

Wel de taken, minder budget

# Wajong

## voor half geld naar gemeenten?

Als het aan de regering ligt, zijn gemeenten binnenkort verantwoordelijk voor de participatie van Wajong'ers. Is er een goed plan? En hoe denken de gemeenten de re-integratie tot een succes te maken? Een gesprek met twee wethouders.

TEKST Peter Passenier | Kluwer

**O**p dit moment buigen sociale partners zich over een wetsvoorstel voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij wordt de Wajong opgesplitst. De 'volledig en duurzaam ongeschikten' houden hun Wajong-status. Maar de anderen vallen – samen met WSW'ers en bijstandsgerechtigden – onder een nieuwe wet. En die nieuwe wet wordt uitgevoerd door de gemeenten.

Is dit een goed idee? UWV, op dit moment verantwoordelijk voor de re-integratie van Wajong'ers, vindt van niet. Bestuursvoorzitter Joop Lindhorst wijst in een interview in de Volkskrant op de jarenlange ervaring van zijn uitkeringsinstituut. "Wij hebben een groot netwerk met werkgevers. Wij kijken voor passend werk verder dan de gemeentegrenzen. Je denkt toch niet dat een kleine gemeente in de Achterhoek dat allemaal kan regelen?" Voor een ander geluid legde AD Visie de kwestie voor

aan twee wethouders. Rinda den Besten van de gemeente Utrecht en Fokko Spoelstra van Apeldoorn.

### **Hoort de re-integratie van Wajong'ers wel bij gemeenten?**

Den Besten: "Gemeenten kunnen dit uitstekend. Natuurlijk, de grote zijn hiervoor beter toegerust dan de kleine. Maar de kleine zullen de re-integratie ook niet zelf hoeven te regelen. Die kunnen dat regionaal organiseren, net als ze nu al doen met de Wet werk en bijstand. Daarmee zie je trouwens gelijk een voordeel voor de gemeenten: we hebben ervaring met de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Ja, ik denk dat die doelgroepen in veel opzichten vergelijkbaar zijn: zo'n Wajong'er loopt vaak tegen dezelfde obstakels op als een jongere zonder startkwalificatie. Bovendien vind ik het een verademing dat we die diverse doelgroepen op dezelfde



manier kunnen helpen. Je duwt ze dan niet meer in hokjes: jij zit in de bijstand, jij bent WSW'er of: jij bent Wajong'er. De afstand tot de arbeidsmarkt moet bepalen wat iemand nodig heeft, nu is dat het soort uitkering."

Spoelstra: "Gemeenten hebben een groot voordeel: de cliënten wonen binnen gemeentegrenzen en de werkgevers ook. Dus kennen we ze goed. We kunnen inspelen op hun wensen, en op de speciale omstandigheden. Wij wisten bijvoorbeeld dat een woningcorporatie tijdens de avonduren behoefte had aan een wakend oog. En we wisten ook dat sommige Wajong'ers en WSW'ers in de schoonmaak langer over een klus doen dan hun collega's. Nou, dan is de optelsom snel gemaakt: we zetten die mensen daar aan het werk. Het resultaat: de arbeidsgehandicapten hebben een baan zonder stress en de corporatie heeft gratis bewaking."

## Aanbeveling NVvA: Blijf maatwerk leveren voor doelgroepen!

De NVvA heeft per brief zes aanbevelingen verstuurd aan de minister en de staatssecretaris van SZW met betrekking tot duurzame inzetbaarheid. Het is en blijft belangrijk om maatwerk te leveren voor de verschillende doelgroepen.

