

AANPAK WERK VOOR WAJONGERS

Juli 2009

1. Aanleiding en doelstelling

Werk voor jongeren met een beperking: meer, passend en duurzaam

Met de werkregeling jonggehandicapten van de nieuwe Wajong beoogt het kabinet dat jonggehandicapten meer dan nu bij reguliere werkgevers aan de slag gaan. De werkregeling stimuleert arbeidsparticipatie en ontwikkeling van de arbeidsmogelijkheden van jongeren met een beperking. Naar verwachting zal jaarlijks ongeveer tweederde van de nieuwe instroom in aanmerking komen voor de werkregeling.¹ Het gaat de komende jaren om ongeveer 10.000 jongeren per jaar.² Zij krijgen een individueel participatieplan op grond waarvan zij optimale ondersteuning krijgen van UWV bij het vinden en behouden van geschikt werk. Hoeveel Wajongers uiteindelijk daadwerkelijk op de arbeidsmarkt komen, moet blijken uit het succes van de nieuwe aanpak. Op grond van de ervaring met de *huidige* aanpak heeft minimaal 50% van de nieuwe instroom arbeidsmogelijkheden. Voor de overige Wajongers wordt bij de eerste aanvraag of op het moment van de definitieve beoordeling aan het eind van de werkregeling vastgesteld dat er geen sprake is van perspectief op arbeid.

Een deel van de nieuwe instroom zal in principe in hetzelfde jaar beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (al dan niet in aangepast werk of met ondersteuning). Anderen zullen eerst een re-integratietraject volgen, naar school gaan of een zorgtraject doorlopen. Deze Wajongers zullen later naar werk zoeken. Voor het instroomcohort 2010 zal dus verspreid over een aantal jaren werk gezocht worden. Omdat er in 2011 en later ook nieuwe instroomcohorten zijn waar werk voor moet zijn, neemt de totale vraag naar werkplekken voor Wajongers in de eerste jaren van de nieuwe Wajong dus toe, waarna hij zal stabiliseren. Tegenover deze geleidelijk toenemende vraag naar werkplekken voor de nieuwe instroom staat dat op korte termijn werk beschikbaar moet zijn voor het zittend bestand, in het bijzonder zij die nu een re-integratietraject doorlopen of met een Wajong-uitkering van school komen.

Al met al stelt het kabinet zich een grote ambitie die een forse inspanning van alle betrokkenen zal vergen. De eerste jaren zal dit vanwege de economische crisis niet zonder grote moeite gaan. Des te meer reden om juist nu te investeren in een actieve en vraaggerichte werkaanpak, waarin werkgevers worden gestimuleerd jongeren met een beperking in dienst te nemen en daarbij optimale ondersteuning krijgen van de uitvoering.

Beleid en maatregelen tot nu toe

De werkaanpak maakt onderdeel uit van een breed interdepartementaal programma. De contouren daarvan zijn geschetst in het kabinetsstandpunt

¹ Participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom, UWV 2008

² Als gevolg van overgangseffecten van de oude naar de nieuwe wet die te maken hebben met het moment waarop aanvragen worden ingediend, zal de instroom in de nieuwe Wet in het overgangsjaar 2010 lager liggen, namelijk naar verwachting rond de 7.200.

*Participatie van jongeren met een beperking*³. Belangrijke stappen die sindsdien zijn gezet zijn:

- Het wetsvoorstel tot wijziging van de wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten (Wajong)⁴ waarmee de Tweede Kamer in april 2009 heeft ingestemd. De beoogde ingangsdatum voor de nieuwe Wajong is 1 januari 2010.
- Om blijvend signalen uit de praktijk te krijgen en zo, het liefst uit eerste hand, te vernemen wat de ervaringen van jongeren met de nieuwe Wajong zijn, heb ik bij de uitreiking van het Botsboek aangegeven een panel te gaan instellen van nieuwe instromers in de Wajong. Momenteel wordt dit panel vormgegeven. De bedoeling is om dit panel rond mei 2010 voor het eerst bij elkaar te laten komen.
- De invoering van de pilotregeling stage-jobcoach. Scholieren van VSO kunnen tijdens hun stage een jobcoach aanvragen om de overgang naar regulier werk te vergemakkelijken en de duurzaamheid van de participatie te vergroten.
- Een experimentenregeling ter bevordering van regionale samenwerking bij vergroting van participatie van jongeren met een beperking. Voor 2009 zijn 13 projectaanvragen gehonoreerd waarin vernieuwende aanpakken om de participatie van jongeren met een beperking te vergroten worden uitprobeerde.
- Een interdepartementaal programma cultuuromslag Wajong, gericht op het bevorderen van een op arbeid gerichte attitude en beeldvorming rondom jongeren met een beperking.
- Met ingang van 1 januari 2009 is het drempelbedrag van maximaal € 6.000, dat is ingebouwd in de subsidieregeling voor werkgevers voor de kosten van werkplekaanpassingen, verlaagd naar € 0. Daarmee wordt aan alle werkgevers een extra tegemoetkoming in de kosten van werkplekaanpassingen geboden.⁵
- Inrichting van een landelijk servicepunt voor werkgevers die een Wajong in dienst willen nemen (oktober 2008). Het servicepunt neemt werkgevers zo veel mogelijk administratieve handelingen uit handen. Het servicecentrum neemt niet alleen werk uit handen van werkgevers, maar draagt ook bij aan kortere doorlooptijden van de verzoeken.
- Het wetsvoorstel dat het mogelijk maakt om na afloop van de re-integratieperiode als zelfstandig ondernemer in aanmerking te blijven komen voor (arbeidsplaats)voorzieningen zoals vervoersvoorzieningen, een doventolk en aanpassingen van de arbeidsplaats.⁶ Voorts zal voor de jonggehandicapten voor een nader te bepalen periode de inzet van een vorm van coaching mogelijk worden gemaakt wanneer zij starten als zelfstandige. Zo wordt het starten als zelfstandige voor Wajongers makkelijker.

