

Resultaten Enquête Wajong Meldactie

Nederland 2010

Gerrit Dijkerman en Eelco Visser
Februari 2011

Rapport 11-2915 | Evi-Gdi - riw

Inhoud

1. Aanleiding	1
2. Werkwijze	3
3. Resultaten	5
4. Conclusies en Aanbevelingen	17

1. Aanleiding

Het kabinet wil dat iedereen aan de samenleving meedoet, het liefst (ook) door het verrichten van betaalde arbeid. Ook Wajongers. Daarom is het beleid het afgelopen jaar meer in die richting veranderd en ligt de focus vooral op wat je wel kunt en niet op wat je als Wajonger niet kunt.

Diverse belangenbehartigers hebben in november en december van 2010 samen een Meldweek georganiseerd. Hierin konden Wajongers hun re-integratie-ervaringen delen. Om dat te faciliteren hebben belangenbehartigers uit zes provincies (Brabant, Friesland, Gelderland, Limburg, Utrecht en Zeeland) Spectrum de opdracht gegeven een korte vragenlijst op internet te zetten. De organisaties hebben de lijst zelf onder de aandacht gebracht. In dit rapport de resultaten voor Gelderland. Deze moeten tot aanbevelingen leiden voor UWV, re-integratie-bedrijven en werkgevers.

2. Werkwijze

2.1 De opdracht en beoogde resultaten

De zes belangenbehartigers hebben Spectrum gevraagd een onderzoek te verzorgen onder Wajongers in de zes provincies waarin ze actief zijn.

De beoogde resultaten:

Het rapport biedt:

- Inzicht in de persoonlijke situatie van de Wajongers.
- Informatie over de re-integratiepogingen die er met de Wajongers zijn ondernomen, het resultaat ervan en faal- en succesfactoren daarbij.
- Door Wajongers ervaren voordelen van de nieuwe Wet.
- Inzicht in de (belangrijkste) hulpbronnen (organisaties en personen) die Wajongers hebben gesteund in het houden en zoeken van werk.
- Inzicht in de mening van de Wajongers over de kabinetsplannen om de regelingen voor groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te gaan samenvoegen.

2.2 De onderzoeksmethode

Spectrum heeft het onderzoek uitgevoerd aan de hand van de volgende onderzoeksmethode:

Uitzetten van vragenlijst

Spectrum heeft in samenspraak met de zes organisaties een vragenlijst opgesteld. Deze is uiteindelijk digitaal door de organisaties zelf aangeboden, gedurende twee weken. De resultaten zijn door Spectrum verwerkt, geanalyseerd geïnterpreteerd en terug gerapporteerd

Feedback

De organisaties hebben feedback op de vragenlijst en de conceptrapportage kunnen geven. De feedback is besproken en daarna verwerkt. Spectrum is als onafhankelijke onderzoeksorganisatie verantwoordelijk voor de inhoud van de rapportage.

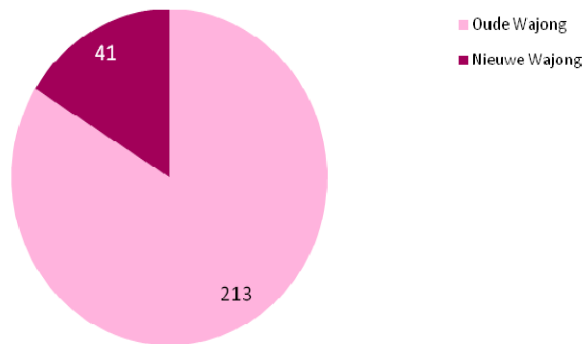
3. Resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten.

3.1 Responsgegevens Wajongers

In totaal hebben 254 Wajongers de vragenlijst ingevuld. In de eerste drie figuren laten we zien onder welke regeling ze vallen, hoelang ze al Wajonger zijn en welke leeftijd ze hebben.

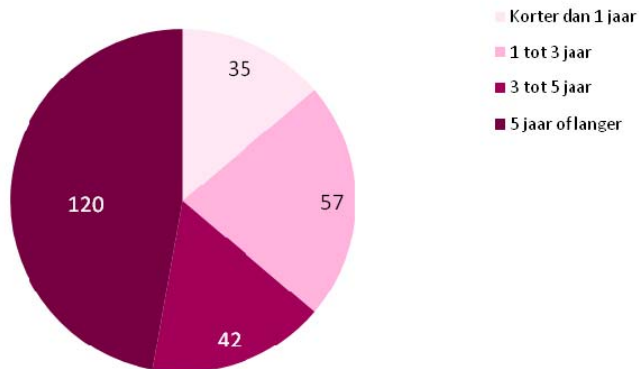
Figuur 1: respons naar type Wajong--regeling



Deze figuur laat dit zien:

- Verreweg de meeste respondenten (84%) vallen onder de oude Wajongregeling.

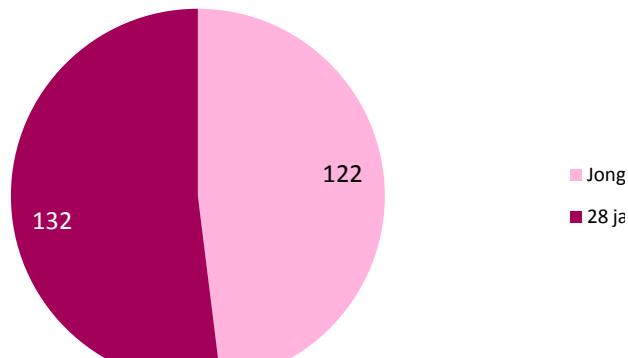
Figuur 2: respons naar duur Wajong



Figuur 2 maakt dit duidelijk:

- Ruim 47% maakt al langer dan 5 jaar gebruik van de Wajong. Voor 14% is dat minder dan een jaar, voor 22% tussen de 1 en 3 jaar en een kleine 17% geeft aan er tussen de 3 en 5 jaar gebruik van te maken.

