



Opdrachtgever

IWI



Inspectie Werk en Inkomen
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Onderzoek

Re-integratie Wajonggerechtigden

Startdatum – 1 januari 2007

Einddatum – 31 augustus 2007

Categorie

Toezicht en functioneren van sociale
zekerheid

Wajong en werk: Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

Doel en vraagstelling

De inspectie onderzoekt in hoeverre de huidige instrumenten en de werkwijze van UWV toe-reikend is voor de re-integratie van de Wajong-populatie en waar de eventuele knelpunten zitten.

Conclusie

De afgelopen jaren is het aantal jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong) flink toegenomen. Het gaat om jongeren die als gevolg van fysieke, geestelijke en/of mentale beperkingen onvoldoende in staat zijn om in hun eigen inkomen te voorzien. Het is een kwetsbare groep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. De inspectie heeft onderzocht of deze jongeren goed begeleid worden en welke knelpunten zich voordoen bij hun participatie op de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek blijkt dat de Wajong veel mogelijkheden kent om recht te doen aan de bijzondere problematiek van jonggehandicapten. Dit brengt maatwerk binnen bereik, maar geeft als onbedoeld effect dat uitvoering, werkgevers en Wajongers met complexe regelgeving te maken hebben. De wachttijden voor een Wsw-baan bemoeilijken de kansen om Wajongers snel aan het werk te helpen. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/e7nbtucz>

Wajong en werk

Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

Wajong en werk

Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

R07/14, augustus 2007
ISSN 1383-8733
ISBN 978-90-5079-190-8

Voorwoord

De afgelopen jaren is het aantal jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Wajong) flink toegenomen. Het gaat om jongeren die als gevolg van fysieke, geestelijke en/of mentale beperkingen onvoldoende in staat zijn om in hun eigen inkomen te voorzien. Het is een kwetsbare groep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De Wajong moet fungeren als een vangnet. Een inkomensvangnet voor jongeren die als gevolg van een handicap niet in een reguliere baan kunnen werken. Het is niet de bedoeling dat jonggehandicapten door het vangnet niet meer maatschappelijk en economisch participeren. Participatie is ook, of misschien wel juist, voor deze groep van groot belang. Daarom zijn er wettelijke voorzieningen om deze groep aan het werk te helpen, zoals jobcoaching. Als werk niet lukt wordt gezocht naar andere vormen van participatie.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een advies gevraagd aan de Sociaal-Economische Raad over de mogelijkheden voor een grotere economische participatie van jonggehandicapten. De SER heeft dit advies op 24 augustus vastgesteld. De inspectie sluit met dit onderzoek aan op dat advies. De inspectie heeft gekeken welke knelpunten zich voordoen bij de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden in de huidige uitvoeringspraktijk.

De participatie van jonggehandicapten is een complex vraagstuk. De groep is zeer divers en vergt veel verschillende soorten begeleiding. Er zijn vooral in de fase voordat een jonggehandicapte een Wajong uitkering krijgt veel partijen betrokken bij de begeleiding. Slagvaardige samenwerking tussen uitvoerders op lokaal niveau en een heldere verantwoordelijkheidsverdeling is nodig om de oriëntatie op werk zo vroeg en goed mogelijk te laten plaatsvinden.

De Wajong kent veel mogelijkheden om de jonggehandicapte te ondersteunen bij het vinden van de meest geschikte vorm van participatie. Dit doet recht aan de bijzondere aspecten van deze doelgroep en brengt maatwerk binnen bereik. Tegelijkertijd vormt de complexiteit van de regels en procedures weer een drempel voor de uitvoering en stelt uitvoerders, werkgevers en Wajongers voor problemen. Wachttijden voor een Wsw-baan beperken de mogelijkheden om Wajongers aan het werk te helpen. Bij de participatie van Wajongers worden hierdoor kansen gemist.

Mr.dr.s. C. Kervezee
Inspecteur-generaal

Oordeel

De participatie van jonggehandicapten is een complex vraagstuk. De problematiek van jonggehandicapten is divers en er zijn veel partijen betrokken bij de ondersteuning. De ondersteuning van jonggehandicapten bij het vinden van de meest geschikte vorm van arbeidsparticipatie gaat steeds beter. Dit komt niet in de laatste plaats door een grote betrokkenheid van de mensen die rechtstreeks betrokken zijn bij de ondersteuning van de jonggehandicapten. Door goede contacten met het netwerk rond een jonggehandicapte zorgt UWV ervoor dat veel jonggehandicapten eerder gesignaleerd worden als potentiële Wajonger en kan de oriëntatie op maatschappelijke en economische participatie eerder worden gestart. Dit kan helpen de kansen op werk te vergroten. Bij de begeleiding van Wajongers naar betaald werk let UWV steeds meer op de kwaliteit van de re-integratietrajecten.

Er zijn echter een aantal punten die een optimale participatie van de Wajonger in de weg staan. De inspectie vindt de volgende het belangrijkste.

In de fase voordat een jonggehandicapte recht krijgt op een Wajonguitkering, zijn diverse organisaties op het gebied van zorg, opleiding en in mindere mate werk betrokken bij de jonggehandicapte. Het is niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor welke activiteiten en wie de rekening moet betalen (de zogenoemde 'schottenproblematiek'). Dit belemmert de oriëntatie op werk. Ook benaderen de verschillende instanties de jonggehandicapte vooral vanuit hun eigen invalshoek en niet vanuit een eenduidige visie. In praktijk blijkt een verschil in visie een risico voor de communicatie en samenwerking op lokaal niveau. UWV heeft daarbij wel een regiefunctie maar kan zeker niet in alle gevallen knelpunten op lokaal niveau of in de regelgeving afdoende oplossen. Een betere lokale samenwerking en een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling (met een bijpassende financieringsstructuur) kan naar het oordeel van de inspectie de arbeidsparticipatie bevorderen.

Voor werkplekken in Wsw-verband gelden vaak lange wachttijden, onder andere doordat er nauwelijks mensen vanuit een Wsw-verband doorgroeien naar een reguliere werkgever (en daarmee een plek kunnen vrijmaken voor een jonggehandicapte).

Zowel vanuit de Wsw als vanuit de Wajong kunnen gelijksoortige instrumenten ingezet worden voor werken bij een reguliere werkgever. De instrumenten vanuit de Wsw zijn gunstiger voor de werkgever. Het gevolg kan zijn dat een werkgever, bij vergelijkbare kandidaten, eerder kiest voor een Wsw'er dan voor een Wajonger die met het Wajong instrumentarium gaat werken.

Over het algemeen voldoet het huidige re-integratie-instrumentarium voor de Wajonggerechtigden en hun werkgevers goed. Jobcoaching is een van de belangrijkste instrumenten voor het welslagen van de participatie van Wajongers. Op enkele punten is een optimalisering mogelijk: jobcoaching kan nu alleen ingezet worden in het kader van een dienstverband. Veelvuldig werd echter de wens uitgesproken om jobcoaching uit te breiden naar uitzendarbeid, werkervaringsplekken en stages. Ook aanpassing van enkele andere re-integratie-instrumenten zou overwogen kunnen worden om de participatie van Wajongers te bevorderen. Met name aanpassing van de premiekortingregeling en de vergoeding voor meerkosten zou de arbeidsparticipatie van Wajongers bij kleine werkgevers kunnen bevorderen. Verder hebben jonggehandicapten en de werkgevers die hen in dienst willen nemen te maken met moeilijke regels en procedures bij de aanvraag van re-integratie-instrumenten. Vereenvoudiging van die regels zou de participatie van Wajongers eveneens kunnen bevorderen. Een verbetering van de voorlichting van de jonggehandicapten en werkgevers is van groot belang om tijdig de juiste ondersteuning te kunnen krijgen.

De inspectie wijst tenslotte op het volgende. De arbeidsdeskundige vervult een spilfunctie in het gehele speelveld van integratie van de Wajonggerechtigden. Belangrijk is dat hij een goed evenwicht in zijn takenpakket heeft om de hem toebemeten taken goed te kunnen vervullen. In de huidige situatie kan de arbeidsdeskundige bijvoorbeeld niet optimaal voldoen aan de behoefte aan voorlichting van werkgevers en Wajonggerechtigden.

Samenvatting

De inspectie heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop Wajongers worden ondersteund bij de toeleiding naar betaald werk. Bij de ondersteuning van jonggehandicapten zijn regionale netwerken van organisaties betrokken in de sfeer van scholing, zorg, hulpverlening en uitkering. De belangrijkste voor dit onderzoek zijn de scholen voor praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO), waar veel jonggehandicapten op zitten, werkgevers, gemeenten en sw-bedrijven die werkplaatsen creëren voor de jonggehandicapten en CWI die de indicatiestelling voor de Wsw verzorgt. Tot slot speelt UWV een grote rol: het verzorgt de uitkering, adviseert over de re-integratie en stelt daar geld voor beschikbaar. Sinds 2005 voert UWV ook de regie over het netwerk als het gaat om de begeleiding van de jonggehandicapten naar een geschikte vorm van participatie.

De inspectie onderkent een aantal kritieke momenten en fasen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. Ten eerste de (h)erkenning van de jonggehandicapte als potentiële Wajonger. Van belang is dat dit zo vroeg mogelijk gebeurt. Het vizier kan dan al vroeg op werk gericht worden en de participatiemogelijkheden van de jonggehandicapte kunnen in kaart gebracht worden. Het volgende kritieke moment is de overgang van school naar werk. Als dit niet soepel verloopt dan kan de Wajonger zijn zorgvuldig opgebouwde basisvaardigheden en ervaring snel verliezen. Het is vervolgens aan UWV om de Wajonger die ondersteuning te geven die leidt naar de meest geschikte vorm van participatie. Tenslotte is het zaak dat de Wajonger de arbeidsparticipatie vol kan houden en zich zo mogelijk verder kan ontwikkelen. Dit gaat niet vanzelf. Ook hierin heeft hij ondersteuning nodig.

Herkenning van de jonggehandicapten

De inspectie vindt dat UWV de regierol in de netwerken goed heeft opgepakt. Vanaf het moment dat UWV de regierol binnen het netwerk heeft opgepakt, komen meer jonggehandicapten als mogelijke Wajonger in beeld. Door betere voorlichting aan scholen en jonggehandicapten (en hun ouders en hulpverleners) zijn meer mensen op de hoogte van het bestaan van de Wajong. Dit is een van de redenen dat er de laatste tijd een hogere instroom in de Wajong is. Maar niet de hele groep Wajongers komt zo in beeld. Jonggehandicapten die voortijdig de school verlaten, lopen het risico dat zij niet beoordeeld worden als Wajonggerechtigden. Ook worden niet alle scholen met jonggehandicapten bereikt met het netwerk.

Oriëntatie op werk

UWV geeft voorlichting aan en op scholen en bespreekt met de scholen de mogelijkheden van individuele leerlingen die een Wajong-uitkering krijgen. Zo kan UWV vroegtijdig beoordelen welke ondersteuning een jonggehandicapte nodig heeft als hij een Wajonguitkering aanvraagt en is een naadloze overgang van school naar werk mogelijk.

Ondanks de inspanningen van UWV in het netwerk zijn de arbeidsparticipatiemogelijkheden van de jonggehandicapten bij de instroom in de Wajong niet altijd bekend. Oorzaak hiervoor is onder meer dat binnen het netwerk geen sprake is van een eenduidige visie op de jonggehandicapte. De visie op de jonggehandicapte van de partijen in het netwerk wordt sterk bepaald door hun eigen achtergrond. Dit maakt dat men niet 'dezelfde taal' spreekt. De school beoordeelt de jonggehandicapte naar zijn leerprestaties. Leerprestaties zijn voor UWV weer niet doorslaggevend als het gaat om het beoordelen van de arbeidsparticipatiemogelijkheden. Zorginstanties zijn weer geneigd om een sterk beschermende rol te spelen naar de jonggehandicapte terwijl het integreren op de arbeidsmarkt in welke vorm dan ook een zekere uitdaging in zich moet hebben. Van belang is dat er een meer gedeelde visie komt op de jonggehandicapte. Een gemeenschappelijk gedragen cliëntvolgsysteem zou er aan kunnen bijdragen dat alle partijen de zelfde informatie hebben over de jonggehandicapte, op de hoogte zijn van de specifieke problematiek en welke partij met welke ondersteuning bezig is.

Als gevolg van onduidelijkheid in verantwoordelijkheden en financiering tussen verschillende beleidsterreinen krijgen jonggehandicapten niet altijd de ondersteuning die ze nodig hebben bij de oriëntatie op werk. De inspectie vindt dit zorgelijk. De financiering voor de begeleiding en hulp aan de jonggehandicapten komt nu vanuit drie verschillende ministeries, te weten OCW,

VWS en in deze fase in mindere mate SZW. Dat blijkt een belemmering te zijn bij een optimale ondersteuning van de jonggehandicapte. Er is vaak sprake van grijze gebieden, waarin verschillende ministeries deels verantwoordelijk zouden kunnen zijn. Hierbij blijkt het lastig te zijn om zich verantwoordelijk te voelen voor de gehele keten, zeker als het gaat om financiering. Interdepartementaal zou door verheldering van de regelgeving en het oplossen van knelpunten die zich in praktijk voordoen meer slagkracht op lokaal niveau bereikt kunnen worden. Dit zou bijvoorbeeld de mogelijkheden voor stages en werkervaringsplekken verder kunnen verbeteren. Dit is van belang om de aansluiting van school naar werk verder te verbeteren.

Participatie

Voor een jongere in de Wajong zijn diverse vormen van participatie mogelijk. Dit varieert van dagbesteding, vrijwilligerswerk, beschermd werken in Wsw-verband, detachering vanuit de Wsw bij een reguliere werkgever tot (begeleid) werken bij een reguliere werkgever. Dit onderzoek richt zich op de betaalde vormen van participatie: werken in Wsw-verband en werken in een regulier dienstverband.

Werken in Wsw-verband

Werken in Wsw-verband is voor de Wajonger op dit moment de belangrijkste mogelijkheid om te participeren. De Wsw kampt echter met lange wachttijden. De wachttijd is gemiddeld één jaar maar kan oplopen tot meerdere jaren. De wachtlijstproblematiek is grotendeels financieel van aard: er is een begrensde budget voor werken in Wsw-verband. Als het geld op is, worden mensen op de wachtlijst geplaatst. Het is van groot belang dat een Wajonger bij overgang van school naar werk onmiddellijk de ondersteuning krijgt die hij nodig heeft om de voor hem meest geschikte participatie te krijgen. Op een wachtlijst staan is dan funest. Om de Wajonger toch te helpen, zet UWV andere instrumenten in voor de Wajonger zodat hij zijn opgebouwde vaardigheden niet hoeft te verliezen. Hiermee zijn echter niet alle Wajongers op de wachtlijst van de Wsw geholpen.

Het probleem van de groeiende wachttijden wordt onder meer versterkt doordat er nauwelijks uitstroom is vanuit de Wsw naar reguliere arbeid. Een oorzaak voor de geringe uitstroom kan onder meer gelegen zijn in het ontbreken van prikkels (vgl. SER advies). Ook de Wajonger zelf kan een voorkeur hebben voor de meer beschermde omgeving van het werken in Wsw-verband.

Zowel vanuit de Wsw als vanuit de Wajong kunnen mensen met een beperking een dienstverband aangaan bij een reguliere werkgever. Zowel vanuit de Wsw als vanuit de Wajong kunnen hierbij gelijksoortige instrumenten ingezet worden om het werken in een regulier dienstverband te stimuleren en te ondersteunen. De inspectie stelt vast dat de Wsw-instrumenten voor werkgevers gunstiger uitpakken dan de Wajong instrumenten. Dit geldt met name voor de UWV loondispensatie regeling versus de loonkostensubsidie bij de WSW, vergoeding van voorzieningen bij de werkgever en het begeleidingspercentage bij jobcoaching.

