

EVALUATIE VERY ABLE

- Eindrapport -

drs. J.P.H.K. Timmerman
drs. E. van Doorn
drs. L. Mallee

Amsterdam, september 2006
Regioplan publicatienr. 1305

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van CNV
Jongeren en UWV Wajongsubsidie-
fonds.

VOORWOORD

Voor u ligt het resultaat van de evaluatie van de door CNV Jongeren georganiseerde banenmarkt Very Able voor Wajong'ers en werkgevers, die heeft plaatsgevonden op 21 oktober 2005 in Utrecht. De evaluatie is gefinancierd door het UWV Wajongsubsidiefonds en uitgevoerd door RegioPlan Beleidsonderzoek. De doelstelling van de evaluatie van Very Able was te bepalen in welke mate en onder welke voorwaarden een banenmarkt een effectief instrument is om jonggehandicapten aan het werk te helpen, mede om te bepalen of en zo ja, hoe de banenmarkt ook in andere regio's ingezet kan worden.

Het was aanvankelijk de bedoeling als onderdeel van de evaluatie van Very Able, een onderzoek uit te voeren onder Wajong'ers die met behulp van de banenmarkt een baan hadden gevonden. Het doel hiervan was de succes- en faalfactoren in kaart te brengen bij de sollicitatieprocedures, bij de indiensttreding en tijdens de eerste drie maanden na indiensttreding van jonggehandicapten. Omdat er echter slechts enkele Wajong'ers waren die de banenmarkt hadden bezocht en ook een baan hebben gevonden, is dit deel van het onderzoek los van de evaluatie van de banenmarkt uitgevoerd en zullen wij hierover apart rapporteren.

De evaluatie is gebaseerd op twee interviews met de projectleider van Very Able, een telefonisch interview met de projectmedewerker, de bestudering van het projectplan en de notulen van de projectteam- en stuurgroepvergaderingen, de evaluatie die CNV Jongeren zelf heeft uitgevoerd, interviews met jongeren en werkgevers tijdens de banenmarkt en korte telefonische interviews met jongeren en werkgevers een aantal maanden na de banenmarkt.

Deze evaluatie is tot stand gekomen dankzij de medewerking van Niek Fransen, Anke Laterveer en Jenny den Hertog van CNV Jongeren. Wij danken hen hartelijk voor hun constructieve bijdrage. Daarnaast willen we alle jongeren en werkgevers bedanken die wij tijdens de banenbeurs hebben gesproken.

Het onderzoek is uitgevoerd door Joris Timmerman, Esmeralda van Doorn en Luuk Mallee.

Amsterdam, september 2006.

INHOUDSOPGAVE

1	Het projectplan	1
2	Organisatie en resultaten	4
3	Evaluatie.....	8
4	Het vervolg.....	15

1 HET PROJECTPLAN

In dit hoofdstuk gaan we achtereenvolgens in op de aanleiding van het project Very Able, de twee onderdelen van het project (banenmarkt en werkgevers-campagne), de doelstelling, de doelgroep, de beoogde resultaten, de projectorganisatie en het plan van aanpak. We baseren ons hierbij grotendeels op het projectplan.

Aanleiding

CNV Jongeren heeft enkele jaren geleden in opdracht van CNV Vakcentrale het project Wajong Talent uitgevoerd. In het kader van dat project zijn er gesprekken gehouden met Wajong'ers om te kijken tegen welke problemen zij aanlopen bij het vinden van werk. De resultaten van dit project staan beschreven in het rapport *Wajong Talent. Visie van Wajongeren op de arbeidsmarkt*.¹ Door de jongeren zijn een aantal oplossingen aangedragen die hen zouden kunnen helpen bij het vinden van een baan. Een van de aangedragen oplossingen was het organiseren van een banenmarkt voor Wajong'ers. CNV Jongeren heeft dit vervolgens geïmplementeerd in het project Very Able.

Very Able

Met het project Very Able wilde CNV Jongeren gehandicapte jongeren de kans geven hun talenten te tonen aan werkgevers.² Enerzijds wilde men dit realiseren door het organiseren van een *banenmarkt* en anderzijds door een op werkgevers gerichte *campagne*.

De *campagne* was in de eerste plaats gericht op het verkrijgen van informatie. Men wilde inventariseren of bedrijven arbeidsgehandicapte jongeren in dienst hadden, onder welke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden deze jongeren werkten en of deze dienstverbanden tot tevredenheid stemden. Op de tweede plaats wilde men met de campagne informatie verspreiden. Door de verspreiding van een Wajong-magazine met relevante informatie over de wet- en regelgeving wilde men de kennis van werkgevers over Wajong vergroten. Op de derde plaats wilde men contacten leggen met werkgevers die mogelijk geïnteresseerd waren in deelname aan de banenmarkt.

Na de banenmarkt zou het vervolg van de campagne plaatsvinden. De bezochte werkgevers zouden opnieuw worden bezocht en aan een keurmerk 'goede werkgever voor een arbeidsgehandicapte' worden getoetst. Wajong'ers konden hun werkgever voor deze titel nomineren. De campagne zou worden afgesloten met de bekendmaking van de winnaar en een slotpresentatie van het project.

