



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

UWV; E. Berendsen, I. van den Ende, H.

Havinga ... [et al.]

Onderzoek

[34] Nwajongmonitor (UWV)

Startdatum – 1 december 2010

Einddatum – 1 juni 2011

Categorie

Kenmerken van klanten

Wajongmonitor: tweede rapportage

Doel en vraagstelling

Deze monitor is bedoeld om te voorzien in aanvullende informatiebehoefte voor de evaluatie van de nieuwe Wajong wet. Centrale vragen hebben betrekking op de volume-ontwikkelingen, de re-integratie en participatie van Wajongers, belevingen en ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet, de houding van werkgevers ten opzichte van Wajongers en de bekendheid van rechten en plichten onder Wajongers. (KA2011 3.2, i t/m m)

Conclusie

Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong ingevoerd. Om de nieuwe wet te kunnen evalueren en de Tweede Kamer van informatie te kunnen voorzien, heeft UWV in samenwerking met SZW een Wajongmonitor ingericht. De eerste rapportage van de monitor (november 2010) gaf een beeld van de nieuwe Wajong in de eerste zes maanden van Dit is de tweede rapportage en die bestrijkt heel De instroom van Wajongers (oude en nieuwe Wajong) kwam in 2010 uit op 17.800, iets hoger dan in 2009 (17.600). De instroom bestaat in 2010 nog voor 45% uit instroom oude Wajong. Daarom geeft de instroom in 2010 nog geen goed beeld van de invloed van de nieuwe wet. Wel kan al worden geconstateerd dat de Wajonginstroom voor het eerst sinds jaren niet veel verder groeit. Naar verwachting zal de instroom in 2011 gaan dalen. Daarvoor zijn twee redenen: het aantal aanvragen nieuwe Wajong is lager en het afwijzingspercentage is hoger (40%) dan bij de oude Wajong (33%). In 2010 was de instroom in de nieuwe wet als volgt verdeeld: uitkeringsregeling 13%, werkregeling 54% en studieregeling 34%. Eind december 2010 werkte 17,4% van de Wajongers in de nieuwe Wajong, van wie 12% in de werkregeling en 5% in de studieregeling, was 18% op weg naar werk en volgde 33% een opleiding. Van het bestand eind 2010 (nieuwe Wajong) was 29% niet in staat om te werken. Van 8% was de status eind 2010 nog niet bekend en 1% was inmiddels uitgestroomd uit de Wajong. Het percentage werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie kwam in 2010 uit op 24,6%. In absolute aantallen nam het aantal werkende Wajongers toe met 6%: van 47.600 eind 2009 naar 50.400 eind Bron: Bibliotheek SZW



Wajongmonitor: tweede rapportage
Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010



Status
Definitief

Versie
1.4

Wajongmonitor 2010

Datum
21 juni 2011

Auteur
Ed Berendsen
T (020) 687 16 25
Ed.Berendsen@uwv.nl

Margreet Stoutjesdijk
T (020) 687 31 94
Margreet.Stoutjesdijk@uwv.nl

Ingrid van den Ende
T (020) 687 51 13
Ingrid.vandenEnde@uwv.nl

Harriët Havinga
T (020) 687 19 62
Harriet.Havinga@uwv.nl

Britt Spaan
T (020) 687 31 88
Britt.Spaan@uwv.nl

Jolanda van Rijssen
T 06-31946656
Jolanda.vanRijssen@uwv.nl

Ons kenmerk
Wajongmonitor 2010

Pagina
2 van 143

Inhoud

0	Samenvatting tweede rapportage Wajongmonitor 2010	5
0.1	Inleiding	7
0.2	De (nieuwe) Wajong in 2010	9
0.3	Participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong	14
1	Inleiding	25
1.1	Belangrijkste wijzigingen wet	25
1.2	Vraagstelling en opbouw monitor	27
2	Volumeontwikkelingen	29
2.1	Inleiding	31
2.2	Volumeontwikkeling nieuwe Wajong	32
2.3	Trends in de ontwikkeling van de Wajong	38
3	Kenmerken en mogelijkheden van Wajongers	45
3.1	Inleiding	47
3.2	De nieuwe Wajong: kenmerken van de instroom	48
3.3	De kenmerken van de instroom: trends	58
4	Participatie en re-integratie	63
4.1	Inleiding	65
4.2	Participatiestatus Wajongers in de nieuwe Wajong	66
4.3	Kenmerken van Wajongers in de werkregeling en participatiestatus	70
4.4	Werkende Wajongers in de werkregeling	73
4.5	Wajongers in de werkregeling op weg naar werk	81
4.6	Participatie en re-integratie: nieuwe Wajong versus oude Wajong	83
5	Handhaving en Bezwaar & Beroep	91
5.1	Inleiding	92
5.2	Overtredingen en sancties	92
5.3	Bezwaar en beroep	97
6	Ervaringen van Wajongers	101
6.1	Inleiding	103
6.2	Schoolachtergrond en herkomst van nieuwe Wajongers	104
6.3	Kennis van Wajongers over de nieuwe Wajong	107
6.4	Houding ten aanzien van werk	110
6.5	Het participatieplan	112
6.6	Werksituatie van nieuwe Wajongers	114
6.7	Werk zoeken in de nieuwe Wajong	116
6.8	Conclusie	118
7	Ervaringen van werkgevers	119
7.1	Inleiding	121
7.2	Werkgevers en werkende Wajongers	122
7.3	Ervaringen van werkgevers	128
	Literatuurlijst	143

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
5 van 143

0 Samenvatting tweede rapportage Wajongmonitor 2010

Belangrijkste punten

De instroom van Wajongers (oude en nieuwe Wajong) kwam in 2010 uit op 17.800, iets hoger dan in 2009 (17.600). De instroom bestaat in 2010 nog voor 45% uit instroom oude Wajong. Daarom geeft de instroom in 2010 nog geen goed beeld van de invloed van de nieuwe wet. We kunnen al wel constateren dat voor het eerst sinds jaren de Wajonginstroom niet veel verder groeit. Naar verwachting zal de instroom in 2011 gaan dalen. Daarvoor zijn twee redenen: het aantal aanvragen nieuwe Wajong is lager en het afwijzingspercentage is hoger (40%) dan bij de oude Wajong (33%).

In 2010 was de instroom in de nieuwe wet als volgt verdeeld: uitkeringsregeling 13%, werkregeling 54% en studieregeling 34%. De werkregeling bestaat uit vier duidelijk van elkaar verschillende groepen: de groep 'tijdelijk geen mogelijkheden' (20%-punt), de groep 'beschut werk' (3%-punt), de groep 'regulier werk' (26%-punt) en een groep die een opleiding volgt die niet onder de studiefinanciering valt, noch onder de wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage in schoolkosten (5%-punt). De groep tijdelijk geen mogelijkheden lijkt qua eigenschappen sterk op de groep Wajongers in de uitkeringsregeling. We verwachten daarom dat het aandeel uitkeringsregeling op termijn zal toenemen tot ten minste 25%. Daarnaast zal ook het aandeel van de werkregeling toenemen naarmate meer Wajongers hun opleiding afmaken en overgaan van de studieregeling naar de werkregeling. Het aandeel studieregeling zal dus steeds kleiner worden.

De verdeling van de instroom laat zien dat aanvankelijk een beperkt deel (29%) van de totale groep Wajongers in aanmerking komt voor bemiddeling naar werk. Dit percentage zal in de loop van de tijd stijgen. Dat hangt samen met de ontwikkeling van Wajongers. Eerst moet de school worden afgemaakt of de behandeling succesvol worden afgerond. Daarna wordt begeleiding naar werk relevant en tenslotte werk en behoud van werk. Gezien dit ontwikkelingspad zal de arbeidsparticipatie van Wajongers pas op termijn toenemen.

Eind december 2010 werkte 17,4% van de Wajongers in de nieuwe Wajong, van wie 12% in de werkregeling en 5% in de studieregeling. 18% was op weg naar werk en 33% zat nog op school of volgde een opleiding. Van het bestand eind 2010 (nieuwe Wajong) was 29% niet in staat om te werken omdat ze duurzaam of tijdelijk geen mogelijkheden hebben. Van 8% was de status eind 2010 nog niet bekend en 1% is inmiddels uitgestroomd uit de Wajong.

Als gevolg van de economische crisis ligt het percentage werkenden bij instroom in de nieuwe Wajong lager dan in de oude Wajong. Positief is echter dat, eenmaal in de nieuwe Wajong, het percentage werkenden sneller stijgt dan bij de vergelijkbare instroom in de oude Wajong. De inzet van re-integratiemiddelen ligt in 2010 nog op hetzelfde niveau als in de vergelijkbare periode in de oude Wajong. Dat is logisch, want participatie en re-integratie kosten tijd, ook gezien het ontwikkelingspad van Wajongers. Onder de nieuwe wet is dat niet veranderd. Verschillen in begeleiding tussen de oude en nieuwe wet zullen pas op termijn zichtbaar worden omdat de uitdaging van de nieuwe Wajong dan vooral ligt in het aan het werk houden van Wajongers.

Het percentage werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie kwam in 2010 uit op 24,6%. In absolute aantallen nam het aantal werkende Wajongers toe met 6%: van 47.600 eind 2009 naar 50.400 eind 2010. Deze stijging doet zich geheel voor bij reguliere werkgevers. Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8% naar 4,2%. 9% van de werkgevers die nog geen Wajonger in dienst hebben, is van plan in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Als alle werkgevers hun plannen uitvoeren, zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van 4% naar 13%.

0.1 Inleiding

Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong ingevoerd. Om de nieuwe wet te kunnen evalueren en de Tweede Kamer van informatie te kunnen voorzien, heeft UWV in samenwerking met SZW een Wajongmonitor ingericht. De eerste rapportage van de monitor (november 2010) gaf een beeld van de nieuwe Wajong in het eerste half jaar van 2010. Dit is de tweede rapportage en bestrijkt heel 2010.

Stond de eerste monitor vooral in het teken van de transitie van de oude naar de nieuwe Wajong, in deze monitor maken we een begin met de analyse van participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong. We wijzen er nadrukkelijk op dat het een begin is en dat het een eerste indruk geeft. Gezien de korte periode die ligt tussen het invoeren van de wet en het verschijnen van de monitor is het nog niet mogelijk om al een oordeel te geven over de invloed van de nieuwe wet op de arbeidsparticipatie van Wajongers.

De bevindingen in deze monitor vatten we samen langs twee lijnen:

1. Het beeld van de nieuwe Wajong in 2010. Vragen die daarbij centraal staan zijn:
 - o Welke ontwikkeling laat de instroom zien in 2010?
 - o Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen?
 - o Wat zijn de kenmerken van Wajongers in de nieuwe regeling?
2. Participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong. Daarbij staan deze vragen centraal:
 - o Hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie van Wajongers?
 - o In welke mate en welke vorm worden re-integratie-instrumenten ingezet?
 - o Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet?
 - o Hoe staan werkgevers tegenover het in dienst nemen van Wajongers?

Voor we de bevindingen van de analyse bespreken, gaan we kort in op de belangrijkste veranderingen in de nieuwe wet en op de aanloopeffecten van de invoering van de nieuwe wet.

Belangrijkste veranderingen in de nieuwe wet

Zoals eerder is gezegd is het primaire doel van de nieuwe wet het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. In de nieuwe Wajong ligt de nadruk daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte achter de nieuwe wet is dat de meeste jongeren op hun 18de nog volop in ontwikkeling zijn. Dat geldt ook voor hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Om de nieuwe Wajong maximaal te activeren is de Wajongregeling op een aantal onderdelen aangepast. We noemen de belangrijkste:

- **De mogelijkheden van Wajongers staan centraal.** Onder de oude Wajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat houdt in dat een Wajonger niet in staat was om zelfstandig ten minste het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen in gangbare arbeid. In de nieuwe Wajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. In de nieuwe Wajong wordt onder participatie verstaan: het verrichten van elke vorm van arbeid waarmee enig loon verdient kan worden.
- **De wet is opgesplitst in drie regelingen.** Voor jongeren met een beperking die perspectief hebben op het verrichten van loonvormende arbeid staat het recht op arbeidsondersteuning centraal. Zij komen in de zogeheten **werkregeling**. Ook jongeren, voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten, komen in de werkregeling. Jonge-

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
8 van 143

ren die als gevolg van ziekte om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht hebben op een ongewijzigde Wajonguitkering in een **uitkeringsregeling**. Voor hen staat inkomensbescherming voorop. Dit onderdeel van de nieuwe Wajong is vergelijkbaar met de IVA in de WIA. Wajongers die studeren of nog op school zitten, krijgen geen volledige uitkering. Zij krijgen 25% van het WML als studietoelage. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten **studieregeling**.

- **Voorlopige en definitieve beoordeling.** De gedachte dat Wajongers op hun 18^{de} nog volop in ontwikkeling zijn, heeft ertoe geleid dat in de werkregeling onderscheid wordt gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Vanaf 18 jaar tot 27 jaar krijgen Wajongers in de werkregeling intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Op 27-jarige leeftijd wordt vastgesteld wat de resterende verdien capaciteit is (al dan niet met arbeidsondersteuning) en dan vindt ook de definitieve beoordeling plaats over blijvende toepassing van de wet Wajong.
- **Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning.** Als hulp bij het begeleiden naar werk zijn twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het **participatieplan** en het **werkaanbod**. Het opstellen van een participatieplan is een nieuw instrument voor het verhogen van de participatie van Wajongers in de werkregeling. Het participatieplan laat zien wat de Wajonger – al dan niet met behulp van re-integratie-instrumenten - zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is. Het werkaanbod houdt in dat als het een Wajonger niet lukt om - al dan niet met begeleiding van UWV - zelf een betaalde baan bij een werkgever te vinden, dan kan UWV hem een werkaanbod doen zodra een passende functie beschikbaar is.
- **Werk moet lonen.** Behalve dat de wet nieuwe instrumenten biedt, is deze ook aangepast op het punt van verdiensten uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Wajongers die werken maar daarmee minder dan het wettelijk minimumloon (WML) en meer dan 20% van het WML verdienen, mogen de helft van iedere extra verdiende euro houden. Het inkomen kan zo hoger worden dan 75% van het WML en daarmee zal meer werken ook lonen.
- **Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie.** De rechten van Wajongers zijn in de nieuwe wet uitgebreid. Daartegenover staat dat de plichten zijn toegenomen en dat het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers in de nieuwe wet is aangescherpt. In de nieuwe Wajong geldt dat jongeren de plicht hebben om een werkaanbod ('passende arbeid') te aanvaarden voor zover het werk past bij hun mogelijkheden. Een weigering van een werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie kan leiden tot beëindiging van de uitkering.

Aanloopeffecten

De wet geldt voor iedereen die na 1 januari 2010 een aanvraag indient. Omdat voor een aanvraag een maximale wettelijke beslistermijn¹ van 14 weken geldt, heeft het tot april 2010 geduurd voordat de instroom op gang kwam. Daarnaast gaat de invoering van elke wet

¹ De beslistermijn is in de nieuwe wet verlengd van 8 naar 14 weken om in het uitvoeringsproces tijd in te ruimen voor het opstellen van het participatieplan.

gepaard met aanloopeffecten. Dat geldt ook voor de nieuwe Wajong. Door de aanloopeffecten komen sommige groepen Wajongers eerder in beeld dan andere. Wajongers die afgewezen zijn zien we bijvoorbeeld eerder in de registratiesystemen dan Wajongers voor wie een participatieplan moet worden opgesteld. De analyses in het kader van de monitor laten de invloed van deze aanloopeffecten op veel plaatsen zien. Dat betekent dat nog niet altijd sprake is van een stabiel beeld bij de nieuwe Wajong en dat we dus voorzichtig moeten zijn met conclusies. Deze waarschuwing geldt voor heel 2010.

0.2 De (nieuwe) Wajong in 2010

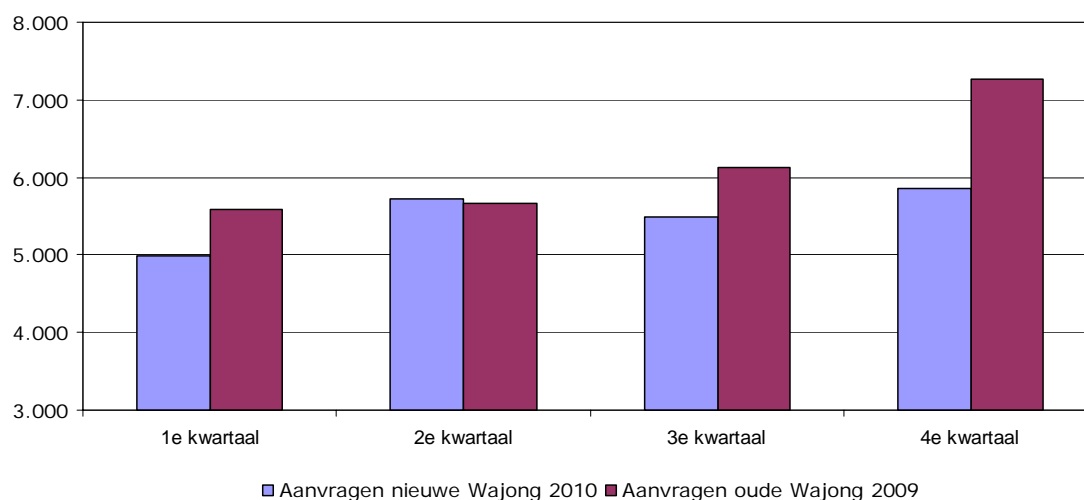
De nieuwe wet kent een aantal verwachtingen met betrekking tot de ontwikkeling van de Wajong. Zo werd verwacht dat de instroom met circa 10% zal afnemen. Ook wordt verwacht dat de uitstroom toeneemt. Daarnaast heeft de wet binnen de Wajong nieuwe structuren gecreëerd: uitkeringsregeling, werkregeling en studieregeling. We gaan in deze paragraaf daarom in op een drietal vragen:

- o Hoe ontwikkelt de nieuwe Wajong zich in 2010?
- o Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen?
- o Wat zijn de kenmerken van Wajongers in de nieuwe regeling?

0.2.1 Hoe ontwikkelt de nieuwe Wajong zich in 2010?

In 2010 zijn er ruim 22.000 aanvragen voor de nieuwe Wajong gedaan. Daarmee komt het totaal aantal aanvragen, inclusief oude Wajong (3.400), uit op 25.400: een toename van 800 vergeleken met 2009. Dat er in 2010 nog sprake was van een kleine toename kwam omdat er eind 2009 veel aanvragen oude Wajong waren die pas in 2010 in behandeling genomen zijn. Als we de ontwikkeling van de aanvragen nieuwe Wajong 2010 vergelijken met de ontwikkeling van de aanvragen oude Wajong in 2009 dan blijkt dat het aantal aanvragen bij de nieuwe Wajong lager ligt (zie figuur 0.1). We verwachten daarom dat er in 2011 minder aanvragen zullen zijn dan in 2010 (circa 5 tot 10%).

Figuur 0.1 Geregistreerde aanvragen per kwartaal, 2010 versus 2009²



² Het betreft aanvragen gecorrigeerd voor vervuiling.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
10 van 143

In 2010 werd 40% van de aanvragen nieuwe Wajong, die tot een beslissing gekomen zijn, afgewezen. Dat percentage ligt duidelijk hoger dan bij de oude Wajong (33%). We gaan er vanuit dat het afwijzingspercentage in de nieuwe Wajong hoger zal blijven.

Bij de instroom in de nieuwe Wajong zijn niet zozeer de aanvragen van belang, maar vooral de uitkeringen. In 2010 zijn er in de nieuwe Wajong iets meer dan 9.800 Wajongers ingestroomd. De totale instroom (oude en nieuwe Wajong) kwam in 2010 uit op 17.800, net als bij de aanvragen een kleine toename vergeleken met 2009 (17.600). Nog meer dan bij de aanvragen is dit veroorzaakt door de instroom van nieuwe uitkeringen in de oude Wajong. In 2010 bestond de instroom nog voor 45% uit instroom oude Wajong.

Het jaar 2010 geeft door alle aanloopeffecten nog geen goed beeld van de werkelijke instroom in de nieuwe Wajong. Gezien het geringere aantal aanvragen nieuwe Wajong en het hogere afwijzingspercentage bij de nieuwe Wajong zal, bij gelijkblijvende omstandigheden, de instroom in 2011 lager uitkomen dan in 2010. Al kunnen we niet zeggen of de nieuwe wet tot een lagere instroom leidt, we kunnen wel constateren dat voor het eerst sinds jaren de Wajonginstroom niet verder groeit en waarschijnlijk zelfs gaat afnemen.

0.2.2 Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen in de nieuwe Wajong?

Van de 9.800 ingestroomde Wajongers in de nieuwe Wajong ging er 13% naar de uitkeringsregeling, 54% naar de werkregeling en 34% naar de studieregeling (tabel 0.1). Die verdeling wijkt niet veel af van de verdeling over de eerste zes maanden van 2010. Niettemin is het nog te vroeg om te spreken van een definitieve verdeling. Daarvoor is de invloed van de aanloopeffecten in 2010 te groot.

Tabel 0.1 Verdeling Wajongers in de nieuwe Wajong naar regeling bij instroom³

	aandeel
uitkeringsregeling	13%
werkregeling, waarvan	54%
- tijdelijk geen mogelijkheden	20%
- beschut werk	3%
- regulier werk	26%
- studie/opleiding	5%
studieregeling	34%
totaal nieuwe uitkeringen	100%

Het percentage dat naar de uitkeringsregeling gaat (13%) is erg laag. We moeten hierbij echter twee kanttekeningen plaatsen. De eerste is dat het lage percentage naar alle waarschijnlijkheid te maken heeft met het feit dat in geval van twijfel Wajongers naar de werkregeling gaan. Het is op voorhand moeilijk om uit te sluiten dat er duurzaam geen mogelijkheden tot loonvormende arbeid zijn. Eenzelfde beeld zagen we ook bij de invoering van de WIA. Daarom kunnen we net als bij de WIA te maken krijgen met een substantiële stroom van de werkregeling (en ook van de studieregeling) naar de uitkeringsregeling. De uiteindelijke verdeling tussen uitkeringsregeling en werkregeling/studieregeling van het bestand in de nieuwe Wajong zal in de toekomst dus naar alle waarschijnlijkheid anders zijn dan het beeld dat de instroom nu geeft.

³ Verdeling is gecorrigeerd voor tijdelijke registratie (1^e helft 2010) van Wajongers die nog op school zitten of studeren in de werkregeling.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
11 van 143

Een tweede kanttekening is dat de studieregeling ook een groep omvat die duurzaam geen mogelijkheden tot loonvormende arbeid heeft, maar nog op school zit. Als deze groep de studie heeft beëindigd zal een (mogelijk groot) deel overgaan naar de uitkeringsregeling. Het gaat in de eerste helft van 2010 om ongeveer 1,5% van de totale instroom. Het betekent dat het huidige percentage van 13% in de uitkeringsregeling een ondergrens weergeeft, maar dat structureel een hoger percentage uiteindelijk in de uitkeringsregeling komt. We komen hier bij de bespreking van de werkregeling op terug.

Ruim een derde van de ingestroomde Wajongers gaat naar de studieregeling. De studieregeling is per definitie tijdelijk. De bewegingen tussen de verschillende regelingen laten dat ook zien. In de korte tijd dat de wet bestaat is al 8% van regeling veranderd. Verreweg de grootste stroom gaat van de studieregeling naar de werkregeling. Van de Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de studieregeling is inmiddels 17% overgegaan naar de werkregeling.

We kunnen de Wajongers in de werkregeling verder opsplitsen op basis van participatiemogelijkheden (het oordeel van de arbeidsdeskundige bij instroom). Binnen de werkregeling zijn vier groepen te onderscheiden (zie ook tabel 0.1):

- **Tijdelijk geen mogelijkheden.** De categorie 'tijdelijk geen mogelijkheden' omvat de groep Wajongers die niet direct inzetbaar zijn voor werk omdat zij onder behandeling zijn⁴. Het einde van de behandeling kan betekenen dat alsnog vastgesteld wordt dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Uit het Wajongdossieronderzoek⁵ bleek dat dit bij ongeveer de helft van deze groep het geval was. Er vindt dan overgang plaats naar de uitkeringsregeling. Dit betekent dat naar verwachting tenminste 10%-punt van de instroom in de werkregeling op termijn overgaat naar de uitkeringsregeling. Uiteindelijk komt naar verwachting ten minste 25% van de instroom terecht in de uitkeringsregeling.
- **Beschut werk.** De groep 'beschut werk' heeft wel arbeidsmogelijkheden, maar alleen in een beschutte omgeving. In principe gaat het hier om de groep die gaat werken in een sociale werkplaats. Het percentage dat aanvankelijk als oordeel beschut werk krijgt is met 3% erg laag, gezien het feit dat meer dan de helft van alle werkende Wajongers in 2010 in een sociale werkplaats werkt. Het is van belang om op te merken dat beschut werken tot nu toe meestal pas later in de arbeidscarrière plaatsvindt. We stellen vast dat naarmate Wajongers langer in de Wajong zitten een steeds groter aandeel in een sociale werkplaats werkt. Beschut werk is niet zozeer een a priori keuze maar vooral een uitkomst van de re-integratie-inspanningen.
- **Regulier werk.** De groep 'regulier werk' is met 26%-punt de grootste groep in de werkregeling. Hierop richt zich het gros van de re-integratie-inspanningen.
- **Studie/opleiding.** In de werkregeling zit een groep Wajongers die een opleiding volgt die niet onder de studiefinanciering valt, noch onder de wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage. Hieronder vallen bijvoorbeeld Wajongers die een deeltijdopleiding volgen.

De verdeling in tabel 0.1 laat zien dat bij instroom maar 29% van de totale instroom in aanmerking komt voor bemiddeling naar beschut of regulier werk. De rest heeft geen of tijdelijk geen mogelijkheden of zit op school of volgt een opleiding. Het betekent ook dat in het begin de participatie in de nieuwe Wajong niet groot kan zijn. Pas op termijn zal de participatie stijgen. Bij het bespreken van participatie komen we hier nog op terug.

⁴ Deze groep kan, mits de therapie of zorg hiervoor ruimte biedt, al wel gestimuleerd worden om gedeeltelijk te gaan werken of een opleiding te gaan volgen naast de behandeling. Deze werkwijze vindt steeds meer opgang binnen de GGZ.

⁵ UWV (2008). *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, Amsterdam.

0.2.3 Wat zijn de kenmerken van de Wajongers in de nieuwe regeling?

Vergeleken met de eerste helft van 2010 zijn de kenmerken van Wajongers die in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd nauwelijks veranderd. Dat betekent dat de samenstelling van de instroompopulatie binnen de verschillende regelingen al vrij stabiel is. Het aantal mannen is met 57% duidelijk oververtegenwoordigd (zie tabel 0.2). De gemiddelde leeftijd bij instroom bedraagt 21 jaar, maar het merendeel (62%) stroomt in met 18/19-jaar. Van de instroom heeft 66% een ontwikkelingsstoornis (zoals een verstandelijke beperking of autisme) als primair ziektebeeld. Iets meer dan 20% heeft een psychiatrisch ziektebeeld en een beperkte groep (13%) heeft een somatisch ziektebeeld als primair ziektebeeld. Tenslotte: het percentage Wajongers met meerdere ziektebeelden (comorbiditeit) blijft toenemen: van 44% in 2008 naar 49% in 2010.

Tabel 0.2 Regeling naar kenmerken, instroom nieuwe Wajong (2010) ⁶

	uitkerings- regeling	werk- regeling	studie- regeling	totaal
geslacht				
man	54%	56%	59%	57%
vrouw	46%	44%	41%	43%
gemiddelde leeftijd	23,2	22,2	18,4	21,0
leeftijdsklasse bij instroom				
18 en 19 jaar	58%	48%	86%	62%
20 t/m 24 jaar	17%	30%	12%	22%
25 t/m 34 jaar	11%	16%	2%	11%
35 jaar en ouder	14%	6%	0%	5%
diagnosegroep				
ontwikkelingsstoornissen	53%	62%	76%	66%
<i>diepe/ernstige verstandelijke beperking</i>	16%	0%	1%	2%
<i>matige verstandelijke beperking</i>	13%	2%	8%	6%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	8%	18%	26%	20%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	0%	11%	10%	9%
<i>verstandelijke beperking, ernst onbekend</i>	2%	1%	1%	1%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	8%	13%	20%	15%
<i>aandachttekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	2%	10%	6%	8%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	3%	7%	4%	5%
psychiatrische ziektebeelden	35%	27%	7%	21%
<i>persoonlijkheidsstoornissen</i>	7%	10%	2%	7%
<i>stemmingsstoornissen</i>	6%	5%	1%	4%
<i>schizofrenie en overige psychosen</i>	12%	4%	1%	4%
<i>overige psychiatrische ziektebeelden</i>	10%	8%	3%	7%
somatische ziektebeelden	12%	11%	17%	13%
aandeel in de instroom	13%	54%	34%	100%

In de **uitkeringsregeling** zien we grofweg twee groepen Wajongers. De eerste heeft (zeer) ernstige of matige verstandelijke beperkingen. Dit betreft 29% van de Wajongers in de uitkeringsregeling. Deze groep stroomt over het algemeen op 18-jarige leeftijd in. De tweede groep bestaat uit Wajongers met psychiatrische ziektebeelden. 35% van de Wajongers in de uitkeringsregeling behoort hiertoe. Deze groep stroomt vaak pas op latere leeftijd in omdat dit soort ziektebeelden in veel gevallen pas op latere leeftijd ten volle tot ontwikkeling komt.

⁶ Bij de analyse van de instroom worden heropeningen buiten beschouwing gelaten.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
13 van 143

In de **studieregeling** zitten ten opzichte van de totale instroom relatief weinig Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld (7%) en relatief veel met een somatisch ziektebeeld (17%). Meer dan driekwart van de Wajongers (76%) in de studieregeling heeft een ontwikkelingsstoornis. Daarbinnen zijn de lichtere categorieën verstandelijke beperkingen (36%) en stoornissen in het autistisch spectrum (20%) oververtegenwoordigd. In alle gevallen gaat het om jongeren die momenteel niet zelfstandig het wettelijk minimumloon in gangbare arbeid kunnen verdienen.

Wajongers in de **werkregeling** zijn bij instroom gemiddeld 22 jaar en daarmee gemiddeld ouder dan de totale ingestroomde groep. Dit komt doordat veel van de Wajongers die jonger zijn dan 20 jaar nog op school zitten en in de studieregeling komen. Van de Wajongers in de werkregeling heeft 62% een ontwikkelingsstoornis, 27% een psychiatrisch ziektebeeld en 11% een somatisch ziektebeeld. Binnen de groep met ontwikkelingsstoornissen zien we vooral Wajongers met (zeer) lichte verstandelijke beperkingen (29%), een stoornis in het autistisch spectrum (13%) en Wajongers met een aandachttkortstoornis (ADHD) (10%).

Op basis van enquêtegegevens kunnen we voor de werkregeling ook informatie geven over de schoolachtergrond en woonsituatie. **Schoolachtergrond:** ruim de helft van de Wajongers in de werkregeling heeft voortgezet speciaal onderwijs (VSO) gevolgd of op een praktijk-school (PRO) gezeten. Een groot deel (44%) van de Wajongers in de werkregeling heeft hun opleiding niet afgemaakt. Van Wajongers die een HAVO- of VWO-opleiding of een HBO/WO-opleiding waren begonnen, heeft de helft deze niet afgemaakt. Bij LBO/VMBO/MAVO en ROC/MBO heeft een derde de opleiding niet afgemaakt. **Woonsituatie:** het merendeel van de respondenten (werkregeling en studieregeling) woonde tijdens hun aanvraag bij de ouders, bij familie of in een pleeggezin (68%). 19% van de Wajongers woonde zelfstandig of samen, en 13% woonde in een instelling of zelfstandig met begeleiding.

De kenmerken van de vier deelgroepen in de werkregeling zijn duidelijk te onderscheiden.

- De groep die tijdelijk geen mogelijkheden heeft, lijkt in veel opzichten op de groep Wajongers in de uitkeringsregeling: relatief oud (23 jaar) en relatief veel vrouwen (53%). En wat betreft ziektebeelden vormen Wajongers met psychiatrische ziektebeelden de grootste groep (48%). Dit ondersteunt de verwachting dat een belangrijk deel van deze groep uiteindelijk naar de uitkeringsregeling zal gaan.
- De groep met als oordeel beschut werk is de oudste groep (gemiddeld ruim 26 jaar) en het overgrote deel (89%) heeft een ontwikkelingsstoornis. Vooral Wajongers met licht verstandelijke beperkingen zijn oververtegenwoordigd. Er is ook vaker sprake van comorbiditeit in vergelijking met de groep regulier werk.
- De groep met als oordeel regulier werk bestaat voor bijna twee derde uit mannen en is met gemiddeld ruim 21 jaar relatief jong. De meeste Wajongers in de groep regulier werk hebben een ontwikkelingsstoornis. Het gaat dan vooral om Wajongers met lichte en zeer lichte verstandelijke beperkingen (een derde van de groep regulier werk), stoornissen in het autistisch spectrum (17%) en aandachttkortstoornissen (13%). Ook is er in deze groep naar verhouding minder vaak sprake van comorbiditeit dan bij de overige groepen. Het blijkt dat deze groep, zoals verwacht, gemiddeld minder beperkingen en meer arbeidsmogelijkheden heeft dan andere groepen in de werkregeling.
- De groep Wajongers die een opleiding volgt, lijkt in veel opzichten op de Wajongers in de studieregeling.

0.3 Participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong

De centrale doelstelling van de nieuwe wet is het verhogen van de participatie van Wajongers. De nieuwe wet bestaat echter nog maar kort en de instroom is pas in april 2010 op gang gekomen. Zoals deze paragraaf op meerdere plaatsen laat zien, kosten participatie en re-integratie tijd. We kunnen dus alleen een eerste beeld schetsen en doen dat aan de hand van een viertal vragen:

- o Hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie van Wajongers?
- o In welke mate en welke vorm worden re-integratie-instrumenten ingezet?
- o Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet?
- o Hoe staan werkgevers tegenover het in dienst nemen van Wajongers?

0.3.1 Hoe ontwikkelt zich de arbeidsparticipatie van Wajongers?

Eind december werkten 1.700 (17,4%) van de ruim 9.800 Wajongers die in 2010 in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd, waarvan 12% in de werkregeling en 5% in de studieregeling (tabel 0.3). 18% was op weg naar werk en 33% zat nog op school of volgde een opleiding. Van de instroom was 29% niet in staat om te werken omdat ze duurzaam of tijdelijk geen mogelijkheden hebben. Van 8% was de status eind 2010 nog niet bekend en 1% is inmiddels uitgestroomd uit de Wajong.

Tabel 0.3 Nieuwe Wajong: participatiestatus eind 2010⁷

status	aantal	aandeel
uitkeringsregeling	1.265	13%
<i>werkt</i>	38	0%
<i>werkt niet</i>	1.227	13%
studieregeling	2.818	29%
<i>werkt</i>	458	5%
<i>werkt niet</i>	2.360	24%
werkregeling	5.643	58%
<i>werkt</i>	1.198	12%
<i>werkt niet, op weg naar werk</i>	1.735	18%
<i>werkt niet, volgt opleiding</i>	411	4%
<i>werkt niet, tijdelijk geen mogelijkheden</i>	1.557	16%
<i>werkt niet, onbekend</i>	742	8%
beëindigd	59	1%
totaal	9.785	100%

Een percentage van 17,4% lijkt op zichzelf niet echt hoog. Maar zoals we in tabel 0.1 al konden zien is bij instroom maar 29% (regulier plus beschermt werk) beschikbaar voor begeleiding naar werk. We verwachten wel dat het percentage werkenden gaat stijgen zoals de cijfers van 2010 ook al laten zien. Tussen het moment van instroom en december 2010 is het percentage werkenden bij Wajongers in de werkregeling gestegen met 1,7%-punt. Het percentage werkenden eind 2010 is een momentopname en zal de komende jaren stijgen.

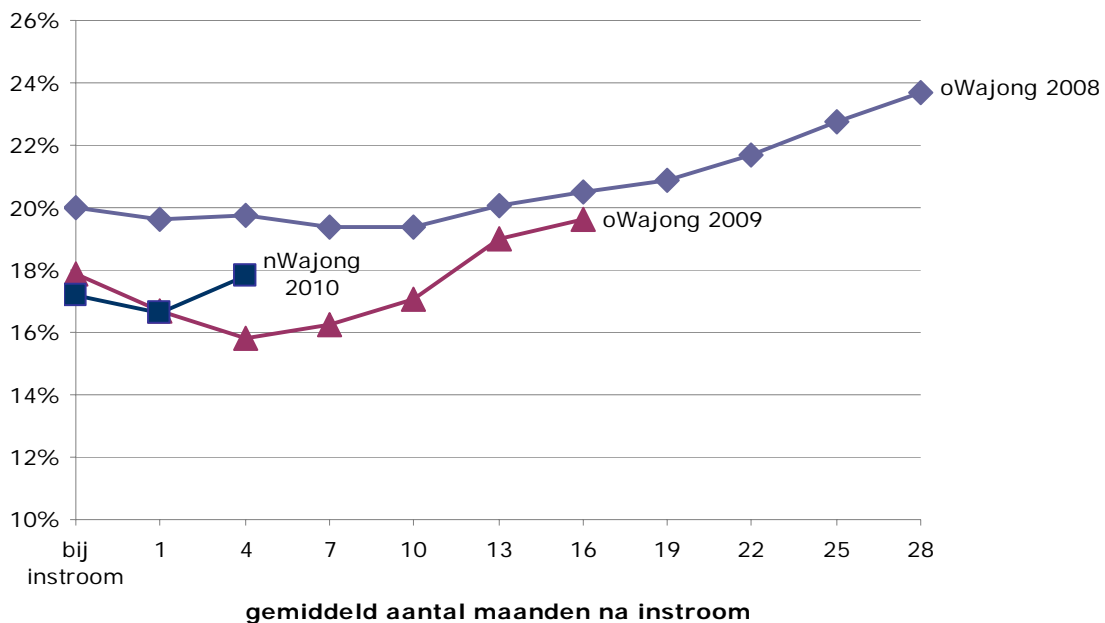
De vraag is hoe een percentage van 17,4% zich verhoudt tot de participatie van vergelijkbare instroomcohorten⁸ onder de oude Wajong. In figuur 0.2 is de ontwikkeling van het percentage werkenden bij de instroom in het 2^e/3^e kwartaal van 2010 (nieuwe Wajong) afgezet

⁷ Het betreft de status van alle Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de nieuwe Wajong.

⁸ Een instroomcohort is een groep Wajongers die allen in dezelfde periode zijn ingestroomd.

tegen de ontwikkeling bij de instroom in de oude Wajong in het 2^e/3^e kwartaal van 2008 en 2009.

Figuur 0.2 Ontwikkeling aandeel werkende Wajongers⁹ vanaf instroom, instroomcohorten oude Wajong (oWajong) en nieuwe Wajong (nWajong)



Figuur 0.2 laat zien dat het percentage werkenden bij instroom voor de instroomcohort 2009 en voor de instroomcohort in de nieuwe Wajong lager ligt dan bij de instroomcohort in 2008. Dit patroon zagen we ook in de vorige monitor. Het aandeel werkenden bij instroom ligt lager naarmate men korter geleden de Wajong is ingestroomd. Dit is het gevolg van de economische crisis. De effecten van de economische crisis werden zichtbaar in de laatste maanden van 2008. De instroom van 2008 had hier (op het moment van instroom) nog geen last van. Cohort 2009 daarentegen wel, met als gevolg dat het percentage werkenden bij instroom lager ligt dan in 2008. Bij de nieuwe Wajong zien we hierin nog geen verandering.

Als we vervolgens kijken naar de nieuwe Wajong dan valt op dat het percentage werkenden bij Wajongers al 1 maand na instroom stijgt: van 16,6% (1 maand na instroom) naar 17,8% (4 maanden na instroom). Bij de instroomcohorten 2008 en 2009 in de oude Wajong daarentegen daalde het aandeel werkenden in deze periode nog. Gemiddeld vier maanden na instroom ligt het aandeel werkenden bij de nieuwe Wajong hoger (17,8%) dan bij de cohort 2009 (15,8%), maar nog wel lager dan bij de cohort 2008 (19,7%). Bij Wajongers die in het tweede kwartaal van 2010 in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd is het percentage werkenden 7 maanden na instroom verder gestegen.

Omdat het percentage werkenden in de nieuwe Wajong sneller toeneemt dan in de oude Wajong is de eerste indruk van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie bij de nieuwe Wajong positief. De vraag is nu of deze positieve ontwikkeling in de nieuwe Wajong toe te schrijven is aan (het succes van) de nieuwe wet of aan het feit dat Wajongers die in de

⁹ Zowel werkenden bij een reguliere werkgever als werkenden in de WSW

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
16 van 143

nieuwe Wajong instromen minder last hebben van de economische crisis dan hun voorgangers in de oude Wajong. Deze vraag kunnen we nu nog niet beantwoorden. Daarvoor moet de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in de nieuwe Wajong gedurende een langere periode worden gevolgd.

Werkregeling: voor de analyse van participatie is met name de werkregeling van belang. Als we ons beperken tot de werkregeling dan werkte 21% van de Wajongers die eind december in de werkregeling zat en was 31% op weg naar werk. De mogelijkheden voor begeleiding zijn divers. Zo is voor 42% van de Wajongers die op weg naar werk waren een traject ingekocht bij een re-integratiebedrijf en is 13% voorgedragen voor zo'n traject. Voor de overigen gold dat de mogelijkheden voor een traject nog werden bekeken of dat ze op een andere manier op weg waren naar werk. Ook kan het zijn dat de bemiddeling door UWV zelf plaatsvond of dat al concrete afspraken met een werkgever waren gemaakt om op korte termijn te beginnen. Als voor deze groep een traject werd ingezet betrof het met meestal een regulier traject of een IRO (individuele re-integratie overeenkomst).

Gelet op de eigenschappen van de werkende Wajongers in de werkregeling laat de nieuwe Wajong een beeld zien dat vergelijkbaar is met de oude Wajong: mannen werken vaker dan vrouwen, Wajongers die voor hun 20^{ste} zijn ingestroomd werken vaker dan Wajongers die op latere leeftijd instroomden. Wajongers met psychiatrische ziektebeelden werken duidelijk minder vaak dan Wajongers met andere ziektebeelden.

Eind 2010 verdiende iets minder dan de helft van de Wajongers minder dan 50% van het wettelijk minimumloon (WML) en iets meer dan de helft verdiende 50% of meer van het WML, waarvan 21%-punt het WML of meer. Dit beeld zagen we ook bij de oude Wajong.

Van de werkende Wajongers in de werkregeling werkte eind 2010 56% bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning, 36% werkte bij een reguliere werkgever met ondersteuning en 8% werkte in een sociale werkplaats. Het overgrote deel (92%) van de Wajongers in de werkregeling die eind 2010 werkten, deed dat dus bij een reguliere werkgever (de meerderheid via een tijdelijke baan).

De groep die zonder ondersteuning werkt is kort na instroom nog groot. Dat heeft twee redenen. De eerste reden is dat het even duurt voordat Wajongers met inzet van re-integratiemiddelen aan het werk komen waardoor deze groep zo kort na instroom nog relatief klein is. De tweede reden is dat werken zonder ondersteuning, kort na instroom, in grote lijnen, van een andere aard lijkt te zijn dan werken met ondersteuning. Bij werken zonder ondersteuning gaat het vaak om bijbaantjes die Wajongers al hadden voordat ze instroomden in de Wajong. Bij werken met ondersteuning gaat het vooral om de arbeidscarrière van de Wajonger en dus ook om substantiëlere banen met meer verdiensten. Het beeld van eind 2010 is vooral een momentopname, vertekend doordat het moment van instroom nog zo dichtbij is. Naarmate de jongeren langer in de Wajong zitten, zal de verhouding geen ondersteuning/met ondersteuning veranderen en steeds meer verschuiven richting met ondersteuning.

0.3.2 In welke mate en welke vorm worden re-integratie-instrumenten ingezet?

Zoals al opgemerkt werkte eind 2010 36% van de werkende Wajongers in de werkregeling bij een reguliere werkgever met ondersteuning van een traject of voorzieningen/instrumenten. De vraag is wat die ondersteuning inhoudt. Er zijn verschillende vormen

van ondersteuning (zie box 0.1). In tabel 0.4 is weergegeven welk vormen van ondersteuning in 2010 zijn ingezet en in welke mate.

Tabel 0.4 Percentage regulier werkende Wajongers in de werkregeling met ingezette re-integratiemiddelen (tot en met december 2010)

	aantal	% van aantal werkenden bij reguliere werkgever
inzet ondersteuning (voorzieningen en instrumenten)		
jobcoach	235	21%
loonkostensubsidie	128	12%
loondispensatie	33	3%
overige voorzieningen	25	2%
werkt met tenminste één voorziening/instrument	319	29%
ingezette (ingekochte) re-integratietrajecten¹⁰	201	18%
<i>reguliere trajecten</i>	74	7%
<i>IRO</i>	74	7%
<i>gesubsidieerde arbeid</i>	26	2%
<i>overig</i>	27	2%

Voorzieningen en instrumenten: uit tabel 0.4 blijkt dat 29% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkten dit deden met de inzet van één of meer voorzieningen/instrumenten. Het gaat hier vooral om de inzet van een jobcoach (21% van de werkenden bij een reguliere werkgever) en de inzet van loonkostensubsidie (12% van de werkenden bij een reguliere werkgever). We zien op dit moment nog weinig inzet van loondispensatie (3% van de werkenden bij een reguliere werkgever). Dat percentage zal naar verwachting in de toekomst stijgen¹¹.

71% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkten deden dat zonder voorziening of instrumenten (overigens kan dat betekenen dat ze wel een traject volgen). Dat is een beeld dat we ook bij de instroom in de oude Wajong zagen¹². Het hangt samen met de nog korte looptijd van de uitkeringen. Het percentage dat zonder voorziening of instrument werkt, zal afnemen naarmate de looptijd vordert. Dit is vergelijkbaar met de situatie bij het percentage werkende Wajongers die werken zonder ondersteuning (zie vorige pagina).

Trajecten: uit tabel 0.4 blijkt ook dat bij 18% van de werkende Wajongers een traject is ingezet. Reguliere trajecten en IRO's worden het vaakst ingezet. In de meeste gevallen is het traject nog niet beëindigd. Dat betekent dat 17% van de werkende Wajongers een traject volgt.

¹⁰ Het gaat hier om trajecten die zijn ingezet. De meeste trajecten lopen nog (173). Bij 28 werkende Wajongers is het traject inmiddels beëindigd.

¹¹ Uit het UWV Kennisverslag 2011-I blijkt dat 35% van de werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie bij een reguliere werkgever met loondispensatie werkt.

¹² UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Amsterdam.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
18 van 143

Box 0.1 Re-integratiemiddelen

Wajongers hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om hun participatie te bevorderen kunnen verschillende soorten re-integratiemiddelen ingezet worden. In dit hoofdstuk onderscheiden we trajecten en ondersteunende instrumenten.

Trajecten

Voor de **reguliere trajecten** hanteert UWV een zogenaamde 'sluitende aanpak'¹³. Bij deze sluitende aanpak begeleidt het re-integratiebedrijf de klant gedurende een periode van maximaal 2,5 jaar. Gemiddeld duurt een traject een jaar. In eerste aanleg zijn de activiteiten gericht op toeleiding van de klant naar een vacature. Het re-integratietraject eindigt niet - zoals gebruikelijk - nadat de klant is geplaatst, maar de begeleiding van de klant door het bedrijf gaat door ná de plaatsing. Nadat de klant het werk hervat heeft, ligt het accent op monitoring van diens functioneren op de nieuwe werkplek. Het doel is om er voor te zorgen dat de klant aan het werk blijft. Mocht deze binnen de genoemde periode van 2,5 jaar toch werkloos worden, dan zorgt het re-integratiebedrijf dat de klant opnieuw wordt toegeleid naar de arbeidsmarkt.

Trajecten gericht op **sociale activering** zijn bestemd voor klanten met een zodanig grote afstand tot de arbeidsmarkt dat de inzet van een voorschakel- of een re-integratietraject (nog) niet mogelijk of zinvol is. De maximale trajectduur is hier twee jaar.

Ondersteuning

Wajongers en hun werkgevers kunnen aanspraak maken op ondersteuning, zoals in de vorm van een jobcoach, loondispensatie, loonkostensubsidie, premiekorting, en voorzieningen.

Loondispensatie: loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het WML hoeft te betalen als een Wajonger duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal vijf jaar geldig. Er is wel verlenging mogelijk.

Jobcoach: als extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers een beroep doen op een jobcoach. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach moet de Wajonger voldoen aan drie voorwaarden: hij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten, verdient minimaal 35% van het WML en heeft een contract voor minimaal een half jaar bij een reguliere werkgever. De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en bij sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende).

Loonkostensubsidie: vanaf 1 januari 2009 kan een werkgever bij het in dienst nemen van een Wajonger in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. De subsidie bedraagt maximaal 50% van het WML bij een volledig dienstverband en kan gedurende één jaar worden ingezet.

Premiekorting: werkgevers die Wajongers in dienst nemen kunnen drie jaar lang aanspraak maken op een korting op de af te dragen arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies. De regeling hoeft niet bij UWV aangevraagd te worden. De werkgever kan de kortingen direct toepassen op de afdrachten aan de Belastingdienst.

Overige voorzieningen: bij deze voorzieningen gaat het vooral om vervoersvoorzieningen (zoals taxi- vervoer en aanpassingen aan auto's), audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en braileregels) en intermediaire voorzieningen (zoals ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen).

¹³ De Sluitende aanpak is geïntroduceerd in het kader van de reguliere trajecten die per 1 april 2010 zijn gecontracteerd.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
19 van 143

Premiekorting: naast de instrumenten en voorzieningen die UWV kan toekennen, kunnen werkgevers die Wajongers in dienst hebben premiekorting toepassen. Eind december 2010 werd bij 26% van de Wajongers in de werkregeling, die bij een reguliere werkgever in dienst zijn, door de werkgever premiekorting toegepast. Daarbij is er groot verschil tussen Wajongers die mét en Wajongers die zónder ondersteuning van voorzieningen, instrumenten of een traject werken. Van de Wajongers die zonder ondersteuning werken, is maar bij 12% premiekorting toegepast: bij de Wajongers die met ondersteuning werken is dat 48%.

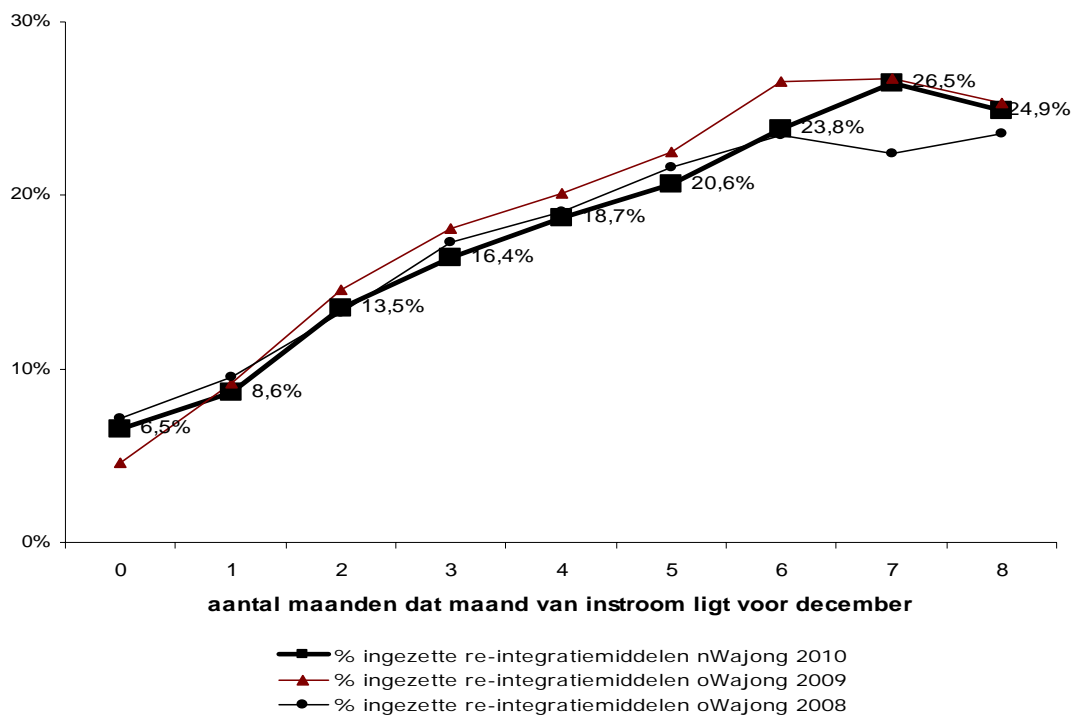
Er zijn drie mogelijke redenen waarom werkgevers geen premiekorting toepassen. Ten eerste geldt in 2010 de kleinebanenregeling. Deze regeling houdt in dat werkgevers geen premies werknemersverzekeringen hoeven te betalen voor jongeren tot 23 jaar met een loon dat tot een bepaald maximum ligt. Een groot deel van de werkende Wajongers heeft eind december 2010 een klein baantje (32%). Voor deze groep is premiekorting dus niet van toepassing. Een tweede mogelijkheid is dat Wajongers langer dan drie jaar in dienst zijn. Premiekorting kan na drie jaar namelijk niet meer worden toegepast. Voor net ingestroomde Wajongers zal deze reden waarschijnlijk niet echt relevant zijn. Ten slotte kan het zijn dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van deze regeling.

Werkaanbod: een nieuw instrument bij de nieuwe Wajong is het werkaanbod. Als het een Wajonger niet lukt zelf een betaalde baan bij een werkgever te vinden, kan UWV hem of haar een werkaanbod doen zodra een passend aanbod beschikbaar is. Tot nu toe is dat instrument echter nog nauwelijks ingezet (een paar keer). Dat is ook logisch, omdat Wajongers nog maar kort in de uitkering zitten. Verwacht kan worden dat het instrument belangrijker wordt naarmate Wajongers verder in het re-integratietraject zitten.

Vergelijking nieuwe Wajong versus oude Wajong: net als bij de ontwikkeling van het aantal werkenden is het ook bij de inzet van re-integratiemiddelen de vraag hoe die zich verhoudt tot de inzet van middelen onder de oude Wajong. In figuur 0.3 is de totale inzet van middelen in de nieuwe Wajong 2010 afgezet tegen de inzet van middelen bij de cohorten 2008 en 2009.

Figuur 0.3 laat zien dat met toenemende uitkeringsduur de inzet van middelen toeneemt. Na 8 maanden is de inzet gestegen tot circa 25%. De figuur laat ook zien dat de inzet van re-integratiemiddelen in de nieuwe Wajong tot nu toe vergelijkbaar is met de oude Wajong. Op zichzelf is dat logisch, want Wajongers maken een ontwikkeling door. Eerst moet de school worden afgemaakt of een behandeling succesvol worden afgerond; daarna wordt begeleiding naar werk relevant en tenslotte werk en behoud van werk. De mate waarin Wajongers participeren en ook de inzet van re-integratie is gekoppeld aan het ontwikkelingspad. Onder de nieuwe wet is dit ontwikkelingspad niet veranderd. Verschillen in begeleiding tussen de oude en nieuwe wet zullen pas op termijn zichtbaar worden omdat de uitdaging van de nieuwe Wajong dan vooral ligt in het aan het werk *houden* van Wajongers..

Figuur 0.3 Aandeel ingezette re-integratiemiddelen tot en met december van het instroomjaar (april - december 2010, 2009, 2008), per maand van instroom



0.3.3 Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet?

Tot nu toe hebben we vooral gekeken naar de cijfers over participatie. De vraag is ook hoe de Wajongers zelf aankijken tegen participatie en de nieuwe Wajong. Om hun ervaringen in kaart te brengen, heeft TNS NIPO¹⁴ ten behoeve van deze Wajongmonitor een onderzoek gedaan onder een representatieve groep nieuwe Wajongers uit de werk- en de studieregeling. Daarin zijn vragen gesteld over vier thema's: bekendheid met het doel en de regels en plichten van de nieuwe Wajong, de houding ten aanzien van werk, bekendheid met het participatieplan en de werksituatie.