Dit kan in de praktijk tot gevolg hebben dat een werkgever, bij vergelijkbare kandidaten, eerder iemand zal aannemen vanuit de Wsw dan met inzet van de Wajong instrumenten. Mede vanwege de politieke wens om meer Wsw'ers bij reguliere werkgevers te laten werken, kan het nadeel voor niet-Wsw-Wajongers groter worden.

Werken in reguliere arbeidomstandigheden

Voor de toeleiding van Wajongers naar regulier werk zet UWV doorgaans re-integratietrajecten in. De daadwerkelijke plaatsing bij een werkgever kan worden ondersteund met verschillende re-integratie-instrumenten.

Meer oog voor kwaliteit bij inkoop re-integratietrajecten

UWV zet zowel gunningtrajecten als individuele re-integratieovereenkomsten (IRO's) in bij de re-integratie van Wajongers. Bij de aanbesteding van gunningtrajecten selecteert UWV de laatste jaren steeds meer op kwaliteit en minder op prijs. Ook worden de arbeidsdeskundigen jonggehandicapten meer betrokken bij de selectie. Daarnaast is er meer variatie gekomen in de duur van het traject. De gunningen die nu verstrekt worden hebben trajecten met verschillende looptijden. Dit zijn naar de mening van de inspectie betere voorwaarden voor kwalitatief goede trajecten met meer maatwerk. Een aandachtspunt vormt volgens de inspectie de opbouw en continuïteit van deskundigheid op het terrein van de Wajongers bij re-integratiebedrijven. Door

de tijdelijkheid van de gunningen hebben re-integratiebedrijven weinig zekerheid over verlenging van het contract. Re-integratiebedrijven stellen voorts dat de trajectprijzen nauwelijks toereikend zijn om de kosten te dekken. Om kostendekkend te zijn is aansluitende jobcoaching noodzakelijk. Hierdoor is het voor re-integratiebedrijven risicovol te investeren in kwaliteit.

Re-integratie-instrumenten grotendeels toereikend, regelgeving complex

Voor Wajongers die bij een reguliere werkgever gaan werken, kan UWV verschillende re-integratie-instrumenten inzetten voor zowel de Wajonger zelf als de werkgever. De inspectie is van mening dat het huidige re-integratie-instrumentarium grotendeels toereikend is voor de Wajonggerechtigden en voor de werkgevers die hen in dienst nemen. Op een aantal aspecten zou een wijziging in het instrumentarium naar de mening van de inspectie de participatie van Wajongers kunnen verbeteren.

Jobcoaching is een van de belangrijkste instrumenten voor het welslagen van de participatie van Wajongers. Het kan nu alleen ingezet worden in het kader van een dienstverband. Alle door de inspectie geïnterviewde partijen vinden uitbreiding gewenst naar jobcoaching bij uitzendarbeid, werkervaringsplekken en stages. Ook is vaak opgemerkt dat een intensievere jobcoaching bij proefplaatsingen mogelijk zou moeten zijn omdat de noodzaak van jobcoaching het grootst is aan het begin van het dienstverband.

Er zijn verder enkele re-integratie-instrumenten die in vergelijkbare situaties ongelijk kunnen uitwerken voor Wajongers of werkgevers die Wajongers in dienst hebben. Dit kan belemmerend werken voor de participatie van bepaalde groepen Wajongers. Dit speelt bijvoorbeeld bij het instrument premiekorting en vergoeding voor meerkosten als gevolg van aanpassingen. De premiekorting is minder gunstig voor kleine werkgevers omdat zij minder snel de volledige premiekorting kunnen benutten. Ook is het gunstiger voor werkgevers om Wajongers in dienst te nemen waarvoor geen aanpassingen binnen het bedrijf hoeven te worden aangebracht omdat er bij deze aanpassingen een drempelbedrag voor de werkgever geldt.

De regels en procedures bij aanvragen van re-integratie-instrumenten en de inkomensgevolgen voor de Wajonger zijn voor Wajongers en werkgevers vaak moeilijk te begrijpen en brengen ook nog eens extra administratieve lasten met zich mee. Veel betrokkenen zien door de bomen het bos niet meer. Een extra complicatie is dat procedures binnen UWV over verschillende afdelingen lopen, wat de coördinatie, snelheid van afhandelen en toegankelijkheid bemoeilijkt. Wajongers en werkgevers zijn over het algemeen positief over de contacten met de arbeidsdeskundige jonggehandicapten, maar de procedures en de daaruit voortvloeiende vertragingen zijn voor hen vaak moeilijk te begrijpen. Ook arbeidsdeskundigen merken meermalen op dat door de complexiteit van regels en procedures Wajongers soms minder snel geholpen worden dan wenselijk is.

Goede voorlichting over en ondersteuning bij het aanvragen van de re-integratie-instrumenten is van groot belang om drempels voor het werken bij reguliere werkgevers weg te nemen, zeker gelet op de ingewikkelde regelgeving en procedures. De inspectie meent dat de huidige voorlichting aan en begeleiding van Wajongers en werkgevers nog niet optimaal is. UWV is zich hiervan bewust en heeft de algemene voorlichting via internet verbeterd. De inspectie meent dat daarnaast ook aandacht moet zijn voor verbetering van de individuele voorlichting en begeleiding. De arbeidsdeskundige jonggehandicapten kan hierin een rol van betekenis hebben. In dat kader is het van belang aandacht te besteden aan een goed evenwicht in het takenpakket van de arbeidsdeskundige jonggehandicapten.

I Inleiding

Jonggehandicapten vormen een kwetsbare groep in de samenleving en hebben een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Jonggehandicapten hebben geen gelegenheid gehad om arbeidservaring op te bouwen. Daarom is voor hen een wettelijke inkomensvoorziening krachtens de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) in het leven geroepen.

De laatste jaren is de instroom in de Wajong door diverse oorzaken sterk toegenomen.¹ Momenteel bedraagt het uitkeringsbestand 156.000. Naar de verwachting van UWV zal bij een voortzetting van de huidige ontwikkelingen de omvang van de Wajonggroep de komende jaren toenemen tot ca 200.000 Wajonggerechtigden in 2015 en uiteindelijk circa 300.000 in 2040. Ze zouden daarmee behoren tot de grootste groep uitkeringsgerechtigden in Nederland. Om die reden is er steeds meer politieke belangstelling en heeft het Kabinet aan de SER gevraagd advies uit te brengen over verbetering van de mogelijkheden om jonggehandicapten te laten participeren, met name in betaald werk.

Gelet op het toenemend aantal Wajonggerechtigden de laatste jaren en de verhoogde aandacht voor participatie, is het van belang dat de jonggehandicapten een goede ondersteuning krijgen om arbeids- dan wel sociale participatie te realiseren. UWV is verantwoordelijk voor deze ondersteuning. IWI heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop UWV jonggehandicapten toeleidt naar betaalde arbeid.

Afbakening en werkwijze onderzoek

Het onderzoek richt zich met name op de groep Wajonggerechtigden die mogelijkheden hebben om betaald werk te verrichten, al dan niet met inzet van re-integratie-instrumenten. Kernvraag is of UWV de huidige wettelijke mogelijkheden om Wajonggerechtigden te ondersteunen om aan het werk te komen voldoende oppakt, of deze re-integratie-instrumenten goed werken, voldoende zijn en welke verbeteringen mogelijk zijn.

Om antwoord te geven op deze vraag zijn de belangrijkste actoren in het veld geïnterviewd. Het betreft kwalitatief onderzoek door middel van gedeeltelijk gestructureerde vragenlijsten. De gekozen wijze van onderzoek omvat niet het door middel van statistisch onderzoek komen tot algemeen geldende uitspraken. Via interviews met de belangrijkste actoren die betrokken zijn bij de re-integratie van jonggehandicapten, heeft IWI een beeld te verkregen van de praktijk.² IWI heeft interviews gehouden met werkgevers, scholen: praktijkscholen en speciaal onderwijs, vertegenwoordigers van een oudervereniging en van een Wajong-belangenvereniging, jobcoaches en re-integratiebedrijven, en bij het UWV arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en medewerkers van het hoofdkantoor. In totaal zijn er een dertigtal interviews gehouden in de periode maart t/m mei 2007, daarnaast is geparticipeerd in het werkbezoek wat de SER op 23 maart 2007 heeft georganiseerd om zicht te krijgen op het hele traject van praktijk-scholen tot arbeidsplaats bij een reguliere werkgever.

Wettelijk kader

Iemand die voor zijn zeventiende verjaardag inwoner van Nederland is, minimaal zes jaar ingezetene is en vóór zijn zeventiende verjaardag of tijdens zijn studie arbeidsongeschikt wordt, heeft recht op een uitkering krachtens de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (verder te noemen Wajong). De Wajong wordt betaald uit algemene (Rijks)middelen. De uitvoering van de Wajong is in handen van het UWV.

Op basis van een sociaal-medisch onderzoek beoordeelt UWV in welke mate sprake is van arbeidsongeschiktheid. Bij het onderzoek wordt, evenals bij de wia, gekeken hoe het inkomen dat de cliënt kan verdienen zich verhoudt tot het inkomen dat hij of zij had kunnen verdienen als er geen sprake was geweest van arbeidsongeschiktheid. Aangezien een jonggehandicapte geen arbeidsverleden heeft wordt dit inkomen veelal op het minimuminkomen gesteld. Bij een Wajonggerechtigde is veelal sprake van dusdanige gebreken dat er geen verdien capaciteit resteert. Er is dan sprake van volledige arbeidsongeschiktheid. Dit geldt voor circa 98 procent van de Wajongpopulatie.

1

Thans wordt door onder andere UWV gezocht naar een sluitende verklaring voor deze stijging. Naar de huidige inzichten lijkt het er op dat er niet één eenduidige verklaring voor is maar dat er sprake is van een veelheid van oorzaken die de toenemende stijging kunnen verklaren.

2

IWI hanteert in deze nota de term re-integratie. Strikt genomen is bij een jonggehandicapte merendeels sprake van integratie. Voor de eenduidigheid in terminologie is er voor gekozen om in alle situaties de term re-integratie te gebruiken.

Voorzover jonggehandicapten toch in staat zijn via arbeid loon te verwerven, wordt het loon verrekend met de Wajong uitkering (anticumulatie). Het recht op Wajong blijft bestaan. Pas wanneer duidelijk is dat iemand blijvend in staat is tot bijverdiensten, wordt een Wajonger opnieuw beoordeeld op de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit gebeurt in beginsel als iemand vijf jaar gewerkt heeft.

Wettelijk re-integratie instrumentarium

Het recht op Wajong maakt ook de toegang vrij voor een scala aan re-integratieondersteuning. Voor een beschrijving verwijzen we naar hoofdstuk zeven.

Mogelijkheden tot participatie

Wajongers kunnen op verschillende manieren in de maatschappij functioneren. Er kan sprake zijn van dagbesteding via de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), of van werkzaamheden bij een sw-bedrijf. Ook kunnen zij in het kader van de Wsw in aanmerking komen voor groeps- of individuele detachering bij een reguliere werkgever of bij een reguliere werkgever onder Wsw-begeleiding geplaatst worden. Tenslotte kan een Wajonggerechtigde rechtstreeks werkzaam zijn bij een reguliere werkgever waarbij UWV een aantal re-integratie-instrumenten kan inzetten om dit voor een werkgever aantrekkelijk te maken.

De Wajonger

De Wajonger en maatwerk in begeleiding

Beperkingen van jonggehandicapten zijn divers van aard. Gebruikelijk is een algemene indeling te maken naar Wajongers met psychische klachten (40 procent van de Wajongpopulatie), met een verstandelijke handicap (40 procent van de Wajongpopulatie) en lichamelijke beperkingen (20 procent van de Wajongpopulatie).³ De werkelijkheid is veel complexer, vaak is sprake van meervoudige problematiek. Het benutten van arbeidsmogelijkheden bij Wajongers vereist daarom, wellicht nog meer dan bij andere sociale zekerheidswetten of -voorzieningen, een op maat gesneden deskundige begeleiding.

De Wajonger en werk

Ongeveer 98 procent van de Wajongpopulatie is volgens de arbeidsongeschiktheidsmethodiek niet ongesteund in staat tot enige verdiencapaciteit. Dat betekent niet dat al deze cliënten niet in staat zijn tot enige arbeidsparticipatie. Uit de cijfers van UWV blijkt dat in 2005 26 procent van de Wajongers werkzaam was, waarvan 9 procent in regulier dienstverband en 17 procent in Wsw-verband. De uitstroom uit de Wajong, waarbij het recht op Wajong definitief wordt beëindigd, is zeer beperkt.

Hoe groot de groep Wajongers is die nu niet werkt, maar in potentie wel zouden kunnen werken, is onbekend.⁴ Wel is bekend dat de arbeidsparticipatie onder jongeren groter is dan onder de oudere leeftijdsgroepen. Ter vergelijking: in de categorie tot 25 jaar werkt 30 procent van de Wajonggerechtigden waarvan ongeveer tweederde op de reguliere arbeidsmarkt en een derde in Wsw verband.

De arbeidsparticipatiegraad in het huidige bestand daalt naarmate de leeftijd hoger is. Het percentage werkenden in Wsw-verband, stijgt naarmate de leeftijd hoger is. Van de Wajonggerechtigden boven de 55 jaar werkt nog slechts 19 procent waarvan 95 procent in Wsw-verband.

In algemene zin kan niet gezegd worden welke arbeid voor welke type jonggehandicapten geschikt is. Enkele tendensen zijn wel waar te nemen:

Bij jonggehandicapten met een licht verstandelijke handicap gaat het vaak om personen die niet goed tegen stressvolle situaties kunnen. Werkdruk of een deadline moeten halen, is niet goed mogelijk. Ook werken privé-problemen vaker door in de werksituatie. Wel is de categorie zeer gemotiveerd en graag bereid tot werken. Ze hebben grote behoefte aan structuur en zijn niet goed in staat van vaste patronen af te wijken. Dat heeft ook een positieve kant: een werkgever kan ervan op aan dat ze op tijd op het werk verschijnen. In het begin zijn Wajonggerechtigden

³ Het relatieve aandeel van Wajongers met ADHD of een autistische stoornis is de laatste jaren groter geworden. In de categorie met verstandelijke handicap is de grootste stijging waar te nemen van personen met een licht verstandelijke handicap. Het relatieve aandeel van Wajongers met een lichamelijke handicap is gedaald.

⁴ Het SER-advies bevat de aanname dat 40 procent van de Wajongpopulatie geen enkele mogelijkheid heeft om arbeid te verrichten. Dit betekent dat voor 34 procent van de Wajongers nog arbeidsmogelijkheden onbenut blijven.

met een licht verstandelijke handicap vaak onzeker en hebben ze begeleiding nodig. Gaandeweg kunnen ze meestal meer zelfstandig eenvoudig werk uitvoeren en neemt het zelfvertrouwen toe.

Bij jonggehandicapten met psychische beperkingen (bijvoorbeeld autisme en ADHD) komen relatief vaak gedragsstoornissen voor. Zij kunnen daarom minder goed in groepsverband werken. Ze hebben veel begeleiding nodig om goed te kunnen functioneren.

De jonggehandicapten met een lichamelijke handicap hebben vaak een meer eenduidige en concretere problematiek. Vaak hebben zij werkplekaanpassingen nodig.

Wajongers en werkgevers

Jonggehandicapten met een licht verstandelijke handicap werken vaak bij grote organisaties als supermarkten en in de zorg, of juist bij de kleinere werkgever die zelf als werkgever direct bij de medewerkers betrokken is. Die laatste categorie werkgevers heeft vaak een grote sociale betrokkenheid bij de jonggehandicapte, vaak kennen ze zelf mensen met een dergelijk handicap in hun omgeving. Om die reden zijn ze ertoe overgegaan om een Wajonggerechtigde in dienst te nemen.

De praktijk leert dat deze werkgever veel tijd besteedt aan de begeleiding van de Wajonger. Niet alles is door een jobcoach op te vangen, acute problemen komen veelal toch op het bordje van de werkgever zelf. De werkgever moet ook bij het overige personeel begrip kweken voor de wijze waarop een Wajonggerechtigde met een verstandelijke handicap werkt. Een geslaagde integratie is alleen mogelijk wanneer de Wajonger in het team geaccepteerd wordt en hierdoor ook opgevangen wordt.

Voor jonggehandicapten met psychische stoornissen is niet eenduidig aan te geven in welk segment van de arbeidsmarkt zij werkzaam kunnen zijn. Dit hangt sterk af van de geestelijke en lichamelijke vaardigheden van de betreffende jonggehandicapte. Wel kan gesteld worden dat bij sommige psychische stoornissen, zoals bijvoorbeeld autisme, het werken in teamverband moeilijker is te realiseren.

Wat betreft jonggehandicapten met een fysieke beperking is het eveneens niet op voorhand aan te wijzen in welk segment van de arbeidsmarkt zij werkzaam kunnen zijn. Ook hier kan dit in principe de hele arbeidsmarkt bestrijken.

Een reden om wel Wajongers in dienst te nemen is, zo blijkt uit onderzoek, vooral de grotere motivatie van de jonggehandicapten en de overweging dat het personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij zou moeten vormen.⁵ Factoren zoals subsidies en imago van het bedrijf scoorden veel lager.

De Wajonger in de politieke en maatschappelijke context

Politieke ontwikkelingen

Het Kabinet wil jonggehandicapten de kans geven volwaardig deel te nemen aan de maatschappij teneinde de sociale cohesie te bevorderen. Het is in dat kader van belang dat degene die kunnen werken dat ook daadwerkelijk gaan doen. UWV heeft de taak gekregen om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een Wajonguitkering (18 jaar en ouder⁶) en schoolverlaters onder de 18 jaar met beperkingen.⁷ Voor alle jongeren vanaf 16 jaar met beperkingen heeft UWV in de samenwerking met andere betrokken partijen de regierol gekregen.⁸ Het betreft hier de zogenaamde netwerkformule teneinde een sluitende aanpak en een soepele overgang van school naar Wajong te realiseren. De netwerkformule houdt in dat er samenwerking en afstemming bestaat tussen de verschillende actoren in het participatieproces, zoals bijvoorbeeld de gemeenten, scholingsinstituten, re-integratiebedrijven, MEE-organisaties, sw-bedrijven, etc.

5

Petersen, A. van, M. Vonk en J. Bouwmeester (2004). *Onbekend maakt onbemind: attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt.*

6

Wet SUWI, artikel 30 lid 1a.

7

Wet SUWI, artikel 30 lid 1 b.

8

Brief van de minister van SZW aan de voorzitter van de Tweede Kamer van 28 januari 2005.

Aan het UWV is ingevolge het amendement Verburg / Noorman-Den Uyl 11,5 miljoen euro per jaar ter beschikking gesteld om knelpunten in de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap op te lossen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 28 600 XV, nr. 39). Deze gelden zijn ondergebracht in het Wajongfonds dat door UWV wordt beheerd.

Deze zijn te vinden op www.vanWajongnaarwerk.nl.

Verburggelden⁹

UWV heeft van 2004 tot en met 2008 jaarlijks 11,5 miljoen euro tot haar beschikking om knelpunten in de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten op te lossen. De knelpunten zijn geïnventariseerd in het rapport 'Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap' van de Commissie Werkend Perspectief die tevens aanbevelingen heeft gedaan om deze op te lossen.

Een deel van deze 11,5 miljoen euro is bij UWV ondergebracht in het Wajongsubsidiefonds. Het fonds financiert vernieuwende initiatieven die bijdragen aan het oplossen van de knelpunten. Op dit moment worden ruim 50 experimenten gefinancierd.¹⁰

Economische ontwikkelingen

De aantrekkende economie kan er mogelijk voor zorgen dat meer werkgevers bereid zijn Wajongers aan te nemen. Wel is het de vraag of de vacatures die ontstaan geschikt zijn voor de Wajongpopulatie. De RWI concludeert in haar Arbeidsmarktanalyse 2007 dat er met name tekorten ontstaan in het hogere segment. Ook in de persoonlijke dienstverlening wordt groei verwacht, het is echter vraag of het merendeel van de Wajongpopulatie in die sector kan werken. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is het aanbod al groot en die wordt de komende tijd alleen maar groter.

Tegelijkertijd hebben de jonggehandicapten te maken met macro ontwikkelingen die hun re-integratie kunnen bemoeilijken. Naast concurrentie met andere groepen als laaggeschoolde werknemers en ook herbeoordeelde WAO'ers en de komst van werknemers uit andere Europese landen, worden steeds hogere eisen aan het werk gesteld. Werkgevers vragen bijvoorbeeld meer flexibiliteit (veelzijdiger, jobrotation) van werknemers.

2 Voorlichting

De participatie van jonggehandicapten is een complex vraagstuk. De groep is zeer divers en vergt veel verschillende soorten begeleiding. Er is veel regelgeving om recht te doen aan de bijzondere aspecten van deze doelgroep. Het geheel aan regels is voor Wajongers en werkgevers complex. UWV geeft daarom grote prioriteit aan een goede voorlichting en informatievoorziening. UWV is op dit moment bezig met het voorbereiden van een strategisch communicatieplan. Ook stelt UWV themadagen over de Wajong open voor externen (bijvoorbeeld organisaties in het veld van de Wajong). UWV heeft onlangs een nieuwe UWV-site voor de Wajong ingevoerd die toegankelijker is dan de oude site. Bij de ontwikkeling van de nieuwe site heeft UWV de gebruikersvriendelijkheid laten testen door jonggehandicapten.

Voorlichting aan Wajongers

Goede mondelinge en schriftelijke voorlichting aan Wajongers en hun hulpverleners is nodig om psychische drempels naar werk te overwinnen. Jonggehandicapten zijn vaak onzeker, weten niet wat ze kunnen en kunnen moeilijk de praktische en financiële consequenties overzien als ze gaan werken. In de meeste gevallen wordt een jonggehandicapte ondersteund door hulpverleners.

Een veel gehoord punt is dat de potentiële Wajonggerechtigde (en zijn ouders of verzorgers) 'door de bomen het bos niet meer zien'. Het terrein waarmee een potentiële Wajonggerechtigde te maken heeft is immers zeer breed en over verschillende ministeries verdeeld. Ook wanneer men de weg naar UWV gevonden heeft is de beschikbare informatie alsmede de briefwisseling met UWV voor een Wajonggerechtigde vaak moeilijk en niet inzichtelijk. De nieuwe UWV-site moet hierin een verandering ten goede bewerkstelligen. Ook heeft UWV een grote investering gepleegd in het doorlichten van de standaardbrieven op aspecten als begrijpelijkheid en toonzetting. Het blijft een moeilijk punt om gecompliceerde regels in begrijpelijke vorm uit te leggen.

Ook goede voorlichting op andere terreinen dan de Wajong is van belang. Wajongers durven soms ook niet te gaan werken omdat dat grote financiële onzekerheid met zich meebrengt. Immers in een situatie waarin de Wajonger bijvoorbeeld een zorgtoeslag of een huurtoeslag of bijzondere bijstand ontvangt, is niet overzichtelijk wat de financiële uitkomst zal zijn als hij gaat werken. Een jobcoach vertelde dat zij vaak de eerste periode van begeleiding alleen maar bezig is allerlei zaken ook privé uiteen te rafelen en op een rijtje te zetten.

Voorlichting aan werkgevers

Bij de voorlichting aan werkgevers is het van belang dat die gericht is op een goede beeldvorming over de Wajongers en een heldere toelichting op de re-integratie-instrumenten, zo stellen met name de geïnterviewde vertegenwoordigers van re-integratiebedrijven.

De inzet van re-integratie-instrumenten moet er toe leiden dat werkgevers welwillend zijn om Wajongers een betrekking of stage aan te bieden. Een goede bekendheid met de mogelijkheden is belangrijk om werkgevers over de streep te trekken. Werkgevers gaven aan niet altijd het overzicht te hebben over de regelingen die UWV de werkgever en de Wajonger kan aanbieden. De door IWI geïnterviewde werkgevers stellen dat er mogelijk veel informatie voorhanden is, maar dat dit niet eenduidig of beschikbaar is. Een werkgever is, stellen zij, gebaat bij 'hapklare' informatie, het is immers niet zijn primaire werk om uren te besteden aan het uitzoeken van bijvoorbeeld de werking van een regeling. Zij hebben ook behoefte aan goede mondelinge uitleg over de mogelijkheden.

Conclusies

De regelgeving en procedures rond de Wajong zijn complex. Goede voorlichting aan de Wajongers en werkgevers over de re-integratiemogelijkheden en de financiële consequenties daarvan is daarom belangrijk. Momenteel ervaren de Wajongers en werkgevers de voorlichting, zo blijkt uit de interviews, nog niet als optimaal. UWV onderkent dit belang en heeft de internetsite met voorlichting verbeterd. Ook werkt UWV voor de doelgroep Wajongers op dit moment aan een strategisch communicatieplan.

3 Sluitende aanpak

In dit hoofdstuk staat de fase voorafgaande aan de Wajong aanvraag centraal. Dat is de fase die de potentiële Wajonger doorloopt tot het moment van de aanvraag voor een Wajong-uitkering. Het betreft hier de categorie 16- en 17 jarigen. In die periode houden diverse publieke en private actoren zich bezig met de arbeidsintegratie van de jonggehandicapte. Het gaat onder meer om gemeenten, CWI, scholen, MEE, het Centrum indicatiestelling Zorg (CIZ), de sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties en regionale meldcentra (RMC's).

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelde in 2005 dat er sprake moet zijn van een sluitende aanpak van Wajongers bij de overgang van school naar werk.¹¹

Daarbij hechtte bij groot belang aan een heldere keten van verantwoordelijkheden. De regie voor de sluitende aanpak voorzag de minister bij de arbeidsdeskundige jonggehandicapten (adj) van het UWV.

In dit hoofdstuk worden de verschillende actoren beschreven die bij de voorfase betrokken zijn. Daarnaast worden knelpunten benoemd die het begeleiden naar werk bemoeilijken.

Van school naar werk: knelpunten die scholen ervaren bij de arbeidstoeleiding

Voordat jonggehandicapten op hun achttiende in de Wajong terecht komen vallen zij nog onder de leerplicht. De meeste potentiële Wajongers volgen het zogenaamde leerwegondersteunend onderwijs binnen het vmbo (lwoo), praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs (vso).¹² Daarnaast zijn er jongeren met een functiebeperking die het reguliere voortgezet onderwijs volgen, al dan niet met gebruikmaking van de Leerling Gebonden Financiering (LGF) ofwel het rugzakje. Ook is er een categorie voortijdig schoolverlaters. De gemeenten hebben de taak deze jongeren via de RMC's te volgen en te bevorderen dat zij weer teruggeleid worden naar een opleiding of door te leiden naar een baan.

Een aantal knelpunten belemmert scholen om de jonggehandicapte vanuit school naar werk te leiden. Zo kan een school die wettelijk valt onder het primair onderwijs, bijvoorbeeld het praktijkonderwijs, en dus onder het ministerie van OCW, geen structurele middelen ontvangen voor arbeidstoeleiding van leerlingen. Deze worden immers niet door het ministerie van OCW gefinancierd. Wel kunnen deze scholen op basis van de zogenaamde ESF-subsidieregeling gelden aanvragen om leerlingen van 15 jaar en ouder voor te bereiden of toe te leiden naar een functie op de reguliere arbeidsmarkt, beschermde arbeidsmarkt of een vervolgopleiding op mbo-I niveau of naar het beroepsbegeleidend onderwijs. Een en ander is echter in dit onderzoek niet nader onderzocht.

Ook het vinden van stageplaatsen kan voor de scholen moeizaam verlopen, dat geldt met name voor het voortgezet speciaal onderwijs. Om stageplaatsen te vinden, is het van belang dat scholen intensief contact onderhouden met alle betrokken partijen: werkgevers (vooral het midden- en kleinbedrijf), CWI, gemeentes en het UWV. Het actief onderhouden van netwerken behoort echter niet tot de kernactiviteiten van scholen. Zij ontvangen hiervoor dan ook geen structurele financiering.¹³

Behalve een gebrek aan stageplaatsen is er ook een tekort aan voldoende begeleiding tijdens de stages.¹⁴ Begeleiding bij stages is cruciaal voor het welslagen daarvan. Voor veel scholen ontbreken echter de middelen voor een dergelijke intensieve begeleiding.

Regie UWV

Hoewel scholen een belangrijke taak hebben bij de arbeidstoeleiding van hun leerlingen ligt de regie voor de arbeidstoeleiding voor toekomstige Wajongers bij het UWV en in het bijzonder bij de adj van het UWV. Van de adj wordt verwacht dat hij of zij, via de zogenaamde netwerkformule, de regie voert op de afstemming van verantwoordelijkheden van partijen die een rol kunnen spelen bij de overgang van school naar werk. In het netwerk participeren veelal gemeenten, scholen, CWI, SW-bedrijven en MEE-organisaties. Naast een algemene afstemming vanuit de Wajongteams zal er daarnaast sprake moeten zijn van een concrete individuele afstemming per potentiële Wajongcliënt.

11

Brief van de Minister van SZW aan de voorzitter van de Tweede Kamer dd. 28 januari 2005.

12

Het lwoo is bedoeld voor leerlingen binnen het vmbo (voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs) met een grote leerachterstand of gedragsproblemen die wel een vmbo-diploma kunnen halen maar daarbij al dan niet tijdelijk extra zorg nodig hebben.

Praktijkonderwijs is bedoeld voor leerlingen die ondanks extra zorg geen regulier vmbo-diploma kunnen halen. Het vso is geclusterd in Regionale Expertise Centra (REC's), die gespecialiseerd zijn in onderwijs aan leerlingen met een specifieke handicap. Hoeveel procent van de scholieren op deze schoolsoorten potentieel Wajonggerechtigd zijn, is onbekend. Een centrale administratie of registratie van leerlingen met een Wajongindicatie- of uitkering ontbreekt. Dit is één van de bevindingen van het rapport Jonggehandicapten aan de slag van M. Stavenuiter en R. Lammerts, NIZW, januari 2005.

13

Zie witte versie SER advies Wajong, pagina 24.

14

Stavenuiter, M en R. Lammerts (2006), p. 22; Schoemakers - Salkinoja, I en J. Timmermans (2006), Werken, in: S.E. Kooiker (red.) Jeugd met beperkingen, Den Haag, SCP, p. 75. Sommige praktijkscholen schakelen een commercieel reïntegratiebureau in om stages te vinden, in de hoop dat die ook een toeleidingstraject opzetten (Inbreng UWV).

Het verrichten van netwerkactiviteiten bevindt zich nog in een groeifase. Sinds 2005 wordt in de regio's geëxperimenteerd met hoe netwerkformules het best zouden kunnen werken. Zodra de meest geschikte methoden zijn uitgekristalliseerd, zal het management normtijden voor de netwerkwerkzaamheden vaststellen. Dit zal volgens UWV eind 2007 gebeuren. De normering van de netwerkactiviteiten is niet eenvoudig omdat de invulling van het netwerk per regio verschilt, naargelang de specifieke regionale situatie. Bij een niet optimale normering kan het risico bestaan dat de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige jonggehandicapten onder druk komen te staan.

15

UWV (2006) Jaarverslag 2006 (publieksversie), p. 25.

Het voordeel van de regionale netwerken is dat de betrokken actoren en in het bijzonder UWV sneller en beter weten dan voorheen waar de potentiële Wajonger in het proces zit en wie verantwoordelijk is. Hierdoor kan de adj steeds vaker en steeds vroeger voorlichting op scholen geven over de mogelijkheden voor de potentiële Wajonger om aan het werk te komen en over de begeleiding en voorzieningen waarvan ze gebruik kunnen maken.¹⁵ De netwerkformule is daarom belangrijk voor een betere dienstverlening aan de potentiële Wajonger, de ketenpartners en werkgevers waarbij de adj functioneert als vast aanspreekpunt. UWV bereikt hierdoor ook een meer sluitende aanpak.

