

# **Kansrijker werken met Wajongers**

Advies om de  
matchingsvoorwaarden  
tussen werkgevers en  
Wajongers te verbeteren

Oktober 2009



Raad voor  
Werk en  
Inkomen

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kenmerken Wajongpopulatie in relatie tot werk .....</b>	<b>6</b>
2.1	Ontwikkeling Wajongpopulatie.....	6
2.2	Arbeidspotentieel Wajongers.....	7
2.3	Nieuwe wet vergroot opgave UWV.....	7
2.4	Werkende Wajongers .....	8
<b>3</b>	<b>Werkgevers en Wajongers.....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Keuze voor Wajongers .....</b>	<b>10</b>
4.1	Verschillende doelgroepen, meerdere instanties .....	10
4.2	Redenen om Wajongers aan te nemen .....	10
<b>5</b>	<b>Instrumenten voor entree, matching en baanbehoud.....</b>	<b>13</b>
5.1	Beschikbaar instrumentarium voor werkgevers.....	13
5.2	Beschikbaar instrumentarium voor Wajongers relevant voor werkgevers .....	16
5.3	Knelpunten bij de inzet van instrumenten.....	17
<b>6</b>	<b>Kritische factoren die het succes van de match bepalen.....</b>	<b>19</b>
6.1	Arbeidsvraag moet centraal staan .....	19
6.2	Bekendheid Wajongstatus .....	19
6.3	Benadering werkgevers .....	20
6.4	Draagvlak binnen de organisatie .....	20
<b>7</b>	<b>Duurzame arbeidsinpassing .....</b>	<b>21</b>
7.1	Flexwet en Wajong .....	21
7.2	Blijvende aandacht voor aanpassingen binnen functies en bedrijfsvoering .....	21
<b>8</b>	<b>Aanbevelingen .....</b>	<b>23</b>

## 1. Inleiding

### *Aanleiding*

Met de invoering van de nieuwe Wet Wajong per 1 januari 2010 worden jonggehandicapten nadrukkelijk aangesproken op hun mogelijkheden en gestimuleerd zichzelf verder te ontwikkelen via opleiding en werk. Een jonggehandicapte kan voortaan niet langer onvoorwaardelijk aanspraak maken op een Wajonguitkering, maar pas als blijkt dat inkomen uit arbeid niet mogelijk is.

Bij UWV ligt de opdracht om jonggehandicapten van wie wordt ingeschat dat ze mogelijk beschikken over arbeidspotentieel, via een individueel participatieplan te ondersteunen en hen binnen de nieuwe wettelijke kaders waar mogelijk te activeren en te begeleiden richting de reguliere arbeidsmarkt. Naar verwachting komt jaarlijks ongeveer tweederde van de nieuwe instroom hier in eerste instantie voor in aanmerking.<sup>1</sup> Dit betekent dat UWV voor de uitdaging staat om behalve relatief kansrijke jonggehandicapten, ook jonggehandicapten met beperkte arbeidscapaciteit een plek te bieden op de arbeidsmarkt. Het kunnen waarmaken van deze ambitie betekent dat het totale volume aan jonggehandicapten dat jaarlijks moet worden bemiddeld naar een arbeidsplaats fors zal stijgen. Uit de bestandsanalyse van UWV blijkt tevens dat er een trend zichtbaar is dat binnen de nieuwe instroom het aandeel Wajongers met meer mogelijkheden tot arbeidsparticipatie stijgt.

Uit een peiling van TNS-NIPO onder 273 werkgevers blijkt dat 42% ervoor open staat om een Wajonger in dienst te nemen.<sup>2</sup> Daarmee wordt duidelijk dat er een groot potentieel aan werkgevers beschikbaar is dat onder de juiste condities ook jonggehandicapten in het personeelsbestand wil opnemen. Deze positieve houding betekent echter niet dat al deze werkgevers ook nu al hiervoor concrete mogelijkheden ervaren.

Er liggen met name in de uitvoering van de Wet Wajong voor werkgevers drempels om te (kunnen) kiezen voor een Wajonger. Door de uitvoeringspraktijk beter af te stemmen op de wensen van de werkgevers zijn een groot aantal van deze vaak praktische knelpunten te ondervangen. Daarnaast is het aantal op korte termijn inzetbare Wajongers beperkt. Dat bemoeilijkt de kans voor werkgevers op een goede match. Ook beschikken werkgevers niet altijd over voldoende informatie over competenties en eigenschappen van de beschikbare Wajongers.

De RWI brengt met dit advies vanuit het perspectief van werkgevers in kaart tegen welke belemmeringen werkgevers momenteel oplopen en op welke manier deze zoveel mogelijk kunnen worden opgelost, opdat er in de toekomst meer Wajongers een baan kunnen vinden en behouden.

Om de arbeidsmarktkansen van jonggehandicapten te vergroten en daarmee de instroom in de Wajong te beperken, investeren kabinet en sociale partners in de verbetering van de aansluiting tussen school en arbeidsmarkt. Hoewel de RWI onderkent dat dit aspect een noodzakelijke randvoorwaarde is om het voor werkgevers ook mogelijk te maken Wajongers succesvol te laten zijn op de arbeidsmarkt, kiest de RWI ervoor om dit thema vrijwel geen aandacht te geven in dit rapport vanwege een tweetal redenen: enerzijds is deze thematiek al door een groot aantal organisaties opgepakt; anderzijds richt dit rapport zich op degenen die de Wajongstatus al hebben. Beperking van de Wajonginstroom zelf is geen thema van dit advies.

### *Werkwijze*

Tijdens het voorjaarsoverleg in 2008 hebben sociale partners gezamenlijk aanbevelingen gedaan om in het kader van de CAO-overleggen een bijdrage te leveren aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van Wajongers. Deze aanbevelingen heeft de RWI als vertrekpunt genomen voor zijn activiteiten. Om deze aanbevelingen verder te kunnen uitwerken en op onderdelen te specificeren

---

<sup>1</sup> UWV, *Participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom* (2008).

<sup>2</sup> CrossOver, *Wat vinden bedrijven* (2009).

heeft Regioplan in opdracht van de RWI een onderzoek<sup>3</sup> uitgevoerd naar de voorwaarden waaronder werkgevers mogelijkheden zien en/of bereid zijn Wajongers duurzaam werk aan te bieden.

In dit advies wordt op basis van een analyse van het Wajongvraagstuk vanuit het perspectief van werkgevers inzicht gegeven in de aspecten die een rol spelen bij de beslissing van werkgevers om Wajongers werk te bieden en te laten behouden. Daarbij is aandacht besteed aan de benodigde randvoorwaarden om arbeid voor genoemde groep te kunnen organiseren en zijn knelpunten in kaart gebracht waartegen werkgevers momenteel aanlopen. De concrete aanbevelingen die de RWI in dit advies formuleert, zijn vooral gericht op de wetgever, het UWV en intermediairs en hebben als doel het bereiken van een betere uitvoeringspraktijk. Omdat dit advies geschreven is vanuit het werkgeversperspectief, ziet de RWI in dit advies af van een meer omvattende analyse van de sterkere en zwakkere kanten van de huidige en toekomstige wetgeving op het gebied van de Wajong. Dat betekent dus ook dat dit advies niet geschreven is met het oog op de volle breedte van het Wajongvraagstuk, maar zich beperkt tot die punten waarop vanuit het werkgeversperspectief bezien actie nodig is.

In dit rapport beperkt de RWI zich tot reguliere werkgevers, die jonggehandicapten binnen het kader van de Wajong een arbeidsplek willen bieden. Daarmee laten we de SW-sector, waarbinnen een ander regiem geldt en een ander instrumentarium beschikbaar is, buiten beschouwing, omdat dit rapport wil bijdragen aan de vraag hoe juist reguliere werkgevers geholpen kunnen worden bij het aan het werk helpen én houden van Wajongers.

#### *Doel*

Op basis van de ervaringen van werkgevers wordt benoemd wat er in de uitvoeringspraktijk van de Wajong voor werkgevers nodig is om Wajongers binnen hun bedrijfsvoering in te zetten. Vervolgens wordt aangegeven welke verbeteringen en wijzigingen van de huidige uitvoeringspraktijk nodig zijn om het voor meer werkgevers mogelijk te maken (meer) Wajongers in dienst te nemen.

Daarmee wordt aan UWV dat bezig is met de opbouw van het werkgeversservicepunt, maar ook aan andere intermediaire (begeleidings)organisaties die een rol vervullen in de bemiddeling van Wajongers, informatie geboden over de vraag welke aanpassingen in het ondersteuningsaanbod aan werkgevers nodig zijn.

#### *Leeswijzer*

In deze analyse wordt in hoofdstuk twee ingegaan op de kenmerken van de Wajongpopulatie in relatie tot het verrichten van betaalde arbeid. In hoofdstuk drie worden aspecten benoemd die van invloed zijn op de door werkgevers ervaren mogelijkheid om Wajongers in dienst te nemen. Vervolgens wordt in hoofdstuk vier ingezoomd op de redenen die werkgevers hebben om te kiezen voor Wajongers. In hoofdstuk vijf wordt stilgestaan bij de verschillende instrumenten en voorzieningen waarop werkgevers met Wajongers aanspraak kunnen maken. Tevens worden in dit hoofdstuk de ervaren knelpunten en gewenste verbeterpunten benoemd.

Hoofdstuk zes geeft een overzicht van factoren die het succes van de match tussen werkgever en Wajonger bepalen. In hoofdstuk zeven wordt ingegaan op het vraagstuk van de duurzame arbeidsinpassing, waaronder de noodzaak van blijvende aandacht voor de aanpassing van de functie. Tenslotte wordt in het achtste en laatste hoofdstuk een aantal aanbevelingen geformuleerd om de uitvoeringspraktijk succesvoller te maken.

#### *Conclusie*

Werkgevers ervaren een aantal praktische knelpunten rondom de huidige uitvoering van de Wajong. Naast een aantal lastige bijkomstigheden gaat het om knelpunten die het streven om een veel groter aantal Wajongers in dienst te laten treden van 'gewone' werkgevers in de weg staan. Om het beleid

---

<sup>3</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009).

rondom de Wajong tot een succes te maken is het nodig dat de uitvoeringspraktijk beter aansluit bij de mogelijkheden die werkgevers ervaren om Wajongers een arbeidsplek te bieden. De RWI doet in het laatste hoofdstuk hiervoor concrete voorstellen.

