

# De gevolgen van de nieuwe wet Wajong op de arbeidsparticipatie in Rotterdam

*Een onderzoek naar de arbeidsparticipatie in Rotterdam over de periodes 2010 en 2011, vanwege het hoge aantal toegenomen Wajongers*

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Nieuwe Wajong regels

### Wat gaat er voor mij veranderen?

- Ik heb al een **Wajong-uitkering** ○ Ik kan **levenslang terugvallen** op een Wajong-uitkering
- Ik ga een **opleiding volgen** ○ Ik behoud **mijn volledige uitkering**
- Ik **verlies** mijn baan ○ Ik kan **terugvallen** op mijn Wajong-uitkering
- Ik ga **werken** ○ Van ieder uur dat ik werk, ga ik er financieel op **vooruit**
- Ik wil **wisselen van baan** ○ Wanneer ik een nieuwe baan vind **binnen twaalf maanden**, kom ik door het **garantiebedrag** weer op mijn oude inkomen

Naam : S.T. Jakoeb

Vak : Recht & Overheid

Jaar : 2012 - 2013

Docent: mevr. Alisentono

## Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
1. Inleiding.....	5
1.1 Organisatie van de opdracht.....	5
1.2 Aanleiding .....	5
1.3 Hoofd- en deelvragen.....	6
1.4 Doelstelling .....	6
1.5 Maatschappelijke relevantie.....	6
1.6 Theoretisch kader .....	7
1.7 Onderzoeksopzet .....	7
1.8 Leeswijzer .....	8
1.9 Relevante begripsbepalingen.....	8
2. Theoretisch kader.....	10
2.1 Theorieën van eerder verricht onderzoek.....	11
2.2 Samenvatting van de theorieën .....	14
2.3 Informatie eerder verricht onderzoek .....	15
2.4 Samenvatting van de vooronderzoeken.....	17
3.0 Onderzoeksopzet.....	18
3.1 Operationalisatie.....	18
3.2 Model voor onderzoek .....	21
3.3 Type onderzoek .....	21
3.4 Typering hoofd- en deelvragen .....	21
3.5 Dataverzamelingsmethodiek .....	22
3.6 Onderzoeksprocedure.....	22
3.7 Populatie en eenheden.....	22
3.8 Steekproef.....	22
3.9 Wijze van analyse.....	23
3.10 Validiteit en betrouwbaarheid .....	23
4.0 Onderzoeksbevindingen.....	25
4.1 De deelvragen.....	25

4.2 Verschillen en overeenkomst oude wet Wajong en nieuwe wet Wajong .....	25
4.3 Arbeidsparticipatie Rotterdam jaren 2008 & 2009 in vergelijking met de jaren 2010 & 2011 .....	26
4.4 Nieuwe wet Wajong en arbeidsparticipatie.....	27
5.0 Analyse .....	29
5.1 Resultaten .....	29
6.0 Conclusies .....	34
6.1 Inleiding .....	34
6.2 Deelvragen .....	34
6.3 Bijdrage eindconclusie aan doelstelling.....	36
6.4 Aanbevelingen.....	36
6.5 Toegevoegde waarde in de praktijk .....	37
Bijlage A - Verschillen tussen oude wet Wajong en Nieuwe wet Wajong .....	39
Bijlage B - Introductiebrief enquête .....	41
Bijlage C - De enquête .....	42
Bijlage D - Interviewvragen.....	48
Bijlage E - Interviewresultaten persoon 1.....	51
Bijlage F - Interviewresultaten persoon 2.....	54
Bibliografie .....	57

