

# **Project Wajongers Centraal**

## **“Laat jouw stem horen “**

### **Verslag brainstorm 5 maart 2009**

Derde brainstormsessie gehouden op 5 maart 2009 te Amsterdam om feiten, ideeën en ervaringen te verzamelen voor de ontwikkeling van het Actieplan Wajongers Centraal. Centraal in dit project staat de stem van de Wajonger!

#### **1. Inleiding**

##### **Doelstelling van dit project: Wajongers aan het woord.**

Bij alle geuite bezorgdheden en financiële rampscenario's komen de Wajongers zelf bijna niet in beeld of aan het woord. Hoe ervaren zij hun situatie en wat kunnen zij zelf vanuit hun eigen ervaringswereld bijdragen aan de vergroting van hun kans op geschikt werk? Wajongers weten heel goed wat er mis gaat bij de begeleiding naar werk, ze weten ook hoe waardevol de financiële steun voor hen is en ze weten ook wat ze wel en niet kunnen. Er zijn spectaculaire voorbeelden van Wajongers die eigen bedrijven hebben opgezet, van bedrijven die succesvol Wajongers inzetten en van reïntegratiebureaus die successen boeken met het plaatsen van Wajongers. Deze succesverhalen zijn bijzonder stimulerend voor andere Wajongers die nog niet hun eigen werkplek gevonden hebben, maar ze bevatten ook waardevolle informatie voor alle andere actoren die bijdragen aan de sociale activering van de Wajongers: ouders van Wajongers, kenniscentra, beleidsmakers, media, reïntegratiebureaus, bedrijfsleven en publiek. Het gaat natuurlijk niet alleen om de succesverhalen. Er kan ook veel geleerd worden van Wajongers die ervaring hebben met wat er níet goed gaat in de begeleiding van Wajongers.

Dit project heeft als doel de ervaringskennis van Wajongers te verzamelen, presenteren en benutten voor een betere reïntegratie- en sociale activeringspraktijk. De Wajongers formuleren als het ware zelf hun antwoord op de grote zorgen die beleidsmakers en politici hebben over de groei van het aantal Wajonguitkeringen.

Het idee achter deze brainstormsessies is om ideeën, ervaringen en meningen van de Wajongers zelf te verzamelen om van daaruit een actieplan te ontwikkelen, bekend te maken en aan te bieden aan de diverse “stakeholders”/belanghebbenden zoals reïntegratiebedrijven, het bedrijfsleven, beleidsmakers, media en publiek.

De ideeën uit het actieplan willen we vervolgens ook uitvoeren.

Vooraf aan de brainstormsessies hebben de deelnemers diverse stellingen met achtergrondinformatie gekregen.

## 2. Programma van Brainstormsessie

18.30 – 19.00	Introductie door gespreksleider en uitwisseling achtergrond en ervaringen deelnemers
19.00 – 19.15	Filmpje “Henk metaalbewerker. “ Via de site <a href="http://www.samenwerken.tv">www.samenwerken.tv</a> De ervaringen van een autistische Wajonger, werkgever, begeleider en job coach.
19.15 – 20.15	Discussie en delen van meningen, ideeën en ervaringen aan de hand van de stellingen 1 tot en met 3
20.15 – 20.30	Pauze
20.30 – 21.10	Discussie en delen van meningen, ideeën en ervaringen aan de hand van de twee laatste stellingen 4 en 5
21.10 – 21.30	Creatieve ideeën spuien ; Hoe gaan we om met de mening en ervaringen van Wajongers en hoe maken we die bekend bij stakeholders (publiek, media, werkgevers, reïntegratiebedrijven e.d.)
21.30	Resterende tijd onder het genot van een hapje en drankje napraten

### 3. Resultaten van de avond

#### 3.1 Opening van de brainstorm

Voorzitter Frank Hendriks geeft in samenwerking met Marguerite Evenaar een korte inleiding om de deelnemers in de sfeer te laten komen van de avond. Hij vertelt wat over de achtergrond van het project en wijst de deelnemers op de site [www.wajongerscentraal.nl](http://www.wajongerscentraal.nl).