## 2. Kenmerken Wajongpopulatie in relatie tot werk

### 2.1 Ontwikkeling Wajongpopulatie

Eind 2008 hadden we in Nederland 178.600 Wajongers. Dit aantal zal in 2009 vermoedelijk toenemen tot 190.700.<sup>4</sup> Met de invoering van de nieuwe Wet Wajong vindt er een tweedeling plaats binnen het Wajongbestand. Bij de Wajongpopulatie die valt onder de 'oude' regels gaat het om jonggehandicapten die vanwege het ontbreken van de referenties arbeidsverleden en bewezen verdien capaciteit in vrijwel alle gevallen volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard. Omdat deze personen vanwege hun handicaps meestal niet 100% inzetbaar zijn, worden ze niet in staat geacht zelfstandig zonder extra hulpmiddelen het WML te verdienen, waardoor zij volledig arbeidsongeschikt worden verklaard en er geen arbeidsverplichting wordt opgelegd. Daarmee is niet gezegd dat deze personen niet beschikken over enig arbeidsvermogen. Dat blijkt ook wel uit het feit dat ruim een kwart van hen werkt.

Uit de instroomcijfers van de afgelopen jaren wordt zichtbaar dat niet alleen de Wajonginstroom toeneemt, maar dat ook het aantal Wajongers met meer mogelijkheden tot arbeidsparticipatie stijgt. Volgens UWV<sup>5</sup> ligt er een relatie tussen de mate van verstandelijke beperking en participatiemogelijkheden. Uit onderstaande tabel blijkt dat het aandeel Wajongers met een verstandelijke beperking tussen 2002 en 2006 is toegenomen en inmiddels de grootste groep vormt binnen de nieuwe instroom. Op basis van de inschatting bij de instroom is 80% van de Wajongers met een zeer lichte verstandelijke beperking in staat tot een vorm van loonvormende arbeid. Van de Wajongers met een lichte beperking is dat 60%. Deze twee categorieën vormen in 2006 samen 75% van de groep verstandelijk gehandicapten en vertegenwoordigen daarmee in de periode 2002-2006 ruim een kwart van de totale Wajonginstroom. De groei van de Wajonginstroom komt verder voor rekening van jongeren met een autistisch spectrumstoornis en van jongeren met psychische of somatische ziektebeelden. De inschatting van UWV<sup>6</sup> is dat 44% van de totale instroom uit deze periode mogelijkheden heeft tot een vorm van loonvormende arbeid, waarvan 31% begeleid kan worden naar een reguliere werkgever.

#### Instroom Wajong naar ziektebeeld<sup>7</sup>

Ziektebeeld	2002	2006	2002	2006	mutatie
	in %		in personen		
Verstandelijk gehandicapt	32%	37%	2400	4800	2400
<i>w.o. licht en zeer licht verstandelijk gehandicapt</i>	<i>18%</i>	<i>28%</i>	<i>1350</i>	<i>3500</i>	<i>2150</i>
autistische spectrumstoornis	9%	11%	700	1400	700
aandachttekortstoornis (ADHD)	2%	3%	150	400	250
psychische ziektebeelden	37%	32%	2800	4000	1200
somatische ziektebeelden	20%	16%	1500	2000	500
<b>Totaal</b>			<b>7550</b>	<b>12600</b>	<b>5050</b>

<sup>4</sup> UWV, *Kwartaalverkenning (UKV) I-2009*.

<sup>5</sup> UWV, *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom*, Kenniscahier 08-01, p. 29 en 30.

<sup>6</sup> Idem, p. 77.

<sup>7</sup> CPB, *Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties*, document nr. 156.

## 2.2 Arbeidspotentieel Wajongers

Om een inschatting te kunnen maken van het totaal aantal Wajongers dat zich mogelijk op de arbeidsmarkt kan begeven moet er inzicht bestaan in de participatiemogelijkheden van zowel het huidige bestand Wajongers als de nieuwe instroom.

Op basis van cijfers van UWV<sup>8</sup> blijkt dat per 1 januari 2008 naast de Wajongers, die al aan het werk zijn, er 8800 Wajongers op een traject naar werk zijn geplaatst. Opvallend is echter ook dat van een groot aantal Wajongers (38.000) niet bekend is of voor hen participatiemogelijkheden bestaan. Van deze groep zijn er 14.000 ouder dan 45 jaar. Bij hen wordt er generiek van uitgegaan dat zij niet of nauwelijks benutbaar arbeidspotentieel hebben. Van de groep jonger dan 45 jaar (24.000) is de inschatting van UWV dat 10% beschikt over participatiepotentieel.<sup>9</sup> De RWI heeft er begrip voor dat er prioriteiten worden gesteld in de benadering van het Wajongbestand, maar is van mening dat de inzet erop gericht moet zijn om uiteindelijk van het totale zittende bestand in kaart te hebben wat de participatiemogelijkheden zijn. Op basis van de huidige cijfers is de conclusie van UWV dat slechts een beperkt deel van de grote groep niet werkende Wajongers over participatiepotentieel beschikt.

Volgens UWV<sup>10</sup> bedraagt de nieuwe instroom in 2010 11.900 personen. Op basis van een eerder gehouden dossieronderzoek door UWV is geschat dat voor 70% (8300) van deze Wajonginstroom niet uitgesloten kan worden dat loonvormende arbeid mogelijk is. Tevens wordt ingeschat dat door het beleidseffect van de nieuwe Wet Wajong 1200 personen niet instromen in de Wajong, zodat ongeveer 7200 jonggehandicapten in aanmerking komen voor de werkregeling of een studietoelage.

## 2.3 Nieuwe wet vergroot opgave UWV

Met de nieuwe wet, die 1 januari 2010 van kracht wordt, komt een Wajonger voor de werkregeling of de studietoelage in aanmerking als bij aanvraag wordt vastgesteld dat de Wajonger over een verdien capaciteit van meer dan 20% WML beschikt.

In tegenstelling tot de huidige wet wordt de betreffende Wajonger ook verplicht deel te nemen aan de werkregeling of te kiezen voor een opleiding teneinde stappen te zetten richting de arbeidsmarkt. Door dit verplichtende karakter zal het beschikbare arbeidspotentieel onder Wajongers verder stijgen. In principe wordt voor hen pas bij 27 jaar vastgesteld wat de resterende arbeidscapaciteit is en op basis daarvan wordt de hoogte van de Wajonguitkering bepaald.

Uit het protocol<sup>11</sup> dat door UWV wordt gebruikt bij de beoordeling van de vraag of aanspraak kan worden gemaakt op begeleiding door een jobcoach valt op te maken dat alleen Wajongers met een verdien capaciteit hoger dan 35% WML hiervoor in aanmerking komen. Dat is opvallend, omdat daarmee het signaal wordt afgegeven dat voor een Wajonger met een verdien capaciteit tussen de 20 en 35% minder instrumenten beschikbaar zijn. UWV heeft laten weten dat de grens voor de inzet van het instrument jobcoach wordt verlaagd naar 20% WML, zodat wordt aangesloten bij de nieuwe Wet Wajong. De RWI gaat ervan uit dat daarmee ook het Wajongbestand dat niet onder de nieuwe wet valt en een verdien capaciteit heeft tussen de 20% en 35% aanspraak kan maken op dit instrument.

De opgave voor UWV om Wajongers een reëel en duurzaam arbeidsperspectief te bieden wordt dus vergroot door de stijgende instroom, het verplichtende karakter en anderzijds door de aanpassing van het percentage op basis waarvan het arbeidspotentieel van de nieuwe instroom wordt bepaald. Tevens wordt met deze aanpassing impliciet de toetredingsdrempel naar de AWBZ-gefinancierde dagbesteding verhoogd. Wajongers van wie bij de instroom wordt ingeschat dat ze beschikken over een verdien capaciteit van minstens 20% WML komen pas voor de dagbesteding in aanmerking als is gebleken dat er desondanks geen reële arbeidsmogelijkheden bestaan.

---

<sup>8</sup> UWV, *Factsheet Wajong (02-03-2009)*.

<sup>9</sup> Idem.

<sup>10</sup> UWV, *Kwartaalverkenning 2009-I*, p. 40. De genoemde aantallen betreffen de verwachte nieuwe claims in 2010 die vallen onder de nieuwe Wet Wajong.

<sup>11</sup> *Beleidsregels Protocol Jobcoach*, 3 januari 2006, Staatscourant, 2006, 15. Ook na de eerste en tweede herziening van dit protocol en de tussentijdse aanpassing per 1 oktober 2008 zijn de doelgroepcriteria gehandhaafd.

## 2.4 Werkende Wajongers

Volgens UWV<sup>12</sup> zijn medio 2008 in totaal 46.566 Wajongers werkzaam, ruim een kwart van de totale populatie. 55% van de werkende Wajongers is werkzaam in de SW-sector. Deze 55% is vrijwel geheel binnen het kader van de WSW en dus met inzet van het WSW-instrumentarium aan het werk. In deze analyse laten we deze groep buiten beschouwing.

De overige 45%, 21.090 Wajongers, is in dienst bij reguliere werkgevers.

Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat relatief veel Wajongers werkzaam zijn in de sectoren groot- en detailhandel/autoreparatie, gezondheidszorg- en welzijnszorg en in de industrie. Tevens blijken Wajongers in 12,5% van de gevallen werkzaam te zijn bij uitzendbedrijven. Dit kan erop duiden dat deze Wajongers deel uitmaken van de flexibele schil aan werknemers. Opvallend is verder dat Wajongers relatief slecht zijn vertegenwoordigd in de publieke sector.<sup>13</sup>

In totaal zijn er circa 10.000 werkgevers die één Wajonger in dienst hebben. Een kleine 2500 werkgevers heeft meer dan één Wajonger in dienst. Hieronder vallen ook grote concerns met meerdere vestigingen, waarbij het goed mogelijk is dat in de lokale vestigingen maximaal één Wajonger werkzaam is. Deze cijfers laten zien dat werkgevers in zijn algemeenheid nog weinig ervaring hebben met de inzet van Wajongers.

### *Baanduur en baanmobiliteit*

Uit de RWI-analyse 'In en uit de Wajong' blijkt dat 17% van de Wajongers die voor het jaar 2001 in een baan is ingestroomd in 2005 nog een dienstverband had. Het overgrote deel van de banen is beëindigd (43%) of duurt korter dan vijf jaar (39%).<sup>14</sup> Het onderzoek 'Evaluatie jobcoaching' laat een vergelijkbaar cijfer zien.<sup>15</sup> Ook daar blijkt dat van degenen die met hulp van een jobcoach in een reguliere baan aan het werk zijn gegaan vijf jaar later 17% van hen deze baan nog vervult.

Uit cijfers van het CBS<sup>16</sup> blijkt dat jongeren sneller van baan wisselen dan ouderen. De banen die jongeren vervullen duren relatief kort. Jonggehandicapten zijn daarin dus geen uitzondering. Ten opzichte van andere jongeren zal het voor jonggehandicapten echter lastiger zijn om bij beëindiging van een baan een andere werkplek te vinden. De arbeidsparticipatie van Wajongers is erbij gebaat als werkgevers in staat worden gesteld om jonggehandicapten duurzaam in de organisatie op te nemen. Dit betekent dat de risico's voor een werkgever bij het aanbieden van een vast contract aan een jonggehandicapte niet groter moeten zijn dan bij het overige personeel.

