

EEN MENS IS MEER DAN ZIJN BEPERKING

- Notitie over de participatie van jongeren met een beperking -

Tweede Kamerfractie ChristenUnie

mei 2008

Want veel jonggehandicapten zouden heel graag aan het werk willen. Want ook zij hebben dromen, wensen en ideeën over wat ze met hun leven willen doen. – Wajong’er, 28 jaar

VOORWOORD

Voor u ligt de notitie ‘Een mens is meer dan zijn beperking’. Dat is de titel die bewust is gegeven aan deze notitie. Met deze titel wil de ChristenUnie tot uitdrukking brengen dat mensen niet beoordeeld moeten worden op hun beperkingen. Mensen zijn méér dan hun beperking en kunnen ook meer dan hun beperkingen doen vermoeden. De werkbezoeken die zijn afgelegd, de gesprekken die zijn gevoerd en de vele openhartige e-mailberichten, bevestigen de betekenis van deze titel ten volle. Er is veel energie, doorzettingsvermogen en creativiteit aanwezig bij de Wajong’ers die wij de afgelopen maanden hebben ontmoet.

Niettemin zijn er mensen met een beperking, die een steun in de rug nodig hebben. Ook daar moeten wij oog voor hebben. Daarom ontvouwt de ChristenUnie in deze notitie haar ideeën over Wajong en de participatie van mensen met een beperking.

Bij de totstandkoming van deze notitie hebben we dankbaar gebruik mogen maken van de medewerking van onderstaande organisaties en deskundigen.

- | | |
|--|--|
| - VNO-NCW | - Praktijkschool RSG Pantarijn |
| - FNV | - Regionaal meld- en coördinatiepunt RMC Ede |
| - Platform Jongeren met een handicap (JOPLA) | - UW Re-integratie Utrecht (jobcoaching) |
| - CG-Raad | - CNV Jongeren |
| - UWV | - Maecon Zuid West Nederland |
| - Beleidsmedewerkers Nederlandse gemeenten | - Gedie Dienstverlening |

Daarnaast zijn werkbezoeken afgelegd aan Gedie Genemuiden, Broodje Apart (Schijndel) en de Wajong Doe Dag in Utrecht. Ten slotte is er door de Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie een bijeenkomst belegd met Wajong’ers en ouders van Wajong’ers. Wij zijn in contact gekomen met enthousiaste Wajong’ers die graag willen werken en vlijmscherp konden aangeven welke belemmeringen zij ondervinden in hun pogingen om een plek te krijgen op de arbeidsmarkt. Door al deze ontmoetingen voelen wij ons ondersteund in het tot stand komen van deze notitie en zijn wij geïnspireerd en gestimuleerd om ons in te zetten voor Wajong’ers.

Deze bewonderenswaardige Wajong’ers en ouders van Wajong’ers willen wij speciaal bedanken voor hun openhartigheid en inzet: Marlous Bank, Dan Blokker, Jos Brinkman, Peter van Duyvenbode, Saskia van der Graaf, Gideon Koeter, Joeske Koeter, Kalis van Merrienboer, Marja de Nivelte, Martin Jan Spiering, Lydia Vergunst, Lieke Wernsen, Suzanne Wernsen en Michiel Zeeuw. Ook Janny Lagendijk en Jenny den Hertog willen wij bedanken voor hun medewerking aan deze bijeenkomst.

De Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie is iedereen die aan de totstandkoming van deze notitie hebben meegewerkt zeer erkentelijk voor hun constructieve inbreng en wil langs deze weg hen nogmaals bedanken voor hun medewerking.

NAMENS DEZE,

CYNTHIA ORTEGA-MARTIJN, LID TWEDE KAMERFRACTIE CHRISTENUNIE

MATTHIJS VAN DOORN MSC, ASSISTENT-BELEIDSMEDEWERKER TWEDE KAMERFRACTIE CHRISTENUNIE

SAMENVATTING

In het voorjaar van 2008 is in opdracht van de Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie een onderzoek uitgevoerd naar de Wajong. De Wajong staat volop in de belangstelling, nadat prognoses een grote toename van het aantal Wajong'ers op de lange termijn hebben laten zien. Daarnaast bleek dat veel Wajong'ers willen participeren, maar daarbij barrières ondervinden. De ChristenUnie vindt dat hier iets aan moet worden gedaan. In deze notitie wordt daarom een inventarisatie van knelpunten gegeven die de participatie van jongeren met een beperking belemmeren. Vervolgens is hiervan een aantal aandachtspunten afgeleid, die als toetssteen is toegepast bij het ontwikkelen van de visie op de toekomst van de Wajong. Tenslotte is door de ChristenUnie een aantal concrete beleidsvoorstellen ontwikkeld om deze visie concreet in de praktijk te brengen.

Geconcludeerd wordt dat drie categorieën knelpunten de participatie van jongeren met een beperking in het bijzonder belemmeren. Ten eerste is de complexiteit van de regelgeving een probleem, evenals het gebrek aan werkgelegenheid voor Wajong'ers. Het creëren van smalle functies bijvoorbeeld is niet zondermeer een optie, aangezien dit tegen de algemene trends op de arbeidsmarkt ingaat. In de tweede plaats spelen stigmatisering en discriminatie van mensen met een beperking een rol in de maatschappij en, meer in het bijzonder, bij het zoeken naar werk. In de derde plaats is de kwaliteit van het onderwijs, dat jongeren met een beperking hebben genoten dan wel genieten, niet altijd voldoende en lopen jongeren tegen barrières aan. De oriëntatie op participatie in het onderwijs is vaak nog te gering. Op het moment dat deze jongeren aansluiting zoeken op de arbeidsmarkt, kunnen zij hierdoor in de problemen komen. Daarnaast ondervinden jongeren die een reguliere vervolgopleiding doorlopen een veelheid aan problemen, omdat regelingen en voorzieningen niet toegesneden zijn op hun situatie.

De ChristenUnie wil daarom dat nieuw te ontwikkelen beleid voldoet aan zes aandachtsgebieden. In lijn met het Kabinetsstandpunt (2007) wordt gepleit voor meer aandacht voor preventie, een verbetering van de overgang van school naar werk en activering. Maar daarnaast is het ook noodzakelijk om de sociale acceptatie en integratie van mensen met een beperking te vergroten en de juiste randvoorwaarden te ontwikkelen waarbinnen werkgevers gemakkelijker Wajong'ers in dienst kunnen nemen. Een normatief principe is dat *werken moet lonen* wanneer een Wajong'er wil gaan werken.

Om de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te vergroten, stelt de fractie van de ChristenUnie voor om de systematiek van de Wajong te herzien. Twee principes zijn hierin leidend: De *continuïteit van bescherming* en het *bieden van meer perspectief op participatie*. De belangrijkste kenmerken van onze visie op de systematiek Wajong zijn de volgende.

- Op 18-jarige leeftijd wordt onderscheid gemaakt naar de mate waarin jongeren met een beperking perspectief hebben op participatie.
- Voor jongeren die op 18-jarige leeftijd geen perspectieven hebben op duurzame participatie, blijft de Wajong ongewijzigd. Dat betekent dat zij recht hebben op een uitkering ter hoogte van 75% WML.
- Jongeren met perspectieven krijgen een individueel traject. Tijdens het traject krijgen Wajong'ers een uitkering ter hoogte van 75% WML, waarvan 55% WML uitkering en minimaal 20% WML zelfverdiend loon. Door te werken kunnen zij hun inkomen verder verbeteren, omdat verrekening met de uitkering via een glijdende schaal geschiedt. Als in de praktijk blijkt dat doorgroeien in inkomensniveau inderdaad het geval is, kan aanvulling tot 70% WML worden overwogen. Uitgangspunt hierbij is dat werk moet lonen. Voor de groep die buiten schuld geen werk heeft, zal het niveau van de uitkering gehandhaafd blijven op 75% WML.

- De huidige trapsgewijze verrekening van uitkering en loon verdwijnt. Er komt een glijdende schaalconstructie voor terug. Er moet aansluiting gezocht worden bij de bestaande Regeling Samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, waardoor aanvulling tot 120% van het WML kan plaatsvinden. Ook hierbij geldt dat werk voor alle Wajong'ers moet lonen.
- Jongeren kunnen tijdens het traject, indien nodig, te allen tijde terugvallen op de Wajong.
- Het realiseren van een kwalitatief goed werkaanbod voor Wajong'ers is een eerste vereiste.
- Uitgangspunt is dat scholing dan wel studie een cruciale factor is voor het vinden van werk. Daarom moet ervoor worden zorg gedragen dat Wajong'ers tijdens hun studie niet wegens hun beperking in financiële moeilijkheden komen of hun studie niet kunnen afronden.
- Het terugvalrecht in de Wajong wordt verruimd naar onbepaalde tijd.
- De nieuwe systematiek van de Wajong heeft betrekking op de nieuwe instroom vanaf 2010, maar Wajong'ers die tot het zittende bestand behoren, hebben het recht om te opteren voor de nieuwe regeling.

Naast het raamwerk, dat de nieuwe Wajong-regeling biedt, stelt de ChristenUnie een aantal concrete beleidsvoorstellen voor om Wajong'ers beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en ze vervolgens ook aan een baan te helpen en te houden.

1. Er wordt een pilot gestart, waarbij Wajong'ers worden gedetacheerd bij reguliere werkgevers. Het specialistische, op Wajong-doelgroepen toegesneden detacheringsbureau plaatst Wajong'ers en neemt de administratieve lasten uit handen van de werkgevers.
2. Om meer banen te creëren die aansluiten bij de mogelijkheden en beperkingen van Wajong'ers wordt voorgesteld een proef met *jobcarving* uit te voeren. In dit verband onderzoeken arbeidsdeskundigen proactief welke de mogelijkheden zijn om een match tot stand te brengen tussen de capaciteiten van de Wajong'er en de werkgever.
3. Kleine werkgevers moeten evenveel profijt kunnen hebben van de bestaande (driejarige) premiekortingsregeling. De ChristenUnie stelt daarom voor om de premiekortingsregeling te vervangen door een belastingsvrij plaatsingsbudget dat bij een aantal maanden na aanvang van het dienstverband wordt verstrekt. Dit plaatsingsbudget is onafhankelijk van de loonsom.
4. Het resterende deel van de premiekortingsregeling wordt ingezet als een belastingvrije duurzaamheidsbonus, die werkgevers ontvangen wanneer een Wajong'er een aantal jaren in dienst is. Hiermee wordt duurzame arbeid gestimuleerd.
5. Jobcoaching wordt verder geoptimaliseerd, onder andere door de inzet van jobcoaches tijdens de schoolfase en tijdens werkervaringsplaatsen. De keuzevrijheid bij jobcoach selectie wordt gewaarborgd door Wajong'ers en /of hun ouders het recht te geven zelf een jobcoach te selecteren. Daarnaast moet worden onderzocht of er een opleiding voor jobcoaches kan worden ontwikkeld en/of opleidingseisen nodig zijn. Bij het selecteren van een jobcoach moet keuzevrijheid van de cliënt voorop staan.
6. De vroegtijdige signalering van beperkingen wordt versterkt door al tijdens de opleidingsfase van docenten meer aandacht te besteden aan signalering. Tijdens de accreditaties moet er expliciet aandacht zijn voor de kwaliteit van het onderwijs ten aanzien van signalering. Bij onvoldoende kwaliteit volgt een actieplan om signalering te verbeteren.
7. De oriëntatie op de arbeidsmarkt wordt vergroot door een speciale leerlijn voor arbeidsvaardigheden te ontwikkelen en door de 'zorgcultuur' op scholen van het Speciaal Onderwijs te doorbreken. In het curriculum moet expliciet aandacht worden besteed aan het vergroten van de oriëntatie op participatie.
8. Het opzetten van een stage- en banenpool voor Wajong'ers, waarbij aangesloten kan worden bij het detacheringmodel.