In deze ronde stellen de deelnemers zich voor en geven ook aan wat hun beweegreden is om aan dit project mee te doen.

- Marlous Bank (28) zit vanaf haar 19<sup>e</sup> in de Wajong vanwege hemiplegie (halfzijdige verlamming tesamen met spasmen) Heeft geheel traject van Mavo-Havo en HBO doorlopen en aansluitend een aangepaste stage als dietiste. Naast haar beperking twijfelde ze al aan haar beroepskeuze en is een tijdje aan de slag geweest als oncoligisch datamanager waarbij zij onderzoeksgegevens verwerkte en nieuwe gegevens daaruit destilleerde. In mei 2008 had ze een aantal gesprekken met een familielid van haar (Frank) die een uitzendburo runt genaamd Unijobs. Al langere tijd hadden ze het idee iets voor elkaar te kunnen betekenen en de gesprekken leidden tot een dienstverband bij Unijobs waar Marlous zich met name richt op de Wajongers. Marlous is al zeer actief bij CNV jongeren vanaf 2007 waar zij gehoor geeft om de stem van de Wajonger te laten horen. Richting politiek, werkgevers en andere belanghebbenden. Zij doet mee aan de bezoeken die CNV jongeren brengt aan bedrijven om hen attent te maken op bestaan en kwaliteiten van Wajongers. Vanuit haar positie bij Unijobs hoopt ze een balans te maken tussen het maatschappelijk wenselijke en het zakelijke aspect. Hierbij de kansen van de Wajonger vergroten op werk (wat bij hen past). Zij wijst ons op het bestaan van de Community Breakfast; georganiseerd door het Revalidatiefonds en ambassadeur Onbeperkt Nederland Monique Wijnen. Deze ontbijten zijn erop gericht Wajongers en topmanagers uit het bedrijfsleven bij elkaar te brengen en in gesprek over de mogelijkheden van werk.

- C.K. uit Oldenzaal is speciaal voor deze brainstorm richting Amsterdam gekomen. Op 18 jarige leeftijd is hij van de fiets gevallen door een black out en bleek hij een bloedprop in het hoofd te hebben. Uit nader onderzoek bleek het hier te gaan om een hersenkneuzing. Hij heeft lange tijd gerevalideerd.

Hij heeft 1<sup>e</sup> klas MTS gevolgd en op het ROC sociaal juridische dienstverlening. Opvolgend arbeidsrecht en sociale wetgeving (HBO studie richting). Hij heeft diverse uitzendbanen gehad en langere tijd gewerkt op een afdeling bij een energie maatschappij die zich bezig hield met de energie subsidie op apparaten. In 2005 werd hij voor 25% arbeidsongeschikt verklaard voor de WAO. In 2007 werd hij opnieuw gekeurd en alsnog in de Wajong geplaatst. Vanaf dat moment kwam hij in contact met een buro dat echt gericht was op Wajongers; A&T in Oldenzaal. Hij kreeg een stageplek via het buro en een

jobcoach ter ondersteuning; hij roemt de persoonlijke betrokkenheid. Twee weken geleden heeft hij een functie gekregen binnen het bureau; speciaal gericht op de Wajongers. Hij heeft een half jaar contract en heeft er zin in; is zeer enthousiast. Ook is hij al actief bij CNV jongeren en is hij via Marlous hier gekomen.

Beide mensen laten zien dat ervaringsdeskundigheid dus zeker kan werken en zijn blij met de kans die hen geboden wordt maar zijn zich er ook van bewust dat ze dit op eigen kracht doen.

Een paar van de initiatieven die ze aangaven die veel voor Wajongers doen : zoals Jopla (een actief platform van, voor en door jongeren met een handicap), Cross Over, CNV Jongeren, Emma @ work (Emma kinderziekenhuis AMC , om jongeren met een handicap aan een passende baan te helpen ), Wajong Cafe ( bijna ter ziele helaas) en Carriere Drive.