Aanpak werk voor Wajongers

De maatregelen en acties uit het vervolg van de notitie beogen – in aanvulling op reeds genomen maatregelen - werkgevers te verleiden en te prikkelen om voldoende passende en duurzame werkplekken en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor jongeren met een arbeidsbeperking. Cruciaal daarbij is de inzet van sociale partners. Het motiveert enorm dat er ondanks de crisis nog steeds werkgevers zijn die werkplekken voor Wajongers willen creëren. Dat biedt kansen

³ Kabinetsstandpunt participatie jongeren met een beperking, Kamerstukken II 2007-2008, 31224, nr.1.

⁴ Kamerstuk 2008-2009, 31780

⁵ Staatsblad 2008, 601

⁶ Kamerstukken II, 2008-09, 31955 nr. 1-2

bij het extra investeren in een effectieve werkgeversbenadering. De werkgeversbenadering is gericht op het stimuleren van werkgevers om werkplekken te creëren én het verbeteren van de beeldvorming over de arbeidsmogelijkheden van Wajongers. De ondersteuning die het UWV en re-integratiebedrijven bieden, is daarbij onmisbaar. In het navolgende ga ik nader in op de diverse elementen van de werkaanpak.

2. De inzet van sociale partners en overheidswerkgevers

Private sector

Sociale partners benadrukken dat zij zich willen inzetten voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Op 23 april 2008 heeft de Stichting van de Arbeid in een aanbeveling opgeroepen tot het beschikbaar stellen van een groter aantal reguliere arbeidsplekken voor jonggehandicapten en het creëren van stageplekken en meer detachingsmogelijkheden voor deze groep. De aanbeveling bevat onder andere de oproep om in CAO's een bepaling of protocol op te nemen over het creëren van plekken voor jonggehandicapten en dat voorziet in een aanpak waarbij maatwerk centraal staat. Eind maart jl. is het Sociaal Akkoord tot stand gekomen, waarin onder andere is afgesproken dat de inspanningen om mensen van-werk-naar-werk te bemiddelen niet ten koste mag gaan van de groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals Wajongers, langdurig werklozen, ouderen, etc. Sociale partners hebben afgesproken zich in de sectoren ook voor deze groepen in te spannen.

Ter illustratie: CAO akkoorden Plukon en CelaVita

Plukon zal in de looptijd van de CAO vijftien jongeren, waaronder twee Wajongers, aannemen en plaatsen in een BBL-traject. Plukon is een bedrijf in pluimveeproducten. Er werken ongeveer 750 werknemers.

CelaVita heeft afspraken gemaakt over het in dienst nemen van twee Wajongers vóór het einde van de looptijd van de CAO. CelaVita is een bedrijf in de aardappelverwerking. Er werken ongeveer 250 werknemers.

Een gezamenlijk protocol van AWWN, FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond met betrekking tot de vergroting van de arbeidsparticipatie van Wajongers geeft - voor een deel van de arbeidsmarkt - invulling aan de hier beschreven afspraken. Betrokken partijen hebben inmiddels diverse CAO's afgesloten waarin afspraken zijn gemaakt over Wajongers, zo blijkt uit gegevens van de AWWN. In het CAO-seizoen 2009 gaat het om 26 van de 200 akkoorden (13%). Deze 200 CAO's hebben betrekking op 1,2 miljoen werknemers. Daarmee heeft AWWN een groot gedeelte van de CAO's van het CAO-seizoen 2009 in haar onderzoek betrokken⁷. Er is een duidelijke toename waarneembaar tussen de akkoorden van voor en na het Sociaal Akkoord. Voor het Sociaal Akkoord zijn relatief weinig CAO's tot stand gekomen met afspraken over Wajongers (5% van de 101 CAO's die in de periode

⁷ Uit de Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2009 (bijlage VI), naar de TK gestuurd op 2 juli -2009, blijkt dat per 1 februari 2009 Nederland circa 750 cao's kent waaronder 6,1 miljoen werknemers vallen. Van die 750 cao's expireren volgens AWWN circa 500 cao's in het cao-seizoen 2009 (startend medio oktober 2008). Medio juni is bij AWWN van 200 cao's (bijna 1,2 miljoen werknemers) bekend dat een akkoord is bereikt over een nieuwe cao.

oktober 2008 tot 25 maart 2009 zijn afgesloten). Sindsdien is het aantal afspraken flink toegenomen (van 5% naar 21%).⁸ De afspraken gaan meestal over het proces. Een aantal CAO's noemt concrete aantallen.