16

Wat in principe toepasbaar is voor de gehele Wajongpopulatie, maar specifiek voor de 16 en 17 jarige jonggehandicapten zijn nut heeft omdat die nog niet in enig ander UWV bestand in beeld zijn.

Een systeem dat door de regionale Wajongteams, en met name door de adj, kan worden ingezet om de 16- en 17-jarige jonggehandicapten in beeld te krijgen is het cliëntvolgsysteem (CVS). Het cliëntvolgsysteem betreft een registratiesysteem waarin de potentiële Wajonggerechtigde met zijn specifieke kenmerken wordt vastgelegd.¹⁶ Daarmee wordt snel duidelijk of een leerling al dan niet voor een Wajonguitkering in aanmerking komt en daarmee onder de verantwoordelijkheid van het UWV valt.¹⁷ Indien dat niet het geval is, is de schoolverlater mogelijk aangewezen op een bijstandsuitkering en komt terecht onder de hoede van de gemeente. De doelstelling van het CVS is primair om de adj in de netwerkfase te kunnen ondersteunen.

17

De ontwikkeling van een Cliënt Volg Systeem wordt gefinancierd uit de zogenaamde 'Verburggelden'. Aan het UWV is ingevolge het amendement Verburg / Noorman – Den Uyl 11.5 miljoen euro per jaar ter beschikking gesteld om knelpunten in de arbeidsparticipatie van jongeren met een arbeidshandicap op te lossen (Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 28 600 XV, nr. 39). Deze gelden zijn ondergebracht in het Wajongfonds dat door het UWV wordt beheerd.

Knelpunten sluitende aanpak

De overgang van school naar werk verloopt nog niet altijd even soepel. Nog te vaak verlaten jonggehandicapte leerlingen de school zonder dat zij uitzicht hebben op een baan of een andere vorm van participatie. Het duurt bijvoorbeeld te lang voor ze op de voor hen geïndiceerde Wsw-plaats terecht kunnen.¹⁸ Het gevolg daarvan is dat de jonggehandicapte schoolverlater zijn opgedane kennis, basisvaardigheden en ervaring kwijt raakt, en ook het werkritme dat hij tijdens stages en in leerlingtrajecten heeft opgedaan.

Verskillende visies op de jonggehandicapte

Een van de oorzaken van de gebrekkige overgang van school naar werk is gelegen in de verschillende visies en doelen van de hulpverleners. UWV is gericht op het zoeken naar mogelijkheden van sociale- of arbeidsparticipatie voor de jonggehandicapte. De scholen zijn gericht op een passende opleiding. Begeleidende instellingen zijn gericht op zorg en stellen zich in die hoedanigheid beschermend op. De rol van de gemeenten is, zo bleek uit de interviews, verschillend. De gemeenten laten zich volgens de geïnterviewden soms leiden door een financieel belang en soms door een maatschappelijk belang. Tenslotte kan ook de rol van SW-instellingen verschillend zijn, zeker nu de SW-instellingen zich marktconform moeten profileren (zie verder hoofdstuk vijf).

De verschillende rollen, belangen en visies op de gehandicapte jongere tussen de partijen onderling vormen een risico voor de onderlinge communicatie en de samenwerking tussen die partijen. Denkend vanuit het belang van de jonggehandicapte zijn een gelijke visie en gelijkgerichte belangen voorwaarden voor een goede communicatie en samenwerking. UWV heeft daarbij wel een regiefunctie maar kan zeker niet in alle gevallen knelpunten op lokaal niveau of in de regelgeving afdoende oplossen.

Verantwoordelijkheden verdeeld over diverse ministeries

Een tweede knelpunt in de voorfase betreft de verantwoordelijkheidsverdeling voor de Wajonger tussen de betrokken departementen. Het ministerie van OCW financiert of subsidieert onderwijsvoorzieningen. Daaronder vallen niet de voorzieningen die nodig zijn voor integratie van leerlingen op de arbeidsmarkt: deze vallen onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW. De algemene zorgvoorzieningen (AWBZ) vallen onder verantwoorde-

lijkheid van het ministerie van VWS en zijn vervolgens slechts beperkt toepasbaar in het onderwijs en niet te gebruiken bij arbeidsintegratie.

19
Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-
2005, 29 461, nr. 8.

De verantwoordelijke ministers stelden destijds evenwel dat de verantwoordelijkheidsverdeling geen probleem hoeft te zijn als de verschillende schakels in de keten van school naar werk maar soepel in elkaar grijpen en scholen hun leerlingen tijdig overdragen.¹⁹ Bovendien zouden alle actoren zich verantwoordelijk moeten voelen voor de gehele keten. In de praktijk blijkt echter dat de verschillende bronnen van financiering toch belemmeringen veroorzaken. In de financieringssfeer zitten er bijvoorbeeld schotten tussen OCW en SZW waardoor de overgang van school naar werk niet altijd optimaal te verwezenlijken is. Geld vanuit OCW kan niet ingezet worden voor re-integratie en SZW-geld niet voor onderwijsdoeleinden die de re-integratie ten goede komen. Het kan bijvoorbeeld leiden tot de volgende situatie: een leerling kan vanuit school geplaatst worden bij een werkgever. De scholing kan via het ROC geregeld worden, maar de school heeft onvoldoende middelen om dit te betalen en UWV heeft hier ook niet de verantwoordelijkheid voor.

Het Kabinet heeft in het coalitieakkoord aangegeven aandacht te besteden aan de financiële schotten tussen de ministeries.

Netwerk is niet sluitend

De beoogde sluitende aanpak wordt belemmerd doordat niet alle potentiële Wajonggerechtigden zitten of gezeten hebben op de scholen die in het netwerk participeren. De scholen waarop een potentiële Wajonggerechtigde kan zitten zijn zeer divers. Daarbij komt dat, zoals al eerder gesteld, de partijen die in de netwerken participeren per regio kunnen verschillen.

Verder is de deelname van gemeenten in het netwerk per regio sterk verschillend. Sommige gemeenten zijn zeer bereidwillig, andere gemeenten veel minder.

Conclusies

In de fase voordat de jonggehandicapte vanaf zijn achttiende jaar een Wajong-uitkering ontvangt, houdt een netwerk van actoren zich bezig met de jonggehandicapte. UWV voert via de adj de regie op dit netwerk. Doel is het realiseren van een soepele en sluitende overgang van school naar een plek in de samenleving, zo mogelijk op de arbeidsmarkt. De regionale netwerken - hoewel verschillend per regio - hebben sluitende aanpak bevorderd. De regierol van de adj is hierbij van belang.

Een aantal factoren bemoeilijkt de overgang van school naar werk nog. De verschillende rollen, belangen en visies op de gehandicapte jongere van de betrokken partijen vormen een risico voor de samenwerking tussen die partijen. Ook is niet altijd duidelijk welke instantie verantwoordelijk is voor de financiering van voorzieningen die de oriëntatie op werkbevorderen. UWV heeft daarbij wel een regiefunctie maar kan zeker niet in alle gevallen knelpunten op lokaal niveau of in de regelgeving afdoende oplossen.

4 Claimbeoordeling

Of een jongere wel of niet een Wajonguitkering krijgt en wat de hoogte van de uitkering wordt, is afhankelijk van de claimbeoordeling. De claimbeoordeling is voor de Wajonger heel belangrijk. Een claimbeoordeling waaruit een Wajongrecht voortkomt, maakt de weg vrij voor het gebruik van veel verschillende re-integratie-instrumenten. Indien geen Wajongrecht wordt toegekend, worden sommige re-integratiemogelijkheden afgesloten.

Illustrerend voor het belang van een Wajong-uitkering voor hun re-integratie is de volgende uitspraak van een adj: 'de term werk boven uitkering gaat voor velen van de Wajongpopulatie niet op, werk door uitkering komt vaker voor'.

Belangrijk bij de claimbeoordeling is dat de verzekeringsarts-jonggehandicapten (VAJ) de problematiek goed boven tafel krijgt. Hij moet met name goed de productiviteit (handelingstempo, en dergelijke) en de begeleidingsbehoefte in beeld krijgen waardoor hij een juiste Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) kan opstellen. Ook een goede communicatie met de adj is van groot belang. De adj zal op basis van het verzekeringsgeneeskundige advies en de bijbehorende FML de claimbeoordeling afronden, en mogelijke re-integratieactiviteiten starten.

Een probleem is dat de informatie die verzekeringsartsen vanuit scholen krijgen wisselend van kwaliteit is en niet op dezelfde wijze door alle scholen wordt geleverd.

Conclusies

Een goede claimbeoordeling is erg belangrijk voor de jonggehandicapte omdat de toekenning van een Wajonguitkering tevens gepaard gaat met het beschikbaar komen van belangrijke re-integratie-instrumenten. De wisselende kwaliteit van informatie die UWV krijgt van scholen bemoeilijkt een goede claimbeoordeling.

5 Wajongers en Wsw

De Wsw is voor de arbeidsparticipatie van Wajongers van groot belang. Van alle Wajongers die eind 2005 betaald werkten (circa 38.500), werkte meer dan 65 procent in de Wsw (bron UWV). Er zijn wel verschillen tussen de leeftijdscategorieën. Van de jonggehandicapten van 45 jaar en ouder werkt meer dan 90 procent in de Wsw, in de leeftijdsgroep onder de 25 jaar is dit slechts een kleine 37 procent. Voor de oudere leeftijdscategorie waren er destijds weinig andere opties dan de Wsw. Door het beschikbaar komen van re-integratie-instrumenten in de jaren negentig, zoals jobcoaching en loondispensatie, kwamen er meer mogelijkheden om ook buiten de SW-bedrijven te werken.

Als UWV of de school geen directe mogelijkheden ziet om een jonggehandicapte direct vanuit school of via een re-integratietraject geplaatst te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, ondersteund met de inzet van re-integratie-instrumenten, is de Wsw vaak de volgende en veelal laatste optie voor betaalde arbeid. De doelstelling van de Wsw is hierbij om aan zoveel mogelijk arbeidsgehandicapten die zijn geïndiceerd voor de Wsw aangepaste arbeid te bieden welke aansluit bij de capaciteit en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde in een zo regulier mogelijke werkomgeving.

Het CWI bepaalt op basis van een onafhankelijke indicatie of iemand wel of niet tot de doelgroep van de Wsw behoort. Daarna behoort de uitvoering van de Wsw tot de verantwoordelijkheid van gemeenten (al dan niet gedelegeerd aan sw-bedrijven). Zij krijgen hiervoor jaarlijks een budget van het Ministerie van SZW. Indien een Wajonger wordt geplaatst wordt dit geormerkte budget vanuit de gemeente hiervoor aangewend richting het sw-bedrijf.

In principe kan iedereen een Wsw-aanvraag bij CWI indienen, dus ook de jonggehandicapte. Meestal zal dit op initiatief gebeuren van de ouders, docenten, woonbegeleiders, maatschappelijk werk, artsen, re-integratiebedrijf, een gemeente of UWV. De keuze van ouders en begeleiders van de Wajonger voor de Wsw heeft vaak als achtergrond dat men de Wsw als een 'veiligere' werkomgeving beschouwt dan de reguliere arbeidsmarkt.

Binnen de Wsw zijn verschillende werkvormen te herkennen: plaatsing in een Wsw-dienstverband binnen het sw-bedrijf, vanuit een Wsw-dienstverband gedetacheerd worden bij een bedrijf buiten de Wsw of met begeleiding werken bij een reguliere werkgever. In de laatste situatie krijgt de jonggehandicapte jobcoaching op de werkplek en de werkgever krijgt veelal een deel van het loon gesubsidieerd. Dit zijn vergelijkbare instrumenten als de Wajong instrumenten jobcoaching en loondispensatie.

Indien, geen Wsw-plaatsing mogelijk is omdat een Wajonger niet aan de Wsw ondergrens komt, dan wordt hij of zij vaak via zorgtrajecten naar de AWBZ-dagbesteding geleid.

Knelpunten in de uitvoering van de Wsw

Uit het onderzoek blijkt dat een aantal knelpunten rondom de Wsw de arbeidsparticipatie van Wajongers belemmert.

Zowel vanuit de Wsw als vanuit de Wajong kunnen mensen met een beperking een dienstverband aangaan bij een reguliere werkgever. Zowel vanuit de Wsw als vanuit de Wajong kunnen hierbij instrumenten ingezet worden om het werken in een regulier dienstverband te stimuleren en te ondersteunen. De inspectie stelt vast dat de Wsw-instrumenten gunstiger zijn dan de Wajong-instrumenten. In hoofdstuk zeven staat beschreven in welke opzichten. Dit kan in de praktijk een perverse werking hebben. Een werkgever zal eerder iemand aannemen waarvoor een gunstiger instrumentarium kan worden ingezet, en dat is veelal de Wsw. De Wajongers zijn hierdoor in het nadeel. Mede vanwege de politieke wens om meer Wsw'ers bij reguliere werkgevers te laten werken, kan het nadeel voor Wajongers groter worden.

Het tweede knelpunt zijn de lange wachttijden voor een Wsw-arbeidsplaats. De wachttijd is gemiddeld een jaar maar kan soms oplopen tot enkele jaren. Jonggehandicapte leerlingen

worden vanwege de lange wachttijden op advies van scholen of hulpverleners gestimuleerd om vroegtijdig een Wsw-indicatie aan te vragen.

Het probleem is vooral financieel van aard. Er zijn wel fysieke plaatsen maar er is onvoldoende budget om die plaatsen te bekostigen. De geïnterviewden zijn echter unaniem van mening dat 'het funest is om de Wajongers thuis te laten zitten'. Zij verliezen doorgaans snel hun zorgvuldig tijdens school en stages opgebouwde basale werkvaardigheden en arbeidsritme.

Om die reden probeert UWV de Wajongers gedurende de wachttijd actief te houden. UWV biedt scholing aan, re-integratietrajecten, arbeidstrainingsplaatsen of gesubsidieerde werkplekken bij SW-bedrijven.²⁰ UWV betaalt dan 85 procent van de loonkosten bij plaatsing van de Wajongers die hoog op de wachtlijst staan. Niet alle gemeenten werken hier overigens aan mee omdat zij niet bereid zijn de aanvullende 15 procent te betalen. Volgens adj-en worden hiermee niet alle Wajongers die op de wachtlijst staan geholpen.

20

Deze situatie valt thans onder een gedoogbeleid. In het wetsvoorstel WSW dat per 1 januari 2008 in werking moet treden, wordt beoogd hieraan een wettelijke grondslag te geven.

Een derde probleem vormt de beperkte doorstroming naar regulier werk. Eenmaal werkzaam in Wsw-verband neemt het sw-bedrijf de verantwoordelijkheid voor de Wajonger over. De doorstroming vanuit de Wsw naar de reguliere arbeidsmarkt is dus niet de verantwoordelijkheid van UWV. Maar ook de Wsw heeft doorstroming niet als doelstelling, bovendien heeft het sw-bedrijf er zelf geen baat bij. De doorstroming vanuit de Wsw richting reguliere arbeidsmarkt is dan ook verwaarloosbaar. In 2005 stroomden op een totaal Wsw personeelsbestand (dus inclusief Wajongers) van ongeveer 90.000 slechts circa 0,2 procent door naar de reguliere arbeidsmarkt.²¹

Een reden voor de beperkte doorstroom is dat de potentiële doorstromers, vaak de 'betere' werknemers van het sw-bedrijf zijn waar deze dus meer commercieel nut van hebben. Daarnaast is er ook de invloed van de werknemer zelf die vaak de 'veiligheid' van de Wsw niet wil verruilen voor het in zijn ogen 'onzekere' reguliere bedrijf. Bovendien is het cao-loon in het sw-bedrijf of bij detachering beter dan het loon dat op basis van de mogelijkheden verdient kan worden buiten de Wsw. Er kan dus geconcludeerd worden dat er zowel voor de Wajonger als voor het sw-bedrijf onvoldoende prikkels zijn voor doorstroming naar reguliere arbeid. Het risico is daarom groot dat Wajongers langer dan noodzakelijk in de Wsw blijven. Dit is voor de individuele Wajonger wellicht niet erg, het vergroot wel de wachttijdenproblematiek.