De avond was opgedeeld in een aantal onderdelen en het volgende onderdeel na de introductie was een filmpje. De website [www.samenwerken.tv](http://www.samenwerken.tv) laat door middel van beeld zien wat je met een arbeidsbeperking kan doen. Het filmpje "Henk Metaalbewerker" werd vertoond en daarin kwamen zowel de ervaringen van de Wajongers, als de werkgever als de begeleider als de job coach naar voren. Er zaten enkele opvallende punten in het filmpje. De werkgever vond de begeleiding van Henk maar 'een wassen neus', de begeleiding ervaarde hij als minimaal en de papierwinkel vond hij te groot. Belangrijk was dat het takenpakket van Henk was aangepast aan wat hij kon. Zijn loonwaarde was op 35% vastgesteld, d.w.z. dat hij voor dit percentage door de werkgever wordt betaald en dat de rest door het UWV aangevuld wordt. De werkgever vond het zijn 'maatschappelijke plicht' om Henk in dienst te nemen.

Na de vertoning van het filmpje wordt gevraagd naar de mening en wat hen opviel.

C. geeft aan dat hij aan de man kan zien dat hij op zijn plek is. Hij voelt datzelfde bij het bureau waar hij nu zijn project gaat doen; "het is fijn om te merken dat zij zoveel vertrouwen en geloof in mij hebben. Dat doet me goed".

Marlous vindt het moeilijk zichzelf helemaal te verplaatsen in het filmpje als het over haarzelf gaat. Het niveau speelt dan toch een rol. Zij heeft gemerkt dat de houding van werkgevers toch wel verandert en merkt dat sommige mensen die zij spreekt liever niet altijd ervoor uitkomen dat ze in de Wajong zitten.

Het is trouwens wel duidelijk te merken dat deze twee Wajongers zeer begaan zijn met de politiek en de positie van de Wajonger en daar ook al veel over discussieren en meedraaien in diverse overlegstructuren.

### 3.3 Resultaten per Stelling

Gedurende de avond hebben we door middel van (van tevoren geformuleerde en beschreven ) stellingen aanzet gegeven tot een onderwerp van discussie. De achtergronden van de stellingen kan je vinden in het centrale document Wajongers Centraal "Laat je stem horen".

#### 3.3.1 Stelling een

***“ Wajong’ers kunnen door hun ervaringsdeskundigheid functies, die er op gericht zijn om Wajong’ers aan het werk te helpen, veel beter uitvoeren dan mensen die deze ervaringsdeskundigheid niet hebben. “***

Zowel C. Als Marlous praten uit eigen ervaring wat dit onderwerp betreft, gezien hun positie bij buros als verantwoordelijke voor een specifiek project gericht op de Wajongers. Marlous merkt wel dat Wajongers makkelijker contact met haar maken omdat ze ook in de Wajong zit en vaak zijn ze ook opener over hun positie. “Maar ongeacht de ervaringsdeskundigheid is deskundigheid ook een vereiste “ vindt ze. Het kan een pre zijn en ze merkt dat het in haar huidige werk ook gewaardeerd wordt maar wil toch ook graag aangeven dat er opgepast dient te worden voor spiegelen; gevaar voor teveel identificatie .

C. is blij met zijn huidige functie en dat hij die vanuit zijn ervaringsdeskundigheid ook nog beter kan invullen, maar ook hij waarschuwt voor identificatie. “het gevaar zit hem dan in het feit dat ze hun eigen situatie teveel gelijkstellen met die van jou. Wat zij hebben gedaan adviseren ze jou ook, terwijl de situatie wel eens anders zou kunnen zijn. Je wordt misschien teveel in een zelfde hokje geplaatst.”