¹ Fransen, N. (2003), *Wajong Talent. Visie van Wajongeren op de arbeidsmarkt*. Utrecht: CNV Jongeren.

² Bron: Projectplan Very Able (CNV Jongeren, Niek Fransen en Anke Laterveer).

Volgens het projectplan zouden de oriëntatie op de *banenmarkt* en het solliciteren centraal staan. De banenmarkt was gericht op het met elkaar in contact brengen van werknemers en werkgevers. Zij konden zich oriënteren op elkaars mogelijkheden. Als het klikte, moest dit leiden tot een sollicitatie.

Deze evaluatie heeft alleen betrekking op de banenmarkt en niet op de campagne onder werkgevers.

Doelstelling

In het projectplan van het project Very Able was de doelstelling uitgewerkt. De centrale doelstelling van het project was het vergroten van de arbeidsparticipatie van gehandicapte jongeren. Dit streefde men na door de organisatie en uitvoering van een banenmarkt voor en door gehandicapte jongeren gericht op informeren, oriënteren en solliciteren.

De nevendoelstelling van het project was het wegnemen van vooroordelen bij werkgevers over gehandicapte werknemers.

Doelgroep

De primaire doelgroep van het project zijn jongeren met een functiebeperking in de leeftijd van achttien tot en met dertig jaar met minimaal een afgeronde MBO-opleiding. De jongeren zijn werkloos of hebben een baan en zijn bezig met het verbeteren van hun positie. Onder het vergroten van arbeidsparticipatie wordt een positieverbetering verstaan op de arbeidsmarkt. Een positieverbetering kan een verbetering zijn van werkloosheid naar een werkervaringsplaats of reguliere baan. Maar ook de doorstroom vanuit een werkervaringsplaats of een reguliere baan valt hieronder.

De secundaire doelgroep van het project zijn werkgevers. Werkgevers zouden op twee manieren bij het project worden betrokken. Ten eerste zouden zij participeren op de banenmarkt, enerzijds als potentiële werkgever voor jongeren en anderzijds, indien er sprake was van ervaring met gehandicapte jongeren, als informatieverstrekker voor andere werkgevers. Ten tweede waren bedrijven doelgroep van de campagnes voor en na de banenmarkt.

Beoogde resultaten

Met het project Very Able werden verschillende resultaten nagestreefd. Enerzijds wilde men Wajong'ers de kans geven werkervaring op te doen door hen te laten participeren in de organisatie van de banenmarkt, anderzijds streefde men ook na dat het project tot concrete plaatsing van Wajong'ers zou leiden. In het projectplan zijn de volgende beoogde resultaten opgenomen:

- organisatie en uitvoering van een banenmarkt;
- creëren van vijf werkervaringsplaatsen door de inzet van jongeren met een functiebeperking ten behoeve van dit project;
- deelname van vijftig werkgevers aan de banenmarkt en de campagne;
- vijftig jongeren aan een baan helpen door de banenmarkt;
- bezoek van 250 jongeren aan de banenmarkt;

- aandacht van landelijke media voor de banenmarkt en de campagne;
- deelname van zestig bedrijven aan de inventarisatie en de tweede campagne.

Projectorganisatie

In het projectplan is aangegeven dat het uitgangspunt van het project is dat het *voor* en *door* Wajong'ers zou worden uitgevoerd. Dat wil zeggen dat een aantal jongeren met een functiebeperking de centrale organisatie van het project vormden en dat CNV Jongeren eindverantwoordelijk was voor de voortgang en de resultaten van het project.

De organisatie zou uit drie delen bestaan: een projectteam, een projectgroep en een stuurgroep. Het projectteam zou bestaan uit een projectleider van CNV Jongeren en een Wajong'er die via een sollicitatieprocedure zou worden aangenomen. Daarnaast zou een projectgroep worden samengesteld van jongeren met een functiebeperking die samen met het projectteam de centrale organisatie zouden vormen. De leden van de projectgroep zouden op vrijwillige basis werken, dat wil zeggen dat zij geen vergoeding kregen voor hun bijdrage. De projectgroep zou functioneren onder begeleiding van het projectteam en zou twee functies hebben. Zij zouden adviseren over de voortgang en een *pool* vormen waaruit jongeren konden worden gevraagd bepaalde taken uit te voeren. Het idee hierachter was dat de leden van de projectgroep op deze manier relevante werkervaring konden opdoen.

De stuurgroep zou worden samengesteld uit deskundigen vanuit verschillende organisaties, die het projectteam zouden adviseren over de invulling van het project.

Plan van aanpak

In het projectplan staat beschreven dat een aantal leden van de projectgroep een plan van aanpak zou maken, waarin de volgende elementen zouden zijn uitgewerkt:

- de wervingscampagnes gericht op jongeren en werkgevers;
- een inventarisatie voor de bedrijfsbezoeken;
- Wajong-magazine;
- de organisatie en het draaiboek van de banenmarkt;
- het communicatieplan (inclusief website);
- de campagne voor de Werkgever van het Jaar;
- de planning van het project (inclusief evaluatiemomenten en voortgang).