Figuur 3: respons naar leeftijd



Figuur 3 laat het volgende zien:

- Bijna 52% van de Wajongers is ouder dan 28 jaar.

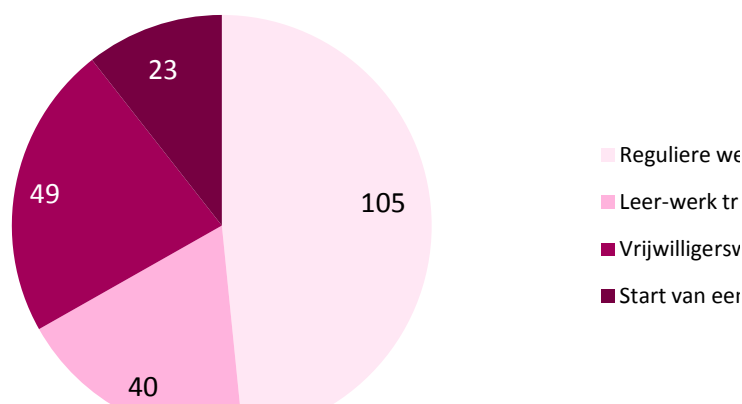
3.2 Uitstroomwensen Wajongers

In de nieuwe Wajong staat het recht op arbeidsondersteuning centraal en niet meer het recht op een uitkering. De nieuwe wet heet sinds 1 januari 2010 dan ook: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wet Wajong). De oude naam was: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Het belangrijkste doel van de vernieuwing van de Wajong is jongeren met een beperking te ondersteunen bij het vinden en houden van een baan bij een reguliere werkgever. Een individueel participatieplan geeft concreet aan wat iemand zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is.

De 'Werkregeling jonggehandicapten' gaat ervan uit dat iedere jonggehandicapte inkomen heeft en dat (meer) werk moet lonen. Afhankelijk van hoeveel iemand in werkelijkheid verdient, varieert de inkomensaanvulling. De inkomensondersteuning in de werkregeling kent 2 fasen. Eerst vindt er een voorlopige beoordeling van de jonggehandicapte plaats, meestal vlak voor de 18^e verjaardag. De definitieve beoordeling vindt in het algemeen plaats op 27-jarige leeftijd. Bij de definitieve beoordeling wordt vastgesteld wat iemand ondanks zijn handicap nog kan verdienen, met of zonder arbeidsondersteuning.

Vraag is nu wat de Wajongers uiteindelijk zelf verwachten van al deze ondersteuning? Wat zien ze zelf als de meest geschikte uitstroomoptie? Figuur 4, op de volgende pagina, laat het resultaat zien.

Figuur 4: uitstroomwensen Wajongers



De figuur toont dit:

- Ruim 48% zou graag uitstromen naar een reguliere werkgever, 18% kiest een leer-werk traject, terwijl 23% graag vrijwilligerswerk zou doen. Een kleine 11% ziet als resultaat van het individueel participatieplan een toekomst voor zichzelf als zelfstandig ondernemer.

Opvallend: de Wajongers die al 5 jaar of langer een Wajonguitkering hebben, noemen veel vaker dan Wajongers die minder dan 5 jaar een Wajonguitkering hebben, vrijwilligerswerk als uitstroomwens. Het verschil met vooral Wajongers die korter dan 3 jaar een Wajong hebben ligt niet zozeer in de uitstroomwens betaalde arbeid, maar vooral bij de leer-werk trajecten. Die noemen Wajongers die korter dan 3 jaar een Wajong hebben zeer vaak (37%) en Wajongers die meer dan 5 jaar een Wajonguitkering nauwelijks meer (8%).

3.3 Ondersteuning bij vinden en houden van participatieplaats

Als onderdeel van de arbeidsondersteuning kunnen jonggehandicapten inkomensondersteuning aanvragen. Dit houdt het volgende in:

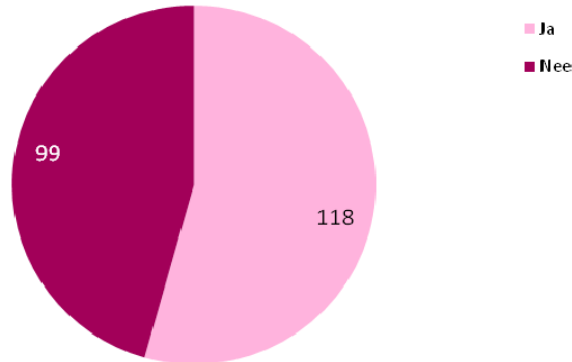
- Wie door ziekte volledig en duurzaam niet (meer) in staat is om te werken, heeft recht op inkomensbescherming. Jongeren die om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een gewone baan, ook niet met ondersteuning, houden recht op een ongewijzigde Wajonguitkering (75% van het wettelijk minimumloon).
- Voor jongeren die wel perspectief hebben (circa 70% van de huidige instroom), wordt gekeken wat zij kunnen (ontwikkelen) en hoe dit gerealiseerd kan worden. Voor deze groep is er de 'Werkregeling jonggehandicapten' binnen de Wet Wajong.
- Jongeren in de werkregeling die buiten hun schuld niet werken, krijgen een inkomensondersteuning van 75% van het wettelijk minimumloon.

De wijzigingen gelden voor nieuwe gevallen, niet voor mensen die voor 2010 al in de Wajong zaten of voor 1 januari 2010 een uitkering hebben aangevraagd en recht hebben op basis van de 'oude' Wajong.

In de vorige paragraaf gaven de Wajongers aan wat ze graag zouden bereiken met hun individueel participatieplan. In deze paragraaf zoomen we in op eventuele ondersteuning die de Wajongers gehad hebben bij het vinden en houden van (vrijwilligers) werk, een leer-

werktraject of een toekomst als zelfstandig ondernemer. In figuur 5 staat hoeveel Wajongers er ondersteuning bij hebben gehad.