## Samenvatting

Op 1 januari 2010 is de nieuwe Wet Wajong ingevoerd. Om de nieuwe wet te kunnen evalueren en de Tweede Kamer van informatie te voorzien, heeft het UWV in samenwerking met het SZW een Wajongmonitor ingericht. Inmiddels heeft het UWV een tweetal evaluaties opgeleverd<sup>1</sup>. Hieruit is gebleken dat er landelijk een toename van de arbeidsparticipatie geconstateerd is in de jaren 2010 en 2011. Naar aanleiding van deze evaluatie ga ik de arbeidsparticipatie in Rotterdam verder onderzoeken over de periodes 2010 en 2011, vanwege het hoge aantal toegenomen Wajongers. Met de nieuwe wet Wajong staat de uitkering niet meer centraal, maar het vinden en behouden van werk. Zo moet er meer aandacht gegeven worden aan arbeidsparticipatie. Daarnaast zijn er strengere eisen voordat een individu in aanmerking kan komen voor een Wajonguitkering<sup>2</sup>. Met deze wetswijziging wil de overheid bereiken dat gehandicapte jongeren een betere baangarantie hebben en hierdoor actief participeren in de maatschappij.

Voor dit onderzoek is specifiek gekeken naar de arbeidsparticipatie in Rotterdam en de jaren 2010 en 2011 in vergelijking tot de jaren 2008 en 2009. Om te kunnen evalueren welke invloed de nieuwe Wet Wajong gehad heeft op de arbeidsparticipatie, werd de volgende hoofdvraag geformuleerd:

*Welke invloed heeft de nieuwe wet Wajong in Rotterdam gehad op de arbeidsparticipatie van Wajongers op de werkplek in de jaren 2010 en 2011, vergeleken met de oude wet Wajong in 2008 en 2009?*

Dit onderzoek is kwalitatief van aard en betreft een gevalstudie, omdat onderzocht werd welke invloed de nieuwe Wet Wajong gehad heeft tot de eenheid ‘arbeidsparticipatie’ en welke variabelen nog meer een rol gespeeld zouden kunnen hebben. Door middel van enquêtes en interviews is gekeken, welke variabelen het meeste invloed hebben gehad op de arbeidsparticipatie.

Uit het resultaat van dit onderzoek komt helaas niet goed naar voren of de nieuwe wet Wajong invloed heeft gehad op de arbeidsparticipatie. Het verschil met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de oude wet in vergelijking met de nieuwe wet is hetzelfde gebleven.

Op basis van deze conclusies, zijn er een aantal aanbevelingen gedaan, die een (nog) betere arbeidsparticipatie kunnen bewerkstelligen. Deze aanbevelingen zijn gedaan op het gebied van:

- Speciaal onderwijs
- Het aanbieden en belonen van werk
- Het garanderen van re-integratievoorzieningen
- Mogelijke aanpassingen in wetgeving

---

<sup>1</sup> UWV (2010), Wajong Monitor: Tweede rapportage *een analyse van de nieuwe Wajong in 2010*

<sup>2</sup> Zie hoofdstuk 2.1.1 voor meer informatie over Wajong en Wajonguitkeringen.

# 1. Inleiding

## 1.1 Organisatie van de opdracht

Voor u ligt een onderzoek die in gaat op de gevolgen van de nieuwe wet Wajong op de arbeidsparticipatie in Rotterdam.

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is een inkomensvoorziening voor jongeren die op een relatief jonge leeftijd arbeidsongeschikt zijn geworden. Hierdoor kunnen ze niet of slechts voor een gedeelte werken. Wajong is ook voor studenten die tijdens de studie, arbeidsongeschikt worden. Het UWV regelt de Wajong-uitkering.

Ik heb voor dit onderwerp gekozen, omdat ik vind dat het een maatschappelijke opdracht is voor de samenleving om de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te bevorderen. Dit zie ik als belangrijkste reden om de effecten van de nieuwe wet Wajong te onderzoeken. Daarnaast hoop ik met dit onderzoek bewustwording te bevorderen. Voor de optimale begeleiding naar werk is een integrale aanpak van belang, waarbij zowel naar medische factoren, persoonlijke kenmerken als de sociale context wordt gekeken. Hierbij is zowel een rol weggelegd voor instanties als UWV, gemeenten en zorginstellingen, als ook voor ouders en schoolbegeleiders.