Als een duurzame inpassing niet mogelijk blijkt, dan is de Wajonger erbij gebaat dat er voor de afloop van het contract inspanningen worden gedaan om de werkcontinuïteit, bijvoorbeeld door een van-werk-naar-werktraject, te verzekeren. Werkgevers moeten hiertoe worden ondersteund.

---

<sup>12</sup> UWV-bestand d.d. 30 juni 2008.

<sup>13</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 17-21.

<sup>14</sup> SEO, in opdracht van de RWI, *In en Uit de Wajong*, (2008), p. 12.

<sup>15</sup> APE, *Evaluatie Jobcoaching* (2008), p.42/43.

<sup>16</sup> <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/cijfers/incidenteel/maatwerk/dynamiek-arbeidsmarkt-cm.htm>.

### 3. Werkgevers en Wajongers

Uit een recente peiling van TNS-NIPO blijkt dat 42% van de werkgevers bereid is Wajongers in dienst te nemen. Als dit percentage wordt gelegd naast het aantal Wajongers dat daadwerkelijk op de arbeidsmarkt actief is, kan de conclusie zijn dat de kansen die werkgevers aan Wajongers willen bieden nog niet optimaal worden benut. Blijkbaar bestaan er voor veel werkgevers in de praktijk belemmeringen om Wajongers een entree op de arbeidsmarkt te bieden.

#### *Werkgeverscriteria bij aanname personeel*

Bij de aanname van een nieuwe werknemer beoordeelt de werkgever of de werknemer beschikt over de competenties die voor de werkzaamheden noodzakelijk zijn of dat hij in staat is deze binnen afzienbare termijn te verwerven. Daarnaast moet de inzet van de werknemer een toegevoegde waarde hebben binnen de bestaande werkorganisatie. Zolang aan deze aspecten kan worden voldaan zal het voor een werkgever minder relevant zijn of de werknemer een handicap heeft, omdat dit geen invloed heeft op de uitoefening van de functie en het functioneren binnen de organisatie.

#### *Omvang beschikbaar potentieel Wajongers*

In het onderzoek van Regioplan wordt door een aantal werkgevers aangegeven “dat ze meer Wajongers willen aannemen, maar dat deze niet beschikbaar zijn, of dat re-integratiebedrijven vaak niet het juiste ‘type’ Wajonger bieden. (...) Werkgevers zouden graag een keuze willen kunnen maken tussen een aantal verschillende Wajongers.”<sup>17</sup>

Ook volgens UWV is, zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, het totaal aantal Wajongers dat direct beschikbaar is voor regulier werk beperkt. Daarbij komt dat binnen de totale groep Wajongers een grote verscheidenheid bestaat. Dé Wajonger bestaat niet. Daardoor zijn er zeker op lokaal/regionaal niveau doorgaans geen grote aantallen Wajongers beschikbaar die in aanmerking kunnen komen voor een specifieke functie.

#### *Inzet arbeidsgehandicapten vraagt inspanning werkgever*

Vaak zal een Wajonger, ondanks de aanwezigheid van de juiste competenties, door zijn functiebeperking niet zonder meer inpasbaar zijn binnen de functie en/of de organisatie. In die zin is de Wajonger een speciale werknemer, die meer aandacht vraagt in het personeelsbeleid. Dit betekent dat het aannemen en binnen de organisatie inpassen van een jonggehandicapte meestal een extra inspanning vraagt van de werkgever. In veel gevallen zal de werkgever aanspraak moeten maken op voorzieningen zodat de jonggehandicapte ook een meerwaarde kan zijn voor de organisatie en duurzaam binnen de organisatie kan worden ingezet.

Via het UWV-instrumentarium is compensatie beschikbaar voor het eventuele productiviteitstekort, de functie- en werkplekaanpassingen en de begeleiding van de Wajonger. Voor een werkgever is belangrijk dat deze ondersteuning op een laagdrempelige manier kan worden verkregen, geen onevenredige (administratieve) lasten worden ervaren bij de verkrijging hiervan en de inzet van de beschikbare instrumenten soepel verloopt.

---

<sup>17</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 38.

## 4. Keuze voor Wajongers

### 4.1 Verschillende doelgroepen, meerdere instanties

Bij het vraagstuk rondom de arbeidsinschakeling van jonggehandicapten moeten, gezien vanuit het werkgeversperspectief, ook andere doelgroepen worden betrokken. Op werkgevers wordt namelijk een beroep gedaan voor verschillende groepen mensen die vanwege functiebeperkingen allerlei drempels tegenkomen op hun route naar werk. Naast jonggehandicapten kan gedacht worden aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten, mensen die al lange tijd afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering of mensen met een SW-indicatie. Voor werkgevers is niet zozeer relevant welk 'etiket' zijn werknemer draagt, maar de vraag of de werknemer kan functioneren op de aangeboden arbeidsplek.

De verantwoordelijkheid voor de verschillende doelgroepen ligt bij twee instanties, UWV en gemeente. Dat betekent dat werkgevers die aan verschillende doelgroepen werk bieden, met meerdere instanties te maken krijgen.

UWV heeft aparte instrumentenkoffers voor de re-integratie van WW-ers, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en Wajongers. De gemeente kan voor bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) het instrumentarium van de WWB inzetten. Daarnaast is de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de WSW en de inzet van de bijhorende instrumenten.

Hoewel de belemmeringen van de onderscheiden groepen vaak grotendeels overeenkomen, verschilt het inzetbare instrumentarium en moet een werkgever zich tot verschillende instanties wenden. De RWI vindt een geïntegreerde werkgeversbenadering dan ook van groot belang.

Dit advies richt zich specifiek op Wajongers, maar een deel van de analyse en een deel van de aanbevelingen geldt ook voor andere arbeidsgehandicapten.

### 4.2 Redenen om Wajongers aan te nemen

Werkgevers voeren verschillende redenen aan ter verklaring van het feit dat ze Wajongers in dienst hebben. Men kende de Wajonger bijvoorbeeld uit het privé-circuit of men werd benaderd door een re-integratiebureau of jobcoachorganisatie, het werd financieel aantrekkelijk gevonden of een combinatie van deze factoren. 45% van de door Regioplan onderzochte werkgevers voert een specifiek beleid op het aannemen van jonggehandicapten. Met name bij sociale ondernemingen komt dit voort uit de doelstellingen waartoe deze bedrijven in het leven zijn geroepen. Bij andere bedrijven vloeit dit voort uit (algemeen) diversiteitsbeleid; weer andere bedrijven voeren een bewust beleid gericht op het aannemen van Wajongers vanwege de instrumenten waarop ze aanspraak kunnen maken.

#### *Voorbeeld van een werkgever<sup>18</sup>*

Na een intern onderzoek waar in de organisatie Wajongers werkzaam zijn, wat ze doen en wat de ervaringen zijn, heeft een groot warenhuis besloten om de instroom van Wajongers positief te stimuleren. Hiervoor zijn verschillende redenen: het in balans houden van de loonkosten en de positieve ervaringen die met Wajongers zijn opgedaan: de Wajongers zijn zeer gemotiveerde werknemers ("Driehonderd keer zoveel als een reguliere werknemer"). Bovendien heeft deze werkgever functies beschikbaar die makkelijk in stukken geknipt kunnen worden zodat ieder zijn eigen takenpakket kan uitvoeren. De organisatie is bezig met het ontwikkelen van intern beleid met betrekking tot het aannemen van en werken met jonggehandicapten.

Meerdere werkgevers uit het Regioplanonderzoek wisten overigens niet eens dat ze een Wajonger in dienst hadden. Een bewijs dat een Wajonger soms 'gewoon' productief kan zijn en dat werkgevers op dit gebied soms meer doen dan ze zelf beseffen.

<sup>18</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 28.

#### 4.2.1 Diversiteitsbeleid

De keuze voor een Wajonger is voor een aantal werkgevers onderdeel van een breder diversiteitsbeleid, vanuit het streven om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij of vanuit de gedachte dat een grote diversiteit binnen organisatie verrijkend kan werken. Het inschakelen van mensen met een beperking vraagt immers vaak om een inventieve manier van denken over de organisatie van arbeid of interne afstemming en samenwerking, waardoor de organisatie innovatiever en creatiever kan worden en beter op haar omgeving (arbeidsmarkt en afzetmarkt) kan reageren en inspelen. Volgens het SER-advies 'Diversiteit in het personeelsbestand' dient een organisatie die diversiteitsbeleid wil voeren een heldere visie op diversiteit te hebben, met een duidelijk commitment van de top, waarbij er concrete na te streven doelen worden geformuleerd. Het beleid dient verder te zijn ingebed in het reguliere beleid van de organisatie en de organisatiecultuur moet zodanig zijn dat alle medewerkers met hun uiteenlopende kenmerken en competenties zich gerespecteerd voelen.<sup>19</sup>

#### Voorbeelden van werkgevers<sup>20</sup>

Een verzekeraar voert in het kader van diversiteitsbeleid jaarlijks een project uit waarmee intern extra aandacht wordt gevraagd voor een specifieke groep. In 2009 gaat het om arbeidsgehandicapten. Elke divisie wordt gevraagd om twee vacatures beschikbaar te stellen voor Wajongers. De bedoeling is om daarmee intern een cultuur/mentaliteitsomslag teweeg te brengen waardoor Wajongers na het projectjaar als gewone werknemers worden gezien die kandidaat kunnen zijn voor een reguliere vacature.

Een supermarkt voert een bewust beleid van maatschappelijk ondernemen en wil bijdragen aan het weer opnemen in de maatschappij van mensen die aan de zijlijn staan. Bovendien is de filosofie dat het werknemersbestand een afspiegeling is van de samenleving.

#### 4.2.2 Sociaal werkgeverschap/maatschappelijk ondernemen

Er zijn bedrijven die vanuit maatschappelijk ondernemen werknemers met beperkingen een plek in de organisatie bieden. Dit kan vanuit een persoonlijke overtuiging dat ook arbeidsgehandicapten een plek verdienen op de arbeidsmarkt. Ook kan de overweging zijn om door de inzet van een of meerdere werknemers met een functiebeperking het bedrijf een sociaal gezicht te geven. Dit verbetert het imago van de organisatie, waardoor de organisatie eerder een 'employer of choice' wordt, een organisatie waarvoor men graag wil werken.

Bij de zogenaamde sociale ondernemingen is de inzet van arbeidsgehandicapten of andere doelgroepen nadrukkelijk in de bedrijfsdoelstelling opgenomen. Binnen sociale ondernemingen, bij wie een aanzienlijk deel van het personeelsbestand bestaat uit mensen met een functiebeperking, is er vaak sprake van een strategische keuze, die zich vertaalt in aanpassingen binnen het bedrijfsproces. De bedrijfsvoering is ingericht op het werken met mensen die vaak niet 100% productief kunnen zijn of die structurele begeleiding nodig hebben.