Goede voorbeelden retailsector

De retail is een sector met enkele goede voorbeelden van bedrijven die werkplekken bieden aan Wajongers. Albert Heijn en Super de Boer zijn twee bedrijven die hierover in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen afspraken hebben gemaakt met re-integratiebedrijven. Super de Boer heeft 50 Wajongers in dienst en is voornemens dit te verdubbelen. Bij AH werken inmiddels ruim 200 Wajongers en AH wil dit aantal binnen één jaar verdubbelen. Uiteindelijk heeft Albert Heijn als doel om op iedere vestiging tenminste één Wajonger te plaatsen. De verwachting is dat binnenkort meer bedrijven in de retailbranche deze goede voorbeelden zullen volgen.

Tijdens de behandeling van de nieuwe wet Wajong heb ik toegezegd te bezien of de bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen na de invoering van de wet toereikend is. De eerste resultaten zijn – geven de economische context – bemoedigend, maar er is nog een lange weg te gaan. Ik zal de voortgang met sociale partners bespreken en met hen bezien waar extra mogelijkheden liggen en hoe we die gezamenlijk kunnen verzilveren.

Overheidswerkgevers

Ook overheden zetten zich in hun rol als werkgever in voor deze doelgroep. Zoals eerder gemeld, wil het Rijk in de periode 2009-2010 250 extra Wajongers en Wsw-ers plaatsen. De realisatie hiervan komt op gang. De minister van BZK zal met ingang van het Sociaal Jaarverslag Rijk 2009 rapporteren over de resultaten. Daarnaast reserveert het Rijk met ingang van 2011 een aantal (werkervarings)plaatsen ter grootte van 1% van de bezetting in fte's voor alle geïndiceerde doelgroepen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt (m.n. gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een Wsw- en Wajong-indicatie en langdurig werklozen, waaronder werkloze jongeren). Hierbij is het de bedoeling dat minimaal de helft van de plaatsingen wordt gerealiseerd bij de sector Rijk met duurzame plaatsingen op basis van een tijdelijk of vast dienstverband. De overige plaatsingen worden gerealiseerd via afspraken in mantelcontracten voor uitbestede diensten.

Het Ministerie van SZW heeft op 1 juli 2009 8 Wajongers in dienst en 2 plaatsingen in voorbereiding. UWV realiseert 125 werkervaringsplaatsen voor Wajongers binnen de eigen organisatie.

Recent zijn, zoals toegezegd tijdens de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de Wajong, gemeenten in een verzamelbrief op dit initiatief geweest. Tevens worden in deze brief alle overheden opgeroepen om te onderzoeken of ook binnen hun organisatie Wajongers aan de slag zouden kunnen

⁸ Bron: gegevens AAVN begin juni 2009.

3. Acties om werkgevers verder te stimuleren en ondersteunen

Meer inzicht in de arbeidsmogelijkheden van jongeren met een beperking

Werkgevers die Wajongers in dienst willen nemen, zullen in veel gevallen functies of werkzaamheden moeten aanpassen aan de mogelijkheden van de Wajonger. In veel gevallen is ook intensieve begeleiding nodig, bijvoorbeeld via jobcoaching. Voor optimale ondersteuning van werkgevers bij het creëren van werkplekken en de begeleiding van Wajongers, is goed inzicht nodig in wat de Wajonger wel en niet kan. Voor de Wajongers die instromen in de nieuwe werkregeling brengt UWV de arbeidsmogelijkheden in kaart in het participatieplan. De ontwikkeling in de mogelijkheden wordt nauwlettend gevolgd en gestimuleerd. Voor meer inzicht in de competenties van Wajongers zet UWV CTC (competentietestcentra) in. UWV WERKbedrijf gaat specifieke competentietests ten behoeve van de Wajongers ontwikkelen en inzetten. Binnen deze competentietests zal met name worden gekeken naar elementaire vaardigheden van de Wajonger (zie tekstbox). Deze kunnen vervolgens worden gekoppeld aan de competenties (eveneens uitgedrukt in elementaire vaardigheden) die de werkgever verlangt.

Inzicht in deze competenties is nodig voor een goede matching. Op termijn kan gekeken worden naar de mogelijkheden om ook competenties van huidige Wajongers op een vergelijkbare manier in kaart te brengen. Om snel en effectief aan de vraag van werkgevers tegemoet te kunnen komen, is van belang het bestand toegankelijk te maken. Dit wordt gedaan middels de inrichting van de website WajongWerkt.nl die er toe moet leiden dat er sneller een effectieve match tot stand komt.

Voorbeelden van competenties van Wajongers die UWV in kaart gaat brengen

Leervermogen	Flexibel gedrag
Mondelinge communicatie	Initiatief
Schriftelijke communicatie	Discipline
Samenwerken	Opleidingsniveau
Aanpassingsvermogen	Affiniteit van de cliënt
Stressbestendigheid	

Dit zijn algemeen geformuleerde competenties, die voor de meeste Wajongers individuele invulling vergen.. Bij matching zal gekeken worden naar hoe de specifieke vaardigheden en mogelijkheden van de Wajonger aansluiten op de gevraagde competenties. Maatwerk staat hierbij centraal.

Pro-actieve en vraaggerichte werkgeversbenadering

De uitvoering van de re-integratieactiviteiten en de werkgeversbenadering voor tot de Wajong wordt onderdeel van de geïntegreerde uitvoering in de werkpleinplusvestigingen. Dit vergroot de kwaliteit van dienstverlening aan zowel Wajongers als werkgevers. Doel is een uitvoeringspraktijk die gericht is op maatwerk en aansluit op de mogelijkheden van Wajongers én de behoeften van werkgevers. Alleen op die wijze kan er een succesvolle, duurzame match tussen een werkgever en een Wajonger tot stand worden gebracht. De ervaringen van werkgevers met de nieuwe Wajong en de nieuwe werkgeversaanpak zullen worden gemonitord.

Actief benaderen van werkgevers

Samen met gemeenten richt het UWV de regionale werkgeversbenadering in. Doel is een effectievere werkgeversbenadering en de klanttevredenheid van werkgevers te vergroten. Uitgangspunt is 'algemeen waar het kan, specifiek waar dat zinvol is'. De basis is dat de werkpleinen(plus) relaties opbouwen met werkgevers ten behoeve van alle doelgroepen. Werkgevers met vacatures zullen standaard worden gevraagd of zij bereid zijn ook personen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Indien het nodig is in dat geval de functie aan te passen aan de mogelijkheden en competenties van de doelgroep, dan wordt de werkgever in contact gebracht met gespecialiseerde bedrijfsadviseurs of arbeidsdeskundigen.

Het opzetten van de geïntegreerde werkgeversbenadering vanuit de werkpleinplusvestigingen heeft grote prioriteit. Dit gaat echter niet van de ene op de andere dag. Vooruitlopend op de beoogde structurele situatie zal UWV zich extra inspannen om werkgevers te stimuleren Wajongers in dienst te nemen en hen daarbij te ondersteunen. UWV WERKbedrijf werkt daarbij samen met re-integratiebedrijven, sociale partners, gemeenten en andere partijen die een rol kunnen spelen bij het vinden van meer werk voor Wajongers. UWV WERKbedrijf zal op landelijk niveau sectorale afspraken maken met sociale partners. Daarnaast worden op lokaal en regionaal niveau afspraken gemaakt met werkgevers over het creëren van arbeidsplaatsen voor Wajongers. Met gemeenten en andere betrokkenen worden afspraken gemaakt over samenwerking bij de uitvoering van de convenanten jeugdwerkloosheid, in het bijzonder voor de jongeren die van het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs komen. Daarnaast werken UWV en de gemeenten samen in projecten gericht op jongeren met beperkingen, psychische en/of verslavingsproblematiek.

Convenanten

Voor (groepen) werkgevers die bij UWV aangeven bereid te zijn een aantal Wajongers in dienst te nemen, bestaat de mogelijkheid om hierover afspraken met UWV vast te leggen in een convenant of een andersoortige afspraak. Via zo'n afspraak wordt dan neergelegd op welke wijze UWV samen met de werkgever zal gaan zorgen voor het matchen van Wajongers met de beschikbare plaatsen bij het bedrijf en begeleiding door een jobcoach. Een dergelijk convenant is alleen mogelijk als het past binnen de kaders van de re-integratiemarkt (voldoende ruimte voor marktwerking en keuzevrijheid voor cliënten) en wanneer het gaat om een realistisch aantal werkplekken ten opzichte van het regionale bestand aan Wajongers. Met de convenanten worden - in lijn met de motie-Ortega-Martijn⁹ - particuliere initiatieven en ondernemersinitiatieven, die er speciaal op gericht zijn een hoeveelheid Wajongers een plaats op de arbeidsmarkt te verschaffen, ondersteund.

Recentelijk heeft UWV met het Slotervaartziekenhuis en de Universiteit Maastricht een convenant gesloten voor het creëren van 100 werkplekken voor jongeren met een beperking (zie kader). Eerder dit jaar heb ik zelf een convenant gesloten met UWV en werkgeversverenigingen in Noordoost- en Zuidoost-Brabant. Daar gaat het om 400 werkplekken. Voor de uitvoering van dit laatste convenant heeft UWV inmiddels samenwerking gezocht met de sw-bedrijven IBN Groep en Atlant Groep. Convenanten kunnen betrekking hebben op concrete en direct beschikbare vacatures, maar kunnen ook het karakter hebben van het aangaan van een structurele relatie ten behoeve van het creëren van werk voor Wajongers. In een

⁹ Kamerstukken II, 2008/09, 31 780, nr. 30

dergelijk convenant spreken UWV en de betreffende werkgever(s) af dat de werkgever open staat voor deze doelgroep en met UWV in gesprek wil zodra deze geschikte kandidaten heeft. Het is denkbaar dat de werkgever een advies over jobcarving krijgt, van UWV of een derde partij (afhankelijk van de wensen van de werkgever).

Convenant "Een baan die bij je past in het Slotervaartziekenhuis"

Het Amsterdamse Slotervaartziekenhuis gaat in de komende twee jaar 100 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.

