

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

031.13079.01.01

Participatiemogelijkheden van Wajongers

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 15 april 2008

Auteurs Jan Besseling, Saskia Andriessen, Edwin de Vos en Cees Wevers

Met medewerking van
Wendela Hoofman, Wout de Boer, Henk Sonneveld, Sohaila El
Marini, Marga van der Zwaan

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

1	Aanleiding en beleidsmatige achtergrond.....	5
2	Onderzoek door TNO.....	5
3	Wajong en arbeidsmogelijkheden	6
4	UWV dossieronderzoek: participatiemogelijkheden	7
4.1	Gegevens naar diagnose.....	9
4.2	Gegevens naar schoolachtergrond	11
4.3	Gegevens naar herkomst.....	12
4.4	Gegevens naar geslacht.....	12
4.5	Conclusie	13
5	EBB: arbeidsparticipatie in de praktijk	14
6	UWV-bestandsgegevens over leeftijd en beschut werken.	19
7	Resultaten interviews en expertmeeting	20
7.1	Samenvattende conclusie expertmeeting	20
7.2	De indeling van Wajongers.....	21
7.3	Factoren die de kansen van jongeren bepalen.....	22
7.4	Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te benutten en te blijven benutten?.....	23
8	Conclusie.....	26
A	Bijlage Geïnterviewden en deelnemers aan expertmeeting.....	31
B	Bijlage Overzicht participatiebevorderende maatregelen	32
C	Bijlage Begeleiding naar werk door jobcoachbedrijven; indrukken op basis van enkele gesprekken	33
D	Bijlage Aanvullende EBB-gegevens.....	37

1 Aanleiding en beleidsmatige achtergrond

Het kabinet heeft aangegeven dat het gaat onderzoeken of voor die jongeren die benutbare mogelijkheden hebben, het voor hun participatiekansen beter is om de (definitieve) beslissing tot toelating tot de Wajong uit te stellen tot een later tijdstip. Deze jongeren krijgen maximale ondersteuning bij scholing en het behouden van werk.

Volgens de brief aan de Tweede Kamer van 22 november 2007 over het spoeddebat ontslagrecht wordt een wijziging van de Wajong voorbereid, waarbij de toegang tot de Wajong voor personen tot 27 jaar voor wie perspectief op arbeid niet is uitgesloten, met behoud van rechten op inkomensondersteuning wordt uitgesteld.

In de brief van 6 december staat dat voor wat betreft de leeftijd bij toekenning van de uitkering wordt aangehaakt bij de leeftijd in het kader van de werkleerplicht tot 27 jaar. Dit beoogt de arbeidsparticipatie te bevorderen voor wie perspectief op arbeid niet is uitgesloten, met behoud van rechten op inkomensondersteuning.

2 Onderzoek door TNO

Het ministerie van SZW heeft TNO opdracht gegeven om in onderzoek een tweeledige vraagstelling te beantwoorden:

1. Welke mogelijkheden tot participatie zijn er voor instromers in de Wajong (eventueel in te delen in groepen met meer of minder mogelijkheden)?
2. Wat is er nodig (bijvoorbeeld voorzieningen/re-integratiemiddelen) om de participatie mogelijkheden maximaal te benutten?

Achtergrond bij de tweede vraag is dat, om de toedeling van voorzieningen/middelen voor optimale participatie te faciliteren, SZW zou willen komen tot een matrix van categorieën Wajongers naar indeling van participatiemogelijkheden.

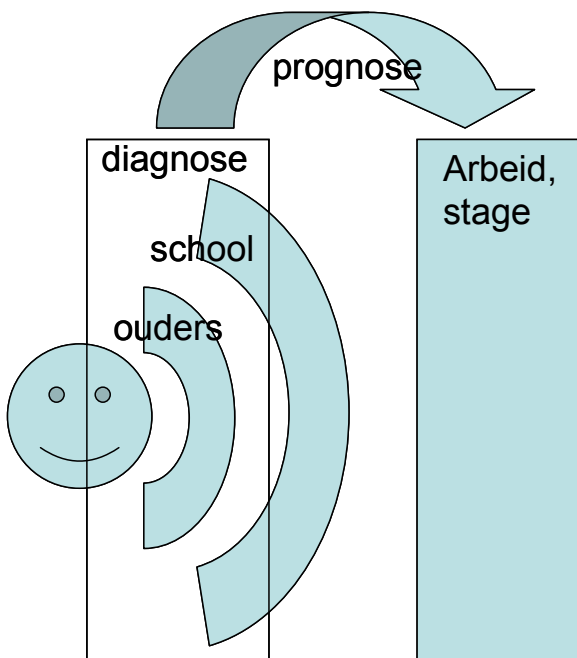
Daartoe heeft TNO statistische analyses verricht op reeds bij TNO beschikbare gecombineerde gegevens van CBS (Enquête BeroepsBevolking) en UWV (arbeidsongeschiktheidsbestanden) en – samen met UWV – op de gegevens van het UWV-dossieronderzoek naar de Wajong. Tevens analyseert TNO de beschikbare gegevens en informatie onder andere bij onze relaties in het veld.

De gegevens van het UWV-dossieronderzoek geven zicht op de door het UWV gepercipieerde arbeidsmogelijkheden van Wajongers op het moment van de eerste claimbeoordeling. De gegevens van de Enquête Beroepsbevolking geven zicht op de mate waarin het arbeidspotentieel daadwerkelijk ingevuld wordt en op de factoren die samenhangen met arbeidsparticipatie.

Deze bevindingen zijn als input gepresenteerd tijdens een drukbezochte expertmeeting op 12 maart waar beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen centraal stond.

Het volgende voorbeeld en onderstaand figuur illustreert het denkmodel achter het onderzoek van TNO:

Een jongere met een licht verstandelijke handicap heeft meer kans op participatie als hij/zij geen andere aandoeningen heeft (comorbiditeit), vervolgens als hij/zij ouders heeft zonder verstandelijke handicap; vervolgens bij een gunstige Speciaal Onderwijsdiagnostiek en stage. Dit vertaalt zich in een ‘participatieprognose’.



3 Wajong en arbeidsmogelijkheden

Als bij de claimbeoordeling van de Wajong het UWV tot de conclusie komt dat de verdiencapaciteit groter is dan 75% van het minimumloon is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid voor de Wajong. Voor diegenen die op moment van beoordelen een verlies van verdiencapaciteit hebben van 25% of meer en op dat moment of in de toekomst mogelijkheden hebben om te participeren in arbeid stelt het UWV een re-integratievisie op.

In de uitvoeringspraktijk impliceert dit tijdens de claimbeoordeling voor een Wajongaanvraag drie beoordelingen:

- Vaststellen van het bestaan van arbeidsongeschiktheid.
- Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid, het vaststellen van het toekomstig arbeidsperspectief c.q. wat zijn de arbeidsmogelijkheden van deze persoon met zijn/haar huidige beperking op termijn?
- Wat is nodig om die arbeidsmogelijkheden ook daadwerkelijk te realiseren?

Oftewel de *actuele mogelijkheden, de toekomstige mogelijkheden en de gewenste interventies*.

Juist de beoordeling van de toekomstige mogelijkheden is een ingewikkeld vraagstuk zoals later in dit rapport aan de orde komt. Bij de eerste beoordeling rondom het 18^e jaar gaat het immers om jongeren die zich per definitie nog kunnen ontwikkelen, maar tot welk niveau is de vraag. Dit geeft de Wajongbeoordeling een ander karakter dan de gemiddelde WIA-beoordeling.

Voor een indeling van het toekomstig arbeidsperspectief is de volgende indeling gangbaar:

1. Reguliere werkgever/arbeid met werkaanpassingen en/of extra begeleiding en/of, loondispensatie etc. Het kan ook arbeid als zelfstandige zijn.
2. Beschut werken.
3. Niet-loonvormende participatie zoals arbeidsmatige dagbesteding AWBZ en vrijwilligerswerk.
4. Geen enkele vorm van participatie.

Duidelijk is dat jongeren in de categorie 1 en 2 tot de doelgroep behoren waarvoor de focus primair gericht wordt op arbeidsparticipatie.

Voor de analyses in dit onderzoek is bovenstaande vierdeling richtsnoer geweest. Hoewel daar veel discussie over mogelijk is, is in dit onderzoek geabstraheerd van de vraag waar precies de grenzen (zouden moeten) liggen tussen de vier categorieën en wat de exacte indelingscriteria zouden moeten zijn¹. In dit onderzoek zijn de indelingen overgenomen zoals die door het CBS in de EBB en door UWV in het dossieronderzoek zijn gehanteerd.

4 UWV dossieronderzoek: participatiemogelijkheden

UWV heeft een dossieronderzoek uitgevoerd naar de achtergronden van de recente stijging van de instroom in de Wajong (Stoutjesdijk en Berendsen. De groei van de Wajonginstroom. Kenniscahier 07-01, UWV 2007). In het onderzoek is ook gecodeerd (achteraf op basis van de dossierinformatie) wat de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie zijn op het moment van de claimbeoordeling. UWV heeft aanvullende analyses uitgevoerd en deze informatie aan TNO beschikbaar gesteld voor nadere bewerking. In dit hoofdstuk presenteren we enkele resultaten afkomstig van dit UWV-dossieronderzoek onder 1.308 Wajong-toekenningen jonger dan 27 jaar² in 2002, 2004, 2005 en 2006 verdeeld over drie kantoren.

¹ Hierbij is het volgende overwogen:

- Indelingscriteria voor arbeidsparticipatie kunnen zijn werken bij een reguliere werkgever vs werken in de beschutte omgeving van de WSW, of: werken tegen een regulier uurloon vs werken tegen een gereduceerd uurloon.
- Werken bij een reguliere werkgever voor een regulier uurloon gebeurt door Wajongers die door een medische urenbeperking nooit een volledig loon kunnen verwerven en door Wajongers die weliswaar een regulier uurloon kunnen verdienen maar met zoveel ondersteuning dat dit niet zonder meer van een werkgever verlangd kan worden.
- Werken bij een reguliere werkgever voor een gereduceerd uurloon gebeurt door Wajongers die werken met loondispensatie: door een vertraagd handelingstempo is hun arbeidsproductiviteit (loonwaarde) minder dan het minimumloon.
- Werken in de WSW gebeurt door Wajongers op drie manieren: in de beschutte omgeving van het SW-bedrijf, door detachering bij een reguliere werkgever of door begeleid werken bij een reguliere werkgever. In de praktijk is begeleid werken via de WSW niet altijd op voorhand goed te onderscheiden van begeleid werken met loondispensatie en een jobcoach bij een reguliere werkgever: eenzelfde jongere zou beide soorten arbeid kunnen verrichten.

² De leeftijd is bepaald op het moment van de ingang van het recht op Wajong.

Doel van de analyses is om te komen tot een empirisch gefundeerde aanzet voor een indeling van Wajongers naar participatiemogelijkheden en benodigde interventies. De veronderstelling was bij aanvang dat van de beschikbare achtergrondkenmerken met name de combinatie van diagnose (zoals schizofrenie en de ernstigere vormen van verstandelijke handicap), de laatste school en herkomst (instelling, ZW/WWB etc.) de grootste voorspellende waarde hebben voor de gepercipieerde participatiemogelijkheden.

In het dossieronderzoek zijn zes niveaus van participatie onderscheiden³. In onderstaand overzichtstabel geven we voor de Wajongers onder 27 jaar de verdeling over die categorieën voor de gehele periode 2002-2006 en voor het jaar 2006⁴.

	2002-2006	Alleen 2006
1. Begeleiding naar regulier werk	31%	36%
2. Begeleiding naar werk in kader WSW	13%	11%
3. Begeleiding naar dagbesteding of vrijwilligerswerk	7%	8%
4. Geen mogelijkheden op arbeidskundige gronden	13%	12%
5. Tijdelijk geen mogelijkheden (medische gronden) ⁵	18%	18%
6. Duurzaam geen mogelijkheden (medische gronden) ⁶	19%	14%

Omwille van de overzichtelijkheid is het aantal categorieën dat in dit hoofdstuk wordt onderscheiden teruggebracht tot:

- Kan regulier werken.
- Kan beschut werken.
- Kan op dit moment niet werken (tijdelijk op medische gronden en enkele restgroepen).
- Duurzaam geen mogelijkheden (waaronder ook de subcategorie dagbesteding geschaard is).

Om tot deze vierdeling te kunnen komen is op advies van deskundigen van UWV begeleiding naar dagbesteding of vrijwilligerswerk (7%) samengevoegd met duurzaam geen mogelijkheden op medische gronden (19%). De subcategorie geen mogelijkheden op arbeidskundige gronden (13%) is voor driekwart samengevoegd met duurzaam geen mogelijkheden op medische gronden en voor een kwart toegevoegd bij de categorie 'Tijdelijk geen mogelijkheden op medische gronden' (18%).

³ De indeling naar participatiemogelijkheden is gebaseerd op de inschatting van de participatiemogelijkheden bij de eerste claimbeoordeling van zowel de verzekeringsarts als de arbeidsdeskundige. Voor een deel van de gevallen is dat echter niet mogelijk, omdat de arbeidsdeskundige niet altijd een oordeel geeft over de participatiemogelijkheden van de cliënt (37% van de gevallen). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de cliënt nog op school zit, of als hij begeleid wordt door andere instanties. In die gevallen is voor zover mogelijk gebruik gemaakt van de laatste in het dossier bekende participatiestatus van de cliënt (stand ultimo 2006). Ook hierna bleef er nog een groep over waarvoor geen inschatting mogelijk was (12%). Deze zijn door UWV random ingedeeld op basis van de frequentieverdeling van de gevallen die wel konden worden ingedeeld.

⁴ Percentages zijn afgerond en kunnen optellen tot meer of minder dan 100%.

⁵ Bijvoorbeeld omdat de jongere tijdelijk is opgenomen in een inrichting voor een psychiatrische behandeling.