## 1.2 Aanleiding

In Nederland gelden er regels voor Wajongers. Met ingang van 1 januari 2010 is de nieuwe wet Wajong ingevoerd. De regels zijn veranderd ten opzichte van de voorgaande wet. Het UWV heeft in samenwerking met het SZW een Wajongmonitor opgericht om zo de nieuwe wet te kunnen evalueren. Ook kan de Tweede Kamer met behulp van de Wajongmonitor van informatie worden voorzien.

De nieuwe wet Wajong heeft er voor gezorgd dat niet meer de uitkering centraal staat, maar juist het vinden en behouden van werk. Met deze wet ziet de overheid erop toe dat er meer aandacht gegeven wordt aan arbeidsparticipatie. Daarnaast zijn er strengere eisen voor een individu om in aanmerking te komen voor een Wajonguitkering. De overheid wil met deze wetswijziging ervoor zorgen dat ook gehandicapte jongeren een betere baangarantie zullen krijgen. Hierdoor zal ook deze groep actief kunnen participeren in de maatschappij, waardoor zijn of haar zelfredzaamheid vergroot wordt; de gehandicapte jongeren zullen minder leunen op de steun van de overheid.

Inmiddels heeft het UWV een tweetal evaluaties opgeleverd.<sup>3</sup> Uit de evaluaties is geconstateerd dat er landelijk een toename is ontstaan van de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011.

Naar aanleiding van deze evaluatie en het hoge aantal toegenomen Wajongers heb ik de arbeidsparticipatie in Rotterdam verder onderzocht over de periodes 2010 en 2011.

---

<sup>3</sup> *Wajongmonitor: tweede rapportage. Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010.* (2010). Geraadpleegd op d.d. 15 maart 2013. [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Wajongmonitor\\_tweede\\_rapportage.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Wajongmonitor_tweede_rapportage.pdf).

De nieuwe wet Wajong zou voor meer successen gezorgd moeten hebben. Zo zou de arbeidsparticipatie onder Wajongers toegenomen moeten zijn. Uit dit onderzoek zal blijken of dit daadwerkelijk het geval is. Mocht uit de conclusie blijken dat dit wel of niet gerealiseerd is, dan zal er gewezen worden op een aantal mogelijke verbeterpunten en aanbevelingen.

### 1.3 Hoofd- en deelvragen

Voor dit onderzoek is specifiek gekeken naar de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2010/2011 in vergelijking met de jaren 2008/2009. Om te kunnen evalueren welke invloed de nieuwe wet Wajong gehad heeft op de arbeidsparticipatie, kan de volgende hoofdvraag geformuleerd worden:

- Welke invloed heeft de nieuwe wet Wajong in Rotterdam gehad op de arbeidsparticipatie van Wajongers op de werkplek in de jaren 2010 en 2011, vergeleken met de oude wet Wajong in 2008 en 2009?

Om de hoofdvraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden zijn er 3 deelvragen geformuleerd. De deelvragen van dit onderzoek die beantwoord zullen worden, luiden als volgt:

- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en de nieuwe wet Wajong?
- Hoe was de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2008 en 2009 volgens de oude wet Wajong in vergeleken met de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011 volgens de nieuwe Wet Wajong?
- In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?

### 1.4 Doelstelling

De doelstelling van dit evaluerend onderzoek is het in kaart brengen van de arbeidsparticipatie in Rotterdam onder Wajongers door middel van het vergelijken van de oude wet Wajong met nieuwe wet over de periode 2008 tot en met 2011.

De realisatie van deze doelstelling is complex, omdat meerdere componenten van invloed zijn op de arbeidsparticipatie. De nieuwe wet Wajong is hier één van. Om de doelstelling van dit onderzoek te realiseren, zal eerst gekeken moeten worden naar de verschillende componenten die invloed hebben op de arbeidsparticipatie, hierbij kan gedacht worden aan leeftijd, werkervaring of diplomering. Vervolgens zal gekeken worden of de nieuwe wet Wajong hun hierbij helpt om een werk te vinden en te behouden.