Kennis over de nieuwe Wajong: het hoofddoel van de Wajong is niet bij alle Wajongers in de werk- en studieregeling even goed bekend. Drie kwart denkt terecht dat de Wajong vooral bedoeld is om hulp en begeleiding te bieden bij het zoeken naar werk, en de helft denkt (ook) dat de Wajong als primair doel heeft een uitkering te bieden. Wajongers zijn redelijk op de hoogte van de rechten die horen bij hun uitkering. Degenen met een verstandelijke beperking zijn minder goed op de hoogte, en degenen met een somatische aandoening zijn juist beter geïnformeerd. Met een aantal plichten is men goed bekend, terwijl andere plichten relatief veel minder goed bekend zijn.

Meer dan de helft van de Wajongers weet niet dat ze meer inkomen krijgen als ze meer gaan werken. 22% van de Wajongers in de werkregeling denkt dat ze bij het vinden van een baan uit de Wajong moeten en dat de uitkering stopt. 36% van de Wajongers in de werkregeling

¹⁴ Zie ook het rapport: Snel, N. & Van Wensveen, D. (2011). *Het eerste jaar nieuwe Wajong. Kwantitatief onderzoek onder Wajongers ten behoeve van de monitor nieuwe Wajong*, TNS/NIPO, Amsterdam.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
21 van 143

geloofd dat alles wat ze verdienen van de uitkering wordt afgehaald. Deze beleving zou een belemmering kunnen zijn voor participatie.

Houding ten aanzien van werk: de meeste Wajongers in de werk- en studieregeling geven aan dat ze werken belangrijk vinden en werk zien als meer dan alleen geld verdienen. Wel levert werken voor ruim de helft van de mensen in de werkregeling en voor een derde in de studieregeling veel spanning op. Ook houden zij weinig energie over voor andere dingen. Eén op de vijf Wajongers in de werkregeling vindt dat hij of zij eigenlijk niet kan werken door de beperking; het gaat dan vooral om 25-plussers, vrouwen, hoger opgeleiden, mensen in de werkregeling en mensen met een psychiatrische stoornis.

Bekendheid met participatieplan: het participatieplan is een belangrijk onderdeel van de nieuwe Wajong. Daarin wordt afgesproken met de Wajonger welke stappen gezet zullen worden om te komen tot participatie in werk. Van belang is dat Wajongers weten dat het participatieplan er is en wat de afspraken zijn.

De enquête laat zien dat Wajongers in de werkregeling bekender zijn met de term 'participatieplan' en met de inhoud ervan dan Wajongers in de studieregeling. Dat is op zichzelf logisch, want Wajongers in de studieregeling moeten in eerste instantie hun studie of opleiding afmaken. Ook verschilt de bekendheid met het participatieplan naar leeftijd, opleiding en diagnose. Na uitleg over het participatieplan geeft ruim 60% van de geënquêteerden aan dat er een participatieplan is opgesteld, met wederom een groter aandeel in de werkregeling dan in de studieregeling. Nagenoeg alle Wajongers die het participatieplan kennen, weten dat zij zich moeten houden aan de afspraken daarin en wat ze hiervoor moeten doen. Welke hulp ze krijgen bij het zoeken naar werk en wat de gevolgen zijn als afspraken niet worden nagekomen, is bij twee derde bekend. Twee derde van de Wajongers die bekend is met het participatieplan, is tevreden over de daarin gemaakte afspraken.

Werksituatie: bij het vinden van het huidige werk zegt twee derde van de Wajongers in de werkregeling hulp gehad te hebben: vooral van hun school, ouders, familie of van een jobcoach of van een re-integratiebureau. De tevredenheid over het werk is redelijk groot. Wajongers met een psychiatrische stoornis, met een hogere opleiding of ouder dan 25 jaar zijn wat minder vaak tevreden over hun werk. Veel Wajongers hebben vertrouwen in de continuïteit van hun werk.

Ruim twee derde van de Wajongers in de werkregeling die op zoek zijn naar (ander) werk geeft aan hier actief mee bezig te zijn terwijl een derde van hen aangeeft hiervoor (nog) geen concrete actie te ondernemen. Wajongers met een psychiatrische aandoening zijn het minst actief. Bijna 80% van de werkzoekenden in de werkregeling zegt hulp te krijgen bij het zoeken naar werk. De grootste groep krijgt die hulp van de partner, van familie en/of vrienden, of van een jobcoach of re-integratiebureau (respectievelijk 40% en 43%). Ook UWV, school en hulpverleners helpen regelmatig bij het zoeken naar werk (respectievelijk 21%, 5% en 13%). Hoger opgeleiden en Wajongers met een psychiatrische stoornis zijn minder tevreden over de begeleiding die ze krijgen dan andere groepen. De meerderheid van de Wajongers vindt het moeilijk om een passende baan te vinden.

0.3.4 Hoe staan werkgevers tegenover Wajongers?

De participatie van Wajongers is normaal gesproken alleen te verhogen als meer werkgevers Wajongers in dienst nemen. Daarom is het van belang om te weten wat de houding van

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 22 van 143

werkgevers is ten opzichte van Wajongers. We gaan eerst in op de werkgelegenheid van Wajongers.

Werkgelegenheid: het aantal werkende Wajongers is in 2010 met 6% gestegen

Ondanks een verdere daling van het aantal werkgevers in 2010, is het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8% naar 4,2% (tabel 0.5). Deze stijging is veel groter dan in de jaren daarvoor. Het toont aan dat het dieptepunt van de economische crisis voorbij is, ook voor de Wajongers. Gezien de forse toename is het echter ook een indicatie dat de inspanningen om werkgevers te bewegen meer Wajongers aan te nemen vruchten afwerpen. Toch heeft nog steeds bijna 96% van de werkgevers geen Wajonger in dienst.

De toename van het aantal werkgevers met Wajongers in dienst is algemeen. Bij alle bedrijfsgroottes neemt het aantal werkgevers toe. De stijging is met bijna 12% het grootst bij de kleine bedrijven (tot 34 mensen in dienst). Bij de grote bedrijven is de toename relatief gering: 3% bij bedrijven met 1.400 of meer mensen in dienst. Dat de stijging relatief gering is bij de grote werkgevers en relatief groot bij kleine werkgevers hangt ook samen met het percentage werkgevers dat al een Wajonger in dienst had. Dat aandeel loopt op naar bedrijfsgrootte. Bij de grote werkgevers (met meer dan 1.400 werknemers) heeft inmiddels 89% een of meerdere Wajongers in dienst. Bij de kleine bedrijven is dit 6% of minder.

Als we kijken naar de verdeling van de werkgelegenheid van Wajongers die bij een reguliere werkgever werken dan was die in 2010 voor 38% geconcentreerd bij kleine bedrijven (<34 werknemers), voor 30% bij het middenbedrijf (tussen 34 en 500 medewerkers) en voor 33% bij grote bedrijven (>500 medewerkers).

In alle sectoren is het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst in 2010 toegenomen. De stijging is het grootst in de sector Overheid overig met 14%, waar het percentage werkgevers toegenomen is van 19% naar 23%.

Tabel 0.5 De werkgelegenheid van Wajongers (totale populatie), 2008 - 2010

	2008	2009	2010	Mutatie 2010/2009
totaal aantal werkgevers	358.518	346.889	346.150	-0,2%
waarvan met Wajonger(s) in dienst	12.920	13.309	14.462	8,7%
% werkgevers met Wajonger in dienst	3,6%	3,8%	4,2%	
aantal Wajongers	178.590	191.957	205.136	6,9%
aantal werkende Wajongers	46.113	47.614	50.406	5,9%
waarvan bij reguliere werkgever	20.657	21.961	24.789	12,9%
waarvan WSW	25.456	25.653	25.617	-0,1%
% werkende Wajongers	25,8%	24,8%	24,6%	
% werkend bij reguliere werkgever	11,6%	11,4%	12,1%	
% werkend in de WSW	14,3%	13,4%	12,5%	

Eind 2010 werkte 24,6% van alle Wajongers (oude en nieuwe Wajong). Dat is 0,2%-punt minder dan een jaar eerder. Omdat in 2009 de daling veel groter was dan in 2010 en omdat bij de jongste leeftijdsgroep (18-19 jaar) het percentage weer licht is gestegen (van 20,2% eind 2009 naar 20,4% eind 2010) lijkt de daling van het percentage werkende Wajongers

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
23 van 143

voorbij. In absolute zin nam het aantal werkende Wajongers toe met 6% (3,3% in 2009). Gezien deze ontwikkeling hebben Wajongers duidelijk minder last gehad van de crisis dan 'normale' werknemers. Het geeft echter ook aan dat werkgelegenheid van Wajongers vaak geen normale werkgelegenheid is. Werk impliceert voor een groot deel werk onder beschutte omstandigheden (sociale werkplaats) of werk op de reguliere arbeidsmarkt onder (intensieve) begeleiding en/of met compensatie voor het productiviteitsverlies.

Eind 2010 is het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt gestegen van 11,4% eind 2009 naar 12,1%. Het aantal werkende Wajongers in de WSW is al jaren stabiel en groeit niet mee met de Wajongpopulatie. Het aandeel van deze groep daalt daardoor trendmatig. In 2011 zullen er voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever werken dan bij een sociale werkplaats.

Houding werkgevers: als werkgevers hun plannen uitvoeren zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst kunnen stijgen van 4% naar 13%.

Regioplan Beleidsonderzoek heeft in opdracht van UWV onderzocht wat de houding van werkgevers is ten opzichte van de Wajong en Wajongers¹⁵. Daarbij zijn vragen gesteld over vier thema's: kennis van de Wajong, de attitude van werkgevers ten aanzien van de doelgroep en de Wajonger als werknemer, de bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen en de bereidheid van werkgevers om hen in dienst te houden.

Kennis van werkgevers over de Wajong: uit het werkgeversonderzoek blijkt dat een groot deel van de werkgevers, zowel met Wajongers in dienst (91%) als zonder Wajongers in dienst (75%), op de hoogte is van de wet Wajong en de werkgeversinstrumenten. Gebrek aan kennis op dit vlak hoeft dus geen belemmering te zijn voor het aannemen van Wajongers. Wanneer werkgevers plannen hebben om Wajongers te werven weten ze meestal wel voor wat voor soort werk Wajongers zoeken. Bij de werving hebben ze echter nog steeds ondersteuning nodig. Ze denken daarbij vooral aan werving via UWV, re-integratiebedrijven of het werkgeversservicepunt. De bekendheid met het werkgeversservicepunt van UWV blijkt positief van invloed te zijn op de aannamebereidheid van werkgevers.

Attitude van werkgevers ten aanzien van de doelgroep en de Wajonger als werknemer: werkgevers blijken over het algemeen een positieve attitude te hebben ten opzichte van de doelgroep. Een groot deel van de werkgevers vindt dat het aannemen van Wajongers tot hun maatschappelijke verantwoordelijkheid behoort en dat Wajongers de bedrijfscultuur verrijken. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben een positiever beeld dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Ten aanzien van de Wajonger als werknemer zijn werkgevers met Wajongers in dienst juist iets minder positief dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. De eerstgenoemden hebben een minder positief beeld van de productiviteit van de Wajonger, het vermogen om in teamverband te werken en de noodzakelijke begeleiding. Evenals in de eerste Wajongmonitor kunnen we concluderen dat ervaring met een Wajonger niet zonder meer tot een positievere attitude leidt; eerder tot een meer realistisch beeld. Dit pleit ervoor om in de informatievoorziening aan werkgevers over de Wajongers duidelijk aan te geven wat de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers zijn en wat werkgevers wel en niet kunnen verwachten.

¹⁵ Het onderzoek is begin 2011 uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van UWV. In totaal zijn 751 werkgevers geïnterviewd, van wie 285 op het moment van het veldwerk een of meer Wajongers in dienst hadden. De overige 466 werkgevers hadden geen Wajongers in dienst. De werkgevers met Wajongers in dienst zijn oververtegenwoordigd in de onderzoekspopulatie.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
24 van 143

Werkgevers met Wajongers in dienst denken veel minder vaak dat Wajongers een hoger ziekteverzuim hebben. Op het aspect van ziekteverzuim hebben werkgevers met Wajongers in dienst dus een positievere attitude dan werkgevers zonder Wajongers in dienst.

Bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen: zoals uit tabel 0.4 blijkt had in december 2010 4,2% van alle werkgevers één of meer Wajongers in dienst. 9% van de werkgevers die nog geen Wajonger in dienst hebben, is van plan in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Als alle werkgevers hun plannen uitvoeren zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van 4% naar 13%. De praktijk leert echter dat plannen niet altijd uitgevoerd worden. Het is de vraag wat werkgevers nodig hebben om hun plannen daadwerkelijk om te zetten in actie en om werkgevers zonder plannen alsnog bereid te vinden Wajongers aan te nemen. Uit het onderzoek komt op verschillende momenten naar voren dat een actieve werkgeversbenadering hiervoor noodzakelijk is. Verder blijkt dat een positieve attitude (ten opzichte van de doelgroep Wajongers in het algemeen en de Wajonger als werknemer in het bijzonder) een positieve invloed op de aannamebereidheid heeft.

Bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden: de ervaringen van werkgevers met Wajongers zijn over het algemeen positief. Wajongers functioneren naar verwachting of zelfs beter dan dat. Als Wajongers op een beperkt aantal punten toch minder presteren dan verwacht, heeft dit niet direct consequenties voor hun dienstverband. De bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden is groot: zij geven Wajongers een vaste aanstelling of bieden uitzicht op een vaste aanstelling. 80% van de werkgevers met Wajongers in dienst is bereid hen in dienst te houden.

Tenslotte: het feit dat nog steeds slechts iets meer dan 4% van de werkgevers een Wajonger in dienst heeft, toont aan dat werkgelegenheid voor Wajongers veel inspanning vraagt. Dat is de reden dat UWV de dienstverlening aan werkgevers heeft geïntensiveerd door het afsluiten van onder andere convenanten met werkgevers (bijvoorbeeld met C1000, Scapino en restaurant Fifteen) en werkgeversorganisaties als de ABU.

1 Inleiding

In 2010 is de nieuwe Wajong ingevoerd. De invoering van de wet leidt tot behoefte aan informatie. Naast de standaard verantwoordingsinformatie heeft SZW aangegeven dat zij behoefte heeft aan aanvullende beleidsinformatie voor het evalueren van de nieuwe wet en voor de informatievoorziening richting het parlement. Voor deze aanvullende beleidsinformatie is door UWV in samenwerking met het ministerie van SZW een Wajongmonitor ingericht. Dit rapport is de tweede rapportage van deze monitor. De eerste monitor is verschenen in november 2010 en beschrijft de ontwikkeling in de eerste helft van 2010. De tweede monitor beschrijft de ontwikkeling van de nieuwe Wajong over heel 2010 en geeft een eerste beeld van de arbeidsparticipatie van Wajongers in de nieuwe Wajong.

We zullen in paragraaf 1.1 eerst kort ingaan op de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe wet en in paragraaf 1.2 beschrijven we hoe deze tweede monitor is opgezet.

1.1 Belangrijkste wijzigingen wet

Het primaire doel van de nieuwe wet is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De nadruk ligt daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte achter de nieuwe wet is dat de meeste jongeren op hun 18^e nog volop in ontwikkeling zijn. Dat geldt ook voor hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. De nieuwe wet geldt voor mensen die vanaf 1 januari 2010 een aanvraag hebben gedaan. Voor Wajongers die voor 1 januari 2010 een Wajong uitkering hebben aangevraagd blijft de oude Wajong van toepassing. Om de nieuwe Wajongers maximaal te activeren is de Wajongregeling op een aantal punten aangepast. We geven de belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe Wajong weer.

Recht op Wajong

De vaststelling van het recht op Wajong is in grote lijnen hetzelfde gebleven. Nog steeds geldt dat de volgende groepen voor een Wajonguitkering in aanmerking komen:

- Jonggehandicapten die voor hun 17^e door een langdurige ziekte of handicap arbeidsongeschikt zijn.
- Studerenden die vóór hun 30e verjaardag door een langdurige ziekte arbeidsongeschikt zijn.

Wat wel veranderd is ten opzichte van de oude Wajong is dat het niet langer gaat om het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid, maar om het vaststellen van het verdienvermogen. Als de aanvrager in staat is om meer dan 75% van het WML te verdienen behoort hij of zij niet tot de doelgroep van de Wajong. Verder is nieuw dat een jongere geen recht op een Wajonguitkering heeft als de verwachting is dat hij of zij binnen een jaar volledig herstelt.

Mogelijkheden staan centraal

Onder de oude Wajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat houdt in dat een Wajonger niet in staat was om zelfstandig ten minste het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen in gangbare arbeid. In de nieuwe Wajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. In de nieuwe Wajong wordt

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
26 van 143

onder participatie verstaan: het verrichten van elke vorm van arbeid waarmee enig loon verdiend kan worden.

Wet opgesplitst in drie regelingen

Voor jongeren met een beperking die perspectief hebben op het verrichten van loonvormende arbeid staat het recht op arbeidsondersteuning centraal. Zij komen in de zogenaamde werkregeling. Ook jongeren voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten komen in de werkregeling. Jongeren die als gevolg van ziekte om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht hebben op een ongewijzigde Wajonguitkering. Voor hen staat inkomensbescherming voorop. Dit onderdeel van de nieuwe Wajong is vergelijkbaar met de IVA in de WIA. In de monitor noemen we dit de uitkeringsregeling.

Wajongers die studeren of nog op school zitten krijgen geen volledige uitkering. Zij krijgen 25% van het WML als studietoelage. Deze Wajongers vallen onder de zogenaamde studieregeling. Op dit punt is de wet gewijzigd ten opzichte van de oude wet waar iedereen recht had op een volledige uitkering, ongeacht of men studeerde of niet.

Voorlopige en definitieve beoordeling

De vertaling van de achterliggende gedachte dat Wajongers op hun 18e nog volop in ontwikkeling zijn is dat in de werkregeling onderscheid wordt gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste Wajong aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Vanaf 18 jaar tot – in principe – 27 jaar krijgen Wajongers in de werkregeling intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. De definitieve beoordeling vindt – in principe - plaats op 27-jarige leeftijd. Dan wordt vastgesteld wat de resterende verdien capaciteit is (al dan niet met arbeidsondersteuning) en vindt de definitieve beoordeling plaats over blijvende toepassing van de wet Wajong.

Nieuwe instrumenten bij arbeidsondersteuning

Voor het vergroten van de arbeidsparticipatie zijn in de wet twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het participatieplan en het werkaanbod.

Participatieplan: Een nieuw instrument voor het verhogen van de participatie van Wajongers in de werkregeling is het opstellen van een participatieplan. Het participatieplan geeft aan wat de Wajonger – al dan niet met behulp van re-integratie-instrumenten - zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is.

Werkaanbod: Als het een Wajonger niet lukt om al dan niet met begeleiding van UWV zelf een betaalde baan bij een werkgever te vinden, kan UWV hem of haar een werkaanbod doen zodra een passend aanbod beschikbaar is.

Werk moet lonen

Naast nieuwe instrumenten is de wet ook aangepast op het punt van verdienen uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Wajongers die werken maar daarmee minder dan het wettelijke minimumloon (WML) en meer dan 20% van het WML verdienen mogen de helft van iedere extra verdiende euro houden. Het inkomen kan zo hoger worden dan 75% van het WML en daarmee zal meer werken ook lonen. Dit wijkt af van de 'oude' systematiek. Onder de oude Wajong worden inkomsten uit arbeid trapsgewijs verrekend met de uitkering. Door deze trapsgewijze verrekening is werken in de oude Wajong niet altijd lonend.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
27 van 143

Acceptatieplicht werkaanbod en sancties

De rechten van Wajongers zijn in de nieuwe wet vergroot. Daartegenover staat dat de plichten zijn toegenomen en dat het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers in de nieuwe wet is aangescherpt. In de nieuwe Wajong hebben jongeren de plicht om een werkaanbod ('passende arbeid') te aanvaarden voor zover het werk past bij hun mogelijkheden. Een weigering van werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie kan leiden tot beëindiging van de uitkering.

Beëindiging recht

Ten slotte zijn ook bij het beëindigen van de uitkering wijzigingen aangebracht. Onder de oude wet wordt het Wajongrecht beëindigd als Wajongers gedurende vijf jaar het minimumloon hebben verdiend (anticumulatieperiode). In de nieuwe wet is dat veranderd. In de nieuwe wet wordt het recht op arbeidsondersteuning na een jaar beëindigd als een Wajonger werkt en gedurende een jaar ten minste het WML verdient, of na vijf jaar als hij of zij werkt en minimaal 75% van het WML verdient. Het recht op arbeidsondersteuning van de jonggehandicapte wordt daarentegen niet beëindigd als de Wajonger een vervoersvoorziening, intermediaire voorziening (bijv. doventolk) of een jobcoach nodig blijft hebben. Het gevolg van deze bepaling is dat sommige jonggehandicapten recht hebben op arbeidsondersteuning, maar met hun werk genoeg verdienen en dus geen inkomensondersteuning ontvangen.

1.2 Vraagstelling en opbouw monitor

De centrale vraag die beantwoord moet worden is de vraag wat de wet betekent voor de ontwikkeling van de participatie van jongeren met een beperking. Deze vraag kent een aantal verschillende deelaspecten. Aspecten zijn ondermeer: de ontwikkeling van de stromen (aanvragen, instroom, uitstroom etc.)

De invoering van elke wet gaat gepaard met aanloopeffecten. Bovendien duurt het vaak een tijd voor een ontwikkeling op gang komt. Zo wordt een re-integratietraject niet altijd meteen ingezet. Een re-integratietraject is meestal pas aan de orde nadat een Wajonger zijn schoolopleiding of behandeling heeft afgerond of wanneer hij zijn werk verliest. Het effect van begeleiding naar werk wordt dan op termijn zichtbaar. Dat betekent dat niet alle informatie van begin af aan beschikbaar is. Met name informatie over participatie en veranderingen daarin komen pas op termijn beschikbaar. Ook zijn op voorhand niet alle vragen bekend. Daarom is gekozen voor een groeimodel. Dat betekent dat de hoofdstukken nog niet volledig zijn uitgewerkt. Het betekent ook dat de inhoud van de monitor kan veranderen.

In de eerste monitor stond vooral de instroom centraal met vragen als: welke ontwikkelingen zien we al, en wie komt in welke Wajongregeling terecht. In de tweede monitor is dat ook nog het geval, maar er wordt nu een begin gemaakt met de analyse van arbeidsparticipatie van Wajongers in de nieuwe Wajong. De vragen over de ontwikkeling van de instroom blijven staan, maar daar komen vragen bij over de verwachte participatiemogelijkheden bij instroom en de participatiestatus op een peilmoment. Vragen die onderzocht worden zijn:

- Hoe ontwikkelen aanvragen, beslissingen, instroom, uitstroom en het bestand zich?
- Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen?
- Wat zijn de kenmerken van Wajongers in de verschillende regelingen?
- Welke factoren verklaren de ontwikkeling van de Wajong?
- Wat zijn de verwachte arbeidsmogelijkheden van Wajongers bij instroom?



Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
28 van 143

- Hoe ontwikkelt de arbeidsparticipatie van Wajongers zich?
- In welke mate en welke vorm worden re-integratie-instrumenten ingezet?
- Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet?
- Wat is de houding van werkgevers ten opzichte van het in dienst nemen van Wajongers?

De ontwikkeling van de nieuwe Wajong staat centraal, maar we zullen het functioneren van de nieuwe Wajong afzetten tegen de oude Wajong. We zullen instroomcohorten van de nieuwe Wajong volgen en vergelijken met recente instroomcohorten uit de oude Wajong. Vragen die daarbij aan de orde komen zijn vragen als:

- Hoe ontwikkelt de instroom zich in vergelijking met de oude Wajong? Aspecten daarbij zijn de omvang en de kenmerken van de instroompopulatie.
- Hoe ontwikkelt de participatie in de nieuwe Wajong zich vergeleken met de oude Wajong? Aspecten daarbij zijn het niveau van participatie, uitstroom, de mate en de aard van ondersteuning.

De vragen zijn in de monitor gegroepeerd naar hoofdstuk. Naast dit inleidende hoofdstuk zijn er zes andere hoofdstukken. In hoofdstuk 2 analyseren we de volumeontwikkelingen wat betreft aanvragen, claimbeslissingen, instroom, uitstroom en bestand naar regeling. In hoofdstuk 3 worden de kenmerken van Wajongers beschreven. Hoofdstuk 4 gaat over de participatie van Wajongers (werkende Wajongers) en over de inzet van re-integratie ondersteuning. In hoofdstuk 5 gaan we in op handhaving en bezwaar en beroep. De achtergrond daarvan is dat de juridische zaken ook inzicht geven in het functioneren van de wet. Ten slotte gaan de laatste twee hoofdstukken over de beleving van de Wajongers en werkgevers. Hoofdstuk 6 gaat over de ervaringen van Wajongers en hun beleving van de nieuwe wet. In hoofdstuk 7 wordt de participatie van Wajongers vanuit het perspectief van de werkgever bekeken. Naast feitelijke informatie over het aantal werkgevers met Wajongers in dienst, wordt in hoofdstuk 7 ingegaan op de bekendheid van werkgevers met de Wajong, op de attitude van werkgevers ten aanzien van Wajongers en op hun bereidheid om Wajongers in dienst te nemen en te houden. In hoofdstuk 7 komt ook de ontwikkeling en de kenmerken van de werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie aan de orde.

2 Volumeontwikkelingen

Belangrijkste punten

Algemeen: 2010 geeft nog geen goed beeld van de ontwikkeling van de nieuwe Wajong. Daarvoor zijn twee redenen die beide te maken hebben met de invoering van de nieuwe wet. De eerste is dat de invoering van de nieuwe wet leidde tot een toename van het aantal aanvragen (oude Wajong) in 2009. Een deel van deze aanvragen zorgt voor extra instroom in 2010. De tweede is dat de invoering van een nieuwe wet gepaard gaat met aanloopeffecten.

Aanvragen: in 2010 zijn er ruim 22.000 aanvragen voor de nieuwe Wajong gedaan. Daarmee komt het totale aantal aanvragen, inclusief die voor de oude Wajong, uit op 25.400, een toename van 800 vergeleken met 2009. In 2010 ging het nog om veel aanvragen oude Wajong. Als we de ontwikkeling van de aanvragen nieuwe Wajong vergelijken met de ontwikkeling van het aantal aanvragen oude Wajong in 2009 dan blijkt dat het aantal aanvragen bij de nieuwe Wajong lager ligt dan bij de oude Wajong. Voor 2011 verwachten we een daling van het aantal aanvragen. Bij de nieuwe Wajong worden tot nu toe meer aanvragen afgewezen (40%) dan bij de oude Wajong (33%). We verwachten dat het afwijzingspercentage bij de nieuwe Wajong hoger blijft dan bij de oude Wajong.

Nieuwe uitkeringen: in 2010 zijn er in de nieuwe Wajong iets meer dan 9.800 Wajongers ingestroomd. Daarvan ging 13% naar de uitkeringsregeling, 54% naar de werkregeling en 34% naar de studieregeling. Deze verdeling van de instroom wijkt niet veel af van de verdeling over de eerste zes maanden van 2010. Niettemin is het nog te vroeg om te spreken van een definitieve verdeling. Daarvoor is de invloed van de aanloopeffecten in 2010 te groot.

We kunnen de Wajongers in de werkregeling verder opsplitsen op basis van participatiemogelijkheden (het oordeel van de arbeidsdeskundige bij instroom). Binnen de werkregeling zijn vier groepen te onderscheiden: Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben omdat ze bijvoorbeeld onder behandeling zijn (20%-punt van de 54% werkregeling), Wajongers die kunnen werken in een beschutte omgeving (3%-punt van de 54% werkregeling), Wajongers die al dan niet met ondersteuning kunnen werken bij een reguliere werkgever (26%-punt van de 54% werkregeling), en Wajongers die een opleiding volgen die niet onder de studiefinanciering of onder de wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage in schoolkosten valt (5%-punt van de 54% werkregeling). Dit laat zien dat bij instroom maar 29% van de totale instroom in aanmerking komt voor begeleiding naar (regulier of beschut) werk. De rest heeft of tijdelijk geen mogelijkheden of zit op school of volgt een opleiding. Het betekent ook dat het aantal werkenden aanvankelijk relatief gering is. Pas op termijn zal dat gaan stijgen.

In totaal zijn er in 2010 17.800 Wajongers ingestroomd, waarvan 9.800 in de nieuwe Wajong en 8.000 in de oude Wajong. Het aantal nieuwe uitkeringen lag daarmee iets boven het niveau van 2009. Hieruit kunnen echter geen conclusies worden getrokken ten aanzien van de werking van de nieuwe wet. Door de extra instroom van Wajongers die nog onder de oude wet vallen en door alle aanloopeffecten is nog niet aan te geven wat het normale instroomniveau is voor de nieuwe Wajong. We kunnen al wel constateren dat voor het eerst sinds jaren de Wajonginstroom niet veel verder groeit. Naar verwachting zal de instroom in 2011 gaan dalen.



Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
30 van 143

Uitstroom: in 2010 zijn 81 Wajongers uitgestroomd uit de nieuwe Wajong. De instroom in de nieuwe Wajong is nog heel recent. Er kan daarom nog maar weinig uitstroom zijn. Het is dan ook veel te vroeg om conclusies te kunnen trekken.

De totale uitstroom in 2010 bedroeg bijna 4.600, een toename van ruim 7% t.o.v. 2009 (4.300). De toename van de uitstroom in de laatste 12 maanden is niet het gevolg van uitstroom wegens herstel of herbeoordeling. Deze categorie neemt zowel relatief als absoluut af. Deze trend is al vanaf 2006 zichtbaar en hangt onder meer samen met het aflopen van de herbeoordelingen in het kader van de aanscherping van het schattingsbesluit (aSB) in 2004. Pas de laatste maanden lijkt een stabilisatie op te treden. De stijging van de uitstroom is vooral het gevolg van een toename van de uitstroom wegens overige redenen bij de oude Wajong. De verwachting is dat de uitstroom de komende jaren snel gaat stijgen. Het Wajongbestand neemt verder toe, het effect van de eerdere wetswijzigingen raakt uitgewerkt en de economische omstandigheden zullen verbeteren. Daarnaast zal ook de nieuwe wet naar verwachting leiden tot meer uitstroom.

Lopend bestand: eind 2010 zijn er ruim 9.700 uitkeringen nieuwe Wajong. Omdat er nog maar weinig uitstroom is in 2010 is het bestand nog vrijwel gelijk aan de instroom in 2010. Wel zijn er al behoorlijk wat Wajongers van regeling veranderd (9%). Het grootste deel van de verandering zit conform verwachting bij de studieregeling. Bijna 19% van de Wajongers die in de studieregeling zijn ingestroomd is eind 2010 van regeling veranderd of uitgestroomd, verreweg het grootste deel is overgegaan naar de werkregeling. Gezien de nog korte gemiddelde looptijd van de uitkeringen in de nieuwe Wajong eind 2010 kunnen we concluderen dat er veel beweging is in de nieuwe Wajong.

Het totale Wajongbestand is in 2010 gestegen tot ruim 205.100, waarvan 195.400 oude Wajong. Het bestand van de oude Wajong zal na 2010 gaan afnemen. Dat is al zichtbaar in de tweede helft van 2010. Het aandeel van het nieuwe Wajongbestand zal snel toenemen.

2.1 Inleiding

In de Memorie van Toelichting van de nieuwe wet zijn verwachtingen opgenomen: verwachtingen ten aanzien van instroom, participatie en uitstroom. Verwacht werd dat de instroom in de nieuwe Wajong met circa 10% zou afnemen. Ook ten aanzien van de uitstroom werd verwacht dat deze op termijn met circa 10% zou gaan toenemen. In dit hoofdstuk zullen we de volumeontwikkelingen in de Wajong volgen en analyseren. Grootheden die daarbij een rol spelen zijn:

- Het aantal aanvragen
- Het aantal claimbeslissingen met daaraan gekoppeld de afwijzingen en toekenningen
- Het aantal nieuwe uitkeringen, verdeeld naar regeling
- Het aantal beëindigde uitkeringen, verdeeld naar regeling
- Het aantal lopende uitkeringen, verdeeld naar regeling

Box 2.1 : Aanvragen, claimbeslissingen en instroom

Bij de ontwikkeling van de Wajonginstroom speelt een aantal grootheden een rol en er bestaat nog wel eens verwarring over de betekenis van die verschillende grootheden. Daarom geven we in deze box een beschrijving van de verschillende grootheden.

De eerste grootheid is het aantal aanvragen. Dit zijn alle geregistreerde aanvragen voor een Wajonguitkering. Tot nu toe publiceerde UWV nooit cijfers over het aantal aanvragen voor de Wajong.

Een aanvraag leidt in de meeste gevallen tot een claimbeslissing. Een claimbeslissing is een afwijzing of een toekenning. UWV publiceert elk tertiaal informatie over het aantal claimbeslissingen Wajong in de kwantitatieve bijlage (hoofdstuk Poortwachter / Claimbeoordeling).

Binnen de statistiek en ook voor het maken van prognoses wordt voor het beschrijven van de instroom uitgegaan van nieuwe uitkeringen en niet van claimbeslissingen. Nieuwe uitkeringen zijn niet gelijk aan de toekenningen naar aanleiding van een claimbeoordeling maar bestaan uit toekenningen, uit voorschotten en uit heropeningen. Het aantal nieuwe uitkeringen is dus normaal gesproken altijd groter dan het aantal toekenningen naar aanleiding van een claimbeoordeling. Betaling vindt plaats nadat een beslissing genomen is over de claim of nadat besloten is om een voorschot toe te kennen. Tussen claimbeslissing en betaling zit dus nog een (korte) periode. UWV publiceert elk tertiaal informatie over het aantal nieuwe uitkeringen Wajong in de kwantitatieve bijlage (hoofdstuk Wajong).

In paragraaf 2.2 gaan we in op de volumeontwikkeling in de nieuwe Wajong. In paragraaf 2.3 gaan we in op de trends in de volumeontwikkeling in de Wajong en nemen we ook de oude Wajong in beschouwing.

2.2 Volumeontwikkeling nieuwe Wajong

In deze paragraaf beschrijven we de volumeontwikkeling in de nieuwe Wajong. Tabel 2.1 geeft een overzicht van de belangrijkste volumegrootheden. We zullen ze achtereenvolgens bespreken.

Tabel 2.1 Overzichtstabel volumina nieuwe Wajong 2010 (kwartaal)

	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	totaal
aanvragen¹⁶	4.995	5.718	5.486	5.860	22.059
claimbeslissingen	543	4.536	4.761	7.550	17.390
- afwijzingen	371	1.719	2.054	2.855	6.999
- toekenningen	172	2.817	2.707	4.695	10.391
afwijzingspercentage (%)	68%	38%	43%	38%	40%
nieuwe uitkeringen¹⁷	69	2.524	2.870	4.344	9.807¹⁸
- uitkeringsregeling	60	347	442	410	1.259
- werkregeling	4	1.293	1.583	2.378	5.258
- studieregeling	5	884	845	1.556	3.290
uitstroom	-	2	36	43	81
- uitkeringsregeling	-	1	4	8	13
- werkregeling	-	1	30	31	62
- studieregeling	-	0	2	4	6
lopende uitkeringen, ultimo periode					9.726
- uitkeringsregeling					1.265
- werkregeling					5.643
- studieregeling					2.818

2.2.1 Aanvragen

De aanvragen geven het eerste beeld van de ontwikkeling in de nieuwe Wajong. We zien in tabel 2.1 dat na het eerste kwartaal 2010 het aantal aanvragen schommelt tussen de 5.500 en 5.900 per kwartaal. Daarbij kan opgemerkt worden dat het aantal aanvragen in het derde kwartaal vaak wat kleiner is in verband met de vakantieperiode.

Het eerste kwartaal is als gevolg van de invoering van de wet een aanloopkwartaal. Hierdoor is het aantal aanvragen in dat kwartaal lager dan normaal het geval zou zijn. Als we het gemiddelde over het 2^e t/m 4^e kwartaal nemen als maat voor het aantal aanvragen per kwartaal en dat vertalen naar een jaartotaal dan resulteert een 'normaal' aantal aanvragen nieuwe Wajong per jaar van 22.700. Hoe zich dat verhoudt tot de aantallen bij de oude Wajong zullen we in paragraaf 2.3 bespreken.

¹⁶ Het betreft hier geregistreerde aanvragen geschoond voor vervuiling.

¹⁷ Verdeling is gecorrigeerd voor tijdelijke registratie (1^e helft 2010) van Wajongers die of school zaten of studeerden in de werkregeling.

¹⁸ Dit is inclusief de uitkeringen die in 2010 heropend zijn (22 uitkeringen).

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
33 van 143

2.2.2 Claimbeslissingen

In het proces dat leidt tot een Wajonguitkering is de aanvraag de eerste fase. De volgende fase is de claimbeoordeling. De claimbeoordeling leidt tot een claimbeslissing: de aanvraag wordt toegekend of afgewezen (zie ook box 2.1). Tabel 2.1 geeft aan dat er in 2010 17.390 claimbeslissingen nieuwe Wajong geweest zijn. Daarvan is echter bijna de helft gerealiseerd in het 4^e kwartaal 2010 terwijl er in het eerste kwartaal maar weinig beslissingen waren. Dit scheve beeld is een aanloopeffect dat samenhangt met de invoering van de nieuwe wet en de lengte van de maximale beslistermijn¹⁹.

Pas vanaf maart 2010 worden de eerste beslissingen onder de nieuwe Wajong zichtbaar. Dit volgt direct uit de regels voor de nieuwe Wajong. Alleen aanvragen die zijn ingediend na 31 december 2009 vallen onder de nieuwe Wajong. Gezien de maximale beslistermijn van 14 weken kunnen dan in maart de eerste beslissingen worden verwacht. Daarbij komt nog dat als gevolg van de sterke stijging van het aantal aanvragen oude Wajong in 2009 er begin 2010 achterstanden bestonden met betrekking tot de nog af te handelen aanvragen oude Wajong. De achterstanden werden in het laatste kwartaal van 2010 volledig weggewerkt. Dat kunnen we zien aan het feit dat het aantal claimbeslissingen in het vierde kwartaal bijna 30% groter was dan het aantal nieuwe aanvragen in dat kwartaal.

Box 2.2: Aanloopeffecten

Bij een nieuwe wet zijn er altijd aanloopeffecten die het beeld in het begin verstoren. Eén type aanloopeffect hangt samen met het gegeven dat er verschillende soorten claimbeslissingen zijn met elk een eigen gemiddelde beslistermijn. Hoewel er een maximale (wettelijke) beslistermijn is, worden sommige type beslissingen sneller afgehandeld en geregistreerd dan andere. De eerste geregistreerde claimbeslissingen zijn afwijzingen op administratieve gronden, bijvoorbeeld omdat een klant is hersteld voor het einde van de wachttijd. Het volgende type claimbeslissingen dat geregistreerd wordt zijn toekenningen op medische gronden. Wajongers op wie dit soort beslissingen van toepassing zijn gaan alleen naar de verzekeringsarts en niet naar een arbeidsdeskundige. We zien dus eerst de afwijzingen en daarna de Wajongers die de uitkeringsregeling instromen. Pas in derde instantie zien we Wajongers die naar de werkregeling of naar de studieregeling gaan. Daarbij zien we Wajongers die naar de studieregeling gaan gemiddeld weer eerder dan Wajongers die naar de werkregeling gaan omdat bij de studieregeling geen uitgebreid participatieplan hoeft te worden opgesteld. Daarmee houdt het niet op. Ook binnen de werkregeling zijn er aanloopeffecten. We zien namelijk Wajongers voor wie het participatieplan relatief gemakkelijk is op te stellen het eerst, bij complexere situaties is de doorlooptijd het langst.

Het afwijzingspercentage is voor heel 2010 uitgekomen op 40%. Per kwartaal zien we echter duidelijke verschillen. Deze verschillen hangen samen met aanloopeffecten die we bij elke nieuwe wet zien en zoals we ook al aangegeven hebben in de eerste Wajongmonitor²⁰ (zie box 2.2). Verwacht kan worden dat het afwijzingspercentage na een aanvankelijk heel hoog percentage snel zal dalen en op een gegeven moment stabiliseert. Dat is ook wat we in de eerste kwartalen zagen. In derde kwartaal zien we echter een afwijkend beeld.

De afwijkende ontwikkeling in het derde kwartaal is ook een aanloopeffect. Bij elke nieuwe wet vinden er in het begin wijzigingen plaats in het klantproces om het proces beter te laten aansluiten bij de ervaringen met de nieuwe wet. In augustus 2010 werd een dergelijke wijzi-

¹⁹ De maximale beslistermijn in de nieuwe Wajong is verlengd van 8 naar 14 weken in verband met de het in kaart brengen van de participatiemogelijkheden (participatieplan).

²⁰ UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Amsterdam.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
34 van 143

ging doorgevoerd. Hierdoor nam het aantal toekenningen tijdelijk af. De verandering had relatief weinig effect op het aantal afwijzingen met als gevolg een toename van het afwijzingspercentage. Omdat het effect van de verandering in het klantproces op de beslissingen tijdelijk is, daalt het afwijzingspercentage in het verdere verloop van 2010 weer.

Door alle aanloopeffecten is nog niet met zekerheid aan te geven wat het structurele afwijzingspercentage is onder de nieuwe Wajong.

2.2.3 Nieuwe uitkeringen

Nadat een Wajongaanvraag is toegekend en betaalbaar is gesteld is er sprake van een nieuwe uitkering²¹. In 2010 zijn er 9.807 Wajongers ingestroomd in de nieuwe Wajong. Het beeld bij de nieuwe uitkeringen komt overeen met het beeld bij de toekenningen en de achtergronden zijn dezelfde. Ook hier zien we een sterke piek in het vierde kwartaal. De achterstanden die zijn ontstaan door de sterke stijging van de aanvragen in 2009 zijn in het laatste kwartaal weggewerkt.

Niet alleen de omvang van het aantal nieuwe uitkeringen is van belang, ook de verdeling over de verschillende regelingen. In tabel 2.2 is de procentuele verdeling weergegeven naar kwartaal. De tabel laat duidelijk de aanloopeffecten zien. In eerste instantie worden vrijwel alleen Wajongers geregistreerd die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn. De instroom in de werkregeling komt later op gang, in overeenstemming met de langere doorlooptijd van de claimbeoordeling. Het aandeel van de uitkeringsregeling neemt snel af en daalt in 2^e kwartaal tot 14%. In het 3^e kwartaal zien we het beeld weer veranderen. Het aandeel uitkeringsregeling neemt weer toe en het aandeel studieregeling neemt af. Deze verschuivingen hangen samen met de eerder genoemde verandering in het klantproces. In het vierde kwartaal zien we de effecten van de inhaalslag. De inhaalslag heeft vooral betrekking op de werkregeling en de studieregeling. Het gevolg is een tijdelijke afname van het aandeel uitkeringsregeling. Overigens kan het lage aandeel in de studieregeling in het derde kwartaal ook te maken hebben met het einde van het school/studiejaar. Wajongers die in het derde kwartaal instromen zijn dan relatief vaker net klaar met school of gaan vaker weer met een opleiding beginnen dan Wajongers die in andere kwartalen instromen.

Tabel 2.2 Nieuwe uitkeringen 2010 naar regeling, per kwartaal (%-verdeling)²²

	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	totaal
uitkeringsregeling	87%	14%	15%	9%	13%
werkregeling	6%	51%	55%	55%	54%
studieregeling	7%	35%	29%	36%	34%
totaal nieuwe uitkeringen	100%	100%	100%	100%	100%

Door de aanloopeffecten is het nog steeds moeilijk om te bepalen wat de normale verdeling over de verschillende regelingen zal zijn. Zoals het er nu op lijkt gaat circa 13% van de Wajongers bij instroom naar de uitkeringsregeling, circa 54% naar de werkregeling en circa 34% naar de studieregeling. Dit is vergelijkbaar met verdeling in de eerste Wajongmonitor.

²¹ Nieuwe uitkeringen omvatten ook voorschotten en heropende uitkeringen. Bij de nieuwe Wajong zijn die er tot nu toe vrijwel niet.

²² Verdeling is gecorrigeerd voor de tijdelijke registratie (1^e helft 2010) van Wajongers die nog op school zaten of studeerden in de werkregeling.

Het percentage Wajongers dat naar de uitkeringsregeling gaat (13%) is erg laag. We moeten hierbij echter twee kanttekeningen plaatsen. De eerste is dat het lage percentage naar alle waarschijnlijkheid te maken heeft met het feit dat in geval van twijfel Wajongers naar de werkregeling gaan. Het is op voorhand moeilijk om uit te sluiten dat er duurzaam geen mogelijkheden tot loonvormende arbeid zijn. Eenzelfde beeld zagen we ook bij de invoering van de WIA. Het zal betekenen dat we daarom net als bij de WIA te maken kunnen krijgen met een substantiële stroom van de werkregeling (en ook van de studieregeling) naar de uitkeringsregeling. De uiteindelijke verdeling tussen de uitkeringsregeling en de werkregeling/studieregeling van het bestand in de nieuwe Wajong zal in de toekomst dus naar alle waarschijnlijkheid anders zijn dan het beeld dat de instroom nu geeft.

Een tweede kanttekening die we moeten plaatsen is dat de studieregeling een groep omvat die duurzaam geen mogelijkheden tot loonvormende arbeid heeft, maar die nog op school zit. Als deze groep de studie heeft beëindigd zal een (mogelijk groot) deel overgaan naar de uitkeringsregeling. Het gaat in de eerste helft van 2010 om ongeveer 1,5% van de totale instroom. Het betekent dat het huidige percentage van 13% een ondergrens weergeeft, maar dat structureel een hoger percentage van de instroom uiteindelijk in de uitkeringsregeling instroomt.

We kunnen de instroom verder opsplitsen, namelijk naar participatiemogelijkheden op basis van het participatieoordeel bij instroom. Omdat Wajongers in de uitkeringsregeling geen participatiemogelijkheden hebben en de mogelijkheden bij de Wajongers in de studieregeling nog niet bepaald zijn is deze opsplitsing alleen zinvol voor de werkregeling. In tabel 2.3 is de instroom in de werkregeling verdeeld naar participatiemogelijkheden bij instroom. Er kunnen vier categorieën onderscheiden worden: tijdelijk geen mogelijkheden, beschermt werk, regulier werk en opleiding/studie.

Tabel 2.3 Verdeling werkregeling naar participatiemogelijkheden, per kwartaal

participatiemogelijkheden bij instroom	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	totaal
tijdelijk geen mogelijkheden	-	35%	32%	42%	36%
beschermt werk	-	4%	4%	6%	5%
regulier werk	-	50%	51%	46%	49%
studie/opleiding	-	11%	13%	7%	10%
totaal werkregeling	-	100%	100%	100%	100%

De categorie 'tijdelijk geen mogelijkheden' bestaat uit Wajongers die niet direct inzetbaar zijn voor werk omdat zij onder behandeling zijn²³. Het einde van de behandeling kan overigens betekenen dat alsnog vastgesteld wordt dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Uit het dossieronderzoek²⁴ bleek dat dit bij ongeveer de helft van deze groep het geval was. Er vindt dan een overgang plaats naar de uitkeringsregeling. Tabel 2.3 laat zien dat de groep met 36% over heel 2010 een substantiële groep in de werkregeling vormt.

De groep 'beschermt werk' heeft wel arbeidsmogelijkheden, maar alleen in een beschutte omgeving. In principe gaat het hier om de groep die gaat werken in een sociale werkplaats. Wat

²³ Deze groep kan, mits de therapie of zorg hiervoor ruimte biedt, al wel gestimuleerd worden om gedeeltelijk te gaan werken of een opleiding te gaan volgen naast de behandeling. Deze werkwijze (IPS) vindt steeds meer opgang binnen de GGZ.

²⁴ UWV (2008). *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, Amsterdam.

opvalt, is het lage aandeel van deze groep (5% over heel 2010). Van belang is echter om daarbij op te merken dat beschut werken iets is wat meestal later in de arbeidscarrière plaatsvindt. We stellen vast dat naarmate Wajongers langer in de Wajong zitten een steeds groter aandeel in een sociale werkplaats werkt. Beschut werk is geen a priori keuze maar een uitkomst van de re-integratie-inspanningen.

De groep 'regulier werk' is met 49% over heel 2010 de grootste groep in de werkregeling. Dit is de groep waar het gros van de re-integratie-inspanningen op gericht is. Tenslotte is er nog een groep Wajongers in de werkregeling die een studie of opleiding volgt en die niet zijn opgenomen in de studieregeling. Het betreffen opleidingen die niet onder de studiefinanciering of onder de wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage in schoolkosten vallen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij deeltijdopleidingen. Ook kan het gaan om Wajongers die in de werkregeling zijn ingestroomd, maar binnenkort met een opleiding zullen starten.

Tabel 2.4 Verdeling nieuwe uitkeringen 2010 (%-verdeling)

	aandeel
uitkeringsregeling	13%
werkregeling, waarvan	54%
- tijdelijk geen mogelijkheden	20%
- beschut werk	3%
- regulier werk	26%
- studie/opleiding	5%
studieregeling	34%
totaal nieuwe uitkeringen	100%

De informatie uit tabel 2.2 en 2.3 kan gebruikt worden om een voorlopige verdeelsleutel te maken van de instroom in de nieuwe Wajong. Tabel 2.4 laat zien dat bij instroom 29% van de totale instroom beschikbaar is voor (regulier of beschut) werk. De rest heeft duurzaam of tijdelijk geen mogelijkheden of zit op school of volgt een opleiding. Het betekent ook dat aanvankelijk het aantal werkenden relatief gering kan zijn. Pas op termijn zal dat gaan toenemen.

2.2.4 Uitstroom van uitkeringen

Tabel 2.1 laat zien dat in 2010 nog maar weinig uitkeringen nieuwe Wajong beëindigd zijn (81). Op zich is dat normaal, de instroom in de nieuwe Wajong is nog te recent. Het aantal beëindigde uitkeringen zal de komende tijd toenemen. Er kan nog weinig worden gezegd over eventuele effecten van de nieuwe wet met betrekking tot de uitstroom. Uitstroomeffecten strekken zich uit over een lange periode.

Tabel 2.5 Beëindigde uitkeringen 2010 naar reden van uitstroom, per kwartaal

reden van uitstroom	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	totaal	% verdeling
herstel/herbeoordeling	-	0	5	3	8	10%
pensioen	-	0	0	0	0	0%
overlijden	-	0	1	6	7	9%
overige redenen	-	2	30	34	66	81%
- detentie	-	2	12	19	33	41%
totaal	-	2	36	43	81	100%

Wel is duidelijk dat aan het einde van 2010 inmiddels bijna 1% van degenen die in 2010 zijn ingestroomd inmiddels weer uitgestroomd is. Bij een groot deel is dat echter wegens detentie (41%), een beeld dat ook zichtbaar is bij de oude Wajong. Een belangrijk deel daarvan zal na het einde van detentie weer instromen.

2.2.5 Lopende uitkeringen

Het nieuwe Wajongbestand is aan het einde van 2010 gestegen tot ruim 9.700. Omdat er in 2010 nog maar weinig uitstroom is, is het bestand nog vrijwel gelijk aan de instroom in 2010. Wel is de verdeling over de verschillende regelingen veranderd door overgangen van bijvoorbeeld de studieregeling naar de werkregeling.

De nieuwe Wajong kent drie regelingen (uitkeringsregeling, werkregeling en studieregeling). Wajongers stromen in een van deze regelingen in. Dat is echter geen statisch gegeven. Wajongers kunnen en zullen van regeling veranderen, zoals we dat ook bij de WIA zien. Met name Wajongers in de studieregeling zullen na het beëindigen van hun studie een andere status krijgen: ze stromen de Wajong uit, of gaan naar een van de beide andere regelingen (afhankelijk van hun mogelijkheden). Ook bij die andere twee regelingen zijn verschuivingen mogelijk en waarschijnlijk. De stromen zijn van belang en we zullen ze daarom gaan volgen.

Overgangen: eind 2010 is al 1 op 11 van regeling veranderd of uitgestroomd

Bij elke regeling zijn er drie soorten overgangen mogelijk: naar een van de twee andere regelingen en uit de Wajong. Vanuit de studieregeling is dus een overgang mogelijk naar de uitkeringsregeling, naar de werkregeling en uit de Wajong enzovoorts.

Tabel 2.6 Stromen tussen regelingen nieuwe Wajong in 2010

	2010 overgangen	aandeel
uitkeringsregeling		
→ werkregeling	10	0,8%
→ studieregeling	24	1,9%
→ uit de Wajong	13	1,0%
totaal uitkeringsregeling	47	3,7%
werkregeling		
→ uitkeringsregeling	9	0,2%
→ studieregeling	126	2,4%
→ uit de Wajong	62	1,2%
totaal werkregeling	197	3,7%
studieregeling		
→ uitkeringsregeling	45	1,4%
→ werkregeling	564	17,1%
→ uit de Wajong	6	0,2%
totaal studieregeling	615	18,7%
totaal overgangen	859	8,8%

Tabel 2.6 geeft de overgangen in 2010 weer. Uit de tabel kan worden opgemaakt dat al 859 Wajongers (9%) van regeling veranderd of uitgestroomd zijn. Het grootste deel van de verandering zit conform verwachting bij de studieregeling. Bijna 19% van de Wajongers die zijn ingestroomd in de studieregeling is eind 2010 van regeling veranderd of uitgestroomd, ver-

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
38 van 143

reweg het grootste deel naar de werkregeling. We zien ook dat een deel overgaat naar de uitkeringsregeling. Ook dit is overeenstemming met de verwachtingen. Er zijn Wajongers die wel op school zitten, maar dat is vooral sociale activering. Ze hebben uiteindelijk geen arbeidsmogelijkheden.

Bij de uitkeringsregeling en bij de werkregeling zijn overgangen met bijna 4% van de instroom in de betreffende regeling veel geringer in aantal. 2,4% van de Wajongers die zijn ingestroomd in de werkregeling is weer begonnen met een opleiding. Ook zien we dat een aantal Wajongers in de uitkeringsregeling weer met een opleiding is begonnen. De vraag is echter of dit daadwerkelijke overgangen zijn of dat het gaat om foutief geregistreerde instroom²⁵.

Hoewel we enige voorzichtigheid moeten hanteren in verband met de registratieproblematiek in de eerste helft van 2010 kunnen we uit de analyse opmaken dat er veel beweging is binnen de nieuwe Wajong. Zeker als we daarbij betrekken dat de gemiddelde looptijd van de uitkeringen eind 2010 nog maar vier maanden is. Een op de elf ingestroomde Wajongers is dan al van regeling veranderd of uitgestroomd

2.3 Trends in de ontwikkeling van de Wajong

De instroom in de nieuwe Wajong geeft maar een beperkt beeld van de ontwikkeling bij de Wajong. Voor een beter zicht op de ontwikkeling is het van belang om de oude Wajong bij de analyse te betrekken. Met name ook omdat 2010 een overgangsjaar was waarin er ook sprake was van instroom van nieuwe uitkeringen in de oude Wajong. In deze paragraaf analyseren we daarom de Wajong in zijn geheel.

2.3.1 Aanvragen

In de Memorie van Toelichting van de nieuwe wet zijn verwachtingen opgenomen: verwachtingen ten aanzien van instroom, participatie en uitstroom. Verwacht werd dat de instroom in de nieuwe Wajong met circa 10% zou afnemen. In tabel 2.7 is de ontwikkeling van het aantal aanvragen in de laatste drie jaar opgenomen. In de eerste monitor²⁶ werd al geconstateerd dat het aantal aanvragen in 2009 sterk gestegen is onder invloed van de invoering van de nieuwe wet. De grote stijging van het aantal aanvragen in 2009 heeft er echter voor gezorgd dat er ook meer overloop van aanvragen is in 2010, met name in het eerste kwartaal²⁷. Uiteindelijk zijn er in 2010 nog 3.300 aanvragen oude Wajong geregistreerd.

²⁵ In de eerste helft van 2010 zijn Wajongers die nog op school zaten of studeerden, in verband met omissie in de wet, tijdelijk geregistreerd in de werkregeling en de uitkeringsregeling. In juli is deze groep alsnog geregistreerd in de studieregeling.

²⁶ UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Amsterdam.