De aanpak zoals in het Slotervaartziekenhuis is een mooi voorbeeld van een werkgever die met Wajongers aan de slag gaat. Het voorbeeld laat zien dat de zorgsector mogelijkheden biedt voor Wajongers. Betrokken partijen, zoals het UWV en het ministerie van VWS, zijn momenteel aan het bezien hoe dergelijke initiatieven verder zijn vorm te geven en uit te breiden. Daarnaast zal UWV ook werkgevers in andere sectoren gaan benaderen. Na de zomer zullen met meer werkgevers dergelijke convenanten worden gesloten.

Projecten participatie Wajongers en Wsw'ers

In het kader van het rapport van de Commissie fundamentele herbezinning Wsw (Commissie De Vries) hebben diverse werkgevers en kenniscentra intentieverklaringen getekend, waarin zij aangeven bereid te zijn werk voor personen met een beperking te creëren. Een aantal van deze bedrijven heeft expliciet Wajongers genoemd als doelgroep. De projecten die zijn gestart, dragen dan ook bij aan de doelstelling van zowel de nieuwe Wajong als de pilots die het kabinet start naar aanleiding van het advies van de Commissie De Vries. Uitgangspunt is een geïntegreerde werkgeversbenadering, zoals de Staatssecretaris van SZW Uw Kamer heeft bericht in de brief over de pilots van 2 juli jl.¹⁰ De werving van nieuwe bedrijven is in gang gezet. Ook daarvan is de verwachting dat de eerste acties na de zomer van start gaan.

Pilots werkgelegenheidsplannen toonaangevende bedrijven

Philips, Nuon, NS en NXP Semiconductors ontwikkelen in samenwerking met SZW pilots om werkplekken te creëren voor personen met een arbeidsbeperking, waaronder Wajongers. Het gaat om werkplekken binnen de reeds bestaande structurele werkgelegenheidsinitiatieven van deze bedrijven. De pilot moet resulteren in kennis en ervaring met de inzetbaarheid van de doelgroep, uitbreiding van uitvoeringsmogelijkheden, functiedifferentiatie, toepassing van regelgeving, loonwaarden, enz. De pilots leveren dus leerervaringen in het werken met de doelgroep en het bedenken van concepten die 'gekopieerd' kunnen worden door andere bedrijven die ook met mensen met een beperking willen werken. Bij de vier pilotbedrijven NS, NXP, Nuon en Philips zijn de uitvoeringsplannen inmiddels gereed. Het is bekend waar de werkplekken beschikbaar zijn en ook om welke functies het gaat. De vier bedrijven zijn sinds een paar weken, samen met sw bedrijven en het UWV WERKbedrijf, bezig met werven, selecteren en, in geval van NS en Philips, plaatsen van kandidaten.

¹⁰ Kamerstukken II, 2008/09, 29817

Nieuwe instrumenten om de vraag naar Wajongers te stimuleren

Wajong advies voucher

In september gaat een landelijke pilot van start met de Wajong advies voucher. Met een Wajong advies voucher kunnen werkgevers kosteloos een advies krijgen over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om Wajongers een werkplek te bieden door middel van het aanpassen van functies (jobcarving). Op deze manier kan de Wajong advies voucher een waardevolle bijdrage leveren aan het verhogen van het aantal werkplekken voor Wajongeren. De eerste ervaringen laten zien dat het instrument een positieve bijdrage kan leveren aan het vergroten van de arbeidsmarktmogelijkheden van Wajongers (zie kader). Verdere uitwerking zal plaatsvinden in de loop van dit jaar. In de volgende stap in de testfase van dit nieuwe instrument kunnen MKB-ondernemers via SenterNovem en de infrastructuur van de innovatievoucher een Wajong advies voucher aanvragen. In deze fase wordt onder andere getest welke organisaties een jobcarvingsadvies kunnen geven, de kosten van zo'n advies en de randvoorwaarden waarbinnen een voucher de grootste kans biedt op daadwerkelijke plaatsing. Ik zal Uw Kamer informeren over de bevindingen en mogelijkheden om dit instrument breed en structureel in te voeren. Voor de pilot is voor 2009 en 2010 respectievelijk €2,5 en €3 miljoen beschikbaar.

Eerste ervaringen Wajong advies voucher positief

De eerste ervaringen met de Wajong advies voucher zijn positief. Uit een onlangs uitgevoerde marktverkenning blijkt dat verschillende bedrijven na de voucher hebben aangegeven een werkplek te willen aanbieden aan een Wajonger. Werkgevers waren doorgaans verrast en enthousiast over het feit dat ook binnen hun bedrijf een Wajonger aan de slag zou kunnen. In sommige gevallen heeft dit zelfs al geresulteerd in daadwerkelijke plaatsing, terwijl in ander gevallen re-integratiebedrijven en UWV werken aan het realiseren daarvan.