9. De overheid neemt het voortouw en creëert zelf functies voor mensen met een beperking. Om discriminatie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt tegen te gaan wordt er toegezien op de toepassing van de Wet gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken. Er komt aandacht voor de maatschappelijke bewustwording van 'beperkingen en handicaps'.
10. In de eerste plaats moet het aanbod van werk dat aan mensen met een beperking wordt gedaan, voldoende zijn. Wajong'ers (en hun ouder(s) en/of begeleider(s)) krijgen inspraakrecht bij de totstandkoming van het werkaanbod. Hierna is er geen sprake meer van vrijblijvendheid. Er komt een beroep- en bezwaarrecht tegen een opgelegd niet-passend aanbod.
11. Er moet een onderzoek komen naar de belemmeringen die jongeren met een beperking ondervinden in het reguliere vervolgonderwijs en de studiefinanciering.
12. In de nota van de staatssecretaris EZ over zelfstandig ondernemerschap moet aandacht worden besteed aan het toegankelijk maken van ondernemerschap voor Wajong'ers.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

SAMENVATTING

1.	INLEIDING	6
1.2	DE WAJONG: STAND VAN ZAKEN EN ACHTERGRONDEN	6
1.2.1	INSTROOM: ONTWIKKELINGEN EN OORZAKEN	6
1.2.2	OORZAKEN VOOR DE TOENAME	6
1.2.3	DIAGNOSEGROEPEN INSTROOM 2006	7
1.3	HUIDIGE BELEIDINSTRUMENTEN	7
1.3.2.	WERKEN IN REGULIER VERBAND OF VIA DE WSW	7
1.4	INTEGRALE AANPAK	9
1.5	VOORUITBLIK	9
2.	KNELPUNTEN EN AANDACHTSPUNTEN	10
2.2	WERKGELEGENHEID EN REGELGEVING	10
2.3	BEELDVORMING	11
2.4	SCHOLING EN BEGELEIDING	12
3.	VISIE EN BELEIDSVOORSTELLEN	13
3.2	VISIE OP DE PARTICIPATIE VAN MENSEN MET EEN BEPERKING	14
3.3	DEZELFDE WAARDEN, EEN ANDERE SYSTEMATIEK	14
3.4	ZES AANDACHTSGEBIEDEN, 12 BELEIDSVOORSTELLEN	16
3.5	NABESCHOUWING	22

GERAADPLEEGDE BRONNEN

BIJLAGE I KOPPELING BELEIDSVOORSTELLEN EN AANDACHTSGEBIEDEN

INLEIDING

De Wajong staat volop in de politieke belangstelling. In 2007 zijn in dit verband enkele belangwekkende publicaties verschenen (zie hiervoor onder andere SER, CPB, de Inspectie Werk en Inkomen IWI, *Werk moet lonen*) over de Wajong en de participatiekansen van jongeren met een beperking. Inmiddels laten uiteenlopende schattingen een verontrustende stijging van het aantal Wajong-uitkeringen zien, tot maar liefst 500.000 uitkeringen op de lange termijn. Het kabinet bereidt, in reactie op een motie die in november is aangenomen, een actieplan voor met betrekking tot de Wajong. De eerste contouren van dit actieplan zijn in het kabinetsstandpunt van september 2007 al zichtbaar geworden.

Voor de ChristenUnie is de Wajong een thema, dat na aan het hart ligt. Vanuit het besef dat de overheid moet opkomen voor de kwetsbaren in de samenleving, is een herbezinning op de plaats die jonggehandicapten innemen in de maatschappij noodzakelijk. Want de Wajong is meer dan een uitkering. De Wajong heeft betrekking op de wijze waarop wij willen samenleven en welke plaats jongeren met een beperking in de samenleving kunnen innemen. De zorgwekkende signalen dat veel jonggehandicapten graag (willen) werken, maar daarbij moeite ondervinden, nopen tot een herbezinning op de Wajong en op het beleid hieromheen. Daarnaast baren de toenemende uitkeringslasten, die hand in hand gaan met stijging van het aantal Wajong-uitkeringen, de ChristenUnie zorgen.

Om deze reden is er namens de Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie een beleidsonderzoek uitgevoerd naar de Wajong. In deze notitie worden de uitkomsten uiteengezet en presenteert de Tweede Kamerfractie van de ChristenUnie op basis hiervan haar standpunt ten aanzien van de Wajong.

§ 1.2 DE WAJONG: STAND VAN ZAKEN EN ACHTERGRONDEN

§ 1.2.1 INSTROOM: ONTWIKKELINGEN EN OORZAKEN

Het aantal Wajong-uitkeringen groeit al geruime tijd gestaag. Aan het einde van 2006 bedroeg dit aantal uitkeringen circa 156.000. Voor de komende decennia wordt een aanzienlijke toename verwacht. De schattingen van het aantal Wajong-uitkeringen lopen uiteen. Het CPB becijferde het aantal uitkeringen op 200.000 in 2015 en 300.000 uitkeringen in 2040. Eerst na 2040 wordt volgens de SER (2007) een stabilisering van het aantal uitkeringen verwacht. Andere, meer recente schattingen, gaan ondertussen uit van een aantal Wajong-uitkeringen (op de lange termijn tot 2050) van 450.000, 500.000 of zelfs 700.000¹.

§ 1.2.2 OORZAKEN VOOR DE TOENAME

Over de oorzaken van de toename van het aantal Wajong-uitkeringen is al veel bekend (zie o.a. CPB 2007). Het voert in dit verband te ver om uitgebreid in te gaan op deze oorzaken. Daarom wordt er volstaan met het noemen van de belangrijkste oorzaken. Ten eerste speelt de *grotere bekendheid* van de Wajong een rol en is de samenwerking van organisaties rond jongeren met een functiebeperking veranderd, waardoor voor een groter aantal jongeren een Wajong-uitkering wordt aangevraagd dan voorheen. Een tweede (tijdelijke) oorzaak is gelegen in een *vertraagd effect van de nieuwe bijstandswet (WWB)*. Sinds gemeenten de WWB-uitkering uit hun eigen budget moeten betalen, is een deel van de WWB-gerechtigden ingestroomd in de Wajong. Voor een deel is deze verhoogde instroom tijdelijk, maar niettemin moet rekening worden gehouden met een structureel hogere instroom als gevolg van 'strengere selectie aan de poort'. Een derde oorzaak heeft betrekking op *verbeterde diagnostiechnieken*. Nieuwe ziektebeelden kunnen beter dan voorheen worden opgespoord. Hierdoor heeft een groeiende groep jongeren recht op een Wajong-uitkering (CPB 2007). De ontwikkelingen zijn verder in lijn met de toename van het aantal leerlingen in Speciaal Voortgezet Onderwijs en het Praktijkonderwijs. Volgens berekeningen van het CPB stroomt ongeveer de helft van de jongeren die deze onderwijsinstellingen bezoeken, rechtstreeks door naar de Wajong.

¹ Toespraak van minister Donner tijdens de conferentie van Route 23 (3 april 2008, te Dordrecht).

§ 1.2.3 DIAGNOSEGROEPEN INSTROOM 2006

In 2006 viel 38% van de 'instromers' onder de diagnose groep 'verstandelijke handicap'. Binnen deze groep is voor 75% van de gevallen sprake van een lichte of een zeer lichte handicap. Autistische stoornissen (10%) en ADHD (3%) komen minder vaak voor. De groep nieuwe Wajong-ontvangers met lichamelijke (somatische) klachten beslaat 16% van de instroom. In 32% van de gevallen is er sprake van psychische ziektebeelden (CPB 2007). Uit deze cijfers kunnen twee belangrijke aandachtspunten worden gedestilleerd. Ten eerste heeft het overgrote deel van de instroom betrekking op *niet-fysieke klachten*. Ten tweede heeft het grootste gedeelte (75%) van de jongeren met een verstandelijke handicap te maken met een *lichte of zeer lichte handicap*. Deze punten kunnen in overweging worden genomen bij het formuleren van oplossingsrichtingen, aangezien verwacht mag worden dat in het bijzonder jongeren met een lichte of zeer lichte beperking veel duurzame en benutbare kansen hebben.

§ 1.3 HUIDIGE BELEIDSINSTRUMENTEN

Wajong'ers kunnen op verschillende manieren participeren. De belangrijkste wijze van participatie van Wajong'ers is het werken via de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Ongeveer 17% van de Wajong'ers participeert op deze manier. Daarnaast werkt bijna één op de tien Wajong'ers bij een reguliere werkgever. Naast de zojuist beschreven mogelijkheden om te participeren vanuit WSW-verband of op de reguliere arbeidsmarkt, kunnen Wajong'ers ook participeren binnen de AWBZ dagbesteding. *Broodje Apart* in Schijndel, waar een werkbezoek werd afgelegd, is daarvan een voorbeeld. Dagbesteding is een mogelijkheid wanneer de Wajong'ers de 'ondergrens van de WSW' niet bereiken. Samenvattend ontstaat het volgende beeld van de participatiemogelijkheden van Wajong'ers.

- Werken op 'reguliere basis';
- Werken binnen een SW-bedrijf;
- Werken op basis van detachering vanuit een WSW-verband;
- Werken op reguliere basis binnen WSW-verband;
- AWBZ Dagbesteding.