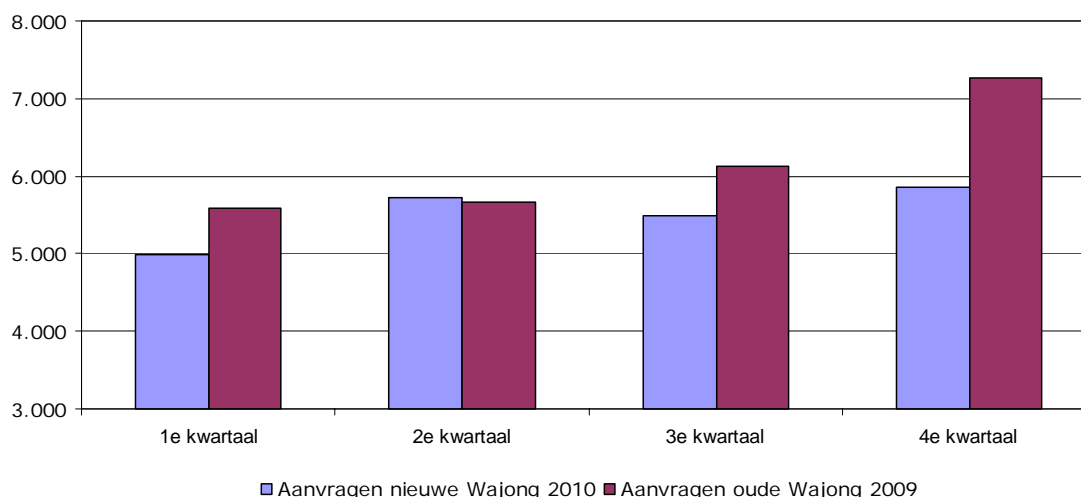
²⁷ Dat er gedurende het gehele jaar 2010 nog aanvragen oude Wajong zijn afgehandeld komt omdat naast de datum van aanvraag ook de leeftijd bepalend is voor het type recht dat een jonggehandicapte krijgt toegekend: oude Wajong of nieuwe Wajong. Als de cliënt op 1-1-2010 de 17-jarige leeftijd heeft bereikt en de aanvraag is ingediend voor 1-1-2010, komt hij/zij nog in aanmerking voor de oude Wajong. De aanvraag wordt echter pas in behandeling genomen enkele maanden voor de 18-jarige leeftijd wordt bereikt, en dat kan dus nog gedurende het grootste deel van 2010.

Tabel 2.7 Aanvragen totale Wajong²⁸ (aantallen x 1000)

	2008	2009	2010	2010 1 ^e helft	2010 2 ^e helft	mutatie ²⁹ (%)
<i>aanvragen oude wet</i>	20,0	24,6	3,3	2,6	0,7	-74%
<i>aanvragen nieuwe wet</i>	-	-	22,1	10,8	11,3	6%
totaal aanvragen	20,0	24,6	25,4	13,4	12,0	-10%

Door de extra overloop van aanvragen komt het totale aantal aanvragen nog iets hoger uit dan in 2009. We kunnen daarmee in ieder geval constateren dat de sterke stijging van het aantal aanvragen in de laatste jaren in 2010 niet doorzet. We zien bovendien dat het aantal aanvragen in de tweede helft van 2010 fors afneemt (-10%).

Het jaar 2010 geeft echter door de grote overloop geen goed beeld van de trendmatige ontwikkeling. In figuur 2.1 zijn daarom de aanvragen nieuwe Wajong afgezet tegen de aanvragen oude Wajong in 2009 (op kwartaalbasis). We hadden in paragraaf 2.2.1 al vastgesteld dat het eerste kwartaal van 2010 een aanloopkwartaal is en daarom geen goed beeld geeft. Voor de overige kwartalen kunnen we echter zien dat het aantal aanvragen nieuwe Wajong duidelijk achterblijft bij de aanvragen oude Wajong in 2009. Als we het gemiddelde over het 2^e t/m 4^e kwartaal nemen als maat voor het aantal aanvragen per kwartaal en dat vertalen naar een jaartotaal dan resulteert een 'normaal' aantal aanvragen nieuwe Wajong per jaar van 22.700. Dat is 1.900 of zo'n 8% minder dan in 2009. We concluderen hieruit dat de invoering van de nieuwe Wajong heeft geleid tot een omslag in de ontwikkeling van het aantal aanvragen. Het aantal aanvragen zal in 2011 naar verwachting tussen de 5% en de 10% lager uitkomen dan in 2010.

Figuur 2.1 Geregistreerde aanvragen per kwartaal, 2010 versus 2009


Niet alle aanvragen worden toegekend. In paragraaf 2.2.2 hebben we vastgesteld dat het gemiddelde afwijzingspercentage bij de nieuwe Wajong over 2010 40% bedraagt. Dat percentage is beduidend hoger dan bij de oude Wajong (33%). We weten nog niet precies wat

²⁸ Het betreft hier geregistreerde aanvragen, geschoond voor vervuiling.

²⁹ Mutatie 2^e helft 2010 t.o.v. de 1^e helft van 2010

uiteindelijk het structurele percentage zal zijn bij de nieuwe Wajong. We verwachten dat het afwijzingspercentage bij de nieuwe Wajong hoger zal blijven dan bij de oude Wajong. De reden daarvoor is dat het proces van de claimbeslissing op een paar punten is aangepast³⁰.

2.3.2 Nieuwe uitkeringen

Hoewel voor de verklaring van de ontwikkeling bij de Wajong het aantal aanvragen en het afwijzingspercentage van belang zijn, gaat het uiteindelijk om het aantal uitkeringen. In tabel 2.8 is de ontwikkeling van het aantal nieuwe uitkeringen weergegeven.

Het valt op dat de instroom van nieuwe uitkeringen in 2010 nog net iets hoger is dan in 2009, ondanks een duidelijke daling van het aantal aanvragen en een hoger afwijzingspercentage. Daarbij zijn een paar punten van belang. Ten eerste werkt de ontwikkeling van het aantal aanvragen en ook van het afwijzingspercentage door de beslissingstermijn van 14 weken vertraagd door in de ontwikkeling van de instroom van nieuwe uitkeringen. Ten tweede zorgt de piek in de instroom in 2009 ook voor extra instroom van uitkeringen oude Wajong in 2010³¹. De instroom bestaat in 2010 nog voor 45% uit instroom oude Wajong. Als laatste punt is van belang dat de instroom wordt vertekend door een inhaalslag in de laatste maanden van 2010. Hierdoor stijgt de instroom in het laatste kwartaal van 2010³² fors.

Wat voor de aanvragen geldt, geldt in nog grotere mate voor de instroom. Door de extra instroom van uitkeringen die nog onder de oude wet vallen, door alle aanloopeffecten en door de veranderingen in het klantproces is nog niet aan te geven wat het normale instroomniveau is voor de nieuwe Wajong. 2010 geeft dus nog geen goed beeld van de gevolgen van de invoering van de nieuwe wet. Het niveau van het aantal aanvragen nieuwe Wajong in de laatste kwartalen en het hogere afwijzingspercentage bij de nieuwe Wajong geeft aan dat de instroom in 2011 naar verwachting lager zal zijn dan in 2010. Daarbij komt dat bij een aantal belangrijke factoren (zie ook box 2.3) die de ontwikkeling van de instroom bepalen (aantal jongeren, doorstroom vanuit de Bijstand, aantal leerlingen in het bijzonder onderwijs) sprake zal zijn van een mindere groei of zelfs een daling. Dit zal een drukkend effect op de toekomstige instroom hebben.

Box 2.3 Factoren die de ontwikkeling van de Wajong bepalen

De instroom in de Wajong wordt bepaald door structurele factoren, door conjuncturele factoren en door beleidsmatige factoren.

Structurele factoren

Vier belangrijke structurele factoren bepalen de trendmatige ontwikkeling van de instroom: het aantal jongeren, de doorstroom vanuit de Bijstand, het aantal leerlingen op het voorgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PRO) en het toenemend vaststellen van de zogenaamde nieuwe ziektebeelden als autisme.

³⁰ De gronden voor afwijzing van een aanvraag zijn aangepast. Nieuw is dat een aanvraag wordt afgewezen als herstel binnen een jaar wordt verwacht. Ook wordt nu het arbeidsverleden meegewogen bij de toekenning van de claim. Daarnaast zijn er enkele technische aanpassingen doorgevoerd in het claimbeoordelingssysteem waardoor het makkelijker wordt om dienstverbanden te vinden voor jongeren met een beperking en er dus ook iets meer aanvragen worden afgewezen.

³¹ Zie ook: UWV (2010). *Wajongmonitor, eerste rapportage*, Amsterdam.

³² De stijging in het laatste kwartaal ging gepaard met een sterke reductie in de werkvoorraad. De werkvoorraad is daardoor ruim onder het niveau van begin 2010 gezakt. Het gevolg van deze overigens positieve ontwikkeling is dat de instroom hoger is dan anders het geval geweest zou zijn.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
41 van 143

Box 2.3 Factoren die de ontwikkeling van de Wajong bepalen, vervolg

Het aantal 18-jarigen in de bevolking, de belangrijkste bron van nieuwe Wajongers, is in het eerste decennium met circa 10% gestegen en bereikte met 205.000 in 2009 een piek. Vanaf 2010 neemt het aantal 18-jarigen af. Deze afname zal een drukkend effect hebben op de toekomstige instroom.

Doorstroom vanuit de Bijstand: door de invoering van de WWB hebben de gemeenten een financieel belang bij het verlagen van de omvang van de Bijstandsuitgaven. Een van de gevolgen hiervan is dat zij vanaf 2005 het Bijstandsbestand zijn gaan screenen op potentiële Wajonggerechtigden. Hoewel er altijd al sprake was van een zekere doorstroom vanuit de Bijstand (circa 800 per jaar) nam deze doorstroom vanaf 2004 sterk toe, met een piek van 3.000 in 2007. Sinds 2008 neemt de doorstroom echter weer af; het betreft hier immers een tijdelijk effect omdat het screenen van het Bijstandsbestand een eenmalige actie is. Vergeleken met de piek in 2007 ligt de doorstroom in 2009 bijna 1000 lager. We verwachten dat de doorstroom in 2010 verder is gedaald. Wat het structurele niveau van de doorstroom is weten we nog niet. De afname van de doorstroom vanuit de Bijstand heeft ook gevolgen voor de kenmerken van de instroom. De gemiddelde leeftijd van Wajongers die instromen daalt en het aandeel Wajongers met psychiatrische ziektebeelden neemt af.

Instroom vanuit het VSO/PRO: tegenover de afnemende doorstroom vanuit de Bijstand staat een nog steeds toenemend aantal leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs en in het praktijkonderwijs. Wel is het zo dat de toename minder groot is dan de afgelopen jaren. We weten uit het verleden dat een stijging van het aantal leerlingen in het VSO/PRO zich doorvertaalt in een vergelijkbare stijging van de instroom in de Wajong. Het toenemende aantal leerlingen heeft dus een verhogend effect op de instroom.

Nieuwe ziektebeelden: de groei van het aandeel Wajongers met stoornissen in het autistisch spectrum en aandachttrektoornissen (ADHD) zet door. Deze trend is in 2010 nog niet gestopt. Omdat dit soort ziektebeelden vaker bij mannen dan bij vrouwen wordt vastgesteld stromen er naar verhouding meer mannen in dan vrouwen. Wat het toenemend vaststellen van deze ziektebeelden betekent voor de omvang van de instroom is echter moeilijker in te schatten. Dat komt omdat dit ook een van factoren is achter de stijging van de instroom in het VSO/PRO. Daarnaast is het de vraag of het ook allemaal extra instroom is. Het zal ook gedeeltelijk een verschuiving van diagnoses zijn.

Economische factoren

Naast de genoemde structurele factoren is er ook nog de economische crisis. De invloed van de crisis op de omvang van de instroom is moeilijk vast te stellen. Dat de crisis invloed heeft kunnen we zien aan het percentage werkende Wajongers dat in 2009 gezakt is vergeleken met 2008. Een manier waardoor de crisis invloed kan hebben is een toename van de doorstroom vanuit het VSO/PRO. In een crisis hebben werkgevers minder vraag naar werknemers. Voor Wajongers wordt dan de overgang van school naar werk nog moeilijker. Dan kan het zijn dat in een economische crisis een groter deel van de leerlingen die het VSO/PRO afrondt een Wajong-uitkering aanvraagt. De instroom zal dan in de crisisjaren sterker toenemen. Een eventueel effect is naar verwachting echter niet groot.

Beleidsmatige factoren

De invoering van de nieuwe wet heeft ook gevolgen voor de instroom. Voor een deel wordt dit ook verwacht. In de Memorie van Toelichting bij de nieuwe wet is de verwachting opgenomen dat de instroom in de nieuwe Wajong met circa 10% zou afnemen door gedragseffecten. Of dat zo is kunnen we nu nog niet vaststellen. Daarvoor is het nog te vroeg.

2.3.3 Beëindigde uitkeringen

In 2010 is de uitstroom groter dan in de voorafgaande jaren (tabel 2.8). De uitstroom is nog bijna volledig geconcentreerd bij de oude Wajong. De toename van de uitstroom in de laatste 12 maanden is niet het gevolg van uitstroom wegens herstel of herbeoordeling. Deze categorie neemt zowel relatief als absoluut af. Deze trend is al vanaf 2006 zichtbaar. Pas de laatste maanden lijkt een stabilisatie op te treden. De stijging van de uitstroom is vooral het gevolg van een toename van de uitstroom wegens overige redenen bij de oude Wajong en hangt samen met een technische correctie in april van 2010.

Tabel 2.8 Overzichtstabel uitkeringen Wajong (x 1000), 2008-2010

	2008	2009	2010	2010 1 ^e helft	2010 2 ^e helft
nieuwe Uitkeringen	16,1	17,6	17,8	8,7	9,1
<i>oude Wajong</i>	16,1	17,6	8,0	6,1	1,9
<i>nieuwe Wajong</i>	-	-	9,8	2,6	7,2
beëindigde uitkeringen	4,3	4,3	4,6	2,5	2,1
<i>oude Wajong</i>	4,3	4,3	4,5	2,5	2,0
<i>nieuwe Wajong</i>	-	-	0,1	0	0,1
lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	198,1	205,1
<i>oude Wajong</i>	178,6	192,0	195,4	195,5	195,4
<i>nieuwe Wajong</i>	-	-	9,7	2,6	9,7

De afname van het aandeel uitstroom wegens herstel of herbeoordeling heeft meerdere redenen. Voor een deel vloeit het voort uit het aflopen van de herbeoordelingen in het kader van de aanscherping van het schattingsbesluit (aSB). De aanscherping hield in dat een deel van het Wajongbestand herbeoordeeld zou worden conform de nieuwe criteria³³. Het aflopen van de herbeoordelingen begin 2009 betekent dat er minder uitstroom is als gevolg van herbeoordelingen. De herbeoordelingen hebben ook voor een deel gewerkt als een versneller van de uitstroom. De herbeoordelingen hebben er bijvoorbeeld voor gezorgd dat een Wajonger die anders in 2009 of 2010 zou uitstromen, nu in 2007 of 2008 al is uitgestroomd. Het gevolg is dat in 2009 en 2010 minder uitstroom plaatsvindt. Het effect van de herbeoordelingen is dus voor een deel verschuiving van uitstroom ten laste van latere jaren.

Tabel 2.9 Beëindigde uitkeringen naar uitstroomredenen (x 1000)

	2008	2009	2010
herstel/herbeoordeling	15%	9%	5%
pensioen	24%	24%	23%
overlijden	29%	31%	28%
overige redenen	31%	37%	44%
- <i>detentie</i>	21%	19%	25%
totaal	100%	100%	100%

Een tweede reden voor het inzakken van de categorie uitstroom wegens herstel of herbeoordeling is een wetswijziging. In 2007 is de anticumulatieperiode³⁴ verlengd van 3 naar 5 jaar.

³³ In grote lijnen kwam dit er op neer dat iedere Wajonger die in oktober 2004 jonger dan 35 jaar was, werd herbeoordeeld.

³⁴ De anticumulatieperiode wil zeggen dat gedurende deze periode inkomsten worden gekort op de uitkering maar dat het formele recht op uitkering en daarmee de uitkeringsrelatie blijft bestaan.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
43 van 143

Deze wijziging heeft er toe geleid dat de uitkering van Wajongers die weer volledig werkzaam zijn pas formeel wordt beëindigd aan het einde van de anticumulatieperiode, dus na 5 in plaats van 3 jaar. De uitstroom wegens herstel is daardoor sterk afgenomen na 2007. Tegenover deze afname staat echter een toename van het aantal zogeheten nuluitkeringen. De inkomsten van de Wajongers die weer volledig aan het werk zijn worden gekort op de uitkering. Zij ontvangen dus geen uitkering, maar het recht op uitkering is (nog) niet formeel beëindigd.

Als laatste reden voor het inzakken van de uitstroom wijzen we op de economische crisis. De economische crisis zorgt er voor dat het minder makkelijk wordt om een baan te vinden en dat leidt tot minder uitstroom.

De verwachting is dat de uitstroom de komende jaren snel gaat stijgen. Het Wajongbestand neemt verder toe, het effect van de wetwijzigingen (aSB, anticumulatie) raakt uitgewerkt en de economische omstandigheden zullen verbeteren. Daarnaast zal ook de nieuwe wet naar verwachting leiden tot meer uitstroom.

De eerste aanpassing die van invloed kan zijn op de uitstroom is de veranderde regeling bij het beëindigen van het recht op arbeidsondersteuning. Voor een deel van de werkende Wajongers wordt de uitkering in de nieuwe Wajong al na een jaar beëindigd; namelijk als hij of zij gedurende een jaar ten minste 100% van het WML verdient. Dat betekent in feite dat de anticumulatieperiode verkort wordt van vijf jaar naar een jaar. Hierdoor krijgen we een ontwikkeling die omgekeerd is aan datgene wat we in 2007 zagen. Voor een ander deel van de werkende Wajongers blijft het recht op arbeidsondersteuning echter onbeperkt bestaan. Dat is het geval als voorzieningen als bijvoorbeeld een jobcoach nodig blijven. We verwachten dat de uitstroom als gevolg van de aanpassingen zal toenemen.

Ook de toegenomen inspanningen om de participatie van Wajongers te verhogen zullen een bijdrage leveren. Daarbij zal naar verwachting het beeld bij de oude en de nieuwe Wajong uiteen gaan lopen. Uitstroom wegens herstel of herbeoordeling vindt vooral plaats in de eerste 10 jaar na instroom. Naarmate het bestand van de oude Wajong veroudert, er komt immers nauwelijks nieuwe instroom meer bij, zal die uitstroomcategorie naar verhouding afnemen. Daarentegen zal het aandeel Wajongers dat in de oude Wajong met pensioen gaat, gaan toenemen. Bij de nieuwe Wajong zal uitstroom wegens pensioen voorlopig geen enkele rol spelen. Uitstroom wegens herstel en herbeoordeling zal, doordat het moment van instroom recent is, juist een relatief belangrijke rol spelen.

2.3.4 Lopende uitkeringen

Het aantal lopende uitkeringen (ultimo periode) neemt al jaren gestaag toe. In augustus van 2010 passeert het bestand de grens van 200.000. Dat zijn uiteraard vrijwel allemaal nog uitkeringen die onder de oude Wajong vallen. De grote stijging van de instroom in 2009 zien we ook terug in de ontwikkeling van het bestand. In 2009 nam het bestand toe met 7,5%. In 2010 komt de groei met 6,8% iets lager uit dan in 2009.

Het bestand van de oude Wajong zal na 2010 gaan afnemen. Dat is al zichtbaar in de tweede helft van 2010. Het aandeel van het nieuwe Wajongbestand zal snel toenemen.

3 Kenmerken en mogelijkheden van Wajongers

Belangrijkste punten

Instroom in de nieuwe Wajong: vergeleken met de eerste helft van 2010 is het beeld van de kenmerken van de instroom in de nieuwe Wajong nauwelijks veranderd. Dat geeft aan dat de samenstelling van de populatie binnen de verschillende regelingen al vrij stabiel is. Het aantal mannen is met 57% duidelijk oververtegenwoordigd. De gemiddelde leeftijd bij instroom bedraagt 21 jaar, maar het merendeel (62%) stroomt in met 18/19-jaar. Van de instroom heeft 66% een ontwikkelingsstoornis als primair ziektebeeld. Iets meer dan 20% heeft een psychiatrisch ziektebeeld en een beperkte groep (13%) heeft een somatisch ziektebeeld als primair ziektebeeld.

Als we kijken naar de ontwikkeling bij de instroom in de laatste jaren dan zijn er vier belangrijke trends waar te nemen:

- De groei van het aandeel Wajongers met stoornissen in het autistisch spectrum en aandachtstekortstoornissen (zoals ADHD) zet door. Het aandeel stoornissen in het autistisch spectrum is toegenomen van 11% in 2008 naar 15% in 2010, en het aandeel aandachtstekortstoornissen is gestegen van 4% in 2008 naar 7% in 2010. Omdat dit soort ziektebeelden vaker bij mannen dan bij vrouwen wordt vastgesteld, stromen er naar verhouding daardoor ook meer mannen dan vrouwen in.
- Het aandeel oudere Wajongers neemt af: van 22% in 2008 naar 18% in 2010. Tegelijkertijd zien we een afname van het aandeel Wajongers met psychiatrische ziektebeelden: van 26% in 2008 naar 21% in 2010. Beide ontwikkelingen hangen samen met de afname van de doorstroom vanuit de Bijstand.
- Het aandeel Wajongers met een somatisch ziektebeeld blijft afnemen.
- Het percentage Wajongers met meerdere ziektebeelden (comorbiditeit) blijft toenemen: van 44% in 2008 naar 49% in 2010.

Uitkeringsregeling: in de uitkeringsregeling zien we grofweg twee groepen Wajongers. De eerste groep heeft (zeer) ernstige of matige verstandelijke beperkingen. Dit betreft 29% van de Wajongers in de uitkeringsregeling. Deze groep stroomt over het algemeen op 18-jarige leeftijd in. De tweede groep bestaat uit Wajongers met psychiatrische ziektebeelden. 35% van de Wajongers in de uitkeringsregeling behoort tot deze groep. Deze groep stroomt vaak pas op latere leeftijd in, omdat dit soort ziektebeelden vaak pas op latere leeftijd ten volle tot ontwikkeling komt. Per saldo hebben Wajongers die instromen in de uitkeringsregeling daardoor met gemiddeld ruim 23 jaar de hoogste leeftijd bij instroom.

Studieregeling: de studieregeling heeft naar verhouding het grootste aandeel mannen (59%). Omdat het om schoolgaande jongeren gaat, heeft deze groep ook de laagste gemiddelde leeftijd bij instroom (gemiddeld ruim 18 jaar). Ten opzichte van de totale instroom kent de studieregeling relatief weinig Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld (7%) en relatief veel met een somatisch ziektebeeld (17%). Meer dan driekwart (76%) van de Wajongers in de studieregeling heeft een ontwikkelingsstoornis. Daarbinnen zijn licht en zeer licht verstandelijke beperkingen (36%) en stoornissen in het autistisch spectrum (20%) oververtegenwoordigd.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
46 van 143

Werkregeling: Wajongers in de werkregeling zijn bij instroom gemiddeld 22 jaar en daarmee relatief oud. Dit komt omdat veel van de Wajongers die jonger zijn dan 20 jaar nog op school zitten en in de studieregeling komen. Van de Wajongers in de werkregeling heeft 62% een ontwikkelingsstoornis, 27% een psychiatrisch ziektebeeld en 11% een somatisch ziektebeeld. Binnen de groep met ontwikkelingsstoornissen zien we vooral Wajongers met een (zeer) lichte verstandelijke beperking (29%), een stoornis in het autistische spectrum (13%) en een aandachtstekortstoornis (ADHD) (10%).

We kunnen de werkregeling verder opsplitsen in deelgroepen op basis van het oordeel bij instroom over de participatiemogelijkheden. Groepen die we dan kunnen onderscheiden zijn: Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben (36%), Wajongers die kunnen werken in beschut werk (5%), Wajongers die kunnen werken in regulier werk (49%), en Wajongers die een studie of opleiding (gaan) volgen (10%). De vier groepen zijn op basis van hun kenmerken duidelijk te onderscheiden.

- De groep die tijdelijk geen mogelijkheden heeft, lijkt veel op de groep Wajongers in de uitkeringsregeling: relatief oud (23 jaar), relatief veel vrouwen (53%) en vooral psychiatrische ziektebeelden (48%). We verwachten daarom dat een belangrijk deel van deze groep uiteindelijk naar de uitkeringsregeling zal gaan.
- De groep met als oordeel beschut werk is niet groot. Dit is de oudste groep met een gemiddelde leeftijd van ruim 26 jaar en het overgrote deel (89%) heeft een ontwikkelingsstoornis. Vooral Wajongers met licht verstandelijke beperkingen zijn oververtegenwoordigd. Er is ook vaker sprake van comorbiditeit in vergelijking met de groep regulier werk.
- De groep met als oordeel regulier werk bestaat voor bijna twee derde uit mannen en is met gemiddeld ruim 21 jaar relatief jong. De meeste Wajongers in de groep regulier werk hebben een ontwikkelingsstoornis. Het gaat dan vooral om Wajongers met lichte en zeer licht verstandelijke beperkingen (een derde van de groep regulier werk), stoornissen in het autistisch spectrum (17%) en aandachtstekortstoornissen (13%). Ook is er naar verhouding minder vaak sprake van comorbiditeit. Het beeld dat hier naar voren komt, is dat de groep conform verwachting gemiddeld minder zware ziektebeelden en minder beperkingen heeft dan andere groepen in de werkregeling.
- De groep Wajongers die een opleiding volgt, lijkt in veel opzichten op de Wajongers in de studieregeling.

Stromen tussen de regelingen: in de korte tijd dat de nieuwe wet bestaat is al 8% van de regeling veranderd. Verreweg de grootste stroom is de stroom van de studieregeling naar de werkregeling. Van de Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de studieregeling is inmiddels 17% overgegaan naar de werkregeling. Bij twee groepen Wajongers zijn er naar verhouding meer overgangen: Wajongers met een aandachtstekortstoornis (26%) en Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld (32%). Het vermoeden bestaat dat het bij Wajongers met dit soort ziektebeelden niet gaat om het afronden van de studie, maar dat bij deze groepen vaak sprake is van uitval uit school of studie.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
47 van 143

3.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk zijn we ingegaan op de stromen in de Wajong. We hebben aangegeven wat de verschillende stromen zijn binnen de nieuwe Wajong. Voor een goed begrip van de nieuwe Wajong moeten we echter niet alleen kijken naar de stromen in de nieuwe Wajong, maar ook naar de kenmerken van die stromen. Waarin verschillen ze? In dit hoofdstuk staan die kenmerken centraal. Daarbij beperken we ons in deze monitor nog tot de ingestroomde populatie. Als de nieuwe Wajong langer van kracht is, zullen we ook ingaan op kenmerken van het lopende bestand en van Wajongers bij wie de uitkering beëindigd is.

We geven net als in de eerste monitor een beeld van de kenmerken van de instroom in de nieuwe Wajong en gaan in op de samenstelling van de groepen in de drie verschillende regelingen. In vergelijking met de eerste monitor gaan we nu een stap verder. We zullen ook de kenmerken van de groepen in de werkregeling beschrijven. Samen met de participatieanalyse in hoofdstuk 4 moet dit een gedetailleerd beeld opleveren van de aard en mogelijkheden van de verschillende groepen in de nieuwe Wajong. Tenslotte volgen we de ontwikkelingen in de samenstelling van de instroom in de laatste jaren. Immers, tegen deze achtergrond moeten we de werking en de ontwikkelingen binnen de nieuwe wet beschouwen.

In dit hoofdstuk staan dus een tweetal vragen centraal. **De eerste centrale vraag** is de vraag naar de samenstelling van de instroom in de nieuwe Wajong. Wat zijn de kenmerken van de instroom? Maar ook: wat zijn de kenmerken van de Wajongers in de verschillende regelingen en binnen de groepen die we onderscheiden in de werkregeling? Waarin verschillen die en wat kunnen we daar uit concluderen?

De tweede centrale vraag die we onderzoeken is hoe de kenmerken van de Wajong zich ontwikkelen. Een vraag die daarbij een rol speelt, is de vraag of de samenstelling van de instroom door de nieuwe wet is veranderd. In de memorie van toelichting van de nieuwe wet werd de verwachting uitgesproken dat de nieuwe wet tot een vermindering van de instroom zou leiden van circa 10%. Die vermindering moet het gevolg zijn van de striktere regels van de nieuwe wet en van de toenemende begeleiding richting werk op het grensvlak tussen school en werk. Indien het verwachte effect optreedt, zal dat waarschijnlijk leiden tot een verandering in de samenstelling van de instroom. Immers, verwacht kan worden dat de verminderde instroom geconcentreerd zal zijn bij de groepen die naar verhouding meer mogelijkheden hebben.

De tweede centrale vraag is een lastige vraag, omdat de verschillende ontwikkelingen door elkaar heen lopen en vaak ook nog op hetzelfde moment. Trendmatige ontwikkelingen³⁵, de economische crisis, effecten als gevolg van de implementatie van de nieuwe wet³⁶, en mogelijke veranderingen als gevolg van de wet staan in wezen los van elkaar, maar beïnvloeden wel allemaal de samenstelling van de instroom. Deze verschillende achterliggende trends kunnen niet los van elkaar worden onderscheiden. Dat maakt het waarschijnlijk dat de tweede vraag pas op termijn beantwoord kan worden. Daarvoor is het echter nodig om de ontwikkeling te monitoren.

³⁵ Ontwikkelingen als het aantal 18-jarigen, de doorstroom vanuit de Bijstand, het aantal leerlingen in het speciale onderwijs etc. (zie ook box 2.3).

³⁶ Hier worden aanloopeffecten bedoeld (zie ook hoofdstuk 2).

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
48 van 143

In dit hoofdstuk kijken we vooral naar de kenmerken geslacht, leeftijd en diagnose. Er zijn echter nog meer belangrijke kenmerken waarvan de gegevens echter (nog) niet op persoonsniveau beschikbaar zijn, zoals opleiding en herkomst. We hebben ook onderzoek gedaan naar de ervaringen van de Wajongers met de nieuwe Wajong (hoofdstuk 6). Uit het onderzoek zijn ook de kenmerken opleiding en herkomst van Wajongers meegenomen. Voor een analyse van de opleidingsachtergrond en de herkomst verwijzen wij naar hoofdstuk 6.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 3.2 beschrijven we de kenmerken van de instroom van de nieuwe Wajong in 2010. In paragraaf 3.3 gaan we in op de ontwikkeling van de samenstelling van de instroom in de periode 2008–2010.

3.2 De nieuwe Wajong: kenmerken van de instroom

In deze paragraaf richten we ons op de instroom³⁷ in de nieuwe Wajong. De volgende vraag staat daarbij centraal: wat zijn de kenmerken van de instroom in de nieuwe Wajong? Daarbij kijken we ook naar de kenmerken van de verschillende groepen. We zullen eerst de kenmerken van de totale instroom en de drie regelingen (uitkeringsregeling, werkregeling en studieregeling) analyseren. Vervolgens gaan we verder in op de werkregeling en de verschillende groepen die daarbinnen te onderscheiden zijn. Tenslotte bespreken we de kenmerken van Wajongers die overgaan naar een andere regeling.

3.2.1 Kenmerken van de ingestroomde populatie naar regeling

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de kenmerken van de Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de drie verschillende regelingen. Vergeleken met de eerste helft van 2010³⁸ is het beeld nauwelijks veranderd. Dat geeft aan dat de samenstelling van de populatie binnen de verschillende regelingen al vrij stabiel is. Het aantal mannen is met 57% duidelijk oververtegenwoordigd. Verder stroomt het merendeel (62%) in met 18/19-jaar. Twee derde heeft een ontwikkelingsstoornis als primair ziektebeeld, iets meer dan 20% heeft een psychiatrisch ziektebeeld en een beperkte groep (13%) heeft een somatisch ziektebeeld als primair ziektebeeld. In box 3.1 staat een nadere beschrijving van een aantal diagnosegroepen die we in deze monitor onderscheiden. Ook wordt in deze box het onderscheid beschreven van de verschillende niveaus van verstandelijke beperkingen.

Als we naar de verschillende regelingen kijken dan komen de kenmerken overeen met wat verwacht kan worden. In de uitkeringsregeling zitten vooral Wajongers met ernstige ziektebeelden. Jongeren met de minder zware ziektebeelden zitten of op school en stromen dan de studieregeling in, of zijn op zoek naar werk en stromen de werkregeling in. De laatste groep is dan ook al wat ouder.

Uitkeringsregeling: psychiatrische ziektebeelden, ernstig verstandelijk beperkten

Van de Wajongers die in de uitkeringsregeling zijn ingestroomd is 54% man en 46% vrouw. Ten opzichte van de totale instroom komen er relatief iets meer vrouwen dan mannen in de uitkeringsregeling. De meerderheid van de Wajongers die instromen in de uitkeringsregeling is jonger dan 20 jaar. Daarnaast bestaat de uitkeringsregeling uit een relatief grote groep

³⁷ Met instroom bedoelen we in hoofdstuk 3 en verder altijd de instroom van nieuwe uitkeringen. Bij de analyses van de instroom in hoofdstuk 3 en verder zijn de heropeningen buiten beschouwing gelaten.

³⁸ UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Amsterdam.

Wajongers van 35 jaar en ouder. Bijna 30% van de Wajongers in de uitkeringsregeling heeft een ernstige of matige verstandelijke beperking. Dit zijn vrijwel allemaal Wajongers die op hun 18^e zijn ingestroomd. Verder stromen er naar verhouding veel Wajongers met psychiatrische ziektebeelden de uitkeringsregeling in (35%).

Tabel 3.1 Regeling naar kenmerken, instroom nieuwe Wajong (2010) ³⁹

	uitkerings- regeling	werk- regeling	studie- regeling	totaal
geslacht				
man	54%	56%	59%	57%
vrouw	46%	44%	41%	43%
gemiddelde leeftijd in jaren	23,2	22,2	18,4	21,0
leeftijdsklasse bij instroom				
18 en 19 jaar	58%	48%	86%	62%
20 t/m 24 jaar	17%	30%	12%	22%
25 t/m 34 jaar	11%	16%	2%	11%
35 jaar en ouder	14%	6%	0%	5%
diagnosegroep				
ontwikkelingsstoornissen	53%	62%	76%	66%
<i>diepe/ernstige verstandelijke beperking</i>	16%	0%	1%	2%
<i>matige verstandelijke beperking</i>	13%	2%	8%	6%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	8%	18%	26%	20%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	0%	11%	10%	9%
<i>verstandelijke beperking, ernst onbekend</i>	2%	1%	1%	1%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	8%	13%	20%	15%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	2%	10%	6%	8%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	3%	7%	4%	5%
psychiatrische ziektebeelden	35%	27%	7%	21%
<i>Persoonlijkheidsstoornissen</i>	7%	10%	2%	7%
<i>stemmingsstoornissen</i>	6%	5%	1%	4%
<i>schizofrenie en overige psychosen</i>	12%	4%	1%	4%
<i>overige psychiatrische ziektebeelden</i>	10%	8%	3%	7%
somatische ziektebeelden	12%	11%	17%	13%
aandeel in de instroom	13%	54%	34%	100%

De combinatie van leeftijdsverdeling en verdeling van de ziektebeelden komt overeen met de verwachtingen. In de uitkeringsregeling zijn met name twee groepen oververtegenwoordigd. De eerste groep betreft jongeren die vaak al vanaf hun geboorte te maken hebben met zeer ernstige beperkingen. Veel Wajongers uit deze groep hebben te maken met diepe, ernstige en matige verstandelijke beperkingen. De ernst van hun situatie zorgt er voor dat zij over het algemeen instromen bij 18 jaar. De tweede groep betreft jongeren met een ernstige

³⁹ Bij de analyse van de instroom worden heropeningen buiten beschouwing gelaten.

psychiatrische stoornis, als schizofrenie. Deze ziektebeelden manifesteren zich vaak pas in volledigheid op latere leeftijd. Deze tweede groep zorgt er voor dat Wajongers in de uitkeringsregeling met ruim 23 jaar de hoogste gemiddelde leeftijd hebben.

We constateren dat in de uitkeringsregeling ook een kleine groep jongeren zit met een lichte verstandelijke beperking (8%) en ADHD (2%). Het gaat hier om een groep met veel beperkingen. Zo heeft twee derde van de Wajongers met een licht verstandelijke beperking in deze groep meer dan 15 beperkingen⁴⁰. Ook blijkt dat het aandeel met een stoornis als gevolg van middelengebruik (drugs e.d.) als tweede ziektebeeld bij deze Wajongers veel hoger is dan bij Wajongers met licht verstandelijke beperkingen of ADHD in de andere twee regelingen. Het lijkt er daarom op dat deze groep Wajongers ook te maken heeft met zeer ernstige sociale problematiek als gevolg van hun stoornis.

Box 3.1 Onderverdeling diagnosegroepen

Klassen van ernst van verstandelijke beperkingen

Bij de diagnose verstandelijke beperking wordt onderscheid gemaakt naar de ernst van de verstandelijke beperking. Op basis van de hoogte van het IQ worden de volgende klassen in de DSM-IV-TR onderscheiden:

- IQ van 70-75 tot 85 : betreft een zeer lichte verstandelijke beperking
- IQ van 50-55 tot 70-75 : betreft een lichte verstandelijke beperking
- IQ van 35-40 tot 50-55 : betreft een matige verstandelijke beperking
- IQ van 20-25 tot 35-40 : betreft een ernstige verstandelijke beperking
- IQ lager dan 20-25 : betreft een diepe verstandelijke beperking

Overige ontwikkelingsstoornissen

Onder overige ontwikkelingsstoornissen vallen gedragsstoornissen, leerstoornissen (op het gebied van taal en rekenen) en andere ontwikkelingsstoornissen, zoals een hechtingsstoornis.

Psychiatrische ziektebeelden

Onder psychiatrische ziektebeelden vallen:

- persoonlijkheidsstoornissen: hieronder vallen onder andere borderline persoonlijkheidsstoornis, dissociale persoonlijkheidsstoornis en overige specifieke persoonlijkheidsstoornissen
- stemmingsstoornissen: hieronder vallen ziektebeelden als depressie
- schizofrenie en overige psychosen
- overig: hieronder vallen onder andere posttraumatische stressstoornissen, paniek- en angststoornissen, stoornissen als gevolg van middelengebruik (drugs e.d.), dwangstoornissen en eetstoornissen.

Somatische ziektebeelden

Onder somatische ziektebeelden vallen diverse groepen ziekten. Te denken valt aan ziekten van het zenuwstelsel (spierziekten, epilepsie), ziekten van het botspierstelsel, hartziekten, darmziekten en ziekten aan oog en oor.

Werkregeling: relatief meer oudere Wajongers

⁴⁰ Het gaat hier om de beperkingen in de functionele mogelijkheden voor het verrichten van arbeid zoals door de verzekeringsarts vastgelegd in de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Wajongers in de werkregeling zijn bij instroom gemiddeld 22 jaar en daarmee gemiddeld ouder dan de totale ingestroomde groep. Dit komt omdat veel van de Wajongers die jonger zijn dan 20 jaar nog op school zitten en in de studieregeling komen. Van de Wajongers in de werkregeling heeft 62% een ontwikkelingsstoornis, 27% een psychiatrisch ziektebeeld en 11% een somatisch ziektebeeld. Binnen de groep met ontwikkelingsstoornissen zien we vooral Wajongers met (zeer) lichte verstandelijke beperkingen (29%), een stoornis in het autistische spectrum (13%) en Wajongers met een aandachtstekortstoornis (ADHD) (10%). Deze laatste groep komt naar verhouding meer voor in de werkregeling dan in de andere twee regelingen.

Studieregeling: jongeren met ontwikkelingsstoornissen

Wajongers in de studieregeling hebben met ruim 18 jaar de laagste gemiddelde leeftijd. Bijna iedereen stroomt in met 18/19 jaar. Op zich is dat niet verassend. Ruim driekwart heeft een ontwikkelingsstoornis. Vooral Wajongers met een autistisch spectrum stoornis en met een licht verstandelijke beperking zitten in vergelijking met de totale instroompopulatie vaak nog op school. Verder zitten in de studieregeling ten opzichte van de totale instroom erg weinig Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld (7%). Een mogelijke reden voor het lage percentage is dat het voor Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld moeilijk is een opleiding te volgen. Bij de groep met een psychiatrisch ziektebeeld in de studieregeling gaat het vooral om Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd. Dit hangt samen met het feit dat Wajongers met psychiatrische ziektebeelden vaker een opleiding op hoger niveau (kunnen) doen. Dit geldt ook voor Wajongers met somatische ziektebeelden. We zien een relatief groot aandeel van deze groep in de studieregeling (16%). Ook deze Wajongers zijn wat ouder dan gemiddeld.

Comorbiditeit

Bij het maken van onderscheid op basis van ziektebeelden moet een kanttekening geplaatst worden. Veel Wajongers hebben te maken met meerdere ziektebeelden (comorbiditeit). Daarbij komt nog dat er in geval van comorbiditeit niet altijd een duidelijke diagnosehiërarchie is. Bij een combinatie van een verstandelijke beperking en autisme kan een verzekeringsarts de verstandelijke beperking op de eerste plaats zetten en autisme op de tweede plaats, terwijl een andere verzekeringsarts autisme op de eerste plaats zet (zie ook box 3.2). Het is dus van belang om te onderzoeken of het tot nu toe geschetste beeld verandert als we ook naar comorbiditeit kijken. In tabel 3.2 is de verdeling weergegeven.

Tabel 3.2 Percentage Wajongers met een tweede diagnose (comorbiditeit).

	uitkerings- regeling	werk- regeling	studie- regeling	totaal
ontwikkelingsstoornissen	49%	53%	48%	50%
<i>diepe/ernstige/matige verstandelijke beperking</i>	39%	24%	36%	36%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	65%	47%	45%	47%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	-	62%	62%	62%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	66%	44%	44%	46%
<i>aandachtstekortstoornis</i>	64%	67%	68%	67%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	36%	55%	51%	52%
psychiatrische ziektebeelden	43%	50%	41%	48%
somatische ziektebeelden	44%	43%	41%	42%
totaal	46%	51%	46%	49%

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
52 van 143

Uit de tabel blijkt dat in 2010 bijna de helft (49%) van alle Wajongers in de nieuwe Wajong te maken heeft met comorbiditeit. Bij de groep Wajongers met een ontwikkelingsstoornis komt dit het meest voor (50%) en bij de groep Wajongers met een somatische aandoening het minst (42%). Binnen de groep ontwikkelingsstoornissen zien we dat de groep met de zogeheten lichtere aandoeningen (zeer lichte verstandelijke beperking en aandachtsstekortstoornis) verreweg het meest te maken heeft met comorbiditeit. Bij de groep Wajongers met een aandachtstekortstoornis (zoals ADHD) is dat zelfs bij twee derde het geval. Het geeft opnieuw aan dat er meestal meer aan de hand is als jongeren met ADHD de Wajong instromen.

Op het totaalniveau zijn de verschillen tussen de afzonderlijke regelingen niet groot. Het percentage Wajongers met comorbiditeit varieert tussen 51% voor de werkregeling en 46% voor beide andere regelingen. Het is wel opvallend dat de werkregeling het hoogste percentage heeft. Dit hogere percentage wordt vooral veroorzaakt door de groep Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld. Wajongers in de werkregeling met een psychiatrische aandoening hebben relatief vaak te maken met meerdere ziektebeelden⁴¹. Bij Wajongers in de uitkeringsregeling die een zogeheten lichtere aandoening als een lichte of zeer lichte verstandelijke beperking of een aandachtstekortstoornis hebben, zien we dat bij een groot deel (twee derde) sprake is van meerdere ziektebeelden. Er lijkt hieruit een op zich logische relatie af te leiden: minder mogelijkheden en een zogenaamd lichter ziektebeeld betekent meer comorbiditeit.

In de volgende paragraaf zullen we ook kijken naar de comorbiditeit bij de verschillende groepen in de werkregeling.

3.2.2 Kenmerken van de groepen binnen de werkregeling

Zoals we in hoofdstuk 2 hebben gezien, kunnen we de Wajongers in de werkregeling verder opsplitsen op basis van de participatiemogelijkheden bij instroom. Groepen die we kunnen onderscheiden zijn: Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben (omdat ze bijvoorbeeld onder behandeling zijn), Wajongers die kunnen werken in beschut werk, Wajongers die kunnen werken in regulier werk, en Wajongers die een studie of opleiding (gaan) volgen. Deze laatste groep Wajongers zit in de werkregeling als ze een opleiding doet waarvoor geen recht bestaat op studiefinanciering. Dit is bijvoorbeeld het geval bij deeltijdopleidingen. Ook kan het gaan om Wajongers die in de werkregeling zijn ingestroomd, maar binnenkort met een opleiding zullen starten. De vraag is of de kenmerken van de groepen binnen de werkregeling verschillen en ook of die eventuele verschillen iets zeggen over de participatiemogelijkheden.

Tijdelijk geen mogelijkheden (TGM): eigenschappen van de groep lijken op de eigenschappen van de mensen in de uitkeringsregeling

De groep tijdelijk geen mogelijkheden bestaat uit Wajongers die bezig zijn met herstel, bijvoorbeeld via therapie of behandeling, maar het kunnen ook Wajongers zijn die als oordeel krijgen dat ze eerst "andere zaken" op orde moeten krijgen voordat aan de begeleiding naar werk gedacht kan worden. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om schulden, woning-, sociale of verslavingsproblematiek. De groep TGM heeft een duidelijk afwijkend beeld (tabel 3.3). Het

⁴¹ Omdat Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld een relatief grote groep binnen de werkregeling vormen én omdat bij Wajongers met psychiatrische ziektebeelden in de werkregeling vaker sprake is van meerdere ziektebeelden dan bij Wajongers met deze ziektebeelden in de andere regelingen, is het percentage co-morbiditeit in de werkregeling hoger dan in de twee andere regelingen.

eerste wat opvalt, is dat meer dan de helft vrouw is (53%). Bij andere groepen zijn de mannen altijd in de meerderheid. Wat ook opvalt, is het grote aandeel Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld (48%). De verbinding tussen deze twee kenmerken zit in het feit dat binnen de groep psychiatrische ziektebeelden de categorie persoonlijkheidsstoornissen (zoals Borderline) oververtegenwoordigd zijn, en deze ziektebeelden komen veel meer voor bij vrouwen dan bij mannen.

Tabel 3.3 Instroom nieuwe Wajong in de werkregeling naar kenmerken (2010)

	indeling naar participatieoordeel				totaal
	tijdelijk geen mogelijkheden	beschut werk	regulier werk	opleiding	
geslacht					
man	47%	56%	63%	56%	56%
vrouw	53%	44%	37%	44%	44%
gemiddelde leeftijd in jaren					
	23,1	26,3	21,6	19,0	22,2
leeftijdsklasse bij instroom					
18 en 19 jaar	38%	40%	51%	74%	48%
20 t/m 24 jaar	34%	19%	30%	20%	30%
25 t/m 34 jaar	20%	20%	15%	6%	16%
35 jaar en ouder	8%	21%	4%	0%	6%
diagnosegroep					
ontwikkelingsstoornissen	44%	89%	73%	69%	62%
<i>diepe/ernstige verstandelijke beperking</i>	0%	0%	0%	0%	0%
<i>matige verstandelijke beperking</i>	1%	7%	1%	4%	2%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	11%	47%	20%	25%	18%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	7%	12%	13%	10%	11%
<i>verstandelijke beperking, ernst onbekend</i>	2%	3%	2%	1%	1%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	8%	11%	17%	17%	13%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	8%	5%	13%	7%	10%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	7%	4%	7%	5%	7%
psychiatrische ziektebeelden	48%	6%	15%	12%	27%
<i>persoonlijkheidsstoornissen</i>	18%	1%	6%	3%	10%
<i>stemmingsstoornissen</i>	8%	1%	2%	3%	5%
<i>schizofrenie en overige psychosen</i>	7%	2%	2%	2%	4%
<i>overige psychiatrische ziektebeelden</i>	15%	2%	5%	4%	8%
somatische ziektebeelden	8%	5%	12%	19%	11%
comorbiditeit (tweede diagnose)					
ja	58%	51%	46%	47%	51%
nee	42%	49%	54%	53%	49%
aandeel in de werkregeling	36%	5%	49%	10%	100%

Een ander belangrijk verschil tussen de groep TGM en de totale groep Wajongers die in de werkregeling is ingestroomd, is het aandeel met een tweede ziektebeeld (comorbiditeit). Bij 57% van de Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben, is sprake van een tweede ziektebeeld tegenover 51% van de totale groep in de werkregeling.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
54 van 143

Bij de groep TGM wordt het oordeel over de arbeidsmogelijkheden uitgesteld tot de therapie of behandeling is afgerond (zie ook hoofdstuk 2). Op basis van eerder onderzoek⁴² verwachten we dat de helft daarna zal overgaan naar de uitkeringsregeling. Dat roept de vraag op of de kenmerken van deze groep overeenkomen met de kenmerken van de Wajongers in de uitkeringsregeling. Als we verschillende kenmerken langslopen, dan zien we dat het aandeel vrouwen bij beide groepen naar verhouding hoog is. Ook de gemiddelde leeftijd bij instroom is vergelijkbaar. De verdeling over de leeftijdsgroepen wijkt echter af. In de groep TGM zien we dat meer dan de helft van de Wajongers tot de middengroep (20-34 jaar) behoort. In de uitkeringsregeling zien we aan de ene kant een jonge groep met vooral ernstig verstandelijk beperkten bij wie duidelijk is dat er duurzaam geen mogelijkheden zijn. Aan de andere kant is er een oudere groep met vooral psychiatrische ziektebeelden. Het verschil tussen de leeftijdsverdeling tussen de groep TGM in de werkregeling en de groep in de uitkeringsregeling wordt verklaard doordat oudere Wajongers het traject van opnames en behandeling vaak al achter de rug hebben. Zij komen – als de behandeling geen effect heeft gehad en duidelijk is dat er sprake is van duurzaam geen mogelijkheden - in de uitkeringsregeling. De wat jongere Wajongers met psychiatrische ziektebeelden zijn vaak nog bezig met dit traject. Omdat de effecten van de behandeling nog onduidelijk zijn, komen zij eerder in de groep TGM in de werkregeling dan de oudere Wajongers met psychiatrische ziektebeelden.

Bij de ziektebeelden zien we op hoofdlijnen een vergelijkbaar beeld als in de uitkeringsregeling, maar met enkele verschillen op detailniveau. Zowel bij de uitkeringsregeling als bij de groep TGM is het aandeel psychiatrische ziektebeelden erg hoog en het aandeel ontwikkelingsstoornissen relatief laag. Het aandeel somatische ziektebeelden is bij de groep TGM echter relatief laag, terwijl dat bij de uitkeringsregeling gemiddeld is. Hier is wel een verklaring voor te bedenken. Ernstige somatische aandoeningen die mensen verhinderen om iets te doen zijn over het algemeen permanent. Deze Wajongers zullen dus naar de uitkeringsregeling gaan. De resterende groep Wajongers met een somatische aandoening zal over het algemeen arbeidsmogelijkheden hebben en zal daarom minder snel naar de groep TGM gaan. De groep TGM is dus vooral te vergelijken met de groep Wajongers in de uitkeringsregeling met een psychiatrisch ziektebeeld.

Binnen de psychiatrische ziektebeelden zien we een duidelijk verschil tussen de groep TGM en de uitkeringsregeling. Bij de uitkeringsregeling is de groep met schizofrenie de grootste groep. Bij de groep TGM vormen de persoonlijkheidsstoornissen de grootste groep (o.a. borderline). Wajongers met persoonlijkheidsstoornissen hebben doorgaans meer mogelijkheden om te werken dan Wajongers met bijvoorbeeld schizofrenie.

We constateren op basis van de kenmerken dat de groep TGM meer lijkt op de Wajongers in de uitkeringsregeling dan op de andere groepen in de werkregeling. We gaan er daarom van uit dat er een stroom op gang zal komen van deze groep naar de uitkeringsregeling. We komen hier later op terug als we overgangen tussen de verschillende regeling bespreken in 2010 (zie paragraaf 3.2.3).

Participatieoordeel beschut werk: hoge leeftijd bij instroom

De groep beschut werk heeft wel arbeidsmogelijkheden, maar alleen in een beschutte omgeving. In principe gaat het hier om de groep die gaat werken in een sociale werkplaats. Zoals we in hoofdstuk 2 al hebben vastgesteld is het aandeel mensen dat bij instroom als oordeel

⁴² UWV (2008). *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, Amsterdam.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
55 van 143

beschut werk meekrijgt gering: het betreft maar 5% van de instroom in de werkregeling. Qua eigenschappen is het een duidelijk afwijkende groep. Deze groep heeft verreweg de hoogste leeftijd bij instroom (gemiddeld 26 jaar) en het overgrote deel (89%) heeft een ontwikkelingsstoornis. Vooral Wajongers met licht verstandelijke beperkingen zijn oververtegenwoordigd. Er is ook vaker sprake van comorbiditeit in vergelijking met de groep regulier werk.

Uit het verleden weten we dat beschut werk meestal later in de arbeidscarrière plaatsvindt. Naarmate Wajongers ouder worden, werkt een steeds groter aandeel in een sociale werkplaats. Beschut werk is geen à priori keuze, maar een uitkomst van participatie-inspanningen. De constatering dat beschut werk iets is dat op latere leeftijd plaatsvindt, spoort met de constatering dat de leeftijd bij instroom hoog is. Vermoedelijk hebben de Wajongers die in de werkregeling instromen met als oordeel beschut werk al meerdere (mislukte) pogingen gedaan om aan het werk te komen of te blijven.

Participatieoordeel regulier werk: naar verhouding lichtere beperkingen

Ook de groep Wajongers die bij instroom in de werkregeling als participatieoordeel regulier werk krijgt, is een duidelijk te onderscheiden groep. Naar verhouding zijn er meer mannen (bijna twee derde is man) en ze zijn met gemiddeld 21,5 jaar bij instroom een stuk jonger dan de andere groepen. De meeste Wajongers in de groep regulier werk hebben een ontwikkelingsstoornis. Het gaat dan vooral om Wajongers met lichte en zeer lichte verstandelijke beperkingen (een derde van de groep regulier werk), stoornissen in het autistische spectrum (17%) en aandachtstekortstoornissen (13%). Ook is er bij de groep regulier werk naar verhouding minder vaak sprake van comorbiditeit dan bij de andere groepen. Het beeld dat hier naar voren komt, is dat de groep met regulier werk als oordeel gemiddeld minder zware ziektebeelden en minder (arbeids)beperkingen heeft dan andere groepen in de werkregeling.

Wajongers die een opleiding volgen lijken veel op de groep in de studieregeling

De werkregeling bevat ook een groep Wajongers die een opleiding volgt. Zoals eerder is aangegeven, zijn dit Wajongers die een opleiding volgen waarvoor geen recht op studiefinanciering bestaat, zoals bij deeltijdopleidingen. Bij deze groep kun je de vraag stellen of dit een andere groep is dan de Wajongers die in de studieregeling zitten. Ze zitten immers ook (gedeeltelijk) op school.

Als we de kenmerken langslopen, zien we dat het aandeel mannen met 56% iets lager is dan bij de studieregeling (59%). De gemiddelde leeftijd (19 jaar) is daarentegen vergelijkbaar met de gemiddelde leeftijd bij de studieregeling (18 jaar). De verdeling over de leeftijdsklassen heeft een vergelijkbaar patroon, zij het dat Wajongers in deze groep gemiddeld allemaal net iets ouder zijn dan Wajongers in de studieregeling. Het patroon is duidelijk anders dan bij de andere groepen in de werkregeling. Ook als we naar de ziektebeelden kijken, is er veel overeenkomst met de studieregeling; veel meer dan met de andere groepen.

We kunnen uit de analyse concluderen dat de groep Wajongers in de werkregeling die een opleiding volgt in meerdere opzichten vergelijkbaar is met de groep Wajongers in de studieregeling.

Samenvattend

Als we de Wajongers in de werkregeling analyseren op basis van participatiemogelijkheden dan zijn er vier groepen te onderscheiden die op basis van kenmerken duidelijk van elkaar

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 56 van 143

verschillen. Er zijn twee groepen die wel in de werkregeling zitten, maar die meer verwantschap hebben met de Wajongers in de aanpalende regeling. De groep Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben lijkt vooral op de groep Wajongers in de uitkeringsregeling en de groep Wajongers die een opleiding volgt lijkt meer op de groep Wajongers in de studieregeling. De kern van de werkregeling wordt gevormd door de groep Wajongers met als participatieoordeel beschut werk en de groep Wajongers met als participatieoordeel regulier werk. Deze twee groepen maken echter met 54% maar iets meer dan helft uit van de werkregeling.