⁶ Bijvoorbeeld een jongere die een diepe verstandelijke handicap heeft.

Voor deze vierdeling is de verdeling van de Wajongers onder 27 jaar over de vier categorieën van participatiemogelijkheden voor de gehele periode 2002-2006 en voor het jaar 2006 afzonderlijk:

	2002-2006	Alleen 2006
1. Regulier werk	31%	36%
2. Beschut werk	13%	11%
3. Tijdelijk niet, (perspectief nog onbepaald)	21%	21%
4. Duurzaam niet	36%	31%

Met andere woorden, op het moment van de claimbeoordeling onderkent UWV bij minder dan 50% van de Wajongers arbeidsmogelijkheden en bij meer dan 30% ziet UWV geen arbeidsmogelijkheden. Bij de resterende 21% van de Wajongers worden op het moment van de claimbeoordeling (nog) geen arbeidsmogelijkheden onderkend door UWV. Ook kan niet worden gezegd dat er voor deze groep duurzaam geen mogelijkheden zijn. Het perspectief is nog onbepaald.

UWV bereidt parallel aan onderhavig onderzoek een afzonderlijke publicatie voor over dit onderdeel van het dossieronderzoek. In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten naar diagnose, laatst genoten school, 'herkomst' en geslacht.

4.1 Gegevens naar diagnose

Onderstaande tabel geeft de relatie tussen (gecombineerde 1^c en 2^c) diagnose en arbeidsperspectief voor de totale steekproef van 2002, 2004, 2005 en 2006.

De onderste regel geeft aan dat op het moment van de eerste claimbeoordeling van de nieuwe Wajong-toekenningen in 2002 t/m 2006 UWV verwachtte dat minstens 43% arbeidsperspectief heeft (31% in regulier werk en 12% in beschut werk) en minstens 36% geen arbeidsperspectief heeft ⁷.

Uit de tabel blijkt dat alleen bij de diagnose 'zwaar verstandelijk gehandicapt' nooit arbeidsperspectief verwacht wordt.

Voor bijna 4 op de 5 matig verstandelijk gehandicapte jongeren geldt ook dat verwacht wordt dat ze geen arbeidsperspectief hebben; 16% beschikt wel over arbeidsperspectief.

⁷ Waarbij geen arbeidsperspectief dus ruimer gedefinieerd is dan 'op medische gronden duurzaam geen mogelijkheden'.

Van een jongere met alleen de diagnose ‘overige ontwikkelingsstoornissen’ wordt slechts bij hoge uitzondering (3%) verwacht dat er duurzaam geen arbeidsmogelijkheden zijn.

Bij de grote groep ‘psychische stoornissen’ wordt van 32% verwacht dat ze geen arbeidsmogelijkheden hebben. Van slechts 22% wordt verwacht dat ze wel arbeidsperspectief hebben en bij bijna de helft (46%) bestaat op het moment van de claimbeoordeling twijfel of onduidelijkheid over hun toekomstige mogelijkheden.

Ook van de grote groep somatische stoornissen wordt van 32% verwacht dat ze duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben.

Op dit moment zijn deze diagnosegegevens niet verder uitgesplitst.

De gegevens geven aan dat er wel een relatie is tussen diagnose en arbeidsmogelijkheden, maar dat dit met uitzondering van enkele ‘extreme’ diagnoses geen deterministische relatie is.

Tabel 4.1. Inschatting participatiemogelijkheden naar (gecombineerde) diagnose van Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar 2002 t/m 2006.

Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006	Participatiemogelijkheden				Aantal
	Regulier werk	Beschut	Tijdelijk niet ¹	Duurzaam niet	
Zwaar verstandelijk gehandicapt	0%	0%	2%	98%	57
Matig verstandelijk gehandicapt	8%	8%	6%	78%	91
Licht verstandelijk gehandicapt sec	38%	27%	5%	30%	144
Licht verstandelijk gehandicapt met autisme	35%	17%	8%	39%	36
Licht verstandelijk gehandicapt met overige ontw.stoornissen	26%	44%	11%	19%	14
Licht verstandelijk gehandicapt met andere secundaire diagnose	24%	27%	14%	35%	50
Zeer licht verstandelijk gehandicapt sec	57%	24%	2%	16%	86
Zeer licht verstandelijk gehandicapt met autisme	53%	7%	9%	32%	17
Zeer licht verstandelijk gehandicapt met ontw.stoornissen	60%	22%	10%	8%	23
Zeer licht verstandelijk gehandicapt met andere secundaire diagnose	65%	17%	6%	12%	22
Autisme sec	43%	10%	23%	24%	72
Autisme met overige ontwikkelings- stoornis	27%	12%	17%	44%	15
Overige ontw.stoornissen sec	49%	22%	25%	3%	30
Autisme met andere secundaire dia- gnose	52%	4%	8%	37%	26
Overige ontwikkelingsstoornis met andere secundaire diagnose	29%	10%	24%	37%	18
Psychische stoornissen	17%	6%	46%	32%	398
Somatische stoornissen	47%	9%	12%	32%	209
Totaal	31%	12%	21%	36%	1308

¹: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.
Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

4.2 Gegevens naar schoolachtergrond

Uit de tabel met de relatie tussen laatste school en arbeidsperspectief blijkt dat alleen van degenen die geen school hebben gevolgd vrijwel altijd verwacht wordt dat ze duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben. Deze subgroep overlapt sterk met de subgroep zwaar verstandelijk gehandicapt waarvan we zagen dat UWV ook bij hen geen arbeidsmogelijkheden ziet.

Ongeacht de school waarop de jongere het laatst heeft gezeten, wordt van minstens 25% verwacht dat er duurzaam geen arbeidsmogelijkheden zijn. De praktijkschool vormt volgens verwachting een uitzondering. Van jongeren die een Wajong-uitkering toegekend krijgen en de praktijkschool hebben gevolgd, wordt bij 16% verwacht dat er duurzaam geen arbeidsmogelijkheden zijn. Bij 78% zijn er wel arbeidsmogelijkheden. Met name hoger opgeleide Wajongers hebben tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden of hun arbeidsmogelijkheden zijn nog onbekend.

De gegevens illustreren dat de hoogte van het genoten onderwijs voor de individuele casuïstiek geen deterministische relatie heeft met de vraag of er wel of geen toekomstige arbeidsmogelijkheden zijn. Er is wel een duidelijke statistische (en ook logische) relatie tussen opleidingshoogte of soort opleiding (praktijkschool) en de verhouding tussen de mate waarin verwacht wordt dat betrokken regulier kan werken of in SW-verband: hoe hoger de opleiding hoe vaker verwacht wordt dat als betrokkene arbeidsperspectief heeft, dat in regulier arbeid zal zijn⁸.

Tabel 4.2 Inschatting participatiemogelijkheden van nieuwe Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar naar gevolgde opleiding, 2002-2006.

Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006	Participatiemogelijkheden				Aantal
	Regulier werk	Beschut	Tijdelijk niet ¹	Duurzaam niet	
Geen	0%	2%	1%	97%	66
LO	14%	25%	4%	56%	25
VSO	22%	17%	8%	52%	307
Praktijkonderwijs	53%	25%	7%	16%	228
VMBO	29%	10%	32%	29%	173
HAVO/VWO	31%	3%	41%	25%	81
ROC/MBO	42%	9%	24%	25%	243
HBO	21%	2%	47%	29%	109
Universiteit	30%	0%	43%	26%	53
Onbekend	0%	0%	36%	64%	22
Totaal	31%	12%	21%	36%	1308

¹: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

⁸ De resultaten zijn in lijn met de resultaten van de analyses op de CBS-Enquête Beroepsbevolking over het hebben van een startkwalificatie en de feitelijke arbeidsparticipatie (zie volgend hoofdstuk). Het hebben van een startkwalificatie vergroot niet de (totale) arbeidsparticipatie. Wel is het zo dat Wajongers zonder startkwalificatie vaker in beschutte arbeid werken.

4.3 Gegevens naar herkomst

De drie meest voorkomende ‘leveranciers’ van nieuwe Wajongers jonger dan 27 jaar zijn respectievelijk:

- School/studie (bijna 40%).
- Instelling (ruim 20%).
- Bijstand (ruim 11%).

De laatste jaren is het aantal Wajong-toekenningen vanuit de bijstand sterk gestegen. Uit de tabel blijkt dat degenen die een Wajong-uitkering aanvragen vanuit werk of vanuit school de beste arbeidsperspectieven hebben. Bijna 90% van degenen vanuit werk komen nog in aanmerking voor begeleiding naar regulier of beschut werk en 60% van degenen met een school- of studieachtergrond.

Degenen die een Wajong-uitkering aanvragen vanuit een instelling hebben de slechtste perspectieven op arbeid. Van slechts 12% verwacht UWV dat betrokken voor begeleiding naar regulier of beschut werk in aanmerking komt.

Bij de overige grote groepen (Bijstand, UWV en thuis) is de verwachting dat tussen 30 en 40% van betrokkenen voor begeleiding naar regulier of beschut werk in aanmerking komt.

Wat betreft voorspelbaarheid van arbeidsperspectief is dus met name een herkomst vanuit werk een goede voorspeller voor de aanwezigheid van arbeidsperspectief.

Tabel 4.3 Inschatting participatiemogelijkheden van nieuwe Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar naar herkomst, 2002-2006.

Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006	Participatiemogelijkheden				Aantal
	Regulier werk	Beschut	Tijdelijk niet ¹	Duurzaam niet	
Bijstand	24%	10%	26%	40%	156
UWV(ZW, WAO,WIA)	24%	14%	27%	35%	111
Instelling	7%	5%	42%	46%	281
Werk	72%	16%	6%	5%	106
School/studie	42%	18%	11%	29%	501
Thuis	25%	6%	16%	54%	139
Overig	21%	5%	27%	47%	13
Totaal	31%	12%	21%	36%	1308

¹: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.

Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

4.4 Gegevens naar geslacht

Onder de nieuwe Wajong-toekenningen ligt het aandeel mannen hoger dan het aandeel vrouwen en het verschil is de laatste jaren groter geworden.

In onderstaande tabel staat het arbeidsperspectief dat UWV ziet voor degenen aan wie een Wajong-uitkering is toegekend van 2002 tot en met 2006, uitgesplitst naar geslacht.

Zowel van de jonge mannen als van de jonge vrouwen verwacht UWV bij ruim een derde dat er duurzaam geen arbeidsperspectief is. Bij minstens 48% van de jonge mannen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid en bij minstens 38% van de jonge vrouwen. Jonge vrouwen hebben vaker tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden op medische gronden of is het nog onbekend.

Tabel 4.4 Inschatting participatiemogelijkheden van nieuwe Wajongtoekenningen jonger dan 27 jaar naar geslacht, 2002-2006.

Wajongtoekenningen 2002, 2004, 2005 en 2006	Participatiemogelijkheden				Aantal
	Regulier werk	Beschut	Tijdelijk niet ¹	Duurzaam niet	
Man	35%	13%	16%	35%	717
Vrouw	27%	11%	26%	36%	591
Totaal	31%	12%	21%	36%	1308

1: Tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden, perspectief is nog onbepaald.
Bron UWV dossieronderzoek, UWV/TNO bewerking.

4.5 Conclusie

De resultaten van het UWV-dossieronderzoek op drie kantoren over de periode 2002-2006 geven aan dat UWV bij minstens 44% van de personen jonger dan 27 jaar aan wie een Wajong-uitkering is toegekend, perspectief ziet op betaalde arbeid. Bij minstens 26% ziet UWV geen perspectief op betaalde arbeid. Er vanuit gaande dat een groot deel van degenen die op arbeidskundige gronden geen perspectief op arbeid hebben, ook geen reëel arbeidsperspectief hebben, gaan we er op basis van deze cijfers vanuit dat 36% duurzaam geen mogelijkheden zal hebben. Van 2002 naar 2006 sprake is van een daling van het aandeel Wajongers waarvan verwacht wordt dat ze op medische gronden duurzaam geen mogelijkheden hebben en een lichte stijging van het aandeel dat wel arbeidsmogelijkheden heeft. Hanteren we de percentages voor de Wajongers van 2006 als meest reële voorspelling voor toekomstige ontwikkelingen, dan zou verwacht mogen worden dat bij bijna de helft van de Wajongers participatiemogelijkheden te onderkennen zijn op het moment van de claimbeoordeling (47%) en dat bij iets meer dan 3 op de 10 Wajongers (31%) het niet reëel lijkt om te verwachten dat ze kunnen werken in betaalde arbeid. Bij de resterende 21% van de Wajongers worden op het moment van de claimbeoordeling tijdelijk (nog) geen arbeidsmogelijkheden onderkend door UWV, en is het perspectief nog onbepaald.

De relatie tussen kenmerken van de Wajong-aanvrager en het arbeidsperspectief komt alleen bij zwaar verstandelijk gehandicapten en Wajong-aanvragers zonder opleiding eenduidig naar voren. Bij deze personen ziet het UWV geen perspectief op betaalde arbeid. Dit geldt in iets minder sterke mate eveneens voor de specifieke herkomstcategorie 'instelling'. Twee subgroepen onderscheiden zich in positieve zin. Wajongers met als herkomstcategorie 'werk' en de zeer licht verstandelijk gehandicapten sec, met ontwikkelingsstoornis of 'andere' secundaire diagnose (maar niet autisme) bezitten voor meer dan 80% over arbeidsmogelijkheden. Voor alle overig onderzochte diagnoses en opleidingstypen en de kenmerken geslacht en herkomst geldt dat ze minder eenduidig samenhangen met het wel of niet hebben van arbeidsperspectief.

Degenen die een Wajong-uitkering toegekend hebben gekregen en die praktijkschool gevolgd hebben, hebben een goed arbeidsperspectief. Bij 78% van hen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid waarvan 25% in beschut werk. Toch, ondanks het feit dat ze voor de beroepspraktijk worden opgeleid, is er bij 16% de verwachting dat dit geen duurzaam perspectief geeft op betaald werk.

Degenen die voorafgaand aan de Wajong-uitkering een bijstandsuitkering hebben ontvangen, hebben minder dan gemiddeld perspectief op betaalde arbeid (34%) en meer dan gemiddeld duurzaam geen perspectief op betaalde arbeid (40%).

5 EBB: arbeidsparticipatie in de praktijk

Voor een UWV-subsidie-project van TNO zijn binnen de statistiekomgeving van het CBS de arbeidsongeschiktheidsbestanden van UWV gekoppeld aan de antwoorden op de CBS-Enquête Beroepsbevolking. Het betreft informatie over de jaren 2000 tot en met 2006. Voor onderhavig onderzoek zijn op de subgroep Wajongers binnen dat analysebestand aanvullende analyses uitgevoerd. Ging het in het vorige hoofdstuk om de theoretische verwachting op basis van dossieronderzoek, met de onderhavige analyses geven we nader inzicht in de feitelijke arbeidsparticipatie van Wajongers.

Welke Wajongers werken wel en welke Wajongers werken niet. Met als deelvragen: Welke achtergrondkenmerken bepalen het verschil tussen beide groepen (diagnoses, arbeidshandicap opleiding, etc.)? Waar werken Wajongers en onder welke condities werken zij?

Van belang is op te merken dat aan de beschikbare gegevens in het analysebestand beperkingen kleven. De belangrijkste is dat de steekproef voor de EBB geen personen in instellingen bevat. Begin 2001 betrof dat 33% van het Wajong-bestand, 11% van de recent ingestroomden en 16% van degenen die 3 tot 5 jaar geleden ingestroomd waren (Brandes 2002). Het UWV-dossieronderzoek geeft als resultaat dat 12% van degenen aan wie van 2002 naar 2006 een Wajong-uitkering is toegekend, in een instelling woont. Combinatie van de bevindingen van het Lisv-onderzoek en het UWV-dossieronderzoek geeft aan dat in de EBB onder 27 jaar ongeveer eenzevende van de Wajongers ontbreekt, omdat ze in een instelling wonen en boven 27 jaar (minstens) een kwart.

Het betekent dat bij de resultaten die in dit hoofdstuk gepresenteerd worden een kolom '(overwegend) niet werkzaam, verblijft in instelling' ontbreekt met respectievelijk ongeveer 14% van de Wajongers tot 27 jaar en ongeveer 25% van de Wajongers boven 27 jaar. Met andere woorden, de gepresenteerde gegevens hebben betrekking op Wajongers exclusief degenen die verblijven in een instelling⁹.

De EEB-gegevens zijn geanalyseerd en weergegeven naar arbeidspositie. In de bijlage zijn enkele uitgebreidere tabellen opgenomen en een technische toelichting. De analyses zijn apart uitgedraaid voor Wajonger tot en met 27 jaar en boven 27 jaar¹⁰. Onder arbeidspositie is een onderscheid gemaakt in zes subgroepen die aangeven of én waar betrokken werkt (regulier of beschut) en een driedeling van de niet-werkzamen, namelijk:

- Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.
- Regulier werkzaam, minder dan 12 uur.
- Regulier werkzaam, meer dan 12 uur.
- Niet werkzaam, maar wel willen werken.
- Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl. onbekend).
- Scholier.

De resultaten in de eerste tabellen in de bijlage en in tabel 5.1 zijn horizontaal geperceenteerd om na te gaan of de kenmerken van Wajongers in de linker kolom samenhangen met hun arbeidspositie.

⁹ Een andere beperking is dat voor het onderzoek waarvoor het analysebestand is opgebouwd het belangrijk was dat de afname van de enquête bij nieuwe toekenningen voor de Wajongtoekenning geschiedde en bij beëindiging van de Wajong-uitkering na het moment van beëindiging. Als de enquête is afgenomen na Wajong-toekenning of voor beëindiging van de Wajong-uitkering, dan is deze persoon niet opgenomen in het analysebestand.

¹⁰ In het kabinetsvoornemen is de leeftijdsgrens tot 27 jaar.

Uit de eerste rij van tabel 5.1 blijkt dat 40,6% van de Wajongers werkt op het moment dat de enquête werd afgenomen in één van de jaren van 2000 naar 2006 (en op dat moment jonger dan 28 jaar was, exclusief de Wajongers in een instelling). Van alle werkende Wajongers tot en met 27 jaar werkt 58% op de reguliere arbeidsmarkt en 42% in de WSW of in gesubsidieerde arbeid (WIW/ID). Opmerkelijk is dat van degenen die niet werkzaam zijn (totaal 42,3%), driekwart aangeeft wel te willen werken. Ook boven de 27 jaar werkt bijna 40% van de Wajongers. Wel is een verschuiving zichtbaar van werkzaam in reguliere arbeid naar werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.

Tabel 5.1. Wajongers naar leeftijd en arbeidspositie 2000-2006 (exclusief Wajongers in instelling).

Wajongers 2000-2006.	Totale aanduiding wel of niet werkzaam						
	Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk	Regulier werkzaam minder dan 12 uur per week	Regulier werkzaam 12 uur of meer per week	Niet werkzaam maar wel willen werken	Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl onbekend)	Scholier	N
Tot en met 27 jaar,	17,2%	1,7%	21,7%	31,4%	10,9%	17,0%	981
Ouder dan 27 jaar	26,8%	1,2%	11,8%	35,9%	22,7%	1,5%	2.344

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl personen in instelling.

Een aantal resultaten uit de bijlagentabellen presenteren we hier per kenmerk. Er is voor gekozen om niet alle onderscheidingen van arbeidspositie te handhaven in de tabellen in de hoofdtekst.

Tabel 5.2. Wajongers naar leeftijd en geslacht naar percentage werkenden 2000-2006 (exclusief Wajongers in instelling).

Wajongers 2000-2006.	% werkenden Regulier (> 0 uur) en beschut		Totaal
	Man	Vrouw	
=<27 jaar	50%	30%	41%
>27 jaar	53%	26%	40%

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl personen in instelling.

Uit tabel 5.2 blijkt dat van de jonge mannen onder de Wajongers 50% werkt en van de jonge vrouwen werkt 30%. Boven de 27 jaar is dit verschil nog groter en werkt 53% van de mannen en 26% van de vrouwen¹¹.

¹¹ UWV heeft in UKV2006-III participatiecijfers gepubliceerd die ook duiden op dit verschil. Herberekening van deze UWV-cijfers geeft aan dat op peildatum oktober 2005 de arbeidsparticipatie van vrouwelijke Wajongers 30% lager is dan van mannen.

Tabel 5.3. Percentage werkende Wajongers naar leeftijd en startkwalificatie 2000-2006 (exclusief Wajongers in instelling).

Wajongers 2000-2006.	WSW of gesubs.	Reg >0 uur	Totaal
=<27 jaar			
Startkwalificatie	10%	26%	36%
Geen startkwalificatie	22%	24%	46%
>27 jaar			
Startkwalificatie	15%	23%	38%
Geen startkwalificatie	30%	9%	39%

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl. personen in instelling.

Het wel of niet hebben van een startkwalificatie is gecombineerd met de informatie of betrokkene een opleiding volgt. Personen die geen startkwalificatie hebben maar wel een opleiding volgen, behalen mogelijk nog hun startkwalificatie.

Onder de 27 jaar heeft 60% geen startkwalificatie en volgt ook geen opleiding en 23% heeft wel een startkwalificatie (zie bijlage).

Opmerkelijk is dat de Wajongers met een startkwalificatie minder vaak werken dan de jongeren zonder een startkwalificatie. Met startkwalificatie werkt 36% van de Wajongers onder de 27 jaar en zonder startkwalificatie werkt 46%. Ze werken ongeveer even vaak in reguliere arbeid maar Wajongers zonder startkwalificatie werken vaker in beschutte arbeid.

Boven de 27 jaar heeft 71% van de Wajongers geen startkwalificatie en 22% wel. De arbeidsdeelname is respectievelijk 39% en 38%. Met andere woorden: de mate van arbeidsdeelname verschilt niet met al of niet een startkwalificatie, maar wel de arbeidsomgeving. Driekwart van de Wajongers boven 27 jaar zonder startkwalificatie werkt in beschermt werk, terwijl met startkwalificatie 60% in reguliere arbeid werkt.

Het aantal personen met een gedeeltelijke Wajong-uitkering is beperkt. Zoals verwacht mag worden, nemen ze (iets) vaker deel aan arbeid en als ze niet werkzaam zijn, zijn ze wel beschikbaar voor arbeid.

Tabel 5.4. Percentage werkende Wajongers naar leeftijd en arbeidsgehandicapt zijn 2000-2006 (exclusief Wajongers in instelling).

Wajongers 2000-2006.	Werkzaam	Niet-werkzaam	Scholier	N
Jonger dan 28 Jaar				
Arbeidsgehandicapt	28%	62%	10%	480
Niet arbeidsgehandicapt	55%	21%	24%	432
Ouder dan 27 Jaar				
Arbeidsgehandicapt	24%	75%	1%	1.478
Niet arbeidsgehandicapt	75%	24%	2%	745

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl. personen in instelling.

Opmerkelijk is dat van de Wajongers onder de 27 jaar 432 personen, dat is 44%, zich niet aanduiden als arbeidsgehandicapt op basis van hun antwoorden op de vraag of ze last hebben van een chronische ziekte of aandoening en of ze daardoor belemmerd worden bij het verkrijgen van werk. Deze groep onderscheidt zich doordat ze vaker scholier waren op het moment van de afname van de EBB-enquête. Daarnaast is hun arbeidsparticipatie beduidend hoger dan die van de groep die zich als arbeidsgehandicapte aanduidt. Van de Wajongers onder de 27 jaar die arbeidsgehandicapt zijn, werkt 28% en werkt 62% niet, terwijl van de niet-arbeidsgehandicapten 55% werkt en 21% niet. Er is dus een sterke relatie tussen de eigen perceptie van arbeidsgehandicapt zijn en arbeidsparticipatie. Naar verwachting zal een deel van de werkenden zoals leerlingen van een praktijkschool ondanks dat ze een Wajong-uitkering ontvangen hun beperking niet aanduiden als ziekte of chronische aandoening. Te denken valt hierbij aan verstandelijke beperkingen en/of gedragsproblematiek.

Overigens vindt ook boven de 27 jaar eenderde van de Wajongers zich op basis van zijn/haar antwoorden niet arbeidsgehandicapt. Hiervan werkt 75%. Van de arbeidsgehandicapte Wajongers werkt slechts 24%.

De diagnosegegevens beperken zich tot vier hoofdcategorieën. De enige significante effecten zijn dat Wajongers met een locomotore hoofddiagnose (ziekte van het bewegingsstelsel) minder vaak participeren in de WSW en vaker scholier zijn. Ook Wajongers met een neurologische aandoening zijn vaker scholier (voor de onderliggende gegevens, zie bijlage).

In onderstaande tabel schetsen we een beeld van waar Wajongers werken en onder welke condities. Daarbij hebben we de informatie weergegeven voor Wajongers tot en met 27 jaar en boven de 27 jaar.

De tabel illustreert dat de beschut werkorganisaties waar de Wajongers werken overwegend grote bedrijven zijn met meer dan 100 werknemers. De omvang van de bedrijven waar Wajongers in reguliere arbeid werken is gemiddeld ongeveer conform de Nederlandse beroepsbevolking in 2006. Wajongers onder de 28 jaar werken iets vaker in middelgrote bedrijven en iets minder vaak in kleine en in grote bedrijven. Boven de 27 jaar is het net andersom en werken minder vaak in middelgrote bedrijven en vaker in kleine en grote bedrijven.

Wajongers die in WSW of gesubsidieerde arbeid werken verrichten voor iet meer dan 90% arbeid in elementaire of in lager beroepen. Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking werken Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, beduidend vaker op de twee laagste beroepsniveaus. Onder de 28 jaar werkt 82% op elementair of lager beroepsniveau en boven 27 jaar 62%. In 2006 werkt 31% van de Nederlandse beroepsbevolking op de twee laagste beroepsniveaus.

Wajongers werken vaker dan de Nederlandse beroepsbevolking in agrarische beroepen, in technische beroepen en in 'algemene' beroepen en minder vaak in economische, administratieve of commerciële beroepen.

Tabel 5.5 Arbeidssituatie werkende Wajongers 2000-2006 naar leeftijd (exclusief Wajongers in instelling).