Veel van deze organisaties maken afspraken met andere vaak lokale bedrijven om voor hen arbeidsintensieve werkzaamheden uit te voeren. De sociale ondernemingen kunnen met inzet van UWV-instrumenten een concurrerend aanbod doen om bepaalde werkzaamheden met inzet van werknemers met functiebeperkingen uit te voeren.<sup>21</sup> Overigens is het aantal geregistreerde sociale ondernemingen dat zich specifiek richt op Wajongers, niet groot. Bij de Sociale Ondernemingskamer waren in juni 2007 slechts vier bedrijven geregistreerd met Wajongers in dienst.

<sup>19</sup> SER, *Diversiteit in het personeelsbeleid* (2009), pag. 47 ev.

<sup>20</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 26-27.

<sup>21</sup> In de RWI-handreiking *Buitenkans* (2006), wordt hierop uitvoeriger ingegaan en worden SW-bedrijven (en daarmee ook andere sociale ondernemingen) geadviseerd meerjarige contracten af te sluiten met bedrijven of strategische allianties te sluiten zodat gedurende langere periode zekerheid bestaat over het werkvolume.

#### *Voorbeeld van een werkgever*

Bij een sociale onderneming zijn alle Wajongers op basis van het WML aan het werk. Een belangrijk kenmerk van de bedrijfsvoering is dat niet de medewerkers bij het werk wordt gezocht, maar werk bij de beschikbare Wajonger. De directie investeert daarom veel in het bezoeken van (potentiële) opdrachtgevers, om deze opdrachtgevers te wijzen op eenvoudige werkzaamheden die ook door de werknemers van de sociale onderneming kunnen worden verricht. Op deze manier kunnen werkgevers die zelf geen Wajongers in dienst hebben toch bijdragen aan de werkgelegenheid van Wajongers.

#### *4.2.3 Financiële prikkels*

Uit het onderzoek van Regioplan en gesprekken met werkgevers blijkt dat voor een aantal werkgevers de financiële tegemoetkoming die is gekoppeld aan de inzet van Wajongers, een belangrijke reden is om te kiezen voor het inschakelen van Wajongers. Voor sommige werkgevers is dit zelfs een zelfstandig argument. Andere werkgevers zien de financiële tegemoetkomingen als een noodzakelijke randvoorwaarde om de inzet van de Wajonger lonend te krijgen.

Opvallend is voorts dat grote werkgevers met lokale vestigingen of filialen, deze financiële voordelen toerekenen naar het filiaal om managers over de streep te trekken in zee te gaan met Wajongers.

#### *Voorbeelden van werkgevers<sup>22</sup>*

Het is niet de doelstelling om met Wajongers te werken, maar omdat dit financieel aantrekkelijk is, doen we het al jaren. Door met Wajongers te werken waarvoor je o.a. loondispensatie kunt krijgen, houd je geld over voor het 'echte' werk en dat is aantrekkelijk. Door met Wajongers te werken, kan je meer uitvoeren voor hetzelfde geld.

Er is een handboek met aanwijzingen voor regiomanagers ten aanzien van het in dienst nemen en inzetten van personeel en arbeidsgehandicapten in het bijzonder en de regelingen die daarbij mogelijk zijn. Er wordt gewerkt aan het draagvlak voor het aannemen van arbeidsgehandicapten binnen de onderneming. Een beperkende voorwaarde is dat de filiaalbeheerder de capaciteiten moet hebben om verkoopmedewerkers met een beperking goed te coachen en te begeleiden. De regiomanagers lijken harder te willen gaan dan de filiaalbeheerders als het gaat om (het stimuleren van) de inzet van Wajongers in de winkels in hun poging om voldoende personeel te hebben én de loonkosten per filiaal in balans te houden.

---

<sup>22</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 26.

## 5. Instrumenten voor entree, matching en baanbehoud

### 5.1 Beschikbaar instrumentarium voor werkgevers

In onderstaand schema een korte opsomming van instrumenten waarop werkgevers (mogelijk) aanspraak kunnen maken bij het in dienst nemen en houden van Wajongers.

Instrumenten voor werkgevers	
<i>Loondispensatie</i>	max. 5 jaar, verlenging is mogelijk bij <75% arbeidsprestatie
<i>Loonkostensubsidie</i>	max. 1 jaar en max. 50% van het WML <sup>23</sup>
<i>No risk</i>	onbeperkt
<i>Premiekorting WW, WIA/WAO</i>	3 jaar
<i>Proefplaatsing</i>	3 maanden
<i>Aanpassingen op de werkplek</i>	voorwaarde: werknemer al minimaal 6 maanden in dienst

#### 5.1.1 Loondispensatie

##### *Beschrijving*

Werkgevers die een Wajonger in dienst hebben, kunnen aanspraak maken op dispensatie om minder dan het WML te betalen. Voorwaarde is dat de betreffende medewerker minder dan 75% arbeidsprestatie levert ten opzicht van een 'gewone' werknemer. Omdat er alleen gedispenseerd kan worden van de verplichting minimaal het minimumloon te betalen, is er alleen een regeling voor beloningscompensatie voor werknemers met een lagere verdien capaciteit dan het WML.

De hoogte van de loondispensatie wordt vastgesteld op basis van de geschatte productiviteit/loonwaarde van de betreffende werknemer. In de meeste gevallen wordt de loondispensatie voor een jaar vastgesteld. Na een jaar wordt door het UWV beoordeeld of de productiviteit is gestegen waarna vervolgens de hoogte van de loondispensatie kan worden herzien.

##### *Consequenties voor werkgever*

De loondispensatieregeling houdt in dat het loon van de werknemer door UWV wordt aangevuld. Dit betekent dat Wajongers die minder dan het WML verdienen of aanspraak kunnen maken op de regeling samenloop (Bremansregeling)<sup>24</sup> via UWV een aanvulling krijgen. Het betekent echter ook dat deze regeling voor zowel werkgever als werknemer extra administratieve lasten met zich meebrengt en vaak maar moeilijk is te begrijpen. IWI<sup>25</sup> merkt hierover op dat de ingewikkeldheid van de regelgeving de kans op fouten in de uitvoering groter maakt en ook dat de uitleg naar Wajongers en werkgevers lastig en tijdrovend is.

In de praktijk is er geen beloningscompensatie voor een werkgever die een Wajonger in dienst neemt, die, ondanks zijn productiviteitstekort, meer verdient dan het WML. Afhankelijk van de in de CAO gemaakte afspraken en van de mogelijkheden van de daaraan gekoppelde beloningssystemen kan een werkgever een dergelijke Wajonger een aan diens productievermogen aangepast loon uitbetalen.

<sup>23</sup> De subsidie geldt voor het aannemen van herbeoordeelde die op 1 juli 2004 50 jaar of jonger waren en die een WAO-, WAZ- of een Wajonguitkering hebben. De subsidie geldt ook voor mensen die herbeoordeeld zijn, maar die geen uitkering en geen werk hebben.

<sup>24</sup> Deze regeling houdt in dat indien het loon en uitkering samen minder zijn dan het geldende functieloon er een aanvulling mogelijk is tot het rechtens geldende loon, maar maximaal tot 120% van het minimumloon.

<sup>25</sup> IWI, *Wajong en Werk, onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten* (2007).

### 5.1.2 Loonkostensubsidie

#### *Beschrijving*

Vanaf 2008 bestaat de mogelijkheid van loonkostensubsidie voor zogeheten 'brugbanen'. Deze regeling is ook toegankelijk voor personen met een Wajonguitkering indien de Wajonger jonger is dan vijftig jaar. Dit leeftijdscriterium geldt niet als het een Wajonger betreft die een herbeoordeling heeft ondergaan. Bij het aanbieden van een arbeidscontract van een jaar kan door een werkgever over de gewerkte uren 50% van het minimumloon als loonkostensubsidie worden aangevraagd.

#### *Consequenties voor werkgever*

Het is mogelijk om loondispensatie en loonkostensubsidie tezamen toe te passen. Dat betekent dat een werkgever in dat geval voor een Wajonger met een verdiencapaciteit van 50% van het WML in het eerste jaar in het geheel geen loonkosten heeft.

### 5.1.3 No risk

#### *Beschrijving*

Voor de werkgever die een persoon met een arbeidshandicap in dienst heeft, is het financiële risico op loondoorbetaling bij ziekte grotendeels afgedekt. Bij een ziekmelding van een Wajonger vergoedt UWV de loondoorbetaling aan de werkgever met een maximum van 70% van het WML.<sup>26</sup> Deze tegemoetkoming voor de werkgever blijft mogelijk, ook als de Wajonger zijn of haar Wajongstatus verliest. Ook een eventuele nieuwe werkgever kan aanspraak maken op de no-riskpolis, maar daarvoor moet de werkgever wel op de hoogte zijn van het verleden van de werknemer. Aangezien UWV dit niet aan de betreffende werkgever meldt, is de werkgever hierbij afhankelijk van de verstrekte info van de voormalige Wajonger.

#### *Consequenties voor werkgever*

De naamgeving van dit instrument suggereert dat een werkgever die te maken krijgt met ziekteverzuim van zijn Wajonger, volledige compensatie krijgt voor de loondoorbetalingsverplichting. Dat is echter niet het geval. Wordt de Wajonger ziek? Dan betaalt UWV een ziektewetuitkering van 70% van het minimumloon. Verdient de werknemer meer dan het minimumloon? Dan betaalt de werkgever het verschil tussen het loon en 70% van het minimumloon. Dit betekent dat werkgevers die in de CAO of anderszins hebben vastgelegd dat het eerste jaar 100% van het loon wordt doorbetaald bij ziekte toch te maken hebben met kosten. De beeldvorming die uitgaat van een no-riskpolis, namelijk geen enkel risico, correspondeert dus niet met de door veel werkgevers ervaren werkelijkheid.

### 5.1.4 Premiekorting

#### *Beschrijving*

Een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, kan aanspraak maken op de regeling premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers en krijgt gedurende drie jaar korting op de arbeidsongeschiktheidspremies WAO/WIA en werkloosheidspremies. Als de werknemer al in dienst is, is de premiekorting maximaal één jaar. De hoogte van de premiekorting is afhankelijk van het loon van de betreffende werknemer. De korting wordt verrekend via de loonaangifte. Als deze werknemer een Wajonger is, ontvangt de werkgever nog een extra korting van € 1360,-.

---

<sup>26</sup> Als de loondoorbetaling bij ziekte in het eerste ziektejaar conform CAO in de betreffende onderneming hoger is dan 70%, dan vergoedt UWV het hogere percentage van het WML. In het tweede ziektejaar gaat het altijd om maximaal 70%. Bron: UWV-informatie over het Werkgeversservicepunt Wajong.

### *Consequenties voor werkgever*

Grote en kleine werkgevers kunnen niet in gelijke mate van de premiekorting profiteren. IWI<sup>27</sup> constateert dat kleinere werkgevers, waar Wajongers relatief vaak terecht komen, de premiekorting niet altijd volledig kunnen benutten, omdat de te verrekenen korting nooit hoger kan zijn dan de afdracht die gedaan moet worden.