3.2.3 Kenmerken van Wajongers die zijn overgegaan naar een andere regeling

De nieuwe Wajong kent drie regelingen (uitkeringsregeling, werkregeling en studieregeling). Wajongers stromen in één van deze regelingen in. Dat is echter geen statisch gegeven. Wajongers kunnen en zullen van regeling veranderen, zoals we dat ook bij de WIA zien. Met name Wajongers in de studieregeling zullen na het beëindigen van hun studie een andere status krijgen: ze stromen de Wajong uit, of gaan naar één van de beide andere regelingen (afhankelijk van hun mogelijkheden). Ook bij de andere twee regelingen zijn verschuivingen mogelijk en waarschijnlijk. In hoofdstuk 2 hebben we al een eerste analyse gepresenteerd van de omvang van deze stromen; de kern daarvan is opgenomen in tabel 3.4. In deze paragraaf kijken we naar de kenmerken van Wajongers die zijn overgegaan naar een andere regeling.

Tabel 3.4 Overgangen tussen regelingen in 2010⁴³

regeling bij instroom ⁴⁴	regeling december 2010			totaal	totaal overgangen	aandeel instroom (%)
	uitkeringsregeling	werkregeling	studieregeling			
aantallen						
uitkeringsregeling	1.211	10	24	1.245	34	2,7%
werkregeling	9	5.069	126	5.204	135	2,6%
studieregeling	45	564	2.668	3.277	609	18,6%
totaal	1.265	5.643	2.818	9.726	778	8,0%
aantal overgangen	54	574	150	778		
verdeling (%)						
uitkeringsregeling	97,3%	0,8%	1,9%	100%		
werkregeling	0,2%	97,4%	2,4%	100%		
studieregeling	1,4%	17,2%	81,4%	100%		
totaal	13,0%	58,0%	29,0%	100%		

Uit tabel 3.5 kan worden opgemaakt dat in de gemiddeld vier maanden dat Wajongers in de nieuwe Wajong zitten al 778 Wajongers (8%) van regeling veranderd zijn. Het grootste deel van de overgangen zit conform verwachting bij de studieregeling. Bijna 19% van de instroom in de studieregeling is eind 2010 al van regeling veranderd. We zien ook dat een deel overgaat naar de uitkeringsregeling. Ook dit is in overeenstemming met de verwachtingen. Het betreft hier een groep Wajongers die wel op school zit, maar dat is vooral voor de sociale activering. Ze hebben uiteindelijk geen arbeidsmogelijkheden.

⁴³ Aantallen wijken af van de totale instroom, omdat een deel inmiddels is uitgestroomd.

⁴⁴ Verdeling is gecorrigeerd voor tijdelijke registratie (1^e helft 2010) van studerende in de werkregeling en uitkeringsregeling.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
57 van 143

Bij de uitkeringsregeling en bij de werkregeling zijn de overgangen met minder dan 3% veel geringer in aantal. 2,4% van de instroom in de werkregeling is weer een opleiding gaan volgen. Ook zien we dat een aantal Wajongers in de uitkeringsregeling weer is gaan studeren. De vraag is of dit daadwerkelijke overgangen zijn of dat het gaat om foutief geregistreerde instroom⁴⁵. Gezien de onzekerheid en de geringe aantallen zullen we in deze monitor alleen de overgang van de studieregeling naar de werkregeling nader analyseren.

Overgangen van studieregeling naar werkregeling

Van de Wajongers die zijn ingestroomd in de studieregeling is eind 2010 17% overgegaan naar de werkregeling. Zij hebben hun studie beëindigd en hebben arbeidsmogelijkheden. Het percentage Wajongers dat is overgegaan, geeft aan dat de omloopsnelheid van het bestand Wajongers in de studieregeling naar alle waarschijnlijkheid erg groot is. Vermoedelijk verandert tussen de 40% en de 50% van de Wajongers die zijn ingestroomd in de studieregeling binnen een jaar van regeling. Wel is op te merken dat in de studieregeling twee verschillende groepen zitten: de Wajongers met een relatief lage opleiding (VMBO, voortgezet speciaal onderwijs (VSO) etc.) en Wajongers met een hoge opleiding (HBO, universiteit). De eerste groep is meestal één of twee jaar na instroom klaar met de opleiding. De laatste groep kan daarentegen meerdere jaren in de studieregeling zitten.

De vraag is of bij bepaalde groepen Wajongers meer sprake is van een overgang van de studie- naar de werkregeling dan bij andere groepen Wajongers. Om deze vraag te beantwoorden, zijn we voor een aantal achtergrondkenmerken nagegaan hoeveel procent van de Wajongers die in 2010 in de studieregeling zijn ingestroomd eind 2010 in de werkregeling zitten (tabel 3.5).

Uit de tabel komt het volgende beeld naar voren. Er is geen verschil tussen mannen en vrouwen. Beide groepen zijn in gelijke mate overgegaan. Wel zien we verschillen bij de leeftijdsamenstelling. Overgangen vinden naar verhouding veel meer plaats bij oudere dan bij jongere Wajongers. Op zich is dat logisch in verband met de leeftijd bij het afronden van de opleiding.

Een belangrijkere waarneming is dat er wat betreft ziektebeelden twee groepen Wajongers uitspringen: Wajongers met een aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD) en Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld. 26% van de Wajongers met een aandachtstekortstoornis is overgegaan van de studie- naar de werkregeling tegenover 17% gemiddeld in de totale groep studieregeling. Voor Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld is dit zelfs 32%. De vraag die hierbij naar voren komt is of deze Wajongers vaker hun opleiding hebben afgerond of dat er bij deze groep vaker sprake is van schooluitval, wat gezien de ziektebeelden net zo waarschijnlijk lijkt⁴⁶. We kunnen momenteel deze vraag nog niet beantwoorden. Het is wel een onderwerp dat om nader onderzoek vraagt.

⁴⁵ In de eerste helft van 2010 zijn studerenden, in verband met een omissie in de wet, tijdelijk geregistreerd in de werkregeling en uitkeringsregeling. In juli 2010 is deze groep alsnog geregistreerd in de studieregeling.

⁴⁶ Het is bijvoorbeeld bekend dat jongeren met ADHD een groot risico hebben op schooluitval zie: Meijer S. & Verhulst, F.C. (RIVM). *Wat is ADHD en wat zijn de gevolgen? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid*. Bilthoven.

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 58 van 143

Tabel 3.5 Wajongers die zijn overgegaan van studie- naar werkregeling
% van studieregeling naar werkregeling

geslacht	
man	17%
vrouw	17%
leeftijdsklasse bij instroom	
18 en 19 jaar	15%
20 t/m 24 jaar	27%
25 t/m 34 jaar	36%
35 jaar en ouder	100%
diagnosegroep	
ontwikkelingsstoornissen	17%
<i>diepe/ernstige verstandelijke beperking</i>	0%
<i>matige verstandelijke beperking</i>	6%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	17%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	22%
<i>verstandelijke beperking, ernst onbekend</i>	17%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	15%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	26%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	29%
psychiatrische ziektebeelden	32%
somatische ziektebeelden	11%
totaal	17%

Ondanks de korte looptijd van de wet, zien we al veel beweging tussen de regelingen. Of het beeld dat we nu zien al representatief is voor de stromen binnen de nieuwe Wajong kunnen we nu echter nog niet zeggen. Daarvoor zijn er in 2010 te veel aanloopeffecten.

3.3 De kenmerken van de instroom: trends

In de vorige paragraaf hebben we gekeken naar de kenmerken van de instroom in de nieuwe Wajong. In deze paragraaf onderzoeken we de ontwikkelingen in de samenstelling van de Wajonginstroom. Hierbij kijken we naar de kenmerken: geslacht, leeftijd en diagnose. De volgende vragen staan centraal:

- Welke trends zien we in de Wajonginstroom tussen 2008 en 2010?
- Verandert de samenstelling van de instroom onder de nieuwe wet?

Tabel 3.6 geeft een overzicht van de samenstelling van de instroom in periode 2008–2010. Het gaat in deze tabel alleen om eerste claims. Heropeningen van beëindigde uitkeringen worden buiten beschouwing gelaten.

Tabel 3.6 Instroom⁴⁷ naar kenmerken 2008-2010

	aandeel in instroom				
	2008	2009	2010		
			2010 totaal	oude Wajong	nieuwe Wajong
geslacht					
man	55,7%	56,2%	57,1%	57,5%	56,8%
vrouw	44,3%	43,8%	42,9%	42,5%	43,2%
leeftijdsklasse bij instroom⁴⁸					
18-19 jaar	58,1%	58,8%	60,4%	57,9%	62,1%
20 t/m 24 jaar	19,8%	21,0%	21,3%	20,2%	22,0%
25 t/m 34 jaar	13,0%	12,7%	11,8%	13,3%	10,8%
>= 35 jaar	9,0%	7,5%	6,5%	8,6%	5,1%
diagnosegroep					
ontwikkelingsstoornissen	59,7%	62,8%	64,9%	63,8%	65,7%
<i>verstandelijke beperking</i>	38,3%	37,2%	38,0%	38,0%	38,0%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	11,3%	14,0%	14,7%	14,6%	14,7%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	4,1%	6,6%	7,2%	6,4%	7,7%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	6,2%	5,0%	5,1%	4,9%	5,2%
psychiatrische ziektebeelden	25,7%	22,9%	21,4%	21,3%	21,4%
somatische ziektebeelden	14,6%	14,3%	13,7%	14,9%	12,9%
totaal aantal	14.846	16.148	16.358	6.573	9.785

Toename aandeel mannen en aandeel Wajongers met ontwikkelingsstoornissen

De trends die we in de eerste Wajongmonitor zagen zijn niet veranderd. Er zijn drie belangrijke trends in de samenstelling van de instroom. Ten eerste neemt het aandeel mannen steeds meer toe. Parallel daaraan zien we een toename van het aandeel Wajongers met ontwikkelingsstoornissen. De trends houden verband met elkaar. Ontwikkelingsstoornissen worden vaker vastgesteld bij mannen dan bij vrouwen. De toename van het aandeel Wajongers met een ontwikkelingsstoornis doet zich eigenlijk bij alle onderliggende ziektebeelden voor. Zowel de instroom van Wajongers met een (zeer lichte en lichte) verstandelijke beperking, als die van Wajongers met een stoornis in het autistisch spectrum en van Wajongers met ADHD is tussen 2008 en 2010 gestegen. Wel is de stijging bij de laatste twee groepen naar verhouding sterker dan bij de groep verstandelijk beperkten, en dat zien we terug in een hoger aandeel in de instroom van Wajongers met autistisch spectrum stoornissen en ADHD. Uit tabel 3.7 blijkt dat ook het percentage Wajongers met een tweede ziektebeeld (comorbiditeit) stijgt van 44% in 2008 naar 49% in 2010. Deze stijging komt niet alleen doordat er meer Wajongers instromen met ziektebeelden waarbij vaak sprake is van een tweede diagnose. Ook binnen de meeste andere diagnosegroepen zien we in 2010 naar verhouding meer Wajongers met een tweede ziektebeeld dan in 2008. Bij Wajongers met ontwikkelingsstoornissen is dit gestegen van 44% in 2008 naar 50% in 2010.

⁴⁷ Bij de analyse van de instroom worden heropeningen buiten beschouwing gelaten.

⁴⁸ Voor deze monitor is de leeftijd berekend op het moment van de eerste vaststelling van de uitkering en niet op basis van aanvang recht, zoals bijvoorbeeld in de kwantitatieve informatie (tertaalverslagen) wordt gedaan. We hebben hiervoor een ander peilmoment gekozen, omdat in de nieuwe Wajong de uitkering niet meer met terugwerkende kracht kan worden verstrekt. In de oude Wajong kregen gevallen die met terugwerkende kracht ingingen ook een datum aanvang recht met terugwerkende kracht. Om de nieuwe Wajong en de oude Wajong goed met elkaar te kunnen vergelijken is daarom voor een ander peilmoment gekozen.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
60 van 143

Tabel 3.7 Percentage Wajongers met een tweede diagnose (comorbiditeit)

	2008	2009	2010
ontwikkelingsstoornissen	44%	49%	50%
<i>diepe/ernstige/matige verstandelijke beperking</i>	38%	36%	36%
<i>lichte verstandelijke beperking</i>	45%	45%	47%
<i>zeer lichte verstandelijke beperking</i>	57%	61%	62%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	42%	47%	46%
<i>aandachtstekortstoornis</i>	64%	67%	67%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	51%	56%	52%
psychiatrische ziektebeelden	46%	45%	49%
somatische ziektebeelden	39%	39%	42%
totaal	44%	47%	49%

Box 3.2 geeft aan dat we voorzichtig moeten zijn met conclusies over de ontwikkeling van bepaalde ziektebeelden. Er is bijvoorbeeld niet altijd een duidelijke diagnosehiërarchie. Dit probleem kunnen we echter ondervangen door niet alleen te kijken naar de verdeling van de primaire diagnose, maar ook naar de verdeling van alle diagnoses samen (1^e plus 2^e plus 3^e). Tabel 3.8 geeft dit weer.

Box 3.2 Kanttekeningen bij trends bij ontwikkelingsstoornissen

Bij de ontwikkeling van de verschillende ontwikkelingsstoornissen moeten kanttekeningen geplaatst worden. Ontwikkelingsstoornissen worden binnen de diagnosesystematiek van UWV pas als afzonderlijke categorie onderkend sinds eind 2007. De toename van het aandeel autistisch spectrum stoornis en van het aandeel aandachtstekortstoornis kan daarmee ook het gevolg zijn van het beter herkennen en beter registreren van dit soort ziektebeelden. Daarbij komt nog dat er in geval van comorbiditeit niet altijd een duidelijke diagnosehiërarchie is. Bij een combinatie van een verstandelijke beperking en autisme kan een verzekeringsarts de verstandelijke beperking op de eerste plaats zetten en autisme op de tweede plaats, terwijl een andere verzekeringsarts autisme op de eerste plaats zet. Als er dus meer aandacht komt voor een diagnosecategorie kan dat tot verschuivingen leiden zonder dat er wezenlijk iets verandert. De toename van de aandelen van de verschillende categorieën kan dus voor een deel optisch zijn.

Tabel 3.8 Percentage Wajongers met diagnosegroep als 1^e, 2^e of 3^e diagnose

	2008	2009	2010		
			totaal	<i>oude Wajong</i>	<i>nieuwe Wajong</i>
verstandelijk beperkt	45%	44%	45%	44%	45%
autistisch spectrum stoornis	17%	19%	20%	19%	21%
aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)	9%	12%	14%	13%	14%
overige ontwikkelingsstoornissen	8%	11%	12%	11%	13%
psychiatrische ziektebeelden	34%	32%	30%	29%	31%
somatische ziektebeelden	26%	25%	24%	25%	23%

In de tabel is te zien dat tussen 2008 en 2010 een 'echte' verschuiving is opgetreden. Er zijn duidelijk meer Wajongers die instromen met een stoornis in het autistisch spectrum, ADHD en overige ontwikkelingsstoornissen en er zijn naar verhouding minder Wajongers met psychiatrische en somatische ziektebeelden. De toename van Wajongers met een stoornis in het autistisch spectrum en ADHD is dus niet het gevolg van een veranderende 'hiërarchie' in registreren. Het kan overigens nog wel een gevolg zijn van een toenemende registratie van deze ziektebeelden. We zien ook dat het aandeel Wajongers met een overige ontwikkelings-

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
61 van 143

stoornis toeneemt en dat zie je bij de trends op basis van de eerste diagnose niet. Er zijn tussen 2008 en 2010 dus meer Wajongers ingestroomd met een overige ontwikkelingsstoornis als tweede of derde ziektebeeld.

Afname aandeel ouderen en aandeel Wajongers met psychiatrische ziektebeelden

De tweede trend in de samenstelling van de instroom is dat het aandeel oudere Wajongers afneemt. In 2008 was 22% van de ingestroomde Wajongers ouder dan 25 jaar, in 2009 daalde dit percentage naar 20% en 2010 is het percentage gezakt naar 18%. De afname van het aandeel ouderen gaat gepaard met een daling van het aandeel Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld van 26% in 2008 naar 21% in 2010. Deze trend is deels het gevolg van de afname van de doorstroom vanuit de nieuwe Bijstandswet (WWB). Doordat gemeenten sinds de invoering van de WWB hun bestanden op potentiële Wajonggerechtigden screenen, nam de doorstroom vanuit de Bijstand tussen 2004 en 2007 toe van 800 per jaar naar 3.000 per jaar. Het betrof hier vooral oudere jonggehandicapten met psychiatrische ziektebeelden⁴⁹. Vanaf 2008 begint de doorstroom echter af te nemen omdat steeds meer gemeenten de screening van de Bijstandbestanden hebben voltooid. We verwachten dat de doorstroom in 2010 verder is afgenomen. We zien in 2010 wel een verschil tussen de oude en de nieuwe Wajong. Het percentage van 25 jaar en ouder is bij de instroom in de oude Wajong net zo hoog als in 2008 en een heel stuk hoger dan bij de instroom in de nieuwe Wajong. We gaan er vanuit dat het hogere aandeel bij de oude Wajong het gevolg is van een anticipatie-effect op de invoering van de nieuwe Wajong⁵⁰. Of het beeld bij de nieuwe Wajong al een definitief beeld geeft is nog niet zeker. Het kan zijn dat het beeld bij de nieuwe Wajong nog wordt vertekend door aanloopeffecten (zie hoofdstuk 2).

Aandeel Wajongers met somatische ziektebeelden blijft afnemen

De derde trend is de voortdurende daling van het aandeel Wajongers met een somatische aandoening. De achtergrond daarvan is eenvoudig. Het aantal jongeren met een lichamelijke (somatische) aandoening is niet zo gevoelig voor veranderingen in de diagnostiek. Als het aantal Wajongers met een ontwikkelingsstoornis toeneemt en het aantal Wajongers met een somatisch ziektebeeld veel minder toeneemt, zal het aandeel jongeren met een somatisch ziektebeeld afnemen. Ook hier zien we in 2010 een duidelijk verschil tussen de oude en de nieuwe Wajong. Het percentage Wajongers met een somatisch ziektebeeld is bij de instroom in de oude Wajong een stuk hoger dan bij de instroom in de nieuwe Wajong. We gaan er ook hier van uit dat dit samenhangt met de invoering van de nieuwe wet (anticipatie-effect).

Het is nog te vroeg voor conclusies over de gevolgen van de nieuwe wet

Het is nog te vroeg om een conclusie te trekken over de gevolgen van de nieuwe wet met betrekking tot de kenmerken van de instroom. De veranderingen die we zien, passen in het langjarige beeld en kunnen vanuit de achterliggende ontwikkelingen (Bijstand, diagnostiek) verklaard worden. Bovendien hebben we in 2010 te maken met aanloopeffecten die het beeld kunnen vertekenen. We zullen tot 2011 moeten wachten voor er een stabiel beeld is bij de nieuwe Wajong.

⁴⁹ UWV (2007). *De groei van Wajonginstroom*, Amsterdam. En ook: Van Bijstand naar de Wajong. In: UWV (2008), *UWV Kwartaalverkenning 2008-II*, Amsterdam,

⁵⁰ UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Amsterdam.



Datum

21 juni 2011

Versie

1.4

Pagina

62 van 143

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
63 van 143

4 Participatie en re-integratie

Participatie: eind december werkt 17,4% van de Wajongers die in 2010 de nieuwe Wajong zijn ingestroomd. Voor Wajongers die eind december in de werkregeling zitten, is dit percentage 21%. Tussen het moment van instroom en december 2010 is het percentage werkenden bij Wajongers in de werkregeling gestegen met 1,7%-punt. Het percentage werkenden eind 2010 is een momentopname. Het percentage zal de komende jaren verder gaan stijgen.

De werkende Wajongers in de nieuwe Wajong geven een vergelijkbaar beeld als bij eerdere analyses over werkende Wajongers in de oude Wajong: mannen werken vaker dan vrouwen, Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd werken vaker dan Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd. Wajongers met psychiatrische ziektebeelden werken duidelijk minder vaak dan Wajongers met andere ziektebeelden.

Verschillen in het aandeel werkenden in de werkregeling hangen vooral samen met de verschillen in het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden. Hoe groter het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden hoe kleiner het aandeel werkenden. We hebben nog geen volledig inzicht in de oorzaken achter deze samenhang maar het lijkt er op dat de ziektebeelden daarbij een belangrijke rol spelen.

Van de werkende Wajongers in de werkregeling werkt eind 2010 56% bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning, 36% werkt bij een reguliere werkgever met ondersteuning en 8% werkt in een sociale werkplaats. Het overgrote deel (92%) van de Wajongers in de werkregeling die eind 2010 werken, doen dat dus bij een reguliere werkgever.

Eind 2010 verdient iets minder dan de helft van de Wajongers in de werkregeling minder dan 50% van het wettelijk minimumloon (WML) en iets meer dan de helft verdient 50% of meer van het WML. 21% verdient het WML of meer.

Werken zonder ondersteuning lijkt, kort na instroom, in grote lijnen iets anders te zijn dan werken met ondersteuning. Bij werken zonder ondersteuning gaat het vaak om bijbaantjes die verband houden met de situatie van de Wajonger voor instroom in de Wajong. Bij werken met ondersteuning gaat het vooral om de arbeidscarrière van de Wajonger. Het beeld eind 2010 is vooral een momentopname die vertekend wordt doordat het moment van instroom nog zo dichtbij is. Naarmate de jongeren langer in de Wajong zitten, zal de verhouding tussen geen ondersteuning en wel ondersteuning steeds verder in de richting van wel ondersteuning verschuiven.

Als we de nieuwe Wajong vergelijken met de oude Wajong dan stellen we vast dat het percentage werkenden bij instroom lager is dan in 2008. Dit is het gevolg van de economische crisis. Positief is echter dat, eenmaal in de Wajong, het percentage werkenden in de nieuwe Wajong sneller stijgt dan bij de vergelijkbare instroom in de oude Wajong. Het eerste beeld van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie bij de nieuwe Wajong is dus positief. De vraag is nu of de positieve ontwikkelingen in de nieuwe Wajong toe te schrijven zijn aan (het succes van) de nieuwe wet of aan het feit dat Wajongers die in de nieuwe Wajong instromen minder last hebben van de economische crisis dan hun voorgangers in de oude Wajong. Deze

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
64 van 143

vraag kunnen we nu nog niet beantwoorden. Daarvoor moet de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in de nieuwe Wajong gedurende een langere periode worden gevolgd.

Re-integratie: *eind 2010 is 31% van de Wajongers in de werkregeling op weg naar werk. Meer dan driekwart daarvan doet dat via een traject. Het gaat dan meestal om een regulier traject of een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO).*

Van de werkende Wajongers in de werkregeling werkte eind 2010 36% bij een reguliere werkgever met ondersteuning van voorzieningen, instrumenten of een traject. 29% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werken doet dit met de inzet van één of meer voorzieningen/instrumenten. Het gaat hier vooral om de inzet van een jobcoach (21% van de werkenden bij een reguliere werkgever) en de inzet van loonkostensubsidie (12% van de werkenden bij een reguliere werkgever). We zien op dit moment nog weinig inzet van loon dispensatie (3% van de werkenden bij een reguliere werkgever).

Bij 18% van de werkende Wajongers in de werkregeling is een traject is ingezet. Reguliere trajecten en IRO's worden het vaakst ingezet. In de meeste gevallen is het traject nog niet beëindigd. Dit betekent dat 17% van de werkende Wajongers werkt en ook op traject zit. Vermoedelijk gaat het hier om Wajongers die een traject hebben waarbij 'training on the job' (first place than train) het uitgangspunt is.

Naast de instrumenten en voorzieningen die UWV kan toekennen, kunnen werkgevers die Wajongers in dienst hebben premiekorting toepassen. Eind december 2010 werd bij 26% van de Wajongers in de werkregeling die bij een reguliere werkgever in dienst zijn, door de werkgever premiekorting toegepast. Daarbij is er een groot verschil tussen Wajongers die met en Wajongers die zonder ondersteuning van voorzieningen, instrumenten of een traject werken. Van de Wajongers die zonder ondersteuning werken, is maar bij 12% premiekorting toegepast. Bij de Wajongers die met ondersteuning werken is dit 48%.

De inzet van re-integratiemiddelen in de nieuwe Wajong is tot nu toe vergelijkbaar met die in de oude Wajong. Op zich is dat logisch, want Wajongers maken een ontwikkeling door. Eerst moet de school worden afgemaakt of een behandeling succesvol worden afgerond. Daarna wordt begeleiding naar werk relevant, en tenslotte werk en behoud van werk. De mate waarin Wajongers participeren en ook de inzet van re-integratie is gekoppeld aan het ontwikkelingspad. Onder de nieuwe wet is dit ontwikkelingspad niet veranderd. Verschillen in begeleiding onder de oude en de nieuwe wet zullen pas op termijn zichtbaar worden, omdat de uitdaging van de nieuwe Wajong dan vooral ligt in het aan het werk houden van Wajongers.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
65 van 143

4.1 Inleiding

Hét doel van de nieuwe Wajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. UWV kan re-integratietrajecten en voorzieningen inzetten om (duurzame) arbeidsparticipatie te bevorderen. In dit hoofdstuk volgen we hoe de arbeidsparticipatie zich ontwikkelt in de nieuwe Wajong en welke instrumenten daarbij worden ingezet.

Bij de analyse van de arbeidsparticipatie staan drie begrippen centraal: participatie, participatieoordeel en participatiestatus. Als we in dit hoofdstuk spreken over **participatie** binnen de nieuwe Wajong bedoelen we participatie in loonvormende arbeid⁵¹. Er zijn ook nog andere vormen van participatie zoals vrijwilligerswerk en dagbesteding. In de analyse worden deze vormen van participatie echter buiten beschouwing gelaten. Het hoofddoel van de nieuwe Wajong is immers het verhogen van de participatie van jongeren met een beperking in loonvormende arbeid.

Met **participatieoordeel** bedoelen we de inschatting van de mogelijkheden van Wajongers door de verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige om te participeren in een vorm van loonvormende arbeid. In wezen zijn er vier mogelijke oordelen:

- Duurzaam geen arbeidsmogelijkheden. In dat geval gaat de Wajonger naar de uitkeringsregeling.
- Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden. Deze groep is onder behandeling of moet eerst zijn of haar leven op orde hebben voordat aan begeleiding naar arbeid gedacht kan worden. In eerste instantie worden zij ondergebracht in de werkregeling. Na verloop van tijd vindt een hernieuwd oordeel plaats om de participatiemogelijkheden vast te stellen.
- Arbeidsmogelijkheden in een beschutte omgeving. Meestal wordt de Wajonger dan geplaatst in een sociale werkplaats.
- Arbeidsmogelijkheden bij een reguliere werkgever.

Deze vier oordelen vormen een opklimmende reeks van participatiemogelijkheden, een zogenaamde participatieladder. Het participatieoordeel gebruiken we om Wajongers in te delen in de verschillende regelingen en binnen de werkregeling om groepen te onderscheiden (zie ook hoofdstuk 2 en 3).

Participatie is een dynamisch begrip. Wajongers zitten vaak eerst op school. Daarna gaan ze op zoek naar werk, kunnen ze werken en ook weer uitvallen uit werk. Om iets te kunnen zeggen over participatie moeten we daarom volgen wat de Wajonger werkelijk doet: de **participatiestatus**. We onderkennen in de analyse van participatie naast de categorie onbekend vijf hoofdvormen van participatie:

- werkt
- werkt niet en is onderweg naar werk (volgt traject, start binnenkort met traject, staat op de wachtlijst WSW, zit nog in het begeleidingsstadium bij UWV, etc.)
- werkt niet en volgt een opleiding
- werkt niet en kan dat ook voorlopig niet door omstandigheden, ofwel de groep tijdelijk geen mogelijkheden (denk hierbij aan intensieve behandeltrajecten, revalidatie, slechte periode bij wisselende gezondheid, zwangerschap, etc.)
- werkt niet en zal dat waarschijnlijk ook nooit kunnen (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt; deze groep komt in de uitkeringsregeling)

⁵¹ Het gaat hier om Wajongers die werken in loondienst.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
66 van 143

We gebruiken de participatiestatus om de participatie te volgen, vooral in de werkregeling.

Hoofdstuk 4 bestaat naast de inleiding uit vijf paragrafen. In paragraaf 4.2 kijken we naar het totaalbeeld van de participatie in de nieuwe Wajong. De centrale vraag is: wat is de participatiestatus eind 2010 van Wajongers die in 2010 de nieuwe Wajong zijn ingestroomd?

Vervolgens zoomen we in de paragrafen 4.3 t/m 4.5 in op participatie in de werkregeling. In paragraaf 4.3 kijken we naar verschillen in de participatiestatus tussen verschillende groepen Wajongers. Daarna zoomen we in paragraaf 4.4 verder in op de groep Wajongers in de werkregeling die werkt. Hier gaan we in op wat voor soort werk Wajongers in de werkregeling verrichten, welke ondersteuning ze daarbij krijgen, wat ze verdienen met dat werk en wat de verschillende groepen werkenden kenmerkt. In paragraaf 4.5 analyseren we vervolgens de groep Wajongers in de werkregeling die op weg is naar werk. Daarbij komt aan de orde wat op weg zijn naar werk inhoudt, wat de groep kenmerkt, en welke vormen van ondersteuning deze groep krijgt op weg naar werk.

We eindigen het hoofdstuk met de vergelijking tussen de nieuwe Wajong en de oude Wajong. Daarbij staan de volgende vragen centraal:

- Hoe ontwikkelt het percentage werkenden bij de nieuwe Wajong zich in vergelijking tot de vergelijkbare instroom in de oude Wajong?
- Hoe verhoudt de inzet van re-integratiemiddelen bij de nieuwe Wajong zich tot de inzet van re-integratiemiddelen bij de oude Wajong?

4.2 Participatiestatus Wajongers in de nieuwe Wajong

Het hoofddoel van de nieuwe Wajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Participatie is er in allerlei vormen en is afhankelijk van de mogelijkheden van de Wajonger. Om inzicht te krijgen in de mate waarin iemand participeert, is het begrip 'participatiestatus' gedefinieerd (zie paragraaf 4.1). We kunnen de instroom in de nieuwe Wajong verdelen naar die vormen van participatie (tabel 4.1).

Tabel 4.1 laat zien dat eind 2010 inmiddels 17% van de ruim 9.800 Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd werkt in een vorm van loonvormende arbeid. Per regeling is het beeld verschillend. We zullen de verschillende regelingen langslopen.

Uitkeringsregeling

Van alle Wajongers zit 13% in de uitkeringsregeling. Het gaat hier om een groep waarvan duidelijk is dat zij geen of zeer beperkte mogelijkheden heeft om te werken en dat dit ook in de toekomst geen arbeidsmogelijkheden te verwachten zijn. In deze groep is de arbeidsparticipatie dan ook volgens verwachting minimaal; slechts een klein aantal Wajongers in deze groep werkt.

Studieregeling

In de studieregeling zitten alle Wajongers die nog voltijd onderwijs volgen en dus naast de nieuwe Wajong ook studiefinanciering⁵², Kinderbijslag⁵³ of WTOS⁵⁴ ontvangen. Eind 2009

⁵² Wet Studiefinanciering 2000.

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 67 van 143

behoort nog 29% van degenen die zijn ingestroomd tot de studieregeling (zie ook hoofdstuk 2 en 3). Binnen de studieregeling is het mogelijk om ook een dienstverband te hebben: bijbaantjes om bijvoorbeeld de studiekosten te betalen. Van de Wajongers in de studieregeling heeft één op de zes betaald werk. Dat is beduidend minder dan jongeren die onderwijs volgen en geen Wajong hebben. In die groep heeft vier van de zes betaald werk⁵⁵. Op dit punt is er dus een duidelijk verschil tussen Wajongers en niet-Wajongers. De reden voor de studieregeling is dat het voor Wajongers moeilijker is om een bijbaan te vinden of om naast de studie een bijbaan te hebben. Het verschil in het percentage werkenden lijkt dit te ondersteunen.

Tabel 4.1 Totale instroom Wajongers 2010 naar participatiestatus eind 2010⁵⁶

status	aantal	aandeel
uitkeringsregeling	1.265	13%
<i>werkt</i>	38	0%
<i>werkt niet</i>	1.227	13%
studieregeling	2.818	29%
<i>werkt</i>	458	5%
<i>werkt niet</i>	2.360	24%
werkregeling	5.643	58%
<i>werkt</i>	1.198	12%
<i>werkt niet, op weg naar werk</i>	1.735	18%
<i>werkt niet, volgt opleiding</i>	411	4%
<i>werkt niet, tijdelijk geen mogelijkheden</i>	1.557	16%
<i>werkt niet, onbekend</i>	742	8%
beëindigd	59	1%
totaal	9.785	100%

Beëindigd

Bij 1% van de ingestroomde Wajongers is het recht beëindigd. Het gaat hierbij nog nauwelijks om beëindigingen vanwege volledige participatie op de arbeidsmarkt⁵⁷ (zie ook hoofdstuk 2). Enkele Wajongers zijn overleden en een deel van de beëindigingen is omdat de Wajonger detentie opgelegd heeft gekregen. Bij beëindiging door detentie zal de gedetineerde in de meeste gevallen na verloop van tijd weer terugkeren in de Wajong.

Werkregeling

Participatie is het meest te verwachten bij de groep in de werkregeling. Ook zijn de re-integratieinspanningen vooral gericht op degenen in deze groep. Van de ingestroomde Wajongers zit eind 2010 58% in de werkregeling. In tabel 4.2 is weergegeven hoe de verdeling

⁵³ Recht op Kinderbijslag kan ook (kort) na de 18de verjaardag nog bestaan. Als aan de voorwaarden voldaan is, loopt dit recht namelijk door tot het eind van het kwartaal waarin de 18de verjaardag valt.

⁵⁴ Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten.

⁵⁵ CBS statline. Tabel arbeidsdeelname 15- tot 25-jarigen, jaar 2009, bevolking en werkzame personen in groep 18-24 jaar die onderwijs volgen.

⁵⁶ Het betreft de status van alle Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de nieuwe Wajong. Wajongers bij wie sprake is van een heropening (n=22) zijn een keer gesteld.

⁵⁷ Het uitkeringsrecht wordt na een jaar minstens het minimum(jeugd)loon verdienen beëindigd. Tot die tijd zal het uitgekeerde bedrag op nul gezet worden, maar zal het recht wel formeel doorgaan. Verder is er nog nauwelijks uitstroom vanwege een verbeterde gezondheid. Dat komt doordat er geen recht is op Wajong als bij de aanvraag herstel binnen één jaar te verwachten is.

over de verschillende categorieën binnen de werkregeling is. Daarbij is de categorie 'op weg naar werk' verder uitgesplitst.

Tabel 4.2 Wajongers binnen de werkregeling naar participatiestatus, eind 2010

status binnen werkregeling	aandeel
werkt	21%
werkt niet, op weg naar werk	31%
<i>op traject</i>	13%
<i>voorgedragen voor traject</i>	4%
<i>aanloop naar voordracht traject</i>	7%
<i>wachlijst WSW</i>	2%
<i>bemiddeling door UWV</i>	2%
<i>cliënt start binnenkort met baan</i>	2%
<i>overig op weg naar werk</i>	1%
werkt niet, volgt opleiding	7%
werkt niet, tijdelijk geen mogelijkheden	28%
werkt niet, onbekend	13%
totaal	100%

Binnen de werkregeling heeft eind 2010 21% een betaalde baan. In paragraaf 4.3 zal verder worden ingegaan op de kenmerken van de groep werkenden binnen de werkregeling. Ook het soort werk dat zij doen komt daar aan de orde.

Van de ingestroomde Wajongers in de werkregeling is 31% op weg naar werk. De mogelijkheden daarbij zijn divers. Zo is voor 13% een traject ingekocht bij een re-integratiebedrijf en is 4% voorgedragen voor zo'n traject. Voor de overigen worden de mogelijkheden voor een traject nog bekeken of ze zijn op een andere manier op weg naar werk. Ook kan het zijn dat de bemiddeling door UWV zelf plaatsvindt of dat er al concrete afspraken met een werkgever zijn om op korte termijn te beginnen.

In de werkregeling is eind 2010 nog 7% als hoofdactiviteit bezig met een opleiding of cursus waarvoor geen recht bestaat op studiefinanciering of een andere tegemoetkomingsregeling zoals bij de studieregeling van de Wajong. 28% van de Wajongers in de werkregeling heeft eind 2010 tijdelijk geen mogelijkheden om te participeren. Daarbij moet gedacht worden aan een langdurig en intensief behandeltraject, opname in een instelling, een revalidatietraject of een nog voortgaand genezingsproces. Ook kan een sterk wisselende belastbaarheid een rol spelen. Verder vallen ook Wajongers die wegens zwangerschap niet bezig zijn met re-integratie hieronder. Van 13% binnen de werkregeling is eind 2010 nog niet bekend welke re-integratieactiviteiten zullen worden uitgevoerd richting begeleiding naar werk.

Het deel van de Wajongers in de werkregeling dat eind december tijdelijk geen mogelijkheden heeft en het deel dat bezig is met een opleiding of cursus ligt lager dan bij instroom (volgens het participatieoordeel, zie hoofdstuk 2 en 3). Dit hoeft echter niet te betekenen dat er een verschuiving van de ene situatie naar de andere situatie heeft plaatsgevonden. Situaties kunnen namelijk naast elkaar bestaan. Zo kunnen Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben toch een (klein) baantje hebben. Dit geldt ook voor Wajongers die (binnen de

werkregeling) bezig zijn met een opleiding. Omdat we in de analyse van de participatiestatus uitgaan van een hiërarchie, worden Wajongers die bijvoorbeeld werken en als participatieoordeel tijdelijk geen mogelijkheden hebben bij de groep werkenden en niet bij de groep tijdelijk geen mogelijkheden geteld. Het lagere percentage tijdelijk geen mogelijkheden eind december in vergelijking met de situatie bij instroom kan voor een deel verklaard worden door Wajongers op wie beide situaties van toepassing zijn, maar ook is het mogelijk dat de situatie van de Wajonger echt is veranderd, omdat de therapie bijvoorbeeld is afgelopen.

De dynamiek van de participatie in 2010: het percentage dat werkt stijgt

Tabel 4.1 geeft aan dat 17% van de ingestroomde Wajongers eind 2010 werkt (12% in de werkregeling en 5% in de studieregeling). Dat is natuurlijk een momentopname. De participatie van Wajongers is nog in ontwikkeling. De verdeling over de verschillende groepen van de participatiestatus zal zeker niet gelijk zijn aan de verdeling op langere termijn. Daarvoor zijn twee belangrijke redenen aan te wijzen. De eerste reden is dat het hier gemiddeld genomen om jongvolwassenen gaat die nog niet het einde van hun ontwikkelingsfase hebben bereikt. Veel Wajongers zitten nog op school. De tweede reden is dat de weg naar werk tijd kost. Als er een re-integratietraject nodig is dan moet daarvoor een passend re-integratiebedrijf gekozen worden. Verder duren re-integratietrajecten gemiddeld een jaar. De aanpak volgens de regels in de nieuwe Wajong heeft dus tijd nodig om tot resultaat te komen.

Tabel 4.3 Ontwikkeling werkende Wajongers tussen instroom en eind 2010 naar regeling

	werkregeling	studieregeling	totale instroom ⁵⁸
% werkend bij instroom	19,6%	16,5%	16,7%
werkbehoud	14,6%	12,2%	12,3%
aan het werk gegaan	6,6%	4,1%	5,2%
werkuitval	5,0%	4,3%	4,4%
saldo (aan het werk - werkuitval)	1,7%	-0,2%	0,7%
% werkend eind december 2010	21,2%	16,3%	17,4%
aantal werkenden eind december 2010	1.198	458	1.704
aantal Wajongers eind december 2010	5.643	2.818	9.785

De vraag is of we deze dynamiek al terugzien in 2010. In tabel 4.3 is de ontwikkeling van de werkende Wajongers in de nieuwe Wajong tussen het moment van instroom en december 2010 weergegeven. Hierbij moet worden opgemerkt dat het om een korte periode gaat: Wajongers zitten in deze periode gemiddeld circa 4 maanden in de Wajong⁵⁹. In de tabel is ook

⁵⁸ Het totaal is inclusief de ontwikkeling van het aantal werkenden in de uitkeringsregeling en bij Wajongers die eind december 2010 niet meer in de Wajong zitten. Het aantal werkenden in deze twee groepen is klein en zijn daarom niet opgenomen in de tabel.

⁵⁹ De instroom in de Wajong is pas in april 2010 op gang gekomen. Wajongers die in april zijn ingestroomd zitten eind december 8 maanden in de Wajong. Wajongers die in december zijn ingestroomd, zitten nog maar net in de Wajong. Gemiddeld zitten Wajongers dus 4 maanden in de Wajong. Bovendien geldt voor de Wajongers die in december zijn ingestroomd dat het moment van werkend bij instroom gelijk is aan het peilmoment werkend in december 2010.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
70 van 143

onderscheid gemaakt tussen de werkregeling en de studieregeling. Het uitgangspunt hierbij is de regeling waarin de Wajongers eind 2010 zit.

Tussen het moment waarop Wajongers zijn ingestroomd en december 2010 is het percentage dat werkt gestegen van 16,7% naar 17,4%. Bij Wajongers die in december 2010 in de werkregeling zitten is de stijging groter. 375 Wajongers (6,6%) in de werkregeling hebben tussen het moment van instroom en december 2010 werk gevonden en 281 Wajongers (5,0%) zijn uitgevallen uit werk. Omdat er meer Wajongers werk hebben gevonden dan het werk hebben verloren, is het percentage werkende Wajongers in de werkregeling gestegen van 19,6% naar 21,2%. Bij Wajongers die eind december in de studieregeling zitten, zien we een ander beeld: er zijn iets meer Wajongers uitgevallen uit werk (122) dan aan het werk gekomen (115). Het percentage werkende Wajongers in de studieregeling is daardoor licht gedaald.

Tabel 4.3 laat zien dat de dynamiek bij de werkende Wajongers in het eerste jaar Wajong groot is. De som van aan het werk gaan en werkuitval is in de werkregeling met 11,6% bijna net zo groot als het percentage werkbehoud (14,6%). Bovendien staat de participatie nog maar aan het begin van zijn ontwikkeling. We komen hier in hoofdstuk 4 op terug.

4.3 Kenmerken van Wajongers in de werkregeling en participatiestatus

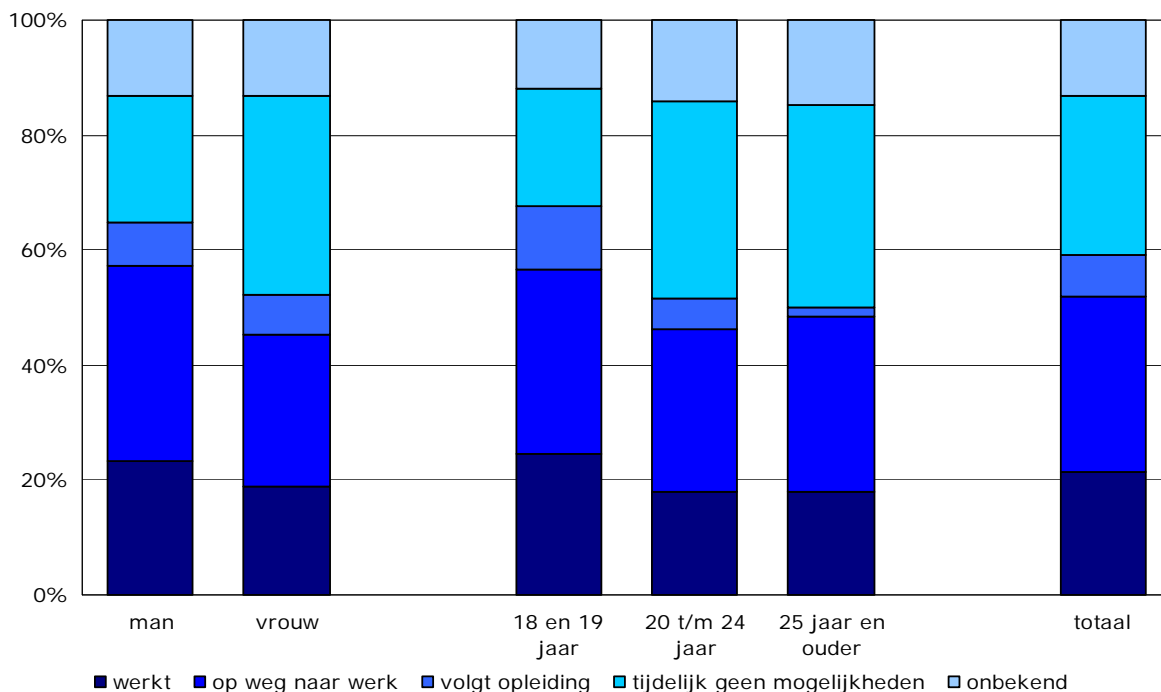
In de vorige paragraaf hebben we een totaalbeeld geschetst van de participatie van Wajongers in de werkregeling. De vraag is nu of er verschillen zijn tussen groepen Wajongers in de werkregeling wat betreft de participatiestatus. Om deze vraag te beantwoorden, analyseren we deze paragraaf de kenmerken van de verschillende groepen Wajongers in de werkregeling.

Mannen vaker werkend of op weg naar werk, vrouwen vaker tijdelijk geen mogelijkheden

Er zitten meer mannen dan vrouwen in de werkregeling. Tegenover 10 vrouwen staan 13 mannen. In figuur 4.1 is te zien dat mannen in de werkregeling vaker aan het werk zijn dan vrouwen. Van de mannen werkt (eind 2010) 23% en van de vrouwen 19%. Ook zijn mannen vaker dan vrouwen op weg naar werk. Verder zien we in figuur 4.1 dat deze verschillen tussen mannen en vrouwen worden veroorzaakt doordat vrouwen in de werkregeling vaker tijdelijk geen mogelijkheden hebben dan mannen. Van de vrouwen heeft 34% tijdelijk geen mogelijkheden tegenover 22% van de mannen in de werkregeling (zie ook hoofdstuk 3).

Voor een deel kan dit verschil worden verklaard door verschillen in ziektebeelden. Zo hebben vrouwen in de werkregeling veel vaker psychiatrische ziektebeelden (36%) dan mannen (18%). Juist bij Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is het aandeel dat tijdelijk geen mogelijkheden heeft groot. Toch verklaren verschillen in ziektebeelden tussen mannen en vrouwen de verschillen in het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden niet volledig. Binnen vrijwel alle diagnosegroepen hebben vrouwen namelijk vaker tijdelijk geen mogelijkheden dan mannen. Wat hier precies achter zit, is niet bekend.

Figuur 4.1 Geslacht en leeftijdsklasse Wajongers in de werkregeling naar participatiestatus, eind 2010



Wajongers ingestroomd op latere leeftijd werken minder vaak

In figuur 4.1 is ook voor drie leeftijdsgroepen⁶⁰ de participatiestatus weergegeven. We zien een duidelijk verschil in participatiestatus tussen Wajongers die op hun 18^e of 19^e zijn ingestroomd en Wajongers die op wat latere leeftijd zijn ingestroomd. Ruim de helft van de Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd werkt (24%) of is op weg naar werk (32%). Bij Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd zijn deze percentages lager: 18% werkt en 29% is op weg naar werk. Hier staat tegenover dat Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd veel vaker tijdelijk geen mogelijkheden hebben (35%) dan Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd (21%).

Voor het verschil in het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden geldt voor de leeftijdsgroepen hetzelfde als we bij de verschillen tussen mannen en vrouwen hebben gezien. Een deel van het verschil in het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden wordt verklaard doordat Wajongers die na hun 20^e de Wajong instromen vaker psychiatrische ziektebeelden hebben dan Wajongers die op 18- of 19-jarige leeftijd instromen. Maar ook geldt binnen vrijwel alle diagnosegroepen dat Wajongers die op wat latere leeftijd zijn ingestroomd vaker tijdelijk geen mogelijkheden hebben dan Wajongers in de jongste leeftijdsgroep.

Wajongers met psychiatrische ziektebeelden werken het minst

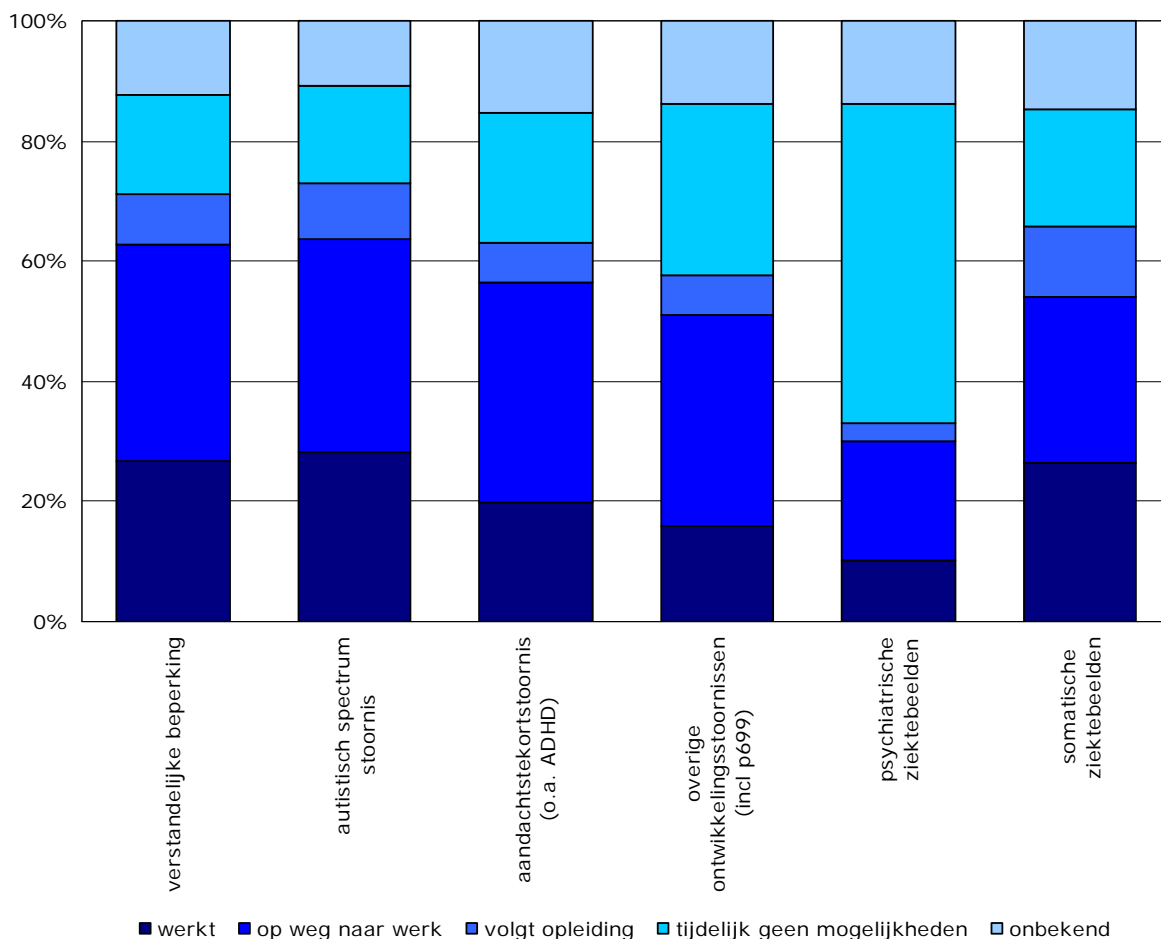
Figuur 4.2 laat de participatiestatus zien voor Wajongers in de belangrijkste diagnosegroepen binnen de werkregeling. Wajongers met psychiatrische ziektebeelden werken het minst

⁶⁰ Het gaat hier om de leeftijd bij instroom. Hiervoor is gekozen omdat de uitsplitsing naar leeftijd hier iets zegt over wanneer iemand is ingestroomd en niet iets over hoe lang iemand al in de Wajong zit, zoals bij de analyse van leeftijdsgroepen bij het lopend bestand.

(10%). Meer dan de helft van de Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld heeft tijdelijk geen mogelijkheden.

Wajongers met (lichte en zeer lichte) verstandelijke beperkingen, een autistisch spectrum stoornis en Wajongers met somatische ziektebeelden zijn relatief het vaakst aan het werk. Binnen deze diagnosegroepen is 27% van de Wajongers in de werkregeling aan het werk. Wajongers met aandachtstekortstoornissen en overige ontwikkelingsstoornissen werken juist minder vaak dan Wajongers met andere ontwikkelingsstoornissen (20% en 16%). Zij hebben relatief vaak tijdelijk geen mogelijkheden.

Figuur 4.2 Diagnosegroepen Wajongers in de werkregeling naar participatiestatus, eind 2010



Conclusie

De verschillen in percentages werkenden tussen groepen Wajongers geven bij de nieuwe Wajong een vergelijkbaar beeld als bij eerdere analyses over werkende Wajongers: mannen werken vaker dan vrouwen. Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd werken vaker dan Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd. Wajongers met psychiatrische ziektebeelden werken duidelijk minder vaak dan Wajongers met andere ziektebeelden.

Uit de analyse komt naar voren dat verschillen in het aandeel werkenden vooral samenhangen met de verschillen in het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden. Hoe groter het aandeel tijdelijk geen mogelijkheden, hoe kleiner het aandeel werkenden. We hebben nog geen volledig inzicht in de oorzaken achter deze samenhang, maar het lijkt erop dat de ziektebeelden daarbij een belangrijke rol spelen.

4.4 Werkende Wajongers in de werkregeling

In de vorige paragraaf hebben we onderzocht wat de verschillen zijn in participatiestatus tussen de groepen in de werkregeling. In deze paragraaf gaan we verder in op de groep Wajongers in de werkregeling die eind december 2010 aan het werk is.

We gaan eerst in op het soort werk dat Wajongers doen. Hierbij maken we onderscheid in drie groepen: Wajongers die werken bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning⁶¹, Wajongers die bij een reguliere werkgever werken met ondersteuning, en Wajongers die werken in een sociale werkplaats (WSW). Daarna gaan we in op de inzet van de verschillende re-integratie-instrumenten bij werkende Wajongers. Vervolgens kijken we naar de verdiensten van Wajongers. Tot slot van deze paragraaf gaan we in op de verschillen tussen de drie groepen werkenden en op wat die groepen kenmerkt.

4.4.1 Soort werk van Wajongers in de werkregeling

Verhouding werkend met en zonder ondersteuning nog niet stabiel

Van de 21% Wajongers die eind 2010 in de werkregeling aan het werk is, werkt 12%-punt bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning, (bijna) 8%-punt werkt bij een reguliere werkgever met ondersteuning en (bijna) 2%-punt werkt in de WSW (zie tabel 4.4). Vrijwel iedereen werkt dus bij een reguliere werkgever (92%).