Wajongers 2000-2006.	Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk		Regulier werkzaam 12 uur of meer per week		Nederlandse beroepbevolking, 2006*
	Tot en met 27 jaar	Ouder dan 27 jaar	Tot en met 27 jaar	Ouder dan 27 jaar	
Grootteklasse van het bedrijf in Nederland					
Aantal werknemers 1-9	5,3%	2,1%▼	21,1%▲	25,3%▲	22,3%
Aantal werknemers 10-99	10,7%	8,6%▲	38,5%▲	26,4%▲	35,1%
Aantal werknemers >=100	79,3%▲	86,3%▲	34,3%▲	41,9%▲	38,7%
Vraag niet gesteld	0,6%▼	0%▼	0,9%▼	2,2%▼	
Weigert		0,2%		0%	
Weet niet	4,1%▲	2,9%▲	5,2%▲	4,3%▲	
N	169	629	213	277	100%
Beroepsniveau (Beroepenclassificatie 1992)					
Elementaire beroepen	46,3%▲	45,7%▲	34,0%▼	24,6%▼	7,2%
Lagere beroepen	45,7%	45,1%▲	48,1%	37,5%	23,3%
Middelbare beroepen	6,8%▼	8,3%▼	16,0%▲	24,6%▲	38,3%
Hogere beroepen	1,2%	0,9%▼	1,5%	9,2%▲	21,4%
Wetenschappelijke beroepen	0%	0%▼	0,5%	4,0%▲	8,6%
N	162	587	206	272	100%
Beroepsrichting (Beroepenclassificatie 1992)					
0	0%	0%	0,5%	0,7%▲	0,6%
Algemeen	19,8%▲	27,4%▲	4,9%▼	5,5%▼	1,2%
Docenten, staffuncties in onderwijs, onderwijskundig	0%	0%▼	0,5%	1,5%	5,8%
Agrarisch	27,8%▲	23,0%▲	11,7%▼	10,7%▼	3,7%
Technisch	27,8%	29,3%▲	29,1%	19,9%▼	19,8%
Transport, communicatie en verkeer	4,9%▼	5,6%▼	13,1%▲	11,0%▲	6,3%
Medisch en paramedisch	1,2%	0,2%▼	1,0%	4,0%▲	7,7%
Economisch, administratief en commercieel	6,8%▼	6,6%▼	18,9%▲	25,0%▲	33,0%
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	0%	0,5%	1,9%	1,1%	3,1%
Taal en cultuur	0%	0,5%▼	0%	4,0%▲	1,4%
Gedrag en maatschappij	0%	0,2%▼	0,5%	2,2%▲	3,8%
Persoonlijke en sociale verzorging	11,7%▼	6,5%▼	18,0%	14,3%▲	11,1%
Management	0%	0,2%	0%	0%	2,0%
N	162	587	206	272	100%
Percentages zijn KOLOM-percentages, en zijn getoetst met de Pearson Chi-kwadraat test. Het contrast is: 'subgroep' vs 'overige cases'. ▲: p<0,05 voor significant hoge percentages. Symbolen ▼: lage percentages. Symbolen zijn alleen gebaseerd op significantie, niet op effectgrootte. Toetsen en symbolen hebben betrekking op HORIZONTALE vergelijkingen.					

Bron: Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl personen in instelling.

* Cijfers beroepbevolking 2006: bron CBS Arbeidsgehandicaptenmonitor 2006 en eigen berekening op EBB 2006.

In eerdere tabellen hebben we vastgesteld dat 40% van de Wajongers werkt. In onderstaande tabel gaan we na welk deel van de niet-werkzame Wajongers (exclusief scholieren) aangeeft wel te willen en te kunnen werken eventueel in aangepast werk. In de EBB is eerst gevraagd of men wil werken. Aan degenen die willen is gevraagd of men op dit moment betaald werk zou willen hebben. Aan degenen die aangeven wel te willen maar niet te kunnen, is vervolgens gevraagd of betrokkene zich eventueel in staat acht om te werken met aangepaste werkzaamheden of werkomstandigheden. Deze informatie staat gecombineerd weergegeven in onderstaande tabel voor beide leeftijdsgroepen. Tevens staat aangegeven hoeveel procent van alle Wajongers in betreffende leeftijdsgroep niet werkzaam is en ook niet wil werken (waarbij als belangrijkste reden 'ziekte/arbeidsongeschiktheid' wordt gegeven).

Onder de 27 jaar is 42% niet werkzaam waarvan 19% aangeeft wel te willen en kunnen werken eventueel in aangepast werk. Boven de 27 jaar is 58% van de Wajongers niet werkzaam. Daarvan geeft 14% aan wel te willen en te kunnen werken eventueel in aangepast werk.

Tabel 5.6 Arbeidsmogelijkheden van niet-werkzame Wajongers 2000-2006 in de EBB (excl. scholieren) naar leeftijd.

	Tot en met 27 jaar	Ouder dan 27 jaar
Wil of kan werken eventueel in aangepast werk	19%	14%
Wil niet (incl. onbekend) of wil wel maar kan niet	22%	43%
Weet niet	1%	1%
Totaal	42%	58%
De percentages zijn berekend ten opzichte van alle Wajongers tot en met 27 jaar (N= 981), respectievelijk boven 27 jaar (N= 2344). Percentages zijn niet getoetst.		

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden berekening TNO, excl. personen in instelling.

6 UWV-bestandsgegevens over leeftijd en beschut werken.

Bij onze analyses op de gegevens van de EBB is een tweedeling gehanteerd voor de leeftijd aansluitend bij de voornemens van het kabinet. Daarbij blijkt de totale arbeidsparticipatie van Wajongers (exclusief de Wajongers in instellingen) onder en boven de 27 jaar ongeveer gelijk te zijn, maar er treedt onder de oudere groep wel een verschuiving op richting beschut werk/WSW.

Het UWV heeft in de UWV Kwartaalverkenning 2006-III gegevens gepubliceerd over de feitelijke arbeidsparticipatie van het totale bestand van Wajongers inclusief Wajongers in instellingen per oktober 2005. Deze gegevens zijn door TNO herberekend tot onderstaande tabel die deze verschuiving in arbeidsparticipatie van regulier naar beschut werk zichtbaar maakt.

De tabel illustreert dat onder Wajongers de arbeidsparticipatie met 32% het hoogst is in de leeftijdsgroep 18 t/m 24 jaar en daarna weer daalt tot 22% onder de Wajongers van 45 jaar en ouder. De tabel illustreert ook dat van de 18 t/m 24 jarigen 19% (nog) regulier werkt, maar dat dit onder de 35 tot en met 44 jarigen gedaald is tot 5% (boven de 45 jaar tot 2%) en de arbeidsparticipatie sterk verschuift naar de WSW. Van de 18 t/m 24 jarigen werkt 13% in WSW-verband, hetgeen toeneemt tot 21% van alle Wajongers van 45 jaar en ouder.

Tabel.6.1 Percentage werkende Wajongers naar leeftijd en aard werkomgeving, oktober 2005.

Wajongers eind 2005	Totaal aantal	%werkend		
		Regulier	WSW	Totaal werkend
18 t/m 24 jaar	23.792	19%	13%	32%
25 t/m 34	36.854	14%	16%	29%
35 t/m 44	35.364	5%	19%	24%
45 jaar en ouder	43.965	2%	21%	22%
Totaal	147.161	9%	17%	

Voetnoot: Bron UKV 2006-III, percentages regulier en WSW berekend door TNO.

Het is plausibel om de ontwikkeling in deze tabel te interpreteren als een uitval van Wajongers uit reguliere arbeid om vervolgens te gaan werken in beschermt werk.

Het is aan de andere kant ook mogelijk dat de tabel de ontwikkeling van de tijdgeest weergeeft. Enerzijds is de indruk dat bij de recentere instroom de nadruk steeds meer komt te liggen op het werken in reguliere arbeid als dit tot de mogelijkheden behoort en anderzijds is het aannemelijk dat met de toename van het aantal jongeren dat jonggehandicapt is op jonge leeftijd, de gemiddelde ernst van de problematiek tegenwoordig minder zwaar is dan vroeger.

Op dit moment is te weinig bekend over de loopbanen van Wajongers om aan te geven welke verklaring het meest plausibel is of welke combinatie van verklaringen.

7 Resultaten interviews en expertmeeting

Met de interviews en de expertmeeting is aan de hand van praktijkervaringen van experts geprobeerd zicht te krijgen op de vraag of bepaalde groepen Wajongers of specifieke factoren samenhangen met al dan niet gunstige arbeidsperspectieven.

Bij de interviews en de expertmeeting stonden de volgende onderzoeksvragen op de agenda:

- Is een indeling van Wajongers op de arbeidsmogelijkheden 'reguliere werkgever', 'beschermt werk in SW-verband' of 'geen arbeid' mogelijk?
- Welke factoren bepalen de indeling van een jongere op deze driedeling?
- Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te benutten en te blijven benutten?

Kortom: wat kunnen Wajongers (in arbeid) en hoe moeten we hen daarbij ondersteunen?

De opkomst bij de expertmeeting was groot evenals de inzet en de ervaring van de deelnemers (de deelnemerslijst staat in de bijlage).

7.1 Samenvattende conclusie expertmeeting

Bij de meerderheid van de jongeren ligt op 18 jarige leeftijd de uitkomst van de uiteindelijke arbeidsmogelijkheden en het realiseren daarvan nog open. De jongere is nog sterk in ontwikkeling (en een Wajongere heeft nog een langer doorlopend leer- en ontwikkeltraject dan een gemiddelde puber). Wel is het bij een relatief kleine groep mogelijk aan te geven dat de kans op arbeidsparticipatie afwezig is. Het gaat hier met name om ernstige verstandelijke en/of meervoudige beperkingen of een specifieke psychiatrische stoornis. Voor de meerderheid van de overige jongeren is het echter niet wenselijk Wajongers op voorhand deterministisch te categoriseren naar arbeidsmogelijkheden ten tijde van de keuring rond het 18^e jaar. (bijvoorbeeld een categorisch on-

derscheid tussen regulier werk met aanpassingen en ‘beschut’ werken in WSW-verband). Dit belemmert de mogelijkheden van de Wajonger voor een optimale arbeidsparticipatie.

Wat de specifieke factoren betreft die de arbeidsmogelijkheden bepalen konden de leden van de expertgroep uit eigen ervaring en op basis van literatuur wel een globale opsomming geven, zowel naar de persoon als zijn/haar context. De crux is echter dat deze factoren altijd in onderlinge samenhang werken en er zelden één als bepalend naar voren komt. De contextfactoren (familie, kwaliteit en ‘arbeidsgerichtheid’ van de school etc) zijn bovendien zeer bepalend voor de uitkomst en vaak ook voorwerp van de interventies in de ontwikkeltrajecten.

Wat betreft de vraag wat er nodig is om de participatiemogelijkheden maximaal te benutten werden de nodige suggesties gedaan die met name lagen op het vlak van verbetering van regelgeving en samenwerking. Als één enkelvoudige maatregel werd genoemd dat in de leerdoelen voor het speciaal onderwijs de arbeidsoriëntatie nu eindelijk eens wettelijk geregeld moet worden. De aanwezigen konden zich vinden in de aanbevelingen van de SER.

In het navolgende wordt uitgebreider ingegaan op de bevindingen van de experts, gerend naar de drie onderzoeksvragen.

7.2 De indeling van Wajongers

Definiëring arbeid en participatie

De eerste vraag tijdens interviews en de expertmeeting betreft de vraag of een indeling van Wajongers op de arbeidsmogelijkheden ‘regulier werkgever’, ‘beschut werk in SW-verband’ of ‘geen arbeid’ mogelijk is. Tijdens de discussies over categorieën en factoren die arbeidsparticipatie beïnvloeden werden meerdere malen en van meerdere kanten het punt genoemd van de definitie van arbeid en participatie. Wat vinden wij arbeid, wat is productieve arbeid, in hoeverre gelden dan ook alle ‘normale’ arbeidsvoorwaarden (pensioenregelingen etc.) en wat hebben wij ervoor over om mensen met beperkingen daarbij te ondersteunen? Daarbij werd gewezen op het feit dat arbeidsongeschiktheid mede cultureel of sociaal-economisch wordt bepaald. De arbeidsperspectieven zijn ook afhankelijk van hoeveel inspanningen en financiën men er voor over heeft. Zo werd gewezen naar de Verenigde Staten waar in sommige staten een 1 op 1 begeleiding mogelijk zou zijn en soms ook begeleid leren bijvoorbeeld na 3 jaar uitval.

Op dit moment hanteren re-integratiebedrijven impliciet of expliciet een ondergrens. Zo gaf één van de re-integratiebedrijven aan dat als de productiviteitsbepaling wijst op een verdiencapaciteit van minder dan 40% re-integratie (bijna) niet haalbaar is. Veelal gaan deze cliënten naar dagbesteding. Hun streven is dat cliënten die het re-integratietraject naar werk doorlopen, uitkomen op ongeveer 60-70% verdiencapaciteit. Ook de indicatie voor de WSW hanteert een ondergrens, die overigens lager ligt dan voornoemde 40%. Bij de indicatie voor WSW is de toetsing voor de ondergrens een marginale toetsing, wel met duidelijke regels. De cliënt moet bijvoorbeeld minstens één uur achter elkaar kunnen werken en minimaal twee verschillende functies kunnen vervullen. Als er maar enige mogelijkheid is dat de klant boven de ondergrens uitkomt, dan wordt deze toegelaten. Afwijzing op basis van te geringe mogelijkheden gebeurt ook maar zelden (1 à 2 % van de indicaties).

Waarom categoriseren en beoordelen?

De experts wezen op de moeilijkheid op 18 jarige leeftijd voor de overgrote meerderheid vast te stellen wat uiteindelijk het maximale toekomstbeeld kan zijn. Dat moet

werkende weg blijken. Uit verschillende onderzoeken zou blijken dat we vooral naar de individuele kenmerken kijken om de juiste begeleiding/voorziening te bieden (maatwerk). Belangrijke aspecten hierbij zijn sociale aanpassing en de mate waarin iemand kan profiteren van de juiste steun (of kan iemand door eigen initiatief aan de slag gaan?). Een deterministische indeling kan hierbij beperkend werken en mensen in hokjes duwen. De indeling wordt doel op zich (administratieve ballast). De omstandigheden en de persoon zelf, kunnen in de loop van de tijd veranderen, hetgeen bij Wajongers juist vaak het geval is, of de juiste steun of omstandigheden blijken niet georganiseerd geweest te zijn.

Aan de andere kant werd erkend dat een indeling als een goede professionele leidraad en startpunt voor de re-integratie kan fungeren zolang de gehele context maar in de gaten wordt gehouden. Er moet óók gebruik gemaakt worden van de informatie van de omgeving (familie/instanties/externe factoren) om tot een keuze/beslissing te komen.

7.3 Factoren die de kansen van jongeren bepalen

Zowel tijdens de interviews als tijdens de expertmeeting zijn veel factoren genoemd die bepalen of een Wajonger arbeidsperspectief heeft.

Zo werd vele individuele factoren genoemd zoals:

- IQ- cognitieve factoren/ intelligentie.
- Motivatie (intrinsieke); wat wil ik?
- Arbeidsmoraal.
- Inzicht in eigen kunnen versus niet kunnen.
- Zelf inzicht in eigen problematiek.
- Sociaal functioneren; relatie, inschattingsvermogen.
- Mobiliteit.
- Zelfbeeld.
- Fysieke mogelijkheden/mobiliteit.
- Wil om te werken.
- Vaardigheden, algemeen, sociaal of gericht op werk.
- Opleiding.
- Stabiliteit.
- Mate van voorspelbaarheid/continuïteit van de beperking.
- Mate van zelfstandigheid.
- Aard/complexiteit beperking.
- Verslavings- of schuldenproblematiek.

De kanttkening hierbij is steeds dat deze factoren in onderlinge samenhang werken en dat slechts zelden één factor doorslaggevend is voor de prognose van arbeidsmogelijkheden.

Veel factoren liggen in de omgeving of context van de jongere. Een goede contextanalyse is zelfs een van de belangrijkste voorwaarden voor een succesvolle ontwikkeling. Hier zou een verdere instrumentontwikkeling nog wel kunnen helpen. Zo zijn bijvoorbeeld genoemd:

- Sociale omgeving:
 - etniciteit;
 - normen en waarden van de naaste omgeving;
 - wonen; familie/afkomst (seksueel misbruik, mishandeling, verwaarlozing/verslaving in gezin);
 - extrinsieke motivatie (wat wordt er van mij verwacht: regelgeving/ normen en waarden);
 - persoonlijke begeleiding en structuur (m.n. LVG).
- Netwerkcomplexiteit en kwaliteit; mate van coördinatie, verschillende belangen, kwaliteit instanties.
- Onderwijs omgeving.

- Beschikbaarheid van werk: conjunctuur, absorptievermogen.
- Houding werkgever.
- Kosten en baten (tijd en geld; voorzieningen, welbevinden/ wonen/ kinderopvang/ werkvervoer).
- Loon.

Voor een indeling werd een overzichtelijke driedeling aan de hand gedaan:

- 1) Motivatie/mentaliteit van de Wajongere.
- 2) Capaciteit van de Wajongere.
- 3) Omgeving van de Wajongere.

Waarbij onder omgeving verstaan kan worden: leef-/woonomgeving, sociaal netwerk, maar ook (potentiële) werkgevers. Bij de werkgevers: ‘houding’ of ‘huiver’ ten opzichte van een handicap van de Wajongere. Onder capaciteit van de Wajongere kan een combinatie verstaan worden van competenties (kennis en vaardigheden), mogelijkheden tot functioneren (ruwweg de FML) en gedrag.

Prognose afhankelijk van interventies

Dit betekent dat het theoretisch arbeidsperspectief (prognose) mede afhankelijk wordt van de in te zetten interventies, de beoogde ontwikkeling van de jongere en de verwachte wisselwerking met de omgeving. Daarbij zijn, naast kennis van het natuurlijke beloop en extrapolatie van de ontwikkeling tot dan toe, met name die factoren van belang die beïnvloedbaar zijn. Die factoren zijn het ook die de weg wijzen naar mogelijke interventies ter bevordering van de participatie. Onder die factoren zit ook weer de omgeving: in sommige omgevingen zullen bepaalde cliënten floreren en anderen juist achteruit gaan.

Een treffend statement is in dit verband: ‘Je kunt geen uitspraak doen over hoe ver een Wajonger kan komen als je de belemmeringen niet opheft.’

Bij Wajongers moeten we ook rekening houden met de moeilijke groep van structurele ‘zorgmijders’ die zich op allerlei manieren aan interventies weten te onttrekken. Bij alle aandacht voor de medisch-arbeidskundige kant wordt vaak vergeten dat groepen Wajongers vaak te maken hebben met drugs, criminaliteit en sociaaleconomische problematiek in hun omgeving.

Breed wordt gedeeld, zoals ook uit de resultaten van het UWV-dossieronderzoek blijkt, dat het niet mogelijk is om op basis van een enkele risicofactor een indeling te maken naar participatiemogelijkheden. De invloed van deze factoren is te beperkt om uitspraken te kunnen doen. Uitzondering is – zoals eerder opgemerkt – alleen de groep met ernstige verstandelijke beperkingen, meervoudige beperkingen of een enkele psychiatrische stoornis.

7.4 Wat is nodig om de participatiemogelijkheden maximaal te benutten en te blijven benutten?

Arbeidsomgeving biedt mogelijkheden

De Wajonger bestaat niet. Maar de ‘echte’ Wajonger heeft wel per definitie een afstand tot de arbeidsmarkt en heeft werkaanpassingen en/of ondersteuning nodig.

Een belangrijke beperking is dat de Wajonger vaak adaptieve vaardigheden ontbeert, terwijl die in toenemende mate belangrijk zijn voor deelname aan arbeid.

De arbeidsomgeving is complexer geworden, flexibele inzet wordt gevraagd, veel schakelen en het beheersen van ongeschreven codes. Ook de meer traditionele beroepen als bijvoorbeeld schilder hebben hiermee te maken: veiligheidseisen, klantcontacten, uiteenlopende producten maken het werk complexer.

Maar deze complexiteit en flexibiliteit zou ook de mogelijkheden kunnen bieden werk ‘samen te stellen’ dat wel geschikt is voor een Wajongere, zodat hij maximaal productief is (‘job carving’).

Een succesfactor is ook het gemiddelde arbeidsmilieu in het algemeen ‘Wajongvriendelijker’ te maken, zodat Wajongers meer kans maken. Maar door de jachtigheid van het bestaan heeft de arbeidsomgeving hiervoor vaak het geduld niet (meer).

Een succesfactor is een kleinschalige omgeving/bedrijf met handmatige mechanische arbeid.

De jongeren kunnen groeien en hun capaciteiten optimaal ontwikkelen in een aangepaste werkomgeving zoals bij supported employment. Van belang is daarbij dat zo goed mogelijk de echte werkomstandigheden worden nagebootst en werk als lerende activiteit wordt ingericht.

Familie

In de persoonlijke omgeving speelt vooral de familie een rol in participatie, zowel in positieve als negatieve zin, blijkt uit diverse studies. In het net afgesloten Europese project Optiwork onder “jobzoekers” en werkgevers bleek de rol van de familie de enige positieve factor met betrekking tot arbeidsparticipatie die in alle 15 landen naar voren kwam. In het Verburg-project het maatjesproject bleken de familie en de zorg vooral een negatieve rol te spelen. Ze kwamen mee naar bijeenkomsten en werkgevers, spraken voor de Wajongere en waarschuwden dat ze beter niet konden gaan werken omdat dan hun uitkering in gevaar kwam (dit betrof overigens vooral MBO+ jongeren, geen verstandelijke handicaps).

Vroege arbeidsoriëntatie in het onderwijs

Nu duidelijk is dat het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs meestal eindonderwijs zijn, moet in deze onderwijsvormen arbeidsoriëntatie een structureel leerdoel vormen. Dit is nog niet wettelijk geregeld zodat het van de individuele school afhangt of en hoe deze arbeidsoriëntatie is vormgegeven. Over het onderwijs in het algemeen werd opgemerkt dat er voor deze ‘moeilijke’ jongeren sowieso nog een kwaliteitslag te maken is (zie ook een recent rapport van de onderwijsinspectie). In de Nederlandse pedagogische praktijk wordt er te weinig planmatig en resultaatgericht de mogelijkheden en wensen van de jongeren als uitgangspunt genomen.

Wanneer de aspirant Wajonger met het UWV geconfronteerd wordt zijn talloze momenten van mogelijke arbeidsoriëntatie al gepasseerd. Niet primair het UWV kan en moet deze kwestie dus oplossen maar in het onderwijs ligt de sleutel.

Voor het bijtijds bepalen van een reëel beroepsperspectief moeten de omgeving en met name de ouders erbij betrokken worden. Er zijn voorbeelden waarbij ouders de jongere pushen om een diploma te halen, maar dan blijkt er op dat gebied geen werk te zijn of het werk is te veeleisend. Bij goede begeleiding tijdens de schoolloopbaan is dit van te voren in te schatten. Voor de scholen – in samenwerking met UWV of anderen – liggen hier mogelijkheden om de jongere tijdig te testen/screenen op capaciteit en participatiemogelijkheden. In sommige gevallen helpt het ook als de Wajonger in een andere woon/leefomgeving wordt geplaatst. Dit zijn complexe situaties waarbij meerdere instanties betrokken zijn.

Ook voor een stage moeten we er vroeg bij zijn: Een jongere van 18 jaar is nog goedkoop. Hoe eerder en beter begeleiding richting werk start hoe lager drempel bij een werkgever voor aanname.

Begeleiding naar en in voortgezet onderwijs

De overgang van de jongere van het SO naar een vorm van voortgezet onderwijs en ROC is vaak moeizaam. De aspirant Wajonger verdrinkt in de grote schoolgemeenschappen en de daar heersende jongerencultuur.

Als de jongere na een tijdje uitvalt, is er geen natuurlijke setting die hem kent en kan begeleiden. In het algemeen zijn van Wajongers overgangen ‘gevaarlijk’. Lukt het niet snel tot aansluitende activiteiten (geschikte vervolgopleiding, stage, werk) te komen, dan zakt de jongere snel weg naar lagere niveaus van functioneren en worden de voorafgaande vorderingen te niet gedaan. Mislukkingen komen extra hard aan en versterken faalangst.

Stages en jobcoaching

Voor een succesvol traject is het bijna altijd wenselijk een stage-achtige periode in te bouwen. De persoon eerst leren kennen en werken aan het ontwikkelen en leren van basale basisvaardigheden voor arbeidsdeelname. Arbeidstraining bij praktijkschool is daar ook een voorbeeld van. Van belang is daarbij dat zo goed mogelijk de echte werkomstandigheden worden nagebootst en werk als lerende activiteit wordt ingericht. Als scholen geen geschikte stage kunnen vinden omdat de leerling meer begeleiding behoeft, dan is jobcoaching ook tijdens een schoolstage een goede oplossing. Voor een uitgebreidere beschrijving van jobcoachtrajecten zie bijlage B.

Werkgevers

Over de rol van werkgevers (en collega’s) zijn de experts ‘dubbel’. Enerzijds wordt aangegeven dat veel werkomgevingen weinig voelen voor de aanpassingen die arbeidsinpassing van Wajongers duurzaam laat zijn. Anderzijds wordt er op gewezen dat als de jobcoach zijn werk goed doet met name kleinere werkgevers een grote inzet vertonen om de arbeidsinpassing tot een succes te maken.

Werkgevers zijn cruciaal als het om arbeidsparticipatie gaat. Hen haal je voornamelijk over om arbeidsgehandicaptten aan te nemen door eigen ervaring te laten opdoen (via stages, proefplaatsingen). Voor bepaalde groepen, vooral met psychische beperkingen, blijkt het toch steeds moeilijker om aan het werk te komen. Dat komt door de toenemende werkdruk en de toename van psychische belasting en vereiste zelfstandigheid. Uit een internationaal onderzoek door Astri naar de rol van ICT bij arbeidsparticipatie van blinden en slechtzienden bleek, dat niet de beperking maar de beeldvorming bij werkgevers en gehandicaptten de belangrijkste belemmering was en verder dat de aanpassing van ICT voor mensen met een beperking altijd achterliep bij de technische ontwikkelingen in de ICT. Nederlandse blinden zonder comorbiditeit of andere extra problemen zijn overigens gemiddeld hoog opgeleid en hebben een hoge arbeidsparticipatie. Ze zijn er enorm op gespist om te leren van nieuwe ICT-ontwikkelingen en wisselen die actief uit. Het gaat in Nederland om een beperkte groep met een sterk netwerk.

Prikkels: werk moet lonen

Hier spelen veel institutionele regelingen een rol die contraproductief kunnen werken. Een beperking voor participatie is dat als de jongere in de AWBZ hoort qua wonen, dat hij ook onder de AWBZ valt qua inkomen. Dan maakt het niet uit wat je verdient.

Een MBO+ met indicatie begeleid werken ontvangt via de Wajong 120% van het ML en via de WSW kan het functieloon wel 150% zijn. Ook zijn er voorbeelden dat meer werken niet betekent dat de jongere meer gaat verdienen (zie ook Bukman e.a., ‘Werk moet lonen’). En als je slechts 5 uur werkt komen de extra inkomsten bovenop de uitkering. Sowieso is de ‘urenbeperking’ waarvan niet zelden sprake is een lastige kwestie: loondispensatie is hier geen oplossing voor.

Een negatieve prikkel om de overstap naar regulier werk te maken kan zijn dat de jongere nu een vrijwilligersvergoeding kan krijgen bovenop zijn uitkering terwijl met werk alleen de inkomsten veelal niet of nauwelijks boven de uitkeringshoogte of het minimumloon komen. De veronderstelling dat de arbeidscapaciteit zover toeneemt dat er geen Wajongrecht meer bestaat op latere leeftijd is maar voor een deel van de Wajongers reëel.

Regelgeving en keteneffectiviteit

Tot slot – en dit is in het voorgaande regelmatig al genoemd – is een belangrijke voorwaarde voor succes het verbeteren van de keteneffectiviteit, de onderlinge samenwerking tussen instanties, het op elkaar afstemmen van regelgeving van de verschillende domeinen van onderwijs, zorg en arbeid.

Er zijn concrete successtories: kijk naar de toonkamers en succesregio's en vaste teams met 'warme overdracht'.

Een overzicht van het huidige instrumentarium vanuit de sociale verzekeringen staat in de bijlage.

De 'zorgkant' van de cliënt, bijvoorbeeld de woonvorm, kan re-integratie bevorderen of belemmeren. De woonvorm komt soms de cliënt te veel tegemoet. Vervolgens wordt door werkgever verwachtingen gesteld, die de cliënt 'door de zorgkant' niet kan nakomen.

Een ander punt is dat organisaties door reorganisaties, tekort aan personeel of het overheidsbeleid zelf kwalitatief onder de maat presteren, hetgeen ook van invloed op de participatiemogelijkheden.

8 Conclusie

Het ministerie van SZW heeft TNO opdracht gegeven om in onderzoek een tweeledige vraagstelling te beantwoorden:

1. Welke mogelijkheden tot participatie zijn er voor instromers in de Wajong (eventueel in te delen in groepen met meer of minder mogelijkheden)?
2. Wat is er nodig (bijvoorbeeld voorzieningen/re-integratiemiddelen) om de participatie mogelijkheden maximaal te benutten?

Als basis is de volgende vierdeling voor arbeidsmogelijkheden gehanteerd:

- Werken bij een reguliere werkgever.
- Beschut werken.
- Dagbesteding.
- Geen participatie mogelijk.

Om de vragen te beantwoorden heeft TNO statistische analyses verricht op reeds bij TNO beschikbare gecombineerde gegevens van CBS (Enquête BeroepsBevolking) en UWV (arbeidsongeschiktheidsbestanden) en – samen met UWV – op de gegevens van het UWV-dossieronderzoek naar de Wajong.

De gegevens van het UWV-dossieronderzoek geven zicht op de door het UWV gepercipieerde arbeidsmogelijkheden van Wajongers op het moment van de eerste claimbeoordeling. De gegevens van de Enquête Beroepsbevolking geven zicht op de mate waarin het arbeidspotentieel daadwerkelijk ingevuld wordt en op de factoren die samenhangen met arbeidsparticipatie.

Deze bevindingen zijn als input gepresenteerd tijdens een drukbezochte expertmeeting op 12 maart waar beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen centraal stond.

Arbeidsperspectief volgens UWV-dossieronderzoek

De resultaten van het UWV-dossieronderzoek onder Wajongers jonger dan 27 jaar op drie kantoren over de periode 2002-2006 geeft aan dat van 2002 naar 2006 sprake is van een daling van het aandeel Wajongers waarvan verwacht wordt dat ze op medische gronden duurzaam geen mogelijkheden hebben en een lichte stijging van het aandeel dat wel arbeidsmogelijkheden heeft. Hanteren we de percentages voor de Wajongers van 2006 als meest reële voorspelling voor toekomstige ontwikkelingen, dan zou verwacht mogen worden dat bij bijna de helft van de Wajongers onder 27 jaar participatiemogelijkheden te onderkennen zijn op het moment van de claimbeoordeling (47%) en dat bij iets meer dan 3 op de 10 Wajongers (31%) het niet reëel lijkt om te verwachten dat ze kunnen werken in loonvormende arbeid. Bij de resterende 21% van de Wajongers zijn op het moment van de claimbeoordeling de arbeidsmogelijkheden nog niet onderkend of bepaald door UWV, en is het perspectief nog onbepaald.

De relatie tussen kenmerken van de Wajong-aanvrager en het arbeidsperspectief komt alleen bij zwaar verstandelijk gehandicapten en Wajong-aanvragers zonder opleiding eenduidig naar voren. Bij deze personen ziet het UWV geen perspectief op betaalde arbeid. Dit geldt in iets minder sterke mate eveneens voor de specifieke herkomstcategorie 'instelling'. Twee subgroepen onderscheiden zich daarentegen in positieve zin. Wajongers met als herkomstcategorie 'werk' en de zeer licht verstandelijk gehandicapten sec, met ontwikkelingsstoornis of 'andere' secundaire diagnose (maar niet autisme) beschikken volgens de UWV functionarissen voor meer dan 80% over arbeidsmogelijkheden. Voor alle overig onderzochte diagnoses en opleidingstypen en de kenmerken geslacht en herkomst geldt dat ze minder eenduidig samenhangen met het wel of niet hebben van arbeidsperspectief.

Ook degenen die een Wajong-uitkering toegekend hebben gekregen en die de praktijk-school gevolgd hebben, hebben een goed arbeidsperspectief. Bij 78% van hen ziet UWV perspectief op betaalde arbeid waarvan 25% in beschut werk. Toch, ondanks het feit dat ze voor de beroepspraktijk worden opgeleid, is er bij 16% de verwachting dat ze geen duurzaam perspectief hebben op betaald werk.

Degenen die voorafgaand aan de Wajong-uitkering een bijstandsuitkering hebben ontvangen, hebben minder dan gemiddeld perspectief op betaalde arbeid (34%) en meer dan gemiddeld duurzaam geen perspectief op betaalde arbeid (40%).

Arbeidsparticipatie in de praktijk volgens de Enquête Beroepsbevolking

De analyses op de gegevens van de Enquête Beroepsbevolking geven zicht op de mate waarin het arbeidspotentieel van Wajongers daadwerkelijk ingevuld wordt en op de factoren die samenhangen met arbeidsparticipatie van Wajongers. De bevindingen hebben geen betrekking op Wajongers in een instelling omdat die buiten het steekproefkader van de EBB vallen.

Uit de analyses blijkt dat 41% van de Wajongers werkt op het moment dat de enquête werd afgenomen in één van de jaren van 2000 naar 2006 (en op dat moment jonger dan 28 jaar was, exclusief de Wajongers in een instelling). Van alle werkende Wajongers tot en met 27 jaar werkt 58% op de reguliere arbeidsmarkt en 42% in de WSW of in gesubsidieerde arbeid. Opmerkelijk is dat van degenen die niet werkzaam zijn (totaal 42,3%), driekwart aangeeft wel te willen werken. Ook boven de 27 jaar werkt bijna 40% van de Wajongers. Wel is een sterke verschuiving zichtbaar van werkzaam in reguliere arbeid naar werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.

Dit wordt bevestigd door cijfers van het UWV uit 2005 over het hele bestand van Wajongers (inclusief Wajongers in instellingen). Volgens deze UWV-gegevens is de arbeidsparticipatie het hoogst van de leeftijdsgroep 18-24 jaar (32%). Dit percentage daalt tot 22% bij de groep ouder dan 45 jaar. Slechts 2% van deze werkenden werkt dan nog in reguliere arbeid.

Wajongers met een startkwalificatie werken minder vaak dan de jongeren zonder een startkwalificatie. Onder de 27 jaar en exclusief de Wajongers in een instelling werkt van de Wajongers met startkwalificatie 36% en zonder startkwalificatie werkt 46%. Ze werken ongeveer even vaak in reguliere arbeid maar Wajongers zonder startkwalificatie werken vaker in beschutte arbeid.

Boven de 27 jaar heeft 71% van de Wajongers geen startkwalificatie en 22% wel. De arbeidsdeelname is respectievelijk 39% en 38%. Met andere woorden: de mate van arbeidsdeelname verschilt niet met al of niet een startkwalificatie, maar wel de arbeidsomgeving. Driekwart van de Wajongers boven 27 jaar zonder startkwalificatie werkt in beschermt werk, terwijl met startkwalificatie 60% in reguliere arbeid werkt.

Nagegaan is welk deel van de Wajongers dat niet werkt aangeeft wel te willen en te kunnen eventueel in aangepast werk. Zowel onder als boven de 27 jaar werkt van de Wajongers buiten de instellingen 40 tot 41%. Onder de 27 jaar is 42% 'niet werkzaam' waarvan 19 procent(punten) aangeeft wel te willen en kunnen werken eventueel in aangepast werk. Met andere woorden, van de Wajongers onder de 27 jaar en niet in instellingen verblijvend blijkt bijna 60% op basis van hun gedrag of antwoorden over arbeidsmogelijkheden te beschikken. Boven de 27 jaar is 59% van de Wajongers niet werkzaam. Daarvan geeft 14 procent(punten) aan wel te willen en te kunnen werken eventueel in aangepast werk. Met andere woorden van de niet-werkzame Wajongers boven de 27 jaar en niet in instellingen verblijvend blijkt 55% op basis van hun gedrag of antwoorden over arbeidsmogelijkheden te beschikken. Aannemend dat Wajongers in instellingen overwegend geen arbeidsmogelijkheden zullen hebben, wijzen de EBB-gegevens er dus op dat ongeveer 50% van alle Wajongers onder de 27 jaar aangeven te werken of te willen en te kunnen werken, en boven de 27 jaar 35 tot 40% van alle Wajongers.

De experts aan het woord

Bij de meerderheid van de jongeren ligt op 18 jarige leeftijd de uitkomst van de uiteindelijke arbeidsmogelijkheden en het realiseren daarvan nog open. De jongere is nog sterk in ontwikkeling (en een Wajongere heeft nog een langer doorlopend leer- en ontwikkeltraject dan een gemiddelde puber). Wel is het bij een relatief kleine groep mogelijk aan te geven dat de kans op arbeidsparticipatie afwezig is. Het gaat hier met name om ernstige verstandelijke en/of meervoudige beperkingen of een specifieke psychiatrische stoornis. Voor de meerderheid van de overige jongeren is het echter niet wenselijk Wajongers op voorhand deterministisch te categoriseren naar arbeidsmogelijkheden ten tijde van de keuring rond het 18^e jaar. (bijvoorbeeld een categorisch onderscheid tussen regulier werk met aanpassingen en 'beschermt' werken in WSW-verband). Dit belemmert de mogelijkheden van de Wajonger voor een optimale arbeidsparticipatie.

Wat de specifieke factoren betreft die de arbeidsmogelijkheden bepalen konden de leden van de expertgroep uit eigen ervaring en op basis van literatuur wel een globale opsomming geven, zowel naar de persoon als zijn/haar context. De crux is echter dat deze factoren altijd in onderlinge samenhang werken en er zelden één als bepalend naar voren komt. De contextfactoren (familie, kwaliteit en 'arbeidsgerichtheid' van de school etc.) zijn bovendien zeer bepalend voor de uitkomst en vaak ook voorwerp van de interventies in de ontwikkeltrajecten.

Wat betreft de vraag wat er nodig is om de participatiemogelijkheden maximaal te benutten werden de nodige suggesties gedaan die met name lagen op het vlak van verbetering van regelgeving en samenwerking. Als één enkelvoudige maatregel werd genoemd dat in de leerdoelen voor het speciaal onderwijs de arbeidsoriëntatie nu uiteindelijk eens wettelijk geregeld moet worden. De aanwezigen konden zich vinden in de aanbevelingen van de SER.

Vanuit de praktijk op het microniveau wordt aangegeven dat het –met uitzondering van een beperkte groep zonder mogelijkheden- het niet wenselijk is op 18 jarige leeftijd al categorisch te bepalen wat uiteindelijk de maximale mogelijkheden zullen zijn. Die uiteindelijke mogelijkheden zullen gaandeweg verkend moeten worden. In de praktijk zal uiteraard een plan worden opgesteld vanuit een op dat moment geldend mogelijk ontwikkelperspectief. Dat wil niet zeggen dat er met systematische bestandsanalyses in combinatie met dossieronderzoek geen groepsindeling mogelijk is ten behoeve van beleidsontwikkeling. Zoals onze analyses en die van het UWV laten zien is dit in principe mogelijk.

Een laatste conclusie betreft mogelijke verbeteringen in de te verzamelen gegevens. Zoals ook door de expertgroep werd opgemerkt is er nog een groot gemis aan longitudinale onderzoeksgegevens over de loopbanen van Wajongers en de transities (school/werk, werk/werk etc.) die daarin plaatsvinden. En specifiek voor dit vraagstuk is onderzoek gewenst naar de beoordelingscriteria voor de arbeidsmogelijkheden van de Wajongers.

A Bijlage Geïnterviewden en deelnemers aan expertmeeting.

Geïnterviewden voor het project participatie Wajongers		
Organisatie	Geslacht	Achternaam
Stichting Philadelphia	mevrouw	van den Hoek-Roelse
EduNova	heer	Hallink
De Overstap	heer	van de Vlucht
Sterk in Werk (onderdeel van Koraal Groep)	heer	Rosmalen
Zuidwester	heer	Blom
OSA	mevrouw	Borghouts-van de Pas
UWV	heer	Andree
UWV	heer	Bakker
Breed platform Verzekerden & werk	mevrouw	Huvenaars
REA College Nederland Pluryn/Werkenrode	heer	Boon
UWV	heer	Zandbergen
UWV	mevrouw	Egberts
Vilans	heer	Hagen
TNO	mevrouw	Hazelzet
Vilans	mevrouw	Mulder
AStri:	mevrouw	Reijenga
CG-raad	mevrouw	Lagendijk

Deelnemerslijst expertmeeting participatie Wajong dd 12-3-08 exclusief TNO-ers		
Organisatie	Geslacht	Achternaam
Vilans	heer	Hagen
UWV	heer	Zandbergen
UWV	mevrouw	van der Spek
UWV	mevrouw	Egberts
UWV	heer	Andree
UWV	heer	Voerman
UWV	heer	Tichelaar
Werkgeversforum Kroon op het Werk	heer	van Ginkel
Stichting Philadelphia	mevrouw	van den Hoek-Roelse
Stichting MEE	mevrouw	Gorgels
Regionaal Expertise Centrum 4	heer	Nieuwboer
OSA	mevrouw	Borghouts-van de Pas
Leads on demand	heer	van Tilburg
Ned Jeugd Inst	heer	Brinkman
Landelijk Kenniscentrum LVG	heer	Verstegen
EduNova	heer	Hallink
EduNova	heer	Feenstra
De Overstap	heer	van de Vlucht
Breed platform Verzekerden & werk	mevrouw	Huvenaars
Astri	heer	Prins
AMC	mevrouw	Stam
AMC	mevrouw	Frings-Dresen
REA College Nederland Pluryn/Werkenrode	heer	Boon
CG-raad	mevrouw	Lagendijk
Sterk in Werk	mevrouw	Rijkers-van Mol
Sterk in Werk	heer	Rooy
Crossover	heer	Kamps

B Bijlage Overzicht participatiebevorderende maatregelen

Overzicht participatiebevorderende maatregelen voor subgroepen (potentiële) Wajongers: wie beslist/
verstrekt de maatregel.