### *Inhoud van de premieregeling voor Wajongers<sup>28</sup>*

De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers is € 2.042 op jaarbasis. Hiervan komt de helft (€ 1.021 op jaarbasis) in mindering op de totale premie WAO/WIA (de basispremie WAO/WIA, de uniforme WAO-premie en de gedifferentieerde WGA-premie) en de andere helft (€ 1.021 op jaarbasis) op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf of de Ufopremie. De premiekorting is echter € 454 op jaarbasis als het loon van de werknemer minder is dan 50% van het naar een jaarbedrag herleid wettelijk minimum(jeugd)loon zoals dat voor de werknemer geldt op 1 januari 2009. Is de werknemer niet het hele jaar in dienst, dan wordt het jaarbedrag voor het minimumloon evenredig verminderd. De kortingsbedragen van € 2.042 en € 454 worden verhoogd met € 1.360 als de werknemer een jonggehandicapte is.

### *5.1.5 Proefplaatsing*

#### *Beschrijving*

Een werkgever kan een Wajonger maximaal drie maanden op proef laten werken, waarbij de Wajonger slechts de uitkering ontvangt. De werkgever moet de intentie hebben om de Wajonger na de proefperiode een contract aan te bieden voor minimaal zes maanden.

#### *Consequenties voor werkgever*

Dit instrument biedt werkgevers de mogelijkheid om te testen of een Wajonger binnen de organisatie kan functioneren<sup>29</sup> en helpt om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden van de Wajonger.

Uit het UWV-dossieronderzoek blijkt dat slechts in 5% van de gevallen het instrument proefplaatsing is ingezet.<sup>30</sup> Dat is opvallend, omdat dit door werkgevers juist een belangrijk instrument wordt gevonden. Voor een werkgever kan het aanbieden van stage- of werkervaringsplekken een goed alternatief voor een proefplaatsing zijn. Wajongers die op school zitten of net de school hebben verlaten, kunnen zichzelf en de werkgever laten zien welke kennis en vaardigheden men heeft. De RWI heeft geen nadere gegevens die inzicht kunnen geven in de vraag waarom werkgevers toch zo weinig gebruik maken van het instrument proefplaatsing.

### *5.1.6 Aanpassingen aan de werkplek*

#### *Beschrijving*

Een werkgever kan subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van het bedrijf aan te passen, of om niet-meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Dit kan pas als de werknemer minimaal zes maanden bij de werkgever in dienst is.<sup>31</sup> Sinds 1 januari 2009 is het drempelbedrag van € 6000,- voor werkgevers in de kosten van deze werkplekaanpassingen geschrapt.

<sup>27</sup> IWI, *Wajong en werk, onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten* (2007).

<sup>28</sup> Belastingdienst, *Handboek loonheffingen 2009*, p. 57. Zie ook artikel 50 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

<sup>29</sup> Tijdens de Werktop van kabinet en Stichting van de Arbeid (december 2005) werd hetzelfde geconstateerd (weliswaar ten aanzien van WAO'ers) en werd daarom afgesproken dat het instrument proefplaatsing gepromoot zou worden.

<sup>30</sup> UWV, *Kwartaalverkenning (UKV) 2008-IV*, p. 45 // tabel 4.9.

<sup>31</sup> UWV, *Ik neem een werknemer met een ziekte of handicap in dienst, Voordelen voor werkgevers* (2009).

### *Consequentie voor werkgever*

Omdat de werkgever pas zes maanden nadat de Wajonger in dienst is getreden op de regeling aanspraak kan maken, blijft er een drempel bestaan voor een werkgever om lichamelijk gehandicapten in dienst te nemen. Veelal zal dit betekenen dat de aanpassingen moeten worden voorgefinancierd, terwijl niet zeker is of het dienstverband (langer dan) zes maanden zal duren.

## **5.2 Beschikbaar instrumentarium voor Wajongers relevant voor werkgevers**

Behalve instrumenten voor werkgevers kunnen Wajongers ook zelf aanspraak maken op verschillende instrumenten of regelingen waardoor het voor hen beter mogelijk of aantrekkelijker wordt een arbeidsplaats te vervullen. Een aantal van deze instrumenten zijn ook van belang voor de werkgever. Daarbij gaat het om de jobcoachregeling en de meeneembare hulpmiddelen voor de Wajonger.

### *5.2.1 Meeneembare hulpmiddelen*

#### *Beschrijving*

Dit zijn hulpmiddelen die niet plaatsgebonden zijn en die de Wajonger eventueel kan meenemen naar een andere werkgever. Het gaat dan bijvoorbeeld om een aangepaste bureaustoel, of een computer voor iemand die blind is.

#### *Consequenties voor werkgever*

Voor een werkgever is van belang dat de Wajonger direct vanaf zijn indiensttreding over deze hulpmiddelen kan beschikken.

### *5.2.2 Jobcoach*

#### *Beschrijving*

De begeleiding die wordt geboden is gericht op het verrichten van de werkzaamheden die verbonden zijn aan de functie. In de praktijk kan de jobcoach een belangrijke rol spelen in de totstandkoming van de match en in het begeleiden van de werkgever bij de aansturing van de Wajonger. Het aantal uren begeleiding is gekoppeld aan het aantal uur dat wordt gewerkt, maar ook aan de tijd dat iemand al werkzaam is. In het eerste jaar is de begeleiding maximaal 15% van de werkuren. In het tweede jaar is dat maximaal 7,5% en in jaren daarna maximaal 6%. Als een Wajonger niet zelf een jobcoach heeft aangevraagd, kan de werkgever deze aanvraag samen met de Wajonger doen.

#### *Consequenties voor werkgever*

Volgens APE<sup>32</sup> zijn de meeste werkgevers tevreden over de mogelijkheden die de jobcoachvoorziening biedt om mensen met een arbeidshandicap werk te bieden. Deze werkgevers zijn van mening dat het zonder deze ondersteuning niet mogelijk zou zijn.

De werkgever is afhankelijk van de aanvraag door de Wajonger of er een jobcoach kan worden ingezet. Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat minder dan de helft van de ondervraagde werkgevers bij de bemiddeling en de plaatsing van de Wajonger ondersteuning heeft gekregen van een jobcoach; hetzelfde geldt voor het verkrijgen van externe begeleiding door een jobcoach gedurende de arbeidsovereenkomst van de Wajonger.<sup>33</sup> Van de werkgevers die externe begeleiding hebben gekregen van een jobcoach waren zeven daarover doorgaans tevreden. Vier werkgevers hebben zowel positieve als negatieve ervaringen met jobcoaches en twee werkgevers (sociale ondernemingen) willen geen externe jobcoach meer over de vloer hebben, omdat ze zelf beter in staat zijn de vakinhoudelijke coaching en begeleiding te organiseren.<sup>34</sup>

Uit het door UWV verrichte dossieronderzoek blijkt dat slechts 26% van de werkende Wajongers, die in de periode 2002-2006 in de Wajong zijn ingestroomd, gebruikmaakt (heeft gemaakt) van de

---

<sup>32</sup> APE, *Evaluatie Jobcoaching* (2008).

<sup>33</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 30 en 43.

<sup>34</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 47.

jobcoach.<sup>35</sup> Het is niet bekend in hoeverre werkgevers ervan op de hoogte zijn dat zij samen met de Wajonger een jobcoach kunnen aanvragen.

### 5.3 Knelpunten bij de inzet van instrumenten

#### 5.3.1 *Aanvraag instrumenten niet altijd laagdrempelig*

Ondanks dat een groot aantal Wajongers ook zonder noemenswaardige ondersteuning een arbeidsplek kan vervullen moet een werkgever er niet voor hoeven terug te schrikken instrumenten aan te vragen die voor hem nodig zijn om de jonggehandicapte binnen het bedrijf in te kunnen schakelen. Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat werkgevers die Wajongers in dienst hebben tevreden zijn met de beschikbare voorzieningen, maar aanzienlijke administratieve lasten ervaren bij de aanvraag hiervan. De afzonderlijke procedures die gekoppeld zijn aan het verkrijgen van de verschillende instrumenten komen de overzichtelijkheid voor de werkgever niet ten goede. De RWI constateert dat hier nog een verbeteringslag mogelijk is. In dat kader is het positief te duiden dat UWV via het werkgeversservicecentrum concrete stappen zet om de werkgevers te ondersteunen bij de aanvraag en de inzet van de verschillende instrumenten.

#### *Oprichting regionale werkgeversservicepunten*<sup>36</sup>

Op de werkpleinplusvestigingen zal vanaf 2010 een regionaal werkgeversservicepunt worden ingericht. De servicepunten hebben vergelijkbare taken als nu nog het landelijke servicepunt uitvoert en nemen administratieve lasten uit handen van werkgevers bij het in dienst nemen én houden van Wajongers. Het betreft hulp bij het aanvragen van voorzieningen, advies op maat, de aanvraag van de no-riskpolis en, indien dit zich voordoet, administratieve ondersteuning bij het afhandelen van ziekmeldingen.

Tegelijkertijd wordt daarmee impliciet erkend dat de huidige uitvoeringspraktijk voor de werkgever te complex is. In plaats van het tegengaan van de complexiteit van de aanvraagprocedures wordt door het kabinet<sup>37</sup> een aanvulling voorgesteld op de bestaande instrumenten door de introductie van een (vooralnog) pilot adviesvouchers, waarmee werkgevers kosteloos een advies kunnen krijgen over het aanpassen van functies. Overigens vindt de RWI deze adviesvouchers, met name voor werkgevers die nu nog geen Wajongers in dienst hebben op zichzelf gezien een gewenst instrument, waarbij niet alleen de aanpassing van de functie, maar ook de eventuele aanpassing van bedrijfsprocessen in de advisering moet worden betrokken.

De RWI vindt het echter een gemiste kans dat in de kabinetsnotitie Plan van Aanpak Werk voor Wajongers geen concrete stappen worden voorgesteld om de beschikbare regelingen te vereenvoudigen. Zolang het gebruik van het huidige instrumentarium voor de werkgevers barrières kent, moet worden voorkomen dat werkgevers door het aanbieden van nieuwe instrumenten 'door de bomen het bos in het geheel niet meer zien'.

#### 5.3.2 *Afzonderlijke en tijdige aanvraag instrumenten*

Op dit moment moeten alle UWV-instrumenten die nodig zijn om een Wajonger een arbeidsplek te bieden afzonderlijk worden aangevraagd. Bij veel van deze instrumenten is de werkgever de aanvrager. Hierbij gaat het onder meer om loondispensatie en aanpassingen van de werkplek die plaatsgebonden zijn. Er zijn echter ook voorzieningen die door de werknemer moeten worden aangevraagd: hierbij gaat het om de jobcoach, vervoersvoorzieningen en om voorzieningen ten behoeve van de werkplek die niet plaatsgebonden zijn. Behalve dat het niet efficiënt is om de aanvragen via verschillende kanalen te laten plaatsvinden, is het in de praktijk met betrekking tot

<sup>35</sup> UWV, *Kwartaalverkenning (UKV) 2008-IV*, p. 45// tabel 4.9. Overigens is relevant hierbij op te merken dat 30% van de onderzochte groep, die dus geen gebruik maakt van ondersteuning door een jobcoach, vermoedelijk banen vervult met een zeer beperkt aantal uren.

