

Struikelblokken voor jong

Wajongers moeilijk vindbaar voor werkgevers

MARCO PLOEGER

De nieuwe lichte Wajongers krijgt volgend jaar begeleiding naar werk. Daar moeten nog wel enige barrières voor uit de weg worden geruimd. 'Ik hou mijn hart vast.'

'We moeten de Wajong dichtschroeven' zei econoom Flip de Kam twee jaar geleden over de regeling voor jonggehandicapten. De Wajong-populatie was toen al een paar jaar – sinds 2005 – explosief aan het stijgen. Ieder jaar komen er 10.000 Wajongers bij. Aan het eind van dit jaar zullen er circa 190.700 mensen in de Wajong zitten. Van 'dichtschroeven' is nog geen sprake, maar de Wajong wordt wel een stuk minder toegankelijk.

Een Wajong-uitkering – de basis is 75 procent van het minimumloon – krijg je als je voor je zeventiende verjaardag chronisch ziek wordt of omdat je een handicap hebt waardoor je moeilijk kunt werken. Grofweg zitten er drie categorieën in de Wajong: jongeren met een lichamelijke handicap (16 procent), jongeren met een verstandelijke handicap (37 procent) en een tweeledige groep van jongeren met psychische problemen, zoals paranoia, schizofrenie en persoonlijkheidsstoornissen (32 procent) of met gedragsproblemen zoals ADHD, PDD-NOS, autisme, Gilles de la Tourette, NLD (14 procent). Er is de laatste jaren een toename van licht verstandelijk gehandicapte jongeren en jongeren met psychische en gedragsproblemen. De stijging van het aantal Wajongers doet

denken aan de WAO-problematiek van de jaren tachtig, toen het aantal arbeidsongeschikten explosief steeg. UWV, dat de werknemersverzekeringen beheert, heeft daarom opnieuw gekeken naar de dossiers en vastgesteld dat het voor 70 procent van de nieuwe instroom in de Wajong mogelijk is om betaald werk te

'Het is voor een werkgever niet altijd gemakkelijk om te communiceren met dit soort jongeren'

verrichten (of om te studeren). Volgend jaar krijgen we dan ook een nieuwe, 'activerende' Wajong. Iedere nieuwe Wajonger krijgt dan begeleiding naar werk. Er wordt in overleg een persoonlijk participatieplan opgesteld waarmee de Wajonger zelf zijn carrière kan uitstippelen. Pas op zijn zevenentwintigste wordt hij definitief gekeurd. Wie niet kan werken, wordt 'duurzaam volledig arbeidsongeschikt' verklaard. Alleen deze groep, 20 tot 30 procent van de aanvragers, ontvangt straks dan nog steeds een uitkering op basis van 75 procent van het minimumloon. Er verandert voor hen niets. Voor degenen die kunnen werken, wordt het mogelijk om bij te verdienen. Het komend jaar moeten ongeveer 7200 nieuwe Wajongers de arbeidsmarkt op worden geholpen.

Gedragsgroep

Wil Verlaan was betrokken bij de opzet van de nieuwe Wajong. Ze is projectleider bij CrossOver, het kenniscentrum voor

de emancipatie van jongeren met een functiebeperking. Zij licht toe: 'De mogelijkheden op de arbeidsmarkt liggen voor de drie groepen een eind uit elkaar. De groep met een lichamelijke handicap is doorgaans redelijk opgeleid. Ze hebben vaak een mbo-achtergrond, maar er zijn er ook die hbo en hoger hebben gevolgd.

Hun handicap zit bepaald niet tussen hun oren. De groep jongeren met een verstandelijke handicap is weliswaar laaggeschoold, maar daar staat tegenover dat ze goed in staat zijn tot lichamelijke arbeid, op wat voor manier dan ook. Vooral licht verstandelijk gehandicapten kunnen zo terecht op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld als vakkenvuller, hovenier of productiemedewerker.' Het grootste probleem ligt volgens Verlaan bij de 'gedragsgroep'. Ze legt uit: 'Het is voor een werkgever niet altijd gemakkelijk om te communiceren met deze jongeren. Ze kunnen soms agressief overkomen of ze stellen zich juist passief op, waardoor de werkgever geen hoogte van ze kan krijgen. Dat maakt het voor een baas moeilijk, in het eerste contact al, om met ze in zee te gaan.' Verlaan pleit ervoor dat er in de onderwijsfase al meer in deze groep wordt geïnvesteerd om de weg naar werk soepel te laten verlopen. Zo'n pleidooi om eerder te investeren in jongeren met gedragsproblemen is koren op de molen van Maureen van der Pligt. Zij vindt dat het voortgezet speciaal onderwijs beter op werk moet voorbereiden. Van der Pligt is arbeidscoördinator op de Kingmaschool in Amsterdam-Noord, een school voor zeer

gehandicapten



moeilijk lerende kinderen (zmlk). De leerlingen van de Kingmaschool vallen grotendeels in de categorie gedrags- en psychische problemen. 'Eigenlijk moet het speciaal onderwijs anders worden ingericht', zegt Van der Pligt. 'Het zou veel praktijkgerichter moeten worden. Want de opstap naar werk moet heel geleidelijk gaan. Je kunt

'Als een jongere de baas uitscheldt, dan riskeert hij met de nieuwe wet een strafkorting'

zo'n leerling niet zomaar van de ene dag op de andere op zo'n werkplek zetten.' Van der Pligt is niet erg gelukkig met de nieuwe Wajong. 'Deze jongeren overzien helemaal niet wat de consequenties zijn van hun eigen gedrag. Dat maakt ook deel uit van hun problematiek. Als zo'n

jongere de baas uitscheldt of hij komt niet opdagen op zijn werk, dan riskeert hij binnen deze nieuwe wetgeving een strafkorting of hij verliest zijn uitkering. Dat geeft heel veel problemen. Ik hou mijn hart vast.' Een ander probleem dat Van der Pligt signaleert, is het lage inkomen. 'Als je een hoogopgeleide Wajonger bent, dan kom je straks met je inkomen niet boven

het minimumloon uit.' Ze vreest voor de groep die nu nog op school zit. 'Op hun achttiende houdt de kinderbijslag op en moeten de leerlingen zelf hun ziektekosten betalen. Dan houden ze van hun uitkering maar iets van 140 euro over. Het gevaar is dan groot dat hun ouders zeggen: "Ga maar werken." En dat werk is er niet. Of ze worden misschien wel ergens aangenomen, maar binnen de kortste keren vliegen ze er weer uit, vanwege hun gedragsproblematiek.'

Aantrekkelijk voor werkgevers

Om de vraag naar Wajongers te stimuleren, heeft het ministerie van Sociale Zaken diverse initiatieven gelanceerd. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld kosteloos advies krijgen over de mogelijkheid om een Wajonger in dienst te nemen. De re-integratiebedrijven gaan intensiever samenwerken, op de Werkpleinen van de Centra voor Werk en Inkomen komt een speciaal loket voor Wajongers en er worden diverse campagnes gestart om iets te doen aan de beeldvorming rond Wajongers.

Een van die campagnes is '100 banen voor 100 Wajongers' van het CNV. In het kader van die campagne bezocht Jasper Wagteveld meer dan veertig bedrijven. Hij zit zelf in de Wajong vanwege een autistische stoornis. Die stoornis heeft hem er overigens niet van weerhouden om een hbo-opleiding technische informatica af te ronden. Hij zegt dat hij zich aangeleerd heeft hoe hij zich hoort te gedragen: 'Ik speel de hele dag een toneelstukje.'

Hoe reageerden de bedrijven op de campagne? 'Zonder uitzondering enthousiast', vertelt Wagteveld. 'Alleen hebben ze nogal een beperkt beeld van een Wajonger. Ze denken óf aan iemand in een rolstoel, óf aan iemand die koffie rondbrengt en kopietjes draait.'

Het kan niet aantrekkelijker om Wajongers aan te nemen, maar toch is de praktijk weerbarstig

Verder denken ook veel werknemers dat mensen met een beperking vaker ziek zijn – wat niet waar is. En dat het in dienst nemen van zo iemand heel veel tijd aan begeleiding kost. En dat klopt ook niet, want voor die begeleiding komt er een speciale jobcoach naar het bedrijf. Het zijn beelden en aannames waar je tegen moet vechten. En het wegnemen van die bezwaren lukte ook zonder uitzondering. Maar als de werkgever dan zegt: "Doe er maar 25", dan stuit je op een probleem.' Het probleem is dat de Wajongers zeer moeilijk te vinden zijn voor een werkgever. Bij UWV vangt de werkgever bot, want de uitkeringsgigant mag geen persoonlijke informatie doorgeven aan derden. Wagteveld: 'Het enige wat UWV kan doen, is doorverwijzen naar particuliere re-integratiebureaus. En dan wordt het een zaak van lange adem, want die bureaus houden allemaal hun bestanden voor zichzelf. Er is van uitwisseling geen sprake.' Wagteveld refereert aan een initiatief van de rijksoverheid om onder anderen 150 Wajongers in dienst te nemen. 'Ze zijn in maart begonnen en ze hebben nu 23 Wajongers gevonden.'

Daarvoor moesten ze in gesprek met elf re-integratiebedrijven. Dat is toch te gek voor woorden?'

Aan de regelgeving hoeft het niet te liggen, die is voor werkgevers zeer aantrekkelijk gemaakt om een jonggehandicapte in dienst te nemen. De werkgever krijgt loonkostensubsidie en hij hoeft minder dan het wettelijke loon te betalen wanneer de Wajonger minder dan 75 procent van de normale productie haalt; UWV vult dit dan aan. Daardoor kan een werkgever zonder hoge loonkosten een Wajonger in dienst nemen. Mocht de Wajonger ziek worden, dan krijgt de werkgever de loonkosten vergoed en krijgt hij ook nog eens korting op arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidspremies. En in geval van twijfel kan de werkgever de Wajonger drie maanden op proef nemen. Ook worden de aanpassingen op de werkplek vergoed. Er zijn ook voordelen voor de Wajongers zelf. Zij mogen beschikken over 'meeneembare hulpmiddelen', zoals een aangepaste bureaustoel, een computer met een spraakprogramma of een brailregel, etc. En ze hebben recht op begeleiding en ondersteuning door een jobcoach.

Het kan niet aantrekkelijker zou je zeggen, maar toch is de praktijk weerbarstig. Een aantal bedrijven, zoals Philips, NXP Semiconductors, KPN en Nuon zegde vorig jaar toe om werkplekken aan te bieden aan Wajongers. Maar dat bleek niet zo gemakkelijk te zijn. Iko Kakes, manager Step2Work van Nuon, had er grote moeite mee Wajongers te vinden.

'Een jaar geleden al hebben we een intentieovereenkomst gesloten om tien Wajongers in dienst te nemen. Maar het probleem is dat er niet een soort database bestaat met profielen van kandidaten. Daardoor kun je niet vraaggestuurd selecteren op competenties. Dus dat werd handwerk: we moesten eerst met verschillende re-integratiebedrijven in gesprek voordat we een keuze konden maken. Dat kostte heel veel tijd en inzet.' Pas na drie maanden zoeken konden ze een groepje jonggehandicapten formeren. In december beginnen zij met het Step-2Work-programma dat opleidt tot callcentermedewerker. De bedoeling is dat ze over een jaar volwaardig meedraaien, al nargelang hun beperking dat toestaat.

Lange adem

Wajongers zijn dus niet alleen moeilijk te vinden, het is ook moeilijk om de competenties van de Wajonger te matchen met de vraag van de werkgever. Het Regio-plan-rapport *Ervaringen van werkgevers met Wajongers* signaleert dat het in veel gevallen nodig is de functie-eisen aan te passen aan de mogelijkheden van de beschikbare Wajonger.

Maar dat is nog niet alles. Uit het rapport *Kansrijker werken met Wajongers* van de Raad voor Werk en Inkomen wordt duidelijk dat er in de uitvoering nog diverse struikelblokken zijn die het in dienst nemen van een jonggehandicapte in de weg staan. Want een werkgever moet bereid zijn om zich een weg te banen door een woud van formulieren en instanties. Iedere voorziening bij UWV moet

apart worden aangevraagd. Maar er zijn ook UWV-voorzieningen die juist weer door de Wajonger moeten worden aangevraagd. En dan is het niet altijd duidelijk wanneer de aanvraag is gehonoreerd,

'Wajongers zijn minder vaak ziek, ze zijn loyaal en blijven langer aan'

omdat er regelmatig beslistermijnen worden verlengd. Tot overmaat van ramp zijn de meeste UWV-instrumenten slechts voor een halfjaar of een jaar geldig.

Maar ook op de werkvloer wordt een extra inspanning gevraagd. Uit een casestudy van Karin van de Koppel (Universiteit Utrecht), in opdracht van scholen uit het praktijk- en speciaal onderwijs, wordt duidelijk dat er vooral een investering nodig is op het persoonlijke vlak. Een goed en positief contact met de directe begeleider blijkt van essentieel belang. De jongeren zijn kwetsbaar en hebben vaak nog veel te leren. Dat vraagt geduld en een lange adem. Het risico is altijd aanwezig dat er te veel van de jongere wordt gevraagd, omdat van de buitenkant niet altijd te zien is dat iemand bepaalde beperkingen heeft.

Het gaat dus niet vanzelf, zo'n Wajonger binnenhalen. Wajongers met de juiste competenties zijn moeilijk te vinden en het aanvragen van ondersteunende voorzieningen is complex en tijdrovend. En het personeel op de werkvloer moet leren rekening te houden met iemands beperkingen. Voor het tackelen van al deze problemen is het voor een werkgever

dan ook raadzaam om een jobcoach in de arm te nemen. Deze kent de regels, de formulieren en hij heeft inzicht in de problematiek van de Wajonger. Tenminste, idealiter. Want arbeidscoördinator Van der Pligt is ook daar kritisch over. Ze heeft haar twijfels over de professionaliteit van sommige jobcoaches. Van der Pligt: 'Er is geen erkende opleiding voor jobcoach. Iemand die begint, krijgt nu alleen een training van vijf dagen. Je maakt mij niet wijs dat je dan inzicht hebt in iemands individuele gedragsproblematiek.'

Maar toch, als het zover is dat de werkgever een geschikte Wajonger heeft gevonden en er een match is, dan kan het in dienst nemen van iemand met een beperking ook veel opleveren. Dit zegt Kakes, de personeelsman van Nuon. 'Ze zijn minder vaak ziek, ze zijn loyaal en ze blijven langer aan. Je creëert een binding. En het doet ook wat met je werkomgeving. Collega's laten iets zien van hun persoon wat je anders niet te zien krijgt. Daarom is het een verrijking, zowel voor de deelnemer als voor de rest van het personeel.'

Marco Ploeger is journalist en redacteur van TSS.