	Schoolverlater Wajong of <18 + scholingsbelemmering	Werkzoekende Wajong of <18 met SFB	Wajong werknemer	Werknemer <18 + SFB	Stagiair Praktijkschool, MBO, HBO, WO + SFB	Stagiair VSO	Stagiair REA-scholingsinstituut	SW-geïndiceerde Wajonger	SW-BW-geïndiceerde* Wajonger
No-risk polis			UWV	UWV	(Belastingdienst) *****	-		-	UWV
Premiekorting			Belastingdienst	Belastingdienst	(Belastingdienst) ****	Belastingdienst		-	Belastingdienst
Afdrachtvermindering			-	-	(Belastingdienst)***	-		-	-
Loondispensatie			UWV	UWV	-	-		-	-
Loonkosten-subsidie SW-BW*			-	-	-	-		-	SW-bedrijf
Jobcoach (PO-regeling)			UWV	UWV	(UWV) *****	-		-	-
Jobcoach SW-BW*								-	SW-bedrijf
Jobcoach school	-	-	-	-	School ***** (extra subsidie, geen bestaande regeling)	School ***** (extra subsidie, geen bestaande regeling)	REA-sch. Inst.	-	-
Voorzieningen werkgever/werknemer	-	-	UWV	UWV	-	school	REA-sch. Inst.	SW-bedrijf	SW-bedrijf
Onderwijsvoorzieningen			-	-	UWV	school	REA-sch. Inst.	-	-
Arbeidstoeleidingstraject	UWV (IRO, gewoon)								
Beroepsscholing	UWV (traject), ROC (onderwijs)	UWV					-		
REA-scholingsinstituut	UWV		-	-	-	-	-	-	-
Proefplaatsing		UWV	UWV	UWV	-	-	-	?	SW-bedrijf
Overbruggings-traject naar SW								UWV, gemeente (alleen bij deels WWB?)	UWV gemeente (alleen bij deels WWB?)
Traject (oa jobcoach) via zorg/dagbesteding (AWBZ, PGB of OB-dag)	CIZ, zorginstelling (bij visuele handicap)	-	-	-	-	-	-	-	-

* SW-BW = (personen met een indicatie) sociale werkvoorziening begeleid werken.

*** Afdrachtvermindering geldt alleen voor bepaalde duale opleidingen.

C Bijlage Begeleiding naar werk door jobcoachbedrijven; indrukken op basis van enkele gesprekken

Ten behoeve van dit onderzoek bezochten wij enkele gespecialiseerde re-integratiebedrijven en Jobcoach organisaties. Er is slechts een klein deel van de in totaal ruim 1.600 re-integratiebedrijven in Nederland dat zich bezighoudt met arbeidstraining en arbeidstoeleiding van jongeren met een arbeidshandicap of (langdurig) zieke jongeren binnen bedrijven. Naar schatting zijn er minder dan 100 van dergelijke gespecialiseerde organisaties. De grootte van deze organisaties varieert van enkele medewerkers die een tiental jongeren begeleiden, tot over de 60 medewerkers die meer dan 850 jongeren begeleiden¹². Deze laatste bedrijven komen vaak voort uit fusies van zorginstellingen die naast zorg en begeleid-wonen voor jongeren ook een re-integratiebedrijf hebben opgezet¹³.

De bedrijven die wij bezochten zijn vooral goed bekend met de groeiende groep jongeren met ernstige gedragstoornissen. De organisaties hebben specifieke expertise op het gebied van psychische klachten. Zo hebben ze inmiddels jarenlange ervaring met o.a. autisme, ADHD, psychische aandoeningen al dan niet in combinatie met langdurige werkloosheid en ziekte. De meeste klanten zijn tevens klant van een Riagg of wonen in een (begeleide) Woonvorm. De meeste organisaties hebben een integrale kijk op de problematiek. Richtten zich dus niet alleen op het begeleiden van de jongeren naar werk, maar richten zich ook op de zorgkant.

Doelstelling en werkwijze van de organisaties

Het doel van de jobcoach-organisaties is de klanten te begeleiden tot ze daadwerkelijk doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Met gemiddelde slagingspercentages van meer dan 55% van de klanten die doorstromen naar de arbeidsmarkt, lijkt men vrij succesvol te zijn.

De organisaties voeren volledige re-integratietrajecten uit in eigen beheer, van diagnostiek en arbeidstraining met zorg, tot Jobcoaching op de werkplek. Hierdoor wordt de klant een doorlopende dienstverlening geboden.

De duur van begeleiding door een Jobcoach op de werkplek is ongeveer 3 jaar, waarbij de intensiteit van begeleiding geleidelijk afneemt. Na 3 jaar is sprake van stand-by begeleiding. Het werkverband betreft in de regel 32 tot 40 uur werk bij een reguliere werkgever per week. De jobcoach ondersteunt tevens de werkgever van de (wajong)klant en de collega's op de werkvloer. Daardoor is de werkgever en de direct leidinggevende beter in staat om de (wajong)medewerker te begrijpen en te begeleiden. De collega's op de werkvloer worden ook 'onderwezen' zodat zij langzaam aan taken van de job \Coach kunnen overnemen.

Daar aan voorafgaand kan er een voortraject nodig zijn van maximaal een jaar, waarin arbeidsvaardigheden worden getest en ontwikkeld. Dit is in de regel 20 uur per week.

Tijdens het voorbereidende eerste trajectjaar wordt de klant intensief begeleid. Wanneer ná een jaar lang begeleiding het er naar uitziet dat de (wajong)klant niet door zal stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, zal het traject stopgezet worden.

Wanneer klanten niet geschikt worden bevonden voor reguliere arbeid, wordt een passend vervolgdadvies afgegeven. Te denken valt aan het in gang zetten van de indicatiestelling voor de WSW, het zoeken van een dagbesteding of doorverwijzing naar een

¹² De Overstap begeleidt ongeveer 130 klanten: ongeveer 30 op de werkplaats waar arbeidsvaardigheden worden opgedaan, 20 'scholieren/stageres die individuele begeleiding krijgen (bijv. BBL'ers, of klanten die aan het stagelopen zijn) en 90 die op de werkplek begeleid worden door de JobCoach.

¹³ Zoals bijvoorbeeld Sterk in Werk van de Koraalgroep in Zuid Nederland. Deze organisatie begeleidt 850 jongeren, waarvan 700 Wajong klanten en 150 scholieren ouder dan 16 jaar.

passende hulpverleninginstelling. Om terugval in de oude situatie te voorkomen en om aangeleerde vaardigheden, waarden/normen, vast te houden vinden de bedrijven het van groot belang om aansluitend aan het niet met werk afgeronde traject een passend alternatief te bieden.

Zodra de jongere binnen het eerste jaar begeleiding in staat is om de arbeidsmarkt op te gaan en er een passende arbeidsplaats is gevonden, dan gaat hij/zij regulier aan de slag bij een echte werkgever en wordt daarin eerst intensief begeleid. Nadat een cliënt begeleid is naar een baan wordt er een arbeidsovereenkomst afgesloten waarmee een zogenaamde P/O regeling wordt aangevraagd, deze heeft een tijdstraject van een half jaar.

Het eerste half jaar krijgt een Wajonger vanuit deze goedgekeurde P/O regeling maximaal 15% tijdsvergoeding gerelateerd aan de arbeidsovereenkomst. Naar verloop van tijd wordt dit percentage minder, tot minimaal 3%. Het komt ook voor dat cliënten naar verloop van tijd geen P/O ondersteuning meer nodig hebben, de regeling wordt dan afgerond. Dit betekent dat een wajonger die slechts acht uur kan werken per week veel minder begeleiding krijgt dan een 'gezondere' jongere die 40 uur werkt.

De begeleiders moeten zich bij de PO en SA ook per halfjaar (kwartaal) verantwoorden bij het UWV voor de uren die ze besteed hebben. Bij de IRO zijn de verantwoordingstermijnen na 3 maanden, 6 maanden, een jaar en twee jaar.

Doelgroep

De meeste klanten die uiteindelijk bij jobcoach organisaties terechtkomen zijn jongeren van af 18 jaar met gedragsstoornissen. Deze kunnen zijn veroorzaakt door het gehele spectrum van geestelijke aandoeningen. Het niveau van de klanten binnen De Overstap is van speciaal onderwijs tot WO. Er is bij de meeste van hen vooraf een diagnose gesteld dat er op termijn een mogelijkheid is tot instroom in regulier werk.

De meesten worden doorverwezen vanuit het UWV. Deze heeft daarvoor eerst plaatsen ingekocht, waarvoor eerder de organisatie heeft geoffreerd. In de meeste gevallen willen de jongeren ook zelf graag aan het werk, maar er worden ook steeds vaker klanten aangemeld die niet willen werken. Dit zijn de zogenaamde 'niet-willers', waaronder veel verslaafden.

Een klein gedeelte van de klanten van Jobcoachorganisaties wordt vanuit de sociale dienst doorverwezen: Deze jongeren zijn vaak niet gemotiveerd. Gemeenten zenden steeds vaker DDR-jongeren¹⁴ naar het re-integratiebedrijf. Sommigen hebben al (bij)baantjes (waardoor zij dus calculerend gedrag vertonen). In zo'n geval kan de inzet van het traject een preventieve werking hebben en er toe leiden dat men de bijstandsuitkering laat varen.

Aanbesteding

De organisaties doen mee aan aanbestedingen door het UWV. Bij voorkeur schrijft men in op 'kavels' in de regio van de vestigingen. Veelal op niet meer dan een halfuur rijden, zodat een jongere die is geplaatst bij een werkgever in geval van problemen tijdig geholpen kan worden. Het gaat tenslotte vaak om de begeleiding van jongeren met communicatie problemen en dan moet de begeleider er snel bij kunnen zijn.

Een andere mogelijkheid is dat (wajong)klanten zelf naar de organisatie toe komen met een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO). In dit geval kan een gehandicapte (of zijn verzorger) in overleg met UWV, zelf een (IRO) afsluiten met een re-integratiebedrijf naar keuze. Na een intake gesprek wordt in overleg met de (wajong)klant een plan opgesteld waarin wordt vastgelegd hoe het traject van de klant er

¹⁴ DDR staat dan voor gebruik van drugs en drank en rugklachten.

uit zou kunnen zien. Dit plan moet voldoen aan een aantal voorwaarden en eisen die door het UWV gesteld worden.

Succesvolle plaatsing of niet

Er is een scala van oorzaken/factoren die invloed kunnen hebben op het niet altijd succesvol begeleiden van de wajongers naar de arbeidsmarkt.

Dit is mede afhankelijk van:

- De gebrekkige samenwerking tussen verschillende instituties die op de Wajongers betrokken zijn en die ieder op zich weer verschillende belangen hebben.
- De aanbestedingen vanuit de gemeentes/UWV, die de onderlinge concurrentie doet toenemen en waarbij er vooral gekeken wordt naar de goedkoopste aanbieders.
- Het verwijzen van Wajongers vanuit het UWV naar re-integratiebureaus om ze te begeleiden naar de arbeidsmarkt, terwijl dit niet altijd haalbaar is (hang af van de ernst van de stoornis die de wajonger heeft).
- Het arbeidsethos is laag bij de wajongers. Als een wajonger ongeveer 12 uur arbeid kan verrichten ontvangt hij/zij een looninkomen dat minder is dan de hoogte van een wajong-uitkering.
- Er zijn ouders die niet willen dat hun kind een wajong-uitkering ontvangt, maar er zijn ook ouders die niet willen dat hun kind uitstroomt uit de Wajong-regeling.

Daarbij is het van groot belang dat er sprake is van een Combi- interventie. Een combi-interventie leidt eerder tot doorstroom dan alleen zorg- of alleen activeringstrajecten¹⁵.

Kwaliteit

De organisaties hebben diverse keurmerken waardoor veel informatie geregistreerd staat (o.a. Nen- en- ISO 9001-2000 gecertificeerd, Borea keurmerk re-integratie, erkende jobcoachorganisatie en gecertificeerd met het Blik op Werk). De bedrijven werken allemaal volgens een eigen behandel model bestaande uit een specifieke methodiek voor de begeleiding van arbeidsgehandicapten en werklozen¹⁶.

Eisen aan personeel

De kwaliteiten van de jobcaches zijn zeer divers. Sommige organisaties stellen aan medewerkers een HBO- niveau eis. Andere organisaties volstaan met ervaring met het werken met jongeren in onderwijs of zorg en het volgen van een jobcoachopleiding.

De meeste vaste medewerkers hebben een contract van 20 tot 40 uren. De medewerkers die nog in opleiding zijn hebben een contract van 20 uren. Aangezien de medewerkers met een moeilijke doelgroep te maken krijgen moeten zij sterk in hun schoenen staan, goed met conflicten kunnen met klanten kunnen omgaan en in staat zijn om zijn/haar werk niet mee naar huis te nemen. Ook kunnen communiceren met collega's over het werk is van groot belang. Een dosis overtuigingskracht, kalmte, duidelijkheid en goede feedback naar elkaar toe zijn belangrijke functie- eisen voor een medewerker binnen een organisatie die werkt met deze doelgroep.

Jobcoach-cursus:

Veelal hebben jobcoaches een 'jobcoach'-cursus gevolgd. Deze opleiding duurt 1/2 jaar en kan via E-learning plaatsvinden.

¹⁵ Hoe een ideale Combi-interventie eruit ziet is een vraag waar TNO door middel van een UWV-subsidieonderzoek 'Routekaart naar werk' antwoord op wil geven.

¹⁶ Zoals het OverstapModel® en het Driewegmodel.