<sup>36</sup> Notitie van minister Donner, *Aanpak werk voor Wajongers* (2009).

<sup>37</sup> Notitie van minister Donner, *Aanpak werk voor Wajongers* (2009).

aanpassingen van de werkplek niet altijd duidelijk of deze plaatsgebonden of meeneembaar zijn en dus of de aanvraag door de werkgever dan wel door de Wajonger zelf moet worden verricht.

Naast de vraag door wie de voorzieningen voor begeleiding en aanpassingen op de werkplek moeten worden aangevraagd, is het voor de verschillende partijen ook niet altijd op hetzelfde moment duidelijk of een aanvraag is gehonoreerd. Het komt voor dat beslistermijnen worden verlengd. Dit levert voor de werkgever een risico op als de werknemer vooruitlopend op de beslissing door UWV alvast een dienstverband krijgt aangeboden.

### *5.3.3 Instrumenten van UWV zijn tijdelijk*

De meeste UWV-voorzieningen die werkgevers kunnen inzetten zijn van tijdelijke aard, meestal voor een half jaar of een jaar. De werkgever moet tijdig een nieuwe aanvraag indienen, opdat de voorziening gecontinueerd kan worden. Als een werkgever niet tijdig verlenging heeft aangevraagd bestaat de kans dat hij tijdelijk met hogere kosten wordt geconfronteerd. Werkgevers die bijvoorbeeld verzuimen tijdig verlenging van de loondispensatie aan te vragen, moeten tijdelijk het volledige loon betalen.

### *5.3.4 Instrumenten gekoppeld aan individuen*

De instrumenten van UWV zijn gekoppeld aan individuele Wajongers. Voor werkgevers die meerdere Wajongers in dienst hebben kan dit betekenen dat er met meerdere begeleidende instanties en op verschillende momenten contact moet worden onderhouden. Naar aanleiding van de motie Ortega-Martijn<sup>38</sup> heeft het kabinet aangekondigd in het najaar van 2009 met een plan te komen voor het inzetten van interne jobcoaches.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Kamerstukken II, 2008/09, 31780, nr.31.

<sup>39</sup> Notitie van minister Donner, *Aanpak werk voor Wajongers* (2009).

## 6. Kritische factoren die het succes van de match bepalen

### 6.1 Arbeidsvraag moet centraal staan

Het startpunt in het matchingsproces is de arbeidsvraag van de werkgever. Om ook Wajongers meer kans te bieden op vacatures en op deze vraag te kunnen reageren is van belang dat bij vacatures duidelijk is welke competenties nodig zijn om het werk te verrichten. Dat vereist dat werkgevers bij het naar buiten brengen van de vacatures en in hun werving nadrukkelijk benoemen welke competenties worden gezocht.

Om een Wajonger met de gevraagde competenties aan te kunnen nemen is er vaak specifiek maatwerk nodig. Soms moet de functie worden aangepast of moet rekening worden gehouden met wisselende belastingsmogelijkheden van de Wajonger. Daarnaast moet de werkomgeving ook passend zijn voor de Wajonger en moet op begeleiding gerekend kunnen worden die in het specifieke geval nodig is. Het is voor werkgevers erg belangrijk dat ze voldoende informatie hebben over de Wajonger, omdat daarmee de kans op een goede match wordt vergroot.

Uit het onderzoek van Regioplan<sup>40</sup> blijkt dat jobcoaches een rol kunnen vervullen in het op maat maken van het takenpakket. Daarnaast kan de jobcoach tijdens dit matchingsproces de werkgever informeren over specifieke beperkingen van de Wajonger en hem tips geven hoe hiermee om te gaan en eventueel ondersteuning bieden bij de aansturing van de Wajonger.

### 6.2 Bekendheid Wajongstatus

Als de werkgever niet op de hoogte is van functiebeperkingen of de Wajongstatus van een (potentiële) werknemer, kan de werkgever geen aanspraak maken op de hiervoor beschikbare compenserende voorzieningen.<sup>41</sup> Dit beïnvloedt niet alleen de kans op een goede match bij de entree, maar zal ook de beoordeling van het functioneren van de medewerker beïnvloeden.

Zodra de betreffende Wajonger vanwege een functiebeperking, die niet bij de werkgever bekend is, onvoldoende functioneert, en waarvoor de werkgever dus ook geen compensatie wordt geboden, neemt de kans op een eventuele contractverlenging af en het risico op ontslag toe.

Als een werkgever al bij het aannemen van de betreffende werknemer kennis heeft van de functiebeperking(en) en op basis van die kennis besluit een dienstverband aan te gaan, zal bij de beoordeling van het functioneren hiermee rekening worden gehouden. Dit komt de duurzaamheid van het dienstverband ten goede.

Op basis van cijfers van UWV blijkt dat van de werkende Wajongers die tussen 2002 en 2006 zijn ingestroomd 60% (vrijwel) geen gebruik maakt van ondersteuning.<sup>42</sup>

De helft hiervan verdient meer dan het minimumloon of is zelfs uit de Wajong uitgestroomd. Enerzijds laat dit zien dat een groot aantal werkende jonggehandicapten, ondanks hun volledige arbeidsongeschiktheid, in staat is zonder ondersteuning op de arbeidsmarkt een plek te vinden en structureel meer te verdienen dan het WML.

Anderzijds blijkt uit het onderzoek van Regioplan dat meer dan de helft van de in het onderzoek betrokken Wajongers te maken heeft gehad met vooroordelen van werkgevers over jonggehandicapten. Voor een deel van hen is dat reden om hun Wajongstatus voor de werkgever verborgen te houden en waarschijnlijk ten onrechte geen aanspraak te maken op ondersteuning.

Zolang er onvoldoende vertrouwen bestaat bij de Wajonger om bij de sollicitatie open te kunnen zijn over de functiebeperkingen bestaat het risico dat een werkgever onvoldoende rekening houdt met de eigenschappen van de Wajonger. Dit kan ertoe leiden dat de matching uiteindelijk niet succesvol is.

---

<sup>40</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 32.

<sup>41</sup> Denk aan instrumenten als loondispensatie, vergoedingen voor aanpassingen van de werkplek, begeleiding op de werkplek etc.

<sup>42</sup> UWV, *Kwartaalverkenning (UKV) 2008-IV*, p. 46.

### **6.3 Benadering werkgevers**

Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat het initiatief voor het contact tussen Wajonger en werkgever in de meeste gevallen niet bij de werkgever ligt. Dit wordt ook bevestigd in het onderzoek van Vilans en TNO.<sup>43</sup> Meestal worden werkgevers benaderd via de school van de Wajonger of via een re-integratiebedrijf. Opvallend is verder dat in 20% van de gevallen de werkgever rechtstreeks door de Wajonger wordt benaderd.

Slechts een kleine minderheid van de in het onderzoek betrokken werkgevers is zelf actief op zoek gegaan naar Wajongers.

In de praktijk blijkt dat werkgevers die meerdere Wajongers in dienst willen nemen, te maken krijgen met verschillende intermediairs en dus verschillende aanspreekpunten voor de betreffende Wajongers. Omdat voor elke Wajonger afzonderlijk instrumenten moeten worden aangevraagd, kan dat voor de werkgever die te maken heeft met meerdere bemiddelings- en begeleidingsbedrijven leiden tot veel afstemmingsmomenten met bijbehorende administratieve verplichtingen. Dit maakt het voor een werkgever ingewikkeld en verhoogt de drempel om opnieuw een Wajonger in dienst te nemen. Indien bij verlenging van het dienstverband van Wajongers opnieuw dergelijke administratieve hobbels genomen moeten worden, wordt daardoor ook de drempel verhoogd om tot een dergelijke verlenging over te gaan.

### **6.4 Draagvlak binnen de organisatie**

De diversiteit binnen de groep Wajongers is groot. In algemene zin is het daarom moeilijk vol te houden dat een arbeidsgehandicapte standaard niet past in het bedrijfsproces of binnen de bedrijfscultuur. De feitelijke inpasbaarheid van een arbeidsgehandicapte in het bedrijfsproces hangt zowel af van de aard van de beperkingen van de arbeidsgehandicapte als van de bedrijfscultuur en de aard van de bedrijfsvoering.

Het is belangrijk dat er draagvlak bestaat voor de inschakeling van een Wajonger bij de direct leidinggevende en de collega's op de werkvloer. De werkvloer moet voldoende geëmancipeerd zijn om een Wajonger op een goede manier op te nemen in de organisatie. Er is dus meer nodig dan een bevlogen werkgever. Daarbij is het essentieel dat ook bij personeelwisselingen (nieuwe collega's of een nieuwe leidinggevende) hier aandacht aan wordt geschonken. Vaak zal er een rol liggen voor de leidinggevende om draagvlak te creëren en werkafspraken te maken, zodat zowel de werknemer met functiebeperkingen als diens collega's optimaal kunnen functioneren. Hoe de integratie in een organisatie verloopt, hangt ook af van het type beperkingen: er is relatief veel begrip voor een collega in een rolstoel, maar vaak minder begrip voor een collega met (zware) psychische- of gedragsproblemen.

De RWI is in dit kader blij met de aandacht die door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt geschonken aan de noodzaak om te komen tot een zodanige cultuur binnen bedrijven die meer ruimte biedt aan de inzet van jongeren met een beperking. De RWI zal in 2010, op verzoek van het ministerie van SZW, nader onderzoek doen naar de cultuuraspecten van het werken met Wajongers en zal daarover afzonderlijk advies uitbrengen.

---

<sup>43</sup> Vilans en TNO, *Wajongers en werkgevers over omvang en omgang* (2009), p. 47.

## 7. Duurzame arbeidsinpassing

Een verbetering van de entree op de arbeidsmarkt biedt nog geen garanties voor een duurzame arbeidsinpassing van de Wajonger.

### 7.1 Flexwet en Wajong

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid biedt werkgevers de mogelijkheid om werknemers met een tijdelijk contract maximaal twee keer een contractverlenging te bieden, zonder dat er van rechtswege sprake is van een vast dienstverband. Met deze wet wordt het werkgevers aantrekkelijk gemaakt om werknemers die een entree maken op de arbeidsmarkt een tijdelijk contract te bieden dat één of maximaal twee keer kan worden verlengd, voordat er eventueel wordt overgegaan tot een vast dienstverband. Werkgevers gebruiken deze wettelijke mogelijkheid vaak ook bij het aannemen van Wajongers. Bij de beslissing om te komen tot een vast dienstverband wordt door een werkgever een risico-inventarisatie gemaakt, waarbij als gevolg van de ingeschatte risico's op dat moment in veel gevallen afscheid wordt genomen van een Wajonger.