Symbool voor open staan voor mensen met een arbeidsbeperking

Samen met Kenniscentrum CrossOver verken ik de mogelijkheden om een symbool voor werkgevers die open staan voor mensen met een arbeidsbeperking te introduceren. In Engeland is met een dergelijk instrument reeds ervaring opgedaan. Gebleken is dat het instrument 'Two Ticks' een significante bijdrage levert aan de arbeidsmarkt kansen van personen met een beperking (zie kader). Geïnspireerd door dit succes wil ik met werkgeversorganisaties, bedrijfsleven en publieke sector, alsmede met werknemers- en cliëntenorganisaties bezien of een dergelijk instrument ook in de Nederlandse context kan bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van personen met een arbeidsbeperking. Ik richt mij daarbij niet alleen op reguliere werkplekken maar ook op de erkende leerbedrijven. In de werkregeling jonggehandicapten staat ontwikkeling voorop en erkende leerbedrijven kunnen daar een belangrijke bijdrage aan leveren. Colo en MKB Nederland hebben aangegeven de mogelijkheid om zogenaamde 'pluserkenningen' voor leerbedrijven die zich ook of specifiek richten op jongeren met een beperking verder te willen uitwerken. Als het instrument kansrijk blijkt te zijn en aanslaat bij werkgevers, dan kan het tevens een bijdrage leveren aan het opzetten van een breed netwerk van werkgevers waar UWV en re-integratiebedrijven afspraken mee kunnen maken voor het in dienst nemen van Wajongers. Een dergelijk symbool kan onderdeel zijn van zulke (convenants)afspraken.

Dit initiatief past goed bij het uitgangspunt om werkgevers via ondersteuning, verleiding en financiële prikkels te stimuleren werk voor kwetsbare doelgroepen te creëren.

Toelichting concept Two Ticks (Verenigd Koninkrijk)

Two Ticks is een symbool – twee vinkjes: ✓✓ – dat een bedrijf in Engeland kan aanvragen waarmee hij aangeeft dat het bedrijf open staat voor personen met een arbeidsbeperking. Een onderdeel van dit instrument is dat een sollicitant met een arbeidsbeperking altijd wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, mits hij/zij voldoet aan de functie-eisen. Inmiddels voeren 8.000 bedrijven het symbool in hun personeelsadvertenties en steeds meer bedrijven melden zichzelf aan voor een Two Tick-erkenning.

Interne jobcoach

Werkgevers die meer dan één Wajongers in dienst hebben of willen nemen, kunnen te maken krijgen met verschillende jobcoachorganisaties. De motie-Ortega Martijn¹¹ vraagt op welke manier een werknemer van het eigen bedrijf als jobcoach kan fungeren. In het najaar van 2009 leg ik de Kamer een plan van aanpak voor over het inzetten van interne jobcoaches.

Verbetering in de uitvoering en re-integratiemarkt

Sterkere regie bij de ADj

UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van Wajongers. Met ingang van de nieuwe Wajong stelt een gespecialiseerde arbeidsdeskundige-jonggehandicapten (ADj) van UWV bij de start van het re-integratieproces in overleg met de Wajonger het participatieplan op. Hierin worden op basis van de beoordeelde participatiemogelijkheden de afspraken vastgelegd over het doel en de route naar werk.

Een klein deel van de Wajongers is in staat zelfstandig of met ondersteuning vanuit UWV direct naar werk te zoeken. Daarbij kan UWV modulaire diensten (zoals een sollicitatietraining of bemiddeling) inkopen op de re-integratiemarkt. Voor het merendeel zal de ADj echter een passend traject inkopen bij re-integratiebedrijven. De Wajonger kan ook voor een IRO kiezen.

In het geval dat een Wajonger een IRO of regulier traject doorloopt, onderhoudt de ADj gedurende het traject contact met de cliënt en is hij ook betrokken bij het matchingsproces om te beoordelen of de werkplek geschikt is voor de Wajonger en of die zal leiden tot duurzame plaatsingen. In het geval van modulaire dienstverlening, bijvoorbeeld ten behoeve van aanbodversterking, kan UWV zelf de bemiddeling ter hand nemen. In beide gevallen – bemiddeling via re-integratiebedrijven of door UWV zelf - voert het UWV de regie op de re-integratie van kop tot staart.

Bij succesvolle matching is UWV verantwoordelijk om de duurzaamheid van werkhervatting te bevorderen. De ADj onderhoudt daartoe contacten met de Wajonger, de werkgever en eventueel de jobcoach. Het werkgeversservicepunt biedt aanvullende administratieve ondersteuning.

¹¹ Kamerstukken II, 2008/09, 31 780, nr. 33

Nieuwe methodiek voor uitwisselen vacatures en kandidaten

De participatie van Wajongers kan worden verhoogd door de effectiviteit en duurzaamheid van re-integratie te vergroten. Eén van de knelpunten hierbij is dat met regelmaat voorkomt, dat het ene re-integratiebedrijf een cliënt in traject heeft, maar (nog) geen geschikte baan, terwijl een ander re-integratiebedrijf of UWV over vacatures beschikt zonder een geschikte Wajonger. Om de werking van de re-integratiemarkt verder te verbeteren, werkt UWV samen met de re-integratiesector aan een methodiek waarin re-integratiebedrijven vacatures en kandidaten in een open setting uitwisselen. Zo kan voor een vacature bij een werkgever sneller een geschikte Wajonger worden gevonden omdat voorkomen wordt dat het ene re-integratiebedrijf beschikt over een vacature maar geen cliënt en vice versa. Deze methodiek zal een onderdeel vormen van de aanbesteding van nieuwe contracten in het najaar van 2009.