Marlous geeft tevens aan dat “functie creatie” voor een Wajongere juist kan aangeven dat je minder waard bent. “je zou het gevoel kunnen krijgen dat je je dubbel dient te bewijzen dat je de functie (speciaal voor jou gecreeerd) waard bent. Je komt dan altijd binnen met een bepaalde achterstand.” Tevens stipt ze de proefplaatsing aan. “Waarom krijgt een Wajongere een proefplaatsing terwijl ieder ander een gewoon normale proeftijd krijgt?!” Marlous zet zich met name in voor de bewustwording van bedrijven en realiseert zich dat uitval van een Wajonger voor het MKB wellicht moeilijker op te vangen maar de grotere bedrijven zouden dat moeten kunnen dragen.

#### **Conclusie stelling 1:**

Ervaringsdeskundige Wajongers inzetten op diverse projecten die bedoeld zijn voor Wajongers is een goed idee omdat zij hun problemen uit eigen ervaring kennen. Ervaringsdeskundigheid dient niet het enige criterium te zijn . Ervaringsdeskundige Wajongers dienen ook het vermogen te hebben om verschillen te kunnen blijven zien tussen mensen met eenzelfde beperking en henzelf . Dit stimuleert capaciteit om objectief te oordelen inzake de mogelijkheden en voorkomt het plaatsen van mensen in eenzelfde “hokje”

waarbij eenzelfde aanpak wordt aangeraden. Uiteraard dient de ervaringsdeskundige een professional te zijn in het werk dat hij of zij uitvoert.

### 3.3.2 Stelling twee

***“De Wajong wordt nog te veel als louter een financieel probleem gezien, veel belangrijker is het om de uitstroom naar zinvol werk met maatregelen te bevorderen.”***

C. bevestigt dit en merkt dat er nog teveel enkel gelet wordt op het kostenaspect. Hij geeft aan dat het imago van de Wajongere dient te worden opgevijseld en dat de politiek daar ook een taak in heeft. De overheid zou het goede voorbeeld dienen te geven om plekken te creëren en meer Wajongers in dienst te nemen. “ Geen dwang want dat kan juist verkeerd uitpakken maar gewoon het goede voorbeeld geven om Wajongers in dienst te nemen. Wel een richtlijn stellen.”

Marlous wil duidelijk geen dwang; dit zou de sociale status van de Wajongere nog meer negatief kunnen beïnvloeden. “Een dergelijke aanpak (zoals een quotum) zou stigmatiserend en polariserend kunnen werken. Niet teveel aparte behandelingen” C. valt haar bij en merkt op dat er zeker geen speciaal label aan moet hangen; wil hij zelf toch ook niet .

Marlous vindt dat werkgevers zichzelf niet enkel op de borst moeten slaan als ze een Wajongere in dienst nemen. Ze kunnen gewoon ook blij zijn met een goede en gemotiveerde kracht. “niet vanuit “een moeten” een Wajongere in dienst nemen maar ook vanuit willen . Dit neemt niet weg dat ook de Wajongere soms wat pro-actiever mag zijn en uit de schulp mag kruipen. Er zijn best wat initiatieven gericht op werk (G-krachten/Wajong werkt) en genoeg mogelijkheden om met lotgenoten in contact te komen zoals Drive (het carrière netwerk voor mensen met een handicap op Hyves). Hier vind je ook sociale praat en doe je veel informatie op van anderen die met hetzelfde kampen.”

Marlous geeft aan dat ongeveer 20% van de Wajongers hoger opgeleid is en een beperking heeft die plaatsing moeilijk maakt. Dit komt mede door de combinatie hoger opgeleid en de mate van beperking. De WSW (de Wet Sociale Werkvoorziening) is er voor mensen die in een aangepaste omgeving dienen te werken. Marlous ziet dit als een verkapte vorm van Wajong. De WSW banen zijn gesubsidieerd en zij ziet de hogeropgeleiden liever in een gewone (ongesubsidieerde) baan waarbij de werkomgeving wordt aangepast. Daarnaast stipt ze de plannen van het kabinet aan die het studeren van de Wajonger na 2010 nog moeilijker gaat maken . Er wordt voorgesteld bij studie nog maar 1/3 van de Wajong uitkering te geven. Dit maakt het moeilijk voor de Wajongere om te gaan studeren aangezien ze moeilijk een bijbaan kunnen nemen, extra kosten hebben en niet graag bijlenen gezien hun wankele toekomstpositie. Dit gaat, volgens Marlous, een neagtieve invloed hebben op het aantal hoogopgeleide Wajongers dat studeert.

Ze merken allebei op dat ze niet erg voor dwang of gecreëerde functies zijn maar zelf wel op een functie zitten die specifiek in het leven is geroepen om

Wajongers aan werk te helpen. Dat neemt niet weg dat ze daar allebei blij mee zijn en niet minder zullen presteren op het werkvlak.

## **Conclusie stelling 2**

Werkgevers dienen niet enkel gedwongen te worden maar ook te beseffen dat Wajongers waardevolle arbeidskrachten zijn in hun bedrijf. Niet enkel kansen op onnatuurlijke wijze scheppen maar de Wajongere ook gewoon volwaardig werk laten doen op eigen kracht. Tevens begrip en stimulerende maatregelen voor hun positie tijdens het volgen van een studie. Niet al teveel speciale labels op Wajongers plakken.

## **Pauze**

Tijdens de pauze wordt er wat gesproken over het Werkbedrijf (CWI en UWV) en de positie die het inneemt bij de reïntegratie van Wajongers. Daarnaast over de positie van reïntegratiebureaus in dat geheel. C. Geeft nogmaals aan dat hij zich gelukkig prijst met zijn begeleiding en zijn project gericht op Wajongers. Hij heeft er zin in.

### **3.3.3 Stelling drie**

***Het beeld dat in de politiek wordt geschapen, namelijk dat ondersteunende en activerende begeleiding voor Wajong'ers met een psychiatrische aandoening een luxe zorg zou zijn, leidt tot negatieve beeldvorming over deze mensen. Dit is slecht voor hun arbeidsparticipatie.***

Marlous geeft aan niet helemaal uit de voeten te kunnen met deze stelling; iets te vaag. Aangegeven wordt met concrete voorbeelden wat voor begeleiding hier bedoeld wordt.

C. valt in en geeft aan dat het met lichamelijke beperkingen makkelijker is; "de beperking is zichtbaar en het is duidelijk waar ondersteuning nodig is. Bij een geestelijke beperking is dat vaak moeilijker en komt ook pas later aan het licht wat het ziektebeeld nu precies is en waar behoefte aan is en wat de valkuilen zijn. Zo zie je aan mij ook weinig en soms is dat wel moeilijk om uit te leggen"

Marlous geeft aan dat dit voor werkgevers moeilijk is, maar dat er ook wel de nadruk op wordt gelegd; zowel voor mensen met een geestelijke als een lichamelijke beperking. Zij schetst zelf: "werkgevers en collegae gaan ervan uit dat ik het meeste ziek zou zijn, sneller moe en dat terwijl iedereen met griep op bed ligt en ik nog gewoon verder ga en niet geveld ben." Er wordt direct een leuke cartoon verzonden waarbij geschetst wordt dat het gehele bedrijf uitgeschakeld is maar dat de Wajongere het wel draaiend houdt.

Marlous vindt het jammer dat er zoveel nadruk wordt gelegd op het ziekteverzuim van een Wajonger en de problemen met part-time werk. Verder hebben ze beiden niet echt ervaring met het beeld wat geschetst wordt in de stelling.

### **Conclusie stelling 3**

Mensen hebben een bepaald beeld van iemand met een geestelijke en of lichamelijke beperking en berust vaak op een vooroordeel. De beperking wordt gezien maar niet de mens achter de beperking. Een werkgever mag er niet automatisch vanuit gaan dat een Wajongere vaker zal verzuimen.

#### **3.3.4 Stelling vier**

***De politiek moet het voor werkgevers makkelijker maken om Wajong'ers te kunnen vinden voor openstaande vacatures.***

Wat kan de politiek doen met bepaalde randvoorwaarden om het voor de Wajongere makkelijker te maken om aan het werk te gaan ? Beide deelnemers zetten zichzelf al in om Wajongers te vinden voor openstaande vacatures; dus zien dit niet enkel als taak van de politiek.

Hun projecten zijn opgezet door de bedrijven zelf waar ze ze uitvoeren en niet door de politiek.

Marlous wil graag niet al teveel nadruk leggen op het Wajonger zijn maar meer op het potentieel. Ze weet wel dat de mensen een beeld ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld tijdens haar studietijd. "Ik was in de ogen van de anderen een "rijke" student maar er werd niet echt verder gekeken naar het feit dat ik geen bijbaan kon nemen en extra kosten had."

Ook nu wordt de naam van Valys (voor speciaal vervoer/het oude Traxx, nu in handen van Connexxion) weer genoemd. De nieuwe opzet van dit vervoer zorgt voor veel extra problemen; zowel prive als voor woon-werkverkeer. C. geeft aan dat er meer bekendheid dient te komen voor de Wajong en Marlous valt hem bij en geeft als voorbeeld dat bij een bezoek aan een werkgever er gevraagd werd of dit een bepaald merk was van een produkt. C. zou graag meer campagnes en reclames willen zien die uitleggen dat de Wajong bestaat en wat en voor wie het nu eigenlijk is. "deze zouden in kunnen gaan op de vooroordelen, zoals de "rijke student" en laten zien waar de Wajonger zoal mee te maken krijgt. Dit zou de "stempels" die we opkrijgen wat kunnen wegnemen en ook zouden dan de overeenkomsten tussen de Wajongers (gemene delers) kunnen worden getoond.

Marlous stipt nog de administratieve werkzaamheden aan die erbij komen kijken ; bijvoorbeeld de verrekening van de Wajong uitkering met inkomsten."je hoeft nog net geen wiskundige te zijn maar transparant is het niet. Tevens worden niet alle wijzigingen direct en correct doorgevoerd. Ik moet oppassen dat het geen dagtaak wordt."

Wel valt het haar soms op dat de Wajonger wel de weg naar de uitkering weet te vinden maar minder goed de weg naar werk. Dit is wellicht wat gechargeerd maar ze merkt zelf dat tijdens het zoeken naar de geschikte Wajonger voor een open arbeidsplaats dit best moeilijk is. Tijdens de bezoeken hebben ze nu bijvoorbeeld een werkgever die graag Wajongers wil plaatsen maar ze hebben moeite om Wajongers te vinden voor het vullen van de arbeidsplekken.

C. zet zich ook in voor de CNV jongeren en wil ook van het gevoel af dat het vervelend zou zijn om een Wajonguitkering te hebben. Geniet nu ook maar

van deze uitkering en van bepaalde maatregelen om makkelijker aan een baan te komen. Hij zelf geeft aan zeer blij te zijn met deze baan en dat dit zonder speciale regelingen voor de werkgever wellicht niet mogelijk zou zijn geweest.

Marlous vindt al het "gezeur" over loondispensatie maar niets.

Loondispensatie wordt toegekend voor een periode van zes maanden en gebaseerd op de verminderde arbeidsprestatie die de Wajonger kan verrichten.

Tevens stipt ze de werkervaring van de Wajonger aan ." Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden en dan wordt het minimumloon als maatmaninkomen gebruikt bij gebreke aan arbeidservaring . Het maatmaninkomen is het bedrag wat de Wajonger had kunnen verdienen als deze niet arbeidsongeschikt was geworden. In sommige gevallen kan het maatmaninkomen hoger worden vastgesteld indien er opleidingen zijn gevolgd, maar dat is ook weer aan criteria gebonden. Waarom niet gewoon een startsalaris gebaseerd op kennis als je net begint en dan groeien ; gewoon als gezonde mensen."

De verrekening is niet transparant en alle berekeningen en herberekingen zijn een doorn in het oog.