Er wordt binnen deze participatiemogelijkheden reeds een breed scala aan beleidsinstrumenten ingezet om het voor mensen met een functionele beperking gemakkelijker te maken om een plaats op de arbeidsmarkt te vinden en te houden. Hierop wordt nu kort ingegaan.

1.3.2 WERKEN IN REGULIER VERBAND OF VIA DE WSW

De algemene lijn is dat (al dan niet begeleid) werk bij een reguliere werkgever de voorkeur verdient boven werken via de sociale werkvoorziening en andere vormen van dagbesteding. Wanneer een Wajong'er bij een reguliere werkgever gaat werken, kunnen de werkgever en de werknemer een beroep doen op verschillende re-integratie-instrumenten (zie tabel 1). Deze zijn deels overlappend voor werknemers binnen en buiten de WSW.

Wanneer werken bij een reguliere werkgever niet mogelijk is, kan een arbeidsgehandicapte een indicatie voor de WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) aanvragen. Met deze indicatie kan iemand in een bedrijf voor sociale werkvoorziening worden geplaatst. Binnen het WSW-verband zijn er verschillende opties. Ten eerste kan met een indicatie binnen een SW-bedrijf worden gewerkt. Ten tweede is detachering bij een bedrijf buiten de WSW, maar binnen het WSW-verband, mogelijk. Ten derde kan men begeleid werken bij een reguliere werkgever (met jobcoaching en loonsubsidies, zie IWI 2007). Binnen de WSW zijn er echter enkele knelpunten. (zie IWI 2007).

- Een knelpunt is dat mensen die een indicatie hebben gekregen, vaak op een lange wachtlijst terechtkomen, waardoor de participatie van Wajong'ers wordt belemmerd.
- Deskundigen geven aan dat het van groot belang is, dat jongeren die van school komen zo snel mogelijk aan de slag gaan. Wanneer zij langdurig op een wachtlijst komen, is dit 'funest'.

- UWV biedt de mogelijkheid om Wajong'ers die op een wachtlijst staan in een traject te plaatsen. Ook biedt UWV plaatsen voor gesubsidieerde arbeid aan. Sommige gemeenten willen de resterende kosten à 15% echter niet betalen.
- Daarnaast is de doorstroming vanuit WSW naar regulier werk gering.

Opmerkelijk is dat, in grote lijnen, werken binnen WSW-verband gunstiger is qua arbeidsvoorwaarden. Binnen de WSW krijgt de werknemer een *cao-loon*, en wordt een eventuele lagere arbeidsprestatie gecompenseerd met *loonsubsidies*. Deze methode is eenvoudiger dan de methode van *loondispensatie* voor niet-WSW'ers. Verder is het terugvalrecht in de Wajong voor WSW'ers voor onbepaalde tijd, terwijl dat voor bepaalde groepen niet-WSW'ers vijf jaar is. Ten slotte is er binnen het WSW-verband geen afbouw van de begeleiding (jobcoaching), terwijl dat voor werknemers buiten WSW-verband wel het geval is (zie ook IWI 2007). In het onderstaande overzicht worden de belangrijkste instrumenten weergegeven.

Tabel 1 Re-integratie-instrumenten voor Wajong'ers

Premiekorting voor de werkgever Wfsv Art. 49	Werkgevers kunnen korting op de arbeidsongeschiktheidspremie en de werkloosheidspremie krijgen onder bepaalde voorwaarden Werkgevers die jonggehandicapten in dienst nemen kunnen een extra premiekorting krijgen op arbeidsongeschiktheidspremies
Subsidies voor werkplekaanpassingen Wia Art. 36 Re-integratiebesluit Art. 9-12	Het UWV kan subsidies verlenen voor aanpassingen aan de werkplek Werknemers kunnen een vergoeding krijgen voor meeneembare hulpmiddelen;
Jobcoaches Wia Art. 35 lid 2 sub d	Er zijn jobcoaches beschikbaar die mensen met een functionele beperking begeleiden naar of in een reguliere baan aan de hand van een individueel trainingsprogramma.
No riskpolis ZW Art. 29 B	Wanneer een werknemer met een functionele beperking ziek wordt, hoeft de werkgever het loon niet aan de werknemer door te betalen. Het UWV betaalt namelijk de Ziektewet-uitkering aan de werkgever of direct aan de werknemer uit. De zogenaamde no-riskpolis regeling is onlangs uitgebreid en geldt voor Wajong'ers gedurende hun hele werkzame leven.
Proefplaatsing Wajong Art. 59 h	Werkgevers kunnen gedurende drie maanden een proefplaatsing aanvragen. Tijdens deze periode hoeft de werkgever geen loon te betalen, maar betaalt het UWV de uitkering door.
Loondispensatie	Wanneer een werknemer aantoonbaar een lagere arbeidsproductiviteit heeft dan andere werknemers, kan de werkgever loondispensatie aanvragen. Hierdoor kan de werkgever tijdelijk minder dan het minimumloon betalen aan de werknemer. Werknemers kunnen in een dergelijke situatie een aanvullende uitkering aanvragen.

De ChristenUnie is in grote lijnen tevreden over dit re-integratie-instrumentarium, maar bepleit wel enkele aanpassingen op het gebied van jobcoaching (de inzet zou bijvoorbeeld moeten worden uitgebreid naar de schoolfase) en de premiekortingregeling. Deze regeling pakt voor kleinere werkgevers bijvoorbeeld soms ongunstig uit (zie IWI 2007), omdat ze de korting niet volledig kunnen benutten. Bovendien ontbreekt nog een instrument waarmee wordt gestimuleerd dat Wajong'ers in dienst worden gehouden. In paragraaf 3.4 wordt hier verder op ingegaan. Voor wat betreft de re-integratietrajecten constateert de ChristenUnie dat veel Wajong'ers positieve ervaringen hebben met de Individuele Re-integratie Overeenkomst IRO, omdat hiermee meer tegemoet gekomen wordt aan het principe van keuzevrijheid. Ook hebben Wajong'ers het idee dat zij meer mogelijkheden hebben om zelf het proces te sturen, wanneer ze van een IRO gebruik maken.

§ 1.3.3 ONDERNEMERSCHAP

Wat opvalt is dat er in onderzoeken over de arbeidsparticipatie van Wajong'ers weinig aandacht wordt besteed aan ondernemerschap. Toch zijn er Wajong'ers die deze ambitie hebben, maar tegen zoveel belemmeringen aanlopen, dat zij hun wens niet kunnen realiseren.

Een van de zaken waar wij in het onderzoek zijn tegengekomen, is het feit dat Wajong'ers niet kunnen voldoen aan het uren criterium waardoor zij geen beroep kunnen doen op fiscale regelingen voor een startende ondernemer. Wat de ChristenUnie betreft moet ook onderzocht worden op welke manier het ondernemerschap toegankelijker wordt voor Wajong'ers.

§ 1.4 INTEGRALE AANPAK

Een duurzame oplossing voor de Wajong'ers vraagt om een integrale benadering. De insteek van de herbezinning op de Wajong moet naar de mening van de ChristenUnie in een breed perspectief plaatsvinden. Hierbinnen past onder andere de herbezinning op de WSW. Voor wat betreft de verhouding tussen regulier werk en werken in WSW-verband, is de ChristenUnie van mening dat bij de herbezinning op de WSW er aandacht moet zijn voor de doorstroming van WSW naar regulier werk, zodat de wachtlijstenproblematiek kan afnemen. Ook de beschikbare voorzieningen binnen de AWBZ moeten meegenomen worden. Er zijn in dit onderzoek individuele gevallen naar voren gekomen, waarbij het zelfverdiende loon grotendeels afgedragen moest worden omwille van de verhoogde eigen bijdrage voor de AWBZ (zie ook *Werk moet lonen* 2007).

Maar de discussie over de vergroting van de participatie van Wajong'ers raakt ook de manier waarop wij ons (regulier) onderwijssysteem hebben ingericht. Schoolgaande en studerende Wajong'ers lopen aan tegen barrières in het onderwijs, of het nu om regulier of Speciaal onderwijs gaat. Dit alles vraagt om een voortdurende integrale benadering van het vraagstuk van participatie van mensen met een beperking om te komen tot een effectieve aanpak.

§ 1.5 VOORUITBLIK

De beschreven ontwikkelingen plaatsen de fractie van de ChristenUnie voor het vraagstuk hoe om moet worden gegaan met de problematiek die samenhangt met het stijgende aantal Wajong-uitkeringen en de knelpunten voor participatie. Het is immers niet alleen een kwestie van instroom, maar eerst en vooral van een steeds groter wordende groep jongeren die langs de kant van de samenleving dreigt te belanden. De invalshoek van de ChristenUnie in overweging nemende, zijn in dit verband verschillende vragen relevant. Hiertoe wordt in de tweede paragraaf ingegaan op de belangrijkste knelpunten die door de (ervarings)deskundigen worden benoemd. Deze knelpunten worden in de derde paragraaf betrokken, waar de visie van de ChristenUnie op participatie en de systematiek van de Wajong wordt gepresenteerd. Tenslotte worden de beleidsvoorstellen uitgewerkt die in het kader van dit onderzoek zijn ontwikkeld.

§ 2 KNELPUNTEN EN AANDACHTSPUNTEN

Er is al veel onderzoek gedaan naar, en geschreven over, de knelpunten die de participatie van mensen met een beperking belemmeren. Het is niet de bedoeling van deze notitie om al deze onderzoeken nogmaals over te doen, noch is het de bedoeling om een uitputtend overzicht te geven van alle belemmeringen. Toch kan men er niet omheen dat er urgente knelpunten zijn, die als aandachtspunt moeten worden meegenomen bij de ontwikkeling van beleidsvoorstellen. Tegen deze achtergrond moeten de knelpunten dan ook worden gezien: Ze dienen als toetsingskader voor de beleidsaanbevelingen die in paragraaf 3 worden gedaan. Participatie moet daarbij primair worden opgevat als (aangepaste) arbeid bij een reguliere werkgever.

§ 2.2 WERKGELEGENHEID EN REGELGEVING

De eerste groep knelpunten is gerelateerd aan de werkgelegenheid voor mensen met een beperking en de drempels die werkgevers tegenkomen wanneer ze iemand met een beperking in dienst willen nemen. Vier punten zijn in dit verband relevant.