De regering is van plan de Wet werk en bijstand, de Wajong en de WSW samen te voegen in één Participatiewet. Dit biedt mogelijkheden voor een integrale aanpak, betere regie en betere toegang tot werkgevers. Maar het kan ook de begeleiding van Wajong'ers in gevaar brengen. Deze doelgroep vraagt om een specifieke aanpak. Met als belangrijk onderdeel zorgvuldige loonwaardebepaling, waarbij de arbeidsdeskundige expertise onmisbaar is. Arbeidsdeskundige expertise moet daarom hoe dan ook worden ingevlochten in de gekozen aanpak. Gebeurt dit niet, dan lopen we het gevaar dat Wajong'ers een vergeten groep worden, omdat zowel de expertise als de middelen ontbreken om hen inzetbaar te krijgen en te houden.

Voor de hele tekst zie [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl).





Fokko Spoelstra



Rinda den Besten

## Wajong en WSW

Nederland kent ongeveer 200.000 Wajong'ers. Daarvan heeft een groot deel een te laag niveau om betaald werk te verrichten. Een ander deel is al aan het werk of volgt een opleiding. Wanneer je die aftrekt van de 200.000, blijven er ongeveer 50.000 over. Die zouden dus aan de slag kunnen. Het aantal WSW'ers bedraagt bijna 100.000. Van hen heeft ongeveer 5 procent een baan bij een reguliere werkgever.

### Een goed idee dus die wetswijziging?

Spoelstra: "Dat staat nog te bezien. Want we krijgen er wel taken bij, maar ondertussen worden de budgetten gehalveerd. Efficiencykorting, heet dat. Nu zullen er ongetwijfeld efficiencyvoordelen zijn te behalen. Maar zoveel...? Nee."

Den Besten: "Ik heb inderdaad het idee dat er zaken goedkoop over de schutting worden gekieperd. En ik hoop wel dat het Rijk ook zijn verantwoordelijkheden blijft zien. Ze moeten bijvoorbeeld voorlichting geven aan werkgevers, laten zien dat Wajong'ers nuttige krachten zijn. En ze zouden de regels simpeler moeten maken, en minder knellend. Soms komt iemand wel voor zestien verschillende subsidies aanmerking, en je kunt hem alleen in dienst nemen door hem een volwaardig contract aan te bieden. En dat terwijl veel Wajong'ers juist geholpen zijn met ieder werk – betaald of onbetaald.

Maar nogmaals: door de bundeling van wetten kunnen we mensen beter helpen. Nu zijn we met z'n allen veel tijd kwijt aan organiseren en heen en weer schuiven van mensen. Jongeren die in de bijstand terecht zijn gekomen en toch recht hebben op Wajong, moeten nu bij het UWV opnieuw hun verhaal vertellen. Laten we daarmee ophouden."

### Zijn werkgevers überhaupt wel enthousiast te krijgen voor Wajong'ers?

Den Besten: "Zeker wel. Je merkt dat werkgevers het

steeds meer zien als hun plicht om die mensen een kans te geven. Bedrijven willen namelijk iets doen aan maatschappelijk ondernemen. Dan kunnen ze natuurlijk kiezen voor een project in Oeganda, maar ook voor een sociaal aannamebeleid. Overigens hebben gemeenten ook mogelijkheden om druk uit te oefenen. Wij zetten bijvoorbeeld in op Social Return: bedrijven komen alleen in aanmerking voor aanbestedingen als vijf procent van de aanneemsom bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben een projectleider die hier fors achteraan jaagt."

Spoelstra: "Grote en middelgrote bedrijven kun je gemakkelijk overtuigen, maar bij kleine ligt dat lastiger. Die ervaren dat het aannemen van een Wajong'er vaak als een onevenredige belasting. Aan de andere kant: ook bij hen begint het besef door te dringen dat ze er niet meer omheen kunnen. Ik heb een werkgever gesproken die een aantrekkelijke opdracht aan zijn neus voorbij zag gaan omdat hij tegen de eis aanliep dat hij arbeidsgehandicapten in dienst moest hebben. Die man heeft het heel zakelijk bekeken: 'Ik loop werk mis en bovendien kan ik steeds moeilijker aan mensen komen. Dus kan ik mijn aannamebeleid maar beter aanpassen.' Uiteindelijk werd hij zelfs heel enthousiast over Wajong'ers."