Beiden geven aan dat ze er wel naar streven in de toekomst zonder uitkering te werken. C. geeft wel aan dat hij blij is dat zijn werkgever door stimuleringsmaatregelen vanuit de overheid een project kan opzetten waardoor hij een werkplek heeft. Hij Verheugt zich op het zinvolle werk en de prettige werkomgeving.

#### **Conclusie stelling 4**

De politiek kan campagnes laten uitvoeren om de bekendheid van het begrip "Wajonger" te vergroten.

Verder zijn particuliere initiatieven die zichzelf bedruipen welkom; onafhankelijk van subsidie. Dit neemt niet weg dat maatregelen die de opzet van initiatieven, gericht op de Wajonger, stimuleren en mogelijk maken ook als positief worden gezien.

De Wajonger zelf kan zich ook pro - actiever opstellen als het om werk gaat en zodoende zijn positie verbeteren. Hier kan een speciale taak liggen voor de Wajongers gezamenlijk.

Juiste en makkelijk toegankelijke informatie over verrekeningen en verdiensten zou helpen en de uitkeringsinstantie UWV zou moeten zorgen voor duidelijkere voorlichting zodat de Wajonger weet waar hij aan toe is.

#### **3.3.5 Stelling vijf**

**Een verlaging van de wajonguitkering samen met een baangarantie is uiterst acceptabel, maar een verlaging van de uitkering en een vage toezegging door het UWV om een baan te vinden niet.**

Marlous geeft aan dat de beloning nooit onder het minimumloon mag uitkomen; deze grens mag gewoon niet verdwijnen. Er dient een bepaalde sociale zekerheid te blijven. "Wajongers mogen er echt niet op achteruit gaan als ze gaan werken !"

C. is gewoon blij met zijn huidige nieuwe baan en ziet de toekomst rooskleurig in. Hij is ook blij dat hij nog terug kan vallen op zijn Wajong percentage als het allemaal niet mocht lukken. Verder geeft Marlous aan dat het zaak is de Wajongers te activeren; er wordt al best veel georganiseerd zoals bijvoorbeeld de Community Breakfasts. Een initiatief van het revalidatiefonds tesamen met de ambassadeur van Onbeperkt Nederland. Dit geeft de Wajonger de kans om in contact te komen met topmanagers van diverse bedrijven. Zo ook het Drive netwerk op Hyves om in contact te komen met andere Wajongers en ervaringen te delen.

Beiden geven aan dat CNV - jongeren veel doet voor Wajongers en beiden zijn hier ook actief in.

### **Conclusie stelling 5**

Geen vermindering van inkomen omdat je gaat werken. De terugvalregeling dient te blijven bestaan om de angst van Wajongers wat te verminderen wanneer het op werk aankomt.

Wajongers zelf ook actiever als het aankomt op werk.

## **4. Afsluiting**

Welke creatieve ideeën kunnen we verzinnen om deze ervaringen bekend te maken en de adviezen te delen met media, politiek, werkgevers, reïntegratiebedrijven en publiek en hoe zien we het vervolg?

Marlous geeft aan dat er al best veel initiatieven en ideeën zijn en dat daar wellicht meer bekendheid aan zou moeten worden gegeven. De boodschap zou wel gericht moeten zijn op de gelijkwaardigheid van de Wajonger.

C. wil wel meer aandacht voor projecten, zoals die van hemzelf, die er zijn om Wajongers aan een passende baan te helpen.

Daarnaast geven ze beide aan actief te willen blijven en bij te dragen aan de initiatieven van CNV jongeren.

We sluiten af en bespreken we nog wat over hun projecten en de wegen waarlangs je Wajongers beter zou kunnen bereiken, zoals de bestaande initiatieven bekender te maken bijvoorbeeld. In positieve stemming drinken we nog wat en komen tot de conclusie dat er toch zeker een groep is die actief meewerkt en nadenkt over de positie van de Wajonger. Velen van hen kennen elkaar en komen elkaar tegen als het om beleid gaat.

\*\*\*