Pilot G-groep

De G-groep, een consortium van re-integratiebedrijven, voert samen met UWV een pilot uit om 1.000 Wajongers aan het werk te helpen. In de pilot wordt de door de G-groep ontwikkelde methodiek getest waarbij door middel van intensivering van samenwerking tussen de re-integratiebureaus een sluitende aanpak wordt gerealiseerd. Deze sluitende aanpak richt zich op begeleiding naar regulier werk met ondersteuning van instrumenten van UWV. Doel van de pilot is de effectiviteit van re-integratietrajecten te verhogen tot 75% plaatsingen en ook de duurzaamheid van de plaatsingen te verhogen. UWV experimenteert met kortere doorlooptijden waardoor de klant sneller onderweg naar werk is.

Oprichting regionale werkgeversservicepunten

In aanvulling op het algemene relatiebeheer vanuit de werkpleinen, biedt UWV werkgevers in de werkpleinplusvestigingen een duidelijk herkenbaar en bereikbaar loket voor werk voor Wajongers. De dienstverlening op de werkpleinplusvestigingen is erop gericht om werkgevers zo goed mogelijk te faciliteren bij het in dienst nemen en houden van een Wajonger. 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.

Een van de vormen van dienstverlening onder de noemer 'advies op maat', is advisering over hoe werkzaamheden kunnen aansluiten bij de competenties van Wajongers (jobcarving). Het betreft hier een lichtere variant van het jobcarvingsadvies dat ontwikkeld wordt in de pilot met de Wajong advies voucher. Nu geldt al dat werkgevers die vacatures hebben die geschikt zijn of geschikt gemaakt kunnen worden voor Wajongers, deze (eventueel via het werkgeversservicepunt) kunnen plaatsen op www.wajongwerkt.nl. Re-integratiebedrijven en arbeidsdeskundigen kunnen vervolgens potentiële kandidaten aanleveren.

Nazorg bij niet-succesvolle plaatsingen

In de werkgeversbenadering bevorderen UWV en de re-integratiebedrijven dat werkplekken die door Wajongers worden bezet ook voor Wajongers behouden blijven. Dit om te voorkomen dat bij doorstroom of uitval van de Wajonger de

werkplek 'verloren' gaat voor de doelgroep, met name als de werkplek (via jobcarving) geschikt gemaakt is voor de Wajonger. Deze aanpak is ook ontwikkeld voor het actieplan jeugdwerkloosheid¹². De gedachte achter deze aanpak is dat de continuïteit van de werkzaamheden voor werkgevers van groot belang is en dat 'vervanging' bijdraagt aan een structurele relatie tussen de werkgever en het werkplein. Het introduceren van een symbool voor werkgevers die openstaan voor Wajongers (à la Two Ticks) bevordert de mogelijkheden om hierover concrete afspraken te maken met werkgevers.

4. Voorlichting, beeldvorming en kennisontwikkeling

Activiteiten gericht op werkgevers

De potentiële bereidheid van werkgevers om Wajongers in dienst te nemen is groot.¹³ Werkgevers die ervaring hebben met de doelgroep noemen Wajongers over het algemeen zeer gemotiveerd en enthousiast. Ze kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan het bedrijf. Veel werkgevers willen ook laten zien dat ze een maatschappelijke verantwoordelijkheid voelen. Soms blijkt dat het voor werkgevers niet altijd duidelijk is wie Wajongers zijn en wat ze kunnen verwachten bij het in dienst nemen van een Wajonger. Dit leidt soms tot verzoeken waar UWV niet aan kan voldoen, omdat maatwerk (jobcarving) en voorbereiding op werkhervatting tijd kost. Het aantal Wajongers dat daadwerkelijk op korte termijn beschikbaar is voor de arbeidsmarkt is niet altijd voldoende. De Ikkan-campagne beoogt een realistische beeldvorming over Wajongers te bevorderen, in aanvulling op voorlichtingscampagnes van UWV en de re-integratiebranche (bijvoorbeeld de campagne G-krachten). De inventarisatie en het onder de aandacht brengen van goede voorbeelden is onderdeel hiervan.

Daarnaast bestaan diverse initiatieven die bouwen op de gedachte dat een werkgever het effectiefst kan worden benaderd door een andere werkgever. Verspreiding van goede voorbeelden door werkgevers en Wajongers zelf is een belangrijk element in deze benaderingen. Sociale partners zijn naast het maken van CAO-afspraken ook anderszins actief in het bevorderen van werk voor Wajongers. Een voorbeeld is het initiatief van CNV Jongeren '100 banen voor 100 Wajongers' met als doel 100 Wajongers aan een baan te helpen. Werkgevers worden hierbij uitgenodigd en uitgedaagd binnen hun bedrijf op zoek te gaan naar een functie voor een Wajonger. Daarnaast doet CNV samen met Vilans kwalitatief onderzoek naar de duurzaamheid van plaatsingen. FNV laat onderzoek verrichten naar oorzaken van uitval en redenen waarom een Wajonger niet uitvalt, vanuit het perspectief van de Wajonger. Daarnaast is FNV gestart met een pilot waarin werknemers van FNV opgeleid en ingezet worden om (bij reguliere werkgevers) geplaatste Wajongers te ondersteunen.