### Wat gaat uw gemeente doen om de re-integratie tot een succes te maken?

Den Besten: "Goed kijken wat de cliënten nodig hebben om weer aan het werk te komen. Want met werk



**“De afstand tot de arbeidsmarkt moet bepalen wat iemand nodig heeft, niet het soort uitkering.”**

## PROJECT G-KRACHTEN

begint het. Dat geeft ritme, zelfrespect, contacten met collega's. En nee, je hoeft niet per se betaald aan de slag. Je kunt ook vrijwilliger worden op een kinderbouwerij. Dat past goed bij het principe van de wederkerigheid dat we gaan hanteren bij de Wet werk en bijstand: degene met een uitkering mag best wat terugdoen voor de maatschappij.”

Spoelstra: “Wat wij gaan doen als we verantwoordelijk worden voor de Wajong'er? De werkgever overtuigen. Soms denken ze dat ze geen geschikte vacature hebben. Maar dat komt omdat ze star blijven vasthouden aan de functieomschrijving. Ik was eens bij een bankdirecteur die zei dat hij minstens een MBO'er nodig had. Maar toen we goed naar die functies keken, bleken ze op te knippen. Toen bleef er een deel eenvoudig administratief werk over. Ideaal voor een Wajonger.”

### **Als gemeenten en UWV gaan strijden om de Wajong'er en de WSW'er, blijft er dan nog wel aandacht voor de cliënten?**

Spoelstra: “Je doet alsof wij een vette vis gaan binnenhalen. Maar je vergeet dat we nauwelijks budget krijgen. Aan de vissen van het rijk zit weinig vet meer.”  
Den Besten: “Mij zie je niet bezig met politiek getouwtrek om de Wajong'er binnen te halen, hoogstens om budget. Dat mag niet kleiner worden; we moeten die mensen wel goed kunnen begeleiden.” ←

Dat re-integratie van Wajong'ers wel degelijk efficiënt kan verlopen, bleek uit het succesvolle project G-krachten, een initiatief van het UWV, CNV Jongeren, Boaborea en zes re-integratiebedrijven (Alexander Calder, Jobstap, Rozijwerk, Sterk in Werk, de Werkmeester en USG Restart). Volgens initiatiefnemer John Herfkens, directeur van USG Restart en bestuurslid van Boaborea, diende het project een dubbel doel. “Ten eerste wilden we de Wajong'er voorzien van een nieuwe merknaam – ik kom uit de marketing, vandaar. We hebben de mensen laten zien dat Wajong'ers niet per se werknemers zijn met een vlekje. Ze zijn gemotiveerd en gedreven. Vandaar die G in G-krachten.” Maar het project heeft ook aangetoond dat de re-integratie efficiënter kan. “Veel efficiënter”, zegt Herfkens. “Wij hebben een pilot georganiseerd, in samenwerking met het UWV. Daarbij hebben we 741 de Wajong'ers aan een baan proberen te helpen – en in 75 procent van de gevallen is dat gelukt. Dat is een enorm hoog percentage: normaal heb je het over zo'n 30 procent. Daar komt nog eens bij dat we de procedure flink hebben versneld. Het UWV stelt zich zelf een deadline van 12 tot 14 maanden, maar in deze pilot konden we die terugbrengen tot vijf weken. Het kostte een week om iemand te selecteren, een week om hem uit te nodigen, een week om een plan van aanpak op te stellen. Vervolgens had het UWV twee weken om dat goed te keuren.”

Het project was succesvol. Maar toch is het enigszins doodgelopen. “Het UWV heeft de werkwijze van de pilot overgenomen”, zegt Herfkens. “Maar de transparantie is verdwenen. Er zijn zo'n 50.000 Wajong'ers die kunnen werken, maar hoeveel daarvan iedere maand een baan vinden, is onduidelijk. En dat terwijl er banen zat zijn.”