A) COMPLEXITEIT EN ONBEKENDHEID VAN RE-INTEGRATIE-INSTRUMENTEN/REGELGEVING

Allereerst moeten we constateren dat het palet aan instrumenten waar werkgevers gebruik van kunnen maken wanneer zij een werknemer met een beperking in dienst willen nemen, uitgebreid is. Dit heeft als voordeel dat werkgevers op verschillende manieren kunnen worden ondersteund en gecompenseerd voor de meerkosten die verband houden met de beperking van de werknemer(s). Het nadeel van een uitgebreid pakket aan instrumenten is dat hierdoor de op zichzelf al vrij complexe regelingen nogal onoverzichtelijk worden. Niet zelden leidt de (gepercipieerde) complexiteit tot 'koudwatervrees'.

- Regelgeving is vaak slechts ten dele of zelfs in het geheel niet bekend, niet in de laatste plaats omdat de complexiteit niet uitnodigt tot het kennisnemen van de regelgeving.
- Degenen die de regelgeving wel kennen, vinden deze vaak complex en onoverzichtelijk.

B) ADMINISTRatieve LASTEN EN PRIORITEITEN

Ten tweede houden de administratieve lasten weer verband met de complexe regelgeving. Er komt inderdaad nogal wat kijken bij het in dienst nemen van een werknemer met een beperking. Denk hierbij aan de jobcoach, eventuele werkaanpassingen en ingewikkelde regelingen voor loondispensatie. Het is niet voor niets dat een manager van een bedrijf waar veel werknemers met een beperking werken, zei: *'Verlos ons van deze rompslomp!'*

- De administratieve lasten die gepaard gaan met het in dienst nemen van Wajong'ers, worden als te omvangrijk beschouwd.

Een andere geïnterviewde voegde hieraan toe: *'Het is niet de core business van een ondernemer om met werkaanpassingen bezig te zijn'*. Hiermee wilde zij zeggen dat werkgevers in de eerste plaats de zorg hebben om hun bedrijf draaiende te houden. Daarmee is overigens geenszins gezegd dat werkgevers zich onbetuigd laten. De voorbeelden uit de praktijk leren dat het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid voor ondernemers geen zeldzaamheid is. Niettemin leidt dit nog te vaak tot een overvloed aan administratieve lasten.

- Het is niet de eerste prioriteit van werkgevers om met administratieve zaken of met werkaanpassingen bezig te zijn. De overheid moet dit erkennen en een partnerschap aangaan met het bedrijfsleven.

C) CONCURRENTIE

Ten derde moet ook worden bedacht dat er een concurrentieslag is aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het activerende beleid dat bijvoorbeeld wordt gevoerd met betrekking

tot de Bijstand (WWB) en de WIA heeft als consequentie dat veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, al dan niet te wijten aan een arbeidshandicap, op zoek (moeten) gaan naar betaald werk. Een beleidsambtenaar bij een gemeente verklaarde: *'We hebben heel veel projecten lopen waarmee mensen aan een baan geholpen moeten worden. Mensen uit een groot aantal categorieën kunnen daar geplaatst worden. Maar uiteindelijk kan er maar één iemand op iedere plaats terecht'*. Wanneer daar nog eens aan toe wordt gevoegd dat tenminste een deel van de Wajong'ers een grote afstand heeft ten opzichte van de arbeidsmarkt én onbekend is bij het grote publiek (zie ook Commissie het Werkend Perspectief 2006: 'Onbekend maakt onbemind'), dan is het niet verwonderlijk dat vooral Wajong'ers hierdoor in een bijzonder kwetsbare situatie terecht komen en niet zelden als zijnde de zwakste doelgroep worden vergeten.

- Rond de Wajong-discussie past zowel ambitie als realisme. De Wajong'ers zijn niet de enige groep voor wie participatie wenselijk is en kunnen hiervan hinder ondervinden.

D) VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

Ten slotte moet erop worden gewezen dat de arbeidsmarkt in snel tempo verandert, en dat laaggekwalificeerde arbeid meer en meer verdwijnt of wordt verplaatst naar lagelonenlanden.

De complexiteit en de flexibiliteit die een kenniseconomie met zich meebrengt kan in toenemende mate een struikelblok worden voor mensen die problemen hebben met de eisen die de arbeidsmarkt aan hen stelt.

- Het creëren van smalle functies is niet een vanzelfsprekendheid. Het gaat feitelijk tegen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in.

§ 2.3 BEELDVORMING

De constatering die de Commissie Het Werkend Perspectief in 2006 deed, lijkt onverminderd actueel. Negatieve beeldvorming over mensen met een beperking blijft een punt van zorg. Het beeld van de jonggehandicapte is er volgens de respondenten vaak nog één van iemand die minder geschikt is dan een werknemer zonder beperking. Nog steeds komt het voor dat er automatisch een verband wordt gelegd tussen een beperking en het slecht functioneren. Een Wajong'er die afhankelijk is van een rolstoel, vertelde. 'Mensen denken vaak: 'die zit in een rolstoel', dus zal ze ook wel niet goed kunnen nadenken'.

- Onbewezen en onjuiste vooroordelen komen nog steeds voor en schaden de positie van mensen met een beperking.

Ook Wajong'ers zelf maken zich zorgen over hun perspectieven op werk. Ondanks de positieve ervaringen die er gelukkig ook zijn, maken verschillende Wajong'ers met werkervaring gewag van negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt, zoals onvoldoende begeleiding, vroegtijdig ontslag, pesterijen en tegenwerking. De weerslag die dit op iemand kan hebben is enorm.

Een factor die de negatieve beeldvorming veroorzaakt en in stand houdt is de relatieve onbekendheid van Wajong'ers. Hierdoor kunnen hardnekkige vooroordelen blijven bestaan. Hoe zouden ze immers gelogenstraf kunnen worden, als er weinig contact is tussen mensen met en zonder een handicap?

Hoezeer etikettering en stigmatisering een rol spelen blijkt uit het feit dat ongeveer de helft van de ondervraagde werkgevers nog nooit heeft gewerkt met iemand die een functiebeperking heeft (zie het kader op de volgende pagina)! Dat betekent dat er nog geen mogelijkheden zijn geweest om vooroordelen te corrigeren. Daarnaast heeft 85% nog nooit 'een nieuwkomer met een functiebeperking aan de poort (...) gehad' (CWP 2007: 25). Een groep die hier bijzonder onder lijdt, is volgens de CWP de groep jonge arbeidsongeschikten (de Wajong'ers). De conclusie

die de Commissie hieraan verbindt, luidt dan ook *'onbekend maakt onbemind'*. Wanneer we in ogenschouw nemen dat meer dan de helft van de respondenten stelt dat de voorkeur uitgaat naar iemand zonder handicap, kunnen we ons afvragen of de term stigmatisering in alle gevallen de juiste term is. Ervaringen van Wajong'ers wijzen erop dat solliciteren vaak heel lastig is en dat zij vaak de indruk hebben dat zij bewust buiten de deur worden gehouden. De term 'discriminatie' lijkt in sommige gevallen passender.

- Discriminatie van mensen met een beperking blijkt nog steeds te bestaan.

Onderzoek Commissie het Werkend Perspectief

Van de onbekendheid van Wajong'ers zien we iets terug in het onderzoek dat in het kader van de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP, 2006) is gedaan naar de beeldvorming onder werknemers en professionals over arbeidshandicaps en arbeidsgehandicapten. In vergelijking met het eerste onderzoek enkele jaren eerder, is de beeldvorming weliswaar enigszins verbeterd, vooral onder professionals (uit de zorg en de arbo-sector), maar de uitkomsten waren niettemin opmerkelijk. Stereotypen over werknemers met een handicap blijken nog steeds alom tegenwoordig. Volgens alle respondentgroepen hebben arbeidsgehandicapten dan ook minder kans om aangenomen te worden voor een baan. Werknemers werd gevraagd aan te geven welke redenen zij hebben om iemand met een handicap niet aan te nemen. De volgende redenen werden het meest frequent genoemd.

- Hoog ziekteverzuim van de gehandicapte (door 80% van de respondenten);
- Lage productiviteit van de gehandicapte (78%);
- De voorkeur gaat uit naar iemand zonder handicap (70%);
- Een gehandicapte brengt een verhoogd financieel risico met zich mee (63%).

Ook in de gesprekken met Wajong'ers en hun ouders werd duidelijk dat uitsluiting van deze doelgroep een werkelijkheid is. Sommige Wajong'ers hebben de ervaring dat een werkgever hen onomwonden meedeelde niet iemand met een beperking te willen. Anderen vertelden van selectiegesprekken, waarbij zij na tien minuten al buiten stonden. De Wajong'ers signaleren veel onwil bij de werkgevers.

§ 2.4 SCHOLING EN BEGELEIDING

Onderwijs kan als een belangrijk middel worden beschouwd om jongeren met een beperking toe te rusten voor een positie op de arbeidsmarkt en om de vooroordelen ten opzichte van deze groep te weerleggen. Toegankelijk en kwalitatief goed onderwijs is dus van het grootste belang. De uitkomsten van de gesprekken die hebben plaatsgevonden in het onderzoek naar de Wajong, worden echter bevestigd door de bevindingen op basis waarvan 'Passend Onderwijs' tot stand is gekomen. Daarin werd geconstateerd dat 'de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen met een handicap/stoornis (...) op veel scholen onvoldoende' is (Ministerie van OCW 2007:3). Zonder de pretentie om een uitputtend overzicht te geven van de knelpunten in het onderwijs, is het toch noodzakelijk om enkele bevindingen aan te stippen.

ZORGCULTUUR IN HET ONDERWIJS

De matige kwaliteit van het onderwijs kan volgens veel deskundigen - deels - worden teruggevoerd op de nog aanwezige *zorgcultuur* die op scholen heerst waar jongeren met een beperking vaak onderwijs volgen. Hier is een verwijt niet op zijn plaats, aangezien deze beschermende houding veelal voortkomt uit de beste bedoelingen.

Maar wel moet worden geconstateerd dat het incorporeren van een nieuwe benadering, waarin jongeren - voor zover dat mogelijk is - worden toegerust om in sociaal en economisch opzicht zelfredzaam te zijn, hoogst noodzakelijk is. De benadering waarin bescherming en zorg boven zelfstandigheid gaan, heeft enkele buitengewoon nadelige consequenties voor Wajong'ers, vooral voor diegenen die graag zouden willen werken. Velen van hen missen door een gebrekkige oriëntatie op de arbeidsmarkt tijdens de schoolfase de nodige algemene

arbeidsvaardigheden. Dit is een probleem wanneer jongeren aansluiting zoeken met de arbeidsmarkt. Het gaat volgens deskundigen vaak om basale vaardigheden, zoals het kunnen werken binnen een bepaalde structuur en het inschatten van arbeidssituaties. Daarnaast zijn jongeren met een beperking niet altijd op de hoogte van hun rechten en hebben ze soms ook geen zicht op hun eigen capaciteiten. Dit is een gemis, aangezien zij met deze kennis een sterkere positie zouden kunnen innemen tijdens sollicitatieprocedures en dergelijke.