21

Het gaat hierbij om uitstroom uit de Wsw dus niet het begeleid werken bij een reguliere werkgever waarbij de bescherming van de Wsw blijft. Deze mensen blijven immers onder de Wsw vallen waarbij de Wsw ook kosten maakt voor bijvoorbeeld begeleiding, loonkostensubsidie, voorzieningen etc. Deze vorm van werken bij een reguliere werkgever verlicht dus ook niet de wachtlijstproblematiek.

Wetswijziging Wsw voorzien per 1 januari 2008

Het nieuwe wetsvoorstel tot wijziging van de Wsw legt een nog grotere verantwoordelijkheid voor de Wsw bij de gemeenten neer. Er komt minder sturing vanuit het Rijk, meer ruimte voor lokale invulling. De Wsw-subsidie wordt rechtstreeks aan de gemeenten uitgekeerd. Hierna krijgen gemeenten de volledige verantwoordelijkheid voor de plaatsingen van geïndiceerde inwoners van de gemeente in sw-bedrijven en voor het wachttijdenbeheer. Het is nog niet duidelijk wat de impact hiervan is op de rol van UWV bij de re-integratie van Wajonggerechtigden.

Conclusies

Wajongers zijn voor betaald werk vaak op de Wsw aangewezen. Wsw komt in beginsel aan de orde wanneer werken in regulier dienstverband niet mogelijk is.

Er is een lange wachtlijst voor de Wsw. Het risico van de lange wachttijd is dat de jonggehandicapte zijn tijdens de opleiding verworven basisvaardigheden verliest. Om dit te voorkomen, subsidieert UWV extra Wsw-plaatsen, scholing of re-integratietrajecten, maar niet alle Wajongers met een Wsw-indicatie worden op deze wijze geholpen.

Er is nauwelijks doorstroming van Wsw naar reguliere dienstverbanden. UWV heeft hiervoor geen verantwoordelijkheid en sw-bedrijven en Wajongers zelf hebben daar weinig belang bij. Er ontbreken prikkels voor de doorstroming. Het gebrek aan doorstroming belemmert het oplossen van de wachtlijstproblematiek omdat het aan te wenden budget beperkt is.

Zowel vanuit de WSW als vanuit de Wajong kunnen vergelijkbare instrumenten ingezet worden voor werken bij een reguliere werkgever. De instrumenten vanuit de Wsw zijn gunstiger. Dit kan nadelig zijn voor de Wajonger die met het Wajong instrumentarium bij een reguliere werkgever wil werken. Zie hiervoor hoofdstuk zeven.

6 Re-integratietrajecten voor Wajong-gerechtigden

De Wajong populatie heeft een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zonder begeleiding naar en in werk zijn de kansen op de arbeidsmarkt laag. De begeleiding van Wajongers naar werk in regulier dienstverband geschiedt doorgaans via de inzet van re-integratietrajecten, ondersteund met één of meerdere re-integratie-instrumenten. Gelet op de bijzondere problematiek van Wajongers, is specialistische kennis en multidisciplinaire aanpak voor de begeleiding in re-integratietrajecten noodzakelijk. Ook privé-zaken hebben relatief veel impact op de mogelijkheden van de Wajongers en het slagen van re-integratie. Een re-integratiebedrijf moet daarom ook rekening houden met de specifieke leefomstandigheden van de Wajonger en contacten hebben met ouders, jeugdzorg, scholen, woonbegeleiders, MEE-organisaties, etc. Bijzonder voor de Wajong populatie is verder dat re-integratiebedrijven meer energie moeten steken in de acquisitie van werkgevers. Werkgevers moeten vaak 'over de streep' getrokken worden maar moeten ook begeleid worden bij de aanvraag en inzet van re-integratie-instrumenten.

Maatwerk/opbouw specifieke deskundigheid voor de re-integratie van Wajongers

Er is, evenals bij de WWV, WAO en Wia, ook bij de re-integratie van Wajongers een tendens naar een steeds groter gebruik van IRO's en regionale vrije ruimte contracten.²² De meeste adj-en zijn gelukkig met deze ontwikkeling. Zij vinden dat de (landelijke) gunningbedrijven te groot-schalig zijn. Zij zijn voor een gerichte, individuele, specialistische en regionale benadering die bij landelijke gunningen moeilijker te realiseren is.

Voor de re-integratiebedrijven is het moeilijk specialistische kennis te ontwikkelen. Het kan gebeuren dat in het ene jaar een re-integratiebedrijf een gunning ontvangt voor een groep Wajongers en het jaar erop niet meer. Voor het re-integratiebedrijf is het dan uit bedrijfseconomisch motief niet gunstig om specialistische kennis over specifieke groepen jonggehandicapten te ontwikkelen. Ook kan in een dergelijke korte periode geen gedegen netwerk van werkgevers opgebouwd worden waar men de Wajongers kan plaatsen.

Adj-en vinden het jammer als re-integratiebedrijven waarmee zij goede ervaringen hebben, de gunning niet krijgen. Er is dan weinig continuïteit en met het volgende re-integratiebedrijf begint 'alles opnieuw'. Zij vinden het daarom een goede ontwikkeling dat de laatste jaren de adj-en betrokken worden bij de selectie van re-integratiebedrijven. Sinds 2007 wordt er bij de gunningen voor de Wajong-populatie steeds meer gekeken naar de kwaliteit en wordt de prijs minder belangrijk dan de andere criteria. Dat is een ontwikkeling die de bovengeschetste problematiek mogelijk oplost. Per 1 januari 2007 zijn er nieuwe gunningen afgegeven voor trajecten voor enkele specifieke doelgroepen (onder andere autisme en psychische klachten) en voor jonggehandicapte schoolverlaters. Dit zijn gunningen met verschillende trajectlengtes van 1,5 of 2,5 jaar afhankelijk van de moeilijkheidsgraad. De mogelijkheid voor trajecten van 2,5 jaar is nieuw en brengt meer flexibiliteit in de mogelijkheden voor begeleiding. De duur van de trajecten wordt afgestemd op de specifieke problematiek van de Wajonger.

Keuze regulier traject/IRO

De keuze voor een gunning-traject dan wel IRO-traject kan op verschillende wijze tot stand komen. Soms wordt de keuze door de adj gemaakt, soms door de Wajonger zelf, geholpen door bijvoorbeeld ouders of MEE. Ook zijn er scholen of zorginstellingen van jonggehandicapten die ook een re-integratiebedrijf/jobcoach taak hebben en van daaruit tot IRO's komen. De zienswijze van UWV is dat in principe een regulier traject wordt ingezet tenzij er sprake is van een specifieke situatie waarbij de inzet van een IRO noodzakelijk is (dit kan ook op instigatie van de AD).

Adj-en gaan verschillend om met de keuze voor IRO's. Zij hebben verschillende opvattingen over de vraag hoever ze hierin kunnen gaan. Sommigen sturen Wajongers naar een IRO bedrijf omdat ze menen dat juist dit bedrijf geschikt is voor juist deze persoon. Anderen menen dat dit in strijd is met het karakter van de IRO: de cliënt moet de keuze maken. De inspectie wijst hier op de tweeledige doelstelling van de IRO: IRO's zijn bedoeld om cliëntinvloed te bevorderen

22

Bij de Wajong populatie moet bij IRO's standaard het ZMP-protocol (Zeer Moeilijk Plaatsbaren Protocol) worden toegepast. Indien de Wajonger onder het ZMP-protocol valt heeft dit een gunstige uitwerking op de betaling van de IRO aan het re-integratiebedrijf. Als het IRO traject niet tot plaatsing leidt, krijgt het re-integratiebedrijf dan tachtig procent van de trajectprijs vergoed in plaats van gebruikelijke vijftig procent.

maar ook om dienstverlening in te kopen die niet binnen gunningtrajecten te krijgen is (maatwerk). Ook UWV zelf onderscheidt deze beide doelstellingen in zijn Beoordelingskader IRO. De doelstelling 'maatwerk' is niet altijd bekend bij alle adj-en.

Tot slot geven adj-en aan behoefte te hebben aan de mogelijkheid van inkoop in modules. Lang niet altijd is een geheel traject nodig en kan volstaan worden met één module. Dit kan overigens ook bereikt worden via de IRO.

Financiële ruimte re-integratiebedrijven

De geïnterviewde re-integratiebedrijven geven aan dat het geld voor het traject zelf vaak niet dekkend is. Wajongers hebben vaak individuele en intensieve begeleiding nodig. Ook zijn sommige Wajongers niet goed in staat om zelf te reizen waardoor er sprake is van extra reistijd, dus kosten, voor het re-integratiebedrijf. De winst moet dan worden gehaald uit het feit dat aanvullende jobcoaching kan worden gegeven na plaatsing.

Scholingsmakelaar

De inkoop van een scholingstraject loopt sinds kort via de scholingsmakelaar. UWV geeft aan landelijk de tevredenheid over de invoering van de scholingsmakelaar zowel intern als extern te hebben onderzocht waarbij de uitkomst van dit onderzoek positief was. Volgens dit UWV-onderzoek werkt de scholingsmakelaar efficiënter en effectiever dan de oude werkwijze. Enkele adj-en stellen dat de scholingsmakelaar een inhoudelijk overbodige schakel is als het gaat om een Wajonger en daarmee een onnodige stagnatie in het re-integratieproces. De scholingsmogelijkheden voor Wajongers zijn volgens deze adj-en namelijk vaak zeer specifiek en het aanbod van scholingen voor deze groep ligt al bij voorbaat vast.

Conclusies

Voor toeleiding naar regulier werk zet UWV doorgaans re-integratietrajecten in. Zowel gunningtrajecten als IRO's. Onder adj-en bestaan verschillende ideeën over de inzet van IRO's. Sommigen menen dat de inzet van een IRO eigenlijk niet mag voor een Wajonger die een IRO niet - al dan niet met hulp van ouders of hulpverleners - zelf kan regelen. Anderen menen weer dat dit wel mogelijk is indien er behoefte is aan specifiek maatwerk dat door een IRO geleverd kan worden.

Gunningen worden verstrekt voor één of twee jaar. De re-integratiebedrijven geven aan dat het moeilijk is om specialistische kennis te ontwikkelen over de re-integratie van Wajongers omdat niet op voorhand duidelijk is of er voor een bepaald jaar een gunning wordt verleend hiervoor of niet.

Voorheen werd een re-integratiebedrijf vooral geselecteerd op prijs. Sinds de laatste jaren is bij de gunning kwaliteit belangrijker geworden dan de prijs. Zowel re-integratiebedrijven als adj-en vinden dit een goede ontwikkeling. Adj-en worden de laatste jaren ook meer betrokken bij de selectie van re-integratiebedrijven.

Re-integratiebedrijven geven aan dat het beschikbare budget voor een traject vaak niet voldoende is. Wajongers hebben vaker dan andere uitkeringsgerechtigden behoefte aan een 'één op één' benadering. Ook zijn Wajongers vaak niet goed in staat om zelf te reizen waardoor er meer reistijd en kosten zijn voor de begeleider vanuit het re-integratiebedrijf. De re-integratiebedrijven stellen vaak dat de winst gehaald moet worden uit de aanvullende jobcoaching na plaatsing.

7 Re-integratie-instrumenten ten behoeve van Wajonggerechtigden

Om de Wajonggerechtigde te ondersteunen bij de plaatsing en de plaatsing succesvol te laten verlopen kunnen via UWV diverse op de werkgever en werknemer gerichte voorzieningen, re-integratie-instrumenten en wetsregels toegepast worden, zoals jobcoaching, loondispensatie, premiekorting, proefplaatsing etc.

De veelheid en diversiteit in instrumenten is aan de ene kant noodzakelijk omdat de Wajongpopulatie een gemêleerde populatie is waarbij men het instrumentarium zo heeft willen maken dat voor elke doelgroep de regelingen plaatsingsbevorderend werken. Tegelijkertijd brengt het een risico met zich mee dat werkgevers, maar ook andere partijen de regelingen en de voorwaarden daarvan niet altijd allemaal kennen en dus niet de gevolgen ervan overzien. Het risico is dan dat een werkgever geen Wajonger aanneemt uit angst voor waar men allemaal mee te maken krijgt. Verbetering van voorlichting en vereenvoudiging van en eenduidigheid in de regels zou volgens de geïnterviewden kunnen helpen.

De bevindingen zijn per instrument hieronder weergegeven.

Jobcoaching

De jobcoachregeling, of persoonlijke ondersteuning (PO), wordt breed over de verschillende groepen binnen de Wajong ingezet.²³ Per doelgroep kunnen de accenten van de begeleiding verschillen: meer op werkhoud (onder andere Praktijkonderwijs en ZML populatie) of juist op sociale vaardigheden op de werkvloer (onder andere ZMOK, autisme, psychische problematiek).

Momenteel is jobcoaching alleen mogelijk bij betaald werk en bij proefplaatsing. De adj-en en re-integratiebedrijven/ jobcoaches zouden deze regeling breder in willen zetten, bijvoorbeeld bij uitzendarbeid, onbetaalde werkervaringsplaatsen en stages. Met name in onderwijssituaties is er behoefte aan jobcoaching. Bij een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) opleiding kan wel jobcoaching ingezet worden, omdat men naast de opleiding ook betaald werkt. Bij een beroepsopleidende leerweg (BOL) opleiding kan jobcoaching niet worden ingezet, omdat men dan naast de opleiding een niet betaalde stage/werkplek heeft. Coaching zou in die gevallen wel essentieel kunnen zijn voor het slagen van de opleiding en realiseren van een betaalde werkplek nadien.

De regeling is niet altijd voor alle partijen duidelijk. In de jobcoach regeling zit een afbouw van het percentage begeleiding die gegeven kan worden voor het eerste, tweede en derde begeleidingsjaar. Ook na het derde begeleidingsjaar is jobcoaching mogelijk.

De jobcoachregeling biedt de mogelijkheid dat de adj-en, daar waar het nodig is en goed gemotiveerd wordt door de jobcoach, een hoger aantal begeleidingsuren dan het standaard maximumpercentage goed kunnen keuren. Deze procedure verloopt over het algemeen goed bij de eerste aanvraag die door de adj wordt behandeld.

De vervolgvragen worden echter via de directie Inkoop Re-integratie (IR) afgehandeld. De adj heeft op die manier geen zicht meer op het toekennen van een juist percentage van jobcoaching.

Ook binnen de Wsw-regeling is de mogelijkheid tot begeleid werken. Hierbij geldt geen afbouw maar is er sprake van een 'standaard' van vijftien procent.

Loondispensatie, anticumulatie en aanvulling loon

Als een werkgever een Wajonggerechtigde in dienst neemt is er een aantal regelingen die zowel de werkgever als de Wajonger financieel tegemoetkomt. Een werkgever kan ontheffing krijgen om het wettelijk minimumloon te betalen als er sprake is van een lagere arbeidsproductiviteit van de Wajonger die hij in dienst neemt. De Wajonger kan een aanvulling op zijn loon krijgen.

23

Jobcoaching is geregeld in artikel 35 lid 2d Wia. Kernpunt van deze regeling is dat er persoonlijke ondersteuning door een jobcoach mogelijk is op de werkplek. Het gaat daarbij om die begeleiding op de werkplek die noodzakelijk is om het werk naar behoren uit te voeren. Het gaat dan om de praktische uitvoering (werkvolgorde, structuur, aanleren werkrouetine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (omgang collega's en leidinggevende). De begeleiding is in principe gemaximeerd op 15 procent van de werktijd in het eerste begeleidingsjaar, 7,5 procent in het tweede jaar en 6 procent in het derde jaar en verder.