Figuur 5: aandeel Wajongers dat hulp kreeg bij vinden / houden van werk



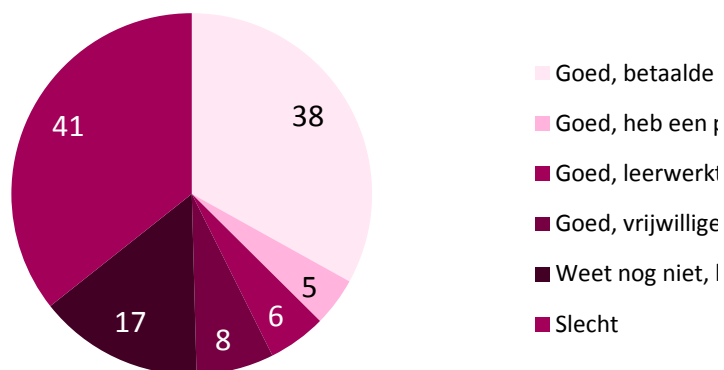
Figuur 5 maakt het volgende inzichtelijk:

- Ruim 54% van de respondenten heeft momenteel al ondersteuning gehad bij het vinden en houden van een participatieplaats. Dat betekent dat dit voor ruim 45% (nog) niet het geval is.

Momenteel heeft 39% van de Wajongers die onder de nieuwe Wajong vallen, ondersteuning gehad. Onder de Wajongers die onder de oude regeling vallen, is dat 57%.

Aan de 118 Wajongers die ondersteuning hebben gehad, vroegen we hoe ze deze ondersteuning hebben ervaren. Het resultaat staat in figuur 6.

Figuur 6: opbrengst hulp bij vinden / houden werk



De figuur laat dit zien:

- In totaal geeft 50% aan dat de ondersteuning tot een goed resultaat heeft geleid. Voor 33% is dat een betaalde baan, voor 4% een proefplaatsing, voor 5% een leerwerktraject en voor 7% een functie als vrijwilliger. Voor geen enkele Wajonger heeft de ondersteuning geleid tot een carrière als zelfstandig ondernemer.

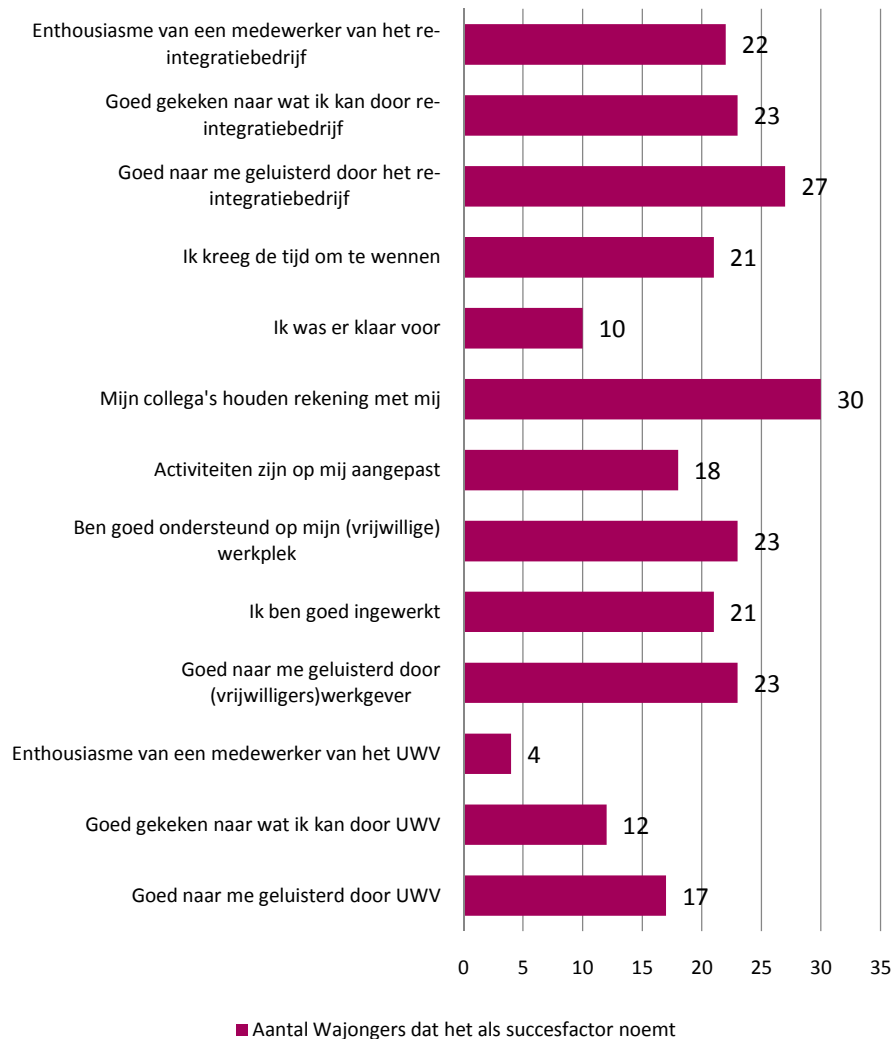
- Voor 50% heeft de ondersteuning (nog) geen succes opgeleverd. Ruim 36% geeft aan dat het geen opbrengst heeft gehad, 14% krijgt nog ondersteuning en hoopt nog op een participatieplaats.