2 ORGANISATIE EN RESULTATEN

Dit hoofdstuk beschrijft het proces dat geresulteerd heeft in de banenmarkt op 21 oktober in Utrecht en de resultaten van de banenmarkt. We gaan achtereenvolgens in op de projectorganisatie, de omslag van banenmarkt naar *Event*, de werving van werkgevers, de werving van Wajong'ers en de resultaten van de banenmarkt. Dit hoofdstuk is hoofdzakelijk gebaseerd op een aantal gesprekken met de projectleider van het project Very Able, de notulen van de projectteam- en stuurgroepvergaderingen en korte telefonische interviews met jongeren en werkgevers een aantal maanden na de banenmarkt.

Projectorganisatie

De eerste stap in het project was de samenstelling van de projectorganisatie. Er is een projectteam gekomen bestaande uit twee betaalde krachten, een projectleider die al in dienst was van CNV Jongeren (0,4 fte) en een (ex-) Wajong'er die als projectmedewerker (0,6 fte) speciaal voor dit project was aangenomen. Daarnaast is een projectgroep samengesteld van aanvankelijk twaalf en ten tijde van de banenmarkt zes overgebleven vrijwilligers met een Wajong-uitkering. Tot slot is er een stuurgroep actief geweest met een wisselende samenstelling. Aan deze stuurgroep namen vertegenwoordigers deel van het CWI, UWV, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Commissie Werkend Perspectief, de werkgeversvereniging AWWN, re-integratiebedrijf Baantraject en expertisecentrum Handicap en studie.

Vervolgens is men begonnen met de organisatie van de banenmarkt. Het overleg binnen de projectgroep is wisselend in frequentie en vorm geweest. In eerste instantie vergaderde de projectgroep maandelijks. In de zomer van 2005 kwam de groep nagenoeg stil te liggen, waarna in de periode na de zomer tot aan de banenmarkt overleg via msn plaatsvond. Msn werd vooral ingezet om te voorkomen dat de betrokken jonggehandicapten lange reistijden en hoge reiskosten moesten maken om de vergaderingen te kunnen bijwonen.

Van banenmarkt naar Event

De vergaderingen van de projectgroep stonden hoofdzakelijk in het teken van brainstormen over de te organiseren banenmarkt. Een van de uitkomsten van het projectgroepoverleg is geweest dat men, mede in overleg met de stuurgroep, het concept van een banenmarkt heeft losgelaten. De nieuwe doelen van Very Able werden informeren en oriënteren. De informatieoverdracht richting Wajong'ers en werkgevers en het zich oriënteren van beide groepen op elkaar kwam centraal te liggen. Het daadwerkelijk solliciteren en het koppelen van werkgevers aan Wajong'ers werden losgelaten. De banenmarkt werd een *Event*.

Deze wijziging is doorgevoerd, omdat men er gaandeweg achter kwam dat het project zoals het oorspronkelijk was bedacht, niet haalbaar was. De reden hiervoor was dat de organisatie van Very Able te weinig werkgevers vond die met een vacature naar de beurs wilden komen. De projectgroep vond het volgens de projectleider moeilijk om werkgevers over te halen. De helft van de projectgroepleden is uiteindelijk voortijdig gestopt met de werkzaamheden binnen dit project. De projectleider schat in dat dit met name komt door de langdurigheid van het project en doordat ze andere verplichtingen hadden.

De overlegfase voor de zomer is afgesloten met het vaststellen van het programma voor het *Event* en de keuze van de locatie. Daarna is een deel van de betrokken Wajong'ers aan de slag gegaan met hun eigen deelprojecten binnen het project. Zo hebben een aantal projectgroepleden het op zich genomen een workshop te organiseren op het *Event*. De invulling van de workshops is in onderling overleg tot stand gekomen.

Wajong-magazine

Naast de organisatie van de banenmarkt heeft de projectgroep aan het Wajong-magazine gewerkt. Dat wil zeggen dat de inhoud is bedacht en de uitgave is georganiseerd. Het magazine is gedrukt in een oplage van 40.000 stuks. Er is besloten om het uitgeven uit te besteden aan een extern bureau. Dit bureau heeft de advertenties geworven en de projectgroep kon zelf de helft van de pagina's vullen. De projectgroep heeft in het magazine geschreven over Wajong en de Wet Rea. Daarnaast werd in het magazine een aantal jonggehandicapten gepresenteerd.

Voor de verspreiding van het magazine heeft de projectgroep zestig bedrijven gebeld met de vraag of zij het magazine wilden ontvangen en daarna het magazine toegestuurd. Daarnaast zijn 7.000 magazines naar de CWI's verzonden en zijn 28.000 magazines meegestuurd met het blad *Forum* van VNO-NCW.