Bovendien wordt het loon verrekend met zijn uitkering zonder dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt aangepast. Onderstaand wordt ingegaan op de verschillende regelingen en de wijze waarop ze zich tot elkaar verhouden.

Loondispensatie

De kern van de regeling is dat een werkgever die een Wajonggerechtigde in dienst heeft, die minder dan 75 procent arbeidsprestatie heeft ten opzichte van de gelijksoortige werknemer in het bedrijf, dispensatie kan krijgen om minder dan het wettelijk minimumloon te betalen. Hij betaalt dan alleen de loonwaarde van de arbeidsprestatie van de Wajonger. Loondispensatie wordt bij een groot aantal verschillende groepen binnen de Wajong populatie ingezet, met name bij leerlingen van praktijkonderwijs, ZMOK en ZML, maar ook bij psychische problematiek en Wajongers met visuele- en auditieve beperkingen.

De arbeidsproductiviteit wordt uitgedrukt in een percentage van het loon van een soortgelijke werknemer (functieloon), maar de dispensatie in een percentage van het wettelijk minimumloon. De omzetting van het percentage van het functieloon naar een percentage van het wettelijk minimumloon vinden werkgevers vaak verwarrend.

Werkgevers moeten aan het einde van de loondispensatie periode zelf opnieuw loondispensatie aanvragen. Vergeet men dit, dan moet men het functieloon gaan betalen, dit nadien 'repareren' door werkgever en adj is bewerkelijk.

Een met loondispensatie vergelijkbaar instrument bestaat ook binnen de Wsw-regeling begeleid werken: de loonkostensubsidie. Hierbij krijgt de werkgever, in tegenstelling tot de Wajong, loondispensatie regeling, het lagere loon financieel aangevuld tot het (cao) functieloon. Ook belastingtechnisch is de regeling vanuit de Wsw eenvoudiger. In dat geval is er namelijk sprake van inkomen vanuit een enkele bron terwijl bij loondispensatie vanuit UWV de Wajonger te maken heeft met twee inkomensbronnen (het loon en de aanvulling vanuit UWV).

Verrekenen inkomsten met Wajong-uitkering

De inkomsten die een Wajonggerechtigde heeft leiden de eerste vijf jaar niet tot een aanpassing van het arbeidsgeschiktheidspercentage, maar worden gedurende die periode verrekend met de uitkering. De Wajonggerechtigde kan daardoor altijd terugvallen op zijn Wajonguitkering indien hij het werk kwijtraakt. Indien er sprake is van loondispensatie en jobcoaching, dan loopt deze regeling ook na afloop van de periode van vijf jaar door.

Verschillende geïnterviewden geven aan de koppeling van deze regeling met de loondispensatie niet logisch te vinden omdat deze in vergelijkbare situaties verschillend kan uitpakken.

Ter illustratie: Indien een Wajonger een duidelijk mindere arbeidsproductiviteit heeft maar de loonwaarde is gelijk aan het WML, dan is geen loondispensatie mogelijk en wordt de Wajonguitkering na vijf jaar beëindigd of gekort. Bij uitval uit het werk, kan de Wajonger niet of slechts gedeeltelijk terugvallen op de Wajonguitkering. Indien een Wajonger een loonwaarde van 95 procent van het WML heeft, loopt de verrekening ook na vijf jaar nog door.

De verrekeningssystematiek gaat via een omweg. Het is geen kwestie van een saldering van uitkering en inkomsten. De loonwaarde wordt eerst vertaald naar een standaard arbeidsgeschiktheidsklasse. De Wajonggerechtigde krijgt vervolgens de daarbij behorende uitkering.

De geïnterviewde adj-en geven aan dat de verrekening niet altijd goed verloopt. Hierdoor worden Wajonggerechtigden die toch al niet veel geld hebben, geconfronteerd met terugvoordringen of inhouding op de uitkering. Verrekening wordt nog problematischer voor de Wajonger als deze over een eerder kalenderjaar gaat. De verrekening wordt dan gebruteerd en is dan hoger. De Wajonggerechtigde moet dan zelf de ten onrechte betaalde belasting terug zien te krijgen van de belastingdienst.

Aanvulling op loon en uitkering

Een Wajonger die werkt met loondispensatie en onder begeleiding van een jobcoach, heeft recht op een aanvulling op het loon en de Wajonguitkering tot maximaal 120 procent van het WML. De uitkering plus aanvulling mag niet hoger zijn dan een volledige ongekorte uitkering (70 procent). Indien iemand in deeltijd werkt, wordt de hoogte van de aanvulling naar evenredigheid vastgesteld.

De verschillende geïnterviewden zijn positief over dit instrument, omdat de Wajonger hiermee dankzij het werken een inkomensvoortgang boekt. Er zijn wel enkele kanttekeningen genoemd.

De belangrijkste opmerking is dat UWV de regeling niet automatisch toepast. De adjs krijgen regelmatig vragen van cliënten, ouders, hulpverleners en jobcoaches. Risico is dat mensen die er recht op hebben de aanvulling niet krijgen. Organisatorische factoren binnen UWV liggen hieraan ten grondslag. Zie hiervoor hoofdstuk acht.

De regeling is gemaximeerd op 120 procent van het wettelijk minimumloon. De vergelijkbare Wsw-regeling begeleidt werken kent deze maximering niet en is dus gunstiger. Hierbij krijgt de werkgever een loonkostensubsidie in geld van de gemeente/sw-bedrijf en betaalt hij de werknemer het cao c.q. functieloon.

Samenhang en complexiteit loondispensatie, verrekening en aanvulling

Alle partijen wijzen op de complexiteit van de verschillende regelingen afzonderlijk en in samenhang tot elkaar. De berekening van de loondispensatie, verrekening en aanvulling wordt als bewerkelijk, ondoorzichtig en onnodig moeilijk bestempeld. Bovendien vinden de geïnterviewde partijen het niet logisch dat voor de toepasselijkheid van de verrekenings- en aanvullingsregeling als voorwaarde geldt dat er sprake moet zijn van loondispensatie. Voor UWV zijn de regelingen moeilijk uitvoerbaar. Voor werkgevers en vooral voor Wajonggerechtigden zijn de regelingen nauwelijks te begrijpen. In onderstaande boxen wordt een en ander geïllustreerd.

Box: koppeling aanvullings- en verrekeningsregeling aan loondispensatie.

Piet en Jan, beiden Wajonggerechtigden, werken bij bedrijf X als productiemedewerker. Het cao-loon is 150 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Piet werkt met een loondispensatie en heeft een loon van 50 procent van het cao-loon. Dit is 75 procent van het WML. Het loon wordt gekort op de Wajonguitkering. Piet heeft recht op aanvulling tot 120 procent van het WML.

Jan heeft een loon van 70 procent. Dit is 105 procent van het WML. Ook bij hem wordt het loon op de uitkering gekort. Er is echter geen loondispensatie en dus ook geen aanvullingsregeling van toepassing. Na 5 jaar wordt bij Jan de uitkering beëindigd en bij Piet blijft de verrekening van kracht terwijl beiden niet een volwaardige prestatie leveren.

De werkgever gaat failliet. Ondanks dat beiden beperkingen hebben die elkaar nauwelijks ontlopen valt Piet terug op de Wajong en Jan niet.

Box: berekening verrekening en aanvulling

Stel het WML op 100 procent. De Wajonguitkering is 70 procent.²⁴ Het cao-loon is 150 procent van het WML. Loonwaarde van Piet is 50 procent van het cao-loon, dit is dus 75 procent van het WML. Voor de verrekening wordt het loon vertaald naar een ao-klasse. De hierbij behorende ao-klasse zou zijn 45-55. De uitkering die hierbij past is 35 procent van WML. Piet krijgt nu 75 procent van WML + 35 procent van WML = 110 procent van WML. Dit wordt nu volgens de aanvullingsregeling aangevuld tot 120 procent van WML. De uitkering en aanvulling samen is 45 procent van WML en dit blijft binnen het maximum van 70 procent van WML.

Dezelfde gegevens als hierboven, alleen is de loonwaarde van Piet 30 procent van het cao-loon, dit is 45 procent van het WML. De ao-klasse is 25-35 procent. Hierbij past een uitkering van 21 procent van WML. Loon en uitkering zijn samen 66 procent van WML. De aanvulling is nu 54 procent van WML. Aanvulling en uitkering samen is nu 74 procent van WML. Omdat aanvulling en uitkering samen niet hoger mogen zijn dan 70 procent van WML, krijgt Piet in het totaal niet 120 procent van WML maar 116 procent van WML.

24

In deze box is uitgegaan van het percentage zoals dat gold tot 1 juli 2007. Daarna is de uitkering verhoogd naar 75 procent van het wettelijk minimumloon.

No risk polis / Artikel 29B ZW

In artikel 29B ZW is geregeld dat de loondoorbetalingsverplichting die de werkgever tegenwoordig in de eerste twee jaar heeft door UWV wordt overgenomen. Het wordt ook wel de 'vangnetregeling' genoemd en de werknemers die hieronder vallen 'vangnetters met werkgever'. Voor de Wajong-populatie is deze 'vangnetregeling voor onbepaalde tijd van toepassing.

Naast de werkgevers, geven ook adj-en en re-integratiebedrijven aan dat werkgevers nogal eens (te) lang op het geld moeten wachten. Re-integratiebedrijven vinden dit een belangrijk punt, omdat uitblijven van betalingen eventuele volgende plaatsingen van Wajongers bij die werkgevers onder druk zet.

Premiekortingsregeling

De premiekortingsregeling is vastgelegd in artikel 49 van de Wfsv. Hierbij mag de werkgever kortingen toepassen op de afdracht van premies aan de Belastingdienst. Het betreft twee kortingen, één op af te dragen arbeidsongeschiktheidspremies en één op af te dragen werkloosheidspremies, waarbij de korting toegepast mag worden op de afdracht over het totale personeelsbestand. Deze regeling heeft een brede doelgroep, waaronder de Wajong-populatie. De regeling hoeft niet bij UWV aangevraagd te worden. De werkgever kan de kortingen gelijk toepassen op de afdrachten aan de Belastingdienst. De Belastingdienst kan achteraf wel controles uitvoeren.

De diverse geïnterviewden noemen de premiekortingsregeling een goed verkoopargument bij de bemiddeling van de Wajongers. Wel worden de volgende kritiekpunten bij genoemd, die invloed hebben op de effectiviteit van de regeling.

Het belangrijkste kritiekpunt is dat kleinere werkgevers, waar deze groep relatief vaak terecht komt, de premiekorting niet altijd volledig kunnen benutten. Grotere werkgevers hebben voldoende personeel om het volledige bedrag te verrekenen, bij kleinere werkgevers lukt dit niet altijd. De te verrekenen korting kan namelijk nooit hoger zijn dan de afdracht die gedaan moet worden.

Box: Premiekorting niet altijd volledig te benutten

Als een werkgever een Wajonger in dienst neemt, krijgt hij drie jaar lang een korting op de premies die hij moet betalen voor de WW en voor de WAO/Wia. De maximale korting bij elke premie is €1.701. Bij elkaar kan de werkgever daardoor € 3.402 korting krijgen op zijn premies (drie jaar lang). Als hij meer Wajongers in dienst neemt, geldt die korting voor elke Wajonger.

Een rekenvoorbeeld kan duidelijk maken dat niet iedere werkgever die maximale korting kan krijgen. Een werkgever betaalt premies over de loonsom van al zijn werknemers. Over dat bedrag betaalt hij 4,4 procent WW-premie en gemiddeld 6,38 procent WAO/Wia-premie. Om de maximale premiekorting voor één Wajonger te kunnen krijgen, moet de werkgever minimaal €1.701 premie betalen voor zowel de WW als voor de WAO/Wia. Dat doet hij vanaf een loonsom van ongeveer € 38.650. Als de loonsom minder groot is, betaalt hij minder WW-premie dan € 1.701 (en mogelijk ook minder WAO/Wia-premie) en kan hij dus niet zijn volledige premiekorting krijgen.

Om de maximale premiekorting voor twee Wajongers te kunnen krijgen, moet hij ook minimaal twee keer die loonsom betalen (ongeveer € 77.300) om twee keer de maximale premiekorting te kunnen krijgen.

Ter vergelijking: het minimumloon voor mensen van 23 jaar en ouder is op jaarbasis ongeveer € 17.060, voor 18-jarigen is dat ongeveer € 7.760. Een klein bedrijf met weinig werknemers met één of meerdere Wajongers in dienst heeft dan niet altijd voldoende loonsom om de maximale premiekorting te kunnen krijgen.

De voorganger van de premiekorting, het plaatsingsbudget, wordt in dit opzicht een beter alternatief gevonden: hierbij was het bedrag voor iedereen gelijk.

Daarnaast geven de meeste adj-en aan dat het 'psychologische effect' van de premiekortingsregeling laag is ten opzichte van het vroegere plaatsingsbudget. Bij het plaatsingsbudget kreeg de werkgever een 'geldelijke beloning' en nu merkt een werkgever het soms niet, omdat het verre-

kend wordt. Men draagt minder af aan de Belastingdienst in plaats van dat men iets 'krijgt'. De premiekortingsregeling heeft minder impact dan de voorganger het plaatsingsbudget.

Tenslotte is de informatie over de premiekorting slecht te vinden op de website van de Belastingdienst en vindt men deze niet altijd even duidelijk. De kennis van de werkgevers over deze regeling schiet vaak te kort. Werkgevers zijn dan aangewezen op de voorlichting van UWV, scholen en re-integratiebedrijven/jobcoaches.

Proefplaatsing

Dit wordt geregeld in artikel 59h Wajong. Bij deze regeling kan de jonggehandicapte maximaal drie maanden bij een werkgever met behoud van uitkering werken. Doel is om te bezien of de werkzaamheden passen bij de Wajonger met zijn beperkingen en mogelijkheden en te beoordelen wat de loondispensatie zou moeten zijn. Voorwaarde voor proefplaatsing is dat de werkgever de intentie moet hebben om de Wajonger na de proefplaatsing in dienst te nemen.

Proefplaatsing wordt steeds meer toegepast, zeker nu er ook begeleiding door een jobcoach mogelijk is tijdens de proefplaatsing. Wel wordt in de praktijk gesignaleerd dat het percentage van vijftien procent jobcoaching bij een proefplaatsing niet altijd toereikend is. Het zwaartepunt van de begeleiding zit in de startfase bij een werkgever, dan is naar verhouding de meeste coaching nodig. Vijftien procent is in de praktijk een gemiddelde voor het eerste jaar waarbij de intensiteit van de coaching percentagegewijs in de beginperiode hoger kan zijn en daarna wat lager. Bij een proefplaatsing van bijvoorbeeld drie maanden kan dit dus te weinig zijn. Toekenning op basis van een gemotiveerde inschatting zou beter aansluiten bij de behoefte aan begeleiding.

Loonsuppletie

Dit is geregeld in artikel 59f Wajong. Hierbij kan een Wajonggerechtigde die jonger is dan achttien jaar, dus nog geen Wajong uitkering heeft, maar vanwege een mindere prestatie wel een lager loon krijgt (loondispensatie), een aanvulling krijgen op dat loon. In de praktijk zal dit voornamelijk op de vroegtijdige schoolverlater van toepassing zijn.

Loon en suppletie kunnen nooit meer zijn dan het 'maatmanloon' van de jonggehandicapte, dat is veelal het wettelijk minimumloon. In de suppletie-regeling zit een afbouwregeling van honderd procent aanvulling tot nul procent na vier jaar. Gezien de leeftijd van de personen waar het om gaat versus het wettelijk minimumloon dat daar bij hoort gaat het om marginale bedragen.

Meeneembare voorzieningen werknemers

Dit is geregeld in artikel 35 wia. Vanuit het perspectief van de Wajong-populatie gaat het hierbij met name om vervoersvoorzieningen voor Wajonggerechtigden die rolstoelgebonden zijn, meeneembare voorzieningen voor blinden/slechtzienden, zoals brailleleesregels, spraaksoftware en dergelijke en doventolkvoorzieningen voor auditief beperkten.