Kruising van de variabelen laat zien dat Wajongers die onder de nieuwe regeling vallen nog geen slechte ondersteuningservaringen hebben. Verder laat het zien dat met de Wajongers wordt gewerkt aan wat ze zelf als einddoel zien (zie figuur 4). Maar één Wajonger die een betaalde baan wenst, heeft nu een vrijwilligersfunctie en visa versa. Geen van de zeven Wajongers die een toekomst als zelfstandig ondernemer willen, is dat momenteel ook. Verder blijkt dat voor de Wajongers die een betaalde baan als uitstroomwens hebben, de ondersteuning veel minder vaak slecht uitpakt (28%) dan bij Wajongers die vrijwilligerswerk als uitstroomwens hebben (64%). Bij die laatste groep zitten relatief veel Wajongers die al 5 jaar of langer een Wajong hebben. Dan is de kans ook groter dat er een negatieve ondersteuningservaring is geweest, dan voor een respondent die korter een Wajonguitkering heeft.

3.4 Succes- en faalfactoren bij de ondersteuning

In totaal hebben 118 Wajongers aangegeven ondersteuning te hebben gekregen bij het vinden en houden van een participatieplaats. Voor 57 Wajongers pakte deze ondersteuning positief uit, voor de overige Wajongers leidde het (nog) niet tot een positief resultaat. In deze paragraaf zoomen we in op de ervaren succes- en faalfactoren. Wat vinden de Wajongers zelf de belangrijkste factoren die hebben geleid tot een al dan niet succesvolle ondersteuning? De figuren 7 en 8 tonen het resultaat. De respondenten mochten meerdere antwoorden noemen.

Figuur 7: succesfactoren bij goede begeleiding



De figuur toont dit:

- In totaal hebben 52 Wajongers die een succesvolle ondersteuning hebben ervaren deze vraag beantwoord. Samen noemen ze 251 succesfactoren. Dat zijn 4,8 succesfactoren per Wajonger. Bij succesvolle ondersteuning spelen dus meerdere factoren een rol.
- Bijna 58% van de Wajongers noemt als succesfactor dat collega's op de werkvloer rekening met ze houden. Ruim de helft geeft aan dat er goed naar ze is geluisterd door het re-integratiebedrijf. Bijna 45% meldt dat er goed is gekeken naar wat ze kunnen door het re-integratiebedrijf, dat er goed naar ze is geluisterd door de werkgever en dat ze goed zijn ondersteund op de werkplek.
- Opvallend is dat Wajongers veel vaker het re-integratiebedrijf als succesfactor aanwijzen dan het UWV. Zo heeft maar bij maar 4 van de 52 Wajongers het enthousiasme van de medewerker van het UWV iets positiefs betekent, terwijl 22 Wajongers het enthousiasme van de medewerker van het re-integratiebedrijf als succesfactor benoemen. Ook vinden meer Wajongers dat het re-integratiebedrijf beter luistert en goed kijkt naar de mogelijkheden van een Wajonger.

In figuur 8 een overzicht van de door de 58 Wajongers die (voorlopig nog) geen positief resultaat van de ondersteuning hebben ervaren, genoemde faalfactoren. Ook de 57 Wajongers die een positieve ondersteuning hebben gehad, konden hier nog aangeven wat er (verder) zou kunnen verbeteren.



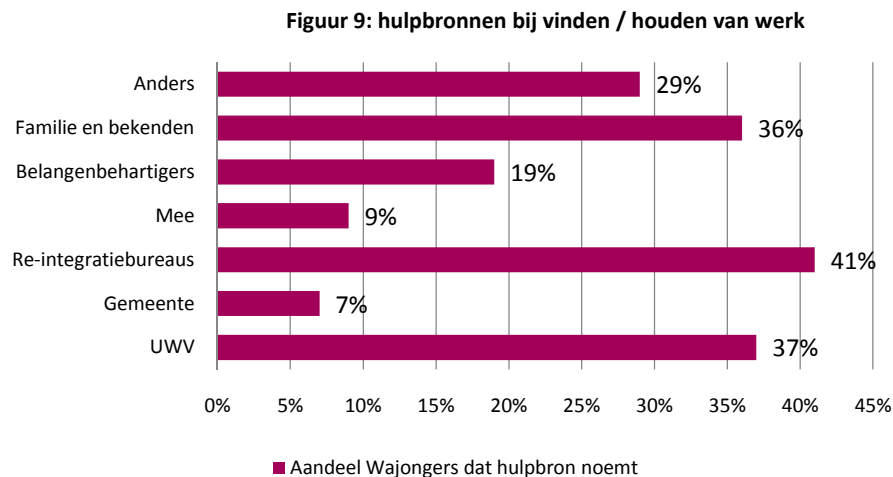
De figuur laat het volgende zien:

- In totaal gaven 26 Wajongers aan dat eigenlijk alles wel goed is gegaan. Daar zijn opvallend genoeg twee Wajongers bij voor wie de ondersteuning geen positief resultaat heeft gehad. Ongeveer 58% van de Wajongers die naar een betaalde baan zijn geleid, 8% die een proefplaatsing heeft, 15% die in een leer-werktraject zit en 12% van de Wajongers met een vrijwillige functie geven ook aan dat alle goed is gegaan.
- De 38 Wajongers, voor wie de ondersteuning niets heeft opgeleverd, noemden samen 156 faalfactoren. Dat zijn er gemiddeld 4,1 per persoon.
- Vijftig Wajongers die wel met positief resultaat zijn ondersteund, geven nog 76 verbeterpunten aan. Dat zijn er 2,3 gemiddeld per persoon. Dat geeft aan dat er ondanks het positieve resultaat van de ondersteuning, nog het nodige te verbeteren valt.
- Opvallend is opnieuw de rol van het re-integratiebedrijf. Het werd in figuur 7 al vaker dan het UWV genoemd als succesfactor, maar in deze figuur ook vaker als faalfactor. Daarmee is de rol van het re-integratiebedrijf erg bepalend in het al dan niet slagen van ondersteuning.

- Als Wajongers eenmaal op de werkvloer belanden, is de ondersteuning nog niet geslaagd. Ook op de werkvloer geeft een aantal Wajongers aan nog het een en ander te missen. Dat ligt dan voor maar weinig Wajongers aan de tijd die ze krijgen om te wennen, het inwerken of aan de collega's, maar vaker aan de ondersteuning op de werkplek en aan de taken, die niet goed zijn afgestemd op de Wajonger.
- Opvallend is verder dat ook zestien Wajongers aangeven er zelf niet klaar voor te zijn geweest.

3.5 Hulpbronnen bij vinden en houden van participatieplaats

In de vorige vraag hebben we de succes- en faalfactoren in kaart gebracht. In deze paragraaf bekijken we van welke hulpbronnen (instanties, organisaties, sociale netwerk) Wajongers nu steun hebben gehad in het vinden en houden van een participatieplaats en welke hulpbron daarin de belangrijkste was. De resultaten staan in de figuren 9 en 10. In figuur 9 hebben de Wajongers meerdere antwoorden kunnen geven, in figuur 10 maar één antwoord.

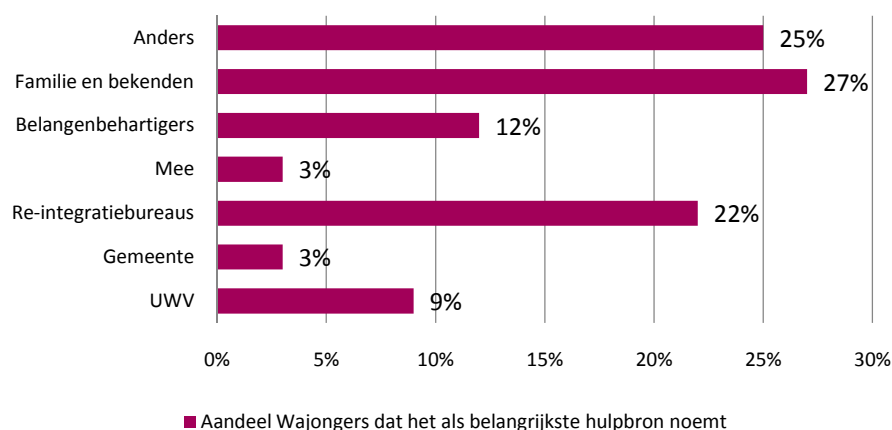


De figuur maakt dit duidelijk:

- De Wajongers noemen gemiddeld 1,7 hulpbron per persoon. Ze noemen het vaakste de re-integratiebureaus (41%), UWV (37%) en familie en bekenden (36%). Die laatste score betekent overigens ook dat 64% het eigen sociale netwerk niet als hulpbron ervaart.
- Opvallend is dat maar weinig Wajongers MEE (9%) en de gemeente (7%) noemen.

Onder de antwoordoptie 'anders' noemen de Wajongers vooral zorgaanbieders.

Figuur 10: belangrijkste hulpbronnen bij vinden / houden van werk



Figuur 10 laat dit zien:

- Wajongers noemen het vaakst familie en bekenden als belangrijkste hulpbron. Ze noemen ook vaak de optie 'anders'. Ongeveer 22% noemt het re-integratiebureau.
- Opvallend is dat het UWV maar weinig wordt genoemd. Waar 37% het als hulpbron beschouwt, geeft maar 9% aan dat het UWV de belangrijkste is. Ook re-integratiebedrijven zijn vaak hulpbron, maar (zeker afgezet tegen de scores voor familie en bekenden en de categorie 'anders') niet vaak de belangrijkste.

Kruising van de variabelen laat zien dat Wajongers die korter dan 1 jaar gebruik maken van een Wajonguitkering vaker het UWV als belangrijkste hulpbron noemen. Wajongers die minder dan 5 jaar een Wajong hebben geven veel vaker aan re-integratiebedrijven het belangrijkste te vinden (39% tegen 15% voor Wajongers die langer dan 5 jaar Wajong hebben), terwijl Wajongers die 5 jaar of langer een uitkering hebben de optie 'anders' veel vaker noemen (36% tegen 18% voor Wajongers met korter dan 5 jaar Wajong).

3.6 Mening Wajongers over nieuwe wetgeving en kabinetsplannen

In de afsluitende paragraaf bekijken we wat de Wajongers vinden van de nieuwe wetgeving en wat ze ervan verwachten en we bieden inzicht in de wijze waarop ze aankijken tegen de plannen van het nieuwe kabinet Rutte. De resultaten staan in de figuren 11 tot en met 13. In figuur 11 hebben de Wajongers meerdere voordelen mogen noemen.

Figuur 11: ervaren voordelen aan nieuwe wet

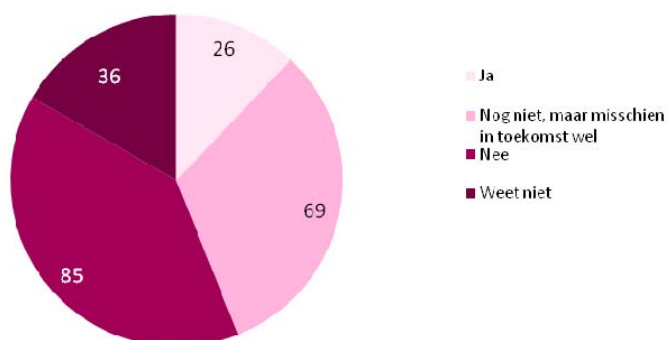


Uit figuur 11 blijkt dit:

- Ruim een derde van de Wajongers ziet geen voordelen in de nieuwe Wet.
- De overige 66% noemt gemiddeld 1,5 voordeel per persoon.
- De Wajongers noemen het vaakst dat ze door de nieuwe Wet eindelijk een echte kans op de arbeidsmarkt krijgen (26%). Ongeveer evenveel Wajongers (23%) denken er meer kansen door te krijgen om aan de samenleving mee te doen.
- Ook de andere voordelen, meer geld en aandacht (22%) en een bijdrage aan een positievere beeldvorming over Wajongers (20%), worden regelmatig genoemd. Ongeveer 11% noemt nog een 'ander voordeel'.

Als we deze vraag kruisen met het aantal jaren dat Wajongers een Wajong hebben, blijkt dat Wajongers die 5 jaar of langer een Wajong hebben veel vaker geen voordelen zien (43%) dan de andere groepen (26%). Ook geven zij minder vaak aan nu eindelijk echt een kans te maken op de arbeidsmarkt (18% tegen 33% in de overige groepen), meer kansen te zien om aan de samenleving mee te doen (18% tegen 28%) en te denken dat er nu meer geld en aandacht voor Wajongers komt (18% tegen 27%).

Figuur 12: ervaren verandering in eigen situatie na komst nieuwe wet



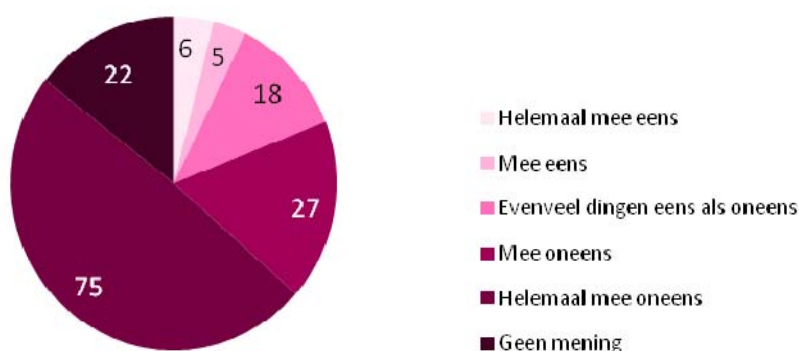
Figuur 12 laat dit zien:

- Ruim 39% van de respondenten ervaart geen verandering in de eigen situatie door de nieuwe Wet. Ongeveer 32% ervaart nog geen verandering, maar dat kan wellicht in de toekomst nog veranderen. Maar 12% ervaart nu al een verandering in de eigen situatie, 17% weet het niet.

Het nieuwe kabinet Rutte denkt na over nieuwe wetgeving voor Wajongers. Het komt erop neer dat Divosa de verschillende regelingen voor mensen die werken op een sociale werkplaats (sw'ers), een Wajonguitkering hebben of in de bijstand zitten, wil vervangen door één regeling. Mensen moeten naar vermogen werken en het verschil tussen wat ze kunnen verdienen en wat ze nodig hebben, krijgen ze in de vorm van een uitkering bijgepast.

We vroegen de Wajongers hoe ze over de plannen denken. Het resultaat staat in figuur 13.

Figuur 13: mening Wajongers nieuwe kabinetsplannen



Uit de figuur komt dit naar voren:

- Precies tweederde van de Wajongers is het (helemaal) niet eens met de plannen. Ongeveer 26% heeft geen mening of vindt dat de plannen net zo veel goede als minder goede aspecten hebben, maar 7% is het (helemaal) met de plannen eens.

De Wajongers hebben nog een open opmerking kunnen plaatsen. Onderstaand staan ze geclusterd weergegeven, inclusief een exemplarische quote van een Wajonger:

- Onzekerheid, angst of onvrede over beleid:
“Ik snap de keuze vanwege de bezuinigingen maar denk dat de mensen die het nodig hebben er uiteindelijk onder gaan lijden en niet de juiste aandacht en begeleiding krijgen. Het wordt een massale actie en een hoog ‘moeten’ gehalte voor heel veel mensen.”

“Ik vind dat de regering niet moet proberen om een wajonger koste wat het kost op de arbeidsmarkt te gooien, daarvoor moet goed overleg worden gepleegd voor je dit kan doen. Ik denk dat deze regering alleen maar naar de centen kijkt en niet naar de mens.”

- Veel verschillende mensen in verschillende regelingen:
 - *“Er zitten heel verschillende soorten mensen in de verschillende regelingen.”*
 - *“Er moet veel meer maatwerk geleverd worden. Je kunt niet alle Wajongers in één ton gooien en daar één saus overheen gooien. Ik ben met mijn beperkingen niet gelijk aan een ander. Ik heb niets aan een re-integratiebedrijf die niet de vakinhoudelijke kennis heeft om mij te begeleiden.”*
- Moet ook iets met rol werkgevers gebeuren:
 - *“Eén regeling is prima, maar die moet dan wel deugen en ook werkgevers verplichten arbeidsgehandicapten aan te nemen.”*
 - *“Denk dat dit een goede zaak is, omdat er nu te veel instanties zich bezig houden om mensen aan het werk te helpen. Hierbij zal ook van de kant van de werkgever moeten worden verwacht, dat zij hun maatschappelijke verantwoording nemen, en willen investeren.”*

4. Conclusies en aanbevelingen

In dit afsluitende hoofdstuk vatten we de belangrijkste gegevens samen en trekken we een aantal conclusies en aanbevelingen.

4.1 Conclusies

1. Meeste respondenten oude Wajong, ouder dan 28 jaar en al langer dan 5 jaar Wajonger

De respondentgroep in dit onderzoek bestaat uit 254 Nederlandse Wajongers. Ze zijn langs allerlei kanalen geworven en hebben aan het onderzoek mee kunnen doen door digitaal een vragenlijst in te vullen. Zo'n 84% valt onder de oude Wajongregeling, 47% zit al langer dan 5 jaar in de Wajong en ruim de helft is ouder dan 28 jaar.

2. Meeste Wajongers wensen betaalde baan

Het onderzoek laat zien dat de meeste Wajongers (48%) een betaalde wens als uitstroomoptie, 23% wenst vrijwilligerswerk, 18% een leer-werktraject en 11% ziet een carrière als zelfstandig ondernemer voor zichzelf weggelegd.