- Door een zwakke oriëntatie op de arbeidsmarkt raken Wajong'ers die willen gaan werken op achterstand.

KNELPUNTEN BIJ EEN VERVOLGOPLEIDING

Maar het probleem is groter dan het Speciaal Onderwijs. Wajong'ers die een vervolgopleiding willen volgen, lopen tegen een veelheid van problemen aan. Om een impressie te geven van deze problematiek, volgen nu enkele voorbeelden. Sommige Wajong'ers moeten om medische redenen bijvoorbeeld kiezen voor een deeltijdstudie, maar hebben dan geen recht op studiefinanciering. Anderen hebben in verband met hun beperking een veel langere studietijd nodig, maar verliezen na verloop van tijd hun recht op studiefinanciering. Let wel, anders dan studenten zonder beperking hebben Wajong'ers veelal geen mogelijkheden om met bijbaantjes hun inkomen aan te vullen! Weer anderen merken dat universiteiten niet op de hoogte zijn van wet- en regelgeving of dat aangepaste studievoorzieningen niet toereikend zijn. Bijzonder ernstig zijn de gevallen waarin door Wajong'ers weerstand en tegenwerking wordt ervaren bij onderwijsinstellingen, wanneer zij zich willen inschrijven voor een opleiding.

Een punt van zorg dat zich verder uitstrekt dan tot het onderwijs, maar toch vaak in verband met het onderwijs wordt genoemd, is de matige kwaliteit van het (gehandicapten)vervoer. Dit is vaak een onontbeerlijke voorziening voor mensen met een beperking om mobiel te kunnen zijn in de maatschappij. Een bijkomende financiële complicatie is dat deze voorziening niet wordt vergoed als het gezinsinkomen te hoog is.

- Wajong'ers die kiezen voor een vervolgopleiding worden met de meest uiteenlopende knelpunten geconfronteerd.

BEGELEIDING

Wajong'ers met een academische of een HBO-opleiding geven aan moeite te hebben om een geschikte jobcoach en op hun capaciteiten toegesneden begeleiding te vinden. Dit onderstreept het belang van begeleiding op maat: Wajong'ers vormen een zeer diverse groep qua beperking, capaciteiten en qua opleiding. Specialisatie van organisaties op een bepaalde doelgroep is daarom nodig. De toewijzing van een jobcoach(organisatie) wordt in dit verband als een breed gedragen knelpunt gezien. Gelet op de diversiteit van de Wajong'ers wordt de keuzevrijheid nog als te beperkt ervaren.

§ 3 VISIE EN BELEIDSVORSTELLEN

Een mens is meer dan zijn beperking. Dat is de titel die bewust is gegeven aan deze notitie. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat mensen niet primair beoordeeld moeten worden op hun beperkingen. Mensen zijn meer dan hun beperking en kunnen ook meer dan hun beperkingen doen vermoeden. Soms is daarvoor echter een steuntje in de rug noodzakelijk. Tegen deze achtergrond wordt de zienswijze van de ChristenUnie op het vraagstuk van de Wajong gepresenteerd. Deze bestaat uit drie delen. Ten eerste wordt een visie op de participatie van mensen met een beperking gepresenteerd, waarin de leidende principes tot uitdrukking worden gebracht. Ten tweede wordt de toekomstige richting uiteengezet, waarlangs de Wajong kan worden aangepast. Ten slotte wordt een aantal concrete beleidsvoorstellen beschreven.

§ 3.2 VISIE OP DE PARTICIPATIE VAN MENSEN MET EEN BEPERKING

Mensen met een beperking horen er helemaal bij. Tijdens de gesprekken en de werkbezoeken die overal in het land werden gevoerd en afgelegd, kwam telkens weer naar voren hoe belangrijk het is dat mensen met een beperking meedraaien in de samenleving. Voor henzelf en voor de maatschappij op zich. Eén van de verhalen is in het bijzonder het vertellen waard.

Iemand vertelde dat sinds een Wajong'er in dienst was gekomen, het ziekteverzuim in zijn bedrijf was gedaald. De bedrijfsleider vroeg zich af waaraan dit zou liggen. Na enige tijd kwam hij erachter dat de 'gezonde' werknemers zich minder snel ziek meldden, omdat zij een voorbeeld namen aan de ijver en de nauwgezetheid van de Wajong'er, die heel weinig uren verzuimde, hoewel deze net zo goed aan stress en druk onderhevig was als alle andere werknemers.

De rijkdom die mensen met een beperking meebrengen, eenvoudigweg om wie zij zijn, mag niet verloren gaan voor onze maatschappij. Vanuit dit besef zijn twee waarden voor de ChristenUnie van grote betekenis: Continuïteit van de bescherming en het vergroten van het perspectief op participatie.

Vanuit het besef dat arbeid een goed middel is tegen sociale uitsluiting en armoede en dat werk kansen biedt om de talenten te ontwikkelen die ieder mens zijn toevertrouwd², hecht de ChristenUnie grote waarde aan het bieden van kansen op arbeid. Een groeiende groep jongeren doet een beroep op de Wajong. Voor hen is (reguliere) arbeid helaas nog geen vanzelfsprekendheid. De Wajong voorziet in de bescherming van jongeren (door een financiële ondersteuning). Naar onze opvatting moet hieraan niets veranderen. Degenen die door hun beperking niet zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien, moeten een beroep kunnen blijven doen op de Wajong³. Het eerste principe is dan ook *continuïteit van bescherming*.

Voor groepen Wajong'ers volstaat het bieden van uitsluitend bescherming echter niet. Zij willen graag meedoen en werken, maar komen daar niet (of niet naar wens) aan toe. In het vorige hoofdstuk is reeds uiteengezet welke oorzaken hier zoal voor zijn aan te wijzen. De ChristenUnie is ervan overtuigd dat de Wajong geen eindstation mag zijn voor jongeren die perspectief hebben op arbeidsparticipatie. Het beleid dient daarom gericht te zijn op het bieden van toerusting op arbeid, of dat nu reguliere arbeid is of arbeid in een beschutte omgeving. Kortom, *de perspectieven op arbeid moeten worden vergroot*. Dit vraagt een inspanning van iedereen. Van de overheid, de werkgevers, de Wajong'ers zelf en van de maatschappij in zijn geheel. Het is tijdens het onderzoek telkens weer gebleken dat het uitgangspunt van de nieuwe aanpak moet zijn dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid zou moeten zijn voor de participatie van mensen met een beperking. Dat betekent bijvoorbeeld dat de overheid de randvoorwaarden creëert waarbinnen het eenvoudiger wordt om mensen met een beperking een baan aan te bieden. Maar dit impliceert vervolgens ook dat werkgevers de bereidheid moeten tonen om mensen met een beperking in dienst te nemen.

Om te voorkomen dat jongeren vroegtijdig vastlopen in een Wajong-uitkering, is het noodzakelijk om de systematiek van de Wajong te heroverwegen. In de volgende paragraaf wordt een voorstel gedaan om de systematiek van de Wajong te hervormen.

§ 3.3 DEZELFDE WAARDEN, EEN ANDERE SYSTEMATIEK

Wat de ChristenUnie betreft, kunnen jongeren met een beperking op 18-jarige leeftijd een beroep blijven doen op een uitkering en kunnen zij in aanmerking komen voor re-integratie-instrumenten. Op 18-jarige leeftijd zal worden bezien in welke mate deze jongeren duurzame perspectieven op arbeid hebben. Daartoe krijgen alle Wajong'ers van wie is gebleken dat zij mogelijkheden hebben op duurzame participatie, een individueel traject. Er dient daartoe een

² Zie *Duurzaam voor Elkaar*, Verkiezingsprogramma 2006 (p. 10)

³ Bron: <http://www.cynthiaortega.nl/k/12094/news/view/187278/143881/ChristenUnie-wil-jobcoach-voor-jonggehandicapten.html> (naar aanleiding van een pilotproject in Almere)

onderscheid te worden gemaakt naar de mate van de arbeidscapaciteit van de jongeren die op de langere termijn –na intensieve begeleiding- kan worden bereikt. Jongeren kunnen worden ingedeeld in twee categorieën

1. Jongeren zonder duurzaam benutbare kansen;
2. Jongeren met mogelijkheden tot duurzaam benutbare kansen.

Jongeren in de eerste categorie worden vrijgesteld van het individuele traject, tenzij zij zelf willen meedoen. Zij ontvangen een Wajong-uitkering ter hoogte van 75% van het Wettelijk Minimum Loon, zoals nu ook het geval is. Voor deze groep verandert er materieel niets aan de Wajong.

Van jongeren uit de tweede categorie wordt ingeschat dat ze wel perspectieven op betaalde arbeid hebben, mits zij worden begeleid. Zij krijgen een re-integratietraject aangeboden. Het doel van dit traject is de arbeidsgeschiktheid van de Wajong'ers te verhogen. De gedachte hierachter is dat jongeren die op 18-jarige leeftijd niet in staat zijn om (voor een deel) in hun eigen levensonderhoud te voorzien, niet per definitie hun gehele leven dezelfde verdien capaciteit zullen houden. De jongeren zijn nog in ontwikkeling en hun arbeidsgeschiktheid kan door gedegen begeleiding toenemen.

Het (scholings)traject zal - afhankelijk van de individuele situatie- enkele jaren duren. Er zullen tijdens deze periode jongeren zijn van wie eerder kan worden vastgesteld dat zij geen perspectieven hebben. Wanneer iemand gedurende het traject uitvalt, of wanneer blijkt dat er toch geen duurzaam benutbare mogelijkheden zijn, kan hij of zij alsnog terugvallen op een uitkering ter hoogte van 75% van het WML.

Ook voor de jongeren die duurzaam benutbare mogelijkheden hebben, geldt dat zij recht houden op een uitkering ter hoogte van 75% WML. Dit inkomen bestaat uit minstens 20% zelfverdiend inkomen, dat uit het werkaanbod wordt gegenereerd. Het inkomen wordt vervolgens met 55% WML aangevuld tot 75% WML. Door de Regeling Samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid (in het bijzonder Art. 11, ook wel de wet Berman genoemd) is het daarnaast mogelijk om tot 120% van het WML te verdienen. Dit bedrag komt tot stand door een zelf verdiend loon en een aanvullende uitkering. De ChristenUnie hecht waarde aan het uitgangspunt dat *werk moet lonen* voor iedereen. Op dit moment blijkt echter dat door de trapsgewijze verrekening van inkomen uit arbeid en de uitkering, een kleine uitbreiding van het aantal gewerkte uren tot een achteruitgang in het inkomen kan leiden (zie *Werk moet lonen* (2008))⁴. Naar onze overtuiging wordt dit terecht als onrechtvaardig beschouwd, en stimuleert deze systematiek niet tot meer werken.

- De hoogte van de uitkering van jongeren zonder duurzaam benutbare mogelijkheden bedraagt 75% WML. De uitkering van jongeren met perspectieven bedraagt 75% WML, waarvan minstens 20% WML zelf wordt verdiend en waarvan 55% WML als uitkering wordt aangevuld. Als in de praktijk blijkt dat doorgroeien in inkomensniveau inderdaad het geval is, kan aanvulling tot 70% WML worden overwogen. Uitgangspunt hierbij is dat werk moet lonen. Voor de groep die buiten hun eigen schuld geen werk heeft, zal het niveau van de uitkering gehandhaafd blijven op 75% WML.
- De ChristenUnie stelt, in navolging van het onderzoek *Werk moet lonen* voor, om de verrekening van de inkomsten met de uitkering via een glijdende schaal te laten verlopen, zodat ieder extra gewerkt uur tot meer inkomsten leidt. Hierdoor kunnen werkende Wajong'ers meer dan 75% van het WML verdienen.

⁴ Werk moet lonen (2008) is een onderzoek dat door Regioplan is uitgevoerd, in opdracht van de CG-Raad in het kader van het project Werk moet lonen, waarin CG-Raad, CNV Jongeren en JOPLA samenwerken.

Een van de uitgangspunten in deze nieuwe systematiek is dat een opleiding als een cruciaal element wordt gezien bij het vergroten van de participatiekansen van mensen met een beperking. Dit betekent dat onderwijs toegankelijk moet zijn en blijven voor Wajong'ers. Dit geldt zowel in de letterlijke als in de figuurlijke zin van het woord. Toegankelijk wil zeggen dat onderwijsvoorzieningen zijn toegesloten op de beperkingen die mensen kunnen hebben, maar ook dat Wajong'ers over voldoende financiële middelen moeten beschikken om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien en hun opleiding (of studie) succesvol te kunnen afronden. Er moet een onderzoek komen naar de belemmeringen die jongeren met een beperking ondervinden in het reguliere vervolgonderwijs en de studiefinanciering.

Wanneer iemand met succes het traject afrondt, is deze Wajong'er in staat (deels) in zijn of haar levensonderhoud te voorzien. De volgende fase die zich dan voordoet, is de transitie naar de arbeidsmarkt. Een mogelijkheid is dat de Wajong'er een werkaanbod wordt gedaan. De ChristenUnie is van mening dat er zorgvuldig moeten worden omgegaan met een werkaanbod. Ten eerste moet aan de cruciale randvoorwaarde worden voldaan van een kwalitatief goed aanbod. Er moet in dit verband nog veel werk worden verzet. Dit om een maatschappelijke inspanning van overheid en werkgevers. Het zou echter niet evenwichtig zijn om Wajong'ers nu al te sanctioneren, wanneer een werkaanbod wordt geweigerd. Ten tweede moet rekening gehouden worden met de bijzondere positie van Wajong'ers (denk aan verstandelijke beperkingen en psychosociale/psychiatrische problematiek). De mogelijkheid van sancties legt een druk op deze jongeren en kan tot onrust leiden. Dit vergroot de kans op een verslechtering van de situatie en uitval. Daarnaast is het niet eenvoudig om vast te stellen wat passende arbeid is, omdat Wajong'ers vaak (nog) geen arbeidsverleden hebben.

- In de eerste plaats moet het werkaanbod kwalitatief goed zijn.
- Er komt een inspraakrecht voor Wajong'ers bij het totstandkomen van een werkaanbod. Bij een overeengekomen werkaanbod is er ook geen sprake van vrijblijvendheid.
- Indien er geen overeenstemming mogelijk is, zal het UWV een werkaanbod doen. Er komt een beroepsrecht tegen niet-passende arbeid.
- Er moet sprake zijn van een zorgvuldige balans tussen het voorkomen van vrijblijvendheid en terughoudendheid bij toepassing van sancties.

Om de Wajong'ers extra zekerheid te geven om aan de slag te gaan en te blijven, zou het terugvalrecht in de Wajong verruimd moeten worden tot onbepaalde tijd.

- Om arbeid te stimuleren zou het terugvalrecht in de Wajong moeten worden uitgebreid tot onbepaalde tijd.

Deze nieuwe systematiek zou vanaf 2010 moeten gaan gelden voor de *nieuwe instroom* van Wajong'ers. Het *zittende bestand* moet het recht krijgen om op basis van vrijwilligheid te opteren voor de nieuwe regeling.

§ 3.4 ZES AANDACHTSGEBIEDEN, 12 BELEIDSVOORSTELLEN

Nu het raamwerk van de Wajong uiteengezet is, rest er nog één belangrijke vraag. Welke concrete maatregelen moeten worden genomen om tot een vergroting van de perspectieven op participatie te komen? In deze afsluitende paragraaf worden ter beantwoording van deze vraag twaalf concrete (clusters van) maatregelen gepresenteerd. We sluiten aan bij de knelpunten die in de vorige paragraaf zijn besproken en bij het kabinetsstandpunt van september 2007 over de participatie van jongeren met een beperking. Hierin worden drie lijnen onderscheiden, waarlangs het kabinet tracht de participatiekansen van Wajong'ers te verbeteren. Dit zijn achtereenvolgens:

1. Preventie en gerichte voorbereiding op participatie in de (voor)schoolse fase;
2. Verbetering van de overgang van school naar werk;

3. Versterking van de activering van Wajong-gerechtigden.

Naast deze drie stadia, waarin interventies kunnen en moeten worden gedaan, moet ook het 'flankerend beleid' niet worden vergeten. Wanneer aan de juiste randvoorwaarden niet wordt voldaan, zullen interventies die in eerdere fasen zijn ondernomen geen of niet voldoende effect sorteren, hoe succesvol deze ook zijn. Bij flankerend beleid moet gedacht worden aan de knelpunten die in paragraaf 2 werden omschreven, zoals stigmatisering en de administratieve lasten waarmee werkgevers worden geconfronteerd. Hieruit volgen drie andere aandachtsgebieden.

4. De bevordering van de sociale acceptatie en integratie van mensen met een beperking;
5. Het scheppen van optimale randvoorwaarden voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te kunnen nemen en houden;
6. Het bieden van een lonende, billijke en rechtvaardige beloning voor de arbeidsmatige inzet van Wajong'ers ('werk moet lonen').

De voornoemde aandachtsgebieden worden als vertrekpunt genomen om van daaruit beleidsvoorstellen te ontwikkelen, waarmee de participatiekansen van jongeren met een beperking kunnen worden verbeterd. Deze voorstellen worden nu achtereenvolgens kort besproken, waarna deze in bijlage I in een schema samen worden gebracht.

Voorstel 1 Het detachingsmodel

'Verlos ons van deze rompslomp!' Deze uitspraak deed een manager van een bedrijf waar veel Wajong'ers werken. De ChristenUnie neemt dergelijke signalen over de regeldruk uit het veld serieus en stelt voor om een pilot opgezet door UWV uit te voeren, waarbij jongeren met een beperking door een detachingsbureau worden bemiddeld aan reguliere werkgevers. Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een beperking in dienst te nemen, moeten maatregelen worden genomen om werkgevers in administratieve zin te ontlasten. Het detachingsbureau kan de Wajong'ers plaatsen bij reguliere werkgevers en voert alle werkzaamheden uit die betrekking hebben op wet- en regelgeving. Denk hierbij aan het aanvragen van begeleiding door jobcoaches, de contacten met het UWV, het controleren van de uitbetaling van uitkeringen en dergelijke. Wajong'ers gaan in de deelnemende bedrijven aan de slag voor een periode van een aantal maanden bij wijze van proefplaatsing. In deze periode krijgen de Wajong'ers 'gewoon' een uitkering en betalen de werkgevers geen loon uit aan de Wajong'ers. Na de proefperiode bepalen de werkgever en de arbeidsdeskundige van het UWV gezamenlijk de loonwaarde van de pupil. De jobcoach wordt intensief betrokken bij de begeleiding van de Wajong'er op de werkvloer.

Daarnaast pleit de ChristenUnie voor specialisatie en kennisintensivering bij organisaties en is zij daarom van mening dat detachingsbureaus zich op speciale doelgroepen binnen de Wajong- populatie zouden moeten richten.

Particuliere initiatieven (maatschappelijke ondernemingen) wil de ChristenUnie ook nadrukkelijk een kans geven. Veelbelovende initiatieven, waarmee wordt beoogd om mensen met een beperking aan een baan te helpen, zoals Gedie in Genemuiden, zouden door de overheid gestimuleerd moeten (kunnen) worden met opstartsubsidies en ondersteuning vanuit het UWV. De ChristenUnie pleit in dit kader ook voor een wettelijke bepaling, waarbinnen ondernemingen met een maatschappelijke doelstelling in aanmerking kunnen komen voor bepaalde (belasting)voordelen.

Voorstel 2 Een project met jobcarving uitvoeren

Uit het advies van de Sociaal-Economische Raad is naar voren gekomen, dat werkaanpassingen een belangrijke succesfactor zijn voor de participatie van jongeren met een functionele beperking. De SER roept daarom werkgevers op om smalle functies te creëren. Uit de gesprekken die in het kader van het onderzoek zijn gevoerd, blijkt echter dat het creëren van smalle functies

niet op voorhand een optie is. Het vergt tijd en inzicht om te bepalen welke mogelijkheden er zijn om aangepaste functies te creëren. Daarom zou er (proactief) een handreiking gedaan moeten worden aan werkgevers. Dit kan worden vormgegeven aan de hand van 'jobcarving'. Dat wil zeggen dat bestaande functies worden aangepast of dat nieuwe functies worden gecreëerd met het oog op de mogelijkheden en de beperkingen die Wajong'ers hebben.

Een jobcarver is een arbeidsdeskundige, die proactief, op eigen initiatief of op uitnodiging, ondernemingen bezoekt om te onderzoeken welke kansen er zijn om vacatures op te knippen in smallere functies of om smalle functies te creëren. Is er een match gevonden, dan gaat de arbeidsdeskundige vervolgens om de tafel zitten om de kansen te bespreken die er zijn, en doet hij of zij de werkgever een aanbod. Uiteraard kan optimaal gebruik worden gemaakt van het bestaande re-integratie-instrumentarium en kan de jobcarver voorlichting geven over de – ingewikkelde- regelgeving.

Voorstel 3 Kleine ondernemers stimuleren: Wajong'ers in dienst nemen

Werkgevers kunnen op dit moment gedurende drie jaar een premiekorting krijgen op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidspremies, wanneer zij mensen met een arbeidshandicap in dienst nemen (zie Wet financiering sociale verzekeringen, met name Art. 49 lid 1 sub b). Echter, vooral bij kleine werkgevers komt het voor dat zij niet de volledige premiekorting kunnen benutten. Om de gehele premiekorting te benutten, moet er een minimale loonsom (in 2007 minimaal 38.650) worden betaald. Wanneer een ondernemer onder deze grens blijft, kan de totale premiekorting niet worden benut. Voor kleine werkgevers pakt deze regeling ongunstig uit (IWI 2007). Om kleine werkgevers optimaal te laten profiteren van deze regeling, zou de premieheffingskorting moeten worden vervangen door een belastingvrije plaatsingsbonus, die qua hoogte onafhankelijk is van de loonsom. Op deze wijze worden kleine werkgevers niet langer benadeeld. Qua hoogte zijn er twee opties. De hoogte van de bonus kan even hoog zijn voor iedere werkgever die een Wajong'er in dienst neemt (dan is er een soort plaatsingsbudget), of de hoogte kan worden gerelateerd aan het aantal uren dat de Wajong'er werkt. Het recht op het plaatsingsbudget ontstaat nadat de Wajong'er een aantal maanden in dienst is. Door op deze wijze een bonus te verstrekken, kan tevens aan worden gesloten bij het psychologische effect dat men liever een bedrag ontvangt als waardering voor de inzet, dan dat men minder premie hoeft af te dragen.

Voorstel 4 Duurzaamheidsbonus: Wajong'ers in dienst houden

Door de bonus (uit optie 3) strategisch in te zetten kunnen twee doelen tegelijk worden bereikt. In de eerste plaats kunnen werkgevers met de plaatsingsbonus worden gestimuleerd om mensen met een beperking *in dienst te nemen*. Ten tweede is er tijdens de gesprekken op gewezen dat er ook aandacht moet zijn voor het *in dienst houden* van mensen met een beperking. Onderzoek wijst uit dat de dienstbetrekking van Wajong'ers inderdaad vaak kortdurend is. Onderzoek van SEO wijst uit dat van de Wajong'ers die voor 2001 een reguliere baan vonden, ruim 43% na vijf jaar deze baan niet meer had in 2006. Van deze groep verloor ruim 22% al na één jaar hun baan. (SEO 2008). De cijfers tonen aan dat de duurzaamheid van betrekkingen gestimuleerd zou moeten worden. Daartoe zou een belastingvrije duurzaamheidsbonus kunnen worden ingevoerd, die na een aantal jaren dienstverband kan worden uitgekeerd aan de werkgever. De koppeling tussen de vergoeding van werkaanpassingen en de premiekorting komt hierdoor te vervallen. De ChristenUnie pleit ervoor om het drempelbedrag (een eigen bijdrage van de werkgever) voor werkplekaanpassingen af te schaffen en werkplekaanpassingen van overheidswege te vergoeden, tot een nader te bepalen bedrag.

Voorstel 5 Jobcoaching optimaliseren

Jobcoaching wordt beschouwd als een van de belangrijkste (re)integratie-instrumenten. Niettemin kan jobcoaching nog verder worden geoptimaliseerd. In dit verband kan aan de volgende punten worden gedacht. Ten eerste zou de inzet van jobcoaches moeten worden uitgebreid naar de onderwijsfase, zodat alle leerlingen die behoefte hebben aan ondersteuning een jobcoach

toegewezen kunnen krijgen. De ChristenUnie roept op om spoedig uitvoering te geven aan de motie Wiegman – van Meppelen Scheppink en hiervoor de middelen aan te wenden, te weten 4 miljoen euro, die via het amendement van het Lid Ortega-Martijn zijn vrijgemaakt.⁵ Mensen die uitzendarbeid verrichten of in een onbetaalde werkervaringsplaats arbeidservaring opdoen, zouden eveneens recht moeten hebben op de begeleiding van een jobcoach. Hiermee kan de opbrengst van stages en ervaringsplaatsen worden vergroot. Ten tweede zou er, ter verbetering van de kwaliteit van jobcoaching, onderzocht moeten worden welke mogelijkheden er zijn om een specifieke opleiding voor jobcoaches te ontwikkelen. Wanneer er geen specifieke opleiding voor jobcoaches komt, kunnen er - afhankelijk van de te begeleiden doelgroep - ook specifieke opleidingseisen worden gesteld aan jobcoaches. Dit is van belang met het oog op het volgende. Jobcoachorganisaties zouden moeten worden gestimuleerd om meer aandacht te besteden aan de privésituatie van hun cliënten. Uit het onderzoek is gebleken dat jobcoaches dit nu heel verschillend oppakken, terwijl er vaak wel behoefte is aan (lichte sociaal-emotionele) begeleiding. Vooral ook omdat de privésituatie en de werkprestaties met elkaar verband houden. Kennis op dit gebied van hulpverlening is dan zeker wenselijk. Wajong'ers en hun ouders geven aan zelf betrokken te willen zijn bij de selectie van jobcoaches. Ik het kader van waarborging van de keuzevrijheid ondersteunt de ChristenUnie dit voorstel. Daarnaast is er gesignaleerd dat er bijna geen jobcoaches te vinden zijn om Wajong'ers op HBO en universitair niveau te begeleiden.

Een keurmerk zou cliënten inzicht kunnen geven in de kwaliteit die een jobcoachorganisatie biedt.

Voorstel 6 Vroegtijdige signalering bevorderen

De ChristenUnie onderkent het belang van vroegtijdige signalering van problemen bij kinderen. Omdat leraren al op jonge leeftijd intensief contact hebben met hun leerlingen, is de school een van de plaatsen waar geïnvesteerd zou moeten worden in de bevordering van vroegtijdige signalering. Deels kan worden aangesloten bij de accreditatie van PABO's. Uiterlijk in 2009 wordt bij accreditatie bekend of de PABO's basiskwaliteit leveren op het gebied van bekwaamheid ten aanzien van de omgang met zorgleerlingen (Ministerie van OCW 2007: 7). Het is zaak dat bij deze accreditatie expliciet aandacht wordt besteed aan de competenties van leraren om problemen bij leerlingen te signaleren. Indien de basiskwaliteit niet wordt gehaald, dient een scholingsplan te worden opgesteld waarin tijdens het onderwijs aan PABO-studenten expliciet aandacht wordt besteed aan vroegtijdige signalering. Maar ook als de basiskwaliteit wel wordt gehaald, is het van belang om het onderwijsprogramma verder te optimaliseren. Het doel van deze maatregelen is om de competenties van toekomstige leraren ten aanzien van signalering zoveel mogelijk te bevorderen.

Voorstel 7 Oriëntatie op de arbeidsmarkt vergroten

De zwakke arbeidsoriëntatie in het Speciaal Onderwijs is één van de zorgwekkende punten, die dringend opgelost dient te worden. Er moet daarom in de eerste plaats aandacht worden besteed aan basale (arbeids-)vaardigheden, zoals het aanleren van werken binnen een structuur, het leren inschatten van het eigen arbeidsvermogen, sollicitatie- en presentatievaardigheden et cetera. Naast de leerlijnen van rekenen, Nederlandse taal en sociale competenties, waarvoor inmiddels leermiddelen worden ontwikkeld voor het VSO (Passend Onderwijs 2007: 11), zou er ook een speciale leerlijn voor arbeidsvaardigheden moeten worden ontwikkeld. Dit is gezien het grote belang van deze vaardigheden voor de arbeidscarrière zeer wenselijk. Om de leerlijn zo veel mogelijk aan te laten sluiten bij de praktijk, zouden werkgevers, jobcoaches en ouders hierbij moeten worden betrokken.

Voor het dichten van de kloof tussen de school enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds zou evenzeer aandacht moeten krijgen. Nu wordt deze kloof als (te) groot ervaren. Dit heeft niet alleen directe consequenties voor de manier van onderwijs geven zelf, maar ook indirecte. Wanneer werkgevers geen inzicht hebben in de competenties die op het (Speciaal) Onderwijs

⁵ Zie Amendement van het Lid Ortega-Martijn (Kamerstukken II 2007/08, 31 200 XV, nr. 24).

worden verworven en evenmin bekend zijn met de doelgroep, is het niet verwonderlijk dat veel werkgevers koudwatervrees hebben voor een investering in de participatie van jongeren met een beperking. Er zou daarom moeten worden onderzocht op welke wijze werkgevers meer betrokken kunnen worden bij het onderwijs, zodat het voor beide partijen iets oplevert.

Het doorbreken van de nog vaak aanwezige zorgcultuur op scholen waar jongeren met een beperking onderwijs volgen is een ander speerpunt. De oriëntatie op zorg en bescherming, die nog voorkomt op dergelijke scholen, moet worden omgebogen naar een benadering waarin het bevorderen van zelfstandigheid en participatie centraal staan (voor zover dat wenselijk en mogelijk is). Het is aan te bevelen hiermee bij de 'bron' te beginnen. In het curriculum van PABO-opleidingen zou explicieter aandacht moeten worden besteed aan aspecten van onderwijs die gerelateerd zijn aan de begeleiding van jongeren met een beperking. Daarbij zou voor een aanpak moeten worden gekozen die sociale en economische zelfstandigheid centraal stelt.

Voorstel 8 Banen- en stagepool opzetten

Momenteel is er veel aandacht voor de Wajong. Er kan zeker gesproken worden van een urgentiegevoel, dat nodig is om zaken te kunnen verbeteren. Het ijzer moet immers gesmeed worden als het heet is. Een mogelijkheid om van de urgentie optimaal gebruik te maken, is het opzetten van een grootschalige stage- en banenpool. In dit verband zou de overheid met het bedrijfsleven convenanten kunnen afsluiten waarin werkgevers zich committeren aan het aanbieden van een groot aantal (al dan niet aangepaste) banen. In ruil hiervoor krijgen de bedrijven uiteraard ondersteuning van een jobcoach en kunnen deze van alle (financiële) re-integratie-instrumenten gebruik maken. Het is echter wél zaak om het principe van partnerschap tussen overheid en bedrijfsleven te benadrukken en niet door middel van dwang banen te creëren. Hiertoe kan bij het detachingsmodel (zie voorstel 1) worden aangesloten.

Er kan verder nog gedacht worden aan het uitreiken van een jaarlijkse onderscheiding aan de werkgever die het meest Wajong-vriendelijk en/of innovatief is op het gebied van arbeidsparticipatie van mensen met een handicap.

Voorstel 9 Maatschappelijke bezinning op 'beperkingen'

Integratie van mensen met een beperking is een zaak van de maatschappij als geheel. Wanneer de maatschappij niet klaar is om mensen met een beperking te ontvangen op basis van gelijk-(waardig)heid, zal de integratie van Wajong'ers niet slagen. Dit is een besef dat breed wordt gedeeld door deskundigen uit alle geledingen. Het vraagt iets van de overheid, van de Wajong'ers zelf, van werkgevers en collega's, van familie en vrienden van mensen met een beperking, van klasgenoten en onderwijzend personeel. Kortom: Het is een zaak die ons allen aan het hart moet gaan! Tegen deze achtergrond moet de overheid het goede voorbeeld geven door zelf een voortrekkersrol te nemen bij het creëren van functies voor mensen met een beperking. Daarnaast kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de manier waarop organisaties worden geselecteerd waarmee overheidsorganisaties contracten afsluiten (gesubsidieerde instellingen, bedrijven die de uitbesteding op zich nemen et cetera). Bij de keuze voor deze bedrijven kan het criterium worden gehanteerd of deze organisaties mensen met een beperking in dienst hebben of willen nemen. Daarnaast moet erop worden toegezien dat mensen met een beperking een gelijke behandeling krijgen op de arbeidsmarkt. Er moet periodiek en strikt op worden toegezien dat de Wet gelijke behandeling gehandicapten en chronisch zieken wordt nageleefd.

Om het maatschappelijke bewustzijn te stimuleren, kunnen bewustwordingscampagnes worden ingezet, maar aandacht voor 'beperkingen en handicaps' in het (reguliere) onderwijsprogramma kan ook een mogelijkheid zijn. Ook kan er aansluiting bij de maatschappelijke stages worden gezocht, zodat het contact tussen jongeren met én zonder beperking kan worden gestimuleerd.

Voorstel 10 Uitbreiding terugvalrecht Wajong (aanvulling op systematiek)

Op dit moment heeft een Wajong'er die werk heeft gevonden gedurende vijf jaar het recht om terug te vallen op zijn uitkering. Na deze periode vervalt dit recht echter (tenzij er sprake is van loondispensatie). Dit in tegenstelling tot de WSW, waar een terugvalrecht voor onbepaalde tijd geldt. Voor bepaalde groepen Wajong'ers houdt dit echter een risico in. Mensen die aan progressieve ziekten lijden, krijgen mogelijk pas na vijf jaar ernstige arbeidsbelemmerende klachten. Dit kan ook het geval zijn bij onberekenbare ziektebeelden. Het beperkte terugvalrecht *kan* een reden zijn om niet op zoek te gaan naar werk. Het geven van een levenslang terugvalrecht op een Wajong-uitkering kan Wajong'ers echter stimuleren om een baan te zoeken waarmee zij zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Door Wajong'ers te garanderen dat zij te allen tijde een beroep kunnen doen op de Wajong, neemt de onzekerheid over hun financiële situatie af. Het is echter wel van belang dat de reden voor de terugval op de Wajong gerelateerd is aan het ziektebeeld op basis waarvan de persoon in kwestie een Wajong-uitkering krijgt.

Voorstel 11 Glijdende schaalconstructie (aanvulling op systematiek)

Een van de aanbevelingen die in het onderzoek *Werk moet lonen* naar voren komt, verdient eveneens aandacht. Daarin werd gesignaleerd dat een uitbreiding van het aantal gewerkte uren vaak leidt tot een achteruitgang van het inkomen. Dit is een onwenselijke situatie die terecht wordt beschouwd als onrechtvaardig en demotiverend. Daarom verdient het de voorkeur dat er een glijdende schaalconstructie wordt ingevoerd, waardoor ieder gewerkt uur iets extra's oplevert. Om mensen met een beperking de mogelijkheid te geven om tot 120% van het Wettelijk Minimumloon te verdienen, zou aansluiting gezocht moeten worden bij de bestaande aanvullingsregeling (m.n. Art. 11 Regeling Samenloop).

Voorstel 12 Bezinning op passende arbeid voor Wajong'ers (aanvulling op systematiek)

In paragraaf 3.3 is uiteengezet dat de ChristenUnie ervoor pleit om eerst te waarborgen dat het werkaanbod dat aan Wajong'ers kan worden gedaan, in kwalitatief en kwantitatief opzicht goed is. Wanneer aan deze randvoorwaarde is voldaan, is een belangrijke stap genomen op weg naar meer participatiekansen voor Wajong'ers. Toch pleit de ChristenUnie ervoor om zorgvuldig om te gaan met het begrip 'passende arbeid' en met eventuele sancties⁶. De ChristenUnie beseft dat de uitgangspositie van jongeren met een beperking die hun traject afronden, van school af komen en/of hun wetenschappelijke opleiding hebben afgerond, - afhankelijk van hun beperking - kan verschillen van jongeren zonder beperking. Hetzelfde geldt voor Wajong'ers die (tijdelijk) niet over werk beschikken. Het risico bestaat dat jongeren met een (verstandelijk en/of psychische) beperking niet kunnen omgaan met de druk en dat als gevolg daarvan hun situatie verslechtert. Dit kan en mag volgens de ChristenUnie nimmer de bedoeling zijn van een werkaanbod. Daarom dient te worden onderzocht welke criteria van passende arbeid voor Wajong'ers zouden moeten gelden. Aansluiting op de praktijk die wordt toegepast op WW'ers of WWB'ers ligt, gezien de bijzondere positie van Wajong'ers, niet voor de hand. Niet 'alle arbeid' kan op voorhand als passend voor een schoolverlatende Wajong'er worden beschouwd.

- Daarom stelt de ChristenUnie voor, om Wajong'ers en hun ouder(s) en/of begeleider(s) inspraakrecht te geven in de totstandkoming van een werkaanbod. Zo kan een niet-passend aanbod worden voorkomen.
- Er zou een onderzoek naar een op de doelgroep toegesneden definitie van passende arbeid voor Wajong'ers moeten komen. De definitie wordt vastgelegd in de Wajong.
- Wajong'ers krijgen het recht om bezwaar te maken tegen een opgelegd werkaanbod. Hiermee kan aan de specifieke positie van Wajong'ers recht worden gedaan.
- De ondersteuning en advisering van Wajong'ers tijdens aanbodprocedures moet worden gewaarborgd.

⁶ In Art. 24 lid 3 WW is bepaald dat als passende arbeid wordt beschouwd 'alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd'.

§ 3.5 NABESCHOUWING

Na ruim vier maanden van onderzoek en consultatie ligt nu het resultaat voor. Vanuit onze visie kiezen wij voor een systematiek, waarin bescherming en het bieden van perspectief hand in hand gaan. Een twaalftal concrete beleidsvoorstellen helpen om deze systematiek in de juiste context in te bedden. De ChristenUnie voelt zich in zijn standpunt gesterkt dat het een zaak is van de maatschappij in zijn geheel om de participatie van mensen met een beperking te vergroten. Ad hoc oplossingen volstaan niet meer en doen geen recht aan de problematiek. Nieuwe paden zullen moeten worden bewandeld. Wajong'ers willen bijvoorbeeld ondersteund worden, maar niet bemoederd. Een cultuurverandering is noodzakelijk. De eerste stappen op weg naar betere perspectieven voor jongeren worden gezet. Maar daarmee zijn we er nog niet. We sluiten daarom af met een appèl aan iedereen om zijn of haar bijdrage te leveren. In het besef dat een mens meer is dan zijn beperking.

GERAADPLEEGDE BRONNEN

LITERATUUR

- CHRISTENUNIE (2006) *Duurzaam voor Elkaar: Verkiezingsprogramma 2006*.
- CENTRAAL PLANBUREAU CPB (2007). *Verdubbeling van de instroom in de Wajong: Oorzaken en beleidsopties*. Den Haag.
- COMMISSIE HET WERKEND PERSPECTIEF CWS (2006). *Een gat in de arbeidsmarkt*. Den Haag.
- INSPECTIE VOOR WERK EN INKOMEN IWI (2007). *Wajong en Werk*. Den Haag.
- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2007). *Kabinetsstandpunt: Participatie van jongeren met een beperking*. Den Haag.
- MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAPPEN (2007). *Passend Onderwijs*. Den Haag.
- REGIOPLAN in opdracht van CG-Raad (2008). *Werk moet lonen*. Amsterdam.
- SEO ECONOMISCH ONDERZOEK in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (2008). *In en uit de Wajong. Analyse van stromen en de samenloop met betaald werk*. Amsterdam.
- SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD SER (2007). *Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten*. Den Haag.

OVERIGE BRONNEN

- MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (2008). *Toespraak van minister Donner tijdens de conferentie van Route 23 (d.d. 3 april 2008, te Dordrecht)*. Geraadpleegd op http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=14140&hoofdmenu_item_id=13827&rubriek_item=392061&rubriek_id=391819&link_id=140524 op 22 april 2008
- ORTEGA-MARTIJN, C.A. (2007). *ChristenUnie wil 'jobcoach' voor gehandicapten*. Geraadpleegd op <http://www.cynthiaortega.nl/k/12094/news/view/187278/143881/ChristenUnie-wil-jobcoach-voor-jonggehandicapten.html> op 22 april 2008
- TWEDE KAMER (2007). *Amandement van het Lid Ortega-Martijn. Kamerstukken II 2007/08, 31 200 XV, nr. 24*.

BIJLAGE I KOPPELING BELEIDSVOORSTELLEN EN AANDACHTSGEBIEDEN

In het nu volgende overzicht worden de beleidsvoorstellen gekoppeld aan de aandachtsgebieden.

BELEIDSVOORSTEL	1 Pre-ventie	2 Over-gang	3 Acti-vering	4 Sociale Accep-tatie	5 Rand-voor-waard.	6 Werk moet lonen
1. Pilot detacheringsmodel uitvoeren			X		X	
2. Een project met jobcarving uitvoeren			X		X	
3. Kleine ondernemers stimuleren					X	
4. Duurzaamheidsbonus					X	
5. Jobcoaching optimaliseren		X				
6. Vroegtijdige signalering bevorderen	X					
7. Oriëntatie op de arbeidsmarkt vergroten	X	X				
8. Banenpool opzetten			X	X		
9. Maatschappelijke bezinning op 'beperkingen'				X		
10. Uitbreiding terugvalrecht Wajong			X		X	
11. Glijdende schaalconstructie						X
12. Bezinning op passende arbeid			X			X