Tabel 4.4 Soort werk Wajongers in de werkregeling, december 2010

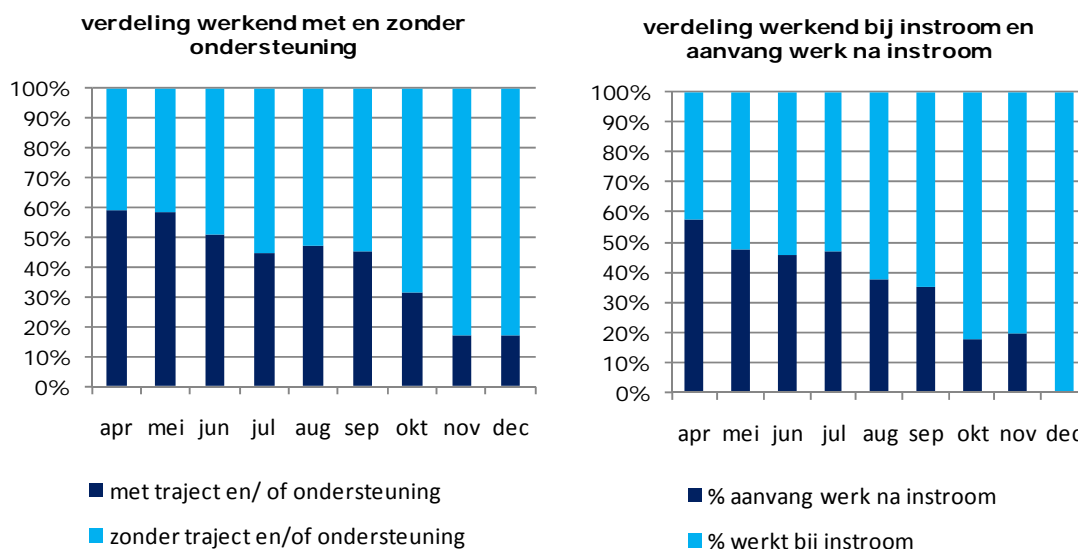
	aantal werkenden	% verdeling	als % van aantal Wajon- gers in werk- regeling
werkt bij reguliere werkgever zonder ondersteuning	670	56%	11,9%
werkt bij reguliere werkgever met ondersteuning	433	36%	7,7%
werkt in de WSW	95	8%	1,7%
totaal	1.198	100%	21,2%

De groep die bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning werkt, is anderhalf keer zo groot als de groep die met ondersteuning werkt. In figuur 4.3 is te zien dat dit een aanloop-effect is van de nieuwe wet. Naarmate Wajongers langer geleden zijn ingestroomd, werken ze vaker met ondersteuning. Van de Wajongers die in april en mei zijn ingestroomd en eind december 2010 bij een reguliere werkgever werken, werkt bijna 60% met ondersteuning; bij Wajongers die in november en december zijn ingestroomd is dit 17%. Parallel hieraan zien we een verschuiving in de verhouding tussen Wajongers die al werk hadden bij instroom en Wajongers die na instroom aan het werk zijn gekomen (zie figuur 4.3). Dit is ook logisch:

⁶¹ Met ondersteuning bedoelen we de inzet van een traject en/of voorzieningen en/of instrumenten, met uitzondering van premiekorting; zie ook box 4.1.

naarmate Wajongers langer geleden zijn ingestroomd, is er meer tijd geweest om ze aan het werk te helpen. We zien dan ook dat van de werkende Wajongers die in april zijn ingestroomd een groter deel (48%) na instroom aan het werk is gekomen dan van de werkende Wajongers die in latere maanden zijn ingestroomd. Het duurt dus even voordat we het effect zien van Wajongers die na instroom – veelal met de inzet van re-integratiemiddelen - aan het werk zijn gekomen. De verhouding tussen Wajongers die bij een reguliere werkgever met en zonder ondersteuning werken is daarom nog niet representatief voor de werkenden in de nieuwe Wajong.

Figuur 4.3 Werkende Wajongers bij een reguliere werkgever in de werkregeling, naar maand van instroom



4.4.2 Inzet re-integratiemiddelen bij werkende Wajongers in de werkregeling⁶²

Eind 2010 werkte bijna 8% van de Wajongers in de werkregeling met een vorm van ondersteuning. De vraag is wat die ondersteuning inhoudt. Er zijn verschillende vormen van ondersteuning (zie box 4.1). In tabel 4.5 is weergegeven welke vormen van ondersteuning worden ingezet en in welke mate. Het gaat in deze tabel alleen om de inzet van re-integratiemiddelen bij de werkende Wajongers. In paragraaf 4.5 gaan we in op de inzet van re-integratiemiddelen bij Wajongers die niet aan het werk zijn.

Uit tabel 4.5 blijkt dat 29% van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werken dit doet met de inzet van één of meer voorzieningen/instrumenten. Het gaat hier vooral om de inzet van een jobcoach (21% van de werkenden bij een reguliere werkgever) en de inzet van loonkostensubsidie (12% van de werkenden bij een reguliere werkgever). We zien op dit moment nog weinig inzet van loondispensatie (3% van de werkenden bij een reguliere werkgever). We verwachten dat dit percentage zal gaan stijgen⁶³.

⁶² Het gaat in deze paragraaf alleen om de inzet van re-integratiemiddelen bij de werkende Wajongers. In paragraaf 4.5 gaan we in op de inzet van re-integratietrajecten bij Wajongers in de werkregeling die niet aan het werk zijn.

⁶³ Uit het UWV Kennisverslag 2011-I blijkt dat 35% van de werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie bij een reguliere werkgever met loondispensatie werkt.

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 75 van 143

Uit tabel 4.5 blijkt ook dat bij 18% van de werkende Wajongers een traject is ingezet. Reguliere trajecten en Individuele Re-integratie Overeenkomsten (IRO's) worden het vaakst ingezet. In de meeste gevallen loopt het traject nog. Dit betekent dat 17% van de werkende Wajongers werkt en ook op traject zit. Vermoedelijk gaat het hier om Wajongers die een traject hebben waarbij 'training on the job' (first place than train) het uitgangspunt is.

Tabel 4.5 Percentage regulier werkende Wajongers in de werkregeling met ingezette re-integratiemiddelen (tot en met december 2010)

	aantal	% van aantal werkenden in werkregeling bij reguliere werkgever
inzet ondersteuning (voorzieningen en instrumenten)		
jobcoach	235	21%
loonkostensubsidie	128	12%
loondispensatie	33	3%
overige voorzieningen	25	2%
werkt met tenminste één voorziening/instrument	319	29%
ingezette (ingekochte) re-integratietrajecten⁶⁴		
<i>reguliere trajecten</i>	74	7%
<i>IRO</i>	74	7%
<i>gesubsidieerde arbeid</i>	26	2%
<i>overig</i>	27	2%

Premiekorting: Naast de instrumenten en voorzieningen die UWV kan toekennen, kunnen werkgevers die Wajongers in dienst hebben premiekorting toepassen. Eind december 2010 werd bij 26% van de Wajongers in de werkregeling die bij een reguliere werkgever in dienst zijn, door de werkgever premiekorting toegepast⁶⁵. Daarbij is er een groot verschil tussen Wajongers die met en Wajongers die zonder ondersteuning werken. Van de Wajongers die zonder ondersteuning werken, is maar bij 12% premiekorting toegepast; bij de Wajongers die met ondersteuning werken is dit 48%.

Er zijn drie mogelijke redenen waarom werkgevers geen premiekorting toepassen. Ten eerste geldt in 2010 de kleinebanenregeling. Deze regeling houdt in dat werkgevers geen premies voor werknemersverzekeringen hoeven te betalen voor jongeren tot 23 jaar met een loon tot een bepaald maximum. Een groot deel van de werkende Wajongers heeft eind december 2010 een klein baantje (32%: zie tabel 4.7 verderop in deze paragraaf). Voor deze groep is premiekorting dus niet van toepassing. Een tweede mogelijkheid is dat Wajongers langer dan drie jaar in dienst zijn. Premiekorting kan na drie jaar namelijk niet meer worden toegepast. Voor net ingestroomde Wajongers zal deze reden niet echt relevant zijn. Ten slotte kan het zijn dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van deze regeling.

Werkaanbod: Een nieuw instrument bij de nieuwe Wajong is het werkaanbod. Tot nu toe is dat instrument echter nog nauwelijks ingezet (een paar keer). Dat is ook logisch, omdat Wajongers nog maar kort in de uitkering zitten. Verwacht kan worden dat het instrument belangrijker wordt naarmate Wajongers verder in het re-integratietraject zitten en er meer sprake is van uitval.

⁶⁴ Het gaat hier om trajecten die zijn ingezet. Het meeste trajecten (173) lopen nog, bij 28 werkende Wajongers is het traject inmiddels beëindigd.

⁶⁵ De bron voor de informatie over de toepassing van premiekorting is de polisadministratie waarin informatie is opgenomen over de personen, dienstverbanden en werkgevers.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
76 van 143

Box 4.1 Re-integratiemiddelen

Wajongers hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om hun participatie te bevorderen kunnen verschillende soorten re-integratiemiddelen ingezet worden. In dit hoofdstuk onderscheiden we trajecten en ondersteunende instrumenten.

Trajecten

Voor de **reguliere trajecten** hanteert UWV een zogenaamde 'sluitende aanpak'⁶⁶. Bij deze sluitende aanpak begeleidt het re-integratiebedrijf de klant gedurende een periode van maximaal 2,5 jaar. Gemiddeld duurt een traject een jaar. In eerste aanleg zijn de activiteiten gericht op toeleiding van de klant naar een vacature. Het re-integratietraject eindigt niet - zoals gebruikelijk - nadat de klant is geplaatst, maar de begeleiding van de klant door het bedrijf gaat door ná de plaatsing. Nadat de klant het werk hervat heeft, ligt het accent op monitoring van diens functioneren op de nieuwe werkplek. Het doel is om er voor te zorgen dat de klant aan het werk blijft. Mocht deze binnen de genoemde periode van 2,5 jaar toch werkloos worden, dan zorgt het re-integratiebedrijf dat de klant opnieuw wordt toegeleid naar de arbeidsmarkt.

Trajecten gericht op **sociale activering** zijn bestemd voor klanten met een zodanig grote afstand tot de arbeidsmarkt dat de inzet van een voorschakel- of een re-integratietraject (nog) niet mogelijk of zinvol is. De maximale trajectduur is hier twee jaar.

Ondersteuning

Wajongers en hun werkgevers kunnen aanspraak maken op ondersteuning, zoals in de vorm van een jobcoach, loondispensatie, loonkostensubsidie, premiekorting, en voorzieningen.

Loondispensatie: loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het WML hoeft te betalen als een Wajonger duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal vijf jaar geldig. Er is wel verlenging mogelijk.

Jobcoach: als extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers een beroep doen op een jobcoach. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach moet de Wajonger voldoen aan drie voorwaarden: hij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten, verdient minimaal 35% van het WML en heeft een contract voor minimaal een half jaar bij een reguliere werkgever. De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en bij sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende).

Loonkostensubsidie: vanaf 1 januari 2009 kan een werkgever bij het in dienst nemen van een Wajonger in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. De subsidie bedraagt maximaal 50% van het WML bij een volledig dienstverband en kan gedurende één jaar worden ingezet.

Premiekorting: werkgevers die Wajongers in dienst nemen kunnen drie jaar lang aanspraak maken op een korting op de af te dragen arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies. De regeling hoeft niet bij UWV aangevraagd te worden. De werkgever kan de kortingen direct toepassen op de afdrachten aan de Belastingdienst.

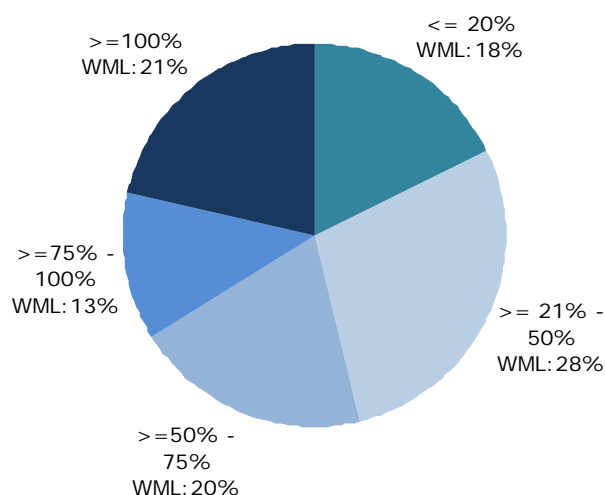
Overige voorzieningen: bij deze voorzieningen gaat het vooral om vervoersvoorzieningen (zoals taxi- vervoer en aanpassingen aan auto's), audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en braileregels) en intermediaire voorzieningen (zoals ondersteuning door een dovertolk en werkplekaanpassingen).

⁶⁶ De Sluitende aanpak is geïntroduceerd in het kader van de reguliere trajecten die per 1 april 2010 zijn gecontracteerd.

4.4.3 Verdiensten van werkende Wajongers in de werkregeling

Naast de vraag naar de ondersteuning van werkende Wajongers is ook de vraag van de verdiensten belangrijk, vooral in relatie tot het wettelijk minimumloon⁶⁷. Figuur 4.4 geeft de verdeling naar vijf klassen van verdiensten weer. Deze figuur heeft alleen betrekking op de Wajongers in de werkregeling die eind december 2010 bij een reguliere werkgever werken. In paragraaf 4.4.4 gaan we in op de verschillen in verdiensten tussen de drie groepen werkenden, we zullen dan ook kijken naar de verdiensten van Wajongers die in de WSW werken.

Figuur 4.4 Verdiensten ten opzichte van WML: werkende Wajongers bij een reguliere werkgever in de werkregeling, december 2010



Uit figuur 4.4 valt ten eerste op dat 18% van de Wajongers die eind december 2010 werken minder dan 20% van het WML verdient. Wajongers zitten in de werkregeling als verwacht wordt dat ze in staat zullen zijn meer dan 20% van het WML te verdienen. Deze groep werkt dus wel, maar voldoet nog niet aan het criterium binnen de werkregeling. Wajongers die tot deze groep behoren zullen in de toekomst meer uren moeten gaan werken om meer dan 20% van het WML te kunnen verdienen. Verder blijkt uit de figuur dat iets minder dan de helft van de Wajongers minder dan 50% van het WML verdient en iets meer dan de helft 50% of meer.

21% van de werkende Wajongers verdient 100% of meer van het WML. Wel werkt circa 40% van deze groep met ondersteuning. Een deel van deze groep heeft op het peilmoment dus geen aanvullende uitkering nodig, maar nog wel ondersteuning om het werk te kunnen doen. Als Wajongers die nu 100% of meer van het WML verdienen in staat zijn dit een jaar vol te houden en geen ondersteuning van voorzieningen of instrumenten meer nodig hebben, dan zullen ze de Wajong uitstromen.

⁶⁷ De bron hiervoor is de polisadministratie. We hebben het maandloon (december 2010) zoals geregistreerd in de polisadministratie afgezet tegen het wettelijk minimumloon (WML) dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

4.4.4 Vergelijking van drie groepen werkende Wajongers

Zoals eerder aangekondigd, kijken we ook naar de verschillen in de kenmerken van Wajongers en de verschillen in de kenmerken van het werk van de drie groepen werkende Wajongers. Tabel 4.6 geeft de kenmerken van Wajongers in de drie groepen weer. Hierbij kijken we ook naar het laatst bekende participatieoordeel. Tabel 4.7 laat de kenmerken van het werk, zoals omvang dienstverband, soort contract en de verdiensten van werkende Wajongers zien. Uit de tabellen blijkt dat er tussen de drie groepen werkenden duidelijke verschillen bestaan in de samenstelling van de groep en in de aard van het werk.

Tabel 4.6 Werkende Wajongers in de werkregeling naar kenmerken, december 2010

	reguliere werk- gever zonder ondersteuning	reguliere werk- gever met ondersteuning	WSW	totaal wer- kenden
geslacht				
man	56%	72%	49%	61%
vrouw	44%	28%	51%	39%
leeftijdsklasse bij boekmaand				
18 en 19 jaar	52%	74%	33%	58%
20 t/m 24 jaar	31%	18%	11%	24%
25 jaar en ouder	17%	8%	56%	18%
diagnosegroep				
ontwikkelingsstoornissen	63%	88%	88%	74%
<i>verstandelijke beperking</i>	32%	51%	72%	42%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	16%	21%	13%	18%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	9%	11%	2%	9%
<i>overige ontwikkelingsstoornissen</i>	6%	5%	1%	5%
psychiatrische ziektebeelden	20%	4%	3%	13%
somatische ziektebeelden	17%	8%	9%	13%
laatst bekende participatieoordeel				
regulier werk	67%	84%	28%	71%
beschut werk	5%	3%	63%	8%
tijdelijk geen mogelijkheden	18%	2%	1%	10%
opleiding	10%	11%	8%	11%
totaal aantal	670	433	95	1.198

Groep reguliere werkgever zonder ondersteuning: kleine banen, weinig verdiensten

Ruim de helft (56%) van de werkende Wajongers in de werkregeling werkt bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning. In deze groep zitten in vergelijking met de totale groep werkenden naar verhouding meer vrouwen (44%) en Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd (48%). Wajongers met een verstandelijke beperking behoren minder vaak tot deze groep. Wajongers met een psychiatrisch en somatisch ziektebeeld zijn met 20% respectievelijk 17% ten opzichte van de totale groep werkenden oververtegenwoordigd. Wat betreft het participatieoordeel valt op dat deze groep voor twee derde bestaat uit Wajongers die bij instroom regulier werk als participatieoordeel hebben gekregen. Bij het andere deel gaat het vooral om Wajongers met tijdelijk geen mogelijkheden en opleiding als participatieoordeel.

Tabel 4.7 Drie groepen werkenden in de werkregeling naar kenmerken werk

	reguliere werk- gever zonder ondersteuning	reguliere werk- gever met ondersteuning	WSW	totaal werk- kenden
omvang dienstverband				
< 30%: klein baantje (< 12 uur)	45%	18%	5%	32%
30% - 80%: parttime baan (12 - 32 uur)	35%	38%	54%	38%
>= 80%: fulltime baan (>= 32 uur)	20%	44%	41%	30%
soort contract				
tijdelijk	74%	78%	46%	73%
vast	26%	22%	54%	27%
verdiensden				
<= 20% WML	23%	9%	5%	17%
>= 21% en < 50% WML	25%	33%	12%	27%
>= 50% en < 75% WML	19%	23%	15%	20%
>= 75% en < 100% WML	11%	14%	19%	13%
>= 100%	21%	21%	49%	24%
bedrijfstak				
Landbouw, Visserij, Voeding	3%	7%	0%	4%
Bouw en Hout	3%	6%	0%	4%
Industrie sec	6%	14%	0%	9%
Winkelbedrijf en Groothandel	23%	22%	1%	21%
Transport	5%	1%	0%	3%
(Financ.) Dienstverlening	7%	11%	0%	8%
Uitzend	21%	11%	0%	16%
Gezondheid	15%	9%	0%	12%
Overheid Onderwijs	2%	1%	0%	1%
Overheid overig	1%	1%	11%	1%
Overig bedrijf en beroep	15%	18%	88%	22%
aanvang werk				
werkt bij instroom	77%	54%	81%	69%
werkt na instroom	23%	46%	19%	31%
totaal aantal werkenden	670	433	95	1.198

Kijken we naar de kenmerken van het werk, dan blijkt dat 80% van de groep die bij een reguliere werkgever zonder ondersteuning werkt, een klein baantje of een parttime baan heeft. Voor het merendeel gaat het om tijdelijke contracten. De verdiensden van deze groep zijn lager dan die van de andere groepen; bijna de helft verdient minder dan 50% van het WML. Ook werkt deze groep veel vaker via een uitzendbedrijf (21%) dan de groep die met ondersteuning werkt. Gezien het feit dat ruim twee derde van deze Wajongers bij instroom al aan het werk was, gaat het waarschijnlijk om werk dat ze niet via begeleiding vanuit de Wajong hebben gevonden, maar om baantjes die ze al hadden.

Het gaat bij Wajongers die bij een reguliere werkgever werken dus vaak om kleine baantjes, met relatief weinig verdiensden. Dit zijn baantjes waarvoor ondersteuning van bijvoorbeeld een jobcoach of loondispensatie ook niet bedoeld is. Het beeld dat ontstaat is dat een (groot) deel van deze groep het maximale verdienvermogen (vermoedelijk) nog niet heeft bereikt. Dit wordt ook ondersteund door het feit dat een deel van de Wajongers in deze groep een ander participatieoordeel dan "regulier werk" heeft gekregen. Voor deze Wajongers gaat het waarschijnlijk om kleine baantjes naast therapie of zorg of opleiding.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
80 van 143

Het is de vraag of deze Wajongers in staat zullen zijn het werk uit te breiden of een andere baan voor meer uren te vinden. Het is waarschijnlijk dat bij een dergelijke uitbreiding wel inzet van ondersteuning aan de orde zal zijn. Verder constateren we dat circa een vijfde binnen deze groep 100% of meer van het WML verdient. Als Wajongers in deze groep in staat zijn dit een jaar vol te houden, zullen ze de Wajong uitstromen. Gerelateerd aan de totale groep in de werkregeling gaat het hier om ongeveer 2,5% van de Wajongers, gerelateerd aan de totale Wajong populatie is dat 0,6%.

Groep reguliere werkgever met ondersteuning: grotere banen, meer verdiensten

36% van de werkende Wajongers in de werkregeling werkt bij een reguliere werkgever met ondersteuning. Deze groep bestaat vooral uit mannen (72%), Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd (74%) en Wajongers met ontwikkelingsstoornissen (88%). Wajongers met deze kenmerken zijn oververtegenwoordigd in vergelijking met verdeling binnen de totale groep werkenden. Ook zijn er naar verhouding meer Wajongers die 'regulier werk' als participatieoordeel hebben gekregen (84%) dan in de groep die zonder ondersteuning bij een reguliere werkgever werkt.

De Wajongers die met ondersteuning bij een reguliere werkgever werken hebben grotere banen dan de Wajongers die zonder ondersteuning werken. 44% heeft een fulltime baan en 38% heeft een parttime baan. Parallel hieraan zien we ook dat Wajongers in deze groep meer verdienen: 58% verdient 50% of meer van het WML. Ook in deze groep is het merendeel van de contracten tijdelijk van aard (78%). Een ander verschil met de groep die zonder ondersteuning bij een reguliere werkgever werkt, is dat in deze groep naar verhouding meer Wajongers aan het werk zijn gekomen nadat ze de Wajong zijn ingestroomd (46%).

Uit deze vergelijking komt het beeld naar voren dat, in ieder geval kort na instroom, werken zonder ondersteuning in grote lijnen iets anders is dan werken met ondersteuning. Bij werken zonder ondersteuning gaat het veelal om bijbaantjes die vaak verband houden met de situatie van de Wajonger voor instroom in de Wajong. Bij werken met ondersteuning gaat het vooral om de arbeidscarrière van de Wajonger. Wat we zien is ook vooral een momentopname die vertekend wordt doordat het moment van instroom nog zo dichtbij is. Naarmate de jongeren langer in de Wajong zitten, zal de verhouding geen ondersteuning/wel ondersteuning steeds verder in de richting van wel ondersteuning verschuiven (zie ook figuur 4.3).

Groep werkend in de WSW

8% van de werkende Wajongers in de werkregeling werkt eind december 2010 in de WSW. Het merendeel (81%) van deze groep werkte al in de WSW op het moment dat ze de Wajong zijn ingestroomd. Slechts 18 Wajongers zijn in de WSW gaan werken na instroom. Dit past ook bij het beleid dat eerst ingezet wordt op begeleiding naar regulier werk.

De groep die nu in de WSW werkt bestaat vooral uit Wajongers die op latere leeftijd de Wajong zijn ingestroomd: 56% van deze groep is ouder dan 25 jaar. Deze groep bestaat uit iets meer vrouwen dan mannen. Dit is opvallend omdat we in eerdere analyses altijd zagen dat er (veel) meer mannen dan vrouwen in de WSW werkten. De aantallen zijn echter nog te klein om hier al conclusies aan te verbinden. Het merendeel (72%) van de Wajongers die in de WSW werken heeft een verstandelijke beperking. Wat betreft de kenmerken van het werk blijkt dat 40% van de Wajongers die in de WSW werken, een fulltime baan heeft, bijna de

helft 100% of meer van het WML verdient en ruim de helft een vast contract heeft. Bij Wajongers uit het lopend bestand die in de WSW werken zijn deze percentages hoger⁶⁸.

4.5 Wajongers in de werkregeling op weg naar werk

In de vorige paragrafen hebben we gekeken naar de werkende Wajongers in de werkregeling. Van belang is echter ook om te onderzoeken hoe het gaat met de Wajongers in de werkregeling die op weg zijn naar weg. Deze groep is met ruim 30% van de totale instroom (zie tabel 4.1) in de werkregeling groter dan de groep werkenden. De volgende vragen zijn bij deze groep aan de orde:

- Wat houdt op weg zijn naar werk in?
- Wat kenmerkt deze groep?
- Welke vormen van ondersteuning krijgen zij op weg naar werk?

Voor analyse grijpen we terug op de indeling uit paragraaf 4.2. Dat wil zeggen dat we onder de kop 'op weg naar werk' vijf groepen onderkennen: (1) richting of op traject, (2) op de wachtlijst WSW, (3) bemiddeling door UWV, (4) start binnenkort met baan en (5) overig

We gaan eerst in op de vraag wat houdt "op weg zijn naar werk" in? Daarna analyseren we de kenmerken van de verschillende subgroepen. We eindigen met een analyse van de vormen van ondersteuning die bij de groep op weg naar werk zijn ingezet.

4.5.1 Soort activiteiten van Wajongers op weg naar werk

Tabel 4.8 laat zien dat het overgrote deel van de Wajongers op weg naar werk (bijna 80%) een traject volgt, voorgedragen is voor een traject bij een re-integratiebedrijf of voorgedragen zal worden (groep 1: richting of op traject). 5% staat op de wachtlijst voor de WSW en 7% wordt door UWV bemiddeld. Eind december heeft 5% al een baan gevonden, maar moet hier nog mee starten.

Tabel 4.8 Participatiestatus van de groep op weg naar werk (december 2010)

	% op weg naar werk	% werkregeling
1. richting of op traject	78%	24%
<i>op traject</i>	42%	13%
<i>voorgedragen voor traject, nog niet gestart</i>	13%	4%
<i>aanloop naar voordracht traject</i>	24%	7%
2. wachtlijst WSW	6%	2%
3. bemiddeling door UWV	7%	2%
4. start binnenkort met baan	5%	2%
5. overig	4%	1%
<i>jobcoach actief</i>	1%	0%
<i>dagbesteding</i>	1%	0%
<i>traject beëindigd</i>	1%	0%
<i>recente overgang studie naar werk</i>	1%	0%
totaal	100%	31%

⁶⁸ Van de Wajongers uit het totale Wajongbestand die in de WSW werken, heeft 63% een fulltime baan, 84% een vast contract en 76% verdient 100% of meer van het WML.

Als we kijken naar de kenmerken van de verschillende groepen (tabel 4.9) dan zien we dat Wajongers met een verstandelijke beperking oververtegenwoordigd zijn op de wachtlijst WSW. Wajongers met een somatische aandoening zijn juist oververtegenwoordigd bij de groep die bemiddeld wordt door UWV en die binnenkort met een baan start. Omdat 'op weg naar werk' voor het overgrote deel uit de groep 'richting of op traject' bestaat, komen de kenmerken vooral overeen met de kenmerken van die groep.

Tabel 4.9 Op weg naar werk in de werkregeling: kenmerken Wajongers (december 2010)

	richting naar of op traject	wacht- lijst WSW	bemid- deling door UWV	start bin- nenkort met baan	overig	totaal op weg naar werk
geslacht						
man	63%	63%	58%	60%	73%	62%
vrouw	37%	37%	42%	40%	27%	38%
leeftijd bij boekmaand						
18 en 19 jaar	54%	44%	41%	49%	69%	53%
20 t/m 24 jaar	26%	23%	39%	26%	16%	26%
25 t/m 34 jaar	15%	18%	16%	18%	10%	15%
35 jaar en ouder	4%	15%	4%	7%	5%	5%
diagnosegroep						
ontwikkelingsstoornis	75%	81%	61%	69%	74%	74%
<i>verstandelijke beperking</i>	37%	65%	35%	42%	48%	39%
<i>autistisch spectrum stoornis</i>	17%	9%	11%	3%	10%	15%
<i>aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)</i>	12%	6%	10%	20%	10%	12%
<i>Overige ontwikkelingsstoornissen</i>	9%	1%	6%	3%	6%	8%
psychiatrische ziektebeelden	17%	14%	15%	16%	13%	17%
somatische ziektebeelden	8%	5%	24%	16%	13%	9%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

4.5.2 Inzet re-integratietrajecten bij Wajongers op weg naar werk

Tabel 4.8 laat zien dat 42% van de Wajongers op weg naar werk eind december 2010 een re-integratietraject volgt. Meestal volgen deze Wajongers een regulier traject. Ook van een IRO wordt vaak gebruik gemaakt (tabel 4.10). 17% volgt een traject gericht op sociale activering. In paragraaf 4.6.2 zullen we zien dat sociale activering vaker voor de nieuwe Wajong dan voor de oude Wajong wordt ingezet.

Tabel 4.10 Groep op weg naar werk en op traject, naar soort traject

reguliere trajecten	36,4%
IRO	29,3%
vrije ruimte	9,7%
sociale activering	16,9%
overig	7,7%
totaal	100,0%

Wajongers met een aandachtstekortstoornis volgen relatief vaak een regulier traject en Wajongers met een autistisch spectrum stoornis relatief vaak een IRO. Wajongers met een somatisch ziektebeeld hebben relatief vaker een scholingstraject of volgen trajecten voor jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen. Voor Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld wordt relatief vaak een sociaal activeringstraject ingezet. Aangezien vrouwen vaker een psychiatrisch ziektebeeld hebben dan mannen binnen de Wajong, hebben vrouwen daarmee ook relatief vaak een sociaal activeringstraject.

13% van de Wajongers op weg naar werk is bij een re-integratiebedrijf voorgedragen voor een traject (tabel 4.8). Dit zijn vrijwel allemaal reguliere trajecten.

4.6 Participatie en re-integratie: nieuwe Wajong versus oude Wajong

Het belangrijkste doel van de nieuwe Wajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. Om na te gaan of dit doel wordt bereikt, moeten we de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in de nieuwe Wajong afzetten tegen die in de oude Wajong. In deze paragraaf maken we deze vergelijking. Die vergelijking kent twee onderdelen: de ontwikkeling van het percentage werkenden en de inzet van re-integratiemiddelen.

Bij de vergelijking staan twee vragen centraal:

- Hoe ontwikkelt het percentage werkenden bij de nieuwe Wajong zich in vergelijking tot de vergelijkbare instroom in de oude Wajong?
- Hoe verhoudt de inzet van re-integratiemiddelen bij de nieuwe Wajong zich tot de inzet van re-integratiemiddelen bij de oude Wajong?

Box 4.2 Lopend bestand versus instroom

Het lopend bestand in de Wajong bevat alle Wajongers die op een bepaald moment (bijvoorbeeld eind 2008 of eind 2009) een Wajonguitkering hadden. Deze Wajongers kunnen recent zijn ingestroomd, maar ook jaren geleden. Instroom in de Wajong bestaat uit alle Wajongers die in een bepaalde periode (bijvoorbeeld in 2008 of in 2009) een Wajonguitkering hebben gekregen. Door analyses te doen op instroomcohorten, zijn de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers goed te volgen in de tijd. In de analyses van instroomcohorten wordt vaak gebruik gemaakt van een peilmoment. Een peilmoment kan een periode zijn (bijvoorbeeld één jaar na instroom), maar ook een vaststaand moment (bijvoorbeeld eind juni 2010). Bij een periode als peilmoment kunnen instroomcohorten na een zelfde periode vergeleken worden, bijvoorbeeld om inzicht te krijgen in het effect van de economische crisis. Bij een vaststaand moment als peilmoment kan per instroomcohort bekeken worden "hoe ver" een instroomcohort is. Instroomcohorten die eerder in de tijd liggen, zullen over het algemeen "verder" zijn dan recentere instroomcohorten. Bijvoorbeeld bij de instroomcohort uit 2008 zal een hoger aandeel op het peilmoment eind juni 2010 een traject hebben gehad dan de instroomcohort uit 2009 op het peilmoment eind juni 2010.

4.6.1 Participatie in nieuwe Wajong ten opzichte van oude Wajong

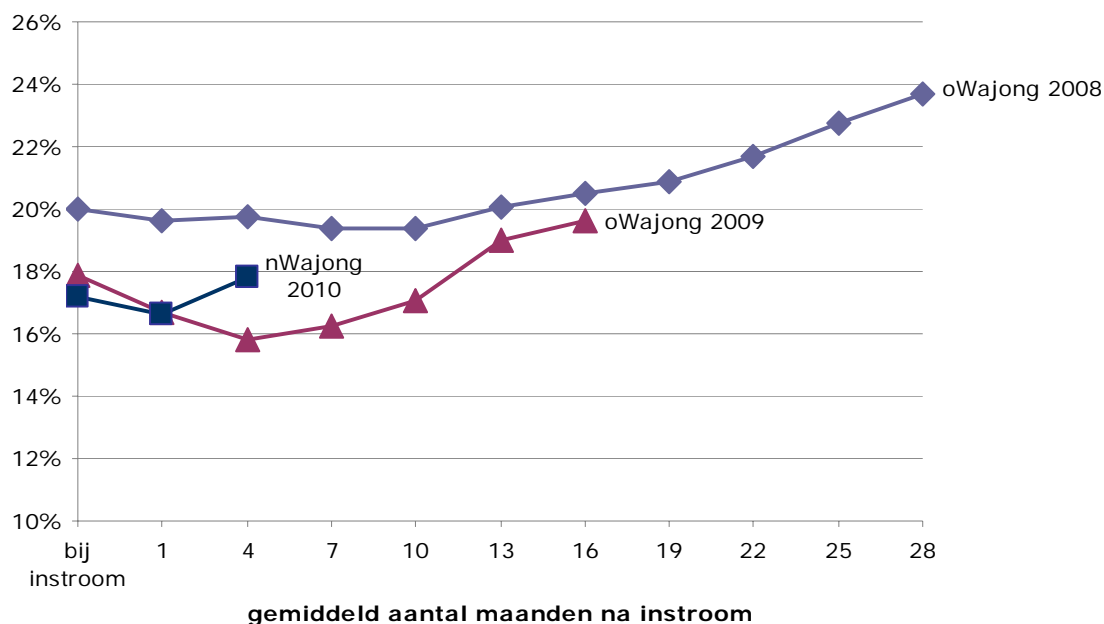
Om een vergelijking te kunnen maken van de participatie in de nieuwe en de oude Wajong volgen we het aandeel werkende Wajongers van instroomcohorten in de nieuwe en oude Wajong op verschillende momenten na instroom (zie ook box 4.2). Daarvoor hebben we voor de oude Wajong twee referentiecohorten (uit 2008 en 2009) geselecteerd. Deze cohorten bestaan uit Wajongers die in het tweede en derde kwartaal van 2008 respectievelijk 2009

zijn ingestroomd. De reden daarvoor is dat het 2^e en 3^e kwartaal de eerste instroomcohorten uit de nieuwe Wajong zijn die we kunnen volgen. Het resultaat van deze vergelijking is weergegeven in figuur 4.5 en tabel 4.11. Daarnaast staat in tabel 4.12 de ontwikkeling van het percentage werkende Wajongers in de nieuwe Wajong voor de afzonderlijke instroomkwartalen⁶⁹.

Aandeel werkenden nieuwe Wajong stijgt i.t.t. oude Wajong al snel na instroom

In tabel 4.11 en figuur 4.5 zijn een paar algemene en een paar specifieke ontwikkelingen te zien. Een algemene ontwikkeling is dat het percentage werkenden stijgt naarmate Wajongers langer in de Wajong zitten. Dat hangt enerzijds samen met het feit dat Wajongers beschikbaar komen voor werk omdat de studie of behandeling is afgerond en anderzijds met het effect van de re-integratie-inspanning. Ondanks de economische crisis is het percentage werkenden uit het cohort 2008 gestegen van 20% bij instroom naar bijna 24% circa 2,5 jaar na instroom.

Figuur 4.5 Ontwikkeling aandeel werkende Wajongers⁷⁰ vanaf instroom, instroomcohorten oude Wajong (oWajong) en nieuwe Wajong (nWajong)



Een andere algemene ontwikkeling is dat zowel bij de oude als bij de nieuwe Wajong het percentage werkenden na instroom eerst daalt. Dit patroon is geen gevolg van de crisis, maar dit zien we vaak bij Wajongers. Een verklaring voor de afname van het aandeel werkenden net na instroom is dat beperkingen pas zichtbaar worden tijdens werk. Pas dan blijkt of men kan functioneren in de betreffende baan. Uit onderzoek blijkt telkens dat Wajongers - zeker in het begin - veel uitval uit werk kennen (zie ook paragraaf 4.2). De afname kan ook samenhangen met de overgang van school naar werk. Veel jongeren volgen een stage aan het einde van de opleiding en krijgen daarvoor een stagevergoeding. Ook dit wordt geregi-

⁶⁹ De instroom in de nieuwe Wajong in het eerste kwartaal is buiten beschouwing gelaten, omdat de instroom in de nieuwe Wajong pas in april op gang is gekomen.

⁷⁰ Zowel werkenden bij een reguliere werkgever als werkenden in de WSW.

streerd als dienstverband. Als na de stage geen dienstverband volgt, zien we een initiële afname van het percentage werkenden.

Naast de twee algemene ontwikkelingen zijn er ook verschillen in ontwikkeling tussen de cohorten. Figuur 4.5 laat zien dat het percentage werkenden bij instroom voor de instroom in 2009 en voor de instroom in de nieuwe Wajong lager ligt dan bij de instroom in 2008. Dit patroon zagen we ook in de vorige monitor. Het aandeel werkenden bij instroom ligt lager naarmate men korter geleden de Wajong is ingestroomd. Dit is het gevolg van de economische crisis. De effecten van de economische crisis werden zichtbaar in de laatste maanden van 2008. De instroom van 2008 had hier (bij instroom) nog geen last van. Cohort 2009 daarentegen wel, met als gevolg dat het percentage werkenden bij de instroom lager ligt dan in 2008. Bij de nieuwe Wajong zien we hierin nog geen verandering.

Tabel 4.11 Ontwikkeling aandeel werkende Wajongers⁷¹ vanaf instroom: instroomcohorten oude Wajong (oWajong) en nieuwe Wajong (nWajong)

	oWajong 2008 (gem. kw2-kw3)	oWajong 2009 (gem. kw2-kw3)	nWajong 2010 (gem. kw2-kw3)	nWajong 2010 2 ^e kwartaal	nWajong 2010 3 ^e kwartaal	nWajong 2010 4 ^e kwartaal
werkt bij instroom	20,0%	17,9%	17,2%	16,5%	17,8%	16,3%
<i>werkt gemiddeld x maanden na instroom:</i>						
1 maand	19,6%	16,7%	16,6%	16,2%	16,9%	16,6%
4 maanden	19,7%	15,8%	17,8%	17,9%	17,8%	
7 maanden	19,4%	16,3%		18,8%		
10 maanden	19,3%	17,0%				
13 maanden	20,0%	19,0%				
16 maanden	20,5%	19,6%				
19 maanden	20,9%					
22 maanden	21,7%					
25 maanden	22,7%					
28 maanden	23,7%					

Als we vervolgens kijken naar de nieuwe Wajong dan valt op dat het percentage werkenden bij Wajongers die in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd al 1 maand na instroom stijgt: van 16,6% (1 maand na instroom) naar 17,8% (4 maanden na instroom). Bij de instroomcohorten 2008 en 2009 in de oude Wajong daarentegen, daalde het aandeel werkenden in deze periode nog. Gemiddeld vier maanden na instroom ligt het aandeel werkenden bij de nieuwe Wajong hoger (17,8%) dan bij het referentiecohort 2009 (15,8%), maar nog wel lager dan bij het referentiecohort 2008 (19,7%). Bij Wajongers die in het tweede kwartaal van 2010 in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd is het percentage werkenden 7 maanden na instroom verder gestegen.

Wat figuur 4.5 ook laat zien, is dat het percentage werkenden van instroomcohort 2009 na een initiële val als gevolg van de crisis inmiddels bijna op het niveau van 2008 is en verder hetzelfde pad lijkt te volgen. De vraag is of de instroom in de nieuwe Wajong dat zelfde pad gaat volgen.

⁷¹ Zowel werkenden bij een reguliere werkgever als werkenden in de WSW.

Het eerste beeld van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie bij de nieuwe Wajong is dus positief. De vraag is nu of de positieve ontwikkelingen in de nieuwe Wajong toe te schrijven zijn aan (het succes van) de nieuwe wet of aan het feit dat Wajongers die in de nieuwe Wajong instromen minder last hebben van de economische crisis dan hun voorgangers in de oude Wajong. Deze vraag kunnen we nu nog niet beantwoorden. Daarvoor moet de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie in de nieuwe Wajong een langer worden gevolgd.

Deel Wajongers dat uitstroomt met werk is laag

Tot slot van deze paragraaf kijken we naar het deel van de verschillende instroomcohorten dat eind december 2010 de Wajong is uitgestroomd. Tabel 4.12 laat zien welk deel van de verschillende instroomcohorten – waarbij we hier naar de afzonderlijke kwartalen kijken – eind december 2010 is uitgestroomd. Hierbij maken we onderscheid tussen uitgestroomde Wajongers die eind december 2010 wel en niet aan het werk zijn⁷².

Tabel 4.12 Percentage uitstroom met en zonder werk, peildatum december 2010, naar instroomkwartaal

	cohort (instroom- kwartaal)	% van het cohort uitgestroomd (dec. 2010)	% uitstroom en in december aan het werk	% uitstroom zonder werk
gemiddeld aantal maanden na instroom				
oude Wajong		oude Wajong		
31 maanden	2008 kwartaal 2	3,4%	0,9%	2,6%
28 maanden	2008 kwartaal 3	2,9%	0,6%	2,3%
25 maanden	2008 kwartaal 4	2,7%	0,7%	2,0%
22 maanden	2009 kwartaal 1	2,4%	0,6%	1,9%
19 maanden	2009 kwartaal 2	2,1%	0,2%	1,9%
16 maanden	2009 kwartaal 3	1,6%	0,2%	1,4%
13 maanden	2009 kwartaal 4	1,6%	0,2%	1,4%
nieuwe Wajong		nieuwe Wajong		
7 maanden	2010 kwartaal 2	0,9%	0,2%	0,8%
4 maanden	2010 kwartaal 3	0,8%	0,1%	0,7%
1 maand	2010 kwartaal 4	0,3%	0,1%	0,2%

We kunnen vaststellen dat de uitstroom uit de Wajong met werk in de eerste paar jaar van de Wajonguitkering laag is. Van de Wajongers die in het 2^e kwartaal in 2008 zijn ingestroomd is na 2,5 jaar pas ongeveer 1% buiten de Wajong aan het werk. Het percentage Wajongers dat is uitgestroomd en werk heeft, neemt af naarmate men korter geleden is ingestroomd.

4.6.2 Vergelijking oude en nieuwe Wajong m.b.t. inzet re-integratiemiddelen

In deze paragraaf wordt de inzet van re-integratiemiddelen bij de instroom in de nieuwe Wajong in 2010 vergeleken met de inzet bij de instroomcohorten in 2008 en 2009. Met re-integratiemiddelen worden hier re-integratietrajecten en ondersteunende instrumenten en

⁷² Voor deze analyse zijn we alleen nagegaan of Wajongers uit de verschillende cohorten eind december 2010 wel of niet meer in de Wajong zitten. Dit betekent dat uitstroom al eerder (voor december) plaats heeft kunnen vinden. We weten daarom niet of de uitgestroomde Wajongers die eind december werkten dit werk ook al hadden bij uitstroom.

voorzieningen (jobcoach, loonkostensubsidie, loondispensatie en overige voorzieningen) bedoeld. Evenals in paragraaf 4.6.1 is, om dezelfde redenen, ook hier gekozen om de instroom in het eerste kwartaal buiten beschouwing te laten.

Tabel 4.13 Percentage ingezette re-integratiemiddelen* bij de Wajonginstroom 2e, 3e en 4e kwartaal tot en met eind december van het jaar van instroom

	2010 nieuwe Wajong			2009 oude Wajong			2008 oude Wajong		
	% ingezette			% ingezette			% ingezette		
	re-integratiemiddelen	trajecten	ondersteuning**	re-integratiemiddelen	trajecten	ondersteuning**	re-integratiemiddelen	trajecten	ondersteuning**
totaal									
kwartaal 2	25,0%	19,0%	8,7%	26,2%	19,1%	10,5%	23,1%	16,2%	9,4%
kwartaal 3	19,0%	12,3%	8,4%	20,4%	14,7%	7,6%	19,4%	12,4%	8,8%
kwartaal 4	9,4%	4,7%	5,0%	9,9%	6,4%	4,2%	10,3%	5,6%	5,4%
totaal inzet	16,3%	10,6%	7,0%	18,4%	13,1%	7,3%	17,7%	11,5%	7,9%
werkt eind december⁷³									
kwartaal 2	43,8%	22,5%	31,6%	47,1%	22,9%	35,2%	40,7%	19,2%	29,0%
kwartaal 3	34,8%	14,5%	25,5%	38,3%	17,6%	26,6%	34,5%	14,7%	23,3%
kwartaal 4	16,7%	6,3%	12,1%	18,4%	7,8%	13,4%	17,9%	7,1%	12,9%
totaal inzet	29,7%	13,3%	21,6%	33,7%	15,6%	24,4%	31,5%	13,9%	22,1%
werkt niet eind december									
kwartaal 2	20,6%	18,2%	3,4%	22,0%	18,3%	5,5%	18,6%	15,5%	4,5%
kwartaal 3	15,6%	11,8%	4,7%	17,1%	14,2%	4,0%	15,6%	11,8%	5,1%
kwartaal 4	7,9%	4,4%	3,6%	8,1%	6,1%	2,3%	8,5%	5,2%	3,7%
totaal inzet	13,4%	10,1%	3,9%	15,4%	12,6%	3,9%	14,3%	10,9%	4,5%

* re-integratiemiddelen: trajecten en/of ondersteuning

** Met ondersteuning wordt hier bedoeld de inzet van voorziening en/of instrumenten.

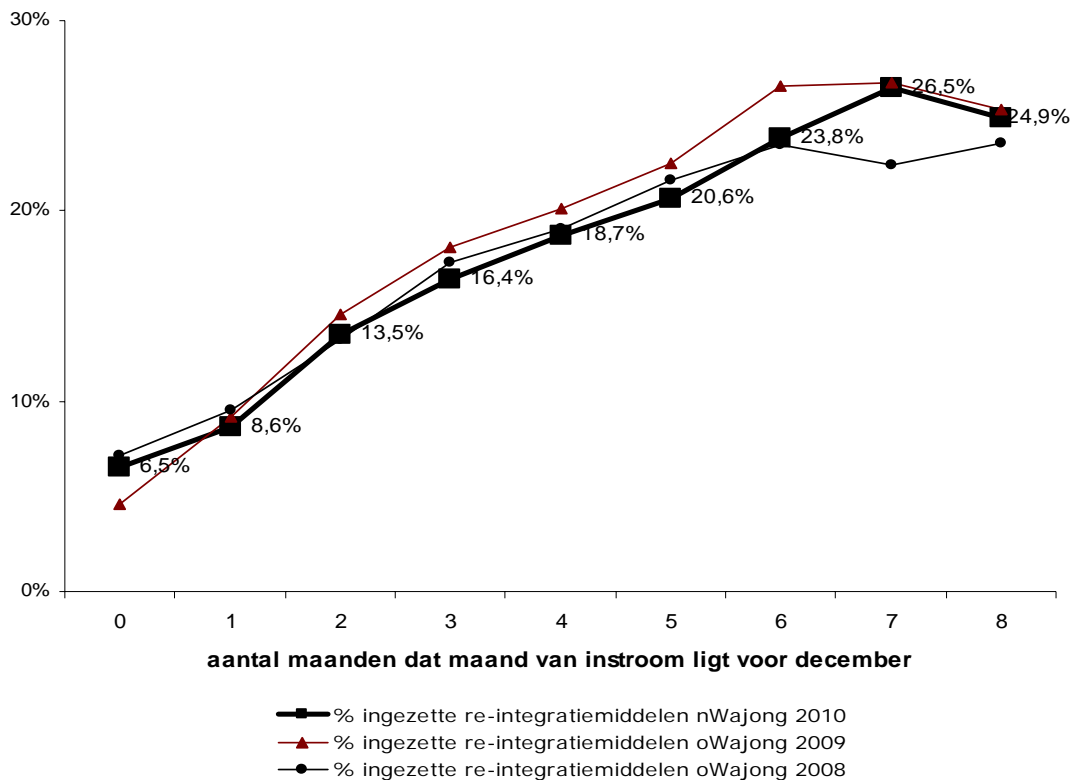
Inzet re-integratie bij nieuwe Wajong is tot nu toe vergelijkbaar met oude Wajong

Tot en met eind december 2010 is bij ruim 16% van de nieuwe Wajonginstroom re-integratiemiddelen ingezet (tabel 4.13). Dit zijn zowel re-integratiemiddelen die eind december 2010 nog lopen als re-integratiemiddelen die eind december beëindigd zijn. Bij 11% is een traject ingezet en 7% heeft ondersteuning in de vorm van een jobcoach, loondispensatie, loonkostensubsidie of een andere voorziening. Bij circa 1%-punt is zowel sprake van een traject als van ondersteuning. Tabel 4.13 en figuur 4.6 laten zien dat de inzet van re-integratiemiddelen in de nieuwe Wajong tot nu toe vergelijkbaar is met de inzet in de oude Wajong. Bij de instroom in de nieuwe Wajong in het 2^e kwartaal ligt de inzet van re-

⁷³ De inzet van re-integratiemiddelen is hier gerelateerd aan de totale Wajonginstroom. De percentages wat betreft de nieuwe Wajong wijken af van die in tabel 4.5. Dit wordt verklaard door het feit dat in tabel 4.5 de inzet is gerelateerd aan een specifieke groep: namelijk Wajongers in de werkregeling die bij een reguliere werkgever werken.

integratiemiddelen al boven het niveau van de instroom in het 2^e kwartaal van 2008, voor het 3^e kwartaal is er sprake van een vergelijkbaar niveau.

Figuur 4.6 Aandeel ingezette re-integratiemiddelen tot en met december van het instroomjaar (april - december 2010, 2009, 2008), per maand van instroom



Begeleiding naar werk heeft tijd nodig

Figuur 4.6 laat nog een ander patroon zien, namelijk dat begeleiding naar werk tijd nodig heeft. Naarmate de Wajonger eerder in het jaar is ingestroomd, zal vaker aan het eind van het jaar een re-integratiemiddel zijn ingezet. De achtergrond daarvan is dat een re-integratietraject niet altijd meteen wordt ingezet. Zo is een re-integratietraject pas aan de orde nadat een Wajonger zijn opleiding of behandeling heeft afgerond of wanneer hij zijn werk verliest. Daarbij is ondersteuning van een jobcoach of loondispensatie over het algemeen pas aan de orde wanneer de Wajonger werk heeft gevonden. Van de instroom in april (8 maanden voor het peilmoment) is bij ongeveer 25% een re-integratiemiddel ingezet. Dit percentage gaat dus nog oplopen naarmate deze instroom langer gevolgd wordt.

Op zich is het logisch dat de inzet van re-integratiemiddelen tot nu toe vergelijkbaar is met de oude Wajong, want Wajongers maken een ontwikkeling door. Eerst moet de school worden afgemaakt of een behandeling succesvol worden afgerond. Daarna wordt begeleiding naar werk relevant, en tenslotte werk en behoud van werk. De mate waarin Wajongers participeren en ook de inzet van re-integratiemiddelen is gekoppeld aan het ontwikkelingspad. Onder de nieuwe wet is dit ontwikkelingspad niet veranderd. De uitdaging van de nieuwe Wajong ligt vooral in het aan het werk houden van Wajongers. Uit onderzoek weten we dat

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
89 van 143

het begeleiden van Wajongers naar werk een langdurige zaak is⁷⁴. Daar is de nieuwe wet ook op afgestemd. Tot 27 jaar krijgen Wajongers in de werkregeling zolang als nodig (intensieve) begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Verschillen in begeleiding tussen de oude en nieuwe wet zullen daarom pas op termijn zichtbaar worden.

Meer inzet van re-integratiemiddelen bij Wajongers die werk gevonden hebben.

Wajongers die werken aan het eind van het jaar dat ze de Wajong zijn ingestroomd maken vaker gebruik van een re-integratiemiddel (ongeveer 30%) dan Wajongers die niet werken aan het eind van het instroomjaar (ongeveer 14%). Dit geldt zowel voor de ingezette trajecten als de ingezette ondersteuning (tabel 4.13). Bij de Wajongers die niet werken is bij een iets lager percentage een re-integratietraject ingezet. Zij zijn nog op weg naar werk. Eenmaal aan het werk worden de Wajonger en zijn werkgever voornamelijk ondersteund met instrumenten en voorzieningen. De trajecten zijn dan niet meer gericht op het vinden van een werkplek, maar het accent ligt dan op het monitoren van het functioneren van de Wajonger op zijn nieuwe werkplek. Bij ruim 20% van de werkende Wajonginstroom wordt ondersteuning ingezet. Ondersteunende re-integratiemiddelen zijn vooral gericht op de werkende Wajongers (zie box 4.1). We zien dit ook terug in tabel 4.13. Bij Wajongers die niet werken wordt daarom weinig ondersteuning ingezet.

Toename reguliere trajecten en loonkostensubsidie

Voor de nieuwe Wajong in 2010 wordt het vaakst een regulier traject ingekocht (tabel 4.14). Vanaf 1 april 2010 zijn nieuwe contracten met re-integratiebedrijven afgesloten voor de Wajong. Hierdoor is het aandeel ingekochte reguliere trajecten in 2010 hoger dan het aandeel ingekochte IRO's. Het hoge percentage ingekochte IRO's in 2009 komt doordat in dat jaar bestaande contracten met re-integratiebedrijven voor reguliere trajecten 1 juli 2009 afliepen. Per 1 april 2010 zijn nieuwe contracten met re-integratiebedrijven afgesloten (zie ook box 4.1). Naar aanleiding hiervan werden in 2009 meer IRO's ingekocht dan reguliere trajecten.

Voor de nieuwe Wajong wordt vaker sociale activering ingezet dan voor de oude Wajong. Deze trajecten worden ingezet bij Wajongers met een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt dat de inzet van een re-integratietraject nog niet zinvol is. In tabel 4.14 zien we dat voornamelijk Wajongers die (nog) niet werken eind december gebruik maken of hebben gemaakt van sociale activering.

Als ondersteuning van de werkende Wajonger wordt het vaakst een jobcoach ingezet. De mate waarin de jobcoach wordt ingezet verschilt weinig tussen de oude en nieuwe Wajong. Ook loonkostensubsidie wordt vaak ingezet bij de werkende Wajonginstroom in 2010. Vanaf 1 januari 2009 kan de werkgever gebruik maken van dit instrument. Loondispensatie wordt weinig ingezet voor de werkende Wajonginstroom in 2010. Bij de nieuwe Wajonginstroom die eind 2010 aan het werk is, is voor 2% loondispensatie ingezet. Voor de oude Wajonginstroom in 2009 en 2008 die werkt aan het eind van het instroomjaar liggen deze percentages een stuk hoger, namelijk 9% en 11%. Mogelijk vermindert de inzet van loonkostensubsidie de inzet van loondispensatie. Hoewel deze twee instrumenten in principe naast elkaar kunnen worden ingezet, is het goed mogelijk dat werkgevers die loonkostensubsidie hebben

⁷⁴ Zie bijvoorbeeld: De Vos e.a. (2010/2011). *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsproblemen*. TNO Hoofddorp. In dit onderzoek, gefinancierd door UWV, is een groep jongeren met gedragsstoornissen 3,5 jaar gevolgd in hun begeleiding naar werk. Het laat zien dat jongeren na 3,5 jaar nog steeds begeleiding nodig hebben.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
90 van 143

geen loondispensatie meer aanvragen. Ook kan de afschaffing van de Bemanregeling⁷⁵ in de voorfase van de nieuwe Wajong een rol spelen. Per 1 januari 2012 kan de werkgever geen loonkostensubsidie meer aanvragen. Loonkostensubsidie was een tijdelijk werkgeversinstrument geregeld in de Wet STAP (STimulering ArbeidsParticipatie).

Tabel 4.14 Percentage ingezette re-integratiemiddelen* naar soort re-integratiemiddel bij de Wajonginstroom 2e, 3e en 4e kwartaal tot en met eind december van het jaar van instroom

	2010 nieuwe Wajong			2009 oude Wajong			2008 oude Wajong		
	totaal in-stroom	werkt eind dec. ⁷⁶	werkt niet eind dec.	totaal in-stroom	werkt eind dec.	werkt niet eind dec.	totaal in-stroom	werkt eind dec.	werkt niet eind dec.
geen inzet	83,7%	70,3%	86,6%	81,6%	66,3%	84,6%	82,3%	68,5%	85,7%
<u>inzet trajecten</u>	10,6%	13,3%	10,1%	13,1%	15,6%	12,6%	11,5%	13,9%	10,9%
reguliere trajecten	3,7%	4,8%	3,4%	1,7%	1,9%	1,6%	3,5%	4,2%	3,3%
IRO	3,2%	4,8%	2,9%	7,6%	9,5%	7,2%	4,6%	5,9%	4,3%
vrije Ruimte	1,1%	0,6%	1,2%	1,4%	1,0%	1,5%	1,1%	1,3%	1,1%
scholing	0,3%	0,2%	0,3%	0,5%	0,9%	0,5%	0,2%	0,3%	0,2%
activerende projecten	1,9%	2,6%	1,7%	1,5%	1,9%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%
- sociale activering	1,5%	0,8%	1,6%	1,2%	0,6%	1,3%	1,2%	0,4%	1,4%
- gesubsidieerde arbeid	0,3%	1,8%	0,0%	0,4%	1,4%	0,2%	0,3%	1,1%	0,1%
overig ⁷⁷	0,6%	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%	0,7%	0,6%
inzet ondersteuning ⁷⁸	7,0%	21,6%	3,9%	7,3%	24,4%	3,9%	7,9%	22,1%	4,5%
jobcoach	3,6%	14,9%	1,2%	4,0%	15,9%	1,6%	4,2%	14,8%	1,6%
loondispensatie	0,5%	2,1%	0,1%	1,9%	9,2%	0,5%	2,7%	10,9%	0,7%
loonkostensubsidie	1,6%	8,2%	0,3%	1,4%	6,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
onderwijsvoorziening	2,3%	2,2%	2,3%	1,7%	1,4%	1,8%	1,7%	1,5%	1,8%
overige									
(werk)voorziening	0,5%	0,8%	0,4%	0,5%	1,0%	0,4%	1,5%	1,8%	1,5%

*re-integratiemiddelen: trajecten en/of ondersteuning

⁷⁵ Onder de oude Wajong en na de definitieve beoordeling in de nieuwe Wajong kunnen Wajongers die met loondispensatie werken een extra aanvulling op hun uitkering krijgen, waardoor hun loon en uitkering samen maximaal 120% van het WML bedragen.