Juist voor werknemers met functiebeperkingen is werkcontinuïteit van groot belang. Dat wordt ook onderkend door het kabinet. In de Memorie van Toelichting<sup>44</sup> van het wetsvoorstel Wajong staat dat veel jonggehandicapten de aangeleerde vaardigheden snel verliezen als ze geen werk meer hebben. Ook vanuit het gezichtspunt van de werkgever kan het een meerwaarde betekenen als wordt ingezet op werkcontinuïteit van de Wajonger door in hen te blijven investeren, zodat ze een grotere meerwaarde voor de werkgever opleveren.

Overigens is het relevant hierbij op te merken dat jonggehandicapten soms ook zelf geen duurzame arbeidsrelatie ambiëren, omdat daarmee de mogelijkheid om aanspraak te blijven maken op een Wajonguitkering kan vervallen. Als een jonggehandicapte gedurende vijf jaar meer verdient dan het WML, zonder dat aanspraak wordt gemaakt op ondersteuning, vervalt in veel gevallen de Wajongstatus en daarmee ook de mogelijkheid om bij beëindiging van een dienstverband terug te vallen op een Wajonguitkering. Dit kan het beeld oproepen bij Wajongers dat zolang er voor Wajongers onvoldoende mogelijkheden bestaan om na afloop van een arbeidscontract elders emploi te vinden het, met het oog op inkomenszekerheid, risicovol is om langjarige contracten aan te gaan.

Voor Wajongers die hun baan verliezen bestaat niet direct zicht op beschikbare vacatures die door hen kunnen worden ingevuld en ook voor werkgevers bestaan er drempels om Wajongers in het kader van werk naar werk een baan te bieden. De matching van een werknemer met functiebeperkingen vraagt nadrukkelijk maatwerk, dat vaak slechts met inzet van compenserende maatregelen voor de werkgever te realiseren is. Daarvoor zijn echter nieuwe beschikkingen nodig van het UWV. Een werkgever moet deze instrumenten afzonderlijk aanvragen, waarbij pas na een aantal weken duidelijk is of deze worden gehonoreerd.

Voor de Wajonger moet daarnaast nog worden bepaald hoe hoog de loonwaarde is op de nieuwe functie en of dezelfde mate van begeleiding nodig is. Bij baanwisselingen zijn er dus veel transactiekosten, waarmee dikwijls veel tijd is gemoeid.

### 7.2 Blijvende aandacht voor aanpassingen binnen functies en bedrijfsvoering

De Wajonger bestaat niet. Zeker in het geval van een Wajonger met (zware) psychische- of gedragsproblemen zal het aanpassen van de functie vaak noodzakelijk zijn om niet alleen de plaatsing in de functie, maar ook het op die plek behouden van de betreffende Wajonger tot een succes te maken. De werkgever heeft net zomin als de Wajonger belang bij een (uiteindelijk) mislukte match. Uit het onderzoek van Regioplan komt naar voren dat driekwart van de geïnterviewde werkgevers de functie heeft aangepast aan de mogelijkheden van de Wajonger.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Tweede Kamerstuk 31780 nr. 3, p. 11.

<sup>45</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 8.

Van alle werkgevers van Wajongers heeft circa 80% één Wajonger in dienst. Om meer werkgevers te bewegen tot een keuze voor de inzet van Wajongers is in dit verband ook door de Stichting van de Arbeid een pleidooi gehouden om functies aan te passen, zodat deze door een jonggehandicapte kunnen worden vervuld. Concreet is voorgesteld om eenvoudige werkzaamheden te bundelen in een nieuwe functie of taken van bestaande functies af te splitsen (*jobcarving*) en de nieuw geformeerde functie in te passen in de beloningsstructuur van het bedrijf (*jobcrafting*). Het zoveel mogelijk inpassen van de aangepaste of nieuw geformeerde functie binnen de beloningsstructuur en de bedrijfsvoering vindt de RWI een goede zaak.

Project in Slotervaartziekenhuis<sup>46</sup>

Het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis gaat in de komende twee jaar honderd jongeren met een beperking een werkplek bieden. Hierbij past het ziekenhuis een nieuwe methode toe: de participatieve werkaanpassing. De Universiteit Maastricht en UWV ontwikkelden deze nieuwe methode. Uniek is dat bestaande functies worden aangepast aan de (beperkte) arbeidsmogelijkheden van de jongeren. Het doel is om de Wajongers een duurzame functie aan te bieden. Snelle uitval, een veel voorkomend verschijnsel, moet daarmee voorkomen worden.

Als alleen de functie anders wordt ingericht, betekent elke verandering in het functioneren van de medewerker dat er aanpassingen nodig zijn om de functie passend te houden binnen de bestaande bedrijfsvoering. Zolang er één Wajonger in dienst is, is dat vaak wel te organiseren. Als er sprake is van meerdere Wajongers ligt dat mogelijk lastiger.

De RWI vindt het daarom gewenst als werkgevers aangepaste functies integreren in hun bedrijfsvoering. Een bedrijfsvoering die is ingericht op het werken met Wajongers zal beter in staat zijn tijdelijke uitval van medewerkers of meer structurele veranderingen in het functioneren van medewerkers op te vangen. Een zodanig ingerichte bedrijfsvoering maakt het voor meer mensen met functiebeperkingen mogelijk binnen het bedrijf als volwaardige werknemers te functioneren.

---

<sup>46</sup> Notitie van minister Donner, *Aanpak werk voor Wajongers* (2009).

## 8. Aanbevelingen

Uit de huidige praktijk blijkt dat de bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen een belangrijk startpunt is om een match tot stand te brengen. Om de kans op een succesvolle inpassing te verhogen, is het belangrijk dat de randvoorwaarden hiervoor zo goed mogelijk zijn. Voor de invulling van deze randvoorwaarden zijn werkgevers, UWV en intermediaire organisaties in gezamenlijkheid verantwoordelijk.

De RWI vindt dat een Wajonger moet worden benaderd als een werknemer die met de inzet van zijn competenties, en eventueel met inzet van ondersteunende instrumenten, kan voldoen aan de arbeidsvraag van de werkgever. De RWI pleit daarbij voor een realistische benadering. Knelpunten die werkgevers zien bij de inzet van Wajongers, kunnen met behulp van ondersteunende instrumenten (gedeeltelijk) worden gecompenseerd.

In onderstaande aanbevelingen doet de RWI suggesties om de uitvoering van de ondersteuning van werkgevers bij het in dienst nemen van en werken met Wajongers te verbeteren. Twee punten staan daarbij centraal: enerzijds een verbetering van het aanbod van Wajongers, van de match tussen Wajonger en werkgever/functie en van de duurzaamheid van de arbeidsinpassing van Wajongers, en anderzijds een vereenvoudiging en integratie van het ondersteunend instrumentarium vanuit het UWV. Het gaat om praktische aanpassingen, die verbeteringen vormen van de huidige werkwijze van UWV en intermediairs. Maar om deze praktische aanpassingen mogelijk te maken, zal in enkele gevallen ook een wetwijziging nodig zijn; enkele aanbevelingen richten zich daarom ook op de wetgever.

Ten slotte is er ook een aanbeveling gericht op verbetering van de voorlichting over het instrumentarium.

### Verbetering aanbod, match en duurzaamheid

#### 1. *In kaart brengen beschikbare competenties van Wajongers (UWV, re-integratiebedrijven)*

De RWI stelt voor om van de werkzoekende Wajongers in kaart te brengen over welke competenties ze beschikken. Met deze aanbeveling geeft de RWI ondersteuning aan het voornemen van UWV om de nieuwe instroom door middel van competentietesten bij daarvoor op te zetten competentietestcentra inzicht te geven in hun kennis, talenten en vaardigheden. Daarnaast stelt de RWI voor om ook de huidige Wajongers te stimuleren deze competentietest te doen, met name omdat er een grote groep Wajongers is waarvan UWV niet weet of en zo ja welke arbeidsmogelijkheden deze groep heeft. Dit is nodig omdat momenteel onvoldoende inzicht bestaat in de competenties van het beschikbare aanbod aan Wajongers, waardoor intermediairs nu vaak geen geschikte Wajonger voor een vacature kunnen leveren of onvoldoende inzicht hebben in de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger.

#### 2. *Ondersteuning van werkgevers bij het verbeteren van de mogelijkheden om vacatures te vervullen door inzet van mensen met functiebeperkingen (UWV, re-integratiebedrijven)*

De RWI stelt voor om werkgevers in de publieke en private sector gerichte ondersteuning te bieden bij het verkennen van reële mogelijkheden om binnen de arbeidsorganisatie een of meerdere Wajongers in te zetten. Dit betekent enerzijds dat veel nadrukkelijker zichtbaar moet worden gemaakt welke competenties voor de functies noodzakelijk zijn. Daarnaast moeten werkgevers kunnen rekenen op ondersteuning bij de aanpassing van bedrijfsprocessen of functies (*jobcarving* en *jobcrafting*), die nodig is om het werken met jonggehandicapten mogelijk te maken. De RWI stelt met instemming vast dat er hiertoe een pilotproject Wajongvouchers zal worden uitgevoerd, maar vraagt aandacht voor het risico dat dit instrument het bestaande instrumentenpakket nog onoverzichtelijker zal maken en daarmee voor werkgevers juist minder aantrekkelijk.

Bij deze aanbeveling gaat het dus niet alleen om het bieden van ondersteuning aan werkgevers bij het aanpassen van functies, waar het UWV al belangrijke inzet op pleegt. De RWI vraagt in aanvulling

hierop ook aandacht voor ondersteuning van werkgevers bij aanpassing van bedrijfsprocessen, teneinde aangepaste functies een integraal onderdeel te laten uitmaken van de bedrijfsvoering.

### *3. Keuzemogelijkheid voor werkgevers bij inzet begeleiding Wajongers (UWV en werkgevers)*

De RWI stelt voor om werkgevers die meerdere Wajongers in dienst hebben in samenspraak met de betreffende Wajongers keuzemogelijkheden te bieden door wie de begeleiding van de Wajongers wordt ingevuld.

Omdat de inzet van een jobcoach is gekoppeld aan een individuele Wajonger kan het voorkomen dat een werkgever die meerdere Wajongers in dienst heeft met evenzoveel jobcoaches te maken krijgt met alle afstemmingsproblemen van dien. Dit kan worden ondervangen door de mogelijkheid te creëren dat een werkgever, die meerdere Wajongers in dienst heeft, zelf kan bepalen wie de begeleiding van de Wajongers verzorgt. Dat biedt de werkgever de mogelijkheid ook te kiezen voor de inzet van één jobcoach voor alle werkzame Wajongers. Samenspraak tussen de werkgever en de betreffende Wajongers is hierbij van groot belang, omdat de inzetbaarheid van Wajongers kan afhangen van continuïteit in de begeleiding. Het is niet de bedoeling van de RWI dat Wajongers afhaken door een eenzijdige keuze voor een andere jobcoach.