Werving werkgevers

In de periode januari-juni 2005 hebben leden van de projectgroep, de projectleider en de projectmedewerker werkgevers telefonisch benaderd met de vraag of zij het Wajong-magazine zouden willen ontvangen. Hiertoe hebben zij gebruikgemaakt van een algemeen adressenbestand. Vervolgens was het de bedoeling in een tweede belronde alle werkgevers nog een keer te bellen met de vraag wat ze van het magazine vonden en of zij interesse hadden in een afspraak met de projectmedewerker, vergezeld van een Wajong'er uit de projectgroep. In deze gesprekken kon informatie worden verschaft aan de werkgever over het in dienst nemen van Wajong'ers en eventuele mogelijkheden binnen het desbetreffende bedrijf. Op deze manier kon een netwerk worden opgebouwd van werkgevers, die in een latere fase voor de banenmarkt konden worden uitgenodigd. Deze bedrijfsbezoeken zijn echter niet van de grond gekomen. Reden is dat bedrijven aangaven graag het

magazine door te lezen, maar geen behoefte te hebben aan gesprekken. Zij bleken ook geen vacatures te hebben die ze op de banenmarkt konden aanbieden. Daarnaast vonden de projectmedewerkers het moeilijk om de werkgevers over te halen. Uiteindelijk zijn de bedrijven aan wie een magazine is opgestuurd, wel uitgenodigd voor de banenmarkt.

De werving van werkgevers is in januari 2005 begonnen. De projectleider heeft ondermeer geprobeerd het CWI in te schakelen voor het werven van werkgevers. Dit heeft echter niet geleid tot afspraken met het CWI over de werving van werkgevers. In een latere fase heeft de projectleider nog geprobeerd via het CNV-netwerk en het netwerk van de stuurgroep werkgevers te werven.

De specifiek op het *Event* gerichte werving is half augustus begonnen. Er is daarvoor een callcenter ingeschakeld voor de telefonische benadering van werkgevers. Het callcenter heeft gedurende een maand 464 werkgevers gesproken, informatie opgestuurd en nagebeld. 36 werkgevers hiervan gaven aan interesse in de banenmarkt te hebben.

Werving Wajong'ers

Naast de werving van werkgevers is men aan de slag gegaan met het benaderen van Wajong'ers. Er zijn flyers verzonden aan verschillende organisaties die met de doelgroep te maken hebben. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan patiëntenorganisaties en aan re-integratiebedrijven. Daarnaast is een site voor het project de lucht in gegaan: www.veryable.nl. Hierop stond informatie over het *Event* en konden zowel werknemers als werkgevers zich inschrijven. Ook heeft men geprobeerd een bestand van UWV te verkrijgen om Wajong'ers te informeren over de banenmarkt. Dit is niet gelukt omdat UWV geen bestand heeft waarin een onderscheid is gemaakt naar de opleiding van de Wajong'er. UWV wilde niet dat haar klanten informatie over een banenmarkt kregen toegezonden, omdat het overgrote deel van hen niet tot de doelgroep behoorden.

Resultaten Event

Op 21 oktober 2005 heeft het *Event* plaatsgevonden. Het programma bestond uit een aantal workshops en twee discussiebijeenkomsten. Daarnaast was er een *meet up corner* ingericht waar Wajong'ers hun cv op een bord konden hangen en werkgevers vacatures. Door middel van de sms-datingservice konden werkgevers en Wajong'ers met elkaar in contact komen. Ook was er een cv-dokter aanwezig om jongeren te helpen met het maken of verbeteren van hun cv.

Het *Event* is bezocht door 39 Wajong'ers en vijf werkgevers. In totaal hadden 59 Wajong'ers zich ingeschreven voor de banenmarkt. Over de redenen waarom twintig jonggehandicapten uiteindelijk niet naar het *Event* zijn gekomen, is niets bekend. In totaal hadden 36 werkgevers aangegeven interesse in de banenmarkt te hebben. Kort voor de beurs heeft het callcenter

alle 36 geïnteresseerde werkgevers gebeld. Twaalf werkgevers gaven op dat moment aan dat zij naar het Event zouden komen, waarvan er uiteindelijk vijf ook werkelijk zijn gekomen. Van de 39 aanwezige Wajong'ers hebben er 34 hun cv opgehangen. Volgens de projectleider is er tijdens het *Event* drie keer contact geweest via mobiele telefoon/sms. Ná het *Event* heeft hij nog op eigen initiatief drie jongeren aan werkgevers geprobeerd te koppelen.

Om te achterhalen voor hoeveel Wajong'ers de banenmarkt heeft geresulteerd in een baan, hebben we vierenhalve maand na het *Event* alle deelnemers benaderd. Dit is in eerste instantie via de mail geprobeerd. Degenen die hierop niet reageerden, zijn vervolgens voor zover mogelijk telefonisch benaderd. Voor dertien aanwezigen is het gelukt contact te leggen en vragen over het *Event* voor te leggen. Van de dertien respondenten hebben tien met één of meerdere werkgevers gesproken op het *Event* en hebben vijf een baan gevonden. Twee werken als vrijwilliger, twee hebben een betaalde baan en één persoon is een eigen bedrijfje begonnen. De Wajong'ers geven aan dat het *Event* geen rol heeft gespeeld bij het vinden van het werk.

3 EVALUATIE

We gaan in dit hoofdstuk achtereenvolgens in op het oordeel van de aanwezigen over het *Event*, de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd en de vraag of de resultaten zijn te relateren aan de projectorganisatie. Dit hoofdstuk is hoofdzakelijk gebaseerd op een aantal gesprekken met de projectleider van het project Very Able, een telefonisch interview met de projectmedewerker, de evaluatie die CNV Jongeren zelf heeft uitgevoerd, interviews met jongeren en werkgevers tijdens de banenmarkt en korte telefonische interviews met jongeren en werkgevers een aantal maanden na de banenmarkt.

Oordeel aanwezigen over het Event

Wij hebben tijdens het *Event* met veertien aanwezige Wajong'ers en de vijf aanwezige werkgevers gesproken en hen gevraagd naar hun oordeel over het *Event*.

Van de *werkgevers* blijken er vier naar het *Event* te zijn gekomen met als doel een kandidaat voor een vacature te vinden. De andere werkgever wilde contact leggen met Wajong'ers en bekijken hoe het *Event* was georganiseerd. Eén werkgever met een vacature geeft aan dat er voor die vacature geen geschikte kandidaten aanwezig waren, de overige werkgevers hebben wel gegevens genoteerd van een aantal Wajong'ers. Een deel van de werkgevers heeft nauwelijks of niet deelgenomen aan de workshops. Een aantal werkgevers wezen erop dat tijdens het *Event* de meeste aandacht uitging naar de Wajong'ers. Zij gaven aan dat bij een eventuele volgende banenmarkt, wanneer de opkomst groter is, er meer aandacht moet komen voor vragen van werkgevers, met name ten aanzien van de regelgeving. Andere suggesties ter verbetering die door werkgevers worden gegeven, zijn:

- meer cv's/Wajong'ers;
- aandacht voor lager opgeleiden;
- mogelijkheden verbeteren om met Wajong'ers in contact te komen (mobiel staat vaak uit);
- inhaken op de jaarlijkse CWI-banenmarkt. Dit is een druk bezocht evenement waar je bijvoorbeeld een workshop over/met Wajong'ers kunt organiseren.
- zorgen dat er meer werkgevers deelnemen aan de banenmarkt.

Van de *Wajong'ers* is de helft via vrienden of bekenden op de hoogte gebracht van de banenmarkt. Ook worden advertenties in dagbladen en informatie vanuit de patiëntenvereniging door een aantal genoemd. De aanmelding is met name via de site www.veryable.nl verlopen.

De motivatie van de Wajong'ers om de banenmarkt te bezoeken loopt uiteen. De reden die het meest wordt genoemd, is het vinden van werk (negen van de

veertien respondenten). Daarnaast is het verkrijgen van informatie over solliciteren of over het opstarten van een eigen bedrijf voor zes deelnemers een reden geweest om naar het *Event* te komen. Niet in alle gevallen is men van mening dat dit doel is bereikt. Drie Wajong'ers geven aan dat hun doel is bereikt, omdat zij nuttige informatie hebben ontvangen of interessante contacten hebben gelegd. Vier Wajong'ers vinden dat hun doel deels is bereikt en van zes Wajong'ers is hun doel niet bereikt. Dit heeft met name te maken met het geringe aantal vacatures en werkgevers op het *Event*.

Aan de deelnemende Wajong'ers is ook gevraagd naar hun mening over de workshops en discussiebijeenkomsten die zij hebben bezocht. In de onderstaande tabel is hiervan een overzicht gegeven. Uit de tabel is op te maken dat men over het algemeen positief is over de workshops en overige onderdelen van het programma. Twee jonggehandicapten benadrukten dat zij het bezoeken van workshops nuttig vonden omdat zij daar konden leren van de aanpak en ervaringen van anderen. Ook twee jonggehandicapten vonden de cv-dokter nuttig. De ene jonggehandicapte leerde ervan dat hij beter zijn werkervaring in plaats van zijn opleiding bovenaan kon zetten en de andere leerde dat hij zijn cv kon aanvullen met persoonlijke kwaliteiten.

Tabel 3.1 **Mening Wajong'ers over *Event* (n=14)**

	Bezocht	Nuttig
<i>Workshops</i>		
Start je eigen bedrijf	7	5
Discussie meld je je handicap	6	5
Welke baan past bij mij?	7	4
Sollicitatie/presentatietraining	2	1
<i>Overige</i>		
CV-dokter	2	2
Meet up Corner	8	5

Ditzelfde beeld komt naar voren uit de evaluatie van CNV Jongeren van Very Able. In onderstaande tabel is te zien dat men over het algemeen een ruime voldoende geeft voor de verschillende onderdelen. Een opmerking die echter wel een paar keer wordt gemaakt, is dat tijdgebrek bij een aantal workshops een probleem was, waardoor er niet voldoende op onderwerpen kon worden ingegaan. De beperkte aanwezigheid van werkgevers bleek met name bij de beide discussiebijeenkomsten een minpunt. Over de *meet up corner* is men het minst goed te spreken. Met name het aantal vacatures viel tegen.

Tabel 3.2 Rapportcijfers voor onderdelen Event (n=13)

	Cijfer algemeen	Aantal reacties*
<i>Workshops</i>		
Start je eigen bedrijf	7,8	5
Wet Rea	7,8	2
Discussie meld je je handicap	7,4	9
Welke baan past bij mij?	6,6	6
Discussie vraag maar raak	7,5	2
Sollicitatie/presentatietraining	7,6	4
<i>Overige</i>		
CV-dokter	7,5	5
c.v's	5,7	10
Vacatures	5,8	10

* Twaalf jongeren en één werkgever

Bron: Evaluatie Very Able Event. CNV Jongeren.

Over het algemeen zijn de aanwezigen dus positief over het *Event*. Dit blijkt ook uit het gegeven dat alle Wajong'ers vinden dat het *Event* vaker zou moeten worden georganiseerd en ook in andere regio's. De meerwaarde van het *Event* voor de deelnemers is uiteenlopend. Men is met name positief over de informatie die men er heeft gekregen, de contacten die men kon leggen en de ervaringsverhalen van anderen.

Een en ander neemt niet weg dat men ook ruimte ziet voor verbetering. Met name de afwezigheid van werkgevers vindt men teleurstellend. De meerderheid van de deelnemers had verwacht dat er meer werkgevers aanwezig zouden zijn om contact mee te leggen. Ook bij de discussiebijeenkomsten werd de inbreng van werkgevers gemist. Overigens vinden de aanwezigen het ook jammer dat er maar weinig andere Wajong'ers aanwezig waren. Een ander punt dat wordt aangedragen is dat een aantal workshops door tijdgebrek niet die informatie opleverden, waar aanwezigen op hadden gehoopt. Een vierde punt is dat een aantal aanwezigen een workshop heeft moeten missen, omdat er niet voldoende plek meer was in die workshop.

Realisatie van de doelstellingen

De conceptwijziging van banenmarkt naar Event bracht ook een wijziging van de doelen met zich mee. De nieuwe doelen van Very Able werden informeler en oriënterend. Solliciteren als doel werd losgelaten. Deze nieuwe doelen zijn gedeeltelijk gerealiseerd.

Informatieoverdracht richting Wajong'ers is bereikt door middel van workshops, de cv-dokter en discussies. Vanwege de lage opkomst van Wajong'ers op het Event is het bereik van deze informatieoverdracht beperkt geweest.

De informatieoverdracht richting werkgevers heeft vooral plaatsgevonden met behulp van het Wajong-magazine. Met het magazine is een grote groep werkgevers bereikt met nuttige informatie over Wajong en Wajong'ers. De informatieoverdracht richting werkgevers tijdens het Event is minder geslaagd

doordat er slechts vijf werkgevers aanwezig waren.

De oriëntatie van Wajong'ers en werkgevers op elkaars mogelijkheden is niet goed gelukt omdat er weinig werkgevers waren en weinig Wajong'ers.

De oorspronkelijke doelstelling van het project was het vergroten van de arbeidsparticipatie van gehandicapte jongeren. Deze doelstelling werd deels nagestreefd door de organisatie en uitvoering van een banenmarkt *voor* en *door* gehandicapte jongeren. Daarnaast zou de banenmarkt moeten resulteren in vijftig bemiddelingen tussen Wajong'ers en werkgevers. Deze laatste doelstelling is niet gerealiseerd: het *Event* heeft slechts enkele bemiddelingen als resultaat gehad.

De uitvoering van een banenmarkt *voor* en *door* arbeidsgehandicapte jongeren is wel gerealiseerd. Er zijn in eerste instantie twaalf Wajong'ers betrokken geweest bij de uitvoering van het project en op het moment van het Event waren er nog zes actief. Het deel van de vrijwilligers dat bij het project betrokken is gebleven, heeft binnen het project een eigen taak gekregen (de organisatie van een workshop). Voor deze Wajong'ers heeft het project (onbetaalde) werkervaring met zich meegebracht.

De nevendoelelstelling van het project was het wegnemen van de vooroordelen over gehandicapte werknemers bij werkgevers. Hoewel in deze evaluatie niet is ingegaan op de mogelijke vooroordelen van werkgevers, kan wel worden geconcludeerd dat het *Event* hooguit een kleine bijdrage heeft geleverd aan het realiseren van deze doelstelling. De reden hiervoor is dat er weinig werkgevers op het *Event* aanwezig waren. Als het gelukt was meer werkgevers en Wajong'ers bij zo'n banenmarkt/*Event* te betrekken dan hadden ook meer werkgevers met verschillende Wajong'ers kennis kunnen maken, waardoor zij een beter inzicht zouden hebben gekregen in de capaciteiten en diversiteit van deze groep werknemers. Overigens weten wij niet of de op werkgevers gerichte campagne, die ook onderdeel was van het project Very Able, een grotere bijdrage heeft geleverd aan het wegnemen van vooroordelen bij werkgevers: de campagne was immers geen onderdeel van deze evaluatie.

Naast deze doelstellingen zijn er in het projectplan een aantal beoogde resultaten geformuleerd. In onderstaande tabel is hiervan een overzicht gegeven, afgezet tegen de mate waarin deze zijn gerealiseerd.