### 1.5 Maatschappelijke relevantie

Uit een onderzoek van het Centraal planbureau is gebleken dat het aantal Wajongers in Rotterdam enorm groeit. Deze enorme groei brengt natuurlijk ook kosten met zich mee.<sup>4</sup> Het is daarom maatschappelijk dringend gewenst dat jongeren met functiebeperkingen beter kunnen deelnemen

---

<sup>4</sup> *Van Bijstand naar Wajong*, (september 2011). Geraadpleegd d.d. 15 maart 2013. <http://www.cpb.nl/publicatie/van-bijstand-naar-wajong>.

aan het arbeidsproces. Door gehandicapte jongeren te stimuleren en te ondersteunen met het vinden en behouden van werk zullen zij in staat zijn om voor zichzelf te zorgen. Hierdoor zal de zelfredzaamheid van deze groep toenemen wat zal resulteren in minder uitkeringen, waardoor de overheid op lange termijn uiteindelijk geld zal besparen. Daarbij is het gebaat om gehandicapte jongeren deel te laten nemen aan de maatschappij. Op deze manier wordt voorkomen dat zij zich meer en meer van de maatschappij distantieëren, wat natuurlijk ook voor meer problemen kan zorgen. Jongeren met een beperking zijn vatbaar voor andere (psychische) aandoeningen wanneer zij niet actief kunnen deelnemen aan de samenleving. De overheid is dan ook gebaat bij om de arbeidsparticipatie van deze groep zo hoog mogelijk proberen te krijgen en te behouden.

## 1.6 Theoretisch kader

Tijdens het onderzoek zal er gebruik gemaakt worden van onder andere de volgende literatuurbronnen:

- Elektronische bronnen
- Juridische studieboeken
- Onderzoeken van diverse (overheids-)instanties
- Jurisprudentie en wetsartikelen
- Kranten en juridische tijdschriften

## 1.7 Onderzoeksopzet

Gekozen is om een gecombineerde kwalitatief en kwantitatief onderzoek uit te voeren. Kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie over wat en waarom er iets leeft onder een bepaalde doelgroep. In dit geval wordt er onderzocht welke invloed de nieuwe wet Wajong heeft gehad op de arbeidsparticipatie en welke variabelen er nog meer een rol gespeeld hebben. Alvorens de variabelen in kaart te brengen is er gekeken naar de verschillen tussen de oude en de nieuwe wet Wajong. De onderzoeksstrategie die voor dit kwalitatief onderzoek toegepast is, is het houden van interviews. Met een kwalitatief onderzoek wordt er niet naar cijfers gekeken. Het onderzoek vindt juist in het ‘veld’ plaats. Dit onderzoek is nodig om mensen te kunnen spreken en zo het verhaal achter het kwantitatief onderzoek te weten. De gegevens uit dit onderzoek wordt niet in cijfers weergegeven, maar wordt als het ware in een schriftelijk verslag neergelegd.

Met kwantitatief onderzoek is er cijfermatig informatie verzameld over de personen bij wie enquêtes afgenomen zijn. Met behulp van het statistische computerprogramma SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) zijn de resultaten geanalyseerd en verwachtingen over de uitkomsten getoetst. Wanneer een kwantitatief onderzoek uitgevoerd wordt geldt het principe ‘meten is weten’ als uitgangspunt. Het kwantitatief onderzoek is hierdoor vaak preciezer. Er wordt namelijk alleen gemeten wat men wil weten.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Verhoeven N. (2011) Wat is onderzoek? *Praktijkboek voor methoden en technieken*: Boom Lemma uitgevers. Hoofdstuk 1 Pag. 24.