⁷⁶ De inzet van re-integratiemiddelen is hier gerelateerd aan de totale Wajonginstroom. De percentages wijken af van die in tabel 4.5. Dit wordt verklaard doordat in tabel 4.5 de inzet is gerelateerd aan een specifieke groep, namelijk Wajongers in de werkregeling die bij een reguliere werkgever werken.

⁷⁷ Onder andere scholing van jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

⁷⁸ Met ondersteuning wordt hier bedoeld de inzet van voorziening en/of instrumenten. Voor de inzet van een jobcoach, overige werkvoorzieningen en loondispensatie geldt dat alleen gegevens over toekenningen beschikbaar zijn. We weten niet of deze voorzieningen op dit moment nog lopen of inmiddels zijn beëindigd. Om een indicatie te geven van de inzet van de voorzieningen bij werkende Wajongers zijn we wat betreft de jobcoach en overige (werk)voorzieningen nagegaan of er de laatste twee jaar sprake is geweest van een toekenning. Voor loondispensatie hebben we dit voor een periode van vijf jaar bekeken. Loondispensatie kan nl. voor maximaal vijf jaar worden toegekend. Voor deze drie voorzieningen geldt dus dat Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, met deze voorzieningen werken of recent hebben gewerkt. Voor loonkostensubsidie geldt dat dit het betreffende instroomjaar is ingezet. De som van de percentages van de afzonderlijke instrumenten is hoger dan het percentage inzet ondersteuning. Er kunnen namelijk meerdere instrumenten bij een Wajonger ingezet zijn

5 Handhaving en Bezwaar & Beroep

Belangrijkste punten:

Handhaving: in 2010 zijn 42 regelovertredingen geconstateerd bij Wajongers die in de nieuwe wet zijn ingestroomd. Dit betekent dat er bij minder dan 0,5% van de Wajongers in de nieuwe wet in het eerste jaar een overtreding is geconstateerd. De meeste overtredingen betreffen het niet doorgeven van inkomsten uit arbeid en het niet komen opdagen op het spreekuur of het niet beantwoorden van vragen van UWV. Wat betreft de nieuwe plichten zijn er in 2010 drie overtredingen geregistreerd die te maken hebben met het participatieplan.

Het aantal overtredingen is dus nog laag. Dit komt omdat overtredingen worden geteld op het moment dat ze zijn afgedaan (beslist) en niet op het moment dat ze zijn begonnen. We zullen daarom niet eerder dan eind 2011 een beeld kunnen geven van het aantal overtredingen van Wajongers in het eerste jaar van de nieuwe Wajong. Maar ook dan zal het beeld nog niet helemaal compleet zijn.

Het percentage overtredingen bij Wajongers die in de oude wet zijn ingestroomd is in het eerste jaar van instroom veel hoger (16%) dan bij Wajongers die in de nieuwe wet zijn ingestroomd (0,4%). De oorzaak is de te late aanvraag, wat bij 93% van de overtredingen van Wajongers in de oude wet de oorzaak was. In tegenstelling tot de oude wet krijgen mensen die op latere leeftijd een Wajong-uitkering aanvragen deze uitkering niet meer met terugwerkende kracht uitbetaald. Hierdoor is een overtreding wegens een te late aanvraag in de nieuwe wet niet meer mogelijk. Het aantal overtredingen bij Wajongers die in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd ligt daarom veel lager dan bij de Wajongers in de oude Wajong.

Bezwaar en Beroep: het aantal bezwaarzaken nieuwe Wajong is hoger dan voor een vergelijkbare groep in de voorgaande jaren. Opvallend is dat er relatief iets vaker dan voorheen een bezwaar ingediend wordt bij een toegekend recht en relatief iets minder vaak bij een afgewezen recht.

De meeste bezwaren zijn gericht tegen beslissingen rond zaken als jonggehandicapt zijn, de mate van arbeidsongeschiktheid, recht hebben op een Wajonguitkering en volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

5.1 Inleiding

De nieuwe Wajong kent nieuwe regels en nieuwe plichten. Deze kunnen leiden tot meer bezwaar- en beroepszaken en overtredingen, maar ook tot verschuivingen in de aard van de bezwaren en overtredingen. Onderdeel van de evaluatie van de nieuwe Wajong is daarom ook het onderzoeken van de gevolgen van de nieuwe wet op het terrein van handhaving en bezwaar en beroep. In dit hoofdstuk staan de overtredingen en sancties (paragraaf 5.2) en de bezwaar- en beroepszaken (paragraaf 5.3) in de nieuwe Wajong centraal.

5.2 Overtredingen en sancties⁷⁹

Deze paragraaf gaat over de overtredingen en sancties in de nieuwe Wajong. We geven eerst een beschrijving van de soorten plichten en van de manier waarop overtredingen worden afgedaan (sancties) (paragraaf 5.2.1). Vervolgens gaan we in op de (geregistreerde) overtredingen en sancties in de nieuwe Wajong in 2010 (paragraaf 5.2.3). Tot slot maken we een vergelijking tussen de overtredingen van Wajongers die in 2010 in de nieuwe wet zijn ingestroomd en de overtredingen van Wajongers die in 2008 en 2009 in de oude wet zijn ingestroomd (paragraaf 5.2.4).

5.2.1 Toelichting plichten en sancties

Informatieplichten en medewerkingsplichten

Klanten van UWV die een Wajong-uitkering ontvangen moeten aan bepaalde verplichtingen voldoen. Deze plichten zijn opgedeeld in informatieplichten en medewerkingsplichten. De ***informatieplicht*** houdt in dat klanten⁸⁰ informatie moeten doorgeven die van invloed is op het recht, de duur of de hoogte van de uitkering. Hierbij kan worden gedacht aan het doorgeven van inkomsten uit arbeid of het doorgeven van veranderingen in de levenssituatie. Als een klant dit soort informatie niet (juist) of te laat doorgeeft kan er sprake van een overtreding van de informatieplicht en wordt een ***boete*** opgelegd. Wanneer een overtreding van de informatieplicht niet heeft geleid tot het ten onrechte uitbetalen van een uitkering of tot een te hoog uitkeringsbedrag kan UWV volstaan met een waarschuwing⁸¹. UWV kan afzien van het opleggen van een boete als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Als de overtreding van de klant niet verwijtbaar is wordt er geen boete opgelegd. Onder niet verwijtbaar wordt hier verstaan dat de klant niet weet dat hij juiste en volledige informatie moet doorgeven. Ook kan ervoor gekozen worden om geen boete of maatregel op te leggen als de overtreding niet verwijtbaar is of er sprake is van bepaalde verzachtende persoonlijke omstandigheden. Wanneer een boete wel wordt opgelegd, houdt dit in dat het schadebedrag wordt teruggevorderd en daar een boete van 10% van het schadebedrag bij komt⁸².

Bij de ***medewerkingsplichten*** gaat het om zaken als het meewerken aan re-integratie, het voorkomen van (verdere) arbeidsongeschiktheid en het meewerken aan controlevoorschriften, onderzoek en vragen door UWV. Als niet aan deze plichten wordt voldaan kan een

⁷⁹ Deze analyse is uitgevoerd door Liesanne Mol van de directie Handhaving

⁸⁰ Bij de Wajong gaat het dan om de jonggehandicapte of zijn wettelijke vertegenwoordiger of om de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald.

⁸¹ Dit geldt niet als er sprake is van opzet of als er sprake is van recidive

⁸² De boete bedraagt ten minste €52 en ten hoogste €2.269.

maatregel worden opgelegd. Een maatregel is een korting op de uitkering, de hoogte en duur van deze korting zijn afhankelijk van de soort overtreding. Ook bij overtredingen van de medewerkingplicht kan een waarschuwing worden gegeven of een maatregel niet worden opgelegd wegens bijvoorbeeld het ontbreken van verwijtbaarheid.

Nieuwe plichten in de nieuwe Wajong

De verschuiving in de doelstelling van de wet van uitkering naar participatie heeft gevolgen voor de plichten waaraan klanten in de nieuwe Wajong moeten voldoen. Dit geldt (vooral) voor Wajongers die in de werkregeling zitten. Deze groep heeft de volgende plichten die met re-integratie te maken hebben:

- het meewerken aan het opstellen van een participatieplan
- het nakomen van de verplichtingen uit het participatieplan
- het meewerken aan scholing bij inschakelen van arbeid
- het meewerken aan voorschriften/maatregelen om passend werk te vinden/behouden
- opgeven van reden bij verzuim van re-integratietraject
- het accepteren van een werkaanbod

Als een klant één van deze verplichtingen overtreedt en dus niet voldoende inzet toont om te re-integreren, heeft dit gevolgen voor de uitkering. In eerste instantie kan de uitkering niet worden toegekend. Daarnaast kan afhankelijk van overtreden verplichting de uitkering worden beëindigd dan wel tijdelijk worden verlaagd door het opleggen van een maatregel.

5.2.2 Overtredingen en sancties in de nieuwe Wajong

De eerste Wajongmonitor⁸³ toonde aan dat er in de eerste helft van 2010 nog maar drie regelovertradingen waren geregistreerd onder de instroom van klanten in de nieuwe Wajong. Ook over heel 2010 blijft het aantal geregistreerde regelovertradingen laag. Bij Wajongers die in 2010 in de nieuwe wet zijn ingestroomd, zijn in heel 2010 42 regelovertradingen geregistreerd⁸⁴ (zie tabel 5.1). Dit betekent dat er bij minder dan 0,4% van de Wajongers in de nieuwe wet in het eerste jaar een overtreding is geregistreerd.

Tabel 5.1 Geregistreerde overtredingen en sancties 2010, instroom nWajong 2010

	<u>geregistreerde overtredingen</u>
totaal aantal overtredingen	42
% Wajongers met overtreding	0,4%
boetewaardige overtredingen (= informatieplicht)	
<i>opgelegde boete</i>	3
<i>niet opgelegde boete wegens ontbreken verwijtbaarheid</i>	2
<i>waarschuwing</i>	17
maatregelwaardige overtredingen (= medewerkingsplicht)	
<i>opgelegde maatregel</i>	7
<i>niet opgelegde maatregel wegens ontbreken verwijtbaarheid</i>	2
<i>waarschuwing</i>	11

⁸³ UWV (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*, UWV, Amsterdam.

⁸⁴ Voor deze analyse zijn we uitgegaan van het bestand van Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de nieuwe wet. Aan dit bestand zijn de overtredingen die in 2010 zijn geregistreerd gekoppeld. Naast overtredingen van plichten in de Wajong blijken bij deze Wajongers ook een aantal overtredingen in andere wetten (bijvoorbeeld WW) te zijn geconstateerd. Overtredingen in andere wetten dan de Wajong zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
94 van 143

De vraag is waarom het aantal geregistreerde overtredingen nog zo laag is. De belangrijkste reden hiervoor is de manier waarop overtredingen worden geteld. Een overtreding wordt geteld als er een beslissing is genomen over de afdoening en als deze beslissing is geregistreerd. Dit betekent dat een deel van de overtredingen die Wajongers in 2010 hebben begaan pas in 2011 (of zelfs na 2011) afgedaan en geregistreerd zal worden. Uit analyses van overtredingen van Wajongers in de laatste jaren blijkt dat er bij overtredingen van de informatieplicht gemiddeld 9 maanden zit tussen aanvang van de overtreding en de beslissing over de afdoening. Bij overtredingen van de medewerkingsplichten is dit gemiddeld 15 maanden. We zullen daarom niet eerder dan eind 2011 een (beter) beeld kunnen geven van de overtredingen van Wajongers in het eerste jaar van de nieuwe Wajong. Maar ook dan zal het beeld nog niet helemaal compleet zijn. Een uitgebreidere toelichting op en analyse van de redenen, waarom het aantal overtredingen nog zo laag is, is te vinden in box 5.1.

Van de 42 overtredingen hebben 22 overtredingen betrekking op de informatieplicht en 20 op de medewerkingsplicht. Bij de overtredingen van de informatieplicht gaat het in bijna alle gevallen om het niet doorgeven van inkomsten uit arbeid. Bij de overtredingen van de medewerkingsplicht gaat het in de helft van de gevallen om het niet verschijnen op het spreekuur of het niet (of te laat) beantwoorden van vragen door UWV. Wat betreft de nieuwe plichten zijn er in 2010 drie overtredingen geregistreerd die te maken hebben met het participatieplan (zie tabel 5.3).

Tabel 5.2 Soort overtredingen medewerkingsplicht 2010, instroom nWajong 2010

	aantal geregistreerde overtredingen
niet voldoen aan oproep/ vragen beantwoorden	10
naleven controlevoorschriften	3
identificatieplicht	2
meewerken onderzoek	2
niet meewerken aan opstellen participatieplan	1
niet nakomen verplichtingen participatieplan	2
totaal	20

Het merendeel van de regelovertredingen is afgedaan met een waarschuwing (zie tabel 5.1). Dit kan liggen aan de aard van de overtredingen die klanten bij of net na instroom begaan, maar dit heeft ook te maken met het feit dat we bij handhaving in de nieuwe Wajong aan het begin van het proces staan. Overtredingen die met een waarschuwing kunnen worden afgedaan hebben (nog) niet geleid tot een schadebedrag. Deze worden dus sneller gesignaleerd en kunnen ook sneller worden afgedaan dan overtredingen waarbij er wel een schadebedrag ontstaat en waarbij dus een boete wordt opgelegd. De verwachting is daarom dat in 2011 de verhouding tussen opgelegde boetes of maatregelen en waarschuwingen zal gaan verschuiven.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
95 van 143

Box 5.1 Toelichting op en analyse van laag aantal overtredingen nieuwe Wajong in 2010

Er zijn drie redenen die kunnen verklaren waarom er onder de instroom van klanten met een Wajong-uitkering uit 2010 nog weinig overtredingen zijn geconstateerd en geregistreerd:

Ten eerste zit er tijd tussen het moment dat een klant een aanvraag doet voor de Wajonguitkering en de datum dat hierover een beslissing wordt genomen. De duur tussen de aanvraag en de beslissing, kan maximaal 14 weken bedragen. Hierdoor is de instroom in de nieuwe Wajong pas in april op gang gekomen. De regelovertredingen die in 2010 geconstateerd kunnen worden hebben dus geen betrekking op 12 maanden maar op 9 maanden. *Ten tweede* is er een verschil in tijd tussen het moment dat een klant een regel overtreedt (datum aanvang overtreding) en het moment dat deze regelovertreding wordt geconstateerd. *Ten derde* zit er tijd tussen het moment dat de regelovertreding is geconstateerd en het moment dat de regelovertreding daadwerkelijk is vastgesteld, wordt afgedaan en in het systeem wordt geregistreerd (datum beslissing). Dit tijdsverschil heeft gevolgen voor het aantal overtredingen die in het systeem staan. Het kan namelijk zo zijn dat een overtreding die in 2010 is gepleegd pas na 2010 wordt geregistreerd.

Om te kijken hoe groot de kans hierop is, is gekeken naar alle overtredingen van klanten met een Wajong-uitkering van de afgelopen jaren. Hiervan is het verschil berekend tussen de datum van de aanvang van de overtreding en de datum van de beslissing over de overtreding. Bij overtredingen van de informatieplicht zit gemiddeld 9 maanden tussen aanvang overtreding en de beslissing, bij overtredingen van de medewerkingsplicht is dit gemiddeld 15 maanden. Deze gemiddelden geven een enigszins vertekend beeld omdat er regelovertredingen tussen zitten met een groot tijdsverschil.

Om een genuanceerder beeld te geven van de verschillen tussen de datum van de aanvang van de overtreding en de datum van de beslissing is ook gekeken naar de cumulatieve percentages van dit mogelijke tijdsverschil. Hieruit blijkt dat binnen een half jaar na aanvang van de overtreding de helft van alle regelovertredingen is geregistreerd. Voor overtredingen van de informatieplicht bedraagt dit percentage 49%, voor overtredingen van de medewerkingsplicht 55%.

Uit dezelfde gegevens komt ook naar voren dat er bij 6% van de overtredingen van de informatieplicht en bij 18% van de overtredingen van de medewerkingsplicht meer dan twee jaar tussen aanvang overtreding en de beslissing zit. Mogelijk is dit een gevolg van registratiefouten of keuzes in de registratie (bijvoorbeeld het schatten van data als de exacte datum aanvang overtreding niet bekend is). Wel kan worden geconcludeerd dat de registratie van overtredingen van de medewerkingsplicht langer kan duren dan de registratie van overtredingen van de informatieplicht.

Wat betekenen bovenstaande bevindingen voor de regelovertredingen in de nieuwe Wajong? Doordat het systeem met terugwerkende kracht wordt gevuld, staan veel regelovertredingen die in 2010 zijn gepleegd dus nog niet in het systeem.

Een andere mogelijke oorzaak voor de hoeveelheid geregistreerde regelovertredingen kan liggen aan de hoeveelheid controles. Uit de handhavinggegevens blijkt dat het aantal controles onder de Wajongpopulatie in 2008, 2009 en 2010 ongeveer gelijk is. Het lage aantal overtredingen komt dus niet omdat er minder controles in 2010 zijn geweest.

5.2.3 Overtredingen nieuwe Wajong ten opzichte van de oude Wajong

In deze paragraaf staat de vraag centraal of er bij Wajongers in de nieuwe wet meer of minder overtredingen zijn geconstateerd dan bij Wajongers in de oude wet. Hoewel het aantal geregistreerde overtredingen in de nieuwe Wajong nog laag is, hebben we toch een vergelijking gemaakt met Wajongers die in de oude wet zijn ingestroomd. We willen nagaan of het beeld van het lage aantal overtredingen onder de nieuwe Wajong hetzelfde is als onder de oude Wajong.

Om een goede vergelijking te maken tussen de nieuwe en oude Wajong hebben we de overtredingen van Wajongers die in 2008 en 2009 in de oude wet zijn ingestroomd geselecteerd. Het gaat hier om de overtredingen die in het jaar van instroom zijn afgedaan en zijn geregistreerd. Omdat de instroom in de nieuwe Wajong pas in april op gang is gekomen kijken we alleen naar de overtredingen van Wajongers die tussen april en december van betreffend jaar zijn ingestroomd. Tabel 5.3 laat het resultaat van deze vergelijking zien⁸⁵.

Tabel 5.3 Geregistreerde overtredingen in het jaar van instroom, instroom oude en nieuwe Wajong

	oude Wajong		nieuwe Wajong
	2008	2009	2010
overtredingen geregistreerd in jaar van instroom			
overtredingen informatieplicht	54	50	22
overtredingen medewerkingsplicht	1.732	1.930	20
te late aanvraag	1.659	1.855	0
overige overtredingen	73	75	20
totaal aantal overtredingen	1.786	1.980	42
aantal Wajongers ingestroomd tussen april en december	11.076	12.423	9.716
% Wajongers met overtreding	16,1%	15,9%	0,4%
% Wajongers met overtreding (exclusief te late aanvraag)	1,1%	1,0%	0,4%
% met overtreding informatieplicht	0,5%	0,4%	0,2%
% met overtreding medewerkingsplicht	0,6%	0,6%	0,2%

Het eerste dat opvalt in tabel 5.3 is dat het percentage Wajongers bij wie – in het eerste jaar van instroom - een overtreding is geconstateerd in de oude wet veel hoger is (16%) dan bij Wajongers die in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd (0,4%). De oorzaak van dit grote verschil is de te late aanvraag. Bij Wajongers die in de oude wet zijn ingestroomd ging het bij ruim 93% van de overtredingen om te late aanvragen. Een te late aanvraag werd gezien als overtreding omdat de informatie te laat werd geleverd en daardoor de uitkering met terugwerkende kracht moest worden uitbetaald. In de nieuwe Wajong krijgen mensen die op latere leeftijd een aanvraag hebben gedaan de Wajong-uitkering niet meer met terugwerkende kracht uitbetaald. Hierdoor is een overtreding wegens een te late aanvraag in de nieuwe wet (in principe) niet meer mogelijk. We kunnen daarom concluderen dat het aantal overtredingen

⁸⁵ De overtredingen van Wajongers die in 2010 in de oude Wajong zijn ingestroomd zijn hier buiten beschouwing gelaten.

gen bij Wajongers die in de nieuwe Wajong zijn ingestroomd veel lager zal zijn dan het aantal overtredingen bij Wajongers die in de oude wet zijn ingestroomd.

Kijken we naar het percentage overtredingen zonder de te late aanvragen dan is het verschil tussen Wajongers die in de oude en Wajongers die in de nieuwe wet zijn ingestroomd veel minder groot. Wel zien we dat het percentage bij de oude Wajong wat hoger is dan bij de nieuwe Wajong. Een goede verklaring hiervoor hebben we nog niet. Pas als we een completer beeld hebben van alle overtredingen van de nieuwe Wajong die in 2010 zijn gepleegd, kunnen we nadere analyses hiernaar doen. Een mogelijke verklaring is dat we hier hebben te maken met een transactie-effect. Hiermee bedoelen we dat overtredingen die in 2010 zijn afgedaan pas in 2011 in de systemen geregistreerd worden. Het is dus mogelijk dat het percentage geregistreerde overtredingen bij nieuwe Wajong in het eerste jaar nog stijgt.

5.3 Bezwaar en beroep

In deze paragraaf staan de bezwaar- en beroepszaken van klanten in de nieuwe Wajong centraal. Als een klant het niet eens is met de inhoud van een beslissing van UWV, dan kan de klant bezwaar maken bij UWV. Als de klant het vervolgens ook niet eens is met de beslissing op het bezwaar, dan is er nog een beroep bij de rechter mogelijk. Tegen de uitspraak van de rechter kunnen zowel de klant als UWV nog in hoger beroep gaan.

In paragraaf 5.3.1 gaan we in op de bezwaarzaken in de nieuwe Wajong. In paragraaf 5.3.2 vergelijken we het aantal bezwaarzaken in de nieuwe Wajong met het aantal bezwaarzaken in de oude Wajong.

5.3.1 *Bezwaarzaken in de nieuwe Wajong*

In 2010 waren er 1.436 bezwaarzaken die betrekking hadden op de nieuwe Wajong. In 2010 waren de meeste beslissingen waartegen bezwaar gemaakt kon worden bij de nieuwe Wajong nog claimbeslissingen⁸⁶. In tabel 5.4 zijn de bezwaarzaken opgenomen verdeeld naar de bezwaargrond. In deze tabel is onderscheid gemaakt tussen bezwaren naar aanleiding van een toekenning en naar aanleiding van een afwijzing van de claimbeslissing.

De reden om bezwaar te maken is verschillend bij toekenningen en bij afwijzingen. Bij de afgewezen Wajongrechten zijn, zoals te verwachten, de voorwaarde van het recht en de mate van arbeidsongeschiktheid de belangrijkste bezwaarredenen. Bij de toekenningen is opvallend dat de ingangsdatum van het Wajongrecht en een tweetal aspecten bij de studieregeling belangrijke bezwaargronden zijn.

⁸⁶ We hebben het hier over claimbeslissingen en niet over nieuwe uitkeringen. Een claimbeslissing is een toekenning of afwijzing van de aanvraag voor een Wajonguitkering. Omdat juist veel bezwaren worden ingediend naar aanleiding van een afwijzing van een Wajongaanvraag, is hier het aantal claimbeslissingen als basis genomen.

Tabel 5.4 Bezwaargronden⁸⁷ bij bezwaren nieuwe Wajong, 2010

	aantal
<i>toekenningen</i>	
ingangsdatum recht arbeidsondersteuning	66
hoogte inkomensondersteuning bij studieregeling	40
voorwaarden recht bij studieregeling	26
overige bezwaargronden	222
onbekend	27
<i>afwijzingen</i>	
voorwaarden recht jonggehandicapte	416
mate van arbeidsongeschiktheid	168
geen recht op arbeidsongeschiktheidsuitkering	78
volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	72
recht op arbeidsondersteuning	39
overige bezwaren bij afwijzingen	201
onbekend	81
totaal	1.436

5.3.2 Bezwaarzaken nieuwe Wajong ten opzichte van de oude Wajong

Om het aantal bezwaarzaken nieuwe Wajong te kunnen vergelijken met het aantal bezwaarzaken onder de oude Wajong, is een selectie gemaakt van alle bezwaarzaken in de laatste 3 kwartalen van de verslagjaren 2008 en 2009 waarvoor geldt dat deze in dezelfde periode ook een claimbeslissing hadden⁸⁸. Die aantallen kunnen worden vergeleken met de zaken van de nieuwe Wajong in 2010 vanaf het tweede kwartaal.

Tabel 5.5 Aantal bezwaarzaken naar aanleiding van claimbeslissing Wajong

	oude Wajong		nieuwe Wajong
	2008 (kwartaal 2 t/m 4)	2009 (kwartaal 2 t/m 4)	2010 (kwartaal 2 t/m 4)
aantal claimbeslissingen in deze periode ⁸⁹	15.579	16.917	16.274
aantal bezwaarzaken in deze periode van personen met een claimbeoordeling ook in deze periode	1.178	1.237	1.350
- % waarvan bezwaarzaken bij afwijzing recht op Wajong	75%	79%	73%
% van de claimbeslissingen waarbij bezwaar wordt ingediend (in dezelfde periode)	7,6%	7,3%	8,3%
% van de toegekende claims waarbij bezwaar wordt ingediend	2,8%	2,3%	3,6%
% van de afgewezen claims waarbij bezwaar wordt ingediend	17,6%	17,9%	15,9%

⁸⁷ Als een zaak nog loopt of als een zaak ingetrokken wordt, dan is de bezwaargrond vaak (nog) niet gecodeerd in het systeem opgenomen. Bij de categorie 'overige bezwaargronden' gaat het om een grote diversiteit van bezwaargronden, waarbij alle categorieën kleine groepen weergeven. De grootste groepen staan in de tabel.

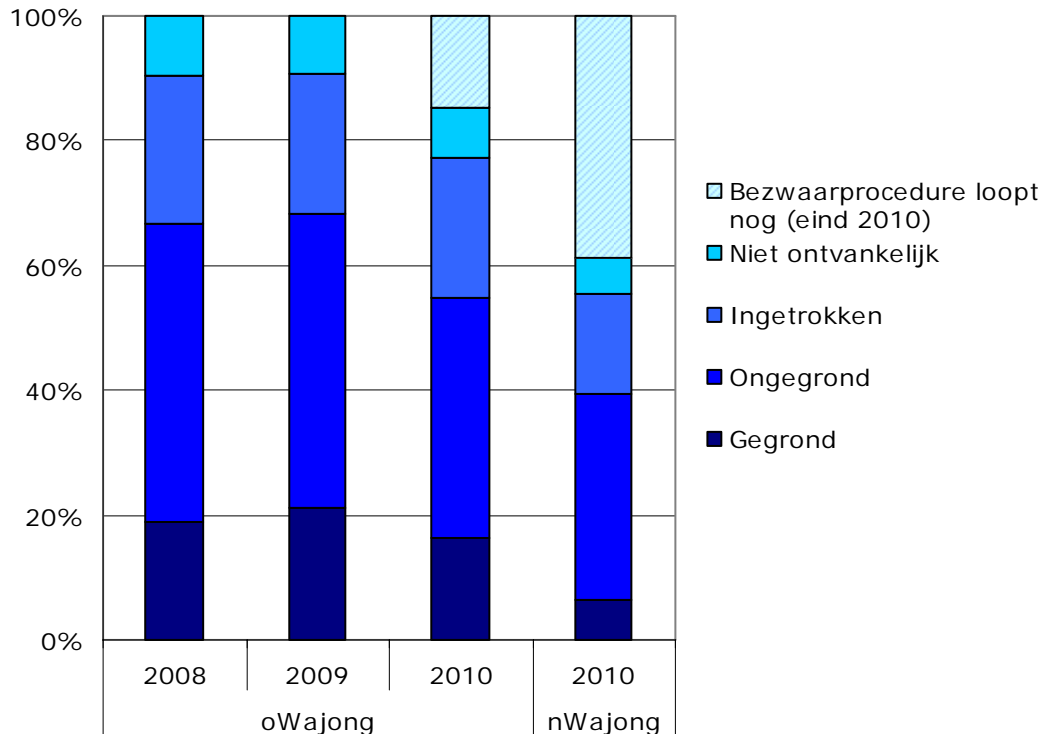
⁸⁸ In het eerste kwartaal van 2010 waren er nog nauwelijks claimbeslissingen nieuwe Wajong, daarom is het eerste kwartaal buiten beschouwing gelaten.

⁸⁹ Meerdere claimbeslissingen voor één persoon worden hier één keer geteld.

In tabel 5.5 is te zien dat het totale aantal bezwaarzaken dat betrekking heeft op de nieuwe Wajong iets hoger is dan bij de vergelijkbare groep van 2008 en 2009. Ongeveer driekwart van de bezwaren volgend op een claimbeoordeling heeft betrekking op een afwijzing van de claim. Als gekeken wordt naar het aantal bezwaren bij een claimbeoordeling ten opzichte van het aantal claimbeoordelingen, dan is opvallend dat er bij de nieuwe Wajong in 2010 iets meer bezwaren zijn dan bij toekenning van het recht en iets minder bezwaren bij afwijzing van de claim vergeleken met de voorgaande twee jaar.

Alle bezwaarzaken van 2008 en 2009 zijn inmiddels afgehandeld (figuur 5.1). Van de zaken die zijn gestart in 2010 staat eind 2010 nog 22% open. Een belangrijk deel van de bezwaarzaken wordt ingetrokken of niet ontvankelijk verklaard. Als we alleen kijken naar de zaken waarbij naar aanleiding van het bezwaar een beslissing genomen is, dan wordt bij de oude Wajong rond de 30% van de bezwaren gegrond verklaard. Het is nog te vroeg om bij de nieuwe Wajong te kijken of daar duidelijk meer of minder zaken gegrond worden verklaard. Het betreft inhoudelijk andersoortige bezwaarzaken en nog niet alle bezwaren van de nieuwe Wajong zijn afgehandeld. Ook spelen hier aanloopeffecten rond de nieuwe wet een rol.

Figuur 5.1 Resultaat bezwaar oude en nieuwe Wajong



Na bezwaar is nog beroep mogelijk. Voor wat betreft de nieuwe Wajong is daar nog geen beeld van te geven. Dit komt doordat de procedures tijd in beslag nemen en veel procedures dus over de jaargrens heen lopen. Er zijn in 2010 inmiddels enkele tientallen beroepsprocedures gestart na een bezwaar bij de nieuwe Wajong. Dat aantal lijkt in lijn met het aantal beroepszaken Wajong in eerdere jaren.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
101 van 143

6 Ervaringen van Wajongers

Belangrijkste punten

*Een representatief vragenlijstonderzoek onder 942 Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd, waarvan twee derde in de werk- en één derde in de studieregeling, geeft inzicht in de eerste ervaringen met de nieuwe Wet Wajong. Wajongers in de uitkeringsregeling zijn in het onderzoek buiten beschouwing gelaten. De resultaten hebben dus alleen betrekking op Wajongers in de **werkregeling** en de **studieregeling**.*

Schoolachtergrond: ruim de helft van de Wajongers heeft op het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of op een praktijkschool (PRO) gezeten. Het overgrote deel van de Wajongers met een verstandelijke beperking (83%) heeft op het VSO/PRO gezeten. Een groot deel (44%) van de Wajongers in de werkregeling heeft hun opleiding niet afgemaakt. Bijna de helft van de Wajongers die een HAVO- of VWO-opleiding of een HBO/WO-opleiding begint, maakt deze niet af. Bij LBO/VMBO/MAVO en ROC/MBO maakt een derde de opleiding niet af.

Woonsituatie en herkomst: het merendeel van de respondenten woonde tijdens hun Wajongaanvraag thuis bij de ouders, familie of een pleeggezin (68%). 19% van de Wajongers woonde zelfstandig of woonde samen. Slechts 13% woonde in een instelling of zelfstandig met begeleiding. Daarnaast kan worden vastgesteld dat meer dan de helft van de Wajongers op school zat of de opleiding net had afgemaakt toen zij de Wajong aanvroegen. Van de Wajongers in de werkregeling kwam 17% via de Bijstand in de Wajong.

Kennis over de nieuwe Wajong: het hoofddoel van de Wajong is niet bij alle Wajongers in de werk- en studieregeling even goed bekend. Drie kwart denkt terecht dat de Wajong vooral bedoeld is om hulp en begeleiding te bieden bij het zoeken naar werk, en de helft denkt dat de Wajong (ook) als primair doel heeft een uitkering te bieden. Wajongers zijn redelijk op de hoogte van de rechten die horen bij hun uitkering. Degenen met een verstandelijke beperking zijn echter minder goed op de hoogte, en degenen met een somatische aandoening zijn juist beter geïnformeerd. Met een aantal plichten is men goed bekend, terwijl andere plichten veel onbekender zijn.

Meer dan de helft van de Wajongers weet niet dat ze meer inkomen krijgen als ze meer gaan werken. 22% van de Wajongers in de werkregeling denkt dat ze bij het vinden van een baan uit de Wajong moeten en de uitkering stopt, en 36% van de Wajongers in de werkregeling gelooft dat alles wat ze verdienen van de uitkering wordt afgehaald. Deze belevingen kunnen een belemmering zijn voor participatie.

Houding ten aanzien van werk: de meeste Wajongers in de werk- en studieregeling geven aan dat ze werken belangrijk vinden en werk zien als meer dan alleen geld verdienen. Wel levert werken voor ruim de helft van de mensen in de werkregeling veel spanning op. Ook houden zij weinig energie over voor andere dingen. Eén op de vijf Wajongers in de werkregeling en één op de tien in de studieregeling vindt dat hij of zij eigenlijk niet kan werken door de beperking; dit zijn vooral 25-plussers, vrouwen, hoger opgeleiden en Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
102 van 143

Bekendheid met participatieplan: *Wajongers in de werkregeling zijn bekender met de term 'participatieplan' en de inhoud ervan dan Wajongers in de studieregeling, en ook verschilt de bekendheid naar leeftijd, opleiding en diagnose. Na uitleg over het participatieplan geeft ruim 60% aan dat er een participatieplan is opgesteld, met wederom een groter aandeel in de werkregeling (66%) dan in de studieregeling (52%). Nagenoeg alle Wajongers die zich het participatieplan herinneren, weten dat zij zich moeten houden aan de afspraken hieruit en wat ze hiervoor moeten doen. Welke hulp ze krijgen bij het zoeken naar werk en wat de gevolgen zijn als afspraken niet worden nagekomen, is bij twee derde bekend. Twee derde van de Wajongers die bekend is met het participatieplan, is tevreden over de gemaakte afspraken hierin.*

Werksituatie: *bij het vinden van het huidige werk, zegt twee derde van de Wajongers in de werkregeling hulp gehad te hebben, vooral van hun school, ouders, familie of een jobcoach of re-integratiebureau. De tevredenheid over het werk is redelijk groot. Wajongers met een psychiatrische stoornis, met een hogere opleiding of ouder dan 25 jaar zijn wat minder vaak tevreden over hun werk. Veel Wajongers hebben vertrouwen in de continuïteit van hun werk.*

Ruim twee derde van de Wajongers in de werkregeling die op zoek zijn naar (ander) werk geeft aan hier actief mee bezig te zijn, terwijl een derde van hen aangeeft hiervoor (nog) geen concrete actie te ondernemen. Wajongers met een psychiatrische aandoening zijn het minst actief. Bijna 80% van de werkzoekenden in de werkregeling geeft aan hulp te krijgen bij het zoeken naar werk. De grootste groep krijgt hulp van de partner, familie en/of vrienden, of een jobcoach of re-integratiebureau (respectievelijk 40% en 43%). Ook UWV, school en hulpverleners helpen regelmatig bij het zoeken naar werk (respectievelijk 21%, 5% en 13%). Hoger opgeleiden en Wajongers met een psychiatrische stoornis zijn minder tevreden met de begeleiding die ze krijgen dan andere groepen. De meerderheid van de Wajongers in de werkregeling die op zoek zijn naar werk, vindt het moeilijk om een passende baan te vinden. Als belangrijkste redenen hiervoor noemen zij het gebrek aan begrip van bedrijven, niet precies weten wat voor werk ze willen doen en het niet hebben van een diploma of te laag opgeleid zijn.

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de ervaringen van personen die in 2010 in de nieuwe Wet Wajong zijn ingestroomd en in aanmerking komen voor de werkregeling of studieregeling. Dat zijn Wajongers die nu of in de toekomst (gedeeltelijk) zouden moeten kunnen werken of bij wie perspectief op werk nu nog niet kan worden uitgesloten. Om hun ervaringen in kaart te brengen, heeft TNS NIPO⁹⁰ ten behoeve van deze tweede rapportage van de Wajongmonitor onderzoek gedaan onder een representatieve groep nieuwe Wajongers. De resultaten van het onderzoek hebben **alleen betrekking op Wajongers in de werkregeling en de studieregeling**. Wajongers in de uitkeringsregeling zijn in dit onderzoek niet bevroegd. Details over de opzet en uitvoering van dit onderzoek staan in box 6.1.

Box 6.1: Opzet en uitvoering van het onderzoek

TNS NIPO heeft 4.000 nieuwe Wajongers aangeschreven met de vraag mee te doen aan een onderzoek over de eerste ervaringen met de nieuwe Wajong. Deze 4.000 personen vormen een aselechte steekproef uit alle Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de werkregeling of studieregeling van de Wajong en dus met de nieuwe Wet Wajong te maken hebben. Via een vragenlijst gaven zij zelf hun mening⁹¹, wat betekent dat alle bevindingen de door Wajongers zelf gerapporteerde situatie betreffen (in tegenstelling tot de objectieve informatie uit de bestanden, waarop de voorgaande hoofdstukken zijn gebaseerd). In de analyses is gekeken naar de hele groep respondenten en naar de subgroepen naar geslacht, leeftijd, laatste gevolgte opleiding, hoogst afgeronde opleiding en diagnosecategorie.

De resultaten geven een representatief beeld van de nieuwe Wajongers

De resultaten die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd, hebben betrekking op 942 Wajongers (24% van de steekproef)⁹². In de analyses is gewogen op geslacht, regeling (werkregeling, studieregeling) en aandoening (hoofddiagnose), zodat de groep op de kenmerken leeftijd, geslacht, regeling en diagnose een goede afspiegeling is van de populatie die voor het onderzoek is benaderd. De groep respondenten is qua achtergrondkenmerken vergelijkbaar met de groep mensen die instroomt in de Wajong, zoals beschreven in hoofdstuk 3. Bij de andere kenmerken kan de respons afwijken van de populatie. Als we echter naar de antwoorden kijken en we vergelijken de uitkomsten met andere bronnen dan komen de uitkomsten goed overeen. Aan de Wajongers werd bijvoorbeeld gevraagd of zij betaalde arbeid verrichtten. Het percentage voor de werkregeling dat hierop met 'ja' antwoordt, bedraagt 22%. Op basis van de analyse uit hoofdstuk 4 komen we op 21%. Hetzelfde geldt voor Wajongers op traject: de enquête levert een aandeel op van 15% en de analyse in hoofdstuk geeft 13%. Dit en andere uitkomsten geven ons vertrouwen in de representativiteit van de gepresenteerde bevindingen.

In het onderzoek stonden de volgende vragen centraal:

- Wat zijn de kenmerken en achtergrond van Wajongers in de nieuwe Wajong?
- Welke kennis hebben Wajongers over de nieuwe wet Wajong?
- Wat is de houding van Wajongers ten aanzien van werken in relatie tot de nieuwe wet?

⁹⁰ De resultaten zijn beschreven in het rapport: Snel, N. & Van Wensveen, D, TNS NIPO (2011). *Het eerste jaar nieuwe Wajong. Kwantitatief onderzoek onder Wajongers ten behoeve van de monitor nieuwe Wajong*. Amsterdam. Voor dit hoofdstuk zijn tevens aanvullende analyses gedaan op de voor het rapport verzamelde gegevens door Kenniscentrum UWV.

⁹¹ 41% van de respondenten heeft wel hulp gekregen bij het invullen, bijvoorbeeld van een familielid.

⁹² De respons was 29%, waarvan 25% vragenlijsten en 4% antwoordkaarten. Op de antwoordkaarten werden als voornaamste redenen om niet mee te doen genoemd dat de vragen te moeilijk waren, men geen zin had, men pas sinds kort een Wajong-uitkering ontvangt en daarom nog geen mening kan geven, en men het te druk heeft. Van de ontvangen vragenlijsten werd 2% niet meegenomen in de analyses: 1% omdat deze na de deadline binnenkwamen en 1% omdat nog geen driekwart van de vragenlijsten was ingevuld.

- Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet Wajong (participatieplan, werk zoeken, een baan hebben)?

Dit hoofdstuk bestaat naast de inleiding uit acht paragrafen waarin per thema de belangrijkste resultaten van het onderzoek van TNS NIPO aan bod komen. Paragraaf 6.2 bevat een analyse van de schoolachtergrond en de herkomst van Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de nieuwe Wajong, evenals hun werk- en scholingssituatie. De kennis die de Wajongers hebben over de nieuwe Wajong wordt behandeld in paragraaf 6.3. Paragraaf 6.4 beschrijft de houding van Wajongers ten aanzien van werk. In paragraaf 6.5 gaan we in op het participatieplan en in paragraaf 6.6 staat het zoeken van werk centraal. Paragraaf 6.7 behandelt de werksituatie van Wajongers en hun tevredenheid daarover. In paragraaf 6.8 zijn de belangrijkste conclusies opgenomen.

6.2 Schoolachtergrond en herkomst van nieuwe Wajongers

In deze paragraaf gaan we in op de achtergrond en situatie van nieuwe Wajongers. Daarbij beperken we ons tot gegevens die niet uit de bestanden te halen zijn of waarover alleen onvolledige informatie in de bestanden beschikbaar is. Gegevens die in hoofdstuk 3 en 4 aan bod kwamen, worden hier dus niet opnieuw besproken. Voor zover deze gegevens wel in het onderzoek zijn uitgevraagd, kwamen de resultaten overeen met die welke zijn gepresenteerd in de voorgaande hoofdstukken.

Tabel 6.1 De scholing van nieuwe Wajongers in relatie tot werk- en studieregeling

	totaal	werkregeling	studieregeling
VSO en/of PRO gevolgd⁹³			
VSO gevolgd	31%	24%	44%
PRO gevolgd	17%	16%	19%
VSO én PRO gevolgd	5%	5%	6%
geen van beide gevolgd	41%	48%	27%
weet niet	6%	7%	4%
huidige of laatste school			
VSO	20%	13%	34%
PRO	17%	17%	18%
LBO/VMBO/MAVO	11%	14%	6%
HAVO/VWO	5%	4%	6%
ROC/MBO	34%	36%	28%
HBO/WO	14%	16%	9%
school wel/niet afgemaakt⁹⁴			
afgemaakt	-	42%	-
zit nog op school	-	13%	-
niet afgemaakt	-	44%	-
weet niet	-	1%	-

Een derde tot de helft van de nieuwe Wajongers maakt de opleiding niet af

Een belangrijk kenmerk dat tot nu toe niet uit bestanden is te halen is het type school dat nieuwe Wajongers volgen. Ook is de vraag relevant of zij een eenmaal gestarte opleiding ook

⁹³ VSO= voorgezet speciaal onderwijs; PRO= school voor praktijkonderwijs.

⁹⁴ Cijfers hierover voor de totale groep en voor Wajongers in de studieregeling zijn niet in de tabel opgenomen, omdat deze verdeling alleen relevant is voor Wajongers in de werkregeling.

afronden. Een overzicht van deze kenmerken voor de totale groep en opgesplitst naar personen in de werkregeling en in de studieregeling staat in tabel 6.1. Te zien is dat meer dan de helft van de Wajongers op het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of het praktijkonderwijs (PRO) heeft gezeten (31% op het VSO, 17% op PRO en nog eens 5% op beide). Meer personen in de studieregeling volgden VSO of PRO dan in de werkregeling. In de werkregeling zitten meer Wajongers die geen van beide typen onderwijs hebben gevolgd, maar een hogere opleiding hebben. Wat opvalt, is dat 44% van de Wajongers in de werkregeling de opleiding niet heeft afgerond. Bijna de helft van de Wajongers die een HAVO- of VWO-opleiding of een HBO of WO-opleiding begint, maakt deze niet af. Bij LBO/VMBO/MAVO en ROC/MBO geldt dit voor een derde. Van de Wajongers die VSO of PRO hebben gevolgd, is ruim een kwart doorgestroomd naar een MBO/ROC-opleiding. Een tiende is op een bepaald moment doorgestroomd naar LBO/VMBO/MAVO.

Een groot percentage van de Wajongers in de werkregeling heeft de opleiding niet afmaakt (44%). We hebben niet onderzocht wat de redenen kunnen zijn voor die uitval. Er zijn wel signalen dat een belangrijk deel van de groep uit het VSO/PRO, die doorstroomt naar het ROC/MBO, daar vastloopt. De reden dat zoveel Wajongers in de werkregeling hun opleiding niet hebben afgemaakt vraagt om nader onderzoek.

Tabel 6.2 De scholing van Wajongers in werk- en studieregeling in relatie tot diagnosegroep

	Ontwikkelingsstoornissen		somatische aandoening	psychiatrische aandoening
	verstandelij- ke beperking	andere ⁹⁵ ontwik. stoornis		
VSO en/of PRO gevolgd				
VSO gevolgd	40%	37%	23%	12%
PRO gevolgd	36%	8%	7%	3%
VSO én PRO gevolgd	7%	7%	2%	3%
geen van beide gevolgd	11%	43%	64%	75%
weet niet	6%	6%	4%	7%
huidige of laatste school				
VSO	34%	16%	9%	6%
PRO	37%	8%	4%	4%
LBO/VMBO/MAVO	7%	15%	10%	14%
HAVO/VWO	0%	5%	11%	8%
ROC/MBO	21%	42%	41%	38%
HBO/WO	0%	13%	26%	30%
school wel/niet afgemaakt				
afgemaakt	34%	30%	29%	30%
zit nog op school	39%	44%	47%	13%
niet afgemaakt	25%	26%	24%	56%
weet niet	2%	0%	0%	1%

Tabel 6.2 maakt de relatie zichtbaar tussen scholing en diagnoses van nieuwe Wajongers in de werk- en studieregeling. Zoals te verwachten is vanuit de resultaten van het dossieron-

⁹⁵ Andere ontwikkelingsstoornissen als autisme, ADHD etc.

derzoek⁹⁶, zitten of zaten Wajongers met een verstandelijke beperking vaker op VSO en/of PRO dan Wajongers met ander ziektebeelden. De meeste personen met een psychiatrische stoornis of somatische aandoening volgen of volgden juist regulier onderwijs (geen VSO/PRO). Zij volgen of volgden ook vaker een opleiding op hoger niveau (HAVO/VWO en/of HBO/WO), maar meer dan de helft van de mensen met een psychiatrische aandoening maakt de opleiding niet af.

De meeste nieuwe Wajongers vragen de uitkering aan als ze op school zitten

In tabel 6.3 is te zien hoe de situatie van Wajongers er bij de aanvraag van de uitkering uitziet. Op het moment dat de Wajongers hun uitkering aanvroegen, zaten de meeste jongeren op school (47%). Eén op de tien werkte, één op de tien zat in de bijstand of WIJ, en 3% maakte gebruik van de WW of WIA. Van de 18-19-jarigen was 15% onder behandeling, terwijl dit bij de oudere Wajongers circa een derde was. Van de 25-plussers zat 35% bij de aanvraag van de Wajong in de bijstand of WIJ.

Tabel 6.3 Situatie bij aanvraag uitkering en woonsituatie van nieuwe Wajongers⁹⁷

	 totaal 	 werkgeregeling 	 studieregeling
situatie bij aanvraag uitkering			
op school	47%	26%	89%
net klaar met school	6%	9%	2%
in Bijstand of WIJ	11%	17%	0%
in andere uitkering (WW of WIA)	3%	5%	0%
werkend	11%	15%	4%
onder behandeling	23%	28%	15%
thuis	18%	26%	4%
in detentie	1%	1%	0%
stage lopend	1%	1%	3%
ziek	1%	1%	0%
anders	2%	2%	0%
weet niet	1%	2%	1%
woonsituatie			
thuis (ouders, familie, pleeggezin)	68%	62%	81%
instelling, beschermende woonomgeving	8%	7%	9%
zelfstandig met begeleiding	5%	5%	4%
zelfstandig	12%	17%	3%
samenwonend, getrouwd	7%	9%	2%
anders	1%	1%	1%

De meeste Wajongers wonen thuis bij hun ouders, familie of pleeggezin (tabel 6.3). Een op de vijf Wajongers woont op zichzelf (al dan niet met een partner). Daarnaast woont een deel in een instelling of beschermde omgeving of zelfstandig met begeleiding. De woonsituatie hangt logischerwijs samen met de leeftijd: 83% van de 18-19-jarigen woont thuis en 10% woont in een instelling of beschermde woonomgeving, terwijl van de 25-plussers een derde thuis woont en twee derde zelfstandig (inclusief samenwonend). Mannen wonen wat vaker bij ouders of familie in huis dan vrouwen en vrouwen wonen wat vaker op zichzelf. Ook zijn

⁹⁶ UWV (2007). *De groei van de Wajonginstroom*, Amsterdam.

⁹⁷ Het kolomtotaal is groter dan 100% omdat er meerdere antwoorden en dus combinaties mogelijk zijn.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
107 van 143

er verschillen in de woonsituatie van Wajongers met verschillende diagnoses. Aanzienlijk minder Wajongers met een psychiatrische aandoening (ongeveer de helft) wonen thuis ten opzichte van de andere diagnosegroepen (verstandelijke beperking, somatische aandoening, andere ontwikkelingsstoornis; ongeveer driekwart). De groep met psychiatrische aandoeningen is echter ook de relatief wat oudere groep.

Overgrote deel van de Wajongers in de werkregeling is aan het werk of zoekt werk

22% van de Wajongers in de werkregeling geeft aan op het moment van invullen van de vragenlijst enige vorm van betaald werk te doen^{98,99}. Daarnaast verricht ongeveer 30% van de Wajongers in de werkregeling niet-betaalde activiteiten: 10% heeft een niet-betaalde baan, 9% doet vrijwilligerswerk, 7% volgt dagbesteding en 4% volgt een leerwerktraject. Verder zoeken veel personen in de werkregeling naar een betaalde baan (16%) en zitten velen in een re-integratietraject (15%). Ook is 4% van de Wajongers op zoek naar een stage of werkervaringsplaats. Ruim een kwart van de Wajongers in de werkregeling is bij het invullen van de vragenlijst onder behandeling, evenals bijna één op de tien in de studieregeling. Kijkend naar subgroepen valt vooral op dat Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld vaak vrijwilligerswerk doen (19% versus 8% van de totale groep).

6.3 Kennis van Wajongers over de nieuwe Wajong

Nu we meer zicht hebben op de achtergrond en huidige situatie van de mensen in de nieuwe Wajong, is de volgende vraag hoe het staat met hun kennis over de nieuwe wet. Die vraag wordt in deze paragraaf behandeld. We zien dat de meeste Wajongers weten dat participatie het belangrijkste doel is. Dat betekent dat het doel van de nieuwe Wajong wel bekend is.

De gevolgen die het vinden van een baan heeft voor de Wajong-uitkering zijn voor veel Wajongers niet geheel duidelijk. De bij de nieuwe Wajong horende plichten en rechten zijn wel redelijk tot goed bekend. Alleen de groep Wajongers met een verstandelijke beperking is hiervan minder goed op de hoogte.

Driekwart weet wat het hoofddoel van de nieuwe Wajong is

Ruim driekwart van de Wajongers in de werk- en studieregeling denkt terecht dat de nieuwe Wajong vooral bedoeld is om hulp en begeleiding te bieden bij het vinden van werk. Van de overige personen denkt de helft dat dit niet waar is en weet de andere helft het niet¹⁰⁰. De helft van de Wajongers in de werk- en studieregeling denkt dat de nieuwe Wajong (ook) primair bedoeld is om een uitkering te bieden, maar 36% denkt dat dit niet zo is. Hoewel de nieuwe Wajong niet primair bedoeld is om een uitkering te verstrekken, is het logisch dat de helft van de Wajongers denkt dat dit wel zo is. Ze ontvangen immers geld. In dit licht is de 36% die aangeeft dat het verstrekken van een uitkering niet het primaire doel is best een groot deel. Er zijn geen betekenisvolle verschillen tussen de personen in de werkregeling en in de studieregeling in hun visie op het primaire doel van de Wajong. Ruim zeven op de tien

⁹⁸ De cijfers uit de enquête met betrekking tot werk en re-integratie zijn vergelijkbaar met de gegevens uit de bestandsanalyse in hoofdstuk 4, tabel 4.1.

⁹⁹ De respondenten konden op deze vraag meerdere antwoorden geven.

¹⁰⁰ Dit betekent dat er in vergelijking met de vorige rapportage van deze monitor wat meer onzekerheid is onder nieuwe Wajongers over het hoofddoel van de nieuwe wet. Wellicht hangt dit samen met de manier waarop het onderzoek is ingericht (het onderzoek van de eerste rapportage bestond uit interviews).

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
108 van 143

Wajongers weten dat UWV op meerdere momenten kan beoordelen of zij nog in aanmerking komen voor de Wajong, 4% denkt dat dit niet waar is, terwijl een kwart niet weet of dit kan.

De jongste Wajongers (18-19 jaar) zeggen vaker dan de andere twee leeftijdsgroepen (20-24 jaar en 25-plus) dat de Wajong vooral is bedoeld om een uitkering te krijgen (53% versus 48% en 41%) en minder vaak dat hulp en begeleiding het hoofddoel is (73% versus 81% en 81%). Vooral Wajongers met een hoog opleidingsniveau weten goed dat de Wajong hoofdzakelijk bedoeld is om hulp en begeleiding te bieden. Wajongers met een verstandelijke beperking geven wat vaker aan niet te weten wat het voornaamste doel van de Wajong is.

Het is niet geheel duidelijk wat een baan vinden betekent voor de uitkering

De visie van Wajongers op wat er precies met hun uitkering gebeurt als zij een baan vinden, is erg verdeeld. Terecht geeft 7% van de Wajongers in de werkregeling aan dat dit ligt aan wat men verdient en dat de Wajong bedoeld is als aanvulling op het loon¹⁰¹ en nog eens 17% weet dat men van elke verdiende euro ongeveer de helft mag houden. Opvallend is dat 22% van de Wajongers in de werkregeling denkt dat ze bij het vinden van een baan uit de Wajong moeten en de uitkering stopt. Bovendien gelooft 36% van de Wajongers in de werkregeling dat alles wat ze verdienen van de uitkering wordt afgehaald. Dit idee leeft vooral onder Wajongers van 20 jaar en ouder (43%), hoger opgeleiden (48%) en personen met een somatische aandoening (46%). Van de groep in de werkregeling geeft 16% aan geen idee te hebben wat de gevolgen voor hun uitkering zijn.

Uit de resultaten kunnen we concluderen dat meer dan de helft van de Wajongers in de werkregeling niet weet dat ze meer inkomen krijgen als ze meer gaan werken. Deze beleving kan een belemmering zijn voor participatie.

De rechten zijn goed bekend, maar niet bij alle groepen

De bekendheid met rechten verschilt niet betekenisvol tussen mensen in de werkregeling en in de studieregeling (zie tabel 6.4). Het recht op duidelijke informatie over de uitkering is het best bekend (93%). Ook zijn bijna negen op de tien Wajongers bekend met het recht om iemand mee te nemen naar een afspraak van UWV en het recht op hulp bij het vinden van werk, en net wat minder mensen met het recht op een aangepaste werkplek. Het recht om vrijwilligerswerk te doen, is minder bekend (nog geen twee derde is hiervan op de hoogte), evenals het recht op een reiskostenvergoeding naar werk of school (40%).