De Raad voor Werk en Inkomen doet een onderzoek over Wajong en werkgevers, waarin het matchingsproces centraal zal staan. Er komt mogelijk ook een handreiking voor werkgevers. Het interdepartementale programma culturomslag Wajong wil samen met RWI en werkgevers- en werknemersorganisaties bekijken op welke wijze die handreiking het beste effect kan hebben, bijvoorbeeld via

¹² Kamerstuk 2008-2009, bijlage bij 29544, nr. 189

¹³ Dit blijkt onder andere uit een onderzoek van TNS-NIPO, september 2008

regionale en/of sectorale bijeenkomsten waarin we werkgevers op basis van daadwerkelijke ervaringen kunnen laten zien dat het werkt.

Het kenniscentrum CrossOver start binnenkort een project waarin MKB-werkgevers in een aantal regionale of lokale rondetafelgesprekken kennis kunnen maken met het arbeidspotentieel van jongeren met een arbeidsbeperking. De deelnemers bestaan uit ondernemers die gezamenlijk op een industrieterrein, in een winkelcentrum of in bedrijfsverzamelgebouw gevestigd zijn, ondernemers die jongeren met een beperking in dienst hebben, en jongeren zelf. Ondernemers wisselen in deze gesprekken kennis en ervaringen uit en horen van elkaar wat werkt. Ter voorbereiding van deze bijeenkomsten brengt het kenniscentrum succesvolle ingrediënten van bestaande praktijken in kaart. Samen met de resultaten van de rondetafelgesprekken ontwikkelt CrossOver een praktisch model met implementatieaanbevelingen dat, na getoetst te zijn in een aantal pilots, breed uitgerold kan worden. Voor de uitrol wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de eigen netwerken van de werkgevers, het MKB en de werkgeversorganisaties.

Programma Cultuuromslag Wajong

Bij de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel wijziging Wajong¹⁴ is aangegeven dat een wijziging in wet- en regelgeving niet genoeg is om de (arbeids)participatie van jongeren met een beperking te stimuleren, maar dat er ook een cultuuromslag moet komen bij onder andere professionals in de (jeugd)zorg, in het onderwijs, binnen UWV, bij werkgevers en werknemers, bij ouders en bij de jongeren zelf. Om die cultuuromslag dichterbij te brengen, heeft SZW samen met OCW, VWS en J&G een tweejarig programma opgezet, het Programma Cultuuromslag Wajong.

Verkenning

In opdracht van het cultuuromslag-programma is een kwalitatieve verkenning uitgevoerd naar de attitudes van de verschillende betrokkenen (Wajongers en hun ouders, werkgevers en collega's, professionals in re-integratie, zorg en onderwijs) ten opzichte van participatiemogelijkheden van Wajongers. De onderzoekers doen een eerste aanzet tot het "nieuwe denken" een houding die gericht is op samenwerking en het zien van mogelijkheden. Het rapport bevat per groep een analyse van de attitudes en suggesties voor het stimuleren van bevorderende attitudes. Het besluit met enkele algemene suggesties voor inhoud van het cultuuromslag-programma, zoals het schetsen van een overkoepelende richtinggevende visie met professionals, een nadere uitwerking van het nieuwe denken, het inbrengen van het nieuwe denken bij opleidingen en het bij elkaar brengen van professionals aan de basis. (Het rapport is beschikbaar via www.ikkan.nl.)

Acties

Het programma Cultuuromslag Wajong neemt de verkenning als uitgangspunt voor te ondernemen activiteiten. Het programma zal daarbij vooral aansluiten bij veelbelovende maatschappelijke initiatieven, waarbij de suggesties uit de verkenning al worden opgepakt. De komende twee jaar gaat het programma zich vooral richten op het:

- Bevorderen van een aanpak waarbij de jongere en zijn omgeving centraal staan
- Introduceren van het nieuwe denken in opleidingen
- Laten zien van goede voorbeelden

¹⁴ Kamerstuk 2008-2009, 31780, nr.3

- Organiseren van persoonlijke ontmoetingen (peer-to-peer benadering)
- Bevorderen van samenwerking tussen professionals aan de basis.

5. Investeren in jongeren met een beperking

Er zijn in Nederland mensen met een beperking die meer kunnen werken – en vaak ook meer willen werken – dan ze nu doen. Mensen met talenten die nu nog te vaak niet goed benut worden. En dat is jammer. Want op de juiste plek kunnen zij prima tot hun recht komen, een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij en kunnen ze zichzelf verder ontwikkelen.

Iedereen heeft er belang bij dat het normaal is dat een Wajonger die kan werken dat ook doet. Uiteindelijk is het ontwikkelen van talenten en het stimuleren van deelname aan arbeid het einddoel.

Het beschreven aanpak geeft een impuls aan het stimuleren van werkgevers Wajongers in dienst te nemen en verbetert de ondersteuning van werkgevers. Nu investeren in Wajongers én in werkgevers, betaalt zich later terug. De ervaringen die werkgevers opdoen met het werken met Wajongers en het waar nodig aanpassen van functies helpt om – als straks de arbeidsmarkt weer aantrekt - de bereidheid van werkgevers om werk voor Wajongers te creëren te vergroten. Ondertussen krijgen Wajongers de kans zich met ondersteuning op grond van de nieuwe Wajonger te ontwikkelen, waarbij uitzicht op werk centraal staat en zij minder afhankelijk worden van een uitkering.