

Vergaderjaar 2010–2011

29 817

Sociale werkvoorziening

Nr. 73

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juli 2011

Om de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten te bevorderen is sinds 1 januari 2010 de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong) van kracht. Met mijn brief van 30 november 2010 (Kamerstukken II 2010–2011, 29 817, 57) heb ik u de eerste Wajong-monitorrapportage, die was gebaseerd op gegevens tot en met juni 2010, gezonden. Met deze brief bied ik u de vervolgmonitorrapportage aan.¹ De rapportage is opgesteld door het UWV. In deze rapportage wordt verslag gedaan over het gehele jaar 2010. Het betreft, evenals de vorige keer, het kernrapport van een uitgebreidere rapportage. Deze uitgebreide rapportage is beschikbaar op de website van het UWV (<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-publicaties/kennis/monitoren.aspx>).

Met mijn brief van 21 april 2011 heb ik u de notitie aangeboden met de uitwerking op hoofdlijnen van de nieuwe Wet werken naar vermogen (WWNV). De uitkomsten van bijgaande Wajong-monitorrapportage zijn bouwstenen die behulpzaam zijn bij de verdere uitwerking van het wetsvoorstel Wet Werken Naar Vermogen. De monitor is ook besproken met de cliëntenorganisaties, die in algemene zin hebben aangegeven dit een informatieve rapportage te vinden.

De belangrijkste bevindingen uit de monitor

De instroom bedroeg in 2010 17 800. Dit is de instroom in zowel de oude als de nieuwe Wajongregeling. Dit is slechts een fractie hoger dan in 2009. Voor het eerst in jaren is de instroom in de Wajong dus nauwelijks gegroeid. 45% van de instroom had echter nog betrekking op de Wajong, zoals die gold vóór 2010. De instroom in 2010 geeft dus nog geen goed beeld van de invloed van de nieuwe Wajong op de instroom. De verwachting is dat de instroom in 2011 zal gaan dalen.

De Wajong vanaf 2010 is opgedeeld in drie regelingen:

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

- Jongeren met perspectief op verrichten van arbeid (of waarvan dit perspectief niet kan worden uitgesloten) komen in de werkregeling. Zij ontvangen intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden of behouden van werk. Onder de werkregeling vallen ook jonggehandicapten die tijdelijk nog geen arbeidsmogelijkheden hebben, maar op termijn wel.
- De jonggehandicapte die door ziekte of door arbeidsongeschiktheid geen enkel perspectief heeft op het verrichten van arbeid, ook niet met ondersteuning, komt in de uitkeringsregeling. Deze jonggehandicapte is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en ontvangt een uitkering ter hoogte van 75% van het wettelijk minimumloon.
- Jongeren die nog studeren of op school zitten komen in de studieregeling. Zij ontvangen een inkomensondersteuning van 25% van het wettelijk minimumloon.

De verdeling van de instroom in de nieuwe Wajong in 2010 over de verschillende regelingen laat het volgende beeld zien:

Verdeling Wajongers in de nieuwe Wajong naar regeling bij instroom	Aandeel in %
Uitkeringsregeling (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt)	13
Werkregeling	54
Studieregeling	34
	100

De Wajongers in de werkregeling kunnen als volgt onderverdeeld worden: 20% heeft tijdelijk geen mogelijkheden, 3% is aangewezen op beschut werk, 26% kan bij een reguliere werkgever werken en 5% volgt nog een studie of opleiding.

Uit de monitor komen de volgende trends naar voren:

- De monitor geeft voor het eerst een beeld van de participatiemogelijkheden in het kader van de nieuwe Wajong. Hierbij is nadrukkelijk sprake van een momentopname: jonggehandicapten hebben immers tijd nodig om zich te ontwikkelen richting werk.
- 29% van de totale groep Wajongers komt initieel in aanmerking voor bemiddeling naar regulier werk. Dit percentage zal in de loop van de tijd stijgen. Dat hangt samen met de ontwikkeling van Wajongers. Eerst moet de school worden afgemaakt of de behandeling succesvol worden afgerond. Daarna wordt begeleiding naar werk relevant en tenslotte werk en behoud van werk. Gezien dit ontwikkelingspad zal de arbeidsparticipatie van Wajongers pas op termijn toenemen. Het aandeel van de werkregeling zal toenemen naarmate meer Wajongers hun opleiding afmaken en overgaan van de studieregeling naar de werkregeling.
- De verwachting bestaat dat het aandeel uitkeringsregeling, dat nu nog 13% bedraagt, op termijn zal toenemen tot ten minste 25%. Dit heeft te maken met de groep Wajongers die niet direct inzetbaar zijn voor werk omdat zij onder (medische) behandeling zijn (de categorie «tijdelijk geen mogelijkheden», nu 20%). Het einde van de behandeling kan betekenen dat alsnog vastgesteld wordt dat er geen arbeidsmogelijkheden zijn. Er vindt dan overgang plaats naar de uitkeringsregeling.
- Het percentage werkende Wajongers in de totale Wajongpopulatie kwam in 2010 uit op 24,6%. In absolute aantallen nam het aantal werkende Wajongers toe met 7%: van 47 600 eind 2009 naar 50 400 eind 2010. Deze stijging doet zich geheel voor bij reguliere werkgevers. Het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2009 en 2010 gestegen van 3,8% naar 4,2% ofwel van ca. 13 300 naar 14 400.
- UWV heeft tbv de monitor een representatief onderzoek laten verrichten onder werkgevers. Bijna één op de tien werkgevers (9%) die

