% van de overige werkgevers. Niettemin geeft een kleine minderheid (16%) van de brugbaanwerkgevers aan knelpunten te hebben ervaren. Deze liggen vooral op het vlak van snelle ziekmelding na indiensttreding, problemen met sociale contacten en emotionele problemen.

De brugbaners zelf zijn overwegend erg tevreden met het werk dat zij doen. Zij ervaren weinig knelpunten in het werk en vinden het tempo en de emotionele en psychische belasting niet overmatig hoog. Wel ervaart men het werk in sterke mate als geestelijk belastend. Volgens een derde van de brugbaners hebben er aanpassingen in het werk plaatsgevonden. Het vaakst gaat het daarbij om een aanpassing van de werktijden. Overigens werkt zo'n 60% in een relatief kleine parttime baan van maximaal 24 uur per week.

Geconcludeerd kan worden dat zich relatief weinig knelpunten voordoen bij het werken in een brugbaan en dat zowel cliënten als werkgevers overwegend tevreden zijn over de brugbaan.

### **Openingsmogelijkheden brugbanen**

Vooraf brugbaanwerkgevers verwachten de komende 12 maanden een brugbaan te openen: september 2008 heeft een kwart deze verwachting. Van de overige werkgevers zijn het vooral de werkgevers die het afgelopen halfjaar een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen of overwogen hebben dat te doen, die dit verwachten (20% respectievelijk 11%). Van de overige werkgevers die recent een vacature hebben gehad verwacht slechts 1% het komende jaar iemand aan te nemen op een brugbaan. Vooral bij de brugbaanwerkgevers spelen de goede ervaringen met gedeeltelijk arbeidsgeschikten daarbij een (grote) rol (80%). Bij andere werkgevers die recent een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen is dit minder het geval: bij de helft van hen speelt dit een (grote) rol. Wordt gekeken naar het profiel van werkgevers die verwachten het komende jaar een brugbaan te openen, dan blijken de bedrijfsomvang en het type bedrijf (profit, non-profit, overheid) geen rol te spelen. Wel is de vraag van belang of de werkgever veel vacatures heeft, of de werkgever rekening houdt met subsidiemogelijkheden bij het aannemen van personeel en of de werkgever de afgelopen tijd een gedeeltelijk arbeidsgeschikte, al dan niet op een brugbaan, heeft aangenomen. Overigens lijkt het in dit verband ook zinvol meer ruchtbaarheid aan de regeling te geven: van de werkgevers zonder brugbaan bleek driekwart niet op de hoogte van de mogelijkheid tot het verkrijgen van loonkostensubsidie voor het in dienst nemen van een herbeoordeelde gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Dit gold ook voor de werkgevers die recent in ander verband een gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben aangenomen.

**Doorstroming**

De brugbaanregeling is bedoeld om doorstroming naar reguliere arbeid te vergemakkelijken. Na een jaar dient men naar ongesubsidieerde arbeid door te stromen. Op dit moment kan nog niet worden aangegeven in hoeverre daarvan daadwerkelijk sprake is. Wel blijkt uit de eerste meting dat een gering deel (12%) van de werkgevers niet verwacht het contract te verlengen. Deels komt dit doordat de cliënt is uitgevallen uit de brugbaan.

-0-0-0-