Wajongmonitor: tweede rapportage

Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010

werken aan perspectief

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

© UWV Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Belangrijkste punten 3

1 Inleiding 5

2 De (nieuwe) Wajong in 2010 7

2.1 Hoe ontwikkelt de nieuwe Wajong zich in 2010? 7

2.2 Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen in de nieuwe Wajong? 8

2.3 Wat zijn de kenmerken van de Wajongers in de nieuwe regeling? 9

3 Participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong 11

3.1 Hoe ontwikkelt de arbeidsparticipatie van Wajongers zich? 11

3.2 In welke mate en welke vorm worden re-integratie-instrumenten ingezet? 13

3.3 Wat zijn de ervaringen van Wajongers met de nieuwe wet? 14

3.4 Hoe staan werkgevers tegenover Wajongers? 15

Belangrijkste punten[1]

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-integratie-middelen 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%.

[1] *Deze publicatie is een samenvatting van de Wajongmonitor: tweede rapportage.*
Het volledige rapport is te vinden op de website van UWV: http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-publicaties/kennis/monitoren.aspx

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:
   - Hoe ontwikkelt de nieuwe Wajong zich in 2010?
   - Hoe is de verdeling over de verschillende regelingen?
   - Wat zijn de kenmerken van Wajongers in de nieuwe regeling?
2. Participatie en re-integratie in de nieuwe Wajong.
   Daarbij staan deze vragen centraal:
   - 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?
   - 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 Wajongers 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 verdiend 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. 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 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 studietoeslag. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten **studieregeling**.

- **Voorlopige en definitieve beoordeling.** De gedachte dat Wajongers op hun 18de 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 verdiencapaciteit 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 beslistermijn[2] van 14 weken geldt, heeft het tot april 2010 geduurd voordat de instroom op gang kwam. Daarnaast gaat de invoering van elke wet 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.

[2] *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.*

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.

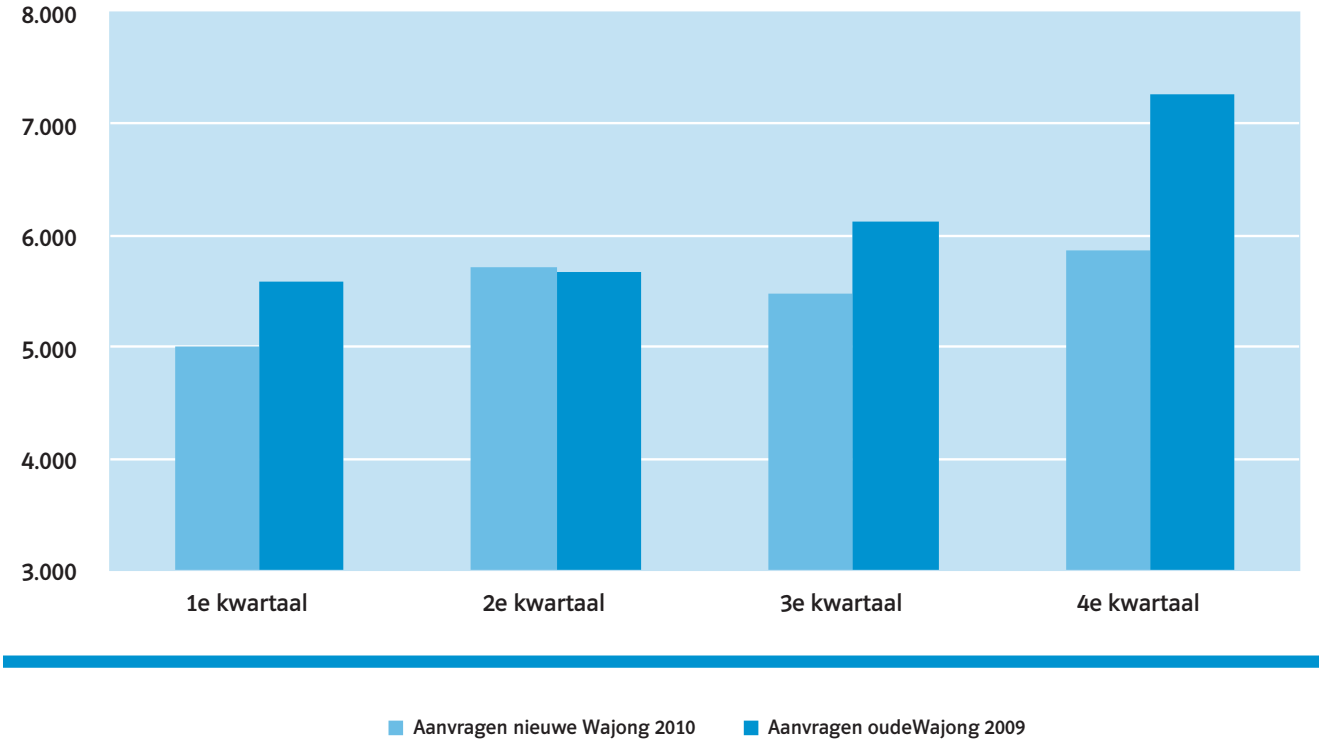
We gaan in deze paragraaf daarom in op een drietal vragen:

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

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 1). We verwachten daarom dat er in 2011 minder aanvragen zullen zijn dan in 2010 (circa 5 tot 10%).

Figuur 1 **Geregistreerde aanvragen per kwartaal, 2010 versus 2009** [3]



[3] *Het betreft aanvragen gecorrigeerd voor vervuiling.*

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.

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 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.

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.
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.

Tabel 1 Verdeling Wajongers in de nieuwe Wajong naar regeling bij instroom [4]

	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%**

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 1):

- **Tijdelijk geen mogelijkheden**. De categorie 'tijdelijk geen mogelijkheden' omvat de groep Wajongers die niet direct inzetbaar zijn voor werk omdat zij onder behandeling zijn[5]. Het einde van de behandeling kan betekenen dat alsnog vastgesteld wordt dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Uit het Wajongdossieronderzoek[6] 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.

[4] *Verdeling is gecorrigeerd voor tijdelijke registratie (1e helft 2010) van Wajongers die nog op school zitten of studeren in de werkregeling.*
[5] *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.*
[6] *Kenniscahier 2008-I, De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom (UWV, 2008)*

Tabel 2 Regeling naar kenmerken, instroom nieuwe Wajong (2010) [7]				
	uitkeringsregeling	werkregeling	studieregeling	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%
diepe/ernstige verstandelijke beperking	16%	0%	1%	2%
matige verstandelijke beperking	13%	2%	8%	6%
lichte verstandelijke beperking	8%	18%	26%	20%
zeer lichte verstandelijke beperking	0%	11%	10%	9%
verstandelijke beperking, ernst onbekend	2%	1%	1%	1%
autistisch spectrum stoornis	8%	13%	20%	15%
aandachttekortstoornis (o.a. ADHD)	2%	10%	6%	8%
overige ontwikkelingsstoornissen	3%	7%	4%	5%
psychiatrische ziektebeelden	35%	27%	7%	21%
persoonlijkheidsstoornissen	7%	10%	2%	7%
stemmingsstoornissen	6%	5%	1%	4%
schizofrenie en overige psychosen	12%	4%	1%	4%
overige psychiatrische ziektebeelden	10%	8%	3%	7%
somatische ziektebeelden	12%	11%	17%	13%
aandeel in de instroom	**13%**	**54%**	**34%**	**100%**

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 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.

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 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.

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. 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.

[7] *Bij de analyse van de instroom worden heropeningen buiten beschouwing gelaten.*

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 aandachttekortstoornis (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 praktijkschool (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 aandachttekortstoornissen (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.

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:

- 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?
- Hoe staan werkgevers tegenover het in dienst nemen van Wajongers?

3.1 Hoe ontwikkelt de arbeidsparticipatie van Wajongers zich?

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 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.

Een percentage van 17,4% lijkt op zichzelf niet echt hoog. Maar zoals we in tabel 1 al konden zien is bij instroom maar 29% (regulier plus beschut 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.

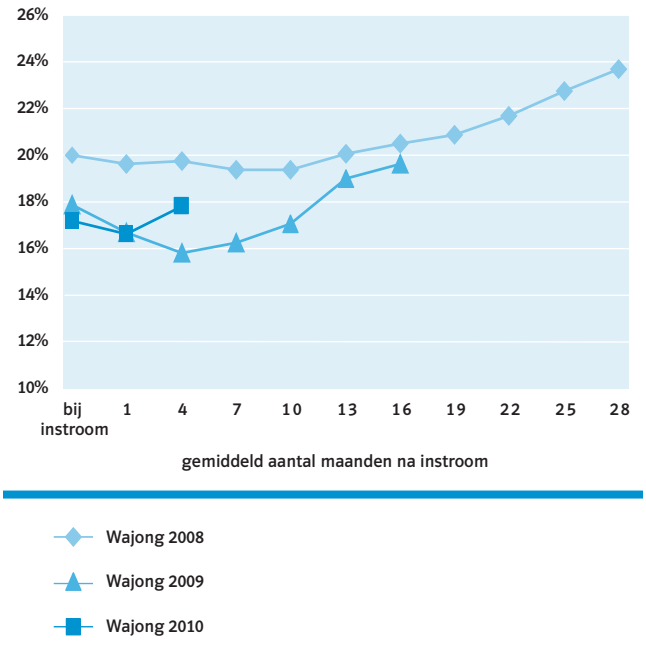
Tabel 3 Nieuwe Wajong: participatiestatus eind 2010[8]