3. Uitstroomwens van groep 5 jaar of langer Wajonguitkering: vrijwilligerswerk

Een opvallend resultaat in de uitstroomwensen. Wajongers die langer dan 5 jaar een Wajonguitkering hebben kiezen als uitstroomwens veel vaker voor vrijwilligerswerk. Ze willen niet minder vaak een betaalde baan, maar willen niet meer in een leer-werktraject belanden. De groep die 5 jaar of langer een Wajonguitkering heeft, geeft ook veel vaker aan dat ze niet denken door de nieuwe Wet weer een echte kans op de arbeidsmarkt te maken (18% tegen 33% overige Wajongers).

4. Ongeveer 45% geen ondersteuning gehad bij vinden of houden participatieplaats

Dat is toch een fors deel van de respondenten. Voor de Wajongers in de nieuwe regeling is dit percentage zelfs 61%, al is het natuurlijk mogelijk dat een en ander voor deze groep nog in gang moet worden gezet.

5. De helft van de respondenten heeft positieve ervaringen met ondersteuning

Voor 50% van de respondenten heeft de ondersteuning positief uitgekapt. Zij hebben een betaalde baan, een leer-werktraject of een vrijwilligersfunctie. Zelfstandig ondernemers zitten er niet onder de respondenten. De andere helft heeft slechte ervaringen (36%) of zit nog in traject en kan er nog weinig over zeggen (14%). Geen van de Wajongers in de nieuwe regeling geeft momenteel aan al een slechte ondersteuningservaring te hebben.

6. Wajongers ondersteund om verschillende uitstroomwensen te realiseren

Onderdeel van het nieuwe Wajong beleid is dat er een individueel participatieplan komt, dat als leidraad in de begeleiding naar een participatieplaats dient. In dit onderzoek blijkt dat bijna niemand terecht is gekomen op een plaats, die hij of zijn zelf niet als uitstroomwens had. Daarmee bedoelen we dat Wajongers die een betaalde baan wensten, uiteindelijk niet in een leer-werktraject zijn geplaatst of een vrijwilligersfunctie hebben en visa versa. De gegevens laten zien dat er gericht gewerkt wordt om Wajongers op de gewenste wijze te laten participeren.

7. Meerdere factoren spelen een rol bij geslaagde of mislukte ondersteuning

De 52 Wajongers voor wie de ondersteuning positief uitpakte, noemen samen 251 succesfactoren hiervoor. Dat zijn er gemiddeld 4,8 per persoon. De 38 Wajongers voor wie de ondersteuning niet geslaagd is, noemen 156 faalfactoren, wat er gemiddeld 4,1 per persoon zijn. Opvallend is dat ook de Wajongers die met succes zijn ondersteund, nog verbeterpunten noemen.

8. Collega's belangrijkste succesfactor vinden en houden participatieplaats

Dat geven de Wajongers die succesvol zijn ondersteund bij het vinden en houden van een participatieplaats aan. Ook de aandacht van het re-integratiebedrijf is een belangrijke succesfactor. Opvallend is dat werkgevers en de omstandigheden en randvoorwaarden op een werkplek, vooral belangrijk zijn als succesfactor. Als een ondersteuningstraject niet slaagt, ligt het zwaartepunt van genoemde faalfactoren vooral bij de re-integratiebedrijven. Wel is ondersteuning op de werkvloer belangrijk evenals het aanpassen van de activiteiten op de mogelijkheden van de Wajonger.

9. Re-integratiebedrijven cruciale rol in succesvolle en mislukte ondersteuning

Opvallend is dat aan het UWV zowel in positieve als negatieve zin minder gewicht wordt toegekend dan aan de re-integratiebureaus. Veel meer Wajongers noemen deze bureaus zowel als belangrijke succesfactor als faalfactor in de ondersteuning.

10. Re-integratiebureaus, UWV en familie en bekenden vaakst genoemde

hulpbronnen, familie en bekenden het vaakst genoemd als belangrijkste hulpbron

De Wajongers konden aangeven welke hulpbronnen ze in de ondersteuning hebben ervaren en welke ze daarvan de belangrijkste vonden. Ruim 41% noemde de re-integratiebureaus, 37% het UWV en 36% familie en bekenden. Opvallend aan die laatste score is dat daarmee bijna tweederde (64%) geen noemenswaardige steun uit het eigen sociaal netwerk ontvangt. MEE, de gemeenten en belangenbehartigers worden veel minder vaak genoemd.

Familie en bekenden (27%) worden wel het vaakst als belangrijkste hulpbron genoemd. Opvallend hier is de categorie 'anders'. Die wordt door 29% aangeduid als hulpbron, terwijl 25% het de belangrijkste hulpbron noemt. Conclusie is dat als een respondent een hulpbron noemt die onder de categorie 'anders' valt, dat bijna altijd ook de belangrijkste hulpbron is. Het gaat in deze categorie relatief vaak om zorgaanbieders.

11. Verschillende hulpbronnen belangrijk voor verschillende groepen Wajongers

Duidelijk is dat naarmate de duur van de Wajong langer wordt, er andere hulpbronnen belangrijk worden. Voor Wajongers die minder dan 1 jaar Wajong hebben is het UWV relatief vaak de belangrijkste hulpbron, voor Wajongers die minder dan 5 jaar Wajong hebben de re-integratiebureaus. Heb je 5 jaar of langer een Wajong, dan worden andere organisaties en instellingen belangrijker als hulpbron.

12. Vijf jaar of langer Wajong: weinig voordelen aan nieuwe Wet

Veel vaker dan gemiddeld ziet deze groep Wajongers geen voordelen aan de nieuwe Wet. Gemiddeld ziet 43% van deze Wajongers die voordelen niet, onder de groep die minder dan vijf jaar Wajong heeft is dat 26%.