Tabel 3.3 Evaluatie van beoogde resultaten voor en na conceptwijziging

Beoogd resultaat		Gerealiseerd?
<i>Vóór conceptwijziging:</i>		
1.	Organisatie en uitvoering van een banenmarkt	Ja, het <i>Event</i> is georganiseerd en uitgevoerd.
2.	Creëren van vijf werkervaringsplaatsen door de inzet van jongeren met een functiebeperking op dit project	Ja, er hebben zes-twaalf Wajong'ers als vrijwilliger deelgenomen aan de werkgroep.
3.	Deelname van vijftig werkgevers aan de banenmarkt en de campagne	Nee, op het <i>Event</i> waren vijf werkgevers aanwezig.
4.	Vijftig jongeren aan een baan helpen door de banenmarkt	Nee, er zijn hooguit enkele jongeren door het <i>Event</i> aan een baan geholpen.
5.	Bezoek van 250 jongeren aan de banenmarkt	Nee, er waren 39 Wajong'ers aanwezig.
6.	Aandacht van landelijke media voor de banenmarkt en de campagne	Meteen na afloop berichten in WAO-café (internet), Radio 1 IKON Andere Wereld en NOS-headlines. Of er in de periode daarna nog media-aandacht is geweest, weten wij niet.
<i>Na conceptwijziging:</i>		
7.	Informatieoverdracht richting Wajong'ers	Deels, d.m.v. workshops, cv-dokter en discussies voor een beperkte groep Wajong'ers.
8.	Informatieoverdracht richting werkgevers	Ja, via magazine. Op het <i>Event</i> niet; er waren slechts 5 werkgevers.
9.	Oriëntatie werkgevers en Wajong'ers op elkaars mogelijkheden	Beperkt: 5 werkgevers hebben zich kunnen oriënteren op 39 Wajong'ers, maar Wajong'ers slechts op 5 werkgevers.

Wij concluderen dat het gelukt is een banenmarkt te organiseren en dat daarbij zes Wajong'ers werkervaring hebben opgedaan. De oorspronkelijke doelstelling om vijftig werkgevers en 250 Wajong'ers naar het *Event* te trekken en vijftig bemiddelingen te realiseren, is echter bij lange na niet gerealiseerd. Er zijn slechts vijf werkgevers geweest en 39 Wajong'ers. Daarmee is ook het gewenste aantal van vijftig Wajong'ers dat aan een baan wordt geholpen door de banenmarkt, niet gerealiseerd. Los van deze vooraf geformuleerde doelstelling geeft de projectleider aan dat het probleem niet alleen het aantal vacatures betrof (23), maar dat deze ook kwalitatief onder de maat waren. Ongeveer de helft van de vacatures was goed, maar de meeste pasten niet bij de cv's van de aanwezige Wajong'ers. Vooraf is uitgegaan van een verhouding van één vacature op vijf Wajong'ers, maar dit was op basis van vijftig vacatures voor 250 aanwezigen. Dat zou de kans op een match ook groter hebben gemaakt.

Procesevaluatie

Tot slot van dit hoofdstuk bekijken we in hoeverre de tegenvallende resultaten zijn terug te voeren op de organisatie.

De projectorganisatie was duidelijk uitgewerkt in het projectplan. Voor zover bekend, zijn er bij de invulling van de projectorganisatie geen problemen geweest. Wel is de uitval van de projectmedewerker door ziekte ten koste gegaan van de organisatie van het project en de begeleiding van de vrijwilligers. Belangrijk was ook de onzekerheid over de duur van het ziekteverzuim, waardoor moeilijk continuïteit van werkzaamheden kon worden georganiseerd. Het is voor ons moeilijk in te schatten in hoeverre de tegenvallende resultaten van de werving van werkgevers en Wajong'ers en de uitval van de helft van de vrijwilligers veroorzaakt is door het wegvallen van de projectmedewerker.

Het project Very Able heeft twaalf Wajong'ers de kans gegeven relevante werkervaring op te doen met het organiseren van het *Event*. Dit heeft voor zes van hen goed uitgepakt. Het werken met vrijwilligers heeft het tegelijkertijd moeilijker gemaakt om het project volgens plan uit te voeren. De vrijwilligers vonden het moeilijk om werkgevers te werven en de projectleider had vervolgens geen middelen om het project toch volgens plan uit te voeren. Het heeft ertoe bijgedragen dat het oorspronkelijke idee van een banenmarkt heeft plaatsgemaakt voor een *Event*.

Een ander knelpunt in de organisatie van het project was het ontbreken van een gedetailleerd plan van aanpak voor de werving van werkgevers en Wajong'ers voor de hele duur van het project. Er is hierdoor niet goed uitgewerkt hoe werkgevers geworven moesten worden. In welke sectoren? Wat voor werkgevers? Via welke kanalen? Hoe kunnen werkgevers gemotiveerd worden deel te nemen? Ook was niet uitgewerkt hoe Wajong'ers geworven moesten worden. Hoe groot is de doelgroep? Moeten er re-integratiebedrijven ingeschakeld worden? Hoe kunnen UWV en het CWI gecommiteerd worden mee te werken? Welke bagage hebben Wajong'ers nodig om via uitsluitend een banenmarkt een baan te kunnen bemachtigen? Onze indruk is dat met name door het ontbreken van een uitgewerkt plan voor de werving van werkgevers en Wajong'ers de opkomst zo is tegengevallen.

De vraag is echter ook hoe groot de groep Wajong'ers is met een afgeronde MBO of hogere opleiding. Wellicht heeft de lage opkomst ook te maken met de beperkte omvang van deze groep.