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

De vraag is hoe een percentage van 17,4% zich verhoudt tot de participatie van vergelijkbare instroomcohorten[9] onder de oude Wajong. In Figuur 2 is de ontwikkeling van het percentage werkenden bij de instroom in het 2e/3e kwartaal van 2010 (nieuwe Wajong) afgezet tegen de ontwikkeling bij de instroom in de oude Wajong in het 2e/3e kwartaal van 2008 en 2009.

Figuur 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.

Figuur 2 Ontwikkeling aandeel werkende Wajongers[10] vanaf instroom, instroomcohorten oude Wajong (oWajong) en nieuwe Wajong (nWajong)



[8] *Het betreft de status van alle Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd in de nieuwe Wajong.*
[9] *Een instroomcohort is een groep Wajongers die allen in dezelfde periode zijn ingestroomd.*
[10] *Zowel werkenden bij een reguliere werkgever als werkenden in de WSW*

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 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 20ste 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.

Tabel 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-integratietrajecten [11]	201	18%
reguliere trajecten	74	7%
IRO	74	7%
gesubsidieerde arbeid	26	2%
overig	27	2%

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

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 1). In tabel 4 is weergegeven welk vormen van ondersteuning in 2010 zijn ingezet en in welke mate.

Voorzieningen en instrumenten: uit tabel 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 stijgen[12].

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 zagen[13]. 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 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.

Box 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'[14]. 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 brailleregels) en intermediaire voorzieningen (zoals ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen).

[12] *Uit het UWV Kennisverslag 2011-I blijkt dat 35% van de werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met loondispensatie werkt.*
[13] *Wajongmonitor: eerste rapportage, UWV, november 2010.*
[14] *De Sluitende aanpak is geïntroduceerd in het kader van de reguliere trajecten die per 1 april 2010 zijn gecontracteerd.*

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%.

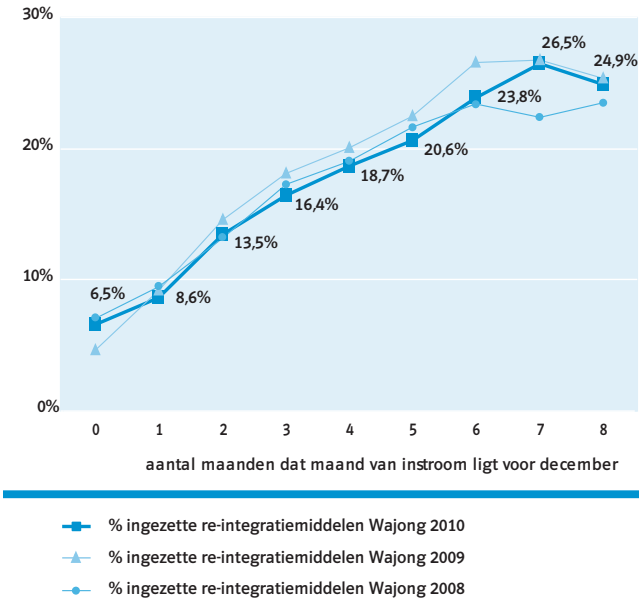
Er zijn drie mogelijke redenen waarom werkgevers geen premiekorting toepassen. Ten eerste geldt in 2010 de kleinebanenregeling. Deze regeling houdt in dat werkgevers geen premies werknemersverzekeringen hoeven te betalen voor jongeren tot 23 jaar met een loon dat tot een bepaald maximum ligt. Een groot 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 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 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

Figuur 3 **Aandeel ingezette re-integratiemiddelen tot en met december van het instroomjaar (april - december 2010, 2009, 2008), per maand van instroom**



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.

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 NIPO[15] 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.

[15] *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. Amsterdam: TNS NIPO.*

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 gelooft 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.

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 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 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 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 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 Wajongers[16]. 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.
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 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,

[16] *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.*

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.