Voor dit onderzoek is het belangrijk kwantitatief onderzoek te verrichten. Door enkel te meten wat men wil weten wordt er geen overbodige informatie verkregen; de vraagstelling staat namelijk al vast. Binnen het kwantitatief onderzoek is er gebruik gemaakt van dataverzamelingsmethode face-to-face enquêtes.

Door middel van enquêtes en interviews is er verder gekeken naar de variabelen die het meest invloed hebben gehad op de arbeidsparticipatie. Daarnaast wordt het onderzoek ook ondersteund door cijfermatig materiaal welke verkregen is uit een eerdere kwantitatieve onderzoek van o.a. het CBS (Centraal Bureau Statistiek).

## 1.8 Leeswijzer

Het theoretisch kader wordt behandeld in hoofdstuk 2.0. In dit hoofdstuk wordt het verband gelegd met de hoofd- en deelvragen. Daarnaast worden enkele theorieën en vooronderzoeken uiteengezet. Hierbij worden de resultaten van eerder verricht onderzoek gekoppeld aan dit onderzoek en wordt er gekeken naar de relevantie hiervan. In hoofdstuk 3.0 wordt het ‘onderzoeksopzet’ besproken. In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Operationalisatie van de te onderzoeken begrippen
- Type onderzoek
- Dataverzamelingsmethodiek
- Onderzoeksprocedure
- Onderzoekspopulatie -en eenheden
- Steekproef
- Validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek

Tevens wordt er in hoofdstuk 4.0 de analyse van de bevonden resultaten uit het onderzoek beschreven. In hoofdstuk 5.0 wordt er antwoord gegeven op de 3 deelvragen en in hoofdstuk 6.0 wordt op basis van deze antwoorden, een conclusie verbonden aan de centrale vraagstelling met bijbehorende aanbevelingen. Tot slot treft u de bibliografie aan en in de bijlagen het te gebruiken onderzoeksmateriaal.

## 1.9 Relevante begripsbepalingen

Arbeidsparticipatie	Arbeidsparticipatie is het deel van de bevolking, dat deelneemt aan het arbeidsproces.
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
De CG-Raad	De Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad).De CG-Raad zet zich in voor verbetering van de maatschappelijke positie van mensen met een handicap of chronische ziekte.
FNV	Federatie Nederlands Vakverbond



SWZ	Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport
TNO	Transnationale Onderneming. Het TNO is een onderzoeksinstituut met als doelstelling het toepassen van wetenschappelijke kennis in de praktijk
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wajong	Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen Jongeren. De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) is een inkomensvoorziening voor jongeren die op een relatief jonge leeftijd arbeidsongeschikt zijn geworden. Hierdoor kunnen ze niet of slechts een gedeelte werken.

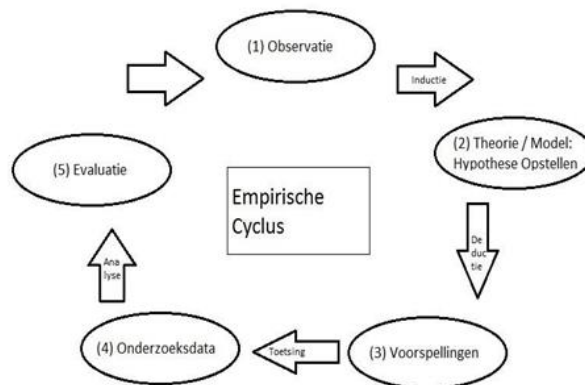
## 2. Theoretisch kader

Met dit onderzoek wordt gekeken naar de invloed die de nieuwe Wet Wajong in Rotterdam gehad heeft op de arbeidsparticipatie. Hierbij worden de Wajongers uit de jaren 2010 en 2011, vergeleken met de oude Wet Wajong in 2008 en 2009. In dit hoofdstuk zullen de centrale vraagstelling en de hieruit afgeleide deelvragen vanuit een theoretisch kader nader bekeken worden, waarbij stilgestaan wordt bij de verschillende theorieën die leidend zijn voor arbeid, gevolgd door eerder onderzoek over arbeidsparticipatie in relatie tot de Wajongers. Verder wordt er binnen dit theoretisch kader stilgestaan bij de verschillen tussen de nieuwe Wet en oude Wet Wajong.