Wajongers van 18 en 19 jaar zijn met een aantal rechten minder goed bekend dan oudere Wajongers: het recht op hulp bij het vinden van werk, het recht op een aangepaste werkplek en het recht om vrijwilligerswerk te doen. Ook Wajongers met VSO en/of PRO zijn minder goed bekend met deze rechten, en voor Wajongers met een verstandelijke beperking geldt hetzelfde voor bijna alle rechten (met uitzondering van het recht op reiskostenvergoeding, wat bij hen juist beter bekend is), zoals te verwachten gezien de aard van de beperking. Daarentegen zijn Wajongers met een somatische aandoening vaak beter op de hoogte van hun rechten. Degenen met een psychiatrische aandoening zijn opvallend vaak op de hoogte van het recht vrijwilligerswerk te doen (zij doen dit ook vaker).

¹⁰¹ Dit antwoord was niet opgenomen als keuzeoptie, maar werd door 7% van de respondenten zelf ingevuld bij de optie 'Anders, namelijk ...'. Indien het wel een keuzeoptie was geweest, zou het aantal personen met een correct antwoord waarschijnlijk hoger zijn geweest.

De bekendheid met plichten verschilt per plicht

Een aantal plichten is vrij goed bekend onder Wajongers uit de werk- en studieregeling: het vinden van werk of het meer uren gaan werken aan UWV moeten doorgeven (92%), afspraken in het participatieplan moeten naleven (82%) en een verbeterde gezondheid aan UWV moeten doorgeven (78%). Andere plichten zijn minder bekend: slechts 45% weet dat een passend werkaanbod van UWV moeten worden geaccepteerd en slechts 58% weet dat het gaan doen van vrijwilligerswerk doorgegeven moet worden aan UWV. Twee derde weet dat ze zich moeten inzetten om werk te vinden en te behouden.

In tabel 6.4 is onderscheid gemaakt tussen de kennis over rechten en plichten van Wajongers uit de werkregeling en Wajongers in de studieregeling. Hieruit blijkt onder andere dat mensen in de werkregeling bekender zijn met het moeten doorgeven van vrijwilligerswerk dan mensen in de studieregeling (64% versus 48%).

Tabel 6.4 Kennis over rechten en plichten van nieuwe Wajongers

	totaal			werkregeling			studieregeling		
	niet waar	weet waar	niet weet	niet waar	weet waar	niet weet	niet waar	weet waar	niet weet
Met de Wajong heb ik recht op...									
hulp bij het vinden van werk	87%	3%	10%	88%	3%	9%	86%	3%	11%
duidelijke informatie over mijn uitkering	93%	1%	5%	93%	2%	5%	94%	0	6%
een aangepaste werkplek (als ik die nodig heb)	82%	4%	14%	83%	3%	13%	79%	5%	16%
vergoeding van reiskosten naar mijn werk of school (als ik dat nodig heb)	40%	16%	45%	41%	15%	45%	38%	18%	45%
mag ik iemand meenemen naar een afspraak van UWV	88%	2%	9%	87%	3%	10%	90%	2%	8%
mag ik vrijwilligerswerk doen	63%	5%	31%	65%	6%	30%	61%	4%	35%
Met de Wajong moet ik...									
aan UWV doorgeven als mijn gezondheid verbeterd is	78%	4%	18%	79%	4%	17%	75%	6%	19%
moet ik aan UWV doorgeven als ik werk heb of meer uren ga werken	92%	1%	7%	92%	1%	7%	92%	0	7%
aan UWV doorgeven als ik vrijwilligerswerk ga doen	59%	13%	29%	64%	10%	26%	48%	18%	34%
aan UWV doorgeven als ik met vakantie wil	38%	30%	33%	41%	27%	32%	31%	36%	33%
een baan accepteren als UWV mij een passende baan aanbiedt	45%	19%	36%	45%	19%	37%	46%	20%	34%
me houden aan de afspraken in het participatieplan	82%	1%	17%	83%	1%	16%	81%	1%	18%
er alles aan doen om werk te vinden en te houden	66%	11%	23%	65%	10%	24%	68%	44%	21%

Jongere Wajongers zijn met de meeste plichten minder goed bekend dan oudere Wajongers, maar van de plichten die betrekking hebben op het vinden van werk (een passende baan accepteren en zich inzetten om werk te vinden en te houden) zijn zij juist beter op de hoog-

te. Voor hoger opgeleiden geldt het omgekeerde: zij zijn van de meeste informatieplichten beter op de hoogte dan lager opgeleiden, maar zijn vaker niet bekend met de plichten die betrekking hebben op het vinden van werk. Wellicht zijn de plichten waarvan mensen minder op de hoogte zijn voor hen op dit moment ook minder relevant.

6.4 Houding ten aanzien van werk

In de nieuwe Wajong staat participatie centraal. Om de participatie daadwerkelijk te vergroten, is het van belang dat ook Wajongers zelf een positieve houding ten aanzien van werk hebben. Daarom hebben we in dit onderzoek naar die houding gekeken. In overeenstemming met de eerste rapportage van de Wajongmonitor, laat ook het huidige onderzoek zien dat de houding van Wajongers ten aanzien van werk positief is; zij vinden werk belangrijk en zien dat werk zorgt voor structuur en sociale contacten. Tegelijk kost werken hen ook veel energie en wordt de helft van hen er gespannen door. Voor de personen in de werkregeling geldt dat nog sterker dan voor personen in de studieregeling. Deze paragraaf gaat verder in op deze punten.

Nieuwe Wajongers en hun omgeving vinden dat werken belangrijk is

Een grote meerderheid van de Wajongers vindt werken belangrijk (90%; zie ook figuur 6.1). Van ruim driekwart vinden familie en vrienden dat volgens hen ook. Bovendien zijn velen van mening dat werken structuur geeft aan de dag, dat het meer biedt dan alleen geld verdienen en dat werk belangrijk is voor de sociale contacten. Niet werken leidt dan ook bij ruim de helft tot verveling. Slechts een klein deel van de ondervraagden geeft sowieso aan liever niet te willen werken en/of liever niet te werken als dat niet meer geld oplevert dan aan uitkering binnenkomt. In de werkregeling geven meer mensen aan dat zij werk *niet* belangrijk vinden (5%) dan in de studieregeling (1%), maar verder zijn er amper verschillen tussen de meningen van personen in de werkregeling en in de studieregeling.

Figuur 6.1 Attitude van nieuwe Wajongers ten aanzien van werk



Werken kost Wajongers energie en kan spanning geven

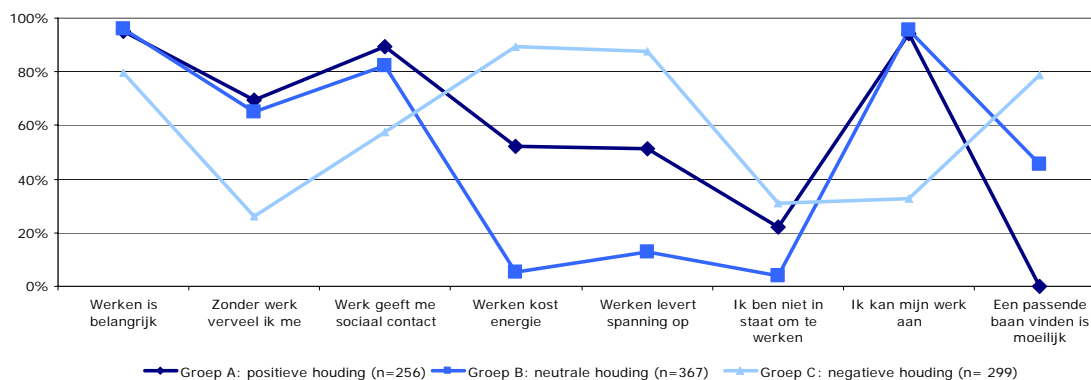
Hoewel werk dus veelal als positief wordt beleefd, is er ook een keerzijde. Ruim de helft van de Wajongers in de werkregeling geeft aan dat werken zorgt voor veel spanning en dat ze weinig energie overhouden voor andere dingen als zij gaan werken. Ook meer dan een derde van de Wajongers in de studieregeling heeft hier last van. Desondanks is 64% *niet* van mening dat zij door hun beperkingen eigenlijk niet kunnen werken; 18% vindt dat zij niet kunnen werken en de rest weet het niet. Wajongers in de werkregeling zijn vaker van mening

dat ze niet kunnen werken (21%) dan Wajongers in de studieregeling (11%). Van de 59% die iets denkt te kunnen zeggen over of bedrijven openstaan voor het bieden van een werkplek aan iemand met een Wajong-uitkering, denkt de meerderheid dat dit niet het geval is (36%-punt).

Wajongers met een verstandelijke beperking hebben een positievere houding ten aanzien van werk dan Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld

De resultaten van de subgroep analyses wat betreft ziektebeeld, opleidingsniveau etc. wekken de indruk dat er groepen van Wajongers te onderscheiden zijn die elk op hun eigen manier naar werk kijken. Verdere analyse bevestigt dit beeld¹⁰². Figuur 6.2 laat het patroon van drie te onderscheiden subgroepen Wajongers zien en tabel 6.5 geeft een overzicht van hun achtergrondkenmerken. We zien een groep (groep A) die een positieve houding heeft ten aanzien van werk en van mening is dat werken voor hen goed mogelijk is, zonder dat dit veel energie kost of spanning oplevert. De tweede groep die zich aftekent (groep B) heeft een minder uitgesproken houding. Deze groep bevindt zich qua houding ten opzichte van werken en mening over werken tussen groep A en C in. Tenslotte is er een groep met een negatievere houding ten aanzien van werk dan de andere Wajongers (groep C). Zij vinden werken en de sociale contacten die dit met zich meebrengt het minst belangrijk. Daarentegen vinden zij dat werken vooral veel energie kost en spanning oplevert. Ze voelen zich dan ook niet in staat te werken en ervaren veel moeite met het vinden van een passende baan.

Figuur 6.2. Drie groepen Wajonger onderscheiden naar houding wat betreft werk*



* Vertikaal staat het gemiddelde percentage Wajongers dat 'ja' of 'eens' antwoordde op de betreffende vraag/stelling.

Als we de achtergrondkenmerken van de groep met een positieve houding vergelijken met die van de groep met een negatieve houding (zie tabel 6.5), zien we dat de groep positief gestemden relatief veel Wajongers uit de studieregeling, 18-19-jarigen, mannen en Wajongers met als laatste opleiding VSO/PRO bevat. De groep negatief gestemden bevat daarentegen relatief veel Wajongers in de werkregeling, 25-plussers, vrouwen en Wajongers met een hoog opleidingsniveau. Ook qua diagnosegroep zijn er verschillen: in de groep met een positieve houding zitten meer Wajongers met de hoofddiagnose verstandelijk beperking en in de groep met een negatieve houding meer met een psychiatrisch ziektebeeld. Vermoedelijk

¹⁰² De resultaten in deze alinea's zijn gebaseerd op aanvullende clusteranalyses die niet zijn opgenomen in het rapport van TNS NIPO 'Het eerste jaar nieuwe Wajong'. Kwantitatief onderzoek onder Wajongers ten behoeve van de monitor nieuwe Wajong' dat ten grondslag ligt aan dit hoofdstuk. Wel zijn de gegevens uit dit onderzoek gebruikt voor de analyses.

bestaat hier wat betreft de groep met een negatieve houding een verbinding met de groep Wajongers in werkregeling die tijdelijk geen mogelijkheden heeft. Dat zou nader onderzocht moeten worden.

De groep met een neutrale houding lijkt qua achtergrondkenmerken wat meer op de groep met een positieve houding dan op die met een negatieve houding. Omdat in de groep met een neutrale houding relatief veel Wajongers zitten uit de studieregeling, is het goed mogelijk dat deze groep nog geen duidelijke mening over werk heeft.

Het verschil in attitude ten opzichte van werk vertoont dus een correlatie met combinaties van kenmerken. Het kunnen onderscheiden van verschillende groepen Wajongers voor wat betreft hun houding ten aanzien van werk kan handvatten bieden voor een meer gerichte begeleiding naar werk.

Tabel 6.5 De kenmerken van de drie onderscheiden groepen Wajongers

	groep A: positieve houding (n= 356)	groep B: neutrale houding (n= 367)	groep C: negatieve houding (n= 299)
regeling			
werkregeling	65%	59%	75%
studieregeling	35%	41%	25%
leeftijd			
18-19 jaar	62%	71%	42%
20-24 jaar	26%	20%	32%
25-plus	12%	9%	26%
geslacht			
man	57%	64%	49%
vrouw	43%	36%	51%
diagnosegroep			
verstandelijke beperking	40%	47%	23%
andere ontwikkelingsstoornis	25%	31%	30%
somatische aandoening	15%	13%	12%
psychiatrische aandoening	21%	9%	36%
laatste opleiding			
VSO/PRO	40%	47%	23%
LBO/VMBO/ROC/MBO	42%	42%	50%
HAVO/VWO/HBO/WO	18%	11%	27%

6.5 Het participatieplan

In het participatieplan leggen medewerkers van UWV gezamenlijk met de Wajonger de afspraken vast. Een dergelijk plan wordt met elke Wajonger die in de werk- of studieregeling zit opgesteld. Daarbij kan, in tegenstelling tot een participatieplan voor Wajongers in de werkregeling, het participatieplan voor Wajongers in de studieregeling kan heel beperkt zijn.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
113 van 143

Zij moeten immers eerst hun studie afmaken voor er afspraken worden gemaakt over begeleiding naar werk. In deze paragraaf gaan we in op de bekendheid en tevredenheid van nieuwe Wajongers met het participatieplan.

De term 'participatieplan' is bij de helft bekend

De term participatieplan is bekender onder Wajongers in de werkregeling (61%) dan onder Wajongers in de studieregeling (41%), maar ook in de werkregeling kent lang niet iedereen de term participatieplan. Iets meer dan de helft denkt te weten wat een participatieplan is, een vijfde weet niet wat het is en ruim een kwart weet het niet precies, maar heeft er wel eens van gehoord. Dit kan ook het gevolg zijn van het feit dat de term participatieplan voor Wajongers een moeilijk begrip is. Dit beeld komt overeen met de uitkomsten van het onderzoek voor de eerste rapportage van de Wajongmonitor, waaruit bleek dat de geïnterviewden de term participatieplan niet zo goed kenden, maar dat na doorvragen en extra uitleg alle Wajongers wel wisten om wat voor plan het gaat (het participatieplan werd ook een verslag, plan van aanpak en contract genoemd). Ook uit dit onderzoek blijkt dat na een korte uitleg van wat een participatieplan is een groter deel van de Wajongers aangeeft dat ze inderdaad een dergelijk plan met een medewerker van UWV te hebben opgesteld. Van de Wajongers in de werkregeling weet 66% dit en van de Wajongers in de studieregeling 52%.

De bekendheid met en het volgens eigen zeggen hebben van een participatieplan neemt toe met de leeftijd en het opleidingsniveau. De Wajongers met een psychiatrische stoornis zijn het best op de hoogte, gevolgd door achtereenvolgens Wajongers met een somatische aandoening, met andere ontwikkelingsstoornis en met een verstandelijke beperking. Het kan zijn dat deze rangorde samenhangt met een toenemende hoeveelheid hulp die de Wajonger bij het opstellen van het participatieplan heeft gekregen, bijvoorbeeld van zijn of haar ouders. Het is waarschijnlijk dat Wajongers die meer hulp nodig hebben zelf minder goed op de hoogte zijn van zaken als het participatieplan.

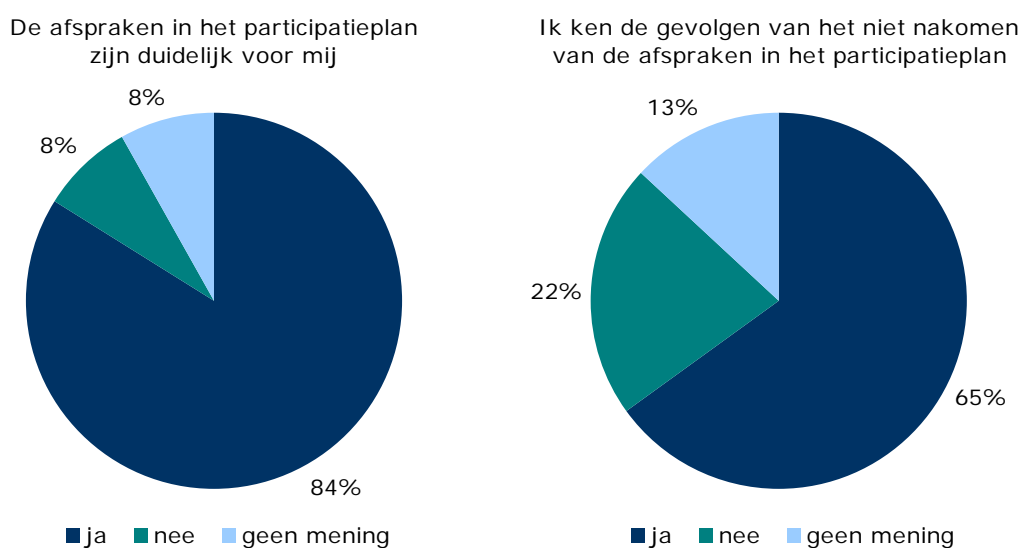
Nieuwe Wajongers weten dat ze het participatieplan moeten volgen

Voor vrijwel alle Wajongers (97%) die het participatieplan kennen, is het duidelijk dat zij zich moeten houden aan de afspraken in het dat plan. Ook zeggen de meesten te weten wat ze moeten doen om zich aan deze afspraken te houden (86%) en de afspraken die erin staan duidelijk te vinden (84%; zie ook figuur 6.3). Van de Wajongers weet 66% welke hulp zij kunnen verwachten bij het zoeken naar werk en 65% zegt de gevolgen te kennen als ze afspraken niet nakomen. Hierbij zijn er geen betekenisvolle verschillen tussen Wajongers in de werkregeling en studieregeling. Wel zijn er verschillen naar leeftijdsgroep, diagnose en opleidingsniveau. Voor de 18-19-jarigen zijn de afspraken in het participatieplan wat minder duidelijk dan voor de andere leeftijdsgroepen. Dat geldt zowel voor de Wajongers in de werkregeling als in de studieregeling. Wajongers van 20-24 jaar en met een psychiatrische stoornis zijn minder goed op de hoogte van de gevolgen als zij afspraken in het participatieplan niet nakomen. Voor Wajongers met een hoger opleidingsniveau is het minder goed duidelijk welke hulp ze krijgen bij het zoeken naar werk (41% onbekend), evenals voor personen met een psychiatrische stoornis (42% onbekend).

Wat het volgen van het participatieplan inhoudt, kunnen veel Wajongers niet zelf concreet maken. De open vraag wat men de belangrijkste afspraak in het participatieplan vindt, is voor een derde van de Wajongers (zowel in de werkregeling als in de studieregeling) niet te beantwoorden. Zeker 18-19-jarigen vinden dit lastig; 38% weet het niet of niet meer. De twee derde die de vraag wel kan beantwoorden, noemt enerzijds veelal afspraken gericht op

hun eigen rol bij het vinden of houden van werk of opleiding – bijvoorbeeld dat men passend werk moet zien te krijgen en houden (18%), de school/studie gaat afmaken (13%) en afspraken moet nakomen (11%) – en anderzijds regels en afspraken die horen bij de nieuwe Wajong – bijvoorbeeld begeleiding krijgen (13%) en wijzigingen moeten doorgeven (11%). De antwoorden van Wajongers in de werkregeling hebben vooral betrekking op werk en die van Wajongers in de studieregeling op studie/school en het doorgeven van wijzigingen.

Figuur 6.3 Duidelijkheid van het participatieplan van nieuwe Wajongers



Slechts 4% is niet tevreden over het participatieplan

Bijna 85% van de Wajongers die weten dat er een participatieplan is opgesteld, geeft aan (enigszins) tevreden te zijn over de afspraken die daarin zijn gemaakt (ook al kan een deel van hen de inhoud van deze afspraken niet benoemen). In de werkregeling is men wat vaker ontevreden (5%) dan in de studieregeling (1%). Opvallend genoeg zijn er geen verschillen tussen leeftijd, geslacht, opleiding of diagnosegroep.

De groep die tevreden is over de afspraken, is tevreden omdat die afspraken haalbaar (39%) en duidelijk (33%) zijn, en zij ondersteuning krijgen, bijvoorbeeld van een jobcoach (15%). De groep die ontevreden is (4%) over de afspraken, geeft de omgekeerde redenen voor die ontevredenheid als de tevreden groep: afspraken zijn niet haalbaar en onduidelijk; ze weten niet goed wat er van hen wordt verwacht.

6.6 Werksituatie van nieuwe Wajongers¹⁰³

In deze paragraaf staat vooral de actuele werksituatie van nieuwe Wajongers in de werkregeling centraal. Omdat het in een vragenlijst voor de doelgroep Wajongers ingewikkeld is om in weinig tekst aan te geven wat er wel en niet onder werk wordt verstaan, hebben we er voor gekozen de interpretatie van wat onder 'werk' valt aan de Wajonger zelf over te laten.

¹⁰³ In deze paragraaf en de volgende beperken we ons tot de werkregeling.

Werk kan hier dus zowel betaald als onbetaald werk inhouden (in tegenstelling tot in hoofdstuk 4). Dit gebiedt voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten.

Uit de analyse van de werksituatie blijkt dat de meerderheid van de Wajongers in de werkregeling hulp krijgt bij het vinden van werk. Onder de werkenden is de tevredenheid over het werk, de leidinggevende en collega's is veelal groot. Hetzelfde geldt voor de begeleiding die deze personen bieden op de werkvloer.

De meerderheid van de Wajongers kreeg hulp bij het vinden van het huidige werk

Bijna een derde van de Wajongers in de werkregeling geeft aan dat zij hun huidige baan zelf hebben gevonden, maar de rest heeft daarbij hulp gehad. De school is voor één op de vijf Wajongers met een baan in de werkregeling een belangrijke bron van hulp geweest om die (of een stageplaats) te vinden (veelal gaat het hierbij om VSO of PRO). Ook de partner, familie en/of vrienden hebben geholpen, evenals de jobcoach of het re-integratiebureau. Zoals te zien is in tabel 6.6, is volgens henzelf 25% van de Wajongers in de werkregeling aan het werk gekomen met bemoeienis van UWV (antwoordcategorieën jobcoach of re-integratiebureau en UWV opgeteld). Jongeren van 18-19 jaar vonden veel vaker werk via hun school dan andere leeftijdsgroepen (40%). De 20-24-jarigen en hoger opgeleiden vonden vaker een baan zonder hulp van anderen (respectievelijk 42% en 59%).

Tabel 6.6 Manier waarop nieuwe Wajongers hun huidige baan hebben gevonden¹⁰⁴

	Werkregeling
zelf gevonden	29%
samen met ouders, partner, familie, vrienden	22%
via jobcoach of re-integratiebureau	18%
via UWV	7%
via school	18%
via een hulpverlener	11%
op een andere manier	3%

Ruime meerderheid is tevreden over werk, baas en collega's

Wajongers die werken in de werkregeling zijn veelal tevreden over hun werk: 66% is tevreden en nog eens 26% is een beetje tevreden. Slechts 4% is ontevreden (en de overige 4% weet het niet). Wat minder vaak tevreden zijn Wajongers met een psychiatrische stoornis (53%), hoger opgeleiden (56%) en 25-plussers (61%). Een groot deel van de Wajongers in de werkregeling vindt het werk leuk (85%) en kan het naar eigen zeggen goed aan (81%). De meesten willen graag nog lange tijd bij het bedrijf blijven werken (63% versus 17% die dit niet wil) en zijn niet bang om hun baan te verliezen (67% versus 15% die wel vreest voor baanverlies). Bijna veertig procent van de Wajongers in de werkregeling weet niet of hij of zij van mening is voldoende begeleiding te krijgen van de jobcoach, maar ruim driekwart van de Wajongers die hier wel een mening over geeft, is tevreden over die begeleiding. Over het contact met hun baas en collega's zijn Wajongers in de werkregeling over het algemeen ook tevreden. In de meeste gevallen ervaren zij bovendien begrip voor hun problemen en/of beperkingen op het werk.

¹⁰⁴ Kolompercentage is hoger dan 100%, omdat meerdere antwoorden mogelijk waren.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
116 van 143

Baas, collega's en jobcoach begeleiden Wajongers naar hun tevredenheid

Zoals hiervoor genoemd, krijgt bijna 80% van de werkenden in de werkregeling volgens henzelf voldoende begeleiding van het bedrijf waar hij of zij werkt. Wajongers geven aan dat de baas en collega's een grote rol spelen in die begeleiding (respectievelijk 42% en 39%). Bij 27% speelt de jobcoach of het re-integratiebureau een rol in de begeleiding (zoals ook naar voren komt uit de resultaten van de bestandsanalyses die in hoofdstuk 4 zijn gepresenteerd) en bij 23% is er geen begeleiding volgens de Wajonger. Een beperkter deel krijgt begeleiding vanuit school (4%), door een begeleider (7%) of van UWV (4%). Bijna de helft van de Wajongers met een psychiatrische stoornis of een somatische aandoening zegt geen begeleiding te krijgen, en ook de meerderheid van de hoger opgeleiden geeft dit aan. Tegelijk geven deze groepen niet vaker dan andere aan dat ze graag meer begeleiding zouden willen.

Op de vraag hoe de ondersteuning of begeleiding op het werk kan worden verbeterd, geeft de meerderheid (61%) aan dat het goed is zoals het nu gaat. Een kwart weet geen antwoord te geven. Het deel van de respondenten dat aangeeft dat de ondersteuning of begeleiding verbeterd kan worden (7%) noemt de volgende drie verbeterpunten: meer en betere begeleiding en uitleg, meer voorlichting voor werkgever, collega's en jobcoach over de beperkingen van de Wajonger (om meer begrip te krijgen), en meer contact vanuit UWV.

6.7 Werk zoeken in de nieuwe Wajong

Bij het vinden van werk kunnen Wajongers allerlei obstakels tegenkomen. Om hen te ondersteunen in het overwinnen van die obstakels, zodat ze wel kunnen participeren, kunnen zij op diverse plekken aankloppen voor hulp. Hierover gaat deze paragraaf. Bijna een derde van de Wajongers in de werkregeling geeft zelf aan op het moment op zoek te zijn naar werk. De beschrijvingen in deze paragraaf hebben alleen betrekking op deze groep. Zij krijgen vaak hulp bij het zoeken van werk en zijn daar redelijk tevreden over.

Veel Wajongers krijgen hulp bij het zoeken naar een (nieuwe) baan

Van de Wajongers in de werkregeling die op zoek zijn naar (ander) werk, is 69% hier actief mee bezig. Een derde onderneemt op het moment nog geen concrete actie. Deze verdeling geldt voor alle leeftijdsgroepen. De minst actieve zoekers in de werkregeling zijn Wajongers met een psychiatrische aandoening; van hen onderneemt ruim de helft op het moment geen actie om werk te vinden. Het gaat hier vermoedelijk om Wajongers die tijdelijk geen mogelijkheden hebben.

Bijna 80% van de werkzoekenden in de werkregeling geeft aan dat ze hulp krijgen bij het zoeken naar werk. De grootste groep krijgt hulp van de partner, familie en/of vrienden, of een jobcoach of re-integratiebureau (respectievelijk 40% en 43%). Ook UWV, school en hulpverleners helpen regelmatig bij het zoeken naar werk (respectievelijk 21%, 5% en 13%). De jobcoach en het re-integratiebureau bieden relatief veel hulp bij het vinden van een baan aan 25-plussers (56%, 20 t/m 24-jarigen: 51%, 18-19-jarigen: 33%). Deze groep krijgt ook vaker dan de andere groepen hulp van een hulpverlener (23%). Bij 18-19-jarigen en bij Wajongers die speciaal onderwijs hebben gevolgd speelt naast familie, vrienden en de jobcoach, ook de school een aanzienlijke rol bij het vinden van een baan (respectievelijk 8%, 11%).

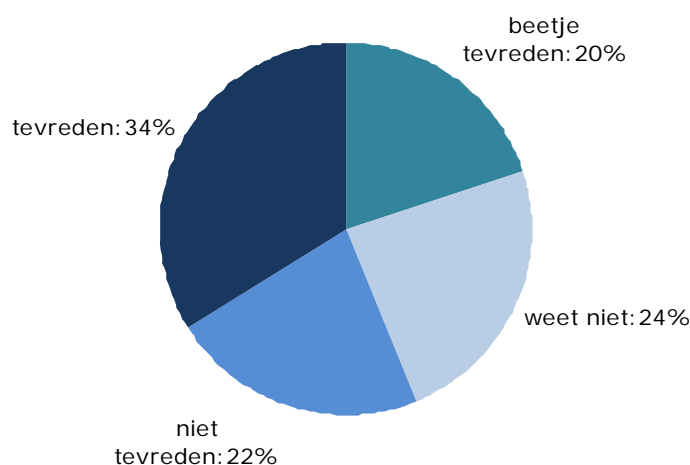
Wajongers in de werkregeling hebben moeite een passende baan te vinden

Het vinden van een baan die bij hen past wordt door ruim driekwart van de Wajongers in de werkregeling als moeilijk ervaren. Met name de oudere groep Wajongers geeft aan moeite te hebben met het vinden van een passende baan (91%). Vooral de beperkingen en het gebrek van begrip bij bedrijven hiervoor maken het vinden van een baan moeilijk (58%). Tevens is het vinden van een baan lastig, omdat de Wajongers niet precies weten wat ze willen (15%) en ze weinig opleiding of geen diploma hebben (17% en 24% van de 18-19-jarigen). Ook het beperkte aanbod, niet voltijd kunnen werken, moeite met presteren onder druk en te weinig werkervaring worden als belemmeringen ervaren. De helft van de Wajongers in de werkregeling heeft geen idee of het zal lukken om binnen een jaar een betaalde baan te vinden. Van de andere helft denkt circa 80% dat het wel gaat lukken en 20% dat het niet zal lukken. Onder Wajongers die ouder zijn dan 25 jaar en Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld is het vertrouwen in het vinden van een baan minder.

Redelijke tevredenheid over begeleiding bij zoeken naar werk

Zoals figuur 6.4 illustreert, is 54% van de Wajongers in de werkregeling (een beetje) tevreden over de begeleiding bij het zoeken van werk. Bijna een kwart van de Wajongers kan of wil geen oordeel geven over hun tevredenheid over de begeleiding bij het zoeken van werk (bijvoorbeeld omdat zij geen begeleiding krijgen of omdat de begeleiding nog niet is gestart). De personen in de werkregeling die minder tevreden zijn, zouden graag meer of betere begeleiding willen krijgen (26%) of überhaupt begeleiding (15%). Deze redenen van ontevredenheid komen het vaakst voor bij hoger opgeleiden, 25-plussers en mensen met een psychiatrische stoornis. Ook vindt 11% dat het lang duurt voor ze werk hebben. Belangrijke redenen voor tevredenheid zijn de begeleiding en goed worden geholpen waarbij specifieke wensen en mogelijkheden worden meegenomen (35%).

Figuur 6.4 De tevredenheid met de begeleiding bij het zoeken naar een baan (werkregeling)



6.8 Conclusie

Het onderzoek waarop dit hoofdstuk is gebaseerd, is uitgevoerd onder een representatieve groep Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de werk- of studieregeling van de nieuwe Wet Wajong. Het betreft zelfgerapporteerde gegevens. Mede hierdoor was bij veel vragen de groep respondenten die aangaf het antwoord op een vraag niet te weten of geen mening te hebben groot. Desondanks geeft dit hoofdstuk een goed beeld van de nieuwe Wajongers en hun ervaringen met de wet. We kunnen constateren dat veel Wajongers op het VSO of PRO zitten of hebben gezeten, zeker als het gaat om Wajongers met een verstandelijke beperking. Een groot deel van de Wajongers in de werkregeling heeft hun opleiding niet afge maakt. Op het moment dat de Wajong wordt aangevraagd, woont het merendeel van de Wajongers thuis. Het hoofddoel van de Wajong is niet bij alle Wajongers even goed bekend. We zien dat Wajongers een redelijk goede kennis hebben van de rechten die horen bij de wet Wajong, maar dat de kennis over plichten niet voor alle plichten aanwezig is. Voor een deel hangt dit samen met de beperkingen van deze groep, bijvoorbeeld blijkend uit het feit dat Wajongers met een verstandelijke beperking minder kennis hebben van hun rechten dan andere groepen. Een derde van de Wajongers geloofd dat alles wat hij verdient van de uitkering wordt afgehaald; een overtuiging die de participatie kan belemmeren. In lijn met de nadruk die de nieuwe Wajong legt op participatie, vinden de meeste Wajongers werken belangrijk, hoewel velen ook nadelen ervaren in de vorm van spanning en energieverlies door het werken. Wajongers in de werkregeling vinden vaker dat ze niet in staat zijn te werken, evenals 25-plussers, vrouwen, hoger opgeleiden en Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld. De term 'participatieplan' is beter bekend bij Wajongers in de werkregeling dan in de studieregeling, waarbij wederom de diagnose van invloed lijkt te zijn. Hoewel Wajongers waarschijnlijk wel weten dat ze samen met UWV iets hebben opgesteld en ondertekend, kennen ze dat 'iets' vaak niet onder de moeilijke term 'participatieplan'. Het vinden van een goede baan wordt lastig gevonden en lang niet alle werkenden hebben hun baan zelfstandig gevonden. Naast familie en vrienden, is hierin ook een rol weggelegd voor jobcoaches en re-integratiebureaus.

7 Ervaringen van werkgevers

Belangrijkste punten:

Werkgelegenheid van Wajongers: ondanks een verdere daling van het aantal werkgevers in 2010, is het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8% naar 4,2%. Deze stijging is veel groter dan in de afgelopen jaren. Toch heeft nog steeds bijna 96% van de werkgevers geen Wajonger in dienst.

De toename van aantal werkgevers met Wajongers in dienst is algemeen. Bij alle bedrijfsgroottes neemt het aantal werkgevers toe. De stijging is met bijna 12% het grootst bij de kleine bedrijven (tot 34 mensen in dienst). Bij de grote bedrijven is de toename relatief gering: 3% bij bedrijven met 1.400 of meer mensen in dienst. Dat de stijging relatief gering is bij de grote werkgevers en relatief groot bij kleine werkgevers hangt ook samen met het percentage werkgevers dat een Wajonger in dienst heeft. Het aandeel loopt op naar bedrijfsgrootte. Bij de grote werkgevers (met meer dan 1.400 werknemers) heeft inmiddels 89% een of meerdere Wajongers in dienst. Bij de kleine bedrijven is dit 6% of minder.

De werkgelegenheid van Wajongers die bij een reguliere werkgever werken was in 2010 voor 38% geconcentreerd bij kleine bedrijven (<34 werknemers), voor 30% bij het middenbedrijf (Tussen 34 en 500 medewerkers) en voor 33% bij grote bedrijven (>500 medewerkers).

Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is in 2010 bij alle bedrijfstakken toegenomen. De stijging is het grootst bij de bedrijfstak Overheid overig met 14%, waar het percentage werkgevers toegenomen is van 19% naar 23%. Ook bij de bedrijfstakken Transport (+13%), Overig bedrijf en beroep (+12%), (Financiële) dienstverlening (+11%) en Gezondheid (+10%) is de toename van het aantal werkgevers 10% of meer. De bedrijfstakken uitzendbranche, onderwijs en overheid hebben naar verhouding veel bedrijven die een Wajonger in dienst hebben. Dit patroon is in 2010 niet gewijzigd.

Het beeld in welke bedrijfstak de meeste Wajongers werken is niet veranderd ten opzichte van eind 2009. Wajongers die bij een reguliere werkgever werken het vaakst bij de bedrijfstakken 'Winkelbedrijf en Groothandel' (22%), 'Gezondheid' (18%) 'Overig bedrijf en beroep' (12%, met name horeca en schoonmaakbranche) en 'Industrie sec' (10%). In deze vier sectoren werkt bijna 2/3^e van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werken.

Eind 2010 werkte 24,6% van alle Wajongers. Dat is 0,2%-punt minder dan een jaar eerder. Omdat in 2009 de daling veel groter was dan in 2010 en omdat bij de jongste leeftijdsgroep (18-19 jaar) het percentage weer licht is gestegen (van 20,2% eind 2009 naar 20,4% eind 2010) lijkt de daling van het percentage werkende Wajongers voorbij. In absolute zin nam het aantal werkende Wajongers toe met 6% (3,3% in 2009). Gezien deze ontwikkeling hebben Wajongers duidelijk minder last gehad van de crisis dan "normale" werknemers. Dit geeft echter ook aan dat werkgelegenheid van Wajongers vaak geen normale werkgelegenheid is. Werk impliceert voor een groot deel van de Wajongers werk onder beschutte omstandigheden (sociale werkplaats) of werk op de reguliere arbeidsmarkt onder (intensieve) begeleiding en/of met compensatie voor het productiviteitsverlies.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
120 van 143

Eind 2010 is het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt gestegen van 11,4% eind 2009 naar 12,1%. Het aantal werkende Wajongers in de WSW is al jaren stabiel en groeit dus niet mee met de Wajongpopulatie. Het aandeel van deze groep daalt daardoor trendmatig. In 2011 zullen er - naar verwachting - voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever werken dan bij een sociale werkplaats.

Kennis van werkgevers over de Wajong: uit het werkgeversonderzoek blijkt dat een groot deel van de werkgevers met Wajongers in dienst (91%) en zonder Wajongers in dienst (75%) op de hoogte is van de wet Wajong en de werkgeversinstrumenten. Gebrek aan kennis op dit vlak hoeft dus geen belemmering te zijn voor het aannemen van Wajongers. Wanneer werkgevers plannen hebben om Wajongers te werven weten ze meestal wel voor wat voor soort werk ze Wajongers zoeken. Bij de werving hebben ze echter nog steeds ondersteuning nodig. Ze denken daarbij vooral aan werving via UWV, re-integratiebedrijven of het werkgeversservicepunt. De bekendheid met het werkgeversservicepunt van UWV blijkt positief van invloed te zijn op de aannamebereidheid van werkgevers.

Attitude van werkgevers ten aanzien van de doelgroep en de Wajonger als werknemer: werkgevers blijken over het algemeen een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep te hebben. Een groot deel van de werkgevers vindt dat het aannemen van Wajongers tot hun maatschappelijke verantwoordelijkheid behoort en dat Wajongers de bedrijfscultuur verrijken. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben daarbij een positiever beeld dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Ten aanzien van de Wajonger als werknemer zijn werkgevers met Wajongers in dienst juist iets minder positief dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Zij hebben een minder positief beeld van de productiviteit van de Wajonger, het vermogen om in teamverband te werken en de noodzakelijke begeleiding. Evenals in de eerste Wajongmonitor kunnen we concluderen dat ervaring met een Wajonger niet zonder meer tot een positievere attitude leidt, maar wel tot een meer realistisch beeld.

Bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen: in december 2010 had 4% van alle werkgevers een of meer Wajongers in dienst. Negen procent van de werkgevers die nog geen Wajonger in dienst heeft, is van plan in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Als alle werkgevers hun plannen uitvoeren zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van 4% naar 13%. De praktijk leert echter dat plannen niet altijd uitgevoerd worden. Het is de vraag wat werkgevers nodig hebben om hun plannen daadwerkelijk om te zetten in actie en werkgevers zonder plannen alsnog bereid te krijgen Wajongers aan te nemen. Uit dit onderzoek komt op verschillende momenten naar voren dat een actieve werkgeversbenadering hiervoor noodzakelijk is. Verder blijkt dat een positieve attitude (ten opzichte van de doelgroep Wajongers in het algemeen en de Wajonger als werknemer in het bijzonder) een positieve invloed op de aannamebereidheid heeft. De attitude wordt zeer waarschijnlijk beïnvloed door de ervaringen van deze werkgevers met de Wajongers die bij hen in dienst zijn.

Bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden: de ervaringen met Wajongers zijn over het algemeen positief. Wajongers functioneren naar verwachting of zelfs beter. Als Wajongers op een beperkt aantal punten toch minder presteren dan verwacht, heeft dit niet direct consequenties voor hun dienstverband. De bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden is groot: zij geven Wajongers een vaste aanstelling of bieden uitzicht op een vaste aanstelling. Tachtig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst is bereid de Wajonger in dienst te houden.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
121 van 143

7.1 Inleiding

Het primaire doel van de nieuwe wet Wajong is het verhogen van de participatie van jongeren met beperkingen. In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de participatie van Wajongers gezien vanuit het perspectief van de werkgevers. De nieuwe wet Wajong kent geen directe consequenties voor werkgevers. Het instrumentarium voor werkgevers die een Wajonger in dienst hebben of nemen is ongewijzigd ten opzichte van de vorige regeling. Wel is het succes van de nieuwe wet voor een belangrijk deel afhankelijk van de opstelling van de werkgevers ten aanzien van het aannemen en in dienst houden van Wajongers. Hun bereidheid om Wajongers een kans te geven en hen te laten participeren in hun bedrijf is van cruciaal belang. Dat is de reden dat UWV de dienstverlening richting de werkgevers heeft geïntensiveerd door het afsluiten van onder andere convenanten met werkgevers (bijvoorbeeld met C1000, Scapino en restaurant Fifteen) en werkgeversorganisaties als de ABU.

Hoofdstuk 7 kent naast de inleiding twee paragrafen. In de eerste paragraaf (7.2) gaan we in op de vraag hoeveel en welke werkgevers één of meerdere Wajongers in dienst hebben en wat de kenmerken zijn van werkgevers met Wajongers in dienst. Omdat dit zowel Wajongers uit de nieuwe als de oude Wajong kunnen zijn hebben de analyses betrekking op de totale Wajongpopulatie. Daarom kijken we in deze paragraaf ook naar de ontwikkeling van de werkende Wajongers in de totale populatie en naar de kenmerken van de werkende Wajongers.

De tweede paragraaf (7.3) gaat voornamelijk in op de bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen en te houden. De informatie in deze paragraaf is afkomstig uit een enquêteonderzoek onder werkgevers en geeft de perceptie van werkgevers ten aanzien van Wajongers weer. Thema's die in deze paragraaf aan de orde komen zijn:

- Welke **kennis** hebben werkgevers over Wajongers en de Wajong(-instrumenten)?
- Wat is de **attitude** van werkgevers ten opzichte van Wajongers?
- Hoe groot is de **bereidheid** van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen en te houden?
- Wat zijn de **ervaringen** van werkgevers met Wajongers in de praktijk?

7.2 Werkgevers en werkende Wajongers

In deze paragraaf kijken we naar feitelijke informatie over werkgevers met Wajongers in dienst en gaan we dieper in op bij wat voor soort bedrijven Wajongers werken¹⁰⁵. De volgende vragen staan centraal:

- Hoeveel werkgevers hebben een Wajonger in dienst?
- Komen er meer werkgevers met een Wajonger in dienst?
- Wat kenmerkt reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst?
- In wat voor soort bedrijven (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers een dienstverband en waar hebben relatief veel en weinig Wajongers een dienstverband?
- In welke bedrijven (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) groeit het aantal dienstverbanden dat door Wajongers wordt ingevuld?

Hierbij moet opgemerkt worden dat de analyses in dit hoofdstuk betrekking hebben op de totale populatie Wajongers (oude en nieuwe Wajong). Naast de analyses met werkgevers als uitgangspunt bespreken we in dit hoofdstuk daarom ook de ontwikkeling van de werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie (het bestand). De analyses over werkende Wajongers in hoofdstuk 4 hadden betrekking op Wajongers die recent de Wajong zijn ingestroomd.

Forse toename (reguliere) werkgevers met een Wajonger in dienst

De eerste vraag die we analyseren is de vraag naar het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst. Uit tabel 7.1 blijkt dat in 2010 het aantal werkgevers nog iets verder is afgenomen, zij het veel minder dan in 2009. Als gevolg van de financiële crisis is het aantal werkgevers tussen 2008 en 2010 met 3,5% gedaald. Ondanks de daling van het aantal werkgevers in Nederland zien we echter een groei van het aantal en dus ook van het percentage werkgevers met een of meerdere Wajongers in dienst. Ultimo 2010 waren er bijna 14,5 duizend werkgevers die een of meerdere Wajongers in dienst hadden, een toename van 8,6% vergeleken met 2009. Deze groei is veel sterker dan in 2009. Het geeft aan dat het dieptepunt van de economische crisis voorbij is, ook voor de Wajongers. Gezien de forse toename is het echter ook een indicatie dat de inspanningen om werkgevers te bewegen om meer Wajongers aan te nemen hun vruchten afwerpen.

Tabel 7.1 Stand van zaken werkgevers met Wajongers in dienst, 2008 - 2010

	2008	2009	2010
totaal aantal werkgevers	358.518	346.889	346.150
waarvan met Wajonger(s) in dienst	12.920	13.309	14.462
% werkgevers met Wajonger in dienst	3,6%	3,8%	4,2%

Stijging werkgevers met Wajongers in dienst in 2010 grootst bij kleine bedrijven

Wat kenmerkt werkgevers die Wajongers in dienst hebben? Bij de analyse van werkgevers zijn twee kenmerken altijd van belang: bedrijfsgrootte en bedrijfstak. Tabel 7.2 geeft het percentage reguliere werkgevers met een of meerdere Wajongers in dienst weer naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak.

¹⁰⁵ Analyses in dit hoofdstuk hebben betrekking op werkgevers die een of meer Wajongers in dienst hebben. Gegevens zijn verkregen door middel van een koppeling van gegevens afkomstig uit de polisadministratie en het Wajongbestand.

Uit de tabel blijkt dat de toename van aantal werkgevers met Wajongers in dienst in 2010 een algemeen verschijnsel is. Bij alle bedrijfsgroottes neemt het aantal werkgevers toe. De stijging is met bijna 12% het grootst bij de kleine bedrijven (tot 34 mensen in dienst). Bij de grote bedrijven is de toename relatief gering: 3% bij bedrijven met 1.400 of meer mensen in dienst. Dat de stijging relatief gering is bij de grote werkgevers en relatief groot bij kleine werkgevers hangt ook samen met het percentage werkgevers dat een Wajonger in dienst heeft. Het aandeel loopt op naar bedrijfsgrootte. Van de grote werkgevers (met meer dan 1.400 werknemers) heeft inmiddels 89% een of meerdere Wajongers in dienst. Bij de kleine bedrijven is het percentage 6% of minder.

Tabel 7.2 Kenmerken reguliere werkgevers met een of meer Wajongers in dienst¹⁰⁶

	aantal reguliere werkgevers met Wajonger(s) in dienst			% van totaal aantal reguliere werkgevers		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
bedrijfsgrootte						
minder dan 10	3.529	3.860	4.397	1%	1%	2%
10 – 34	3.634	3.594	3.925	6%	6%	6%
35 – 99	2.480	2.433	2.536	15%	14%	15%
100 - 499	1.955	2.099	2.240	26%	28%	30%
500 - 1.399	722	715	746	61%	60%	64%
1.400 en meer	482	495	508	85%	87%	89%
bedrijfstak						
Landbouw, Visserij, Voeding	1.200	1.282	1.365	6%	6%	7%
Bouw en Hout	926	909	953	4%	4%	5%
Industrie sec	1.967	1.912	2.082	5%	5%	5%
Winkelbedrijf en Groothandel	2.589	2.799	3.003	3%	3%	3%
Transport	480	463	521	4%	4%	4%
(Financiële) Dienstverlening	1.087	1.149	1.281	2%	2%	2%
Uitzend	513	449	476	10%	9%	10%
Gezondheid	1.594	1.759	1.932	4%	5%	5%
Overheid Onderwijs	336	381	393	18%	20%	21%
Overheid overig	252	271	308	18%	19%	23%
Overig bedrijf en beroep	1.743	1.767	1.987	4%	4%	5%
Overig	115	55	51	1%	1%	1%
totaal reguliere werkgevers	12.802	13.196	14.352	4%	4%	4%

Bij alle bedrijfstakken is het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst in 2010 toegenomen. De stijging is met 14% het grootst bij de bedrijfstak Overheid overig. Ook bij de bedrijfstakken Transport (+13%), Overig bedrijf en beroep (+12%), (Financiële) dienstverlening (+11%) en Gezondheid (+10%) is de toename 10% of meer. Bij de bedrijfstak Overheid onderwijs is de stijging met 3% het laagst. Desondanks is bij deze bedrijfstak sprake van een gestage stijging van het aantal bedrijven met een Wajonger in dienst en hebben in deze bedrijfstak naar verhouding veel werkgevers een Wajonger in dienst.

Tabel 7.2 laat zien dat in de bedrijfstakken uitzendbranche, onderwijs en overheid naar verhouding veel bedrijven een Wajonger in dienst hebben. Dit patroon is in 2010 niet gewijzigd. Wel valt de sterke toename van het percentage op bij de overheid. Het percentage is in 2010 gestegen van 19% naar 23%.

¹⁰⁶ WSW werkgevers zijn in deze tabel buiten beschouwing gelaten. Dit verklaart het verschil met het aantal werkgevers in tabel 7.1.

Zoals we gezien hebben is in 2010 de groei van het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst het grootst bij de kleine bedrijven. Als we echter kijken naar het aantal Wajongers per 10.000 werknemers (aandeel) dan ontstaat er een iets ander beeld. Dan is de toename van het aandeel Wajongers in dienst bij de grootste bedrijven (tabel 7.3) net zo groot als bij de kleine bedrijven. Hoewel het aantal werkgevers bij de grootste bedrijven maar weinig toeneemt stijgt het aantal Wajongers per 10.000 werknemers sterk.

Tabel 7.3 Aandeel reguliere dienstverbanden Wajongers in het totaal van dienstverbanden, 2008 - 2010

	aantal Wajong dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden			mutatie (%)	
	2008	2009	2010	2008-2009	2009-2010
bedrijfs grootte					
minder dan 10	45	51	58	13%	15%
10 – 34	38	39	45	3%	15%
35 – 99	33	36	39	8%	11%
100 - 499	21	25	27	18%	9%
500 - 1.399	21	21	22	0%	6%
1.400 en meer	23	25	28	8%	15%
bedrijfstak					
Landbouw, Visserij, Voeding	55	60	66	9%	10%
Bouw en Hout	41	43	50	5%	15%
Industrie sec	30	31	35	4%	12%
Winkelbedrijf en Groothandel	40	43	48	8%	11%
Transport	22	24	27	11%	10%
(Financiële) Dienstverlening	14	18	20	27%	15%
Uitzendbedrijf	46	45	50	-1%	9%
Gezondheid	27	29	33	9%	12%
Overheid Onderwijs	11	13	14	20%	9%
Overheid overig	9	10	11	12%	13%
Overig bedrijf en beroep	41	44	50	7%	14%
Overig/onbekend	23	27	25	19%	-8%
totaal	28	31	34	9%	12%

Als we naar de sectoren kijken dan zien we geen grote verschillen. Alleen de sector onderwijs blijft duidelijk achter. Hoewel het uitzendbedrijf ook een relatief geringe toename kent in 2010 is dit ten opzichte van de afname in 2009 een sterk verbetering. De uitzendbranche is heel gevoelig voor conjuncturele schommelingen en dat geldt kennelijk ook voor Wajongers.

Aantal regulier werkende Wajongers neemt sterk toe

Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is in 2010 gestegen met 8,6%. Ook het aantal Wajongers per 10.000 werknemers is in 2010 toegenomen. Het gevolg van deze ontwikkeling is dat het aantal werkende Wajongers gestegen is. In tabel 7.4 is een overzicht opgenomen van het aantal eind 2008, eind 2009 en eind 2010.

Uit de tabel blijkt dat het aantal werkende Wajongers in 2010 fors gestegen is met bijna 6% ten opzichte van 2009. Deze toename is bijna het dubbele van de toename in 2009 (3,3%). Ondanks de economische crisis is het aantal werkenden Wajongers tussen eind 2008 en eind 2010 blijven stijgen. Deze stijging is volledig geconcentreerd bij Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. In 2010 nam het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt met maar liefst 13% toe.

Tabel 7.4 Werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie: stand van zaken eind 2008, eind 2009 en eind 2010

	eind 2008	eind 2009	eind 2010	<i>mutatie</i> 2009-2010 (%)
Iopend bestand				
aantal Wajongers	178.590	191.957	205.136	6,9%
aantal werkende Wajongers	46.113	47.614	50.406	5,9%
reguliere werkgever	20.657	21.961	24.789	12,9%
WSW	25.456	25.653	25.617	-0,1%
% werkende Wajongers	25,8%	24,8%	24,6%	
% werkend bij reguliere werkgever	11,6%	11,4%	12,1%	
% werkend in de WSW	14,3%	13,4%	12,5%	

Het aandeel werkende Wajongers lijkt in 2010 te stabiliseren.

Ondanks een sterke toename van het aantal werkende Wajongers is het aandeel werkende Wajonger in 2010 nog licht gedaald: van 24,8% naar 24,6%. De totale Wajongpopulatie is in deze periode nog iets sterker gegroeid dan het aantal werkenden.

Eind 2010 is ook het *aandeel* Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt gestegen van 11,4% eind 2009 naar 12,1%. Het aandeel ligt nu weer boven het niveau van eind 2008. Het aantal werkende Wajongers bij een reguliere werkgever stijgt structureel sneller dan het aantal Wajongers. De economische crisis heeft daar, afgezien van een kleine stagnatie in 2009, weinig invloed op gehad. Het aantal werkende Wajongers in de WSW is al jaren stabiel en groeit dus niet mee met de Wajongpopulatie. Het aandeel van deze groep daalt daardoor trendmatig. In 2011 zullen er – naar verwachting - voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever werken dan bij een sociale werkplaats.

In de vorige monitor hebben we gezien dat het aandeel werkende Wajongers vooral bij de jongste leeftijdsgroepen daalde: het aandeel werkende bij Wajongers tot 25 jaar daalde tussen 2008 en 2009 met circa 3%-punt. Uit tabel 7.5 blijkt dat eind 2010 het percentage werkende Wajongers in de jongste leeftijdsgroep (18-19 jaar) ten opzichte van eind 2009 weer licht is gestegen (van 20,2% eind 2009 naar 20,4% eind 2010). Bij de andere leeftijdsgroepen is nog wel sprake van een lichte daling van het aandeel werkenden. Hoewel dus het totale aandeel werkende Wajongers nog iets is afgenomen zien we dat bij de jongste leeftijdsgroep het aandeel weer stijgt. Het lijkt er dus op dat het percentage werkende Wajongers stabiliseert. Verder geldt voor alle groepen (geslacht, leeftijd en diagnosegroep) dat het percentage werkenden bij een reguliere werkgever is toegenomen.

Het beeld wat betreft welke Wajongers er wel en niet werken is al jaren hetzelfde: mannen werken vaker dan vrouwen (28% respectievelijk 20%) en Wajongers tussen de 20 en 35 jaar werken met 28% relatief het vaakst. Bovendien werken jonge Wajongers vooral bij een re-

Datum
 21 juni 2011
Versie
 1.4
Pagina
 126 van 143

guliere werkgever en oudere Wajongers vooral in de WSW. Wajongers met een verstandelijke beperking werken vaker (30%) dan Wajongers met andere ziektebeelden.