Werk van de Jobcoach

Een jobcoach is een soort regisseur (spilfiguur) van alle instituties/betrokkenen omtrent de klant. Voor een jobcoach is het belangrijk om duidelijke afspraken te maken met de werkgever van de Wajonger. Tevens is het belangrijk om een goede begeleider binnen die werkplaats te vinden voor verdere begeleiding en ondersteuning van de wajonger. Naast het onderhouden van goede contacten met het ‘netwerk’ binnen de werkplaats is het ook van belang om externe contacten te onderhouden zoals met het thuisfront van de Wajonger en met andere instituties zoals Riagg, een woonvorm of de onderwijsinstituties.

Diensten aanbod

De organisaties bieden vaak naast een Jobcoach, verschillende diensten en producten, zoals:

- Arbeidsdiagnostiek; intake assesment, arbeidsassessment, praktijkoriëntatie, portfolio.
- Arbeidsscholing- en training (oa. binnen leerwerkplekken).
- Scholings- en trainingsactiviteiten (stage, proefplaatsing, training on the job, beroepsgerichte cursussen, praktijkervaring binnen reguliere bedrijven).
- Dagbesteding; arbeidsmatige dagbesteding, ondersteunende en activerende begeleiding bij werk.
- Jobfinding en jobcoaching.
- De langere trajecten bestaan globaal uit:
 1. **Voorschakeltrajecten**; activering, voorbereiden op re-integratie, intake, training, advies vervolgetraject.
 2. **Re-integratietrajecten**; intake, toeleidingsactiviteiten, bemiddeling, plaatsing en nazorg.
 3. **Begeleidwerken.**

Deze trajecten, al dan niet gecombineerd, worden vormgegeven in afstemming en in samenwerking met jongeren, ouderen en/of verzorgers, zorg- en onderwijspartners, dienst- en arbeidsorganisaties.

Leerwerkplekken

Als de organisaties zelf leerwerkplekken binnen de organisatie creëren dan wordt dit georganiseerd als een volwaardig ‘bedrijf’ waarbinnen gewerkt wordt via praktisch werken. De leerwerkplek wil door haar bedrijfsmatige opzet met een duidelijk resultaat gerichte benadering, invulling geven aan arbeidshouding beleving en ervaring, zoals die geldt op de reguliere arbeidsmarkt (gekoppeld aan functiegerichte vaardigheidsontwikkeling, gericht op kwalificerende dan wel branchegerichte certificering).

D Bijlage Aanvullende EBB-gegevens

Inleiding

Voor de analyses, zoals we die in het kader van het project 'Participatiemogelijkheden van Wajongers' verrichtten, is gebruik gemaakt van een combinatie van twee bestanden:

- Enquête beroepsbevolking (EBB) 2000-2006.
- Administratie arbeidsongeschiktheidswetten (AO) van het UWV over 2000 tot en met 2005.

Deze databestanden zijn door via de remote acces omgeving van het CBS aan elkaar gekoppeld, waarna op de subgroep van Wajongers nadere analyses zijn uitgevoerd.

Enquête beroepsbevolking(EBB)

De data in de monitoren arbeidsgehandicapten zijn verzameld door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in het kader van de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB heeft tot doel de arbeidssituatie van personen te beschrijven. De vragen die in de enquête aan de orde komen hebben onder andere betrekking op het al dan niet hebben van betaald werk, iemands beroep, iemands hoogstgenoten opleiding en de sector waarin iemand werkzaam is. De EBB is een steek-proefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen.

AO-uitkeringenbestanden

De data in de bestanden van de AO-uitkeringen worden door het CBS samengesteld uit de informatie die van het UWV wordt ontvangen. Het betreffende registratiebestand bevat informatie over de AO uitkeringen van personen. De gegevens over de AO worden per maand geleverd door het UWV in drie verschillende bestanden (één per soort uitkering: Wajong, WAO/WIA en WAZ).

Het CBS verwerkt deze gegevens vervolgens in een database. CBS confronteert tijdens de verwerking van de gegevens de gegevens ook met eerdere opgaven en maakt vervolgens publicatiebestanden, die dan weer tot één maandbestand worden gekoppeld. CBS maakt van deze maandbestanden vervolgens een jaarbestand. We hebben de uitkeringsgegevens zodanig bewerkt naar personen dat één record voor één persoon staat. Over de periode 2000 tot en met 2006 beschikken we zodoende over gegevens van ruim 1 miljoen verschillende Nederlanders die in die periode een AO-uitkering ontvingen.

Het AO-uitkeringenbestand bevat een persoonsgebonden code die ook in de EBB is opgenomen. Via deze code (RIN-code) wordt het AO-bestand gekoppeld aan de EBB en via dat bestand zijn wij in staat om voor een selectie van individuen informatie te krijgen over het beroep dat zij uitoefenden in de periode 2000-2006.

Populatie

Voor het onderzoek zijn op basis van het AO bestand de Wajongers geselecteerd. Binnen de populatie Wajongers zijn instromers, uitstromers en zittende Wajongers te onderscheiden. In de analyses hebben we alleen de gegevens van instromers gebruikt indien de EBB is afgenomen voor hun instroomdatum. Gegevens van uitstromers zijn alleen gebruikt als de EBB is afgenomen na hun uitstroom (tabel 1). Dit geeft als beperking dat er een aantal groepen Wajongers ontbreekt, te weten, in en uitstromers waarbij de EBB is afgenomen terwijl zij een uitkering kregen.

Tabel D.1

	EBB afname t.o.v. uitkeringssituatie		
	voor	tijdens	na
Instromers	aanw	mist	nvt
Zittend bestand	nvt	aanw	nvt
Uitstromers	nvt	mist	aanw

De Wajongers zijn ingedeeld naar hun arbeidspositie, te weten:

- Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk.
- Regulier werkzaam (<12 uur).
- Regulier werkzaam (>=12 uur).
- Niet werkzaam maar wel willen werken.
- Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl. onbekend).
- Scholier.

Hierbij zijn de volgende definities aangehouden;

- Werknemers werkzaam in de WSW of gesubsidieerd werk: personen die in de sector 3663.1 (Sociale werkvoorziening) werken, of aangeven dat zij gesubsidieerd werk doen.
- Regulier werkzame personen: Werkzame personen die niet in sector 3663.1 of in gesubsidieerd werk werken.
- Niet werkzame personen die wel willen werken: Personen die momenteel niet werken maar aangeven betaald werk te willen hebben, al gevonden te hebben, of wel te willen, maar niet te kunnen.
- Niet werkzame personen die niet willen werken: Personen die momenteel niet werken en aangeven dit niet te willen, of het niet te weten.
- Scholieren: personen die aangeven dat zij, afgezien van ontspanning, doorgaans de meeste tijd besteden aan school of studie.

Analyses

Voor alle variabelen zijn kruistabellen uitgedraaid met de arbeidspositie. Verschillen zijn getoetst met de Pearson Chi-Kwadraat test. Er zijn aparte analyses uitgevoerd voor Wajongers tot en met 27 jaar en Wajongers van 28 jaar of ouders. Omwille van de betrouwbaarheid is een minimale groepsgrootte van 50 personen aangehouden. In de tabellen zijn daarom percentages die gebaseerd zijn op minder dan 50 personen weggelaten, en vervangen door.” In de tabellen is zichtbaar dat het aantal respondenten per vraag wisselt. Dit komt doordat in de EBB de vragen niet altijd aan iedereen gesteld zijn. Dit geldt met name voor de vragen over werkkenmerken, en vragen over zoekgedrag van niet werkende Wajongers. Zo zijn vragen over sector en bedrijfsgrootte niet gesteld aan niet werkenden en vragen over zoekgedrag uitsluitend aan werknemers die feitelijk naar werk gezocht hebben. Indien een vraag aan niemand uit een subgroep is gesteld staat weergegeven. Hierbij moet ook worden opgemerkt dat scholieren hierbij een bijzondere plaats innemen. Doordat de definitie van scholier is dat hun voornaamste tijdsbesteding school is zitten in deze groep ook Wajongers met een (kleine) baan. Hierdoor kan het voorkomen dat vragen soms wel aan de werkende scholieren, maar niet aan de niet werkende scholieren zijn gesteld.

Tabel D.2 Wajongers tot en met 27 jaar naar achtergrondkenmerk en arbeidspositie 2000-2006, exclusief personen in een instelling.

Wajongers t/m 27 jaar, 2000-2006.	Totale aanduiding wel of niet werkzaam						
	Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk	Regulier werkzaam minder dan 12 uur per week	Regulier werkzaam 12 uur of meer per week	Niet werkzaam maar wel willen werken	Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl onbekend)	Scholier	N
Totaal	17,2%	1,7%	21,7%	31,4%	10,9%	17,0%	981
Geslacht							
• Man	20,7%▲	0,7%▼	27,7%▲	28,8%▼	7,9%▼	14,3%▼	546
• Vrouw	12,9%▼	3,0%▲	14,3%▼	34,7%▲	14,7%▲	20,5%▲	435
Combi startkwalificatie en opleiding							
• Startkwalificatie	10,0%▼	2,6%	22,6%	23,0%▼	7,4%	34,3%▲	230
• Geen startkwalificatie, opleiding volgend (kort en lang)	9,9%▼	2,6%	13,8%▼	12,5%▼	3,3%▼	57,9%▲	152
• Geen startkwalificatie, geen opleiding volgend	22,0%▲	1,2%	23,2%	39,3%▲	14,2%▲	0%▼	590
• Startkwalificatie en of opleiding onbekend	9
Mate arbeidsongeschiktheid in 2 categorieën							
• <80%	38
• 80-100%	17,4%	1,5%▼	21,3%	31,8%	11,3%▲	16,6%	943
Afleiding arbeidsgehandicapt							
• Arbeidsgehandicapt	14,0%▼	1,7%	12,5%▼	45,8%▲	16,3%▲	9,8%▼	480
• Niet arbeidsgehandicapt	20,6%▲	1,6%	32,6%▲	16,4%▼	4,4%▼	24,3%▲	432
Diagnose in 3 hoofdcategorieën							
• Algemeen	24,0%	1,0%	17,3%	38,5%	8,7%	10,6%	104
• Locomotoor	39
• Neurologisch	10,0%	3,3%	20,0%	28,9%	7,8%	30,0%▲	90
• Psychiatrisch	18,1%	1,9%	22,7%	31,5%	11,5%	14,3%▼	642
• Onbekend of overig	16,0%	0,9%	17,9%	27,4%	14,2%	23,6%	106
Totaal	17,2%	1,7%	21,7%	31,4%	10,9%	17,0%	981

Percentages are ROW percentages, and are tested with the Pearson Chi-square test. The contrast is: 'subgroup' vs 'other cases'. ▲: p<0,05 for significantly high percentages. Symbols ▼: low percentages. Symbols are based on significance only, not on effect size. Tests and symbols refer to VERTICAL comparisons.

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden, berekening TNO.

Tabel D.3 Wajongers ouder dan 27 jaar naar achtergrondkenmerk en arbeidspositie 2000-2006 exclusief personen in een instelling.

Wajongers ouder dan 27 jaar, 2000-2006.	Totale aanduiding wel of niet werkzaam						N
	Werkzaam in WSW of gesubsidieerd werk	Regulier werkzaam minder dan 12 uur per week	Regulier werkzaam 12 uur of meer per week	Niet werkzaam maar wel willen werken	Niet werkzaam en ook niet willen werken (incl onbekend)	Scholier	
Totaal	26,8%	1,2%	11,8%	35,9%	22,7%	1,5%	2.344
Geslacht							
• Man	36,6%▲	0,7%▼	15,0%▲	31,3%▼	15,1%▼	1,3%	1.213
• Vrouw	16,4%▼	1,9%▲	8,4%▼	40,8%▲	30,9%▲	1,6%	1.131
Combi startkwalificatie en opleiding							
• startkwalificatie	14,8%▼	3,3%▲	19,9%▲	40,0%▲	17,7%▼	4,3%▲	582
• geen startkwalificatie, opleiding volgend (kort en lang)	41,8%▲	3,0%	7,5%	23,9%▼	10,4%▼	13,4%▲	67
• geen startkwalificatie, geen opleiding volgend	30,4%▲	0,4%▼	9,2%▼	35,1%	24,9%▲	0%▼	1.665
• startkwalificatie en of opleiding onbekend	30
Mate arbeidsongeschiktheid in 2 categorieën							
• <80%	4,5%▼	3,4%	61,8%▲	18,0%▼	11,2%▼	1,1%	89
• 80-100%	27,7%▲	1,2%	9,8%▼	36,6%▲	23,2%▲	1,5%	2.255
Afleiding arbeidsgehandicapt							
• arbeidsgehandicapt	15,7%▼	1,4%	6,8%▼	48,0%▲	26,8%▲	1,4%	1.478
• niet arbeidsgehandicapt	51,0%▲	1,1%	22,6%▲	12,8%▼	11,0%▼	1,6%	745
Diagnose in 3 hoofdcategorieën							
• algemeen	35,0%▲	0,5%	9,0%▼	31,5%▼	23,6%	0,4%▼	568
• locomotoor	17,2%▼	3,1%▲	15,6%	33,6%	28,9%	1,6%	128
• neurologisch	23,6%	0%	14,3%	39,7%	21,1%	1,3%	237
• psychiatrisch	27,4%	1,2%	10,2%▼	38,1%▲	21,4%	1,7%	1.135
• onbekend of overig	14,9%▼	2,9%▲	20,3%▲	34,1%	25,0%	2,9%▲	276
Totaal	26,8%	1,2%	11,8%	35,9%	22,7%	1,5%	2.344

Percentages are ROW percentages, and are tested with the Pearson Chi-square test. The contrast is: 'subgroup' vs 'other cases'. ▲: p<0,05 for significantly high percentages. Symbols ▼: low percentages. Symbols are based on significance only, not on effect size. Tests and symbols refer to VERTICAL comparisons.

Bron Enquête Beroepsbevolking CBS 2000 t/m 2006 en Arbeidsongeschiktheidsbestanden, berekening TNO.