De RWI pleit er verder voor dat Wajongers en werkgevers een groter beroep doen op jobcoaches, die aan duidelijke kwaliteitseisen voldoen. Momenteel wordt maar 26% van de werkende Wajongers begeleid door een jobcoach. Betere begeleiding van Wajongers en hun werkgevers draagt bij aan de duurzaamheid van het dienstverband van Wajongers en eventueel aan betere mogelijkheden voor een overstap naar een andere baan.

### *4. Draagvlak op de werkvloer (werkgevers)*

De RWI stelt voor om de medewerkers op de werkvloer en de direct leidinggevende in een zo vroeg mogelijk stadium te betrekken bij de keuze voor een jonggehandicapte en hen te laten meedenken over de te nemen maatregelen. De persoon die verantwoordelijk is voor het in dienst nemen van de jonggehandicapte is lang niet altijd degene die dagelijks met hem of haar samenwerkt. Dit betekent allereerst dat er voldoende informatie beschikbaar moet zijn over de aard van de beperkingen die in het functioneren van de Wajongers zichtbaar kunnen zijn of worden. Vrijwel altijd zal het nodig zijn om werkafspraken te maken met collega's en leidinggevendenden om een werknemer met functiebeperkingen optimaal te kunnen inzetten. Daarnaast is het belangrijk dat bij personeelwisselingen nieuwe collega's of een nieuwe leidinggevende over de betreffende werknemer wordt geïnformeerd. Het commitment voor de inzet van Wajongers dient binnen de gehele organisatie gedragen te worden.

### *5. Blijvend investeren in competenties Wajongers (wetgever en werkgevers)*

De RWI stelt voor het investeren door werkgevers in de competenties van Wajongers door verdere scholing en opleiding aantrekkelijker te maken. Zolang een werkgever aanspraak kan maken op loondispensatie wordt een hogere productiviteit omgezet in een hoger loon en dus een lagere compensatie. De werkgever ziet daarmee weinig terug van zijn investeringen in competenties van Wajongers. De RWI adviseert daarom om de investeringskosten in competenties van Wajongers en de bijbehorende begeleidingskosten subsidiabel te maken.

## **Vereenvoudiging en integratie van UWV-instrumenten**

### *6. Loonkostensubsidie versus loondispensatie (wetgever)*

De RWI stelt voor om in kaart te brengen wat de uitvoeringsconsequenties zijn van de instrumenten loonkostensubsidie en loondispensatie om vervolgens de vraag te kunnen beantwoorden welke systematiek het meest wenselijk is. Beide instrumenten zijn bedoeld om de werkgever compensatie te bieden voor de additionele kosten die een Wajonger oplevert.

De RWI is in dit kader benieuwd naar de ervaringen die met het instrument loondispensatie opgedaan zullen gaan worden op basis van de tijdelijke wet pilot loondispensatie, die waarschijnlijk vanaf 1 januari 2010 van start zal gaan in het kader van de WSW-pilots. De RWI spreekt dan ook de wens uit

dat in deze pilots gekeken zal worden naar de voor- en nadelen van loonkostensubsidie en loondispensatie ten opzichte van elkaar. De RWI wil graag betrokken worden bij de nadere beleidsdiscussie naar aanleiding van de pilots. Daarbij kunnen dan de volgende aspecten betrokken worden:

- Bij toepassing van loonkostensubsidie kan de werkgever een volledig loon uitbetalen aan de Wajonger. Dit beperkt de administratieve lasten voor de werkgever, omdat er richting de Wajonger geen verrekeningen meer hoeven plaats te vinden bij salarisaanpassingen. Uit het onderzoek van Regioplan blijkt dat werkgevers die Wajongers in dienst hebben om deze reden in meerderheid de voorkeur geven aan loonkostensubsidie boven loondispensatie.<sup>47</sup> Daarnaast voorkomt dit dat een Wajonger wordt geconfronteerd met fluctuaties in het inkomen doordat de verrekening van het loon met de aanvullende uitkering pas een of meerdere maanden later plaatsvindt. Tevens heeft de Wajonger te maken met één aanspreekpunt.
- Bij loondispensatie kan alleen gedispenseerd worden van de plicht minimaal het wettelijk minimumloon te betalen, terwijl loonkostensubsidies ook gegeven kunnen worden bij hogere salarissen en qua systematiek kunnen aangrijpen bij een (gedeeltelijke) vergoeding aan de werkgever van het productiviteitsverschil tussen een Wajonger en een vergelijkbare werknemer zonder arbeidshandicaps. Hieraan zijn uiteraard wel budgettaire consequenties verbonden, wat reden kan zijn om een bovengrens te stellen aan de hoogte van de loonkostensubsidie.
- Loon weerspiegelt de waarde van de prestatie. Bij toepassing van loonkostensubsidies krijgt de betreffende Wajonger een hoger loon dan diens feitelijke loonwaarde rechtvaardigt. Loondispensatie laat duidelijk de loonwaarde zien, ook aan de betrokken werknemer.
- Bij beide instrumenten is de bestendigheid een punt van aandacht. Valt de loonkostensubsidie weg, dan houdt de werknemer recht op zijn (te hoge) loon. Valt de loondispensatie weg, dan is de werkgever gehouden om een (te hoog) loon te gaan betalen.

#### *7. Premiekorting omzetten in subsidieregeling (wetgever)*

De RWI stelt voor om de korting op de arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidspremies om te zetten in een subsidie, waarbij de maximale kortingsbedragen als premie aan de werkgever worden uitgekeerd. Kleine werkgevers kunnen de premiekorting immers niet altijd volledig benutten, omdat de te verrekenen korting nooit hoger kan zijn dan de afdracht die gedaan moet worden.

#### *8. Werkplekaanpassing vergoeden vanaf moment indiensttreding arbeidsgehandicapte (UWV)*

De RWI stelt voor om de noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek al vanaf de indiensttreding van een arbeidsgehandicapte te vergoeden, waarbij wel de intentie moet bestaan om de betreffende arbeidsgehandicapte langer dan zes maanden in dienst te houden. Momenteel komen noodzakelijke aanpassingen aan de werkplek pas voor vergoeding in aanmerking als de arbeidsgehandicapte minimaal zes maanden in dienst is. Dit betekent dat werkgevers vergoedingen voor werkplekaanpassingen pas achteraf uitbetaald krijgen, wat een drempel kan zijn om arbeidsgehandicapten aan te nemen. In die gevallen waarin een werkgever bij indiensttreding van de arbeidsgehandicapte de intentie om de arbeidsgehandicapte langer dan een half jaar in dienst te houden niet kan of niet wenst uit te spreken, moet het mogelijk blijven om – net zoals nu – aanspraak te blijven maken op de vergoeding voor werkplekaanpassingen wanneer de betreffende Wajonger zes maanden in dienst is.

De RWI stelt met instemming vast dat de bestaande drempel van € 6000,- waaronder de kosten van werkplekaanpassingen niet vergoed werden, met ingang van 1 januari 2009 is afgeschaft. Dit voorstel is een volgende stap.

#### *9. Toegankelijkheid voorzieningen verbeteren (UWV)*

De RWI stelt voor om de aanvraag van instrumenten bij de werkgever en Wajonger weg te halen en UWV ervoor verantwoordelijk te stellen dat er één pakket aan ondersteuning wordt geboden dat de match tussen werkgever en Wajonger optimaliseert, waarbij werkgever en werknemer uiteraard wel

<sup>47</sup> Regioplan, in opdracht van de RWI, *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* (2009), p. 12.

worden betrokken. Het voordeel is dat op een en hetzelfde moment voor alle betrokkenen duidelijk is op welke ondersteuning gerekend kan worden. Een ander voordeel is dat hiermee het onderscheid verdwijnt tussen voorzieningen die door de werkgever aangevraagd en voorzieningen die door de Wajonger aangevraagd moeten worden, hoewel ook bij geïntegreerde uitvoering door UWV de mogelijkheid moet blijven bestaan dat de werkgever of de Wajonger – bijvoorbeeld in het geval van persoonsgebonden voorzieningen – afzonderlijk een voorziening kan aanvragen. Maar de nu soms bestaande onduidelijkheid over wie wanneer welke voorziening moet aanvragen, verdwijnt in het geval van een geïntegreerde uitvoering. Er hoeft nog maar één keer een aanvraag gedaan te worden bij het UWV voor een geïntegreerd pakket voorzieningen, afgestemd op de situatie van de werkgever en de Wajonger. Een geïntegreerde aanvraag laat onverlet dat het mogelijk moet blijven dat een Wajonger die van baan wisselt de verplaatsbare voorzieningen kan meenemen naar de nieuwe werkgever. De bestaande vormgeving van de regelgeving moet hiervoor worden doorgelicht op uitvoerbaarheid en op het bestaan van resterende financiële risico's voor werkgevers.

#### *10. Ondersteuningsaanbod aan werkgevers van Wajongers (UWV)*

De RWI stelt voor om werkgevers die niet op de hoogte zijn van de Wajongstatus van de in dienst genomen werknemer een mogelijkheid te bieden toch gebruik te maken van het beschikbare pakket aan voorzieningen en begeleidingsinstrumenten. Daarvoor is nodig dat UWV de betreffende werknemer benadert met de vraag of de werkgever op de hoogte gesteld mag worden van de Wajongstatus van de werknemer. Als daarmee wordt ingestemd kan UWV de werkgever actief informeren over de instrumenten en voorzieningen waarop een beroep kan worden gedaan. Als een werkgever op de hoogte is van de functiebeperkingen en de Wajongstatus van een werknemer, kan de werkgever bij de beoordeling van het functioneren hiermee ook rekening houden en tevens aanspraak maken op compenserende voorzieningen. Dit komt de duurzaamheid van het dienstverband ten goede. Sommige Wajongers hebben immers langdurige begeleiding nodig; de vormgeving en beschikbaarheid daarvan hoort afhankelijk te zijn van de behoefte van de betreffende werkgever en diens werknemer met een Wajongstatus.

### **Voorlichting over instrumenten**

#### *11. Meer en betere voorlichting geven over instrumenten (UWV)*

De RWI stelt voor om aan werkgevers betere voorlichting te geven over beschikbare ondersteunende instrumenten van UWV. Onbekend maakt immers onbemind en ook hierin kan een verklaring gevonden worden voor het gegeven dat van sommige instrumenten nauwelijks gebruik wordt gemaakt. In het bijzonder denkt de RWI hierbij aan de instrumenten van de proefplaatsing en de inzet van de jobcoach. Hiervan wordt vrij weinig gebruik gemaakt, terwijl veel werkgevers aangeven dit belangrijke instrumenten te vinden.

Een dergelijke voorlichting over ondersteunende instrumenten van UWV kan in campagnevorm onder andere deel uitmaken van de voorgenomen werkgeverscampagne ter gelegenheid van de introductie van de nieuwe Wet Wajong.