Tabel 7.5 Werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie naar kenmerken, eind 2010

	werkende Wajongers				verschil in % werkend (in %-punt) t.o.v. eind 2009		
	aantal	%	reguliere werkgever	WSW	totaal	reguliere werkgever	WSW
geslacht							
man	32.557	28%	14%	15%	-0,3%	0,7%	-1,0%
vrouw	17.849	20%	10%	9%	-0,2%	0,5%	-0,7%
leeftijdsklasse							
18-19 jaar	3.437	20%	19%	1%	0,2%	0,7%	-0,5%
20-24 jaar	12.380	28%	21%	7%	-0,7%	0,4%	-1,1%
25-34 jaar	15.017	28%	17%	12%	-0,2%	0,7%	-0,8%
35-44 jaar	9.129	24%	7%	17%	-0,1%	0,3%	-0,5%
45 -54 jaar	6.636	21%	3%	18%	-0,7%	0,1%	-0,9%
55 jaar en ouder	3.807	19%	1%	18%	-0,1%	0,0%	-0,2%
gemiddelde leeftijd in jaren	33,8	33,8	27,3	40,1			
diagnosegroep							
verstandelijk beperking	23.907	30%	13%	17%	-0,5%	0,4%	-0,9%
overige ontwikkelingsstoornissen	8.164	27%	18%	9%	0,2%	1,3%	-1,1%
psychiatrische ziektebeelden	5.267	13%	9%	4%	-0,1%	0,2%	-0,4%
somatische ziektebeelden	10.154	25%	12%	12%	-0,1%	0,7%	-0,8%
diagnose onbekend	2.914	22%	3%	19%	-0,5%	0,2%	-0,7%
aantal werkende Wajongers	50.406	25%	12%	13%	-0,2%	0,6%	-0,9%

Aandeel tijdelijke contracten stijgt, aandeel kleine baantjes neemt af

Als laatste kijken we in deze paragraaf naar de kenmerken van het werk dat Wajongers verrichten. In tabel 7.6 staan de kenmerken van dienstverbanden van Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Wat betreft de aard van het contract blijkt dat het aantal tijdelijke contracten meer stijgt dan het aantal vaste contracten. Eind 2010 hadden naar verhouding meer Wajongers een tijdelijk contract (53%) dan eind 2009 (51%). Verder neemt het aandeel kleine baantjes eind 2010 met 2%-punt af tot 20%, het aandeel parttime en fulltime banen nemen beide met 1%-punt toe (naar 42% respectievelijk 38%).

Er is een kleine verschuiving te zien in de grootte van het bedrijf waar Wajongers werken. Eind 2010 werken er relatief iets meer Wajongers bij bedrijven met minder dan 10 werknemers (38% in 2010 versus 37% in 2009) en bedrijven met meer dan 1.400 werknemers dan eind 2009 (24% in 2010 versus 23% in 2009).

Het beeld in welke bedrijfstak de meeste Wajongers werken is niet veranderd ten opzichte van eind 2009. Wajongers die bij een reguliere werkgever werken het vaakst bij de bedrijfstakken 'Winkelbedrijf en Groothandel' (22%), 'Gezondheid' (18%) 'Overig bedrijf en beroep' (12%, met name horeca en schoonmaakbranche) en 'Industrie sec' (10%). In deze vier sectoren werkt bijna 2/3^e van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Ten opzichte van eind 2009 is het aantal werkende Wajongers vooral in de uitzendbranche en in de gezondheidszorg gestegen. Dat geeft aan dat de ontwikkeling van het aantal werkgevers met

een Wajonger in dienst maar een beperkt beeld geeft. Hoewel het aantal reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst in 2010 het meest toenam in de sector overheid is de toename van het aantal werkende Wajongers het grootst bij de sector gezondheid.

Tabel 7.6 Werkende Wajongers bij een reguliere werkgever in de totale Wajongpopulatie naar kenmerken dienstverband, eind 2009 en 2010¹⁰⁷

	eind 2009		eind 2010		mutatie aantal eind 2010 t.o.v. eind 2009
	aantal	%	aantal	%	
omvang dienstverband					
klein baantje (< 12 uur)	4.564	22%	4.982	20%	9%
parttime baan (12 - 32 uur)	8.508	41%	10.135	42%	19%
fulltime baan (>= 32 uur)	7.842	37%	9.179	38%	17%
soort contract					
tijdelijk	11.267	51%	13.174	53%	17%
vast	10.694	49%	11.615	47%	9%
bedrijfsgrootte (aantal werknemers)					
minder dan 10	4.059	18%	4.644	19%	14%
10-34	4.150	19%	4.734	19%	14%
35 - 99	3.281	15%	3.615	14%	10%
100 - 499	3.522	16%	3.886	16%	10%
500 - 1.399	1.882	9%	2.000	8%	6%
1.400 en meer	5.067	23%	5.910	24%	17%
bedrijfstak					
Landbouw, Visserij, Voeding	1.521	7%	1.649	7%	8%
Bouw en Hout	1.078	5%	1.158	5%	7%
Industrie sec	2.264	10%	2.509	10%	11%
Winkelbedrijf en Groothandel	4.958	23%	5.553	22%	12%
Transport	904	4%	980	4%	8%
(Financiële.) Dienstverlening	1.862	8%	2.124	9%	14%
Uitzendbedrijf	1.602	7%	1.869	8%	17%
Gezondheid	3.831	17%	4.481	18%	17%
Overheid Onderwijs	663	3%	738	3%	11%
Overheid overig	601	3%	676	3%	12%
Overig bedrijf en beroep	2.611	12%	2.987	12%	14%
Overig/onbekend	56	0%	65	0%	16%
aantal werkende Wajongers	21.961	100%	24.789	100%	13%

¹⁰⁷ Voor deze tabel is per Wajonger één dienstverband geselecteerd. Als een Wajonger meerdere dienstverbanden heeft, is gekozen voor het dienstverband met de meeste uren.

7.3 Ervaringen van werkgevers¹⁰⁸

In deze paragraaf staan de bevindingen uit het werkgeversonderzoek voor de tweede Wajongmonitor¹⁰⁹ centraal. Het werkgeversonderzoek is gehouden onder reguliere werkgevers (dus zonder SW-bedrijven) met en zonder Wajongers in dienst. Voor de eerste rapportage van de Wajongmonitor is voor het deel over kennis en attitude van werkgevers gebruik gemaakt van de data afkomstig van de 'Werkgevers Campagne effectmeting'. Deze effectmeting had *niet* tot doel om de bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen en in dienst te houden in kaart te brengen. Het werkgeversonderzoek voor deze tweede rapportage heeft wel expliciet tot doel een representatief beeld te geven van kennis, attitude en bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen en in dienst te houden.

De nieuwe wet heeft geen gevolgen voor werkgevers. Zij kunnen van dezelfde instrumenten gebruik maken als bij Wajongers onder de oude regeling. Vandaar dat ervoor is gekozen om in het werkgeversonderzoek zowel werkgevers met Wajongers in dienst die onder de oude regeling vallen, als werkgevers met Wajongers onder de nieuwe regeling in het onderzoek te betrekken (zie ook box 7.1). Het onderzoek is uitgevoerd onder reguliere werkgevers in tien bedrijfstakken. De uitzendbedrijven zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat zij Wajongers bij andere bedrijven plaatsen en dus niet zelf op de werkvloer ervaring opdoen met Wajongers.

Box 7.1 Het onderzoek

Het onderzoek is begin 2011 uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek. In totaal zijn 751 werkgevers geïnterviewd, waarvan er op het moment van het veldwerk 285 een of meer Wajongers in dienst hadden en 466 werkgevers geen Wajongers in dienst hadden. De werkgevers met Wajongers in dienst zijn oververtegenwoordigd in de onderzoekspopulatie. In de totale populatie reguliere werkgevers heeft namelijk vier procent van de werkgevers een of meer Wajongers in dienst (zie paragraaf 7.2). Met een dergelijke verhouding in een onderzoekspopulatie van 751 werkgevers, zouden er te weinig waarnemingen overblijven om uitspraken te kunnen doen over de groep werkgevers met Wajongers in dienst.

De steekproeven in beide groepen zijn gestratificeerd getrokken, waarbij rekening is gehouden met een spreiding naar bedrijfstak en bedrijfsomvang. Om representatieve uitspraken te kunnen doen voor de groepen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst, hebben we in beide groepen een weging toegepast om de respons wat omvang en bedrijfstak betreft in overeenstemming te brengen met de populatie.

Als aanvulling op de telefonische enquête zijn er 17 verdiepende interviews gehouden met werkgevers die aan de enquête deelnamen. Dit waren 12 werkgevers met Wajongers in dienst en 5 werkgevers zonder Wajongers in dienst die hebben aangegeven wel plannen te hebben om het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen.

¹⁰⁸ Deze bijdrage is geschreven door Cora van Horssen, senior onderzoeker bij Regioplan Beleidsonderzoek te Amsterdam.

¹⁰⁹ Horssen, C.P. van, Blommesteijn, M en Rosing, F.A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Doel- en vraagstelling

Het primaire doel van de nieuwe wet Wajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De mate waarin werkgevers Wajongers aannemen en in dienst houden, is belangrijk voor het succes van de wet. In december 2010 had vier procent van de reguliere werkgevers één of meer Wajongers in dienst (zie paragraaf 7.2). De overige 96 procent had dus geen Wajonger in dienst. Het is van belang om na te gaan hoe het percentage werkgevers met een Wajonger in dienst verhoogd kan worden. Daarnaast is het van belang om ervoor te zorgen dat werkgevers Wajongers ook in dienst houden en bereid zijn om meer Wajongers aan te nemen. De focus in het werkgeversdeel van de monitor ligt dan ook op de factoren die het gewenste gedrag (aannemen en in dienst houden van Wajongers) beïnvloeden. Het werkgeversonderzoek richt zich op de thema's kennis, attitude, ervaringen, bereidheid en besluitvorming bij het aannemen van Wajongers.

De thema's zijn vertaald in de volgende hoofdvragen:

- Welke **kennis** hebben werkgevers over Wajongers en de Wajong(-instrumenten)?
- Wat is de **attitude** van werkgevers ten opzichte van Wajongers?
- Hoe groot is de **bereidheid** van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen en te houden?
- Wat zijn de **ervaringen** van werkgevers met Wajongers in de praktijk?

Indicatoren

Om de attitude, de bereidheid om aan te nemen en de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en de ontwikkelingen op deze thema's te kunnen volgen, zijn in dit onderzoek indicatoren ontwikkeld voor deze thema's. De scores op deze indicatoren staan in de onderstaande tabel. Hoe hoger de waarde op een indicator is, hoe positiever is de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers of hoe hoger is de aannamebereidheid en de bereidheid om Wajongers in dienst te houden. De waardes op de indicatoren kunnen gebruikt worden om de verschillende groepen werkgevers te vergelijken, maar ook om een ontwikkeling van de indicatoren in de tijd te kunnen volgen. Dit laatste kan alleen wanneer dit onderzoek in de toekomst herhaald wordt.

Tabel 7.7 Scores op indicatoren

indicatoren 2011	werkgevers met Wajongers in dienst	werkgevers zonder Wajongers in dienst
	(n=285)	(n=466)
attitude t.o.v. doelgroep*	7,4	6,5
attitude t.o.v. werknemer*	6,2	6,4
bereidheid aannemen Wajongers**	22%	9%
bereidheid in dienst houden***	80%	
(globaal) bekend met nieuwe wet Wajong	91%	75%

* schaalwaarde 1-10.

** Van plan om het komende jaar (nog) een Wajonger in dienst te nemen.

*** Vaste aanstelling of zicht op vaste aanstelling.

De attitude van werkgevers is geoperationaliseerd in twee indicatoren. De eerste indicator meet de attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep Wajongers. Het gaat hierbij om het beeld dat werkgevers hebben als het gaat om arbeidsparticipatie van Wajongers in het algemeen. De tweede indicator meet de attitude van werkgevers ten opzichte van Wa-

jongers als werknemer. Bij deze laatste indicator gaat het om het beeld dat werkgevers hebben van zaken als competenties, inzetbaarheid en productiviteit van Wajongers. De bereidheid om Wajongers aan te nemen wordt gemeten met de vraag of de werkgever van plan is om het komende jaar (nog) een Wajonger in dienst te nemen. De indicator is het aandeel dat dit van plan is. De bereidheid om een Wajonger in dienst te houden wordt gemeten aan de hand van de vraag of de werkgever de Wajonger in vaste dienst heeft genomen of plan is de Wajonger in vaste dienst te nemen. De indicator is het aandeel werkgevers dat de Wajonger in vast dienst heeft genomen of dat van plan is te doen. Ook het aandeel werkgevers dat (globaal) bekend is met de nieuwe Wet Wajong is toegevoegd. In het vervolg van deze paragraaf lichten we de onderzoeksresultaten op de thema's en de indicatoren toe.

7.3.1 Kennis over de Wajong

Kennis van de wet Wajong en werkgeversinstrumenten

Zoals ook al in de eerste Wajongmonitor bleek, is het grootste deel van de werkgevers bekend met de wet Wajong (zie ook tabel 7.8) en met in ieder geval een deel van de werkgeversinstrumenten. Daarbij is het niet verwonderlijk dat werkgevers met Wajongers in dienst over het algemeen beter op de hoogte zijn van de werkgeversinstrumenten dan werkgevers die geen Wajongers in dienst hebben.

De instrumenten waarmee de meeste werkgevers bekend zijn, zijn loondispensatie, jobcoach en de no-riskpolis.

Kennis van het Werkgeversservicepunt

Via het Werkgeversservicepunt biedt UWV dienstverlening aan werkgevers¹¹⁰. Het werkgeversservicepunt is relatief nieuw en daarmee ook nog niet zo bekend bij werkgevers. Van de werkgevers met Wajongers in dienst is 23% hier bekend mee, bij werkgevers zonder Wajongers in dienst is dit 16%. De werkgevers die gebruik hebben gemaakt van het Werkgeversservicepunt zijn hier wel tevreden over. Later in dit hoofdstuk zal ook blijken dat het gebruik van het werkgeversservicepunt positief samenhangt met de bereidheid om Wajongers in dienst te nemen. Op basis daarvan kunnen we stellen dat een actieve werkgeversbenadering van belang is voor het verhogen van de aannamebereidheid van werkgevers.

Tabel 7.8 Bekendheid met werkgeversinstrumenten

	werkgevers met Wajongers in dienst (n=285)	werkgevers zonder Wajon- gers in dienst (n=466)
loondispensatie	94%	68%
jobcoach	92%	56%
tegemoetkoming loonbetaling bij ziekte (No-riskpolis)	86%	65%
proefplaatsing	79%	52%
vergoeding voor aanpassing van de werkplek	78%	68%
premiëkorting van drie jaar lang	72%	45%
loonkostensubsidie	70%	57%

¹¹⁰ Bij het landelijk Werkgeversservicepunt Wajong kunnen werkgevers terecht voor ziekmeldingen en voor het aanvragen van een no-risk polis, subsidies en voorzieningen voor Wajongers (jaarverslag 2010 UWV).

Kennis van de doelgroep

Werkgevers zonder Wajongers in dienst, die ook niet van plan zijn om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen (n=404), zijn er lang niet allemaal van overtuigd dat zij Wajongers een geschikte werkplek kunnen bieden (53%). Een belangrijke reden voor deze werkgevers om geen Wajongers aan te nemen, is ook dat er geen geschikte functies zijn voor Wajongers (55% van de werkgevers zonder Wajongers en zonder plannen om een Wajonger aan te nemen noemt dit als reden). Het is de vraag of dit werkelijk zo is of dat werkgevers geen goed beeld hebben van de mogelijkheden van Wajongers en dus ondersteuning nodig hebben om de juiste werkplekken te vinden of te creëren voor deze doelgroep.

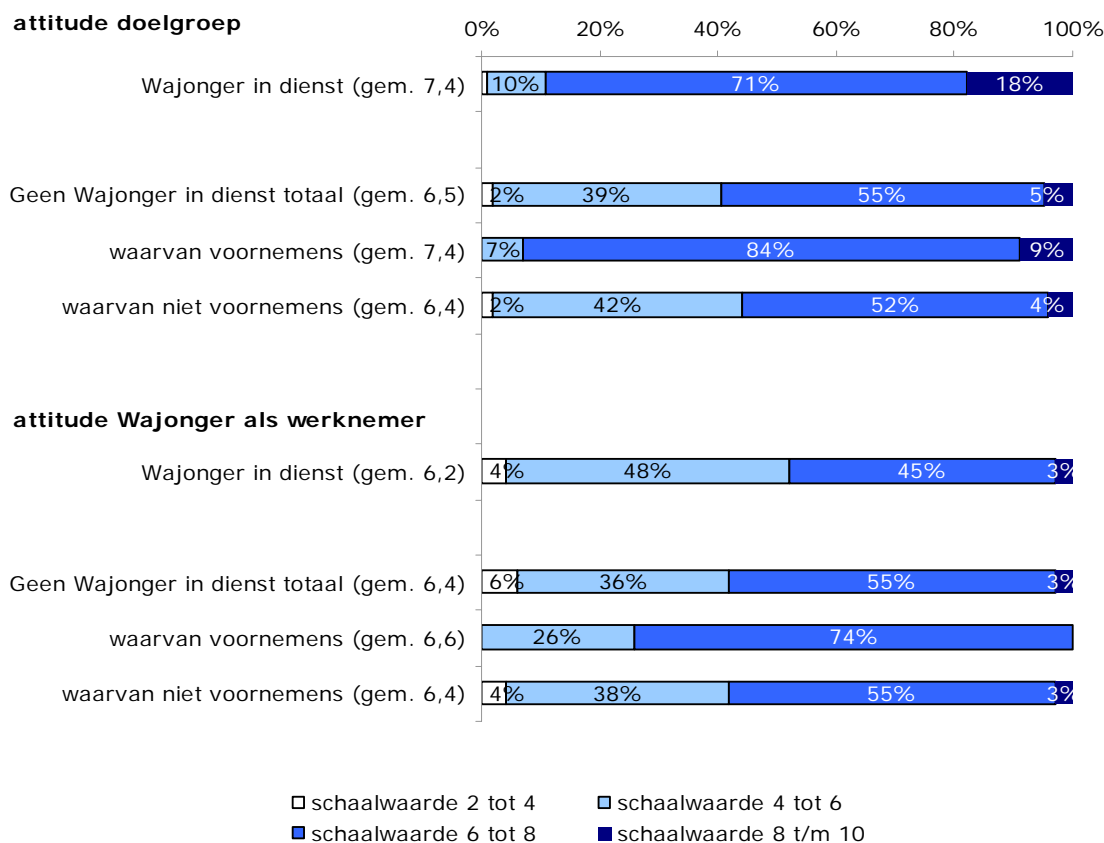
Bij werkgevers met Wajongers in dienst en werkgevers die plannen hebben om in het komende jaar een Wajonger in dienst te nemen ligt dit anders. Zij geven aan te weten wat voor soort werk binnen hun bedrijf geschikt is voor Wajongers. In tachtig procent van de gevallen weten ze ook via welke kanalen ze Wajongers gaan werven. Gezien deze uitkomsten zou kennis geen belemmering moeten zijn voor het aannemen van Wajongers door werkgevers die nu al bereid zijn om Wajongers aan te nemen. Bij werkgevers zonder plannen om Wajongers in dienst te nemen (91% van de werkgevers zonder Wajongers in dienst) is informatie over de mogelijkheden voor Wajongers binnen hun bedrijf wel van belang, omdat zij vaak niet weten of zij Wajongers een werkplek kunnen bieden. In de volgende paragraaf zal blijken dat het bij werkgevers die Wajongers willen aannemen wel van belang is na te gaan of hun ideeën en verwachtingen van het werken met Wajongers ook realistisch zijn.

7.3.2 Attitude van werkgevers

Om de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers te kunnen meten en volgen, hebben we een indicator voor attitude ontwikkeld. De attitude van werkgevers is geoperationaliseerd in twee schalen. De waardes van de schalen liggen tussen de 1 en de 10. De eerste schaal meet de attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep Wajongers. Het gaat hierbij om het beeld dat werkgevers hebben als het gaat om arbeidsparticipatie van Wajongers in het algemeen. De tweede schaal meet de attitude van werkgevers ten opzichte van Wajongers als werknemer. Bij deze laatste schaal gaat het om het beeld dat werkgevers hebben van zaken als competenties, inzetbaarheid en productiviteit van Wajongers.

De scores op beide schalen zijn in figuur 7.1 voor zowel werkgevers met als werkgevers zonder Wajongers weergegeven. Daarbij is bij werkgevers zonder Wajongers in dienst een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die plannen hebben om het komende jaar Wajongers in dienst te nemen (voornemens) en werkgevers die deze plannen niet hebben (niet voornemens).

Figuur 7.1 Attitude doelgroep en Wajonger als werknemer, onderscheiden naar wel of geen Wajonger in dienst



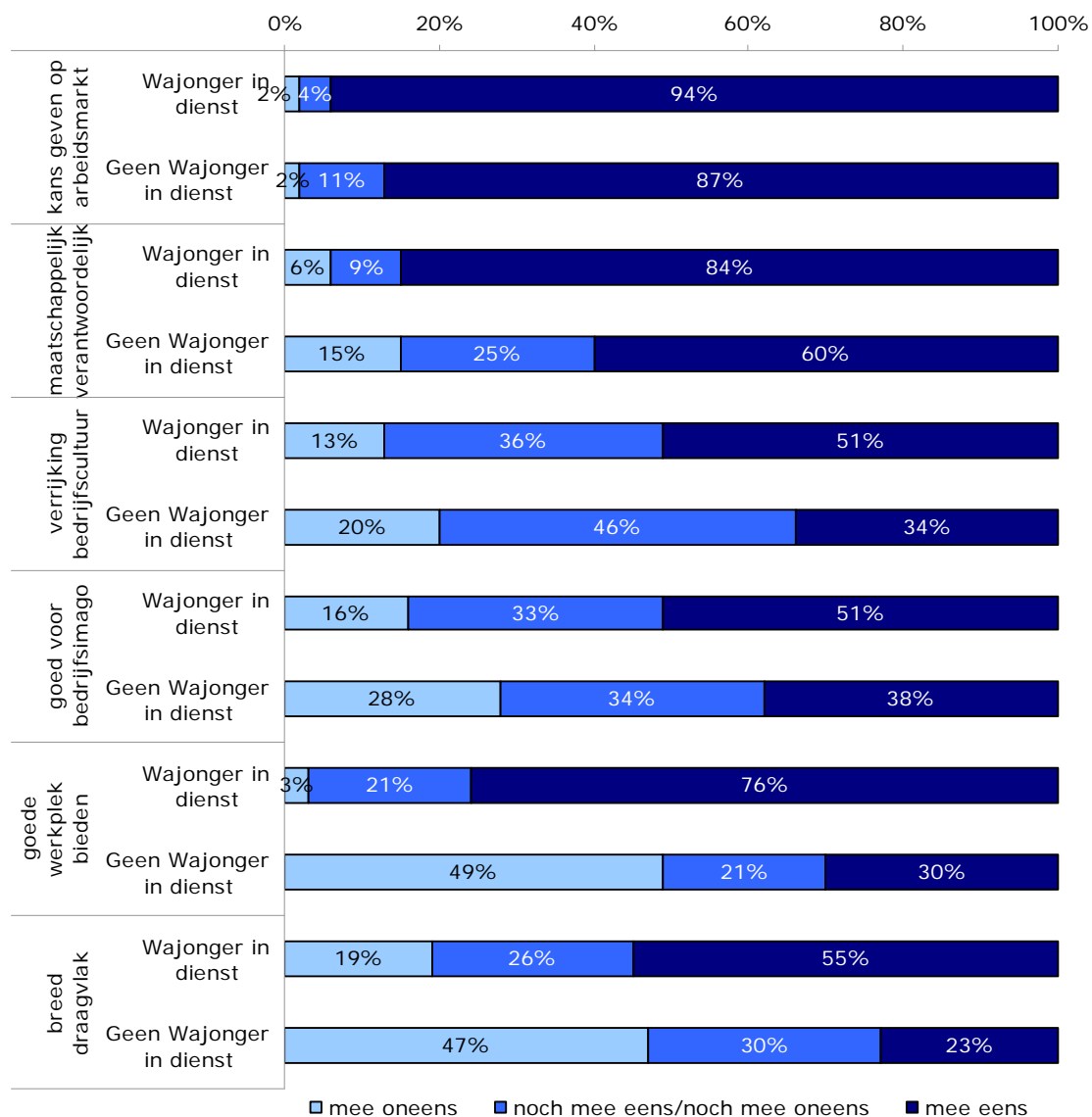
Werkgevers met Wajongers in dienst hebben een positievere attitude ten opzichte van de doelgroep dan werkgevers zonder Wajongers in dienst

Werkgevers blijken over het algemeen een positieve attitude ten opzichte van de doelgroep te hebben. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben gemiddeld een nog positievere attitude (zie tabel 7.7) dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Binnen de groep werkgevers zonder Wajongers in dienst hebben de werkgevers met plannen om Wajongers in dienst te nemen een positievere attitude. Van hen heeft 93% een schaalscore van 6 of hoger.

Werkgevers met Wajongers in dienst scoren op alle onderliggende stellingen bij de schaal attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep positiever dan werkgevers zonder Wajongers in dienst (zie figuur 7.2). Zo vinden werkgevers met Wajongers in dienst vaker dan werkgevers zonder Wajongers in dienst dat het aannemen van Wajongers tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van werkgevers behoort. Ook geven de werkgevers met Wajongers vaker aan dat het aannemen van Wajongers breed gedragen wordt binnen de organisatie en dat zij vinden dat ze Wajongers een goede werkplek kunnen bieden. Voor de eerste rapportage van de Wajongmonitor zijn deels dezelfde stellingen gebruikt. Het beeld dat hieruit naar voren kwam, komt overeen met de uitkomsten van dit werkgeversonderzoek. Zo gaven in de eerste Wajongmonitor werkgevers met Wajongers in dienst ook vaker aan dat zij vinden dat Wajongers de bedrijfscultuur verrijken.

Figuur 7.2 Onderliggende stellingen attitude van werkgevers ten opzichte van de doelgroep. Werkgevers met (n=285) en zonder Wajongers in dienst (n=466)

- Stellingen**
- Werkgevers moeten Wajongers een kans geven op de arbeidsmarkt
 - Het aannemen van een Wajonger hoort bij onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als werkgever
 - Wajongers verrijken de bedrijfscultuur
 - Een Wajonger aannemen is goed voor het bedrijfsimago
 - Wij kunnen Wajongers een goede werkplek bieden
 - Het belang van het aannemen van Wajongers wordt breed gedragen in de organisatie



Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
134 van 143

Werkgevers zonder Wajongers in dienst hebben een positiever beeld van Wajongers als werknemer dan werkgevers met Wajongers in dienst

De gemiddelde schaalscores voor de attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer laten precies een tegengesteld beeld zien. Werkgevers met Wajongers in dienst hebben een minder positieve attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer dan werkgevers zonder Wajongers in dienst. Zoals ook al in de eerste rapportage van de Wajongmonitor is geconstateerd, leidt de ervaring met Wajongers niet per definitie tot een positiever beeld over de competenties en inzetbaarheid van Wajongers. Met name als het gaat om de productiviteit, het vermogen om in teamverband te werken en de noodzakelijke begeleiding hebben werkgevers met Wajongers in dienst een minder positief beeld van Wajongers, zo blijkt uit de onderliggende stellingen bij deze schaal (zie figuur 7.3). Het minder positieve beeld dat werkgevers met Wajongers in dienst hebben van de productiviteit van Wajongers komt overeen met het beeld hierover van de werkgevers met Wajongers in dienst uit de eerste Wajongmonitor. Zeer waarschijnlijk is dit echter wel een realistisch beeld, gezien de ervaring die deze werkgevers met Wajongers hebben. Dit sluit aan bij de conclusie die eerder getrokken is in de eerste Wajongmonitor. Ook vergelijkbaar met de resultaten uit de eerste monitor is dat werkgevers met Wajongers in dienst veel minder vaak denken dat Wajongers een hoger ziekteverzuim hebben dan reguliere werknemers. Op het aspect van ziekteverzuim hebben werkgevers met Wajongers in dienst dus een positievere attitude dan werkgevers zonder Wajongers in dienst.

Positievare attitude ten opzichte van Wajongers als werknemer van werkgevers met plannen om Wajonger aan te nemen

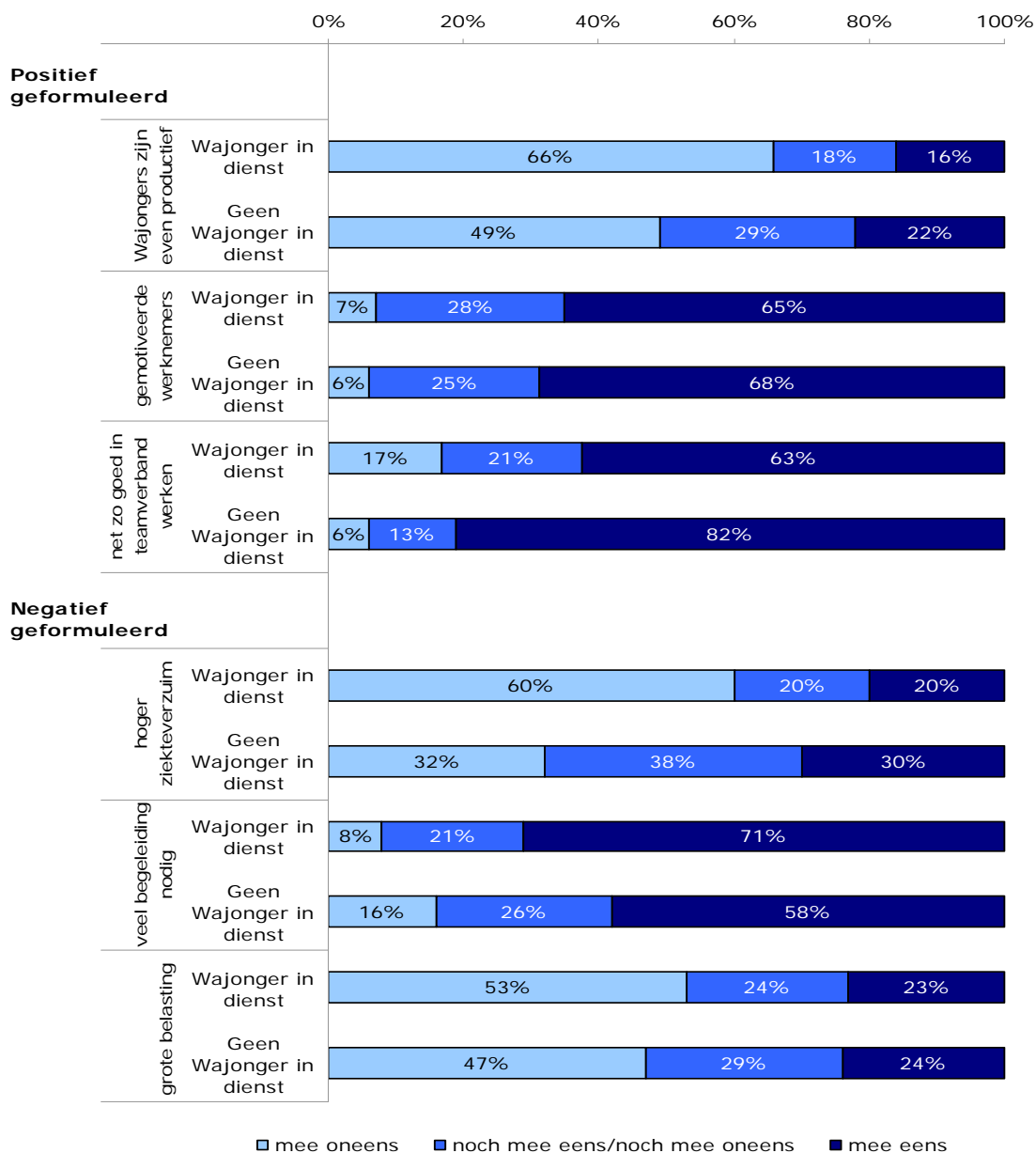
Binnen de groep werkgevers zonder Wajongers in dienst hebben de werkgevers met plannen om een Wajonger aan te nemen een positievere attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer dan de werkgevers zonder plannen. Blijkbaar hebben deze werkgevers nog niet de realistische verwachtingen van de Wajongers die werkgevers met Wajongers in dienst (inmiddels) wel hebben. Het is daarom van belang om bij de werkgevers die aangeven Wajongers in dienst te willen nemen na te gaan wat hun wensen en verwachtingen zijn en daarbij aan te sluiten met informatie over wat zij wel en niet kunnen verwachten en wat de mogelijkheden van werknemers uit deze doelgroep zijn.

Attitude werkgevers naar omvang en bedrijfstak verschilt nauwelijks

De attitude van werkgevers verschilt nauwelijks per bedrijfstak. Alleen in de bedrijfstak 'overheid overig' hebben werkgevers een positievere attitude ten opzichte van Wajongers op beide schalen. Wanneer we kijken naar bedrijfsomvang zijn ook hier de verschillen tussen werkgevers beperkt. Alleen grotere werkgevers (> 50 werknemers) hebben een positievere attitude ten opzichte van de Wajonger als werknemer. Dit geldt zowel voor de werkgevers met als voor de werkgevers zonder Wajonger in dienst.

Figuur 7.3 Onderliggende stellingen attitude van werkgevers t.o.v. Wajonger als werknemer. Werkgevers met (n=285) en zonder Wajongers in dienst (n=466)

Stellingen	
<i>Positief geformuleerd</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wajongers zijn even productief als reguliere werknemers • Wajongers zijn gemotiveerde werknemers • Wajongers kunnen net zo goed in teamverband werken als reguliere Werknemers 	
<i>Negatief geformuleerd</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wajongers hebben een hoger ziekteverzuim dan reguliere werknemers • Wajongers hebben veel begeleiding nodig • Wajongers zijn een grote belasting voor de overige werknemers 	



Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
136 van 143

7.3.3 *Bereidheid van werkgevers om Wajongers aan te nemen*

In het onderzoek hebben we tevens een indicator voor aannamebereidheid ontwikkeld. Uit een peiling onder werkgevers van CrossOver blijkt dat ruim 42% van de werkgevers bereid is om Wajongers aan te nemen¹¹¹. In vergelijking met het aandeel van 4% werkgevers dat daadwerkelijk een Wajonger in dienst heeft, is dit een hoog percentage. De bereidheid van werkgevers wordt in deze peiling geoperationaliseerd als 'werkgevers die open staan voor het aannemen van een Wajonger'. In dit onderzoek hebben we aannamebereidheid opgevat als 'het hebben van plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen'. We hebben voor deze strikte definitie van aannamebereidheid gekozen vanuit het idee dat hoe specifiek de gedragsintentie is, hoe groter de kans is dat het gewenste gedrag ook daadwerkelijk tot stand komt. Uit een studie van Hernandez e.a. (2000) blijkt bovendien dat een positieve houding ten opzichte van het aannemen van arbeidsgehandicapten in het algemeen in veel gevallen niet leidt tot het daadwerkelijk aannemen van werknemers met arbeidsbeperkingen¹¹². Het aandeel werkgevers dat volgens de strikte definitie in dit onderzoek bereid is Wajongers aan te nemen is veel kleiner dan de 42% die uit de peiling van CrossOver naar voren komt.

Negen procent van de werkgevers zonder Wajonger in dienst is wel bereid aan te nemen

Negen procent van de werkgevers zonder Wajongers in dienst is van plan om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Voor de werkgevers met Wajongers in dienst geldt dat 22% van hen van plan is nog een Wajonger aan te nemen (zie tabel 7.9). Wanneer alle werkgevers zonder Wajongers, maar met plannen om een Wajonger aan te nemen, dit ook daadwerkelijk doen, zou het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst stijgen van 4% naar 13% procent. Dit zou een verdriedubbeling betekenen van het aantal werkgevers met Wajongers in dienst. De ervaring leert echter dat niet alle werkgevers met plannen deze ook daadwerkelijk uitvoeren. Werkgevers kunnen om verschillende redenen hun plannen bijstellen: bijvoorbeeld door een verandering in de bedrijfseconomische situatie, maar ook doordat het beeld dat zij van Wajongers hebben niet strookt met de praktijk. We hebben eerder geconstateerd dat werkgevers met plannen om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen een positiever en wellicht minder realistisch beeld hebben van de competenties van Wajongers dan werkgevers die Wajongers in dienst hebben. Goede voorlichting over de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers is daarom van belang¹¹³, maar kan er ook toe leiden dat een deel van de werkgevers de plannen bijstelt en geen Wajonger aanneemt. Tegelijkertijd zullen werkgevers die realistische verwachtingen hebben van de Wajonger, deze werknemer beter kunnen inpassen binnen hun organisatie. Ondanks deze nuanceringen zijn er wel kansen om het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst te vergroten. Om deze kansen te benutten, is het van belang na te gaan welke factoren van invloed zijn op deze aannamebereidheid, maar vooral ook welke afwegingen werkgevers maken bij het aannemen van Wajongers.

¹¹¹ Lierop, B. van (2009). *Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere*, Kenniscentrum CrossOver, Nieuwegein.

¹¹² Hernandez, B. Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employers attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. In: *Journal of Rehabilitation Volume 66, Number 44/2000*.

¹¹³ UWV geeft workshops aan werkgevers waarin voorlichting wordt gegeven over het aannemen van Wajongers.

Motief maatschappelijk verantwoord ondernemen: kosten en baten zijn in balans

Voor meer dan de helft van de werkgevers is maatschappelijk verantwoord ondernemen een reden om een Wajonger in dienst te nemen. Een derde van de werkgevers geeft dit ook als belangrijkste reden op. Hierin verschillen werkgevers met en zonder Wajongers in dienst nauwelijks van elkaar.

Tabel 7.9 (Belangrijkste) redenen om een Wajonger in dienst te nemen voor werkgevers met en zonder Wajongers in dienst (% werkgevers)

	Wajonger in dienst (n=282)	Wajonger belangrijkste reden met Wajonger in dienst (n=282)	Zonder Wajonger in dienst (n=71)	Belangrijkste reden zonder Wajonger in dienst (n=66)
Vanwege het belang van maatschappelijk ondernemen	66%	36%	57%	28%
Eenvoudige taken kunnen goed door een Wajonger worden gedaan	61%	11%	54%	12%
De financiële voordelen zijn aantrekkelijk	54%	16%	48%	16%
Wajongers zijn goede en gemotiveerde werknemers	52%	11%	48%	4%
We hebben goede ervaringen met Wajongers	45%	7%	13%	1%
Het bedrijf kan extra personeel goed gebruiken	34%	6%	39%	12%
Dat is goed voor de sfeer in het bedrijf	24%	1%	21%	3%
Werk waar ik moeilijk personeel voor kan vinden, kan een Wajonger ook doen	14%	1%	15%	0%
anders, namelijk	12%	10%	21%	23%
weet niet	1%	-	8%	-

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een belangrijk motief voor werkgevers. Dit neemt niet weg dat zij bij het aannemen van Wajongers altijd een kosten/batenafweging maken. Voor een deel van de totale groep werkgevers (16%) in dit onderzoek zijn de financiële voordelen van het werken met Wajongers zelfs de belangrijkste reden om een Wajonger in dienst te nemen. Uit de interviews komt echter naar voren dat ook de werkgevers voor wie de financiële voordelen niet doorslaggevend zijn een kosten/batenafweging maken bij het aannemen van Wajongers. Daarbij hebben werkgevers geen gedetailleerd beeld van de kosten en baten, maar maken zij een afweging op basis van een aantal zaken zoals productiviteit, de kosten van de noodzakelijke begeleiding en het voordeel van een werknemer die bereid is langere tijd in een laaggekwalificeerde baan te werken.

Op de vraag wat de belangrijkste reden is geweest om een specifieke Wajonger die in dienst is bij de werkgever aan te nemen, komt als meest genoemde reden 'we wilden deze Wajonger een kans geven' (60%) naar voren. Voor meer dan een derde van de 285 werkgevers aan wie deze vraag is voorgelegd, is dit ook de belangrijkste reden. Dit sluit aan bij het streven van werkgevers om maatschappelijk verantwoord te ondernemen in de zin dat sociale motieven voor veel werkgevers een belangrijke reden zijn geweest om de Wajonger aan te nemen.

Gebrek aan geschikt werk is een reden voor niet aannemen

Werkgevers die geen Wajongers in dienst hebben, geven in meer dan de helft van de gevallen aan dat zij geen geschikt werk hebben voor Wajongers (tabel 7.10). Het is niet duidelijk

of er daadwerkelijk geen geschikt werk is of dat werkgevers niet op de hoogte zijn van de mogelijkheden.

Tabel 7.10 Redenen om geen Wajonger aan te nemen voor werkgevers zonder Wajongers in dienst (n = 466)

	reden (n=466)	belangrijkste reden (n=435)
Er zijn geen geschikte functies voor Wajongers in ons bedrijf	52%	27%
Wij kunnen niet de benodigde aanpassingen doen of de benodigde begeleiding bieden	25%	6%
De werknemersvaardigheden van Wajongers (productiviteit, aanwezigheid, motivatie) zijn onvoldoende voor ons bedrijf	20%	6%
Er is onvoldoende draagvlak binnen de organisatie	16%	5%
Wij kunnen geen geschikte Wajongers vinden	11%	4%
Vanwege het financieel risico	7%	1%
Wij hebben hier slechte ervaringen mee	5%	2%
Van andere werkgevers hebben we gehoord dat ze hier slechte ervaringen mee hebben	1%	1%
anders, namelijk	20%	14%
weet niet	7%	-

Eerdere ervaringen met Wajongers spelen een beperkte rol bij aannameoverwegingen

Voor werkgevers die ervaringen hebben met Wajongers spelen die ervaringen slechts een beperkte rol bij de overweging om nog een Wajonger aan te nemen. Positieve ervaringen zouden voor ongeveer de helft van de werkgevers met een Wajonger in dienst wel een reden zijn om nog een Wajonger aan te nemen, maar slechts bij 7% van de werkgevers speelt dit een doorslaggevende rol.

Negatieve ervaringen met Wajongers spelen nog minder vaak een rol. In de gehele groep werkgevers zonder Wajongers in dienst geeft 5% dit als reden aan (tabel 7.10). Van de 34 werkgevers zonder Wajongers, die in het verleden wel eens een Wajonger in dienst hebben gehad, zegt 23% (n=8) dat een negatieve ervaring een reden is om geen Wajonger aan te nemen. Vier van deze acht werkgevers geven aan dat dit de belangrijkste reden is om geen Wajongers aan te nemen. Ook uit de interviews komt naar voren dat een slechte ervaring niet direct betekent dat een werkgever niet meer met Wajongers wil werken. De ervaring wordt veel meer gezien als iets waarvan de werkgever kan leren voor de volgende keer.

Aannamebereidheid hangt af van attitude, bekendheid met het werkgeversservicepunt en de bedrijfstak

Tot slot is de vraag wat nu de aannamebereidheid van werkgevers verklaart. Uit een regressieanalyse blijkt dat een positieve attitude van werkgevers ten opzichte van zowel de doelgroep als de Wajongers als werknemer en de bekendheid met het werkgeversservicepunt positief samenhangen met aannamebereidheid. Dit pleit voor een actieve benadering van werkgevers vanuit het werkgeversservicepunt, waarbij werkgevers worden voorgelicht over de mogelijkheden van het werken met Wajongers.

Uit de regressieanalyse blijkt eveneens dat werkgevers binnen de bedrijfstakken financiële dienstverlening en onderwijs minder vaak bereid zijn tot het aannemen van Wajongers.

7.3.4 *Bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden*

Op het moment dat een Wajonger in dienst is bij een werkgever, is het de vraag of er ook sprake is van een duurzame arbeidsrelatie. In het onderzoek hebben we daarom willen vaststellen wat de bereidheid is van werkgevers om Wajongers in dienst te houden en welke factoren dit beïnvloeden.

Om de bereidheid om in dienst te houden te kunnen meten en volgen, hebben we een indicator opgesteld. In deze indicator wordt een vaste aanstelling of het uitzicht op een vaste aanstelling opgevat als bereidheid om in dienst te houden. Volgens deze definitie is tachtig procent van de werkgevers met Wajongers in dienst bereid de Wajonger in dienst te houden (zie tabel 7.7).

Aanpassing functie en/of werkplek en begeleiding van Wajongers blijft noodzakelijk

In veel gevallen vraagt het in dienst houden van Wajongers de nodige inspanning van de werkgever. Twee derde van de werkgevers met Wajongers in dienst heeft de functie/werkplek voor de Wajonger aangepast of gecreëerd (tabel 7.11). Van deze werkgevers met Wajongers in dienst heeft 30%-punt speciaal voor de Wajonger een functie gecreëerd. 37%-punt heeft de bestaande functie waarop de Wajonger is aangenomen aangepast. Het gaat dan met name om aanpassingen in werktempo en productiviteitseisen. Van de totale groep werkgevers met Wajongers in dienst (n=285) heeft een derde geen aanpassingen aan functie en/of werkplek gedaan bij aanname van de Wajonger.

Tabel 7.11 Gecreëerde en aangepaste functies bij werkgevers met Wajongers in dienst (n=285)

	aantal	%
gecreëerde functie	86	30%
bestaande vacature aangepast	105	37%
bestaande vacature niet aangepast	94	33%

De verminderde productiviteit wordt door veel werkgevers met Wajongers in dienst (75%, n=285) gecompenseerd door gebruik te maken van loondispensatie. Daarnaast heeft driekwart van alle werkgevers met Wajongers in dienst extra interne begeleiding georganiseerd. Dit is vaak naast de begeleiding van een jobcoach, waar ruim twee derde van de werkgevers gebruik van maakt. Het is duidelijk dat, hoewel veel Wajongers op bestaande vacatures worden aangenomen, het in de meeste gevallen niet om regulier werk gaat, maar om aangepast werk in een reguliere setting.

Ervaringen met Wajongers over het algemeen positief

Werkgevers beoordelen het functioneren van de Wajongers die bij hen in dienst zijn over het algemeen positief. Wajongers voldoen in veel gevallen aan de verwachtingen en functioneren vaak zelfs beter dan veel werkgevers vooraf hadden verwacht (tabel 7.12). Over de motivatie van de Wajongers zijn werkgevers positief. Werkgevers noemen overigens vrijwel altijd ook één of twee aspecten waarop Wajongers minder presteren dan verwacht. Zelfstandigheid, communicatie en flexibiliteit beoordelen werkgevers over het algemeen minder goed. Bij deze aspecten geeft overigens ook nog steeds meer dan 60% van de werkgevers aan dat de Wajonger naar verwachting functioneert. Over het algemeen lijkt de conclusie dus gerechtvaardigd dat werkgevers niet te hoog gespannen, maar eerder realistische verwachtingen hebben van de Wajongers.

Tabel 7.12 Oordeel van werkgevers met Wajongers in dienst over het functioneren van de Wajonger (rij %)

	slechter dan verwacht	even verwacht	goed als dan verwacht	beter dan verwacht
de motivatie van de werknemer (n=261)	4%	63%	33%	
het aantal dagen dat de werknemer gemiddeld verzuimt/ziek is (n=264)	11%	40%	49%	
inzetbaarheid van de werknemer (n=266)	12%	64%	25%	
de productiviteit van de werknemer (n=262)	13%	66%	21%	
meekomen in de groep/meedoen met groepsproces op de werkvloer (n=263)	12%	60%	27%	
benodigde begeleiding (n=252)	18%	61%	21%	
flexibiliteit van de werknemer (n=264)	18%	56%	25%	
communicatieve vaardigheden van de werknemer (n=264)	23%	63%	14%	
zelfstandig kunnen werken (n=265)	23%	62%	15%	

Als Wajongers op een beperkt aantal punten minder presteren dan verwacht, heeft dit over het algemeen geen consequenties voor hun dienstverband. Werkgevers die aangeven dat er geen uitzicht is op een vaste aanstelling, geven als reden hiervoor meestal aan dat er geen werk meer is voor de Wajonger of dat de financiële ruimte ontbreekt om de Wajonger een vaste aanstelling te bieden.

Attitude en bedrijfstak van invloed op bereidheid om in dienst te houden

Uit een regressieanalyse blijkt dat een positieve attitude van werkgevers ten opzichte van de Wajonger als werknemer positief samenhangt met de bereidheid tot in dienst houden. Opvallend hierbij is het verschil met de wijze waarop attitude samenhangt met aannamebereidheid. Bij aannamebereidheid speelt ook de attitude ten opzichte van de doelgroep een rol. Dit speelt geen rol meer bij de bereidheid om de Wajonger in dienst te houden. Blijkbaar heeft de beeldvorming over de doelgroep in het algemeen plaatsgemaakt voor het beeld dat werkgevers (op basis van hun ervaringen) hebben van de competenties van Wajongers.

Uit de regressieanalyse blijkt eveneens dat werkgevers binnen de bedrijfstakken overheid overig en onderwijs minder vaak bereid zijn om Wajongers in dienst te houden.

7.3.5 De praktijk van aannemen en in dienst houden van Wajongers

In het werkgeversonderzoek hebben we tot slot aandacht besteed aan de vraag hoe werkgevers het proces van aannemen en in dienst houden organiseren. Inzicht in het wervingsgedrag en de besluitvormingsprocessen bij werkgevers biedt handvatten voor een effectieve werkgeversdienstverlening.

Werving en selectie met name via externe dienstverleners

Werkgevers werven Wajongers meestal niet op eigen initiatief. Er zijn nauwelijks bedrijven waarin formeel afspraken zijn gemaakt over het werven van Wajongers. Wajongers komen over het algemeen binnen op eigen initiatief of via UWV, een re-integratiebedrijf of een jobcoach. Werkgevers die plannen hebben om het komende jaar (nog) een Wajonger aan te nemen, denken vooral aan werving via UWV, een re-integratiebedrijf of het werkgeversservicepunt. Ook hieruit blijkt weer dat een actieve werkgeversbenadering noodzakelijk is om meer werkgevers te informeren over de mogelijkheden om Wajongers aan te nemen en

hen te overtuigen van de meerwaarde hiervan voor het bedrijf en hen vervolgens ook te ondersteunen bij het zoeken naar een geschikte kandidaat.

Tabel 7.13 Wervingskanalen van werkgevers met plannen om het komende jaar (nog) een Wajonger aan te nemen

	werkgevers zonder Wajonger in dienst (n=71)	werkgevers met Wajonger in dienst (n=62)
UWV	24%	22%
re-integratiebedrijf	14%	35%
Werkgeversservicepunt Wajong	14%	-*
SW-organisatie	10%	10%
persoonlijke netwerken	9%	3%
vacature in krant of op internet	8%	10%
school/opleiding/stage	5%	6%
wervings- en selectiebureau	4%	3%
gemeente	4%	2%

* Deze antwoordmogelijkheid is aan de werkgevers met Wajongers niet voorgelegd.

Geen formele besluitvormingsprocessen bij het aannemen van Wajongers

Zoals de werving van Wajongers over het algemeen gebeurt als 'het zich voordoet', zo hebben de meeste werkgevers ook geen formeel besluitvormingsproces dat wordt gevolgd bij het aannemen van Wajongers. Hiermee bedoelen we dat het aannemen van Wajongers geen speerpunt van beleid is en dat de meeste werkgevers niet vooraf al nadenken over welke functies geschikt zijn voor Wajongers of hoe zij het werk zo kunnen organiseren dat het geschikt is voor Wajongers. Op het moment dat een Wajonger zich aandient, gaan werkgevers na welke aanpassingen nodig zijn en hoe de begeleiding georganiseerd moet worden. Hierover maken zij dan ook intern afspraken.

Draagvlak meestal geen probleem

Draagvlak binnen de organisatie voor het aannemen van Wajongers is belangrijk voor succesvolle arbeidsparticipatie van Wajongers. Voor 16% van de werkgevers zonder Wajongers in dienst (n=466) is onvoldoende draagvlak een reden om geen Wajongers in dienst te nemen (tabel 7.10). Het grootste deel van de werkgevers verwacht hier echter geen problemen mee. Ook uit de interviews met werkgevers komt naar voren dat draagvlak over het algemeen geen probleem is. Werkgevers besteden wel aandacht aan het creëren van draagvlak. Directe collega's worden vrijwel altijd geïnformeerd over de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers. Ook is er meestal een aanspreekpunt bij wie directe collega's terecht kunnen met vragen over (het functioneren van) de Wajonger. Bij kleine bedrijven is dit vaak de directeur, bij grotere bedrijven een medewerker van personeelszaken.

7.3.6 Tot slot

Om de arbeidsparticipatie van werkgevers te verhogen, is het noodzakelijk dat meer werkgevers ertoe overgaan Wajongers aan te nemen. Verondersteld wordt dat onder andere voldoende kennis en een positieve attitude van belang zijn om de aannamebereidheid bij werkgevers te vergroten. Uit dit onderzoek blijkt inderdaad dat een positieve attitude (ten opzichte van de doelgroep Wajong in het algemeen en de Wajonger als werknemer in het bijzonder) een positieve invloed heeft op de aannamebereidheid.



Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
142 van 143

Negen procent van de werkgevers die nu nog geen Wajonger in dienst heeft, blijkt bereid te zijn om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen. Het is de vraag wat werkgevers nodig hebben om hun plannen ook daadwerkelijk om te zetten in actie en werkgevers zonder plannen alsnog bereid te krijgen Wajongers aan te nemen. Uit dit onderzoek komt op verschillende punten naar voren dat een actieve werkgeversbenadering hiervoor noodzakelijk is. Werkgevers zijn over het algemeen voldoende op de hoogte van de wet Wajong en de werkgeversinstrumenten. Kennis op dit vlak hoeft dus geen belemmering te zijn voor aannames. Werkgevers zijn er echter lang niet allemaal van overtuigd dat zij Wajongers een goede werkplek kunnen bieden. Werkgevers blijken bovendien meestal niet op eigen initiatief Wajongers te werven. Wanneer werkgevers wel plannen hebben om Wajongers te werven, weten ze meestal wel voor wat voor soort werk ze Wajongers zoeken. Bij de werving hebben ze echter nog steeds ondersteuning nodig. Ze denken daarbij vooral aan werving via UWV, re-integratiebedrijven of het werkgeversservicepunt. De bekendheid met het werkgeversservicepunt blijkt positief van invloed te zijn op de aannamesbereidheid van werkgevers. Ondersteuning van werkgevers bij het creëren of aanpassen van functies om voldoende werkplekken voor Wajongers beschikbaar te maken blijft dus noodzakelijk.

Wanneer het gaat om de bereidheid om in dienst te houden, is een positieve attitude ten opzichte van de Wajongers als werknemer (dat wil zeggen: de competenties van de Wajonger) van belang. Deze attitude wordt zeer waarschijnlijk beïnvloed door de ervaringen van deze werkgevers met de Wajongers die bij hen in dienst zijn. Deze ervaringen zijn over het algemeen positief. Wajongers functioneren naar verwachting of zelfs beter. Als Wajongers op een beperkt aantal punten minder presteren dan verwacht, heeft dit niet direct consequenties voor hun dienstverband. De bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te houden is dan ook groot. De werkgevers in dit onderzoek, die Wajongers in dienst hebben, hebben blijkbaar realistische verwachtingen van de Wajongers. Dit blijkt ook al uit het feit dat werkgevers met Wajongers een iets minder positieve attitude hebben ten opzichte van de Wajongers als werknemers, dan de werkgevers zonder Wajongers in dienst. Met name hun beeld over de productiviteit en het vermogen van Wajongers om in teamverband te werken is iets minder positief en daarmee wellicht realistischer dan dat van werkgevers zonder ervaring met Wajongers. Dit pleit ervoor om in de informatievoorziening aan werkgevers over de Wajongers duidelijk aan te geven wat de mogelijkheden en beperkingen van Wajongers zijn en wat werkgevers wel en niet kunnen verwachten.

Datum
21 juni 2011

Versie
1.4

Pagina
143 van 143

Literatuurlijst

Berendsen, E. en Stoutjesdijk, M. (2007). *De groei van Wajonginstroom, een onderzoeksrapport in het kader van een Wajongdossieronderzoek*. UWV, Amsterdam.

Berendsen, E. Stoutjesdijk, M. en Havinga, H. (2008). *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, een onderzoeksrapport in het kader van een Wajongdossieronderzoek*. UWV, Amsterdam.

Berendsen, E. Stoutjesdijk, M. Havinga, H. van den Ende, I. en Spaan, B. (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*. UWV, Amsterdam.

Hernandez, B. Keys, C. & Balcazar, F. (2000). Employers attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. In: *Journal of Rehabilitation Volume 66, Number 44/2000*.

Horssen, C.P. van, Blommesteijn, M en Rosing, F.A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam.

Lierop, B. van (2009). *Wat vinden bedrijven? Een peiling onder HRM'ers en P&O'ers over het in dienst nemen van een Wajongere*. Kenniscentrum CrossOver, Nieuwegein.

Meijer S. & Verhulst, F.C. (RIVM). *Wat is ADHD en wat zijn de gevolgen? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid*. Bilthoven.

Snel, N. & Van Wensveen, D. (2011). *Het eerste jaar nieuwe Wajong. Kwantitatief onderzoek onder Wajongers ten behoeve van de monitor nieuwe Wajong*. TNS/NIPO, Amsterdam.

De Vos e.a. (2010/2011). *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden*. TNO Hoofddorp. Dit onderzoek bestaat uit drie rapportages:

- *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden (2010)*.
- *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting (2011)*.
- Besseling, J. e.a. *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden, vervolg (2011)*.

UWV (2008), *UWV Kwartaalverkenning 2008-II*, Amsterdam.

UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*, Amsterdam.