De projectleider van Very Able voert de tegenvallende resultaten van de werving van werkgevers vooral terug op het gebrek aan interesse en vacatures bij de werkgevers. Met name de economische situatie wordt door werkgevers als excuus gebruikt. Verder is ook de werving moeizaam verlopen. De betrokken vrijwilligers vonden het moeilijk om werkgevers te benaderen en hen over te halen naar de banenmarkt te komen. Dit is één van de redenen

om de wervingsacties al in een vroeg stadium te staken. Over de inzet van het call center is de projectleider tevreden. Hij geeft aan dat deze aanpak geschikt is voor het opbouwen van de eerste contacten met werkgevers. Hij zou het call center de volgende keer eerder inschakelen. Vervolgens kan CNV Jongeren zelf de geslaagde contacten verder uit te bouwen.

Een belangrijke oorzaak van de tegenvallende resultaten van de werving van Wajong'ers is volgens de projectleider dat de doelgroep van het project niet direct benaderd kon worden. UWV kon namelijk geen bestand leveren van Wajong'ers waarin hun opleidingsniveau was opgenomen.

4 HET VERVOLG

Het *Event* als kleinschalig evenement voor het verschaffen van informatie over Wajong en werk aan Wajong'ers en het uitwisselen van ervaringen tussen Wajong'ers is geslaagd. Herhaling van dergelijke bescheiden evenementen is wenselijk.

Het organiseren van een banenmarkt voor Wajong'ers is niet geslaagd en daarom is herhaling op deze manier niet zinvol. Alvorens nogmaals een banenmarkt te organiseren, moet een aantal vragen worden beantwoord en vervolgens moet met name de werving van werkgevers en Wajong'ers degelijk worden aangepakt.

Wat we eerst moeten weten

- Hoe groot is de groep Wajong'ers met minimaal een afgeronde mbo-opleiding?
- Welke ondersteuning hebben die Wajong'ers nodig om een baan te bemachtigen?
- Onder welke voorwaarden zijn Wajong'ers bereid een banenmarkt te bezoeken? Wat houdt hen tegen?
- Welke werkgevers in welke sectoren zijn bereid voor het vervullen van vacatures gericht te zoeken onder Wajong'ers?
- Hoe krijg je die werkgevers zover dat zij een banenmarkt voor Wajong'ers bezoeken? Aan welke voorwaarden moet zijn voldaan? Wat houdt hen tegen?
- Hoe zorg je ervoor dat de vacatures van de deelnemende werkgevers aansluiten bij de mogelijkheden van de Wajong'ers die de banenbeurs gaan bezoeken?

Degelijk plan van aanpak

Na beantwoording van de bovenstaande vragen, kan worden vastgesteld of een banenmarkt voor Wajong'ers haalbaar is. Vervolgens moet met name de werving van Wajong'ers en werkgevers goed worden uitgewerkt. In een plan van aanpak moet worden uitgewerkt in welke sectoren moet worden gezocht en wat voor soort werkgevers er geworven gaan worden. Ook moet uitgewerkt worden via welke kanalen dit moet gebeuren en welke organisaties daarbij behulpzaam kunnen zijn. Werkgevers worden immers voor allerlei specifieke groepen benaderd. De ervaring die daarmee is opgedaan, kan heel nuttig zijn bij het werven van werkgevers voor een banenmarkt voor Wajong'ers.

Daarnaast moet in het plan van aanpak worden uitgewerkt hoe de Wajong'ers zullen worden geworven. Ook bij de werving van Wajong'ers moeten allerlei organisaties betrokken worden: onderwijsinstellingen, re-integratiebedrijven, UWV, het CWI et cetera. Deze expertise en netwerken moeten zoveel mogelijk worden ingezet. Daarbij kan ook worden overwogen toeleidings-

trajecten te organiseren zodat een grotere groep Wajong'ers baat heeft bij een banenmarkt.

*Organisatie*³

Een belangrijk leerpunt van Very Able is dat het organiseren van een banenmarkt voor vijftig werkgevers en 250 Wajong'ers een vrije grote projectorganisatie vergt. Met één betaalde kracht kom je er niet. Daarnaast moet er veel expertise van andere organisaties worden ingezet. Voor zover er vrijwilligers worden ingezet, lijkt het raadzaam om voor specifieke taken gericht te werven en vooraf in de vorm van een contract afspraken te maken over de te verrichten taken. Ruime aandacht voor de begeleiding van de vrijwilligers is ook noodzakelijk. Op deze manier kunnen de Wajong'ers relevante werkervaring opdoen, die weliswaar onbetaald is, maar verder meer op een echte baan lijkt. Daarnaast is het van belang te zorgen voor de financiering van de reiskosten voor het woonwerkverkeer van de vrijwilligers.

³ De deelnemers aan het *Event* hebben nog een aantal praktische tips genoemd voor de organisatie: er moeten grotere ruimtes zijn of dezelfde workshops moeten meermalen worden gehouden. Het moet duidelijk zijn wie werkgever is en wie Wajong'er. Er moet meer tijd worden uitgetrokken voor (en tussen) de workshops. In het geval er meer werkgevers komen, moeten de vacatures en cv's gedifferentieerd naar regio worden gepresenteerd. Workshops moeten apart worden gegeven voor Wajong'ers en werkgevers. In een workshop moet aandacht worden besteed aan de vraag welke praktische zaken werkgevers moeten regelen bij het in dienst nemen van een Wajong'er. Voor werkgevers en Wajong'ers is een aparte workshop over de regelgeving, gegeven door UWV, van groot belang.