In totaal denkt 26% van de Wajongers door de nieuwe Wet echt een kans op de arbeidsmarkt te krijgen. De percentages voor de andere genoemde voordelen zijn lager.

13. Kleine minderheid ervaart verandering in eigen situatie door nieuwe Wet

Ongeveer 12% ervaart al een verandering in de eigen situatie door de nieuwe Wet. Voor 39% geldt dat niet, 32% geeft aan dat er door de nieuwe Wet in de toekomst wellicht wat kan veranderen.

14. Maar 7% steunt plannen kabinet voor samenvoegen onderkant arbeidsmarkt

Ruim 66% is het er (helemaal) niet met de plannen eens, terwijl 26% er geen mening over heeft of vindt dat de plannen evenveel goede als slechte kanten hebben. In de open opmerkingen geven vooral respondenten die het niet met de plannen eens zijn, blijk van hun onvrede.

4.2 Aanbevelingen

Werkgevers

1. Betrek collega's op de werkvloer

Zoals uit de vragenlijsten blijkt zien Wajongers de betrokkenheid van collega's als belangrijkste succesfactor bij het vinden en houden van een geschikte werkplek. Wij adviseren werkgevers om de collega's op de werkvloer al te betrekken voordat de Wajonger aan het werk gaat. Op deze wijze kunnen collega's vooraf al een beeld vormen bij de nieuwe collega en zijn/ haar behoefte aan ondersteuning. Het biedt tevens ruimte om vooraf op vragen van collega's in te kunnen springen.

2. Pas werk aan op wat de Wajongers kunnen

Voor plaatsing van een Wajonger binnen het bedrijf is het naast het betrekken van collega's en peilen van ondersteuningsbehoefte van groot belang om te bekijken of taken op maat aan te passen zijn op de capaciteiten van de Wajonger. Besef daarbij wel het belang van het samenstellen van een aantrekkelijk takenpakket voor zowel de Wajonger als de collega's waar taken worden herverdeeld.

3. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

MVO is een belangrijke drijfveer voor werkgevers om met Wajongers aan de slag te gaan. Door deze doelgroep als werknemer te hebben geeft de werkgever aan met het personeelsbestand een afspiegeling van de samenleving na te streven. Wij pleiten ervoor dat het begrip MVO verder uitgewerkt en gepromoot wordt zodat nog meer werkgevers en werknemers er profijt van hebben. Van belang voor Wajongers is het om daarbij met name de sociale component binnen MVO centraal te stellen naast een andere component als milieuvriendelijk ondernemen.

UWV

1. Betrek alle Wajongers richting werk

Uit het onderzoek blijkt dat ruim de helft van de respondenten aangeeft nog niet met het UWV in gesprek te zijn geweest over een traject richting werk. Wij adviseren het UWV om ook gesprekken met Wajongers uit de 'oude' regeling op te starten. Neem daarin mee dat voor deze groep betaald werk vaak een stap te ver is, maar vrijwilligerswerk passender is.

2. Eigen rol is minder zichtbaar

Het UWV speelt als uitvoeringsorganisatie een centrale rol bij de Wajongregelingen. Ten aanzien van het re-integratiedeel is de rol voor de respondenten minder zichtbaar. Tot voor kort deed het UWV zelf ook minder met re-integratie maar kocht het de trajecten in bij re-integratiebedrijven. Momenteel pakt het UWV zelf ook meer re-integratieactiviteiten op.

3. Samenwerking met gemeenten uitbouwen

Wij adviseren een verdere uitbouw van de samenwerking met gemeenten die nu al plaatsvindt binnen de werkpleinen. Uitgaande van de komende wijzigingen in de Wajongregeling betekent het een centralere plek voor gemeenten. De kennis en expertise bij het UWV biedt meerwaarde voor gemeenten om beleid te ontwikkelen voor deze 'toekomstige' doelgroep.

Re-integratiebedrijven

1. Besef de cruciale ondersteuningsrol

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat bij succes of falen van re-integratie het re-integratiebedrijf een cruciale rol speelt. Wij adviseren deze bedrijven om de betrokkenheid bij cliënten waar mogelijk om te buigen in eigen kracht van de Wajonger.

2. Maak gebruik van eigen netwerk Wajonger

Bij de succesfactoren gaven respondenten aan het eigen netwerk een cruciale rol, naast het re-integratiebedrijf. Waar dat nog niet in de praktijk gebeurt adviseren wij bij de ondersteuning van cliënten zoveel mogelijk het eigen netwerk in kaart te brengen en te gebruiken bij de re-integratieactiviteiten. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat bijna tweederde van de Wajongers het eigen netwerk niet als hulpbron ervaart.

3. Nazorg bij werkgever

Om het niet slagen op een nieuwe werkplek zo klein mogelijk te maken adviseren wij om juist als het niet optimaal loopt, direct het gesprek met de werkgever aan te gaan. Dit biedt in een vroeg stadium de mogelijkheid om zaken bij te sturen en hobbels te overwinnen om zo een succesvolle plaatsing op de nieuwe werkplek mogelijk te maken.

Gemeenten

1. Eigen werkgeversrol

Maatschappelijk verantwoord ondernemen in de gemeente begint bij de gemeente in haar rol als werkgever zelf. Als zij er voor zorgt dat haar personeelsbestand een afspiegeling is van de samenleving draagt dat bij aan haar voortrekkersrol richting lokale ondernemers.

2. Onderzoek de vormen van ondersteuning en de behoefte van Wajongers

Ervan uitgaande dat de gemeente straks een grotere rol speelt in de ondersteuning van Wajongers, adviseren wij om daar nu al op in te springen door te onderzoeken welke vormen van ondersteuning zij wensen en welke ondersteuningsvormen de gemeente zelf verder kan ontwikkelen. Wij adviseren om bij dit proces ook een representatieve groep Wajongers te betrekken.