De genoemde voorzieningen worden in het algemeen wel toegekend na aanvraag, zij het dat beslissingen over voorzieningen voor blinden/slechtzienden vaak traag afkomen en lang kunnen duren. Dat kan gevaar opleveren voor het doorgaan van de plaatsing. In de praktijk neemt de werkgever vaak toch maar het risico om door te gaan (hoewel het om substantiële bedragen gaat), meestal ook nadat hij met de adp mondeling heeft afgestemd en deze een akkoord heeft toegezegd.

Meerkostenregeling; voorzieningen werkgevers

Dit is geregeld in artikel 36 Wia en het Re-integratiebesluit (artikel 9 t/m 12).

Het gaat hierbij om voorzieningen die gebouwgebonden zijn, dus niet meeneembare voorzieningen. Te denken valt hierbij aan specifieke voorzieningen, zoals met name het rolstoeltoegankelijk maken van een gebouw (rolstoeloprit, rolstoel toegankelijk toilet, automatische of elektronische deuropeners). Deze voorzieningen worden vergoed voorzover de kosten boven een drempelbedrag uitkomen. Het drempelbedrag kan oplopen tot 6.000 euro.²⁵

Ook de Wsw kent bij begeleid werken een dergelijke regeling. Hier geldt een dergelijke drempel niet.

25

Hierbij is aansluiting gezocht bij de premiekortingsregeling, waar een werkgever normaliter over drie jaar 6.126 euro aan premiekorting krijgt (en bij een jonggehandicapte maximaal 10.206 euro).

Re-integratiebedrijven en enkele adj-en geven aan dat werkgevers niet gelukkig zijn met het drempelbedrag. Voor kleine werkgevers is dit een relatief hoog bedrag waarbij ook nog komt dat men de investering van het drempelbedrag van 6.000 euro ineens moet doen en die verspreid over drie jaar gedeeltelijk 'terugverdient' via de premiekorting. De werkgever moet het voorfinancieren, iets wat bij andere voorzieningen niet aan de orde is.

Verder leidt het drempelbedrag tot ongelijkheid ten opzichte werkgevers die een Wajonger in dienst nemen en dergelijke investeringen niet hoeven te doen. Die werkgevers krijgen dezelfde premiekorting maar hoeven niet in de voorzieningen te investeren. Het risico bestaat dat de werkgever kiest voor een cliënt waar een dergelijke investering niet noodzakelijk is (concurrentie binnen de Wajong populatie), het werkt drempelverhogend.

Conclusies

Het instrumentarium dat beschikbaar is voor de re-integratie van de Wajongpopulatie beschouwen alle actoren in grote lijnen als dekkend. Hierbij geven zij wel aan dat de verschillende regelingen afzonderlijk, maar ook in samenhang met elkaar zeer complex zijn. De berekening van de loondispensatie en de verrekening en de aanvulling is bijvoorbeeld bewerkelijk, ondoorzichtig en moeilijk. De ingewikkeldheid van de regelgeving maakt de kans op fouten in de uitvoering groter en ook is de uitleg naar Wajongers en werkgevers lastiger en tijdrovend.

Enkele specifieke knelpunten in de regelgeving die genoemd zijn:

- De *jobcoachregeling* is een zeer belangrijk instrument. Een veelgehoorde opmerking is dat deze ook ingezet zou moeten worden bij onbetaalde werkervaringsplekken en stages. De inzet van een jobcoach is essentieel is voor het slagen hiervan en het later realiseren van een betaalde werkplek. Ook is de maximering van 15 procent jobcoaching bij proefplaatsing vaak niet toereikend, omdat het zwaartepunt van de begeleiding in de beginperiode valt.
- Voor het recht op aanvulling bij werken en het doorlopen van de systematiek van verrekening van inkomsten na vijf jaren, is vereist dat de werkgever recht heeft op loondispensatie. Dit leidt in de praktijk tot niet verklaarbare verschillen tussen Wajongers die werken met of zonder loondispensatie.
- Kleine werkgevers kunnen door het kleine personeelsbestand niet altijd het volledige bedrag aan *premiëkorting* benutten. Hierdoor is het financiële voordeel dat geschetst wordt in de praktijk kleiner dan vooraf aangegeven. De premiekortingsregeling heeft ook een lager psychologisch effect dan de voorganger het plaatsingsbudget, de werkgever krijgt geen bedrag als beloning, maar hoeft minder af te dragen.
- De verrekening van premiekorting bij toepassing *meerkosten regeling* werkt voor werkgevers ongelijk uit. Werkgevers die geen aanpassingen hoeven te doen krijgen een gelijke premiekorting. Het is voor werkgevers dus ongunstig om Wajongers in dienst te nemen waarvoor aanpassingen moeten worden gedaan. Dit kan voor deze groepen Wajongers drempelverhogend werken bij hun re-integratie.

De Wsw kent voor werken bij een reguliere werkgever met de Wajong vergelijkbare re-integratie-instrumenten. Enkele hiervan zijn gunstiger dan de Wajong -instrumenten. Het gaat hier met name om begeleiding op het werk, de aanvulling van het loon, de ontheffing van de verplichting van de werkgever om het volledige loon te moeten betalen en de meerkostenregeling. Dit is in beginsel ten nadele van de Wajongers die met de Wajong instrumenten bij reguliere werkgevers kunnen werken. De inzet om in de Wsw om zoveel mogelijk mensen via begeleid werken bij een reguliere werkgever te plaatsen, kan het nadeel voor de Wajongers buiten de Wsw vergroten.

8 Interne UWV-organisatie rondom de Wajong

Aansturingsfilosofie Wajongteams

Vanaf 1 januari 2005 is UWV gestart met het landelijk inrichten van een interne structuur voor de Wajongpopulatie. De aanleiding was de brief van de minister van SZW aan de Kamer waarin hij aangeeft dat de regierol van de netwerken voor de Wajongpopulatie bij UWV ligt.

UWV heeft voor de claimbeoordeling en (re)integratie van Wajongers, mede op verzoek van de minister van SZW, speciale Wajongteams in het leven geroepen. Ten tijde van dit onderzoek waren deze Wajongteams landelijk ingericht. De filosofie is dat de Wajongpopulatie een dusdanig bijzondere is, dat bijzondere aandacht voor deze groep gewenst is. Een Wajongteam bestaat uit een VAJ een adj een procesbegeleider en een administratief medewerker.

UWV heeft als beleid ervoor gekozen om de professionals in de Wajongteams maximale ruimte te geven om specifiek maatwerk in de regio tot stand te brengen. De Wajongteams in de regio worden aangestuurd door een manager claim Wajong. Enerzijds is dit ingegeven door de filosofie dat professionals beter tot hun recht komen als ze enige ruimte krijgen en anderzijds is UWV ook van mening dat de omstandigheden voor de Wajong per regio verschillend kunnen zijn. De manier waarop men bijvoorbeeld in het netwerk het beste participeert, kan per regio verschillen.

Kwaliteits- en deskundigheidsbevordering wordt wel nagestreefd via informatieoverdracht op regionaal en landelijk niveau. Er is een centrale regiegroep (met centrale en regionale vertegenwoordiging van UWV) die zich bezig houdt met de problematiek van de Wajong. De regiegroep heeft een 'bottom up' benadering. Vanuit klankbordgroepen worden de ideeën aangedragen. UWV wil komen tot landelijke richtlijnen over bijvoorbeeld de wijze waarop men omgaat met de wachtlijstproblematiek Wsw en de afstemming tussen UWV en gemeenten.

Uit de interviews valt op te maken dat zowel VAJ-en als adj-en deze specialisatie een goede zaak vinden. Zij bouwen specifieke deskundigheid op betreffende de Wajongproblematiek en creëren daarmee tevens een sterke betrokkenheid met de doelgroep. Het aantrekkelijke van dit werk vinden zij dat men direct iets voor iemand kan betekenen.

Overigens zijn de Wajong-teams voor UWV geen heilig huisje. De Wajong populatie mag niet gekenmerkt worden als één specifieke groep met eigen kenmerken, de waarheid is complexer. UWV vindt het ook denkbaar dat een specialisatie niet gericht is op een wet maar op het type beperking dat aan de orde is. Het is tenslotte voor de toekomst nog niet uitgekristalliseerd hoe men het scheiden van de functies claimbeoordeling en werk voor de Wajongpopulatie zal gaan invullen.

Veelzijdig takenpakket adj

De grote betrokkenheid van adj-en bij de jonggehandicapten leidt tot een brede taakopvatting door de adj. Een meermalen gehoorde uitspraak is dat het werk van de adj meer buitenshuis dan binnenshuis plaatsvindt. Zo geven veel adj-en aan ook werkgevers te bezoeken zowel voor voorlichting van werkgevers als voor begeleiding van Wajongers bij sollicitaties. Daarnaast is de adj verantwoordelijk voor de regie in het netwerk. Extern zijn er naast bewondering voor de betrokkenheid en inzet van de adj ook signalen dat adj-en moeilijk bereikbaar zijn voor bijvoorbeeld werkgevers en Wajonggerechtigden of hun verzorgers. Deze cliënten geven aan behoefte te hebben aan voorlichting en ondersteuning bij bijvoorbeeld aanvragen van re-integratie-instrumenten.

Adj-en geven aan in hun werk de volgende belemmeringen te ervaren.

Administratieve verplichtingen

De adj-en ervaren veel administratieve belasting. Een voorbeeld hiervan is de registratie in diverse systemen die niet met elkaar communiceren. Dat leidt tot dubbele registratieverplichtingen. In de praktijk blijkt ook dat er niet optimaal gebruik wordt gemaakt van het zogenaamde cliëntvolgsysteem (CVS) voor de potentiële Wajonger. De tijd ontbreekt en het systeem communiceert niet met andere systemen. Dat vindt men jammer omdat de adj-en de meerwaarde van het systeem wel inzien. Het geeft namelijk een goed beeld van de potentiële

Wajonggroep met zijn specifieke kenmerken waardoor de adj snel kan reageren op bijvoorbeeld verzoeken van re-integratiebedrijven. Nu kan de adj niet altijd vraaggericht werken, bijvoorbeeld om een verzoek om inzet van een bepaald type Wajonger. Doordat de adj over het algemeen zijn cliëntenbestand goed kent wordt dit wel gedeeltelijk ondervangen, maar van een goede registratie is geen sprake.

Problemen bij tijdverantwoording

Algemeen wordt door de geïnterviewde adj-en naar voren gebracht dat de adj zijn tijdsbesteding niet goed kan onderbrengen in de normen die er zijn. Als voorbeeld noemen zij de netwerkactiviteiten en voorlichting aan werkgevers. Het gevolg is dat men geen zuiver beeld heeft van de tijd die in werkelijkheid met deze activiteiten gemoeid is. UWV denkt eind 2007 de netwerkactiviteiten genormeerd te hebben. Zie hiervoor hoofdstuk drie.

Schotten binnen de UWV organisatie

Uit de interviews blijkt dat het aannemen van de Wajonggerechtigden en het inzetten van de verschillende regelingen / voorzieningen in het algemeen goed verloopt. Wat volgens de geïnterviewden minder optimaal verloopt, is het proces nadien, bijvoorbeeld als lonen wijzigen en uitkeringen aangepast worden of bij specifiekere vragen/ uitleg over beslissingen en regels. Werkgevers, en in mindere mate ook scholen, re-integratiebedrijven en jobcoaches lopen dan vast binnen het UWV. Een geïnterviewde zei hierover: 'tot en met de plaatsing is het allemaal goed geregeld en loopt het goed, daarna beginnen de problemen eigenlijk pas'.

Ook adj-en signaleren dat zaken die zij elders in de organisatie moet uitzetten vaak op vertraging als gevolg van bepaalde procedures stuiten. Zij ervaren te veel 'schotten' en schijven waarover de procesvoering loopt binnen UWV waardoor de werkzaamheden en de snelheid van handelen en het nemen van beslissingen worden belemmerd. Feitelijk ontbreekt er zicht en coördinatie op de verschillende processtappen binnen UWV.

Voorbeelden hiervan zijn: de toepassing van de aanvullingsregeling voor werkende Wajongers en vervolgbeslissingen over jobcoaching: de eerste aanvraag wordt beoordeeld door de adj zelf, de volgende door IR zonder ruggespraak met de adj. Dit kan resulteren in een beslissing die afwijkt van de eerdere beslissing van de adj. Voor een werkgever is dit niet altijd begrijpelijk. Verder zijn er diverse afdelingen die beschikkingen afgeven. Zo geven het Wajongteam, IR en de uitkeringsafdeling allen verschillende beschikkingen af. UWV werkt momenteel aan verbetering van de processen.

Interne coaching en opleiding

Voor de adj en de VAj is er om bij te blijven naast de algemene coachingen en intervisies etc ook sprake van landelijke themadagen waar een bepaald thema wordt belicht (zo zijn er bijvoorbeeld onlangs dagen georganiseerd over ADHD en autisme). Uit de interviews blijkt dat men graag nog meer kennis zou willen hebben over de 'sociale kaart'. Hiermee wordt bedoeld brede kennis van plaatsen waar Wajongers te bereiken zijn, de hele schil rond de jonggehandicapte zou men graag goed in beeld willen hebben. Ook wordt gezegd dat de adj behoefte heeft aan meer kennis op het terrein van werkgeversgerichte re-integratiemogelijkheden. Een en ander is nog volop in opbouw volgens UWV.

Beleidsontwikkeling, interne sturing en informatievoorziening

Zoals beschreven in hoofdstuk twee heeft UWV momenteel veel aandacht voor de ontwikkeling van een nieuwe aanpak voor de re-integratie van Wajongers. Er is echter weinig informatie beschikbaar over het gebruik van de re-integratie-instrumenten en de werking daarvan. Het gebrek aan informatie bemoeilijkt zowel intern als extern de beleidsontwikkeling en de sturing. Er wordt wel geregistreerd in de systemen SIR (IR), Resa/fasa (AG) en het ZW systeem, maar dit wordt zowel regionaal als centraal niet structureel gebruikt voor effectmeting en sturing bij de re-integratie van Wajongers.

Conclusies

UWV heeft voor de Wajong speciale teams in het leven geroepen die zich specifiek bezig houden met de claimbeoordeling en re-integratie van de Wajongpopulatie. De inspectie heeft bij deze teams een grote betrokkenheid bij de Wajonger geconstateerd. De aansturingsfilosofie van deze teams is gericht op het bieden van maximale ruimte voor een professionele invulling waarbij het doel is maatwerk in de regio te kunnen leveren.

Meerdere onderdelen binnen UWV geven beschikkingen af voor Wajongers. Ook zijn er vaak veel schijven betrokken in de afwikkeling van beschikkingen. Voor Wajongers en werkgevers is dit vaak moeilijk te begrijpen en procedures lopen hierdoor soms onnodig lang. Er ontbreekt hierbij een centrale coördinatie. De inspectie heeft een aantal voorbeelden gehoord. Bijvoorbeeld de procedure die gevolgd moet worden bij een vervolgaanvraag voor de jobcoach. De eerste aanvraag beoordeelt de adj, de vervolgaanvraag beoordeelt IR, buiten beeld van de adj. Ook bij de berekening en effectuering van de regeling samenloop is er geen sprake van een goede coördinatie waardoor dit in de praktijk nogal eens niet goed gaat. UWV werkt momenteel aan de verbetering van het proces.

Adj-en geven aan dat een groot deel van hun tijd opgaat in administratieve verplichtingen (mede veroorzaakt door het bijhouden van diverse systemen die onderling niet communiceren). Daarnaast kunnen zij met name de netwerkactiviteiten niet goed in normtijden weergeven. UWV denkt eind 2007 de netwerkactiviteiten in normtijden te hebben verwerkt.