nog geen jonggehandicapte in dienst heeft, is van plan het komend jaar een Wajonger aan te nemen. Als alle werkgevers dit ook doen, dan stijgt het aandeel werkgevers met Wajongers in dienst van ruim 4% naar 13%. Voorts blijkt het overgrote deel van de werkgevers op de hoogte te zijn van de wet wajong en de werkgeversinstrumenten. De bekendheid met het werkgeversservicepunt van UWV heeft een positieve invloed op het aannamebeleid van werkgevers. Een groot deel van de werkgevers vindt dat het aannemen van wajongers tot hun maatschappelijke verantwoordelijkheid behoort. De ervaringen van werkgevers met wajongers in dienst zijn in het algemeen positief. 80% van hen is bereid om wajongers in dienst te houden.

- Ten behoeve van deze monitor is een onderzoek gedaan onder een representatieve groep Wajongeren naar hun ervaringen. Driekwart weet dat de Wajong vooral bedoeld is om hulp en begeleiding te bieden bij het zoeken naar werk. Wajongeren zijn redelijk op de hoogte van de rechten en plichten. De meeste Wajongeren in de werk- en studieregeling geven aan werken belangrijk te vinden en zien werk als meer dan alleen geld verdienen. Wajongeren in de werkregeling zijn bekender met het participatieplan, en de inhoud ervan, dan Wajongeren in de studieregeling. De bekendheid met het plan verschilt naar leeftijd, opleiding en diagnose. Bij het vinden van het huidige werk zegt tweederde van de Wajongeren hulp gehad te hebben, vooral van school, ouders of familie of van een jobcoach of re-integratiebureau. De tevredenheid over het werk is redelijk groot.

Naar mijn oordeel laat deze tweede Wajongmonitor een aantal positieve tendensen zien. De toename van de instroom is in 2010 een halt toegevoerd en zal naar verwachting in 2011 dalen. Het aantal werkende Wajongeren is tussen 2009 en 2010 toegenomen, met name bij reguliere werkgevers. Ook het aantal werkgevers dat een jongere in dienst heeft is tussen 2009 en 2010 toegenomen. Indien het aantal werkgevers dat van plan is een jonggehandicapte in dienst te nemen (9%) dit ook doet zal het aantal jonggehandicapten in de nabije toekomst nog verder kunnen stijgen.

Cruciaal hierbij is de werkgeversbenadering. UWV verricht hiervoor diverse activiteiten, zoals het afsluiten van convenanten met werkgevers, het inrichten van een landelijk en 30 regionale werkgeversservicepunt(en) en het afstemmen van vraag en aanbod bij het beschikbaar komen van vacatures. In 2010 zijn de re-integratieactiviteiten voor Wajongeren binnen UWV overgegaan naar het werkbedrijf. UWV geeft aan de komende tijd nieuwe initiatieven te zullen ontplooiën om de werkgeversdienstverlening verder te versterken. Een belangrijke rol daarbij is weggelegd voor de werkgeversservicepunten en het opstellen van de profielen van geschikte kandidaten uit de Wajong-doelgroep voor werkgevers. Concreet gaat het om de volgende initiatieven:

- Op de 30 regionale werkgeversservicepunten worden klantsegmentatie, relatiemodel en dienstenportfolio gekoppeld.
- Speciaal opgeleide werkcoaches/jobsearchers zijn vrijgesteld om aan de hand van profielen en voorkeuren Wajongers te matchen met vacatures en baanopeningen.
- Alle afspraken met werkgevers worden vastgelegd in het leveranciermanagementsysteem Share waardoor gestuurd kan worden op het nakomen van afspraken.
- In het kader van deze ontwikkelingen wordt een opleidings- en implementatieprogramma uitgevoerd, waarbij methodisch handelen de rode draad vormt.

Het UWV geeft aan te verwachten in 2011 ca. 4500 jonggehandicapten aan het werk te kunnen helpen, tegen ca. 2800 in 2010.

Tot slot

Het ligt in het voornemen van UWV om de huidige Wajongmonitor en de huidige monitor Arbeidsbeperkten en werk te vervangen door één gecombineerde participatiemonitor waarin o.a. de participatie van Wajongers gevolgd wordt. Ik kan in beginsel met een dergelijke bundeling en stroomlijning van bestaande onderzoeken instemmen, ervan uitgaande dat deze de wezenlijke beleidsinformatie zal bevatten. Over de verdere uitwerking wordt de komende maanden overlegd. Uiteraard zal ik de Kamer de eerstvolgende participatiemonitor toezenden.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom