

WERK MOET LONEN

Onderzoek onder Wajong'ers naar
de financiële baten van werk

- eindrapport -

Colofon

Uitgave: Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad)

Het onderzoek Werk moet Lonen is onderdeel van het project Werk moet Lonen. Daarin werkt de CG-Raad samen met CNV Jongeren en Jopla. Dit onderzoek is uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad door:

drs. M. Brukman
drs. M. Groenewoud
drs. L. Mallee
drs. N. van den Berg
drs. S. Wajer
Amsterdam, februari 2008
Regioplan publicatienr. 1568

Chronisch zieken en Gehandicapten Raad
Postbus 169
3500 AD Utrecht
telefoon 030-2916600
fax 030-2970111
bureau@cg-raad.nl
www.cg-raad.nl



Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland

CNV Jongeren
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
telefoon 030-7511850
info@cnvjongeren.nl



Jopla
Postbus 169
3500 AD Utrecht
telefoon 030- 2970033
fax 030-2970037
info@jopla.nl



Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
telefoon 020 – 5315315
www.regioplan.nl



Het project Werk moet Lonen is mogelijk gemaakt door het



© Copyright 2008

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm, op enige wijze hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

VOORWOORD

Werk is belangrijk; het maakt deel uit van maatschappelijke participatie. Voor velen betekent het ook: meer zelfredzaamheid en een manier om je persoonlijk te ontwikkelen. Mensen met een Wajong-uitkering worden vanuit dat perspectief gestimuleerd om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. 'Werk is belangrijk' zo luidt het devies. Zodra ze de stap naar werk hebben gezet, krijgen veel Wajong'ers te maken met allerlei zaken, waar mensen zonder beperkingen nooit tegenaan lopen. Bijvoorbeeld met de beloning in relatie tot de Wajong-uitkering.

Wajong'ers ervaren dat werk lang niet altijd loont. Werk kan een kostbare aangelegenheid zijn als de vervoerskosten drukken op het inkomen. Of wanneer blijkt dat de toeslagen waar je altijd recht op had, minder hoog uitvallen, zodat je er netto minder geld aan overhoudt. Daarnaast zijn regelingen zo complex dat veel Wajong'ers en hun coaches door de bomen het bos niet meer zien. In de ogen van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad (CG-Raad), CNV jongeren en Jopla (spreekbuis van de Wajong'ers) zijn deze gevolgen van aan het werk gaan zeer ongewenst. Kort gezegd: werk moet lonen en regelingen moeten niet nodeloos ingewikkeld zijn.

Regioplan Beleidsonderzoek heeft van de CG-Raad de opdracht gekregen om de problemen rond de Wajong en werk en inkomen in kaart te brengen. Dit is het eerste onderzoek dat een goed inzicht geeft in de inkomenspositie van werkende Wajong'ers. Er komen enkele opmerkelijke verschijnselen aan het licht. Bijvoorbeeld het grillige verloop van de zogenaamde bijverdienstrap. Ook kan worden geconcludeerd dat ongeveer de helft van de Wajong'ers die gaat werken, er niet of nauwelijks op vooruit gaat in financieel opzicht. Het optimisme van de Wajong'ers die desondanks besluiten *niet* te stoppen met werken, vormt een lichtpuntje. In het onderzoeksrapport komen de Wajong'ers zelf regelmatig aan het woord. Hun perspectief komt hiermee duidelijk in beeld.

Dit rapport verschijnt in een tijd waarin de Wajong als wet hoog op de politieke agenda staat. Wij hopen dat de uitkomsten van dit onderzoek bijdragen aan de discussie en tot daaruit voortvloeiende, goede politieke besluitvorming.

Februari 2008

CG-Raad

Ad Poppelaars, directeur

CNV Jongeren

Klaas Pieter Derks, voorzitter

Jopla

Ad Kop, directeur

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
2	Financiële gevolgen van werk in de regelgeving	5
2.1	Inleiding.....	5
2.2	Wajong-uitkering	5
2.3	Regulier werk	7
2.4	WSW-baan.....	11
2.5	Financiële aanvullingen	14
2.6	Conclusies.....	17
3	Wajong'ers met betaald werk	21
3.1	Inleiding.....	21
3.2	Kenmerken werkende Wajong'ers	21
3.3	Kenmerken van het werk	21
3.4	Aanpassingen aan werk en werkplek	23
3.5	Beleving werk.....	24
3.6	Conclusies.....	28
4	Wajong zonder werk	29
4.1	Inleiding.....	29
4.2	Kenmerken niet-werkende Wajong'ers.....	29
4.3	Zoeken of niet zoeken?.....	31
4.4	Op zoek naar werk	32
4.5	Conclusies.....	34
5	Financiële gevolgen van werk	35
5.1	Inleiding.....	35
5.2	Netto-inkomen.....	35
5.3	Extra kosten door werk	35
5.4	Beleving financiële situatie.....	36
5.5	Financiële vooruitgang bij werk?.....	38
5.6	Invloed financiën op beslissingen	40
5.7	Conclusies.....	42
6	Conclusies en aanbevelingen.....	45
6.1	Werk moet lonen	45
6.2	Conclusies.....	46
6.3	Aanbevelingen	48
Bijlagen		53
Bijlage 1	Onderzoeksverantwoording	55
Bijlage 2	Tabellenbijlage	63
Bijlage 3	Betrokkenen	67

1 INLEIDING

Werk moet lonen, ook voor jonggehandicapten. Dat is voor de CG-Raad, CNV Jongeren en Jopla het uitgangspunt geweest van het project 'Werk moet lonen'. Dit project is in het voorjaar van 2007 gestart en bestaat uit vier onderdelen:

1. Een telefonisch meldlijn waar Wajong'ers en andere betrokkenen hun verhaal kwijt kunnen over dit onderwerp.
2. Een onderzoek uitgevoerd door Regioplan Beleidsonderzoek, waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan.
3. Drie bijeenkomsten met Wajong'ers en deskundigen waarin de oplossingsrichtingen worden besproken van de knelpunten die uit de meldlijn en het onderzoek naar boven komen.
4. Campagne door Wajong'ers zelf om de oplossingen te realiseren.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Wat levert werk voor Wajong'ers financieel gezien op? In hoeverre spelen de (beperkte) financiële baten van werk een rol bij de overwegingen om werk te gaan zoeken dan wel om te stoppen met werk?

De aanpak bestond uit drie hoofdonderdelen:

1. Een analyse van de regelgeving rondom de financiële gevolgen van werk voor Wajong'ers.
2. Een schriftelijke enquête onder 4000 Wajong'ers over de belemmeringen die Wajong'ers ondervinden bij hun werk en bij het verwerven van werk. De financiële belemmeringen zijn hierbij als onderdeel van een groter geheel onderzocht. Uiteindelijk hebben ruim 1700 Wajong'ers de ingevulde vragenlijst teruggestuurd.
3. 38 face-to-face-interviews met Wajong'ers over de financiële gevolgen van werk.

Een uitgebreide onderzoeksverantwoording is te vinden in bijlage 1 van het rapport. Met dit onderzoek wordt vooral het perspectief van de Wajong'ers zelf in beeld gebracht. Wij laten Wajong'ers aan het woord over hun ervaringen met (gaan) werken en hun beoordeling van de financiële situatie.

Enquête

Met dit onderzoek wilden we informatie verzamelen over twee onderwerpen: de financiële baten van werk en de overwegingen die Wajong'ers maken om werk te zoeken dan wel te stoppen met werken. Daarom wilden we in de respons van de enquête een ruime vertegenwoordiging van werkende Wajong'ers en Wajong'ers die recentelijk gestopt zijn met werken. Om deze reden hebben we vier aparte steekproeven uit het Wajong-bestand getrokken¹:

¹ Voor een precieze beschrijving van de steekproeven, zie bijlage 1.

- een steekproef uit de groep Wajong'ers die eind 2005 werkten;
- een steekproef uit de groep Wajong'ers die in 2003 en 2004 werkten, maar eind 2005 niet meer;
- een steekproef uit de groep Wajong'ers die niet volledig arbeidsongeschikt zijn;
- een steekproef uit de totale Wajong-populatie.

De respons was in deze vier steekproeven ongeveer even hoog.

Door deze werkwijze is de groep werkende Wajong'ers in de responsgroep van de enquête oververtegenwoordigd. Terwijl in de totale Wajong-populatie ruim een kwart van de Wajong'ers betaald werk heeft², is het aandeel werkende Wajong'ers in de responsgroep veertig procent.

Van sommige Wajong'ers kon bij voorbaat worden gezegd dat ze waarschijnlijk in het geheel geen arbeidspotentie hebben. Om hen niet onnodig lastig te vallen met een lange vragenlijst, waren de eerste vier vragen van de vragenlijst erop gericht deze Wajong'ers te identificeren. Zij hoefden de rest van de vragenlijst niet in te vullen.

In de responsgroep is de groep Wajong'ers die nu geen betaald werk heeft, even groot als de groep werkende Wajong'ers. In tabel 1.1 is de samenstelling van de responsgroep weergegeven.

Tabel 1.1 Arbeidsmarktsituatie responsgroep enquête (n=1733)

Arbeidsmarktpositie	Percentage
Heeft nu betaald werk	40%
Nu geen betaald werk	39%
• In de afgelopen drie jaar wel betaald werk gehad	9%
• Geen betaald werk gehad, werkt nu of in de afgelopen drie jaar in de AWBZ	13%
• Geen betaald werk gehad, werkt nu of in de afgelopen drie jaar als vrijwilliger	7%
• Geen betaald werk, werk in de AWBZ of vrijwilligerswerk, maar kan wel werken in aangepaste functie	10%
Overige	21%
• Kan niet werken	17%
• Vragenlijst niet (goed) ingevuld	4%
Totaal	100%

De groep Wajong'ers die heeft aangegeven niet te kunnen werken of die de vragenlijst niet (goed) heeft ingevuld, is niet in het onderzoek meegenomen. Voor een uitgebreidere beschrijving van de onderzoeksgroep verwijzen we naar bijlage 2.

² Zie: ministerie van SZW: *Adviesaanvraag over de bevordering van de arbeidsparticipatie van Wajong-gerechtigden (SV/R&S/06/88418)*. Van de 142.505 Wajong-gerechtigden in 2005 werkten er 13.749 in een regulier dienstverband (9,64%) en 24.222 in een Wsw-dienstbetrekking (16,79%).

De onderzoeksgroep geeft dus geen representatief beeld van de totale Wajong-populatie. Wij hebben de uitkomsten van de enquête niet teruggewogen naar de aandelen van de vier steekproeven in de populatie, omdat dit voor het realiseren van de doelstelling van dit onderzoek niet nodig was. Wij doen in dit rapport derhalve ook geen uitspraken over de totale Wajong-populatie.

Interviews

We hebben de enquête aangevuld met 38 diepte-interviews met Wajong'ers. Zij hebben gereageerd op de telefonische meldlijn of hebben in de enquête aangegeven dat ze mee willen werken aan vervolgonderzoek. Het ging dus om mensen die graag gehoord wilden worden en vaak een duidelijke mening hadden gebaseerd op persoonlijke ervaringen. In de meeste gevallen hebben wij anderhalf tot twee uur met hen gesproken. De interviews hebben ons de mogelijkheid geboden om de opvattingen van Wajong'ers verder uit te diepen.

We hebben alleen Wajong'ers geïnterviewd die op dit moment werken of recent hebben gewerkt. Op deze manier konden we de meeste informatie krijgen over de financiële gevolgen van werk. De groep geïnterviewden wijkt verder op verschillende kenmerken af van de responsgroep van de enquête: zij zijn vaker vrouw, wonen vaker zelfstandig, zijn hoger opgeleid en hebben gemiddeld een lager ao-percentage. Voor een verdere beschrijving van de groep geïnterviewden, verwijzen we naar bijlage 2.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 analyseren we de wet- en regelgeving voor Wajong'ers en de financiële gevolgen van werk voor hen. Hoofdstuk 3 gaat over werkende Wajong'ers. We kijken naar het werk, naar de aanpassingen die er zijn gedaan aan functie en werkplek en naar de knelpunten die Wajong'ers tijdens hun werk tegenkomen. In hoofdstuk 4 gaan we in op de werkloze Wajong'ers. Wie van hen zoekt werk en wie niet? Waarom zoekt men geen werk? Welke belemmeringen komen Wajong'ers tegen bij het zoeken naar werk. In hoofdstuk 5 beantwoorden we de hoofdvragen van het onderzoek. Gaan Wajong'ers er financieel op vooruit als zij gaan werken? Welke rol spelen deze financiële gevolgen van werk bij beslissingen om te blijven werken of werk te zoeken? Hoofdstuk 6 bevat de belangrijkste conclusies en onze aanbevelingen.

2 FINANCIËLE GEVOLGEN VAN WERK IN DE REGELGEVING

Wajong'ers die gaan werken, gaan er financieel altijd op vooruit, maar de vooruitgang is veelal beperkt. Kleine deeltijdbanen leveren voor Wajong'ers het meeste op. Een WSW-baan heeft voor Wajong'ers over het algemeen gunstigere arbeidsvoorwaarden dan reguliere banen. Door de beperkte inkomensvoortgang hebben Wajong'ers vaak te maken met een armoedeval.

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat een analyse van de wet- en regelgeving. We kijken naar de financiële gevolgen van betaald werk voor een Wajong'er. Dit is overigens iets anders dan de feitelijke financiële gevolgen van werk. Regelgeving laat immers altijd ruimte voor uitvoerders om maatwerk toe te passen. Daarnaast kan de wisselwerking van verschillende onderdelen van de regelgeving zorgen voor onbedoelde effecten. Op deze feitelijke gevolgen gaan we in hoofdstuk 5 in.

Tijdens de analyse bleek al snel dat de regelgeving bijzonder complex en ondoorzichtig is. Er lopen allerlei regelingen naast elkaar die onderling met elkaar verweven zijn, waardoor de financiële gevolgen van werk en werkveranderingen vaak moeilijk zijn te bepalen. Er bleken weinig experts op dit terrein en deze experts zijn het lang niet altijd met elkaar eens over hoe de regelgeving precies werkt.

We beginnen dit hoofdstuk met het inkomen dat Wajong'ers krijgen als ze niet werken. Het gaat hierbij met name om de Wajong-uitkering met eventuele toeslagen. Vervolgens kijken we naar het inkomen van Wajong'ers met regulier werk. Het inkomen bestaat dan meestal uit een salaris en een verrekenende Wajong-uitkering. Daarna kijken we naar het inkomen van Wajong'ers met een WSW-baan. Hier gelden allerlei aparte regels, waardoor de inkomenspositie van WSW'ers afwijkt van diegenen met een reguliere baan. Tot slot gaan we in op een aantal financiële aanvullingen voor werkende Wajong'ers en aanvullingen die door werk juist vervallen of minder worden.

2.2 Wajong-uitkering

Een Wajong'er zonder werk heeft recht op een Wajong-uitkering. Voor een volledig arbeidsongeschikte bedraagt deze uitkering 75 procent van het bruto wettelijk minimum(jeugd)loon. Deze uitkering is onafhankelijk van eventueel vermogen en het inkomen van een partner.

De hoogte van de Wajong-uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage van de jongere (zie tabel 2.1). Per 1 juli 2007 is de hoogte

van de Wajong-uitkering voor iemand die volledig arbeidsongeschikt (ao) is, verhoogd van 70 naar 75 procent van het bruto wettelijk minimumloon (WML).

Tabel 2.1 Hoogte Wajong-uitkering in relatie tot ao-percentage

AO-percentage	Wajong-uitkering (bruto)
> 80%	75% WML
65% - 80%	50,75% WML
55% - 65%	42% WML
45% - 55%	35% WML
35% - 45%	28% WML
25% - 35%	21% WML
< 25%	0% WML

Personen met een Wajong-uitkering die volledig arbeidsongeschikt zijn, langdurig hulpbehoevend zijn en oppas nodig hebben, hebben recht op een Wajong-uitkering van 85 tot 100 procent WML.

Toeslag¹

Wanneer het totale nettogezinsinkomen lager is dan het geldend sociaal minimum, vult een toeslag van UWV het inkomen aan tot dat sociaal minimum. Zie hiervoor tabel 2.2. Alleenstaande Wajong'ers met een ao-percentage van meer dan tachtig procent zullen over het algemeen geen toeslag krijgen omdat het voor hen geldend sociaal minimum ongeveer even hoog is als de Wajong-uitkering. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte Wajong'ers en Wajong'ers met partner en/of kind komen vaker in aanmerking voor een toeslag.

Tabel 2.2 Geldend sociaal minimum

Gezinssituatie	Geldend sociaal minimum
Alleenstaande	70% WML
Alleenstaande ouder met kind	90% WML
Gehuwden/samenwonenden	100% WML

Voor de toeslagen gelden onder meer de volgende regels:

- Jongeren onder de 21 jaar hebben geen recht op een toeslag.
- De toeslag wordt verrekend met eventuele inkomsten van de partner.
- De toeslag wordt niet verrekend met het vermogen van de Wajong'er en/of van de partner.
- Het recht op een toeslag vervalt wanneer de Wajong'er een partner heeft die is geboren in 1972 of later tenzij zij samen een kind hebben dat jonger is dan twaalf jaar.

¹ Voor ongehuwde alleenstaanden van 21 jaar of ouder die netto onder het geldende sociaal minimum komen, kon UWV de uitkering aanvullen met een zogenaamd kopje tot het niveau van dat sociaal minimum. Per 1 januari 2008 komt de kopjesregeling te vervallen en is deze aanvulling tot het netto sociaal minimum in de toeslagenwet geregeld.

- Wanneer de Wajong'er bijverdiensten heeft, mag hij/zij de eerste vijf procent WML houden. Van de bijverdiensten die uitstijgen boven de vijf procent WML, wordt zeventig procent verrekend met de toeslag, met een maximum van vijftien procent van het WML.

Deze toeslag heeft er overigens voor gezorgd dat een deel van de Wajong'ers niet of nauwelijks kon profiteren van de verhoging van de volledige Wajong-uitkering van 70 naar 75 procent. De verhoging van de uitkering werd veelal bijna volledig tenietgedaan door een verlaging van de toeslag.

WWB

Wanneer een Wajong'er geen recht heeft op een toeslag, dan kan de gemeente de Wajong'er een aanvullende WWB-uitkering verstrekken. Hierbij kijkt de gemeente wel of de Wajong'er niet te veel vermogen heeft. In de praktijk komt de WWB-uitkering bijna nooit voor.

WW / WIA

Wanneer een Wajong'er heeft gewerkt en zijn of haar baan verliest, dan kan hij of zij recht hebben op een WW-uitkering of een WIA-uitkering. De hoofdregel daarbij is dat WW en WIA voorliggende voorzieningen zijn ten opzichte van de Wajong-uitkering. Dat betekent dat UWV de Wajong-uitkering uitbetaalt voor zover die hoger is dan de WIA- of WW-uitkering.

2.3 Regulier werk

Het inkomen van een Wajong'er met een reguliere baan is vooral afhankelijk van het aantal uur dat de Wajong'er per week werkt en de arbeidsprestatie per uur. Daarom maken we in deze paragraaf onderscheid tussen Wajong'ers met een fulltime baan en een parttime baan en tussen Wajong'ers met normale arbeidsprestatie en met een duidelijk verminderde arbeidsprestatie per uur.

Fulltime zonder verminderde arbeidsprestatie

Wajong'ers die fulltime gaan werken en geen verminderde arbeidsprestatie hebben, hebben geen recht meer op een resterende Wajong-uitkering. Zij krijgen een salaris ter hoogte van het geldende loon, dat per definitie gelijk is of hoger dan het WML.

Fulltime en een duidelijk verminderde arbeidsprestatie

Wanneer een Wajong'er gaat werken, leidt dit in principe tot herziening of intrekking van de Wajong-uitkering. Echter wanneer er twijfels zijn over de duurzaamheid van de werkhervatting, kan een beroep worden gedaan op artikel 50 Wajong. Dit houdt in dat gedurende maximaal vijf jaar de Wajong'er niet wordt herkeurd en op papier hetzelfde ao-percentages behoudt. De

uitkering wordt verrekend met het loon volgens tabel 2.1 op basis van de feitelijke arbeidsprestatie per uur.²

Als binnen vijf jaar blijkt dat de Wajong'er het werk vanwege zijn gezondheid niet kan volhouden, bestaat het recht op de oude uitkering zonder wachttijd.³

Werkgevers moeten werknemers in principe het functieloon uitbetalen. De werkgever kan bij UWV echter loondispensatie aanvragen wanneer sprake is van een 'duidelijk verminderde arbeidsprestatie'.

Het lagere loon door de loondispensatie kan in een aantal gevallen (gedeeltelijk) worden gecompenseerd met de regeling Samenloop.⁴ De aanvulling wordt gefinancierd uit de gekorte Wajong-uitkering, die wordt herberekend vanwege de verdiensten uit arbeid. Wajong'ers hebben recht op deze compensatie wanneer aan drie eisen is voldaan:

1. Artikel 50 Wajong moet van toepassing zijn.
2. De werkgever moet loondispensatie krijgen en de feitelijke loonwaarde (op basis van de feitelijke arbeidsprestatie) is minder dan honderd procent WML.⁵
3. De Wajong'er moet worden begeleid door een job coach. Wanneer deze begeleiding niet meer nodig is, maar het dienstverband wel blijft bestaan, kan de Wajong'er de compensatie behouden mits aan de eerste twee voorwaarden is voldaan.⁶

Het lagere loon wordt gecompenseerd tot het functieloon met een maximum van 120 procent van het WML, waarbij de totale aanvulling nooit meer kan zijn dan de oorspronkelijke Wajong-uitkering toen de Wajong'er nog niet werkte.

² Het ao-percentages van een werkende Wajong'er is het verlies aan verdien capaciteit zoals dit tot uiting komt in het verschil tussen het daadwerkelijk verdiende loon en het zogenaamde maatmanloon. Het maatmanloon is het loon dat de Wajong'er zou kunnen verdienen als hij gezond was. Bij Wajong'ers die nog niet hebben gewerkt en die alleen middelbare school hebben afgerond, is het wettelijk minimum (jeugd)loon het maatmanloon. Heeft een Wajong'er een hogere opleiding, of zou hij die binnen een jaar afronden als hij niet arbeidsongeschikt was geworden, dan kan het maatmanloon hoger zijn. Bij een mbo-opleiding of hoger is het maatmanloon anderhalf keer het minimumloon. Ook als de betrokkene voor zijn dertigste een opleiding afrondt terwijl hij al een Wajong-uitkering heeft, kan het maatmanloon omhoog gaan.

³ Wanneer een Wajong'er in de WSW werkt (ook in het geval van begeleid werken WSW), geldt het vangnet van artikel 50 zolang het dienstverband duurt (artikel 50.3 Wajong). Zie verder paragraaf 2.4).

⁴ De aanvulling is geregeld in artikel 11 en 12 van de Regeling Samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen uit arbeid. Ook wel 'het wetje Breman' genoemd, naar de indiener in de Tweede Kamer.

⁵ Hierdoor komen hoogopgeleide Wajong'ers minder snel in aanmerking voor loondispensatie. Omdat de werkgever pas loondispensatie kan krijgen wanneer de loonwaarde minder is dan honderd procent van het WML, kan een werkgever van een hoogopgeleide Wajong'er (met een maatman van 150% WML) pas loondispensatie krijgen als het feitelijk verlies aan verdien capaciteit meer is dan 33 procent. De Wajong'er krijgt vervolgens een aanvullende Wajong-uitkering tot een maximuminkomen van 120 procent WML.

⁶ Regeling Samenloop, artikel 11.3.

Salaris = 150% WML.

Arbeidsprestatie = 50%, dus feitelijke loon = 75% WML.

De betrokkene is op basis van zijn huidige loon 50% ao, en zou dus nog 35% resterende Wajong krijgen. Hij zit dan op 110% WML. Hij krijgt hierbij echter nog een aanvulling (namelijk de ingehouden Wajong-uitkering) tot maximaal 120% WML.

Parttime zonder verminderde arbeidsprestatie

Wajong'ers die parttime gaan werken en geen verminderde arbeidsprestatie hebben, krijgen loon naar rato van het aantal gewerkte uren. De werkgever heeft in die gevallen geen recht op loondispensatie. Het loon van de Wajong'er wordt aangevuld met de Wajong-uitkering volgens tabel 2.3. Bij werk op WML-niveau geldt dat het salaris samen met de resterende Wajong-uitkering ligt tussen 70 en 96 procent van het WML.

Tabel 2.3 Hoogte resterende Wajong-uitkering bij parttime werk

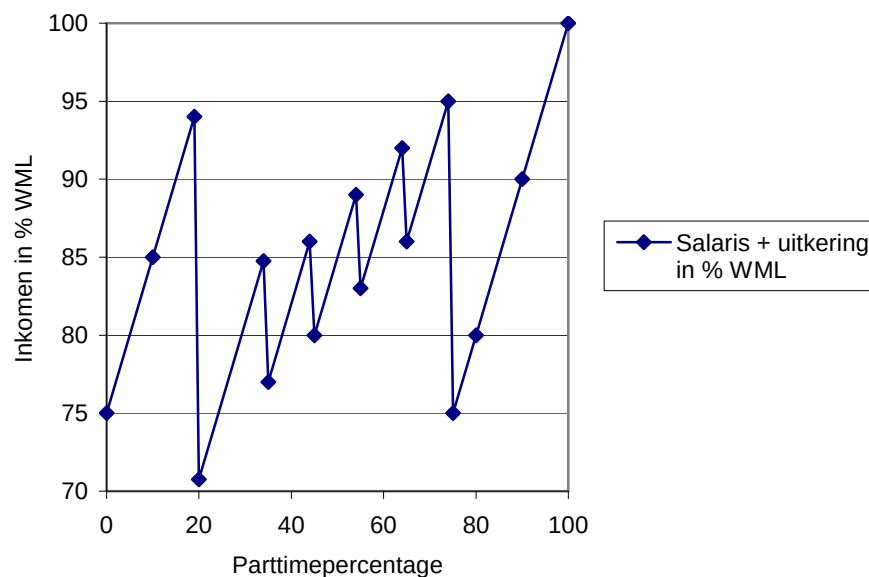
Parttime-%	Verlies aan verdiencapaciteit	Resterende Wajong-uitkering	Loon + Wajong- uitkering bij loon = 100% WML
> 75%	< 25%	0	> 75% WML
65% - 75%	25% - 35%	21% WML	86% - 96% WML
55% - 65%	35% - 45%	28% WML	83% - 93% WML
45% - 55%	45% - 55%	35% WML	80% - 90% WML
35% - 45%	55% - 65%	42% WML	77% - 87% WML
20% - 35%	65% - 80%	50,75% WML	70,75% - 85,75% WML
< 20%	> 80%	75% WML	75% - 95% WML

In tabel 2.3 is goed te zien dat door het trapsgewijze systeem van berekening van de resterende Wajong-uitkering een uur meer werken kan leiden tot een forse afname van het inkomen. Het is vooral een grote terugval wanneer de Wajong'er de twintigprocentgrens overschrijdt. Er vindt dan een korting op de uitkering plaats van bijna 25 procent WML. Hierdoor kan een Wajong'er met een parttimepercentage van 19 procent meer verdienen dan een Wajong'er met een parttimepercentage van 75 procent in dezelfde baan.

Een Wajong'er die zeven uur per week werkt (parttime-% = 17,5%) heeft bij een baan op WML-niveau een inkomen van 92,5% van het WML. Een Wajong'er die acht uur per week werkt (parttimepercentage = 20%) heeft bij diezelfde baan een inkomen van iets meer dan 70% van het WML. Zelfs een Wajong'er die dertig uur werkt, heeft nog een inkomen dat lager is dan diegene die 7 uur werkt, namelijk van 75% WML.

In de onderstaande grafiek is het verband tussen het parttimepercentage (aantal werkuren per week) en het inkomen van een Wajong'er weergegeven.

Figuur 2.1 De bijverdiendtrap



Ook bij parttime werk kan het inkomen van de Wajong'er met een toeslag worden aangevuld tot het geldende sociaal minimum. Hierbij is de vrijlatings-regeling van toepassing.

Uit tabel 2.4 is te lezen hoe hoog het totale inkomen is van een Wajong'er die parttime werkt, in een baan tegen een salaris van 120 procent dan wel 150 procent van het WML.

Tabel 2.4 Hoogte inkomen bij parttime werk op niveau 120 of 150 procent WML

Parttime-%	Resterende Wajong-uitkering	Werk op 120% WML: Loon + Wajong	Werk op 150% WML: Loon + Wajong
> 75%	0	> 90%	> 112,5%
65% - 75%	21% WML	99-111%	118,5-133,5%
55% - 65%	28% WML	94-106%	110,5-125,5%
45% - 55%	35% WML	89-101%	102,5-117,5%
35% - 45%	42% WML	84-96%	94,5-109,5%
20% - 35%	50,75% WML	74,75-92,75%	80,75-103,25%
< 20%	75% WML	75-99%	75-105%

Uit tabel 2.4 concluderen wij het volgende:

- In geval van parttime werk op 120 procent WML is het inkomen tussen 75 procent en 111 procent WML.
- In geval van parttime werk op 150 procent WML is het inkomen tussen 81 procent en 133 procent WML.
- Hoe minder uren hoe kleiner het verschil tussen het inkomen bij 120- en 150-procentniveau.

Parttime en een duidelijk verminderde arbeidsprestatie

Wanneer een Wajong'er parttime werkt en een duidelijk verminderde arbeidsprestatie heeft, krijgt hij loon naar rato van het aantal gewerkte uren en de werkgever kan recht hebben op het uitbetalen van een lager uurloon. Het lagere uurloon kan worden gecompenseerd tot het functie uurloon met een maximum van 120 procent WML per uur.

Een Wajong'er gaat werken in een baan op het niveau van 110% WML. Hij kan drie dagen per week werken (partimepercentage = 60%) en zijn arbeidsprestatie per uur is 70%. Zijn feitelijke loonwaarde is dus 42% (60% van 70%) en zijn verlies aan verdien capaciteit is dus 58%.

De werkgever mag de Wajong'er een uurloon betalen van 77% van het WML (70% van 110% WML). De Wajong'er krijgt voor de uren die hij werkt compensatie tot 110% van het WML. Zijn loon met compensatie is hierdoor 66% van het WML (60% van 110% WML).

De Wajong'er krijgt daar bovenop een aanvullende Wajong-uitkering volgens tabel 2.3. Op basis van zijn verlies aan verdien capaciteit van 58% krijgt hij een aanvulling van 42% van het WML. Zijn totale inkomen komt daarmee op 108% van het WML (66% + 42%).

De totale aanvullende Wajong-uitkering bedraagt dus 66% van het WML. Omdat die aanvulling uit de oorspronkelijke Wajong-uitkering moet worden gefinancierd, krijgt alleen een Wajong'er die meer dan 80% ao is, deze volledige aanvulling. Een Wajong'er met een ao-percentage tussen 65% en 80% had een Wajong-uitkering van 51% van het WML en kan daarom een maximale aanvulling van 51% WML krijgen. In dat geval is het totale inkomen 93% van het WML (42% + 51%).

Ook hier geldt dat het inkomen van de Wajong'er met een toeslag kan worden aangevuld tot het geldend sociaal minimum. Dan geldt gedurende twee jaar een vrijlating van maximaal vijftien procent WML op inkomsten uit arbeid. De betrokkene kan dus voor maximaal twee jaar maximaal het voor hem geldende sociaal minimum plus vijftien procent WML verdienen.

2.4 WSW-baan

Het inkomen van een Wajong'er met een WSW-baan is alleen afhankelijk van het aantal uur dat de Wajong'er per week werkt en niet van de arbeidsprestatie per uur. Daarom maken we in deze paragraaf alleen onderscheid tussen Wajong'ers met een fulltime WSW-baan en een parttime WSW-baan. Daarnaast bespreken we de inkomenspositie van WSW'ers die gedetacheerd zijn en die begeleid werken. Aan het einde van deze paragraaf kijken we wat de financiële consequenties zijn voor een Wajong'er die uit de WSW stroomt naar een reguliere baan.

Fulltime WSW-baan

Twee derde van de werkende Wajong'ers, werkt in de WSW. WSW'ers krijgen functieloon volgens cao-WSW. Dit loon is onafhankelijk van de arbeidsprestatie per uur. Wanneer een WSW'er voltijd werkt, is er geen aanvullende Wajong-uitkering nodig.

Een arbeidscontract in de WSW begint doorgaans met een periode van twee jaar waarin de WSW'er maximaal 32 uur werkt en een uurloon krijgt op het niveau van honderd procent WML. Het salaris bedraagt dan dus tachtig procent WML. De Wajong'er heeft in dat geval geen recht op een aanvullende Wajong-uitkering (zie tabel 2.3).

Voor WSW'ers geldt het vangnet van artikel 50 Wajong voor onbeperkte duur: een Wajong'er die in de WSW gaat werken, kan zijn leven lang terugvallen op zijn oorspronkelijke Wajong-uitkering.

Over volledig loon worden pensioenrechten opgebouwd. Dus pensioenopbouw is niet afhankelijk van de arbeidsprestatie per uur, maar wel van het deeltijd-percentage.

Op basis van de Toeslagenwet geldt ook hier dat het inkomen van de Wajong'er met een toeslag kan worden aangevuld tot het geldende sociaal minimum, waarbij de vrijlatingsregeling van toepassing is.

Parttime WSW-baan

Wanneer een Wajong'er voor de WSW wordt geïndiceerd met een urenbeperking, komt hij in principe in aanmerking voor een parttime WSW-baan. Daarnaast hebben ook WSW'ers zonder urenbeperking vaak een 32-urig dienstverband. Er staat in de wet niets over het uitbetalen van het functieloon naar rato van het aantal gewerkte uren. Het is dus mogelijk dat een Wajong'er, terwijl hij deeltijd werkt, toch het volledige functieloon krijgt uitbetaald. Dit zal in de praktijk echter niet voorkomen. Wajong'ers met een urenbeperking zullen door de SW-bedrijven in de praktijk naar rato van het aantal gewerkte uren uitbetaald krijgen. De pensioenrechten worden ook op basis van het aantal gewerkte uren opgebouwd.

Bij deeltijdwerk in de WSW wordt het loon aangevuld met resterende Wajong-uitkering volgens tabel 2.3. Daarbij is er geen verschil met deeltijd regulier werk. Op basis van de Toeslagenwet geldt ook hier dat het inkomen van de Wajong'er met een toeslag kan worden aangevuld tot het geldende sociaal minimum, waarbij de vrijlatingsregeling van toepassing is.

Detachering vanuit de WSW

Bij detachering vanuit de WSW blijven de werkgeversrisico's bij het SW-bedrijf en de arbeidsvoorwaarden voor de werknemer ongewijzigd. De intensiteit van de begeleiding is meestal minder dan bij begeleid werken. Detacheringscontracten zijn meestal van onbepaalde tijd. In de praktijk is het echter gemakkelijk om van het contract af te komen. Detacheringen vinden meestal plaats vanuit de wachtlijst.⁷

⁷ Raad voor Werk en Inkomen. *Buitenkans. Aanbevelingen om meer Wsw'ers in een reguliere werkomgeving te brengen*, Den Haag: RWI, oktober 2006, p.10.

De hoogte van de inleenvergoeding voor individuele detachering ligt gemiddeld rond de tien tot twaalf euro per uur.⁸ Er wordt uitgegaan van het functieniveau van de WSW'er en het bijbehorende functieloon en bijkomende kosten zoals begeleidingskosten en overheadkosten. Aan de hand van de loonwaarde / het prestatieniveau van de kandidaat wordt vervolgens het inleentarieff bepaald. Deze calculerende benadering wordt echter ook vaak aangevuld met de vraag wat op de markt haalbaar is.⁹ Er zijn dus geen verschillen in het inkomen van WSW'ers die intern werken en WSW'ers die gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever. Ook voor gedetacheerde WSW'ers geldt de cao-WSW.

Begeleid werken WSW

Bij begeleid werken vanuit de WSW geldt de cao van de ontvangende werkgever. De Wajong'er krijgt in principe een cao-loon naar rato van het aantal gewerkte uren. Parttime werk kan dus ertoe leiden dat de Wajong'er recht heeft op een aanvullende Wajong-uitkering volgens tabel 2.3 en 2.4.

De werkgever krijgt in plaats van loondispensatie een loonkostensubsidie. De hoogte van de loonkostensubsidie bij begeleid werken wordt vooral bepaald door vaststelling van de loonwaarde van de kandidaat. De hoogte van de loonkostensubsidie varieert sterk en schommelt tussen de tien en zeventig procent.¹⁰ De loonwaarde wordt vaak bepaald door de job coach. Soms komt er een arbeidsdeskundige aan te pas.

De WSW-werknemer kan alleen verplicht worden tot begeleid werken indien hij daarvoor is geïndiceerd door het CWI. Voor WSW-werknemers die al in het SW-bedrijf werken en vallen onder de cao-WSW, geldt deze verplichting niet. Dit tenzij de Wajong'er bij een herindicatie als nog de indicatie Begeleid Werken krijgt. Begeleidwerkencontracten zijn meestal voor een beperkte tijd en lopen vaak binnen drie jaar af vanwege de Wet flexibiliteit en zekerheid.¹¹

De hoeveelheid begeleiding die aan begeleid werkenden wordt gegeven, komt gemiddeld niet boven één uur per week uit.¹² Dit terwijl de Wajong'ers die van deze werkvorm gebruik willen maken, veel meer begeleiding nodig hebben.¹³ Dit kan een reden zijn waarom weinig Wajong'ers nu van deze werkvorm gebruikmaken.

⁸ Dijkgraaf, E et al., *Plaatsing van WSW-ers bij reguliere werkgevers: hoe en onder welke voorwaarden?*, Rotterdam: SEOR, i.o.v. Raad voor Werk en Inkomen, p.6.

⁹ Idem, p.57.

¹⁰ Idem, p.6.

¹¹ Raad voor Werk en Inkomen, oktober 2006, p.9.

¹² Dijkgraaf, oktober 2006, p.50.

¹³ Er is een wettelijk recht op een maximaal aantal begeleidingsuren van vijftien procent van het aantal contracturen. Dus bij een 32-urige werkweek is dit 4,8 uur per week begeleiding.

Uitstroom uit de WSW

Bij de overgang vanuit de WSW naar begeleid werken, gaat de WSW'er er doorgaans arbeidsvoorwaardelijk niet op vooruit. Dit komt onder meer doordat de functiebeloning binnen de WSW in veel gevallen overeenkomt met de beloning van gelijksoortige werkzaamheden op de reguliere arbeidsmarkt.¹⁴ Bij uitstroom vanuit de WSW naar regulier werk geldt de loongarantieregeling. Dit houdt in dat een werknemer die een lagere functie moet aanvaarden dan waarop hij werkzaam was, wordt beloond volgens zijn oorspronkelijke loonschaal, inclusief de mogelijkheid om binnen die loonschaal door te groeien in salaris.¹⁵

2.5 Financiële aanvullingen en eigen bijdragen

Wanneer een Wajong'er gaat werken, kan hij in aanmerking komen voor een aantal financiële bijdragen van UWV. Daarnaast kunnen financiële tegemoetkomingen voor mensen met lage inkomens juist vervallen of minder worden. Tot slot kunnen de eigen bijdragen voor Awbz- en WMO-voorzieningen door het werk juist omhoog gaan.

Van de voorzieningen die UWV verstrekt, bespreken we alleen de voorzieningen die direct van invloed zijn op het besteedbaar inkomen van de Wajong'er. Dit zijn de vergoeding van aangepast vervoer voor woon-werkverkeer en een tijdelijke aanvulling op het loon wanneer de Wajong'er minder verdient dan hij volgens UWV kan verdienen (loonsuppletie).

Vergoeding aangepast vervoer woon-werkverkeer

Wajong'ers die gaan werken hebben vaak te maken met hoge vervoerskosten omdat zij moeten gebruikmaken van aangepast vervoer. UWV verstrekt een financiële bijdrage voor vervoersvoorzieningen voor het bereiken van de werkplek (bijvoorbeeld een taxikostenvergoeding of een bruikleenauto plus kilometervergoeding). Maar als het bruto inkomen per jaar hoger is dan € 31.500 (bedrag voor 2007) dan vergoedt UWV geen taxikosten of een bruikleenauto. Aanpassingen aan de eigen auto kunnen wel worden vergoed. Dit betekent dat Wajong'ers die samenwonen met een verdienende partner, geen gebruik kunnen maken van deze voorziening wanneer het bruto gezinsjaarinkomen hoger is dan € 31.500.

Er is onduidelijkheid over de vraag of het inkomen van ouders waarbij een Wajong'er inwoont, meetelt voor het bepalen van het recht op de vervoersvergoeding. In artikel 5 van de Re-integratieregeling¹⁶ en de

¹⁴ Raad voor Werk en Inkomen, oktober 2006, p.8.

¹⁵ Idem, p.8.

¹⁶ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, nr. SV/R&S/2005/102050, houdende regels met betrekking tot reïntegratie (Reïntegratieregeling).

voorlichtingsfolder van UWV¹⁷ staat dat alleen het inkomen van de echtgenoot meetelt en dus niet het inkomen van inwonende ouders. Echter het aanvraagformulier¹⁸ is hierover niet duidelijk. In dat formulier wordt aangegeven dat wanneer een Wajong'er samenwoont met één ouder alleen het eigen inkomen meetelt. Er wordt verder niet duidelijk gemaakt welke inkomens meetellen in de situatie dat de Wajong'er inwoont bij twee ouders.

Loonsuppletie

Wanneer een Wajong'er een baan vindt met een lager loon dan wat hij volgens het UWV nog kan verdienen, dan kan hij daar soms een aanvulling op krijgen. De aanvulling bestaat uit het verschil tussen de uitkering die deze persoon van het UWV ontvangt, en de uitkering die hij zou krijgen als het UWV het loon dat hij feitelijk verdient als uitgangspunt zou nemen.

De Wajong'er heeft alleen recht op de aanvulling als hij voor minimaal zes maanden aan de slag gaat. De aanvulling wordt voor maximaal vier jaar toegekend. In het eerste jaar ontvangt betrokkene honderd procent van het verschil, in het tweede jaar 75 procent, in het derde jaar vijftig procent en in het vierde jaar 25 procent. De aanvulling kan nooit hoger zijn dan twintig procent van het loon dat men volgens het UWV nog kan verdienen (de zogenaamde restcapaciteit). Het onderstaande kader bevat een voorbeeld van loonsuppletie.

Een hoogopgeleide Wajong'er heeft een maatman van 150% van het WML en een ao-percentage van 25%. Zijn theoretische verdien capaciteit is 112% van het WML. Hij gaat echter aan het werk voor 100% WML. Het UWV betaalt hem het eerste jaar 100% van het verschil (12% WML) in de vorm van loonsuppletie.

Wanneer een Wajong'er gaat werken kunnen financiële tegemoetkomingen voor mensen met lage inkomens, vervallen of minder worden. Daarnaast kunnen de eigen bijdragen voor Awbz-en WMO-voorzieningen door het werk omhoog gaan. De financiële vooruitgang die het werk met zich meebrengt, kan hierdoor gedeeltelijk of zelfs geheel worden tenietgedaan. Dit wordt de armoedeval genoemd. We bespreken hieronder de belangrijkste: de zorgtoeslag, de huurtoeslag, de langdurigheidstoeslag, de bijzondere bijstand en de eigen bijdrage voor zorg.

Zorgtoeslag

De zorgtoeslag is een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering die de Belastingdienst uitbetaalt. De zorgtoeslag is in 2008 maximaal € 552 (voor samenwonenden € 1475). Hoe hoger het inkomen is, hoe lager de zorgtoeslag. Vanaf een inkomen van ongeveer € 17.000 neemt de zorgtoeslag met een glijdende schaal af. Bij een inkomen hoger dan € 29.069 (bij samenwonenden: € 47.520), is er geen recht meer op zorgtoeslag.

¹⁷ Folder: *Ik kan wel wat ondersteuning gebruiken bij het (zoeken naar) werk. Voorzieningen en vergoedingen die u kunt krijgen van UWV als u een ziekte of handicap heeft.*

¹⁸ Formulier: Aanvraag vergoeding vervoer. Reiskosten en aanpassingen aan de auto.

Alleenstaande Wajong'ers die tussen 70 en 120 procent WML aan inkomsten ontvangen, krijgen het volledige bedrag aan zorgtoeslag. Wajong'ers onder de 23 jaar kunnen, naast de eventuele zorgtoeslag, ook nog recht hebben op een eenmalige tegemoetkoming op hun uitkering. Zij ontvangen namelijk een uitkering die is gekoppeld aan het voor hen geldende wettelijk minimumjeugdloon, terwijl de zorgtoeslag is gebaseerd op het volledig wettelijk minimumloon. De zorgtoeslag geeft hierdoor voor deze groep onvoldoende compensatie.

Huurtoeslag

Wanneer een Wajong'er in een huurhuis woont en zijn inkomen is niet te hoog¹⁹, dan komt hij mogelijk in aanmerking voor huurtoeslag die de Belastingdienst uitbetaalt. Het bedrag van de huurtoeslag wordt bepaald op basis van het inkomen van het lopende jaar en de hoogte van de huur. Hierbij wordt gekeken naar het gezinsinkomen en het gezinsvermogen. Het inkomen van de 'toeslagpartner' wordt dus in de berekening meegenomen. Een alleenstaande Wajong'er heeft bij een inkomen van ongeveer € 15.000 (voor samenwonenden: ongeveer € 19.000) recht op maximale huurtoeslag. Vanaf dat inkomen neemt de huurtoeslag geleidelijk af. Wanneer een Wajong'er in een aangepaste woning woont, kan hij recht hebben op meer huurtoeslag.

Langdurigheidstoeslag

Dit is de toeslag waarop Wajong'ers die al vijf jaar een inkomen op het sociaal minimum hebben en in die periode niet (of nauwelijks) gewerkt hebben recht hebben. Wanneer een Wajong'er gaat werken, vervalt deze toeslag dus.

Bijzondere bijstand

Wajong'ers kunnen bijzondere bijstand aanvragen bij hun gemeente. De bijzondere bijstand is een uitkering die bedoeld is om extra of hoge kosten mee te kunnen betalen. Het gaat om kosten die voor de aanvrager bijzonder en noodzakelijk zijn, die niet worden vergoed uit een andere uitkering of regeling en waarvoor de aanvrager onvoldoende draagkracht heeft. Wajong'ers kunnen onder meer een beroep doen op bijzondere bijstand voor extra kosten die voortvloeien uit hun ziekte of handicap.

Elke gemeente heeft eigen regels om de draagkracht vast te stellen.²⁰ Er wordt in ieder geval gekeken naar het gezinsinkomen en het vermogen. Over het algemeen geldt dat, zodra het inkomen van een Wajong'er door werk boven het voor hem geldende sociaal minimum komt, de rechten op bijzondere bijstand minder zullen worden.

¹⁹ Als de betrokkene jonger is dan 65 jaar, mag zijn inkomen niet hoger zijn dan: € 20.600 (alleenstaande) of € 27.950 (gezinsinkomen) en zijn vermogen niet hoger dan € 20.315 (per persoon). Deze cijfers gelden voor het jaar 2008.

²⁰ Globaal komt het erop neer dat de gemeente het inkomen, voorzover dat hoger is dan de van toepassing zijnde bijstandsnorm, als draagkracht definieert en dat een bepaald percentage van die draagkracht moet worden besteed aan de kosten waarvoor bijzondere bijstand wordt aangevraagd. Het overige vergoedt de bijzondere bijstand.

*Eigen bijdrage voor zorg*²¹

Wajong'ers die gebruikmaken van zorg in het kader van de Awbz of de WMO, moeten daarvoor een eigen bijdrage betalen. Deze eigen bijdrage is onder meer afhankelijk van het inkomen. Wajong'ers die gaan werken, kunnen door de extra verdiensten uit arbeid te maken krijgen met hogere eigen bijdragen. Bij een eigen bijdrage voor zorg zonder verblijf (thuiszorg) of voor de WMO (onder andere hulp bij het huishouden) gaat de maximale eigen bijdrage omhoog met vijftien procent van de inkomensvoortgang.²²

In de eigen bijdrage voor zorg met verblijf wordt onderscheid gemaakt tussen een lage eigen bijdrage en een hoge eigen bijdrage.²³ In het geval van de lage bijdrage gaat de eigen bijdrage omhoog met 12,5 procent van de inkomensvoortgang. Bij een hoge eigen bijdrage gaat het overgrote deel van de inkomensvoortgang naar de verhoging van de bijdrage.

Voor de berekening van de eigen bijdragen wordt gebruikgemaakt van inkomensgegevens van twee jaar geleden. Een inkomensvoortgang door werk zal daarom pas na twee jaar leiden tot een hogere eigen bijdrage.

Tegenover de inkomensvoortgang door werk staat veelal de achteruitgang van allerlei andere financiële voorzieningen: minder zorgtoeslag, minder huurtoeslag, minder bijzondere bijstand, hogere eigen bijdragen voor zorg en geen recht meer op de langdurigheidstoeslag. Daarnaast worden de extra kosten voor het woon-werkverkeer niet altijd vergoed.

2.6 Conclusies

De regelgeving is bijzonder complex en ondoorzichtig. Er lopen allerlei regelingen naast elkaar die onderling met elkaar verweven zijn, waardoor de financiële gevolgen van werk en werkveranderingen vaak moeilijk zijn te bepalen.

Uitgangspositie

Een volledige Wajong-uitkering bedraagt sinds medio 2007 75 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer een Wajong'er samenwoont met partner en/of kinderen of bij een niet volledige Wajong-uitkering wordt het gezinsinkomen zonodig aangevuld met een toeslag tot het geldende sociaal minimum. Daarnaast kan de Wajong'er een beroep doen op diverse aanvullingen, waaronder zorgtoeslag, huurtoeslag, langdurigheidstoeslag of bijzondere bijstand.

²¹ Zie [Hwww.cak-bz.nl](http://www.cak-bz.nl): brochures 'Informatie over eigen bijdrage zorg met verblijf', 'Informatie over eigen bijdrage zorg zonder verblijf', 'Informatie over eigen bijdrage WMO'.

²² Voor een alleenstaande met een verzamelinkomen onder € 16.301 (meerpersoonshuishouden: € 21.002), is de maximale eigen bijdrage € 16,80 per vier weken (meerpersoonshuishouden: € 24,20). Bij een hoger verzamelinkomen wordt vijftien procent van het meerdere bij de maximale eigen bijdrage opgeteld.

²³ In het eerste half jaar moeten ze een lage eigen bijdrage betalen als ze kortdurend in de instelling verblijven of als ze de kosten moeten betalen voor het levensonderhoud van kinderen. In andere gevallen moeten ze een hoge eigen bijdrage betalen.

Regulier werk

Wajong'ers die gaan werken, komen met hun inkomen vaak maar weinig boven het geldende sociaal minimum uit. Dit heeft de volgende vier oorzaken:

1. Veel Wajong'ers kunnen slechts in deeltijd werken en worden naar rato van het aantal uren betaald.
2. Wanneer een Wajong'er minder presteert dan zijn gezonde collega's, dan mag de werkgever minder dan het wettelijk minimumloon betalen.
3. Het verdiende loon wordt verrekend met de Wajong-uitkering, waardoor de inkomensvoortgang bij werk op het niveau van het wettelijk minimumloon niet meer dan twintig procent WML kan zijn.
4. Wanneer een Wajong'er een toeslag krijgt, wordt het verdiende loon ook daarmee verrekend. De maximale inkomensvoortgang is dan vijftien procent WML. Na twee jaar vervalt de toeslag voorzover het inkomen boven het sociaal minimum uitkomt.

Parttime werk

Door de trapsgewijze aanpassing van de Wajong-uitkering is een kleine deeltijdbaai (parttimepercentage minder dan 20%) veel gunstiger dan grotere deeltijdbanen. Bij een baan op het niveau van het wettelijk minimumloon levert zeven uur werken per week meer op dan 36 uur. Een Wajong'er die zeven uur per week werkt in een baan op het niveau van 150 procent wettelijk minimumloon, moet tien uur per week extra gaan werken om meer over te houden.

WSW

Het is voor een Wajong'er qua arbeidsvoorwaarden over het algemeen gunstiger om in de WSW te werken dan bij een reguliere werkgever. Het loon en de pensioenrechten zijn onafhankelijk van de arbeidsprestatie per uur. Dat wil zeggen dat een Wajong'er die in de WSW werkt en per uur minder presteert, wel een volledig uurloon krijgt en daarover volledige pensioenrechten opbouwt. Daarnaast kan een Wajong'er vanuit de WSW levenslang (in plaats van vijf jaar) terugvallen op de oude Wajong-uitkering als hij niet meer kan werken.

Voorzover Wajong'ers fulltime werken in de WSW, is het loon hoog genoeg om geheel uit de uitkering te komen. Bij parttime werk wordt het loon wel verrekend met de Wajong-uitkering. Een WSW'er die begint met werken, krijgt meestal een 32-urige baan op WML-niveau. Hiermee is de inkomensvoortgang ten opzichte van een volledige Wajong-uitkering slechts vijf procent WML.

De situatie van Wajong'ers die vanuit de WSW begeleid werken bij een reguliere werkgever, heeft veel overeenkomsten met die van Wajong'ers die verminderd productief bij een reguliere werkgever werken onder begeleiding van een job coach. In beide gevallen valt de Wajong'er onder de cao van een reguliere werkgever, is er externe begeleiding en zijn de kosten voor de werkgever aangepast aan de productiviteit van de Wajong'er.

Er zijn echter ook verschillen. Voor de WSW'er betaalt de werkgever een volledig loon en hij krijgt daarvoor loonkostensubsidie. In het andere geval betaalt de werkgever een verlaagd loon (dispensatie) en krijgt de Wajong'er hiervoor een gedeeltelijke compensatie.

Armoedeval

Wajong'ers die gaan werken, moeten ermee rekening houden dat een hoger inkomen samengaat met minder zorgtoeslag, minder huurtoeslag, minder bijzondere bijstand, hogere eigen bijdragen voor Awbz- en WMO-voorzieningen en het vervallen van de langdurigheidstoeslag.

Daarnaast heeft een Wajong'er die gaat werken en inwoont bij zijn ouders of samenwoont met een verdienende partner, veelal geen recht op een vergoeding van vervoerskosten door UWV. In combinatie met de beperkte inkomensvoorruihgang is het risico van een armoedeval zeer reëel.

Met name de Wajong'ers die in een Awbz-instelling verblijven, hebben te maken met een hardnekkige armoedeval. Als zij gaan werken, verliezen ze bijna de volledige inkomensvoorruihgang aan de verhoogde eigen bijdrage.

3 WAJONG'ERS MET BETAALD WERK

Wajong'ers werken over het algemeen in een baan die (deels) is aangepast aan hun beperkingen. Vaak ondersteunen de leidinggevende of collega's hen, werken ze in een lager werktempo, werken korter of hebben een beperkter takenpakket. Door deze aanpassingen kunnen ze vaak redelijk functioneren en hebben ze minder last van hun beperkingen die ze bij het zoeken naar werk als potentiële knelpunten zagen.

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over werkende Wajong'ers. We gaan achtereenvolgens in op de kenmerken van de werkende Wajong'ers, het soort werk en dienstverband, de aanpassingen in werk en werkplek en de knelpunten die Wajong'ers bij hun werk tegenkomen. We maken hierbij gebruik van de schriftelijke enquête en vullen dit aan met resultaten uit de interviews.

3.2 Kenmerken werkende Wajong'ers

De Wajong'ers in de onderzoeksgroep die momenteel betaald werk hebben, zijn anders dan de werkloze Wajong'ers. Zij zijn vaker man en veel minder vaak jonger dan 23 jaar. Zij wonen veel vaker in een gewone woning en ook vaker alleen of met een partner. Werkende Wajong'ers hebben minder vaak alleen basisonderwijs of niets afgerond en vaker Voortgezet Speciaal Onderwijs, hbo of universiteit afgerond.

Verder zijn werkende Wajong'ers vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Zij hebben vaker een lichamelijke beperking en zij zijn vaker doof of slechthorend. Zij hebben juist minder vaak een psychische beperking, een psychiatrische stoornis en zij zijn minder vaak blind of slechtziend.

3.3 Kenmerken van het werk

Van de werkende Wajong'ers in de onderzoeksgroep werkt ruim de helft (55%) bij een reguliere werkgever (zie tabel 3.1). Daarvan wordt een derde begeleid door een jobcoach. Ruim een derde (37%) van de Wajong'ers in de onderzoeksgroep werkt in de WSW, waarvan ongeveer een kwart gedetacheerd of via begeleid werken. In totaal werkt twee vijfde (37% + 3%) van de Wajong'ers zonder subsidie (WSW) en externe begeleiding (jobcoach).

Tabel 3.1 Soort werk

Soort betaald werk (n=673)	Percentage
Ik werk zonder jobcoach bij een gewone werkgever	37%
Ik werk met een jobcoach bij een gewone werkgever	18%
Ik werk bij de Sociale Werkvoorziening (WSW)	28%
Ik werk via een WSW-detachering	6%
Ik doe begeleid werk via de WSW bij een gewone werkgever	4%
Ik ben mijn eigen baas (eigen bedrijf gestart, werken als freelancer)	3%
Andere mogelijkheid om te werken	4%
Totaal	100%

De werkende Wajong'ers in de onderzoeksgroep komen niet overeen met de totale populatie van werkende Wajong'ers. Daarvan is namelijk bekend dat bijna twee derde in de WSW werkt en ruim een derde bij een reguliere werkgever.¹ We beschrijven daarom in het vervolg van dit hoofdstuk de verschillen tussen drie afzonderlijke groepen werkende Wajong'ers: degenen die bij een reguliere werkgever werken, degenen die intern in de WSW werken en degenen die vanuit de WSW gedetacheerd zijn of in het kader van de WSW begeleid werken. Daar waar de verschillen tussen deze drie groepen klein zijn, beschrijven we de hele groep werkende Wajong'ers, maar geven we aan waar er verschillen zijn.

Tabel 3.2 Soort werk en leeftijd

Leeftijd	Reguliere werkgever	WSW intern	WSW extern	Overig
<23 jaar	60%	22%	11%	7%
23-30 jaar	65%	20%	8%	7%
31-40 jaar	50%	32%	10%	8%
>40 jaar	36%	45%	12%	7%
Totaal	56%	28%	10%	7%

Tabel 3.2 laat zien dat Wajong'ers onder de dertig jaar veel vaker dan oudere Wajong'ers in dienst zijn van een reguliere werkgever dan Wajong'ers boven de veertig. Bijna twee derde van de jongeren werkt regulier, tegen ruim een derde van de ouderen.

Tabel 3.3 Omvang contract

Hoeveel uren werkt u per week?	Reguliere werkgever	WSW intern	WSW extern
0 tot 8 uur per week	4%	1%	2%
9 tot 16 uur per week	15%	3%	12%
17 tot 24 uur per week	28%	16%	16%
25 tot 32 uur per week	20%	24%	16%
Meer dan 32 uur per week	33%	56%	54%
Totaal	100%	100%	100%

¹ Zie: ministerie van SZW: *Adviesaanvraag over de bevordering van de arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden (SV/R&S/06/88418)*. Daaruit blijkt dat 36 procent van de werkende Wajong'ers in een regulier dienstverband werkt en 64 procent in een Wsw-dienstbetrekking.

Meer dan twee derde van de werkende Wajong'ers (70%) heeft al meer dan drie jaar een betaalde baan. Zij werken gemiddeld ongeveer 29 uur per week. In de WSW maken Wajong'ers gemiddeld meer uren per week dan bij reguliere werkgevers. Terwijl ongeveer driekwart van de Wajong'ers die in de WSW werken, meer dan 24 uur werkt, werkt maar de helft van de Wajong'ers bij reguliere werkgevers meer dan 24 uur.

Zeventig procent van de werkende Wajong'ers heeft een vast dienstverband en twintig procent heeft een tijdelijk dienstverband. Heel weinig Wajong'ers werken via een uitzendbureau of als zelfstandige.

3.4 Aanpassingen aan werk en werkplek

Bij veel Wajong'ers is het werk en/of de werkplek aangepast aan hun beperkingen. Ongeveer de helft van de Wajong'ers krijgt ondersteuning van een leidinggevende en/of de collega's. Bij twee vijfde van de Wajong'ers is het werktempo aangepast, een derde werkt korter en ruim een kwart heeft minder of andere taken. In tabel 3.4 zijn de meest voorkomende aanpassingen van het werk en de werkplek en andere voorzieningen opgenomen. Daarbij geven we aan hoeveel Wajong'ers de betreffende aanpassing gebruiken.

Tabel 3.4 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen

Aanpassingen en voorzieningen Ik gebruik:	Regulier	WSW intern	WSW extern	Totaal
Ondersteuning door leidinggevende	47%	68%	74%	55%
Hulp / ondersteuning door collega's	47%	41%	53%	45%
Ander werktempo	33%	43%	48%	38%
Korter werken	35%	28%	34%	34%
Andere taken / minder taken	28%	24%	32%	28%
Voorzieningen woon-werkverkeer	12%	29%	12%	16%

Er zijn verschillen in de mate waarin deze aanpassingen en voorzieningen voorkomen tussen regulier werk, WSW-intern en WSW-extern. Zo krijgt driekwart van de WSW'ers ondersteuning van de leidinggevende tegen minder dan de helft van Wajong'ers die regulier werken. Verder is bij bijna de helft van de WSW'ers die gedetacheerd zijn of begeleid werken, het werktempo aangepast. Bij WSW'ers die intern werken is dit twee vijfde en bij de Wajong'ers die regulier werken slechts een derde. Tot slot krijgt een derde van de WSW'ers die intern werken, voorzieningen voor het woon-werkverkeer. Van de andere Wajong'ers is dit maar twaalf procent.

Een deel van de Wajong'ers heeft aanpassingen nodig, maar krijgt deze niet. Zo werkt acht procent niet in een lager tempo terwijl dit wel nodig is. Zeven procent heeft een aanpassing in het takenpakket nodig. Ook zeven procent heeft rustmogelijkheden nodig. Zes procent van de werkende Wajong'ers krijgt niet de benodigde ondersteuning van de leidinggevende. Ook zes procent

heeft meer pauzes nodig. In tabel 3.5 zijn de aanpassingen van het werk en de werkplek en andere voorzieningen opgenomen die het vaakst worden gemist. Daarbij geven we aan hoeveel Wajong'ers de betreffende aanpassing wel nodig hebben, maar deze niet krijgen.

Tabel 3.5 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen:

Aanpassingen en voorzieningen Wel nodig niet gekregen	Regulier	WSW intern	WSW extern	Totaal
Ander werktempo	10%	4%	8%	8%
Andere taken / minder taken	7%	7%	8%	7%
Ruimte / rustmogelijkheden	7%	7%	7%	7%
Ondersteuning door leidinggevende	6%	7%	2%	6%
Meer pauzes	6%	6%	9%	6%
Hulp / ondersteuning door collega's	4%	7%	4%	5%

Ook in de benodigde aanpassingen en voorzieningen zijn er verschillen tussen regulier werk, WSW-intern en WSW-extern. Terwijl van de WSW'ers die begeleid werken of zijn gedetacheerd, slechts twee procent aangeeft meer ondersteuning van de leidinggevende nodig te hebben, is dit bij diegenen die regulier werken of intern in de WSW zes en zeven procent. Verder wil tien procent van de Wajong'ers die bij een reguliere werkgever werken, dat hun werktempo wordt aangepast. Bij de WSW'ers die intern werken, geeft slechts vier procent aan dit nodig te hebben.

3.5 Beleving werk

Bijna alle werkende Wajong'ers zeggen goed te zijn in hun werk (90%), kunnen goed opschieten met hun collega's (91%) en krijgen wel eens complimenten op het werk (80%). Hier zijn nauwelijks verschillen tussen de Wajong'ers die regulier werken, en degenen die in de WSW werken. De interviews bevestigen deze cijfers. Alle respondenten gaven aan hun werk te ervaren als een boeiende levensactiviteit. Naast plezier in het uitvoeren van het werk, noemen ze als motiverende factoren met name contacten met collega's, het gevoel bij te kunnen dragen aan de maatschappij, voldoening in het werk (arbeidsvreugde) en werk als mogelijkheid tot persoonlijke groei en ontwikkeling. De kanttekening die hierbij moet worden geplaatst, is dat enkele respondenten in hun huidige functie geen doorgroeimogelijkheden zien. Doordat andere factoren (zoals bijvoorbeeld contact met collega's) op dit moment van groter belang zijn voor hun werkbeleving, ervaren zij gebrek aan leermogelijkheden vooralsnog als bijzaak.

Tabel 3.6 Beleving werk

Stellingen over werk	Mee eens
Ik kan meestal goed met mijn collega's opschieten	91%
Ik ben goed in mijn werk	90%
Ik krijg wel eens complimenten op mijn werk	80%

De belangrijkste knelpunten die Wajong'ers op hun werk ervaren, zijn: vermoeidheid aan het einde van de werkdag (65%), werk niet afkrijgen (36%), concentratieproblemen (34%) en moeilijk kunnen ontspannen tijdens en na het werk (33%). De verschillen tussen de drie groepen werkende Wajong'ers zijn niet zo groot (zie tabel 3.7). Vaak hebben Wajong'ers meer dan één knelpunt.

Tabel 3.7 Knelpunten op het werk

Stellingen over werk	Regulier	WSW intern	WSW extern	Totaal
Aan het einde van een werkdag ben ik vaak moe	63%	67%	71%	65%
Ik krijg niet altijd mijn werk af	38%	32%	33%	36%
Ik vind het moeilijk me te concentreren	33%	37%	42%	34%
Ik vind het vaak moeilijk me te ontspannen tijdens en direct na mijn werk	31%	30%	39%	33%
Ik heb problemen met lezen	23%	27%	17%	23%

In aanvulling op de enquête is in de interviews de vraag voorgelegd wat de belangrijkste knelpunten zijn die de geïnterviewde op zijn werk ervaart. Opvallend is dat de interviews op dit vlak een ander beeld geven dan de uitkomsten van de enquête. Terwijl voor bijna alle 29 respondenten geldt dat de zoektocht naar werk is bemoeilijkt door de beperking, ondervindt men op het werk zelf geen belemmeringen door de beperking. Hieronder staan twee praktijkvoorbeelden ter verduidelijking.

Nienke is slechtziend. Zij heeft veel last ondervonden van de stigmatiserende werking van de Wajong. Ze is 80%-100% ao verklaard en dat schrikt, naar haar mening, werkgevers af. Toen ze (zonder diploma) van school af kwam, kon ze geen baan vinden en is daarom begonnen als vrijwilliger. Daarna heeft ze meerdere tijdelijke baantjes gehad (folders bezorgen, werken bij een champignonkwekerij, et cetera). Deze baantjes liepen steeds weer stuk op haar beperking. Ook heeft ze tijdelijk in de WSW gewerkt (intern), maar daar voelde ze zich niet op haar plaats. Op dit moment werkt Nienke twee dagen in de week als bezorger bij een postbedrijf en krijgt per poststuk betaald. Als postbezorger ontvangt zij de te bezorgen poststukken thuis. Zij sorteert de post en bezorgt de post in haar eigen buurt. Ze mag zelf haar tijd indelen en ze heeft veel leuke sociale contacten gekregen. Terwijl er geen speciale aanpassingen zijn gedaan, ervaart Nienke geen knelpunten in werk zelf. Ze wordt goed behandeld door haar werkgever en haar collega's. Ze heeft het gevoel echt te worden gewaardeerd. Haar werkgever 'wil haar niet kwijt'.

Eva is sneller moe. Ze moet haar energie goed verdelen. Dit betekent dat zij maar een aantal uur per week kan werken en geen hele dagen kan maken. Bij het zoeken naar een stageplek heeft Eva, in vergelijking met haar medestudenten, erg veel last ondervonden van haar beperking. Ze kreeg één keer letterlijk te horen: "ik heb er problemen mee om dagelijks te werken met iemand die in een rolstoel zit". Uiteindelijk is het, via het netwerk van haar vader, gelukt een bedrijf te vinden dat haar wilde aannemen.

Na haar studie is Eva als orthopedagoog gaan werken bij een schoolbegeleidingsdienst. Ze begon met 4 uur in de week en heeft dit (over 5 jaar heen) uitgebouwd naar 14,4 uur per week. Daarnaast heeft ze een postdoc opleiding neuropsychologie gevolgd. Ze heeft geen knelpunten ondervonden in deze functie. Na vijf jaar is Eva van werkgever veranderd. Ze werkt op dit moment 17 uur per week als orthopedagoog bij een andere onderwijsinstelling. Aangezien ze haar eigen tijd kan indelen en zelf kan bepalen hoeveel uren ze werkt, ondervindt zij geen knelpunten door haar beperking in haar huidige functie.

De vraag 'Wat betekenen je beperkingen voor het werk?' beantwoorden de geïnterviewden dan ook vanuit de ideeën die zij hierover hadden tijdens hun zoektocht naar werk, en niet vanuit de werksituatie zelf. Een ander punt is dat, terwijl bij de enquête per persoon vaak meerdere problemen of belemmeringen werden aangegeven, de focus in de interviews is gelegd op het 'kernprobleem'. Dit heeft te maken met het feit dat de 29 werkenden op dit moment in hun werkzame leven geen belemmeringen ondervinden door hun handicap. Hun werk sluit aan op hun 'kernbeperking', waardoor de aan de kernbeperking verwante problemen niet tot uiting komen. Hieronder vindt u een concreet voorbeeld ter verduidelijking.

Peter heeft een aan autisme verwante stoornis. Hij kan hierdoor alleen functioneren in een prikkelarme, gestructureerde omgeving. Zolang zijn werkomgeving voldoet aan deze voorwaarden, bestaat zijn probleem uit het feit dat hij minder makkelijk is in zijn omgang met mensen. Hij ziet 'moeite in omgang met mensen' als zijn kernprobleem. Zodra de werkomgeving niet voldoet aan de voorwaarden krijgt hij naast zijn 'kernprobleem' te maken met concentratieproblemen, stress, spanning en vermoeidheid. In zijn zoektocht naar werk heeft Peter zich echter gefocust op werkomgevingen die bij hem passen, waardoor hij nu in een rustige gestructureerde omgeving werkzaam is (zie bovenstaande: niemand lijkt knelpunten op het werk zelf te ervaren). Op de vraag wat hij door zijn beperking als probleem ziet, geeft hij het antwoord: 'moeite in omgang met mensen'.

Over de belangrijkste knelpunten bij het zoeken naar werk geven de interviews het volgende beeld. Veel geïnterviewden die nu werken zagen vermoeidheid als hun grootste probleem toen zij gingen solliciteren. Deze respondenten werken op dit moment parttime, waardoor vermoeidheid in het werk geen probleem meer is. Andere belangrijke belemmeringen bij werk zoeken, zijn problemen bij het uitvoeren of afkrijgen van werk (door een fysieke of verstandelijke beperking), stress en spanning en problemen bij lezen of nauwkeurig kunnen werken. Hieronder twee voorbeelden ter illustratie.

Anne heeft een zenuwaandoening die te vergelijken is met MS. Als Anne zich te veel inspant, krijgt zij spieruitval. Door haar beperking kan ze hooguit halve dagen werken. Doordat ze geen volledige werkweek kon maken, is ze ontslagen bij haar eerste werkgever. Ze had drie jaar bij deze werkgever gewerkt, twintig uur in de week (vier uur per dag). Anne kwam vervolgens in de WW en heeft zo'n 300-400 sollicitatiebrieven geschreven op functies die parttime waren. Ze heeft het vermoeden dat ze steeds werd afgewezen vanwege haar beperking. Ze vermeldde de beperking niet in de brief, wel tijdens het gesprek. Ze werd vaak uitgenodigd op gesprek, maar kreeg vervolgens te horen dat er een kandidaat was gevonden met betere kwalificaties voor de baan. Via een uitzendbureau kwam ze uiteindelijk na een jaar weer aan het werk (huidige werkgever). Bij deze werkgever werkt ze zestien uur per week, verdeeld over vier dagen. Hierdoor krijgt zij geen verlamingsverschijnselen en kan zij haar werk zonder problemen uitvoeren.

Nadia heeft een motorische beperking, waardoor zij in een rolstoel zit. Het was door haar beperking erg moeilijk om aan een baan te komen. Na de meao te hebben afgerond, heeft ze 250 open sollicitatiebrieven gestuurd en meerdere keren gereageerd op vacatures. Ook heeft ze zich meteen ingeschreven voor de WSW. Aangezien ze alleen maar afwijzingen kreeg en bij de WSW op de wachtlijst stond, is ze gaan werken als vrijwilliger voor 20 uur per week. Na 3 jaar wachten, kon ze via de WSW aan de slag met een betaalde baan. Eerst heeft ze 1,5 jaar intern gezeten. In die tijd heeft ze met het WSW-bedrijf afgesproken wat voor een functie het beste bij haar zou passen. Het WSW-bedrijf heeft vervolgens naar een functie gezocht die paste bij haar wensen. In 2000 kon ze aan de slag bij een dienstverlener voor mensen met een beperking. Hier werkt ze nu nog steeds. Bij deze dienstverlener wordt Nadia gezien als volwaardige collega en wordt zij ook daarnaar behandeld. Wel nemen collega's haar veel uit handen. Collega's nemen bepaalde werkzaamheden over en helpen haar bij het naar het toilet gaan.

Kijkend naar de toekomst zegt ruim driekwart van de werkende Wajong'ers dat er weinig zal veranderen qua werk (zie tabel 3.8). Bijna een kwart ziet de toekomst zonnig in: zij verwachten meer uren te gaan werken, moeilijkere taken te gaan uitvoeren of promotie te maken. Een kleine minderheid van zes procent is negatief over de toekomst: zij denken dat hun contract niet wordt verlengd, dat ze worden ontslagen of zij willen zelf stoppen met werken.

Tabel 3.8 Perspectieven op de arbeidsmarkt

Stellingen toekomstperspectief	Regulier	WSW intern	WSW extern	Totaal
Ik denk dat ik binnenkort meer uren per week kan gaan werken	10%	4%	5%	8%
Ik denk dat ik binnenkort moeilijkere taken kan gaan doen	22%	12%	15%	18%
Ik denk dat ik binnenkort promotie ga maken	6%	2%	3%	4%
Ik denk dat er weinig zal veranderen. Ik blijf hetzelfde werk doen en hetzelfde aantal uren werken	76%	80%	81%	77%
Ik denk dat mijn contract niet zal worden verlengd	3%	6%	5%	4%
Ik denk dat ik binnenkort word ontslagen	3%	2%	3%	2%
Ik zie het niet meer zitten, ik denk dat ik ga stoppen met werken	2%	3%	5%	2%
Ik denk dat ik ander werk ga zoeken	14%	5%	9%	11%

De Wajong'ers die regulier werken zijn iets positiever dan de Wajong'ers in de WSW: een ongeveer twee keer zo grote groep verwacht meer uren te gaan werken, moeilijkere taken te gaan uitvoeren of promotie te maken. Het aandeel van de regulier werkende Wajong'ers dat pessimistisch is, is wat kleiner dan bij de WSW'ers. De Wajong'ers die regulier werken, geven ook vaker aan op zoek te gaan naar ander werk.

3.6 Conclusies

Bijna alle werkende Wajong'ers zeggen goed te zijn in hun werk en kunnen goed opschieten met hun collega's. Over het algemeen ervaren zij hun werk als boeiend: het werk draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, ze hebben plezier in hun werk, zijn blij met de contacten met collega's en zij hebben het gevoel bij te kunnen dragen aan de maatschappij.

Terwijl van de totale groep werkende Wajong'ers twee derde in de WSW werkt, werken Wajong'ers onder de dertig jaar veel vaker bij een reguliere werkgever en minder vaak in de WSW dan oudere Wajong'ers. In de WSW maken Wajong'ers gemiddeld meer uren per week dan bij reguliere werkgevers.

De belangrijkste knelpunten die Wajong'ers op hun werk ervaren, zijn: vermoeidheid aan het einde van de werkdag, het werk niet afkrijgen, concentratieproblemen en moeilijk kunnen ontspannen tijdens en na het werk. Wajong'ers werken echter over het algemeen in een baan die (deels) is aangepast aan hun beperkingen. Vaak worden zij ondersteund door de leidinggevende of door collega's, werken ze in een lager werktempo, werken korter of hebben een beperkter takenpakket.

Door deze aanpassingen kunnen ze vaak redelijk functioneren en hebben ze minder last van hun beperkingen die ze bij het zoeken naar werk als potentiële knelpunten zagen. Hier staat tegenover dat een deel van de werkende Wajong'ers aanpassingen nodig heeft, maar deze niet krijgt. Het meest genoemd daarbij zijn aanpassing van het werktempo, aanpassing van het takenpakket en meer rustmogelijkheden.

4 WAJONG'ERS ZONDER WERK

Van de werkloze Wajong'ers uit de onderzoeksgroep zoekt een derde naar betaald werk. Wajong'ers zoeken vooral geen werk omdat zij zich niet in staat voelen om te werken, omdat ze denken dat er vanwege hun handicap geen werk voor hen is of omdat ze denken dat werkgevers hen niet willen. De Wajong'ers die wel op zoek zijn naar werk, komen dezelfde problemen tegen. Werkgevers willen in hun ogen vaak geen gehandicapten en er zijn weinig banen beschikbaar die zij zouden kunnen uitvoeren.

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over Wajong'ers die momenteel geen betaald werk hebben. Zij hebben in de enquête aangegeven dat ze wel betaald werk hebben gehad, werken als vrijwilliger, werken in de AWBZ of kunnen werken als de functie is aangepast aan hun mogelijkheden. De beschrijving in dit hoofdstuk gaat dus over een deelgroep van de niet-werkende Wajong'ers.

We gaan in dit hoofdstuk allereerst in op de kenmerken van deze groep niet-werkende Wajong'ers, vervolgens op de verschillen tussen de Wajong'ers die op zoek zijn naar werk en diegenen die dat niet zijn. Tot slot kijken we hoe Wajong'ers naar werk zoeken en welke problemen zij daarbij tegenkomen. We maken hierbij wederom gebruik van de schriftelijke enquête en vullen dit aan met resultaten uit de interviews.

4.2 Kenmerken niet-werkende Wajong'ers

De Wajong'ers in de onderzoeksgroep die op dit moment geen betaald werk hebben, verschillen qua persoonskenmerken van de Wajong'ers die wel werken. Zij zijn vaker vrouw, vaker jonger dan 23 jaar, wonen vaker in een zorginstelling of bijzondere woonvorm en zijn gemiddeld genomen iets lager opgeleid. Verder zijn ze vaker volledig arbeidsongeschikt en hebben zij vaker een psychische beperking of een psychiatrische stoornis.

In de onderzoeksgroep heeft bijna een kwart van de Wajong'ers zonder werk in de afgelopen drie jaar wel een betaalde baan gehad.¹ De meest voorkomende reden om te stoppen met werken, is dat de Wajong'er zich te moe of te ziek voelde om te werken (zie tabel 4.1). Dit geldt voor ruim twee vijfde van de Wajong'ers die zijn gestopt met werken. Bij ruim een derde liep het contract

¹ In de totale Wajong-populatie waren er 3706 Wajong'ers die eind 2004 een betaalde baan hadden, maar eind 2005 niet meer.

af. Bijna een kwart is ontslagen omdat de baas vond dat de Wajong'er niet goed functioneerde. Bij een op de negen Wajong'ers speelde de financiële verdiensten een rol bij het besluit om te stoppen met werken.

Tabel 4.1 Redenen stoppen met werken – enquête

Waarom bent u gestopt met werken? (n=141)	Percentage
Ik voelde me niet in staat tot werken (te moe of te ziek om te werken)	42%
Mijn contract liep af	35%
Ik ben ontslagen omdat mijn baas vond dat ik niet goed functioneerde	23%
Het vervoer van en naar mijn werk kostte te veel tijd en energie	14%
Ik verdiende te weinig	13%
Ik verdiende geld met werken, maar hield uiteindelijk minder geld over per maand	12%
Ik kon me niet goed verplaatsen op mijn werk	11%
Ik had ruzie op mijn werk	9%
Ik ben ontslagen omdat het niet goed ging met het bedrijf	9%
Ik was bang dat ik door te werken mijn uitkering zou verliezen	4%
Ik had geen zin meer in werken, ik doe liever andere dingen	3%
Andere reden waarom ik ben gestopt met werken	28%

Ter aanvulling op de enquête is in de interviews de vraag voorgelegd wat de respondent als belangrijkste knelpunt heeft ervaren toen hij nog werkte, en of dit knelpunt de reden was om te stoppen met werken. De meest voorkomende knelpunten waren fysieke vermoeidheid en stress en/of spanning. Opvallend is dat de Wajong'ers die aangaven te worden belemmerd door stress en/of spanning, zijn ontslagen omdat zij niet goed functioneerden. De Wajong'ers met belemmeringen op het fysieke vlak hebben zelf de keuze gemaakt te stoppen met werken.

Werk is fysiek te zwaar

Marjolein kan het werk waarvoor ze is opgeleid niet doen. Ze is onderwijsassistent in het basisonderwijs en ondersteunt de docent. Ze mag een dagdeel de klas lesgeven, maar houdt dit fysiek niet vol ondanks de hulp van leerlingen (stoelen verschuiven) en collega's. Als onderwijsassistent heb je een bepaalde verantwoordelijkheid en die kan ze, naar eigen zeggen, fysiek niet dragen.

Werk is psychisch te zwaar

Door een bipolaire stoornis heeft Kim last van heftige stemmingswisselingen. Met name in haar manische periodes kan Kim moeilijk zelf haar grenzen bepalen. Ze verliest zich volledig in haar werk, kan geen maat houden en raakt in korte tijd overwerkt. Kim's werkgever vindt dat ze zelf verantwoordelijk is voor het bewaken van haar grenzen. Aangezien Kim geen grenzen ziet, is zij ontslagen.

4.3 Zoeken of niet zoeken?

Van de Wajong'ers die in de afgelopen drie jaar betaald werk hebben gedaan, zoekt ruim de helft (53%) weer naar werk. Van de totale groep werkloze Wajong'ers uit de onderzoeksgroep zoekt een derde (32%) naar betaald werk.

De werkloze Wajong'ers die naar werk zoeken, lijken qua persoonskenmerken (meer dan werkloze Wajong'ers die niet op zoek zijn naar werk) op werkende Wajong'ers. De werkzoekenden zijn vaker man en vaker jonger dan 23 jaar dan de Wajong'ers die geen werk zoeken. Verder wonen zij vaker in een gewone woning en wonen zij vaker alleen of bij hun ouders. Daarnaast zijn de werkzoekenden gemiddeld hoger opgeleid. Tot slot zijn de werkzoekenden vaker gedeeltelijk arbeidsongeschikt (dus een arbeidsongeschiktheidspercentage is < 80%). Werkzoekenden geven aan minder verschillende beperkingen te hebben. Zij hebben vooral veel minder vaak een psychische beperking, een psychiatrische stoornis of een verstandelijke handicap dan de Wajong'ers die geen werk zoeken.

Bijna de helft van de niet-werkende Wajong'ers (47%) zoekt onder meer geen werk omdat zij zich te moe of te ziek voelen om te werken (zie tabel 4.2). Een iets kleinere groep (44%) zoekt geen werk, omdat zij denken dat er geen werk bestaat dat zij met hun handicap kunnen uitvoeren. Twee vijfde van de werkloze Wajong'ers (40%) zoekt niet omdat zij denken dat werkgevers hen niet willen hebben. Bij een op de zes Wajong'ers (17%) speelt de angst om de uitkering te verliezen een rol bij het besluit niet te zoeken. Bij een even grote groep (16%) spelen daarnaast de verdiensten een rol.

Tabel 4.2 Redenen om niet te zoeken naar werk (meerkeuzevraag)

Waarom bent u nu niet op zoek naar werk? (n=342)	Percentage mee eens
Ik voel me niet in staat tot werken (te moe of te ziek om te werken)	47%
Ik denk dat er geen werk bestaat dat ik kan uitvoeren met mijn handicap	44%
Ik denk dat werkgevers mij niet willen hebben	40%
Het vervoer van en naar mijn werk kost te veel tijd en energie	21%
Ik ben bang dat ik door te werken mijn uitkering verlies	17%
Ik denk dat ik te weinig zal verdienen	16%
Ik denk dat ik extra kosten krijg door het werk, waardoor ik uiteindelijk te weinig geld overhoud	16%
Ik ben bang dat ik me niet goed kan verplaatsen op mijn werk	15%
Ik ben bang dat ik ruzie krijg op mijn werk	14%
Ik heb geen zin meer in werken, ik doe liever andere dingen	7%
Andere reden waarom ik nu niet op zoek ben naar werk	31%

4.4 Op zoek naar werk

De Wajong'ers die wel op zoek zijn naar werk, willen bijna allemaal graag werken (99%). Ongeveer drie kwart van die groep zegt ook te weten welke taken zij met hun handicap wel kunnen uitvoeren (76%) en welke taken niet (70%). Bijna twee derde (61%) weet precies wat voor soort werk zij willen gaan doen.

Ter verdieping is in de interviews de vraag voorgelegd waarom men op zoek is naar werk. De antwoorden komen overeen met de reden waarom werkende Wajong'ers aan het werk zijn: men wil werken omdat werk de persoonlijke ontwikkeling en het sociale netwerk bevordert en een gevoel geeft bij te kunnen dragen aan de maatschappij. Daarnaast geven geïnterviewden aan dat een beperkte inkomensvoortgang ook een rol speelt. Met name de Wajong'ers die in het verleden door hun werk er financieel op achteruit waren gegaan, willen alleen gaan werken indien het ook daadwerkelijk een inkomensvoortgang oplevert, ook al is deze waarschijnlijk zeer beperkt.

Jolanda wil heel graag weer aan het werk. Ze is ontslagen bij haar vorige werkgever omdat ze zich vaak ziek meldde. Ze vond haar werk erg leuk tot het moment dat ze in de financiële problemen kwam. Doordat het UWV niet reageerde op wisselingen binnen de functie, kreeg Jolanda te weinig inkomsten binnen en kwam ze onder het sociaal minimum terecht. Jolanda kwam hierdoor onder grote stress te staan en kon niet meer naar behoren functioneren. Uiteindelijk is ze ontslagen.

Jolanda is nu op zoek naar ander werk. Ze is via internet te weten gekomen dat ze vooraf moet berekenen waar de inkomstengrenzen liggen, zodat ze precies kan uitrekenen wat voor haar financieel gezien en binnen de grenzen van haar beperking het meest gunstig is. Op dit moment lijkt haar de situatie waarin zij een volledige uitkering krijgt, aangevuld met inkomsten tot aan de bijverdienstengrens², vanuit financieel perspectief het meest ideaal.

Angst voor het verliezen van de uitkering door te gaan werken is een ander punt dat uit de interviews naar voren is gekomen. Terwijl dit niet van doorslaggevend belang is (men is immers op zoek naar werk), hebben de geïnterviewden aangegeven dat het wel degelijk in hun hoofd speelt.

Deze maatschappij is heel prestatiegericht. Er wordt veel druk op je gelegd. Karima kan heel goed functioneren, maar niet onder druk. Voor haar gevoel past ze niet in deze maatschappij. Ze is bang dat ze het alleen niet kan redden. De Wajong-uitkering biedt een bepaalde zekerheid.

Bij het zoeken naar werk gebruiken Wajong'ers over het algemeen meer dan één zoekkanaal (zie tabel 4.3). De meest gebruikte zoekkanalen zijn het eigen netwerk, UWV, advertenties en re-integratiebedrijven. Twee vijfde van de

² Naast de volledige Wajong-uitkering mogen Wajong'ers bijverdienen. De grens van het bijverdienen wordt bepaald door de hoogte van de Wajong-uitkering. Bij een volledige uitkering mag maximaal 20% van het minimumloon worden bijverdiend. Zodra Wajong'ers over deze grens heengaan, wordt de Wajong-uitkering verrekend.

Wajong'ers die werk zoeken (41%), maakt geen gebruik van UWV, CWI of een re-integratiebedrijf. Zij zoeken dus op eigen kracht.

Tabel 4.3 Zoekkanalen

Op welke manieren zoekt u werk? (n=170)	Percentage
Met hulp van familie, vrienden en / of kennissen	45%
Met hulp van een re-integratiecoach of arbeidsdeskundige van UWV	43%
Ik reageer op advertenties uit de krant of op internet	41%
Met hulp van een re-integratiebedrijf	35%
Via open sollicitaties (brieven sturen, bellen)	31%
Met hulp van CWI	22%
Met hulp van een uitzendbureau	14%
Ik probeer een eigen bedrijf te starten of werk te vinden als freelancer	6%
Andere manier van werk zoeken	19%

De werkzoekende Wajong'ers ervaren veel problemen bij het zoeken naar werk (zie tabel 4.4). Meer dan de helft van hen (53%) merkt soms dat werkgevers geen gehandicapten willen. Bijna de helft weet niet of zij hun handicap moeten melden tijdens het sollicitatiegesprek (49%) en in de sollicitatiebrief (46%). Van de werkzoekenden ziet 45% bijna nooit een baan die zij met hun handicap kunnen uitvoeren. Bijna twee vijfde van de werkzoekenden (39%) geeft aan dat de bemiddelende instanties te weinig hun best doen voor hun.

Tabel 4.4 Problemen bij zoeken naar werk (n=144)

Welke problemen komt u tegen bij het zoeken naar werk?	Percentage
Ik merk soms dat werkgevers geen gehandicapten willen	53%
Ik weet niet of ik mijn handicap moet vermelden tijdens het sollicitatiegesprek	49%
Ik weet niet of ik mijn handicap moet vermelden in de sollicitatiebrief	46%
Ik zie bijna nooit banen die ik met mijn handicap zou kunnen doen	45%
De bemiddelende instanties (CWI / UWV / re-integratiebedrijf) doen te weinig hun best voor mij	39%
Ik word nooit uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek	36%
Ik weet niet hoe ik de hulpmiddelen of subsidies die ik nodig heb kan aanvragen	35%
Mijn WSW-indicatie schrikt werkgevers af	25%
Mijn omgeving (bijvoorbeeld: ouders, begeleiders, UWV) wil niet dat ik ga werken	9%
Ik heb andere problemen	23%

Hieronder volgen twee praktijkvoorbeelden met verschillende sollicitatie-ervaringen van Wajong'ers.

In het kader van een re-integratietraject heeft Alice een BBL-traject gevolgd. Ze heeft toen vijf maanden gezocht naar werk, maar werd steeds afgewezen. In het kader van het BBL-traject was Alice verplicht haar beperking te vermelden bij de sollicitaties. Zonder vermelding van haar beperking kwam Alice, via een uitzendbureau, direct aan een baan.

Martin is de afgelopen jaren begeleid door een re-integratiebedrijf. Deze organisatie heeft hem geholpen bij solliciteren (trainingen) en heeft hem vacatures toegeschoven. Bij het wegrestaurant waar hij nu werkt, heeft hij zelf zijn sollicitatie gedaan, maar bij de lunchroom waar hij nu ver in de sollicitatieprocedure is (op het moment van het gesprek wachtte hij op een telefoontje of het doorging), is een jobcoach met hem meegegaan om de 'financiële pro's' van het werken met een Wajong'er aan deze werkgever uit te leggen. Volgens Martin had deze werkgever al eerder met een Wajong'er gewerkt en was hem dat goed bevallen.

Bijna een derde van de werkzoekende Wajong'ers (31%) denkt snel werk te vinden. Bijna een kwart (23%) zegt werk te vinden als UWV of een re-integratiebedrijf hen echt gaat helpen. Bijna een vijfde (19%) denkt werk te kunnen vinden wanneer dit helemaal is aangepast aan hun beperkingen. De Wajong'ers die in de afgelopen drie jaar betaald werk hebben gehad, zijn iets positiever over de toekomst: twee vijfde denkt snel werk te vinden (42%).

4.5 Conclusies

De Wajong'ers in de onderzoeksgroep die op dit moment geen betaald werk hebben, verschillen qua persoonskenmerken van de Wajong'ers die wel werken. Zij zijn vaker vrouw, vaker jonger dan 23 jaar, wonen vaker in een zorginstelling of bijzondere woonvorm en zijn gemiddeld genomen iets lager opgeleid. Verder zijn ze vaker volledig arbeidsongeschikt en hebben zij vaker een psychische beperking of een psychiatrische stoornis.

Van de Wajong'ers die in de afgelopen drie jaar betaald werk hebben gedaan, zoekt ruim de helft weer naar werk. Van de totale groep werkloze Wajong'ers uit de onderzoeksgroep zoekt een derde naar betaald werk.

De werkzoekende Wajong'ers lijken meer op werkende Wajong'ers dan degenen die niet op zoek zijn naar werk. De werkzoekenden zijn vaker man, vaker jonger dan 23 jaar, zij wonen vaker in een gewone woning, ze zijn gemiddeld hoger opgeleid en hebben minder verschillende beperkingen.

Wajong'ers zoeken vooral geen werk omdat zij zich niet in staat voelen om te werken, of omdat ze denken dat er vanwege hun handicap geen werk voor hen is of dat werkgevers hen daarom niet willen. De Wajong'ers die wel op zoek zijn naar werk komen dezelfde problemen tegen: werkgevers willen in hun ogen vaak geen gehandicapten en er zijn weinig banen beschikbaar die zij zouden kunnen uitvoeren. Daarnaast weet ongeveer de helft van de werkzoekenden niet of ze hun handicap moeten vermelden in de sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek.

5 FINANCIËLE GEVOLGEN VAN WERK

Ongeveer de helft van de Wajong'ers gaat er financieel niet of nauwelijks op vooruit door te gaan werken. Dit speelt echter geen grote rol bij de overwegingen om werk te gaan zoeken of om te stoppen met werken. Veel Wajong'ers vinden de beperkte beloning wel onrechtvaardig. Zij vinden dat de samenleving niet ziet hoeveel energie het Wajong'ers kost om te werken.

5.1 Inleiding

Gaan Wajong'ers er financieel op vooruit als zij gaan werken? Welke rol spelen deze financiële gevolgen van werk bij beslissingen om te blijven werken en om werk te zoeken? Dat zijn de hoofdvragen van dit hoofdstuk. We maken bij de beantwoording van die vragen vooral gebruik van de schriftelijke enquête en vullen dit aan met resultaten uit de interviews.

We bespreken in dit hoofdstuk eerst de samenstelling en de hoogte van het netto-inkomen van werkende Wajong'ers en de extra kosten die werken met zich meebrengt. Daarna kijken we of Wajong'ers tevreden zijn over hun inkomen en in hoeverre zij er financieel op vooruit gaan door te gaan werken. Ten slotte gaan we in op de vraag welke invloed financiën hebben bij de beslissing om te blijven werken of om werk te gaan zoeken.

5.2 Netto-inkomen

Bijna alle werkende Wajong'ers ontvangen een salaris (96%). Daarnaast heeft bijna twee derde ook nog een Wajong-uitkering (62%). Voor één op de zes werkende Wajong'ers (16%) is het salaris van de partner nog een bron van inkomen.

Tabel 5.1 Bronnen van inkomen (n=682)

Wat zijn op dit moment uw bronnen van inkomen?	Regulier of WSW begeleid werken	WSW intern of gedetacheerd
Loon of salaris	99%	98%
Wajong-uitkering	74%	38%
Salaris partner	19%	11%
Geld van ouders	7%	4%
Andere uitkering (WW, WWB, WIA, WAO, Toeslagen Wet)	5%	7%
Inkomsten uit eigen onderneming of freelance werk	0%	0%
Studiefinanciering	2%	0%
Andere bron van inkomen	1%	1%

Wat betreft de inkomensbronnen is er een groot verschil tussen de Wajong'ers die hun salaris ontvangen van een reguliere werkgever, en de Wajong'ers die hun salaris van een WSW-organisatie ontvangen (zie tabel 5.1).¹ Van de Wajong'ers die van een reguliere werkgever het salaris ontvangen, heeft driekwart (74%) nog een Wajong-uitkering. Van diegenen die onder de cao-WSW vallen, heeft slechts twee vijfde (38%) een Wajong-uitkering. De eerste groep noemt ook vaker het salaris van de partner en geld van ouders als inkomensbron.

Een ruime meerderheid van de werkende Wajong'ers (60%) heeft een netto-inkomen tussen de € 850 - € 1.300 per maand (zie tabel 5.2). Bijna een kwart (22%) heeft een inkomen van minder dan € 850 en één op de negen (11%) heeft een inkomen van meer dan € 1.300. De Wajong'ers die regulier werken of die vanuit de WSW begeleid werken, hebben veel vaker een inkomen onder € 850, maar ook veel vaker een inkomen boven € 1300 dan de Wajong'ers die onder de cao-WSW vallen. Die laatste groep heeft voor bijna driekwart een inkomen tussen € 850 en € 1300.

Tabel 5.2 Netto-inkomen werkenden (n=622)

Wat is op dit moment uw netto-inkomen per maand?	Percentage
Minder dan € 450	3%
€ 450 – € 600	4%
€ 600 - € 850	15%
€ 850 - € 1.300	61%
€1.300 – €1.550	8%
Meer dan € 1.550	3%
Ik weet het niet	7%
Totaal	100%

Het zijn met name jongeren onder 23 jaar die een laag inkomen hebben (zie tabel B2.11). Van die jongeren heeft twee derde een inkomen onder € 850 en een kwart een inkomen onder € 600. Terwijl van de totale groep werkende Wajong'ers een op de zeven (14%) jonger is dan 23 jaar, is het aandeel jongeren in die groep die een inkomen heeft onder € 850, veertig procent en onder € 600 zelfs vijftig procent. Deze lage inkomens van jongeren zijn waarschijnlijk het gevolg van het minimum jeugdloon. Omdat de Wajong-uitkering daaraan is gerelateerd, betekenen deze lage inkomens niet per se dat zij er vaker financieel niet op vooruitgaan.

¹ In deze paragraaf maken we een onderscheid op basis van de herkomst van het salaris. De Wajong'ers die regulier werken of vanuit de WSW begeleid werken, ontvangen hun salaris van een reguliere werkgever. De Wajong'ers die intern bij een WSW-organisatie werken of vanuit de WSW zijn gedetacheerd, ontvangen hun salaris van de WSW-organisatie en vallen dus ook onder de cao-WSW.

5.3 Extra kosten door werk

Wanneer iemand gaat werken, kan dit betekenen dat bepaalde kosten toenemen en dat belastingtoeslagen minder worden. Een derde van de Wajong'ers die gaan werken (32%), geeft aan extra kosten te hebben door werk. Hogere kosten voor het reizen en kleding worden het meeste genoemd: van de hele groep werkenden heeft bijna een kwart hogere reiskosten (23%) en één op de zes heeft hogere kledingkosten.

Ook in de interviews werden de vervoerskosten vaak genoemd. Een aantal geïnterviewden heeft aangegeven vanwege de beperking een (aangepaste) auto nodig te hebben voor vervoer van en naar het werk. In sommige gevallen vergoedt het UWV deze kosten bijna geheel, maar in andere gevallen niet. Ook bleek uit een interview dat de vervoerskosten soms moeten worden voorgeschoten. Ter illustratie, zie onderstaande voorbeelden.

Tessa woont bij haar ouders en heeft te maken met een bruto gezinsjaarinkomen van meer dan € 30.694. Tessa heeft een medische urenbeperking en mag maar een aantal uur per dag werken. Vanwege haar beperking heeft ze een auto nodig om naar het werk te kunnen komen. De auto vergoedt het UWV niet. Doordat zij maar weinig uren mag werken en wel per maand met een hoge afbetaling zit, houdt Tessa er nu per maand minder inkomsten aan over dan voordat ze ging werken.

Elja is bezig met een hbo-opleiding. Zij doet dit middels een BBL-traject. Onderdeel van haar huidige functie is langsgaan bij cliënten. Zij kan dit niet zelfstandig, ze moet worden vervoerd. Reiskosten tijdens werkuren vergoedt het UWV niet. Hierdoor kan zij een belangrijk onderdeel van haar werkzaamheden niet uitvoeren. Maar dit probleem is in goed overleg met de werkgever waarschijnlijk wel op te lossen. De grootste belemmering waarmee Elja nu te maken heeft, zijn de reiskosten van en naar het werk. Momenteel vergoedt UWV de taxikosten nog (variëren tussen € 2500 en € 5000 per maand). Elja maakt zich echter zorgen over de plannen van UWV om de regels aan te passen. Zij heeft gehoord dat UWV de reiskosten in de nabije toekomst alleen nog vergoedt tot een straal van vijftien kilometer, terwijl de beide kantoren waar zij werkzaam is en haar opleidingsinstituut daarbuiten liggen. Ook dient Elja de taxikosten zelf voor te schieten. Gezien de hoogte daarvan is dat bijna niet te bolwerken.

Uit de enquête blijkt dat voor de Wajong'ers die extra kosten hebben, die extra kosten gemiddeld 139 euro per maand bedragen. Voor ruim de helft (58%) zijn de maandelijkse kosten minder dan honderd euro. Bij ruim twee vijfde (22%) liggen die kosten tussen honderd en tweehonderd euro en bij een ongeveer even grote groep (19%) boven de tweehonderd euro.

Tabel 5.3a Extra kosten

Heeft u extra kosten door uw werk? (n=666)	Percentage
Nee, ik heb geen extra kosten	60%
Ja, ik heb extra kosten	32%
Weet niet	8%

Tabel 5.3b Welke extra kosten

Zo ja, welke extra kosten (n=666)	Percentage van alle werkenden
Reiskosten	23%
Kledingkosten	16%
Kost en inwoning aan ouders	7%
Opleidingskosten	3%
Eigen bijdrage aan zorginstelling	2%
Andere extra kosten	6%
Weet niet	1%

Behalve extra kosten kunnen Wajong'ers door het werk ook te maken krijgen met lagere belastingtoeslagen. Een toeslag betekent extra geld voor mensen met een laag inkomen. Zodra er iets verandert, zoals bijvoorbeeld de samenstelling van het huishouden, de hoogte van de uitkering, het aantal uren werken, of bijvoorbeeld de hoogte van het loon, dan kan dat gevolgen hebben voor diverse toeslagen. Aangezien toeslagen zijn gebaseerd op het geschatte inkomen en pas achteraf definitief worden berekend, kan ook pas achteraf worden vastgesteld wat de precieze gevolgen zijn voor het inkomen. Ruim tachtig procent van de werkende Wajong'ers (81%) heeft, waarschijnlijk hierom, geen zicht op de toeslagen.² Door degenen die wel aangeven dat bepaalde toeslagen minder zijn geworden, wordt zorgtoeslag en huurtoeslag het meeste genoemd.

5.4 Beleving financiële situatie

Aan de werkende Wajong'ers hebben we een aantal stellingen over hun financiële situatie voorgelegd om te achterhalen wat zij vinden van hun salaris. Hun meningen zijn te vinden in tabel 5.4. Er zijn geen grote verschillen tussen de Wajong'ers die door een reguliere werkgever worden betaald en diegenen die door een WSW-organisatie worden betaald (zie tabel B2.12).

Tabel 5.4 Stellingen financiën werk

Kunt u voor elk van onderstaande uitspraken aangeven of u het ermee eens of oneens bent?	Mee eens	Mee oneens	Weet ik niet
Ik vind de financiële regels over mijn uitkering ingewikkeld	60%	18%	23%
Ik ben tevreden met mijn loon / salaris	48%	43%	9%
Voor het geld hoef ik niet te werken	8%	88%	4%
Door mijn werk ben ik er financieel op vooruit gegaan	61%	24%	15%
Doordat mijn loon wordt verrekend met mijn uitkering, ga ik er financieel bijna niet op vooruit	42%	32%	26%
Ik verdien minder dan mijn gezonde collega's voor hetzelfde werk	39%	33%	28%

² Op de vraag 'Zijn door uw werk bepaalde toeslagen minder geworden?' antwoord 55 procent 'ik weet het niet' en 27 procent heeft geen antwoord gegeven. 19 procent heeft aangegeven dat één of meer toeslagen zijn verminderd.

In lijn met onze conclusie over de complexiteit van de regelgeving, geven drie op de vijf Wajong'ers aan dat zij de financiële regels rondom de uitkering ingewikkeld vinden. Slechts een op de vijf vindt die regels niet ingewikkeld.

Ongeveer de helft van de Wajong'ers is tevreden met het salaris. Ruim twee op de vijf is daarover echter niet tevreden. Werk levert over het algemeen wel iets op, want bijna alle Wajong'ers zijn het oneens met de stelling 'voor het geld hoef ik niet te werken'.

Verder is drie op de vijf Wajong'ers het eens met de stelling: 'Door mijn werk ben ik er financieel op vooruitgegaan'. Een kwart is het daarmee niet eens. Twee vijfde is het eens met de stelling: 'Doordat mijn loon wordt verrekend met mijn uitkering, ga ik er financieel bijna niet op vooruit'. We zullen deze twee stellingen in de volgende paragraaf samenvoegen zodat we twee groepen Wajong'ers kunnen onderscheiden: degenen die er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan en degenen die er echt op zijn vooruitgegaan. Tot slot zegt twee vijfde van de werkende Wajong'ers minder te verdienen dan hun gezonde collega voor hetzelfde werk.

Uit de interviews blijkt dat veel Wajong'ers ontevreden zijn over hun salaris, ondanks dat ze er in financieel opzicht op zijn vooruitgegaan door hun werk. Zij vinden dat de verhouding tussen wat werken financieel oplevert en wat werken kost (qua moeite en energie) scheef is in vergelijking met gezonde mensen. Werken met een beperking kost vaak veel meer moeite dan werken zonder beperking. Op basis van medisch advies mogen veel van de door ons geïnterviewde personen alleen parttime werken. Hierdoor verdienen zij minder dan hun gezonde collega's, terwijl 20 uur werken voor hen misschien even zwaar is als 40 uur werken voor een gezond persoon. Naast het werk kosten ook alle dagelijkse activiteiten, of het regelen daarvan³, vaak veel extra energie en tijd.

Ook kan het voorkomen dat Wajong'ers vanwege hun beperking per uur minder verdienen dan hun gezonde collega's. Zo gaven twee geïnterviewden aan dat zij minder verdienen omdat hun werkgever vindt dat zij minder productief zijn. Hoewel zij er financieel op zijn vooruitgegaan, voelen zij zich daarom toch tekort gedaan.

Jasper is niet tevreden over zijn salaris. Hij is de helft minder productief dan zijn collega's. De aanvraag voor loondispensatie is echter meerdere malen door het UWV afgewezen. Zijn werkgever zal hem nooit een 'volledig' loon geven. Jasper: "Hij zou wel gek zijn als hij dat deed, ik doe veel minder dan een collega." Daardoor werkt Jasper na vijf jaar nog steeds op een stageovereenkomst en niet een normaal contract.

Astrid is niet tevreden over haar salaris. In vergelijking met andere Wajong'ers gaat zij er financieel gezien vrij fors op vooruit door te werken (ze verdient netto zo'n € 1450). Ze werkt het maximaal aantal uren dat voor haar haalbaar is (17 uur per

³ Denk bijvoorbeeld aan het regelen van de thuiszorg op dagen dat je niet werkt en het regelen van de thuiszorg op de juiste tijden voor als je wel werkt.

week) en verdient conform cao. Als zij haar situatie vergelijkt met de situatie van haar vriend, bekruipt haar toch het gevoel dat haar investeringen niet opwegen tegen de financiële voordelen. Haar vriend heeft een vergelijkbare beperking, maar werkt niet. Op basis van zijn dossier krijgt hij naast zijn volledige Wajong-uitkering een hulpbehoevendheidtoeslag. Hij ontvangt hierdoor veel geld van het UWV. Vergeleken met Astrid heeft hij per maand 200 euro minder te besteden, maar daar staat tegenover dat hij al zijn energie overhoudt voor leuke dingen. Door haar situatie te vergelijken met de situatie van haar vriend, heeft Astrid het gevoel het maximale te geven (volledige investering), maar daar op financieel vlak maar weinig voor terug te zien (200 euro als netto voordeel). Gelukkig levert werk haar op andere vlakken wel heel veel op, waardoor ze toch zal blijven werken.

Yvonne werkt via detachering vanuit de WSW bij een dienstverlener als ondersteuner van de doktersassistenten. Zij is de enige binnen haar organisatie met deze functie. De functie is voor haar in het leven geroepen en staat in relatie tot haar opleiding (MEAO). Zij ontvangt een WSW-loon dat hoort bij deze gecreëerde functie. Terwijl ze niet dezelfde functie heeft als haar gezonde collega's, wijkt haar takenpakket inmiddels nog maar nauwelijks af van wat zij doet. Toch komt haar salaris nog niet eens in de buurt van wat de collega's verdienen. Yvonne vindt dit onrechtvaardig. Ze zal daarom echter niet stoppen met werken, want ze heeft het er heel erg naar haar zin.

5.5 Financiële vooruitgang bij werk?

Op basis van de uitkomsten van de enquête schatten wij in dat de groep Wajong'ers die er door hun werk niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan ongeveer even groot is als de groep die er wel op is vooruitgegaan.

Met het netto-inkomen is niet goed vast te stellen of een Wajong'er er met werk financieel op is vooruitgegaan ten opzichte van de uitkering. De hoogte van de uitkering met een eventuele toeslag is immers afhankelijk van leeftijd, gezinssamenstelling en het inkomen uit andere bronnen. We hebben daarom op basis van de antwoorden op twee stellingen de werkende Wajong'ers verdeeld in twee groepen: degenen die zeggen erop te zijn vooruitgegaan en degenen die zeggen er niet of nauwelijks op te zijn vooruitgegaan. In de onderstaande tabel is aangegeven hoe we dit hebben bepaald.

Tabel 5.5 Vooruit of achteruit (n=554)?

		Doordat mijn loon wordt verrekend met mijn uitkering, ga ik er financieel bijna niet op vooruit	
Door mijn werk ben ik er financieel op vooruitgegaan	Eens	Eens	Oneens
	Oneens ⁴	Niet of nauwelijks vooruit: 24% (n=131)	Wel vooruit: 50% (n=278)
		Niet of nauwelijks vooruit 26% (n=145)	Niet meegenomen

⁴ Bij de categorie oneens hebben we ook de categorieën 'weet niet' en 'missing' genomen.

Op basis van tabel 5.5 schatten wij in dat de groep Wajong'ers die er niet of nauwelijks op is vooruitgegaan ongeveer even groot is als de groep die er wel op is vooruitgegaan. De Wajong'ers die er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan, werken logischerwijs minder uren per week. De omslag ligt bij 24 uur per week. Van degenen die er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan, werkt de helft (51%) minder dan 24 uur. Onder degenen die er wel op zijn vooruitgegaan, is deze groep ruim een kwart (28%).

Verder zeggen de Wajong'ers die er niet of nauwelijks op vooruitgaan, veel vaker dat hun werkgever loondispensatie krijgt (24% versus 12%). Andersom geldt dat twee derde van de Wajong'ers met loondispensatie er niet of nauwelijks op vooruitgaat.

Van de Wajong'ers die er wel op zijn vooruitgegaan, geeft ruim een kwart aan extra kosten door werk te hebben. Dit is veel minder dan in de groep die niet of nauwelijks is vooruitgegaan, van wie twee vijfde te maken heeft met extra kosten.⁵

Terwijl bijna alle Wajong'ers die er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan (87%), nog een Wajong-uitkering ontvangen, is dit bij degenen die er wel op zijn vooruitgegaan slechts ruim de helft (56%). Dit betekent dat bijna twee derde (62%) van de werkenden met Wajong-uitkering er niet of nauwelijks op vooruitgaat.

Wajong'ers die er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan, werken iets vaker bij een reguliere werkgever met een job coach (23% tegen 16%) en zij hebben minder vaak een hbo-opleiding of universiteit afgerond (6% tegen 14%). Tot slot hebben zij vaker een motorische beperking (38% tegen 23%) en minder vaak een psychiatrische stoornis (18% tegen 26%).

Uit de interviews komt een mogelijke verklaring voor waarom een deel van de Wajong'ers aangeeft er niet of nauwelijks op te zijn vooruitgegaan. Het heeft te maken met wat de Wajong'ers zelf de 'bijverdienstengrens' noemen. Er wordt pas gekort op de Wajong-uitkering als de Wajong'er meer dan twintig procent van het minimumloon bijverdiend. Zodra Wajong'ers over deze grens heen gaan, wordt de Wajong-uitkering verrekend. Doordat voor veel Wajong'ers niet duidelijk is waar deze grens precies ligt, komen zij door hun inkomsten net boven die twintig procent uit en houden zij per maand minder geld over dan toen zij hun volledige Wajong-uitkering ontvingen, aangevuld met de bijverdiensten die nog onder de grens vielen.

Uit de interviews blijkt daarnaast dat het UWV in sommige gevallen de verdiensten foutief of vertraagd heeft verrekend. Dit heeft ervoor gezorgd dat het inkomen niet of nauwelijks is gestegen door te gaan werken.

⁵ In de respons zaten negentien werkende Wajong'ers die in een (Awbz-)zorginstelling verbleven. Zij kunnen door het werk te maken hebben of krijgen met een verhoogde eigen bijdrage. Van die negentien Wajong'ers zeggen elf dat ze er niet of nauwelijks op zijn vooruitgegaan en acht dat ze er wel op zijn vooruitgegaan. De aantallen zijn te klein om hieraan conclusies te verbinden.

Doordat UWV in veel gevallen achteraf berekent waarop een werkende Wajong'er recht heeft, kan het voorkomen dat een Wajong'er enkele weken of maanden na het doorgeven van de inkomsten een nabetaling of een verzoek tot terugbetaling krijgt.

Stefanie heeft een tijdje twintig uur in de week gewerkt. Daarnaast ontving zij een bepaald bedrag aan Wajong-uitkering. Nu werkt Stefanie alweer enige tijd 16 uur per week. Doordat het UWV achterloopt op wat Stefanie aan inkomsten heeft doorgegeven, ontvangt zij nog steeds een Wajong-uitkering die hoort bij twintig uur werken in de week.

Dit zorgt ervoor dat zij te weinig inkomsten heeft en nu minder overhoudt dan wanneer zij niet zou werken en een volledige Wajong-uitkering zou ontvangen.

5.6 Invloed financiën op beslissingen

Spelen de financiële gevolgen van werk een rol bij beslissingen om te blijven werken en om werk te zoeken? Het antwoord op deze vraag is ja, maar voor een beperkte groep. Eén op de acht Wajong'ers die zijn gestopt met werken, noemt het inkomen als reden daarvoor. Er zijn echter bijna altijd ook andere redenen geweest om te stoppen.⁶

Van de werkloze Wajong'ers die niet op zoek zijn naar werk, noemt een op de vijf de lage verdiensten als reden voor het niet-zoeken.⁷ Dit is echter bijna nooit de enige reden om niet te zoeken; ook hier spelen altijd andere redenen mee.⁸

De groep die onder meer om financiële redenen geen werk zoekt, verschilt op enkele punten met de andere Wajong'ers die niet zoeken. Zij zijn vaker vrouw (69% tegen 56%), wonen vaker in een gewone woning (70% tegen 56%), hebben vaker vmbo (29% tegen 14%) of mbo (16% tegen 10%) en nooit hbo of universiteit (0% tegen 4%) als hoogst afgeronde opleiding. Tot slot hebben zij minder vaak een verstandelijke handicap (42% tegen 64%).

Verder noemt één op de zes Wajong'ers de angst om de uitkering te verliezen als reden om niet te zoeken. Hier spelen ook altijd andere redenen.⁹

⁶ In totaal hebben 27 personen één of beide financiële redenen genoemd voor het stoppen met werken. Daarvan hebben vijf personen uitsluitend een financiële reden genoemd.

⁷ Van de 342 Wajong'ers zonder betaald werk die niet op zoek zijn naar werk, noemen er 56 als reden om niet te zoeken: 'Ik denk dat ik te weinig zal verdienen'. Ook 56 van hen geven als reden 'Ik denk dat ik extra kosten krijg door werk, waardoor ik uiteindelijk te weinig geld overhoud'. 39 hebben beide redenen opgegeven en 34 één van deze redenen. In totaal hebben 73 Wajong'ers dus een financiële reden opgegeven. Dit is 21 procent.

⁸ Slechts twee van de 73 personen heeft uitsluitend een financiële reden gegeven om niet naar werk te zoeken.

⁹ Van de 57 personen die de angst om de uitkering te verliezen hebben genoemd als reden om geen werk te zoeken, hebben er slechts twee uitsluitend deze reden genoemd.

Ook uit de interviews is gebleken dat een eventuele beperkte inkomensvoortgang niet direct een grote rol speelt bij de keuze om te gaan werken. Uit de gesprekken met de werkende Wajong'ers kwam naar voren dat de financiële beloning niet de belangrijkste motivator is geweest om te gaan werken. Enkele geïnterviewden gaven echter wel aan dat een betere financiële beloning zou kunnen bijdragen aan hun motivatie om te blijven werken. Meer geld betekent voor hen meer erkenning voor het feit dat werken, vergeleken met gezonde mensen, meer energie kost. Geld is voor hen niet de belangrijkste motivator, maar is wel belangrijk: "De rekeningen moeten immers wel worden betaald", aldus een van de Wajong'ers.

Voor Minke speelt de beperkte inkomensvoortgang geen rol bij de overweging om te gaan werken. Voor Minke is werk in principe belangrijker dan inkomen. Minke gaat er door te werken per saldo (met meerekenen extra kosten vervoer) op achteruit. Toch werkt zij nog steeds. Werken is belangrijk voor haar vanwege andere redenen. Een beperkte inkomensvoortgang is altijd leuk, maar zou geen significante rol spelen.

Voor Stacy is een inkomensvoortgang wel relevant. Zij kon amper rondkomen van haar Wajong-uitkering. Naast voldoening, zinvolle bezigheid en het bevorderen van sociaal contact speelde geld een grote rol in haar overweging om te gaan werken. Meer geld, in de vorm van een beperkte inkomensvoortgang, zal haar nog meer motiveren om te blijven werken.

Naast het financiële plaatje hebben we in de interviews ook gevraagd naar de rol die angst voor herkeuring en het verliezen van de uitkering speelt in de overweging te gaan werken, dan wel aan het werk te blijven. Enkele geïnterviewden gaven aan bang te zijn voor het subjectieve karakter van de herkeuring. Deze respondenten hebben een psychische beperking of een beperking die medisch moeilijk aantoonbaar is: "De laatste arbeidsdeskundige erkende mijn ME, maar wie zegt dat een volgende dat ook doet?"

Hoewel de meeste geïnterviewden hebben aangegeven niet bang te zijn door hun werk de Wajong-uitkering te verliezen, heeft een groot gedeelte van hen wel laten weten een levenslange terugvalmogelijkheid te willen. De meest voorkomende motivaties zijn:

- Een principekwestie: "Mijn beperking zal nooit veranderen, waarom zou ik dan opeens geen recht meer hebben op de Wajong?"
- De onberekenbaarheid van de (vaak psychisch) ziekte: "Ik heb een psychische beperking die zeer onberekenbaar is, misschien krijg ik na tien jaar werken wel weer opeens een terugval en kan ik geen enkele druk of verplichting meer aan."

5.7 Conclusies

Dit hoofdstuk gaat over de financiële gevolgen van werk voor Wajong'ers. In lijn met onze eigen conclusie vindt een ruime meerderheid van de werkende Wajong'ers de financiële regelgeving complex.

Uit de enquête blijkt dat drie op de vijf werkende Wajong'ers een inkomen heeft tussen 850 en 1300 euro, een kwart heeft een inkomen onder 850 euro. Het zijn vooral jongeren en Wajong'ers met een reguliere baan die een laag inkomen hebben.

De meeste werkende Wajong'ers slagen er niet in om geheel aan de uitkering te ontsnappen: twee derde heeft nog een Wajong-uitkering. Bij de Wajong'ers die regulier werken is dit aandeel nog hoger.

Een op de drie Wajong'ers heeft te maken met extra kosten die voortvloeien uit het werk. Die extra kosten bedragen gemiddeld 139 euro per maand.

Twee op de vijf werkende Wajong'ers zijn niet tevreden met hun salaris. Dit heeft in de eerste plaats te maken met de beperkte inkomensvoortgang, maar daarnaast ook met hun referentiekader. Werkende Wajong'ers vergelijken hun eigen financiële situatie namelijk vaak niet of niet alleen met die van werkloze Wajong'ers, maar met die van hun collega's. Wajong'ers verdienen vaak minder dan hun gezonde collega's en zij vinden dat niet rechtvaardig. Hoewel zij vaak minder uren kunnen maken en hun uren vaak minder productief zijn, steken ze eerder meer dan minder tijd en moeite in hun werk dan gezonde collega's. Dit mag in hun ogen tot uiting komen in de beloning.

Wij schatten in dat de groep Wajong'ers die er financieel niet of nauwelijks op vooruitgaat met werken ongeveer even groot is als de groep die er wel op vooruitgaat. De Wajong'ers die er niet of nauwelijks op vooruitgaan, hebben veel vaker nog een aanvullende Wajong-uitkering, hun werkgevers krijgen vaker loondispensatie, zij hebben vaker te maken met extra kosten en zij werken vaker minder uur per week.

Daarnaast voedt de trapsgewijze verrekening van de uitkering ook vaak de beleving dat men door (meer) werken erop achteruitgaat. Tot slot leiden vertragingen en fouten in de berekeningen van de uitkering door UWV regelmatig tot terugbetalingsregelingen die zwaar drukken op het besteedbare inkomen van werkende Wajong'ers.

De beperkte financiële baten van werk lijken er over het algemeen niet toe te leiden dat Wajong'ers stoppen met werken of besluiten geen werk te zoeken. Bij een kleine groep Wajong'ers speelt het wel mee, maar bijna altijd spelen ook andere factoren een rol.

Een deel van de Wajong'ers voelt zich wel miskend door de kleine financiële baten van werk. De grote inspanningen, onzekerheden en soms ook

frustraties die werken en het zoeken naar werk voor Wajong'ers met zich meebrengten, worden in hun ogen onvoldoende gezien en beloond.

Hoewel de groep Wajong'ers die bang is door werk de Wajong-uitkering te verliezen, niet zo groot is en de invloed op beslissingen ook niet groot lijkt, pleit een deel van de Wajong'ers wel voor een levenslang terugvalrecht in de Wajong. Deels uit principe: "Mijn beperking zal nooit veranderen, waarom zou ik dan opeens geen recht meer hebben op de Wajong?" Deels heeft het te maken met de onberekenbaarheid van de (vaak psychische) aandoeningen.

6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Toen wij aan het onderzoek begonnen, betekende ‘Werk moet lonen’ voor ons op de eerste plaats dat Wajong’ers die gaan werken er ten opzichte van hun uitkering financieel op moeten vooruitgaan. Gaandeweg bleek dat veel Wajong’ers er zelf een andere betekenis aan geven, namelijk dat zij met werk evenveel moeten verdienen als hun collega’s zonder handicap of chronische ziekte met hetzelfde werk. Het onderzoek richt zich op beide betekenissen van ‘Werk moet lonen’.

6.1 Werk moet lonen

Werk moet lonen, ook voor jonggehandicapten. Dat was voor de drie opdrachtgevers, de CG Raad, CNV Jongeren en Jopla, het uitgangspunt van dit onderzoek. Een impliciete veronderstelling daarbij was dat hoe lonender werk voor Wajong’ers is, hoe meer Wajong’ers de stap naar de arbeidsmarkt maken. Dit is ook de reden geweest om het onderzoek breder in te zetten dan alleen de financiële baten van werk. Het onderzoek richtte zich op alle belemmeringen die Wajong’ers tegenkomen in hun werk en bij het zoeken naar werk. Eventueel financiële belemmeringen zijn hierbij als onderdeel van een groter geheel onderzocht.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Wat levert werk voor Wajong’ers financieel gezien op? In hoeverre spelen de (beperkte) financiële baten van werk een rol bij de overwegingen om werk te gaan zoeken dan wel om te stoppen met werk?

De aanpak van het onderzoek bestond uit een analyse van de regelgeving, een schriftelijke enquête onder 4000 Wajong’ers met een respons van 43 procent en bijna veertig face-to-face-interviews met Wajong’ers. Met dit onderzoek wilden we vooral het perspectief van de Wajong’ers zelf in beeld brengen. Wij hebben Wajong’ers zelf aan het woord gelaten over hun ervaringen met (het gaan) werken en hun beoordeling van de financiële situatie.

Het is in Nederland de eerste keer dat zo’n grote groep Wajong’ers is onderzocht over hun ervaringen met werk en de weg daarnaar toe. Het onderzoek geeft daarmee nieuwe inzichten die heel nuttig kunnen zijn bij de bevordering van de arbeidsparticipatie van Wajong’ers.

In de interviews hebben wij de financiële situatie van individuele Wajong’ers heel gedetailleerd in beeld kunnen brengen. Dit leverde persoonlijke verhalen op van jonge mensen die veel energie steken in hun werk, daar vaak veel voldoening uit halen, maar waarbij de afwikkeling van de financiële zaken veel onduidelijkheid, onzekerheid en frustratie oplevert. We hebben geprobeerd de persoonlijke verhalen in deze rapportage aan bod te laten komen, zonder uitzonderingsgevallen uit te vergroten. We hebben uit de interviews vooral

voorbeelden opgenomen die ter illustratie dienen van de uitkomsten van de enquête.

In dit laatste hoofdstuk vatten we de conclusies samen en formuleren we onze aanbevelingen. Bij het formuleren van de aanbevelingen hebben we waardevolle suggesties gekregen van een groep Wajong'ers met wie we begin december 2007 de conclusies en oplossingsrichtingen hebben doorgesproken. Zij gaan zelf met een deel van de aanbevelingen het land in om steun te verwerven bij het oplossen van de financiële belemmeringen die de vergroting van de arbeidsparticipatie van Wajong'ers in de weg staan.

6.2 Conclusies

In deze paragraaf presenteren wij onze zes hoofdconclusies van dit onderzoek: één over werk, één over werk zoeken, één over de regelgeving, twee over de inkomensvoortgang, en één over het terugvalrecht.

Conclusie 1: Werken

De sleutel tot succes voor de arbeidsparticipatie van Wajong'ers ligt bij het aanpassen van de functie en werkplek.

Over het algemeen ervaren Wajong'ers hun werk als boeiend: het werk draagt bij aan hun persoonlijke ontwikkeling, ze hebben plezier in hun werk, zijn blij met de contacten met collega's en zij hebben het gevoel te kunnen bijdragen aan de maatschappij.

Wajong'ers werken over het algemeen in een baan die (deels) is aangepast aan hun beperkingen. Vaak ondersteunen leidinggevende of collega's hen, werken ze in een lager werktempo, werken korter of hebben een beperkter takenpakket. Door deze aanpassingen kunnen ze redelijk functioneren en hebben ze minder last van hun beperkingen die ze bij het zoeken naar werk als potentiële knelpunten zagen. Aanpassing van de functie en de werkplek leveren dus een belangrijke bijdrage aan de succesvolle arbeidsparticipatie van Wajong'ers.

Conclusie 2: Werk zoeken

Wanneer werkgevers meer mogelijkheden bieden aan Wajong'ers, zullen meer Wajong'ers op zoek gaan naar werk.

Van de Wajong'ers die in de afgelopen drie jaar betaald werk hebben gedaan, zoekt ruim de helft weer naar werk. Van de totale groep niet-werkende Wajong'ers uit de onderzoeksgroep zoekt een derde naar betaald werk.

Wajong'ers zoeken vooral geen werk omdat zij zich niet in staat voelen om te werken of omdat ze denken dat er vanwege hun handicap geen werk voor hen is of dat werkgevers hen daarom niet willen. De Wajong'ers die wel op zoek zijn naar werk komen dezelfde problemen tegen: werkgevers willen in hun ogen vaak geen gehandicapten en er zijn weinig banen beschikbaar die zij zouden kunnen uitvoeren.

Wij verwachten daarom als meer werkgevers werk aanbieden dat is aangepast of kan worden aangepast aan de beperkingen van Wajong'ers, dat dan meer Wajong'ers werk gaan zoeken.

Conclusie 3: Regelgeving

'Werk moet lonen' komt in de regelgeving rondom Wajong en werk onvoldoende tot zijn recht.

Dit is het gevolg van de complexiteit en ondoorzichtigheid van de regelgeving en de uitvoering. Er lopen allerlei goedbedoelde regelingen naast elkaar en door elkaar heen die onderling met elkaar verweven zijn. Daarnaast interpreteren de uitvoerders sommige regels verschillend. Hierdoor zijn de financiële gevolgen van werk en werkveranderingen vaak moeilijk te bepalen. Of werk lonend is, is voor Wajong'ers niet vast te stellen. Voor zover werk wel lonend is, zal er door de intransparantie nauwelijks een prikkel van uit gaan. In deze 'lappendeken' van regelgeving maken Wajong'ers bepaalde stappen in hun loopbaan niet, die voor hun persoonlijke ontwikkeling wel een vooruitgang kunnen betekenen.

Een voorbeeld hiervan is de trapsgewijze aanpassing van de Wajong-uitkering die ervoor zorgt dat een kleine deeltijdbaan veel gunstiger is dan grotere deeltijdbanen. Wajong'ers blijven zo gevangen in eendagsbaantjes.

De ondoorzichtigheid van regelgeving en uitvoering zorgt er dus voor dat moeilijk is vast te stellen of werk lonend is. In een aantal gevallen is werk ook echt niet lonend.

Conclusie 4: Financiële vooruitgang (1)

Ongeveer de helft van de Wajong'ers gaat er financieel niet of nauwelijks op vooruit door te gaan werken. Dit speelt echter geen grote rol bij de overwegingen om werk te gaan zoeken of om te stoppen met werken.

De meeste Wajong'ers hebben te maken met een verminderde arbeidsprestatie. Zij kunnen niet fulltime werken of hebben een lage arbeidsprestatie per uur. Hierdoor slagen zij er meestal niet in om geheel aan de uitkering te ontsnappen. Door de verrekening van de uitkering gaan ze er slechts beperkt op vooruit. Het zijn vooral Wajong'ers onder 23 jaar en Wajong'ers met een reguliere baan die een laag netto-inkomen hebben. Ook hebben Wajong'ers door hun werk vaak te maken met extra onkosten (vooral reiskosten), wat ten koste gaat van hun besteedbaar inkomen. Tot slot leiden traagheid en fouten in de berekeningen van de uitkering door UWV regelmatig tot terugbetalingsregelingen die zwaar drukken op het besteedbare inkomen van werkende Wajong'ers. Al met al gaat ongeveer de helft van de Wajong'ers er door het werk financieel niet of nauwelijks op vooruit.

De beperkte financiële baten van werk lijken er over het algemeen niet toe te leiden dat Wajong'ers stoppen met werken of besluiten geen werk te zoeken. Bij een kleine groep Wajong'ers speelt het wel mee, maar vrijwel altijd spelen ook andere factoren een rol.

Conclusie 5: Financiële vooruitgang (2)

Een deel van de Wajong'ers voelt zich miskend door de kleine financiële baten van werk. De grote inspanningen, onzekerheden en soms ook frustraties die werken en het zoeken naar werk voor Wajong'ers met zich meebrengen, worden in hun ogen onvoldoende gezien en beloond.

Twee op de vijf werkende Wajong'ers zijn niet tevreden met hun salaris. Dit heeft op de eerste plaats te maken met de beperkte inkomensvoortgang, maar daarnaast ook met hun referentiekader. Werkende Wajong'ers vergelijken hun eigen financiële situatie namelijk vaak niet of niet alleen met die van werkloze Wajong'ers, maar met die van hun collega's. Wajong'ers verdienen vaak minder dan collega's zonder handicap of chronische ziekte en zij vinden dat onrechtvaardig. Hoewel zij vaak minder uren kunnen maken en/of hun uren vaak minder productief zijn, steken ze eerder meer dan minder tijd en moeite in hun werk dan collega's zonder handicap of chronische ziekte. Dit mag in hun ogen meer tot uiting komen in de beloning.

Conclusie 6: Terugvalrecht

De angst om door te werken het recht op de Wajong-uitkering te verliezen, is niet wijdverbreid.

De groep Wajong'ers die bang is door werk de Wajong-uitkering te verliezen is niet zo groot en de invloed van die angst op beslissingen om werk te zoeken of om te stoppen met werk, lijkt ook niet groot. Een deel van de Wajong'ers pleit voor een levenslang terugvalrecht in de Wajong. Deels uit principe: *"Mijn beperking zal nooit veranderen, waarom zou ik dan opeens geen recht meer hebben op de Wajong?"* Deels heeft het te maken met de onberekenbaarheid van de (vaak psychisch) aandoeningen of omdat de beperkingen bij het ouder worden toenemen.

6.3 Aanbevelingen

Op basis van de conclusies komen wij tot de volgende twaalf aanbevelingen.

Aanbeveling 1: Programma vereenvoudiging regelgeving

De wet- en regelgeving die van invloed is op het inkomen van werkende Wajong'ers moet worden vereenvoudigd. De Wajong'er of zijn begeleider moet vooraf inzicht kunnen hebben in de inkomensgevolgen van werken. Het ministerie van SZW en UWV moeten daartoe een programma starten. Hierbij moet het geheel aan wet- en regelgeving en de uitvoering daarvan onder de loep worden genomen met als focus: werk moet lonen. De aanpassingen moeten niet ten koste gaan van de rechten van Wajong'ers. Dit programma kan het beste worden aangehaakt bij de aanpassingen van de Wajong die het ministerie van SZW momenteel voorbereidt.

Aanbeveling 2: Informatievoorziening UWV toegankelijker

De informatievoorziening van UWV over de financiële gevolgen van werk moet veel toegankelijker worden. Op één internetlocatie zou alle informatie bij elkaar

moeten staan. Hiervan zouden niet alleen Wajong'ers en hun begeleiders gebruik moeten kunnen maken, maar ook arbeidsdeskundigen van UWV. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat de interpretatieverschillen tussen verschillende UWV-vestigingen en arbeidsdeskundigen worden geminimaliseerd.

Aanbeveling 3: Onafhankelijke financiële adviseurs

Wajong'ers moeten als zij financiële afwegingen maken rondom werken, deskundig financieel advies kunnen krijgen van de onafhankelijke arbeidsadviseurs in de bedrijfsverzamelgebouwen (BVG's). Hiertoe moet het takenpakket van de arbeidsadviseurs worden uitgebreid.

Aanbeveling 4: Snelle verrekening inkomsten uit arbeid

Trage verwerking van inkomsten uit arbeid door UWV en foutieve berekeningen leiden regelmatig tot terugbetalingsregelingen die zwaar drukken op het besteedbaar inkomen van Wajong'ers. Daarom moet er een transparante en snelle werkwijze van berekeningen komen. Wanneer een Wajong'er aan UWV doorgeeft wat zijn inkomen wordt, moet UWV binnen één betaaltermijn doorgeven wat de hoogte van de uitkering zal zijn. Mocht de berekening later niet goed zijn gedaan, moet het risico daarvan bij UWV komen.

Aanbeveling 5: Verschillen WSW en regulier zo veel mogelijk opheffen

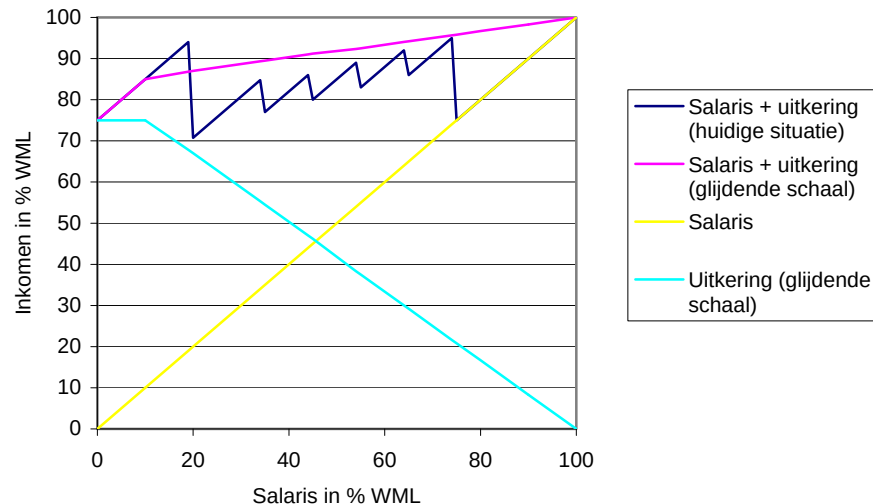
De verschillen tussen de inkomenspositie van Wajong'ers die bij een reguliere werkgever werken en Wajong'ers die in de WSW begeleid werken, moeten zo veel mogelijk worden opgeheven. Zo zou het systeem van loondispensatie met compensatie via de uitkering kunnen worden vervangen door een systeem van loonkostensubsidie aan de werkgever, waarbij de Wajong'er een loon krijgt dat onafhankelijk is van zijn arbeidsprestatie per uur, zoals dat met WSW begeleid werken gebeurt. Bijkomend voordeel is dat de administratieve belasting voor werkgevers wordt verminderd. De hoogte van de loonkostensubsidie zal door UWV op maat plaatsvinden op basis van de loonwaarde van de Wajong'er. Zo wordt voorkomen dat dit systeem te duur wordt.

Verder zou de termijn waarbinnen een Wajong'er kan terugvallen op zijn oude uitkering moeten worden gelijkgetrokken: niet alleen in de WSW levenslang, maar ook bij regulier werk. Tot slot zouden de vorm en intensiteit van de externe begeleiding moeten worden bepaald door de begeleidingsbehoefte van de werknemer. Het moet onafhankelijk zijn van de keuze tussen begeleid werken met een Wsw-indicatie en begeleid werken met Wajong-rechten.

Aanbeveling 6: Glijdende schaal bij parttimewerk

Om ervoor te zorgen dat elk extra uur werken wat oplevert, moet de trapsgewijze aanpassing van de uitkering worden vervangen door een glijdende schaal. In het onderstaande figuur is ons voorstel weergegeven met de roze stijgende lijn.

Figuur 6.1 De bijverdienglijbaan



Aanbeveling 7: Inkomen parttimewerk Wajong'ers omhoog

Wajong'ers die om medische redenen in deeltijd werken, ontvangen een deeltijddoel. Dat loon wordt niet gecompenseerd door een verhoogde uitkering. Onderzocht moet worden of bestaande regelingen gebruikt kunnen worden om deze ongelijkheid te repareren.

Hierbij moeten in ieder geval vier opties bekeken worden. De eerste optie is om de werking van de Regeling Samenloop uit te breiden naar Wajong'ers voor wie de verzekeringsarts een medische urenbeperking heeft vastgesteld. Het resultaat is dat het inkomen van deze Wajong'ers door UWV wordt aangevuld tot een maximum van 120 procent van het WML. De tweede optie is om in de loopbaan van Wajong'ers vaker de maatman aan te passen. De andere opties die onderzocht moeten worden zijn een vergoeding van de extra reistijd als gevolg van de handicap en een vergoeding voor de medisch geïndiceerde rusttijd.¹

Aanbeveling 8: Individualisering vervoersvoorziening

UWV verstrekt een financiële bijdrage voor vervoersvoorzieningen voor het bereiken van de werkplek. Echter, Wajong'ers die samenwonen met een verdienende partner, kunnen hiervan vaak geen gebruikmaken omdat het gezinsinkomen te hoog is. Daarnaast is er onduidelijkheid over de vraag of het inkomen van ouders waarbij een Wajong'er inwoont meetelt voor het bepalen van het recht op de vervoersvergoeding. In de praktijk krijgt een deel van de

¹ Deze vergoedingen kunnen via het salaris plaatsvinden of via aparte vergoedingsregelingen. Voor zover dit via het salaris gebeurt, kan dit waarschijnlijk alleen als de loondispensatie wordt vervangen door een loonkostensubsidie (zie aanbeveling 3).

Wajong'ers geen vervoersvergoeding omdat het inkomen van hun ouders te hoog is.

Om werk ook voor deze Wajong'ers lonend te maken, moet deze vergoeding worden geïndividualiseerd. Dat wil zeggen: dat er niet naar het gezinsinkomen wordt gekeken, maar alleen naar het inkomen van de individuele Wajong'er. Hiertoe moet artikel 5 van de Re-integratieregeling worden aangepast.

Aanbeveling 9: Geleidelijke opbouw arbeidskorting

Wanneer een Wajong'er inkomen uit arbeid heeft, krijgt hij een arbeidskorting. Dit is een korting op de belastingheffing. Door deze arbeidskorting heeft de werkende Wajong'er meer te besteden zonder dat het belastbaar inkomen stijgt. De arbeidskorting heeft daardoor geen invloed op onder meer de zorgtoeslag en de huurtoeslag.

Over een inkomen onder € 8.132 bedraagt de arbeidskorting 1,795 procent, over het meerdere is de arbeidskorting 12,421 procent met een maximum van € 1.392. Deze trapsgewijze bepaling van de arbeidskorting is ongunstig voor Wajong'ers die niet meer dan € 8.132 kunnen verdienen.

Het kabinet heeft in het Regeerakkoord vastgelegd dat er een inkomensafhankelijke arbeidskorting komt. Wij pleiten ervoor dat er bij deze aangekondigde aanpassing van de arbeidskorting ook bovenstaande problematiek wordt meegenomen. Een optie daarbij is om een glijdende schaal in te voeren, waarbij voor lagere inkomens een hogere arbeidskorting gaat gelden.

Aanbeveling 10: Onderzoek Wajong'ers in Awbz-instellingen

Het lijkt erop dat Wajong'ers die verblijven in een zorginstelling en gaan werken, bijna hun volledige inkomensvoortgang zien verdwijnen in de verhoogde eigen bijdrage. Het is echter niet bekend hoe groot deze groep Wajong'ers is en in welke mate deze inkomensproblematiek in de praktijk ook voorkomt. Hier moet met spoed onderzoek naar worden gedaan.

Aanbeveling 11: Cursus empowerment

Eenvoudige aanpassingen in de baan, zoals extra begeleiding, korter werken, lager werktempo of aanpassingen in het takenpakket, blijken in de praktijk ervoor te zorgen dat Wajong'ers goed kunnen functioneren en beperkingen minder belemmerend te zijn. Om Wajong'ers erop voor te bereiden dat zij hierover met werkgevers moeten onderhandelen, zou hiervoor een cursus-aanbod moeten worden ontwikkeld. Daarin kan de empowerment van de Wajong'er centraal staan en worden vastgesteld onder welke voorwaarden een Wajong'er kan werken en hoe een flexibele houding van werkgevers kan worden gestimuleerd.

Wij denken hierbij aan een losse module die wordt ontwikkeld onder begeleiding van de belangenorganisaties. Deze module kan door re-integratiebedrijven in hun trajecten worden opgenomen, of een plaats krijgen in een IRO, of apart vergoed worden door het UWV in het kader van maatwerk.

Aanbeveling 12: Stimuleren aanpassingen functie en werkplek

We hebben geconcludeerd dat de sleutel tot succes voor de arbeidsparticipatie van Wajong'ers ligt bij het aanpassen van de functie en werkplek. Daarom moeten werkgevers worden gestimuleerd om veel vaker gericht Wajong'ers te werven voor hun vacatures en daarbij open te staan voor het aanpassen van functie-eisen en banen. Dit moet op regionaal niveau worden opgepakt.

Het is onze overtuiging dat wanneer de bovenstaande aanbevelingen worden uitgevoerd, meer Wajong'ers werk gaan zoeken, meer van hen aan het werk zullen gaan, dat zij meer uren gaan werken en dat ze zich in hun loopbaan beter kunnen ontwikkelen.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Onderzoeksverantwoording

Deze bijlage bevat een verdere uitwerking van de onderzoeksverantwoording. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- onderzoeksvragen;
- analyse regelgeving;
- enquête;
- interviews.

Onderzoeksvragen

1. Hoeveel Wajong'ers werken op 1 januari 2007 en wat zijn hun eigen persoons- en achtergrondkenmerken, de kenmerken van hun functie, het werk dat zij verrichten, hun beloning, et cetera?
2. In hoeverre verschillen Wajong'ers die wel werken, van Wajong'ers die niet werken in persoons- en achtergrondkenmerken?
3. Hoe lang werken deze Wajong'ers al? Welke belemmeringen zijn zij tegengekomen bij het verwerven dan wel behouden van hun werk?
4. Welke perspectieven zien de Wajong'ers die op 1 januari 2007 werken, voor zichzelf op de arbeidsmarkt?
5. Hoeveel van de Wajong'ers die op 1 januari 2006 nog werkten, werken op 1 januari 2007 niet meer? Waarom werken zij niet meer? Welke perspectieven zien deze Wajong'ers wat betreft hernieuwde participatie op de arbeidsmarkt?
6. Hoeveel Wajong'ers die op 1 januari 2006 én 1 januari 2007 niet werkten, wilden wel gaan werken, maar zijn daar in die periode niet in geslaagd? Waarom zijn zij daar niet in geslaagd? Welke perspectieven zien deze Wajong'ers voor participatie op de arbeidsmarkt in de toekomst?

Financiële aspecten (re-)integratie op de arbeidsmarkt:

7. In hoeverre spelen de financiële gevolgen van het gaan werken een rol bij het al dan niet zoeken naar werken in deze periode?
8. Zijn er onder de Wajong'ers die zijn gaan werken, personen die er financieel niet op vooruit of zelfs op achteruit zijn gegaan?
9. Welke kenmerken hebben Wajong'ers die zijn gaan werken én er financieel op vooruitgaan?
10. Welke kenmerken hebben Wajong'ers die zijn gaan werken én er financieel niet op vooruitgaan?

Analyse regelgeving

Om de financiële gevolgen van werk voor Wajong'ers in de regelgeving in kaart te brengen, is een uitgebreide documentenanalyse uitgevoerd. Daarnaast is gesproken met Wil Verlaan, directeur en adviseur Sociale Zekerheid, Combo response BV Utrecht en Branco Hagen, als vertegenwoordiger van Vilans. Zij zijn expert op het gebied van de Wajong en de uitvoering daarvan en hebben de informatie uit de documentenanalyse nader uitgelegd en aangevuld.

Onderzoeksverantwoording veldwerk - enquête

Gegevensverzameling

Op basis van de documentenanalyse, de interviews met experts en in samenwerking met de opdrachtgever, hebben wij een vragenlijst opgesteld. Voor het afnemen van de vragenlijst is samengewerkt met UWV. UWV beheert het Wajong-bestand. Aangezien het niet mogelijk was een nauwkeurige selectie te maken van de groep Wajong'ers met arbeidspotentieel, hebben we in overleg met UWV besloten de hele groep (gedifferentieerd) te benaderen.

Responsanalyse

Er zijn vier steekproeven getrokken. Dit waren in alle gevallen Wajong'ers, maar de vier groepen hebben wel verschillende kenmerken (zie tabel B1.1). Er wordt gesproken over vier typen vragenlijsten om onderscheid te maken tussen de vier steekproeven, maar de inhoud van de vragenlijsten was in iedere steekproef wel hetzelfde.

Tabel B1.1 Steekproeven

Steekproef	Type vragenlijst	Kenmerken
1	A	Wajong'ers, geboren na 01-07-1959, die op 15-12-2005 een dienstverband hadden
2	B	Wajong'ers, geboren na 01-07-1959, die op 15-12-2003 en 15-12-2004 een dienstverband hadden maar op 15-12-2005 niet meer
3	C	Wajong'ers, geboren na 01-07-1959, deels ao met lopende uitkering ultimo juni 2007
4	D	Wajong'ers, geboren na 01-07-1959, met lopende Wajong-uitkering ultimo juni 2007, geen dienstverband op 15-12-2003, 2004 en/of 2005.

Tabel B1.2 laat zien hoeveel vragenlijsten er van elk type in het databestand zitten. Verder bevat deze tabel gegevens over de steekproefgrootte en de responspercentages.

Tabel B1.2 Aantal vragenlijsten naar type

Type vragenlijst	Steekproef-grootte	Respons	Respons-percentage
A	800	362	45,3
B	800	320	40
C	400	195	48,8
D	2000	854	42,7
Subtotaal	4000	1731	43,3
Niet ingevuld		2	
Totaal		1733	

Tabel B1.3 en tabel B1.4 laten de verdeling zien wat leeftijd en geslacht betreft voor zowel de responsgroepen als de totale steekproeven.

Tabel B1.3 Leeftijd: respons versus steekproef

	Code vragenlijst							
	A		B		C		D	
Leeftijd	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.
T/m 24	17,4%	30,5%	22,1%	45,0%	19,8%	35,0%	43,4%	35,4%
25 t/m 34	42,5%	36,9%	50,9%	38,8%	43,8%	38,8%	27,1%	29,4%
35 t/m 44	33,0%	29,9%	22,5%	15,4%	29,7%	26,3%	23,4%	28,3%
45 t/m 54	7,1%	2,8%	4,6%	0,9%	6,8%	0,0%	5,3%	6,9%
>54	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Voor de responsgroepen A tot en met C geldt dat er minder jongeren inzitten dan je op basis van de verdeling in de steekproeven zou verwachten. Responsgroep D bevat juist wat meer jongeren dan je op basis van de verdeling in de steekproef zou verwachten.

Tabel B1.4 Geslacht: respons versus steekproef

	Code vragenlijst							
	A		B		C		D	
Geslacht	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.	Resp.	Stkpr.
Man	56,9%	62,4%	50,9%	55,8%	34,4%	35,3%	51,5%	52,6%
Vrouw	43,1%	37,6%	49,1%	44,3%	65,6%	64,8%	48,5%	47,4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Voor alle responsgroepen geldt dat er iets minder mannen (dus meer vrouwen) in zitten dan je op basis van de steekproefgegevens zou verwachten. De verschillen zijn echter niet heel groot.

Tabel B1.5 en tabel B1.6 laten ten slotte nog de verdeling zien voor de leeftijd en het geslacht van zowel de responsgroepen als de totale (sub)populaties waaruit de steekproeven zijn getrokken.

Tabel B1.5 Leeftijd: respons versus populaties waaruit steekproeven zijn getrokken

	Code vragenlijst							
	A		B		C		D	
Leeftijd	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.
T/m 24	17,4%	30,9%	22,1%	45,1%	19,8%	22,2%	43,4%	35,6%
25 t/m 34	42,5%	36,7%	50,9%	39,7%	43,8%	45,0%	27,1%	28,0%
35 t/m 44	33,0%	29,0%	22,5%	14,5%	29,7%	28,1%	23,4%	28,8%
45 t/m 54	7,1%	3,3%	4,6%	0,7%	6,8%	4,7%	5,3%	7,6%
>54	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel B1.6 Geslacht: respons versus populaties waaruit de steekproeven zijn getrokken

	Code vragenlijst							
	A		B		C		D	
Geslacht	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.	Resp.	Popul.
Man	56,9%	63,3%	50,9%	58,4%	34,4%	32,8%	51,5%	53,0%
Vrouw	43,1%	36,7%	49,1%	41,6%	65,6%	67,1%	48,5%	47,0%
Totaal	100%	100,0%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100,0%

De populatiegegevens verschillen niet veel van de steekproefgegevens, waardoor tabel B1.5 en B1.6 vrijwel hetzelfde beeld laten zien als tabel B1.3 en tabel B1.4.

Screeningsvragen

Aan het begin van de vragenlijsten stonden vier screeningsvragen. De antwoorden op deze vragen zijn gebruikt om vast te stellen tot welke groep een respondent behoort ('werk', 'geen werk' of 'overige'). Tabel B1.7 tot en met B1.10 laten de antwoorden van de respondenten op de screeningsvragen zien. Tabel B1.11 geeft de respondentgroepen weer.

Tabel B1.7 Heeft u nu betaald werk of heeft u in de afgelopen drie jaar betaald werk gedaan?

	Aantal	Percentage
Ja, ik heb nu betaald werk	695	40,1
Ja ik heb in de afgelopen drie jaar betaald werk gedaan, maar werk nu niet meer	156	9,0
Nee, ik heb in de afgelopen drie jaar geen betaald werk gedaan.	833	48,1
Subtotaal	1684	97,2
Niet ingevuld	49	2,8
Totaal	1733	100,0

Tabel B1.8 Heeft u nu of in de afgelopen drie jaar in de dagbesteding van de AWBZ of als vrijwilliger gewerkt?

	Aantal	Percentage
Ja, ik werk nu in de dagbesteding van de AWBZ	219	26,3
Ja, ik heb in de afgelopen drie jaar in de dagbesteding van de AWBZ gewerkt, maar werk nu niet meer	10	1,2
Ja, ik werk nu als vrijwilliger	88	10,6
Ja, ik heb in de afgelopen drie jaar als vrijwilliger gewerkt, maar werk nu niet meer	37	4,4
Nee, ik heb niet in de dagbesteding van de AWBZ of als vrijwilliger gewerkt	457	54,9
Subtotaal	811	97,4
Niet ingevuld	22	2,6
Totaal	833	100,0

Tabel B1.9 Zou u betaald werk kunnen doen wanneer het werk helemaal is aangepast aan uw beperkingen?

	Aantal	Percentage
Ja	157	34,4
Nee	298	65,2
Subtotaal	455	99,6
Niet ingevuld	2	0,4
Totaal	457	100,0

Tabel B1.10 Zijn er mensen in uw omgeving (bijvoorbeeld ouders, vrienden, begeleiders, UWV) die vinden dat u wel betaald werk zou kunnen doen, wanneer het werk helemaal is aangepast aan uw beperkingen?

	Aantal	Percentage
Ja	10	3,4
Nee	287	96,3
Subtotaal	297	99,7
Niet ingevuld	1	0,3
Totaal	298	100,0

Tabel B1.11 Respondentgroepen

Groep	Aantal	Percentage
Werk	695	40,1%
Geen werk	677	39,1%
• Werk gehad	156	9%
• AWBZ	229	13,2%
• Vrijwilliger	125	7,2%
• Kan wel werken	167	9,6%
Overige	361	20,8%
• Kan niet werken	287	16,6%
• Niet (goed) ingevuld	74	4,2%
Totaal	1733	100%

- Onder 'werk' vallen mensen die op dit moment werk hebben.
- Onder 'geen werk' vallen mensen die:
 - de afgelopen drie jaar betaald werk hebben gedaan, maar nu niet meer.
 - nu of in de afgelopen drie jaar in de ABWZ of als vrijwilliger hebben gewerkt.
 - volgens zichzelf of mensen in hun omgeving wel tot betaald werk in staat zouden zijn als het werk helemaal zou zijn aangepast aan hun beperkingen.
- Onder 'overige' vallen de mensen die niet door de screeningsvragen zijn gekomen.

Tabel B1.11 laat zien dat ongeveer evenveel mensen uiteindelijk zijn geclassificeerd als 'werk' en 'geen werk'. De groep 'overige' bevat onder andere ook mensen die hebben aangegeven niet te werken. Deze mensen zijn echter niet door de screeningsvragen gekomen en zijn daarom geclassificeerd als overige. De groep overige bevat ook mensen die één of meer screeningsvragen niet hebben beantwoordt, terwijl ze dat op basis van de routing wel hadden moeten doen. Doordat ze de screeningsvragen echter toch niet (goed) hadden ingevuld, was het niet mogelijk hen te classificeren als 'werk' of 'geen werk'.

Onderzoeksverantwoording veldwerk – interviews

Gegevensverzameling

De enquête is aangevuld met 38 diepte-interviews. De kwalitatieve aanvulling op de enquête bood de mogelijkheid de opvattingen van de respondenten verder uit te diepen. Gezien het aantal interviews kunnen de bevindingen uit de interviews niet worden gegeneraliseerd.

De kwalitatieve verdieping is tot stand gekomen door personen die hebben gereageerd op de meldlijn, en respondenten die in de enquête hebben aangegeven dat zij bereid mee te doen aan vervolgonderzoek. Omdat van deze mensen reeds enige achtergrondinformatie beschikbaar was, heeft een gerichte selectie van gesprekspartners kunnen plaatsvinden. In de meeste gevallen werd anderhalf tot twee uur gesproken met de respondenten.

Tabel B1.12 Verdeling respondenten (38 personen)

	Aantal respondenten
Geslacht	
Man	13
Vrouw	25
Werk	
Werkt nu	29
Heeft gewerkt	9
Huishouden	
Alleen	19
Gehuwd/samenwonend	13
Inwonend bij ouders	6
Ao-percentage	
>80%	19
<80%	10
Net herkeurd	3
Weet niet	6
Uren per week	
Fulltime (36 en >)	7
Parttime (32 en <)	23
Werkt niet	8
Opleiding	
Mbo of hoger	20
Lager dan mbo	13
Havo/vwo	5
Soort werk	
Regulier	24
WSW regulier	5
WSW detachering	3
Niet werkzaam	8

Bronnen: de 38 interviews

Een kanttekening die moet worden geplaatst is dat deze mensen graag willen worden gehoord. Zij hebben een duidelijke, soms minder genuanceerde mening die is gebaseerd op persoonlijke ervaringen.

Responsanalyse

Aangezien mensen die werken en mensen die hebben gewerkt, de meeste informatie kunnen leveren over (financiële) knelpunten en mogelijkheden op het vlak arbeidsparticipatie, hebben wij ervoor gekozen juist deze mensen te interviewen. Andere onderdelen waarop de 38 geïnterviewden afwijken van de gehele onderzoeksgroep zijn: geslacht, samenstelling huishouden, opleidingsniveau en ao-percentage. Terwijl de onderzoeksgroep voor de helft uit mannen en voor de helft uit vrouwen bestaat, hebben wij meer vrouwen dan mannen geïnterviewd. Ook wonen, in tegenstelling tot de onderzoeksgroep, de meeste geïnterviewden zelfstandig (met of zonder partner en/of kinderen). Een ander belangrijk punt is dat de geïnterviewden een hoger opleidingsniveau en in veel gevallen een lager ao-percentage hebben dan de onderzoeksgroep.

BIJLAGE 2

Tabellenbijlage

Tabel B2.1 Woonvorm

Hoe woont u?	Wel werk	Geen werk	Totaal
Ik woon in een tehuis/zorginstelling	4%	14%	8%
Ik woon in een woonvorm	4%	14%	9%
Ik woon in een gewone woning	84%	63%	75%
Anders, namelijk	8%	9%	9%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B2.2 Samenstelling huishouden

Hoe is uw huishouden samengesteld?	Wel werk	Geen werk	Totaal
Ik woon alleen	38%	32%	35%
Ik woon bij mijn ouders	31%	28%	29%
Ik woon met mijn partner, zonder kinderen	16%	9%	13%
Ik woon met mijn partner, met kinderen	9%	8%	8%
Ik woon alleen met kinderen	1%	2%	2%
Anders, namelijk:	6%	22%	14%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B2.3 Opleidingsniveau

Hoogst afgemaakte opleiding	Wel werk	Geen werk	Totaal
Ik heb geen opleiding afgerond	6%	13%	10%
Speciaal basisonderwijs (sbo/so)	6%	8%	7%
Speciaal voortgezet onderwijs (vso)	34%	24%	29%
Lagere school, basisschool	5%	6%	5%
Vmbo, lbo, vbo, mavo, lts, mulo, huishoudschool	18%	18%	18%
Havo, vwo	4%	10%	7%
Mbo, mts, meao	15%	13%	14%
Hbo, hts	5%	3%	4%
Universiteit	4%	1%	2%
Anders, namelijk	4%	5%	4%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B2.4 Beperkingen

Welke van de volgende beperkingen heeft u?	Wel werk	Geen werk	Totaal
Lichamelijke beperking	45%	39%	42%
Psychische beperking (zoals bijvoorbeeld fobie en dwangstoornis)	17%	33%	25%
Blindheid of slechtziend	6%	10%	8%
Chronische ziekte (zoals bijvoorbeeld astma, COPD, diabetes en epilepsie)	25%	28%	27%
Doofheid of slechthorend	8%	5%	6%
Motorische beperking	24%	21%	22%
Psychiatrische stoornis (zoals bijvoorbeeld autisme, schizofrenie en ADHD)	16%	34%	25%
Verstandelijke beperking	41%	41%	40%
NAH (Niet Aangeboren Hersenletsel)	7%	7%	7%
Andere beperking	9%	9%	9%

Tabel B2.5 Arbeidsongeschiktheidspercentage

Hoeveel procent arbeidsongeschikt bent u volgens het UWV?	Wel werk	Geen werk	Totaal
Meer dan 80%	55%	78%	66%
Minder dan 80%	45%	22%	34%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel B2.6 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen

Aanpassingen en voorzieningen Ik gebruik:	Regulier	WSW intern	WSW extern
Ondersteuning door leidinggevende	47%	68%	74%
Hulp/ondersteuning door collega's	47%	41%	53%
Ander werktempo	33%	43%	48%
Korter werken	35%	28%	34%
Andere taken/minder taken	28%	24%	32%
Voorzieningen voor woon-werkverkeer	12%	29%	12%
Meer pauzes	10%	10%	14%
Ander/aangepast meubilair	9%	15%	15%
Ruimte/rustmogelijkheden	7%	14%	12%
Thuis werken	6%	3%	2%
Andere/aangepaste machines/ gereedschappen	3%	9%	5%
Andere/aangepaste computer/software	7%	3%	2%
Hulpmiddelen (doventolk, communicatieassistent, et cetera)	3%	1%	0%
Andere voorziening	4%	16%	11%

Tabel B2.7 Aanpassingen werk en werkplek en overige voorzieningen:

Aanpassingen en voorzieningen Ik heb wel nodig, maar niet gekregen:	Regulier	WSW intern	WSW extern
Ondersteuning door leidinggevende	6%	7%	2%
Hulp/ondersteuning door collega's	4%	7%	4%
Ander werktempo	10%	4%	8%
Korter werken	3%	5%	5%
Andere taken/minder taken	7%	7%	8%
Voorzieningen voor woon-werkverkeer	4%	6%	3%
Meer pauzes	6%	6%	9%
Ander/aangepast meubilair	3%	5%	5%
Ruimte/rustmogelijkheden	7%	7%	7%
Thuis werken	2%	1%	0%
Andere/aangepaste machines/ gereedschappen	1%	1%	3%
Andere/aangepaste computer/software	3%	1%	2%
Hulpmiddelen (doventolk, communicatie- assistent, et cetera)	0%	1%	2%
Andere voorziening	2%	3%	0%

Tabel B2.8 Knelpunten op het werk

Stellingen over werk	Regulier	WSW intern	WSW extern
Aan het einde van een werkdag ben ik vaak moe	63%	67%	71%
Ik krijg niet altijd mijn werk af	38%	32%	33%
Ik vind het moeilijk me te concentreren	33%	37%	42%
Ik vind het vaak moeilijk me te ontspannen tijdens en direct na mijn werk	31%	30%	39%
Ik heb problemen met lezen	23%	27%	17%
Ik vind het moeilijk om nauwkeurig te werken	14%	19%	11%
Ik vind het moeilijk mijn werk goed uit te voeren	14%	14%	14%
Ik vind het moeilijk om andere mensen te verstaan (collega's, klanten, et cetera)	9%	9%	9%
Ik heb problemen met vervoer van en naar mijn werk	5%	13%	11%

Tabel B2.9 Perspectieven op de arbeidsmarkt

Stellingen toekomstperspectief	Regulier	WSW intern	WSW extern
Ik denk dat ik binnenkort meer uren per week kan gaan werken	10%	4%	5%
Ik denk dat ik binnenkort moeilijkere taken kan gaan doen	22%	12%	15%
Ik denk dat ik binnenkort promotie ga maken	6%	2%	3%
Ik denk dat er weinig zal veranderen. Ik blijf hetzelfde werk doen en hetzelfde aantal uren werken	76%	80%	81%
Ik denk dat mijn contract niet zal worden verlengd	3%	6%	5%
Ik denk dat ik binnenkort word ontslagen	3%	2%	3%
Ik zie het niet meer zitten, ik denk dat ik ga stoppen met werken	2%	3%	5%
Ik denk dat ik ander werk ga zoeken	14%	5%	9%

Tabel B2.10 Bronnen van inkomen

Wat zijn op dit moment uw bronnen van inkomen? (n=682)	Regulier of WSW begeleid werken	WSW intern of gedetacheerd
Loon of salaris	99%	98%
Wajong-uitkering	74%	38%
Salaris partner	19%	11%
Geld van ouders	7%	4%
Andere uitkering (WW, WWB, WIA, WAO, Toeslagen Wet)	5%	7%
Inkomsten uit eigen onderneming of freelancewerk	0%	0%
Studiefinanciering	2%	0%
Andere bron van inkomen	1%	1%

Tabel B2.11 Netto-inkomen werkenden (n = 622)

Wat is op dit moment uw netto-inkomen per maand?	< 23 jaar n=84	Alleen- staanden > 23 jaar n=232	> 23 jaar en inwonend bij ouders n=138	> 23 jaar en samenwonend met partner en/of kinderen n=161
Minder dan € 450	10%	2%	1%	1%
€ 450 - € 600	17%	2%	1%	4%
€ 600 - € 850	38%	8%	11%	15%
€ 850 - € 1.300	25%	64%	67%	62%
€ 1.300 - € 1.550	0%	9%	9%	12%
Meer dan € 1.550	0%	4%	1%	3%
Ik weet het niet	11%	6%	7%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel B2.12 Stellingen financiën werk

Kunt u voor elk van onderstaande uitspraken aangeven of u het ermee eens of oneens bent?	Eens: Regulier of begeleid werken	Eens: WSW intern of gedetacheerd
Ik vind de financiële regels over mijn uitkering ingewikkeld	61%	55%
Ik ben tevreden met mijn loon/salaris	47%	50%
Voor het geld hoef ik niet te werken	9%	5%
Door mijn werk ben ik er financieel op vooruitgegaan	63%	58%
Doordat mijn loon wordt verrekend met mijn uitkering, ga ik er financieel bijna niet op vooruit	44%	39%
Ik verdien minder dan mijn gezonde collega's voor hetzelfde werk	41%	37%

BIJLAGE 3

Betrokkenen

Projectgroep Werk moet lonen

De CG-Raad, CNV Jongeren en Jopla werken in een projectgroep samen aan het onderwerp 'werk moet lonen voor Wajong'ers'. De organisaties willen de knelpunten rond het niet-lonend zijn van werk voor het voetlicht brengen. Eén van de activiteiten in dit kader is dit onderzoek. De projectgroep bestaat uit:

- de heer D.J. Fransen (CNV jongeren);
- mevrouw J. F. den Hertog, drs. (CNV jongeren);
- de heer A. Kop (Jopla);
- mevrouw J.P.E. Lagendijk, drs. (CG-Raad);
- mevrouw W.H. Verlaan (adviseur Jopla en CG-Raad).

Expertmeetings

Op 7 december 2007 zijn de uitkomsten van het onderzoek besproken met ervaringsdeskundige jongeren. Zij hebben oplossingsrichtingen aangedragen. Op 17 december 2007 en 5 februari 2008 zijn oplossingsrichtingen besproken met deskundigen en jongeren. Werkgevers, medewerkers van begeleidingsorganisaties, arbeidsdeskundigen van UWV en IWI, medewerkers van het Ministerie van SZW, en jongeren zelf hebben gereflecteerd op de oplossingsrichtingen.

CG-Raad, CNV jongeren, Jopla en RegioPlan zijn hen zeer erkentelijk voor hun inbreng. De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de uiteindelijke aanbevelingen berust natuurlijk geheel bij de laatste partijen.

Steekproef

UWV heeft meegewerkt, door RegioPlan in staat te stellen een gestratificeerde steekproef te trekken uit het Wajonguitkeringsbestand. Wij zijn UWV daar zeer erkentelijk voor.