9 Reactie UWV en Cedris

De inspectie legt al haar conceptrapportages voor een bestuurlijke reactie voor aan de betrokken uitvoeringsinstanties en neemt de kern daarvan op in het rapport. CWI en VNG hebben afgezien van een reactie.

Reactie Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

UWV kan zich grotendeels vinden in de uitkomsten en het oordeel van het onderzoek van IWI. Men zal de conclusies van IWI meenemen in hun streven naar verbetering van de prestaties.

UWV plaatst wel vraagtekens bij de onderbouwing van sommige bevindingen van IWI.

Daarnaast licht UWV enkele punten toe.

Over de aansturingsfilosofie voor Wajong teams schrijft UWV dat zij begrijpt dat de ruimte die de adj heeft voor netwerkactiviteiten en voorlichting soms als krap wordt ervaren. Daarbij merkt zij op dat er ook beperkingen zitten aan de capaciteit die eraan mag worden besteed. De ervaring van UWV is dat de huidige werkwijze geen negatieve gevolgen heeft voor de Wajongklant.

Verder geeft UWV aan dat zij een klantvolgsysteem heeft ingevoerd (CVS) waar betrouwbare analyses ten aanzien van de ontwikkelingen van de Wajongpopulatie gemaakt kunnen worden. Ook heeft UWV inmiddels een verbetermaatregel ingevoerd voor het ontbreken van centrale coördinatie over de beschikkingen met betrekking tot de verstrekking en verlenging van voorzieningen. De adj wordt nu altijd geconsulteerd in geval van wijzigingen in het voorzieningenregime.

Tot slot geeft UWV aan dat de jobcoachvoorziening, op initiatief van SZW, in de tweede helft van 2007 geëvalueerd zal worden.

Reactie Cedris

Cedris herkent de door IWI geschetste problematiek en de daarvoor gesuggereerde oplossingen.

Cedris verwacht verder verbeteringen ten aanzien van de Wsw-wachlijstproblematiek door de onlangs beschikbaar gekomen extra financiën en ingediende wetswijzigingen.

Lijst van afkortingen

Ad	arbeidsdeskundige
ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorder
Adj	arbeidsdeskundige jonggehandicapten
Ao	Arbeidsongeschiktheid
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende leerweg
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CIZ	Centrum Indicatiestelling Zorg
CVS	Cliëntvolgsysteem
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IR	Inkoop Re-integratie
IRO	Individuele Re-integratieovereenkomst
IWI	Inspectie Werk en Inkomen
FML	Functionele Mogelijkhedenlijst
KCC	Klant Contact Centrum
LGF	Leerweg Gebonden Financiering
Iwoo	leerweg ondersteunend onderwijs
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PO	Persoonlijke Ondersteuning
REC	Regionaal Expertise Centrum
RMC	Regionale Meldcentra
ROC	Rijks Opleidingen Centrum
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
SER	Sociaal-Economische Raad
SUWI	Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SW	Sociale Werkvoorziening
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAJ	Verzekeringsarts Jonggehandicapten
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VSO	voortgezet speciaal onderwijs
VWS	Volksgesondheid, Welzijn en Sport
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
Wia	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimumvakantietoelage
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
ZML	Zeer moeilijk lerenden
ZMOK	Zeer Moeilijk Opvoedbare Kinderen
ZMP	Zeer Moeilijk Plaatsbaren
ZW	Ziektewet

Bijlage

Reactie Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Inspecteur-generaal Werk en Inkomen,
t.a.v. mevrouw mr. drs. C. Kervezee
Postbus 11563
2502 AN DEN HAAG

Datum 27 JUL 2007

Van
F.M. Roelofs
T (020) 687 5251, F (020) 687 53 36

Ons kenmerk
SBK/74895

Uw kenmerk
2007/3333

Bijlage(n)

Pagina
1 van 2

Onderwerp

Conceptrapport Re-integratie Wajonggerechtigden

Geachte mevrouw Kervezee,

Met belangstelling hebben wij kennis genomen van het conceptrapport Re-integratie Wajonggerechtigden. Graag maken wij gebruik van de door u geboden gelegenheid te reageren op het door u aan UWV voorgelegde conceptrapport.

Wij kunnen ons grotendeels vinden in de uitkomsten van het onderzoek en uw oordeel zoals verwoord in het concept rapport. Uw conclusies nemen we, voorzover mogelijk, mee in ons streven naar een permanente verbetering van de prestaties.

Op een aantal punten vinden wij de onderbouwing van uw bevindingen mager, zeker daar waar het een stellingname en/of mening van slechts een zeer beperkt aantal respondenten betreft. Wij hadden graag gezien dat een dergelijke bevinding op basis van kwantitatieve feiten onderbouwd was.

Wij zijn verheugd met uw bevinding dat UWV zijn regierol, middels aansturing van Wajongteams, goed heeft opgepakt. Binnen deze aansturingsfilosofie heeft de arbeidsdeskundige ruimte voor netwerkactiviteiten en voorlichting. Soms zal deze ruimte als te krap worden ervaren. Daarbij willen wij opmerken dat er altijd beperkingen zitten aan de capaciteit die aan dergelijke activiteiten mag worden besteed en de beleving daarvan door de individuele professional. Onze ervaring is dat de huidige werkwijze geen negatieve effecten heeft voor de Wajong-klant.

Met de invoering van het specifieke klantvolgsysteem voor de Wajong (CVS) heeft UWV een belangrijke stap gezet om te komen tot een adequate registratiesystematiek. Op basis van CVS kunnen betrouwbare analyses worden gemaakt met betrekking tot de ontwikkelingen van de Wajongpopulatie.

Wat betreft uw conclusie over het ontbreken van een centrale coördinatie met betrekking tot de afwikkeling van de verschillende beschikkingen, zoals bijvoorbeeld de procedure bij de aanvraag en voortzetting van de jobcoach voorziening, kunnen wij het volgende meedelen. Inmiddels is de procedure, op basis van een interne evaluatie, aangepast in die zin dat Inkoop Re-integratie de arbeidsdeskundige consulteert bij eventuele wijzigingen in het voorzieningen-regime.

Ons kenmerk

SBK/74895

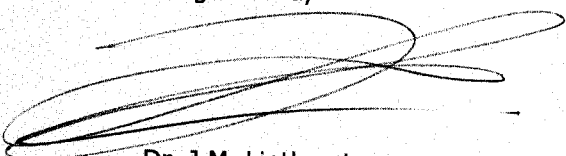
Pagina

2 van 2

Tevens kunnen wij u meedelen dat op initiatief van SZW de voorziening jobcoach en het gebruik daarvan in de tweede helft van 2007 zal worden geëvalueerd. Wij willen u graag op de hoogte houden van de uitkomsten van deze evaluatie.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke, is positioned above the typed name.

Dr. J.M. Linthorst
Voorzitter Raad van Bestuur

Bijlage

Reactie Cedris



Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

IWI
t.a.v. mw mr. Drs. C. Kervezee
Postbus 11563
2502 AN Den Haag

Utrecht, 24 juli 2007
Kenmerk: X.470/3026/hh
Betreft: reactie Brancheorganisatie Cedris op
Concept-rapport Re-integratie van jonggehandicapten

Geachte mevrouw Kervezee,

Graag reageren wij op het van u ontvangen concept rapport Re-integratie van jonggehandicapten. Vanwege de gedeeltelijke samenloop met het onlangs uitgebrachte ontwerp-advies van de SER loopt onderstaande Cedris-reactie deels parallel aan onze reactie op het SER-advies.

Inhoudelijke opmerkingen naar aanleiding van de tekst hebben wij inmiddels via uw medewerkers ingebracht. Deze zijn grotendeels al in de voorliggende versie meegenomen, waarvoor onze dank.

Cedris herkent de in het rapport omschreven problematiek en de daarvoor door IWI gesuggereerde oplossingen. De bij Cedris aangesloten uitvoeringsorganisaties verzorgen voor personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt allerlei trajecten rond activering en werkervaring, zowel binnen als buiten Wsw-verband. Vanuit hun positie nemen ook zij waar dat de groep jonggehandicapten speciale aandacht behoeft. Dit betreft hun positie als Wsw-geïndiceerde werknemer, maar ook van degenen die in afwachting zijn van een Wsw-plaatsing. Niet alleen vanwege hun toenemende aandeel in de Wsw-doelgroep, maar ook vanwege de noodzaak om vooral voor deze groep een sluitend aanbod te realiseren. Het feit dat Wsw-geïndiceerde jonggehandicapten tegenwoordig vaker kampen met psychi(atr)ische beperkingen stelt bijzondere eisen aan de trajectontwikkeling en –uitvoering. Bovendien noodzaakt dit tot een zorgvuldige aanpak bij het realiseren van een passende, en bovendien duurzame, plaatsing bij reguliere bedrijven en instellingen.

De Wsw-sector staat de komende periode in het teken van een wetswijziging op korte termijn. Op de middellange termijn volgt, in overleg met betrokken partijen, een fundamentele herbezinning op de Wsw, de werking en positionering ervan, ook ten opzichte van andere voorzieningen gericht op personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt. Deze herbezinning zal onder meer gericht zijn op het oplossen van een aantal structurele problemen zoals het toenemende beroep dat op de Wsw wordt gedaan en de daardoor aanhoudende groei van de wachtlijst.



Cedris

Brancheorganisatie sociale werkgelegenheid & arbeidsintegratie

Enkele van de recentelijk gedane voorstellen leveren, zo schat Cedris in, op korte termijn al perspectief voor een deel van de Wsw-geïndiceerde Wajong-populatie. Via de begin juli aan de Tweede Kamer aangeboden wijzigingsvoorstellen biedt staatssecretaris Aboutaleb gemeenten de ruimte om prioritaire groepen te benoemen die met voorrang in een Wsw-dienstverband kunnen worden geplaatst. Afhankelijk van de lokale politieke besluitvorming daarover en de inbreng daarbij van de - nieuw in te richten - cliëntenparticipatie Wsw, kunnen gemeenten voortaan prioriteit geven aan plaatsing van personen uit de Wajongpopulatie, vanuit de wens om speciaal voor hen een sluitende voorziening te kunnen bieden.

Verder verwacht Cedris dat de onlangs beschikbaar gekomen extra financiële middelen een deel van de wachtlijstproblematiek zullen kunnen verzachten. Afhankelijk van de gemeentelijke keuzes ter zake profiteren daarvan ook de op plaatsing wachtende Wajonggerechtigden. Daarbij gaat het enerzijds om besteding van de, via de amendementen Verburg-Bussemaaker en Irgang, beschikbaar gekomen extra middelen. Anderzijds betreft dit het recente voorstel van de staatssecretaris om, conform een eerder in de Tweede Kamer geuite wens, binnenkort toe te staan dat gemeenten en UWV reïntegratiemiddelen inzetten ter overbrugging van de wachttijd van onder meer (jonge) Wsw-geïndiceerden.

Met vriendelijke groet,

b/a Htenbroek

mr. P.J. Biesheuvel
voorzitter

Publicaties van de Inspectie Werk en Inkomen

2007

- R07/14 Wajong en Werk
Onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten
- R07/13 Vroegmelders
Dienstverlening van CWI en UWV aan werknemers die werkloos dreigen te worden
- R07/12 Vallen en opstaan
Onderzoek naar de gemeentelijke invulling van de verantwoordelijkheid voor het eerstelijnstoezicht op de kinderopvang
- R07/11 De Sociale Verzekeringsbank op weg naar 2010
Het verandertraject SVB Tien in het eerste jaar 2006
- R07/10 Doorstart voor de schooluitvaller
Onderzoek naar de dienstverlening van CWI en sociale diensten aan voortijdige schoolverlaters

Jaarplan 2008

- R07/09 De tweede stap
Vervolgonderzoek op het rapport 'De eerste stappen'
Implementatie eerstelijnstoezicht op Wet kinderopvang door gemeenten in 2006
- R07/08 Jaarverantwoording toezicht en handhaving Wet kinderopvang door gemeenten 2005
Landelijk beeld van het eerste uitvoeringsjaar

Jaarverslag 2006

- R07/07 Uitvoering Wet werk en bijstand 2005
- R07/06 In de bijstand, en dan
Wat gemeenten doen aan activering van pas ingestroomde bijstandsccliënten
- R07/05 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2005
- R07/04 Randon machines
Certificering in het werkveld 'EG-richtlijn machines'
- R07/03 De waarde van vasthoudendheid
Integriteitszorg bij certificatie- en keuringsinstellingen
- R07/02 Betrokken bij kwaliteit
Borging deskundigheid bij certificatie- en keuringsinstellingen
- R07/01 Samenwerking tussen CWI en UWV bij aanvragen voor een WW-uitkering

2006

- R06/28 Duurzaamheid van re-integratie
Korte- en langetermijneffecten van re-integratie van arbeidsgehandicapten
- R06/27 Burger aan zet
Onderzoek naar de invloed van herbeoordeelde WAO-gerechtigden op hun re-integratie
- R06/26 Eerste contacten met de keten
Volgonderzoek naar de werkzoekende burger in de keten
- R06/25 Nabestaanden in beeld bij gemeenten
Beschikbaarheid en gebruik van gegevens van nabestaanden
- R06/24 De wia-claim beoordeeld
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 2006 - 2008
- R06/23 UWV en Walvis
Zesde rapportage
- R06/22 Zorg om arbo
Werkveldonderzoek naar certificering van veiligheidkundigen, arbeids- en organisatiedeskundigen, arbeidshygiënisten en bedrijfsartsen
- R06/21 Handhaving door de Sociale Verzekeringsbank in 2005

- R06/20 Wsw-indicatiestelling door CWI
- R06/19 De eerste stappen
Onderzoek naar de implementatie van het eerstelijnstoezicht op de Wet kinderopvang door de gemeenten in 2005
- R06/18 Zorgen voor bejegening
Onderzoek naar de wijze waarop UWV een zorgvuldige bejegening van WW- en ZW-gerechtigden en werkgevers nastreeft
- R06/17 Vreemdelingen aan het werk
Onderzoek naar de afgifte van tewerkstellingsvergunningen
- R06/16 Werken aan sociale activering
Onderzoek naar sociale activering als eerste stap naar re-integratie
- R06/15 Gedogen of handhaven
- Jaarplan 2007
- R06/14 UWV en Walvis
Vijfde rapportage
- R06/13 Het CWI-systeem Sonar in de praktijk
- R06/12 De rol van de gemeenteraad bij de Wet werk en bijstand
- R06/11 Beoordeeld en bejegend
Onderzoek naar de wijze waarop UWV een zorgvuldige bejegening voor WAO- en Wia-gerechtigden nastreeft
- R06/10 Meesterschap, vakmanschap
Een onderzoek naar certificering in de werkvelden 'springmeesters' en 'gasdeskundigen tankschepen'
- Jaarverslag 2005
- R06/09 Eén fase, één keten
De ondersteuning door CWI, UWV en gemeenten van werkzoekenden met een goede kans op werk
- R06/08 Uitvoering Wet sociale werkvoorziening 2004
- R06/07 Inzicht in kostenbesparing CWI
- R06/06 Over druk
Een onderzoek naar het functioneren van certificatie- en keuringsinstellingen in het werkveld drukapparatuur
- R06/05 Waar een wil is, is een BVG
Samenwerking van de ketenpartners bij de vorming van bedrijfsverzamelgebouwen
- R06/04 Controle in concurrentie
Uitvoering periodieke keuring en certificatie van kranen en liften
- R06/03 Samen dienstverleners
Onderzoek naar de dienstverlening aan klanten met meerdere uitkeringen
- R06/02 De controleschakel
Onderzoek naar de werking van de controleschakel in de handavingsketen
- R06/01 Doelbinding en beveiliging in de keten van werk en inkomen
De beveiliging van Suwinet en de privacy van de burger

U kunt deze publicaties opvragen bij:

Inspectie Werk en Inkomen
Afdeling Strategie en communicatie

communicatie@iwiweb.nl
www.iwiweb.nl
Telefoon (070) 304 44 44
Fax (070) 304 44 45

Postbus 11563
2502 AN Den Haag