Ter verduidelijking wordt de empirische cyclus hieronder weergegeven en wordt elke fase hieronder benoemd.

Gedurende het onderzoek worden de verschillende fasen van de empirische cyclus doorlopen.

In fase 1, observatie en inductie, moeten de knelpunten van het probleem worden besproken. Nederland stond bekend om zijn groot aantal arbeidsongeschikten. In Europees verband werd zelfs gesproken over de *Dutch disease*. Vele beleidsmaatregelen later hebben ervoor gezorgd dat het aantal werknemers, dat arbeidsongeschikt wordt verklaard, drastisch afnam. Inmiddels doemt er een nieuwe 'Hollandse ziekte' op: de sterke groei van het aantal Wajonggerechtigden. De lage arbeidsparticipatie van Wajongers vormt een groot probleem. Wajongers zijn als gevolg van hun fysieke, geestelijke en/of mentale beperkingen onvoldoende in staat zijn om in hun eigen inkomen te voorzien. Het is een kwetsbare groep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Participatie is daarom voor deze groep van groot belang om meer maatschappelijk en economisch betrokken te raken in de samenleving<sup>7</sup>. Als met succes de arbeidsparticipatie van Wajongers bevorderd kan worden, dan resulteert dit in meer Wajongers die actief zijn in de samenleving, waardoor er minder uitkeringen verstrekt hoeft te worden om hun in hun levensonderhoud te voorzien. Hierdoor worden kosten bespaard en wordt sociaal isolement bij de Wajongers voorkomen.



Figuur 1 - Empirische Cyclus<sup>6</sup>

<sup>6</sup> PsyWiki, <http://www.topsupportweb.net/psywiki/index.php?title=PsyWiki>, geraadpleegd op 28 oktober 2012, Universiteit van Amsterdam

<sup>7</sup> Sociaal Cultureel Planbureau (2010), Beperkt aan het werk

In fase 2, theorie / model en deductie, wordt primair de verschillende theorieën behandeld om te kijken wat de ontwikkelingen zijn geweest van de arbeidsparticipatie in de Wajong. Deze theorieën worden aangevuld met resultaten uit eerder onderzoek, waarna een model geformuleerd kan worden voor verder onderzoek.

In fase 3, voorspellingen en toetsing, worden de hypothesen getoetst. Zo zal o.a. verondersteld worden dat de nieuwe Wet Wajong landelijk geleid heeft tot een hogere arbeidsparticipatie. De toetsing zal plaatsvinden door middel van cijfermateriaal welke beschikbaar gesteld is door het CBS. Op stedelijk niveau (voor dit onderzoek betreft het Rotterdam), zal bekeken worden of de arbeidsparticipatie daadwerkelijk gewijzigd is in de jaren 2008 t/m 2011. Aan de hand van enquêtes en interviews zal verder onderzocht worden in hoeverre deze nieuwe Wet Wajong een rol gespeeld heeft in een toe- of afname van de arbeidsparticipatie.

In fase 4, onderzoeksdata en analyse, worden de resultaten van het cijfermateriaal en de data verkregen uit enquêtes en interviews verzameld en geanalyseerd. Blijkt hieruit dat de nieuwe Wet Wajong inderdaad een rol heeft gespeeld in de arbeidsparticipatie, of kunnen er andere conclusies getrokken worden?

Tot slot in fase 5, evaluatie, wordt antwoord gegeven op de probleemstelling welke invloed de nieuwe Wet Wajong in Rotterdam gehad heeft op de arbeidsparticipatie van Wajongers op de werkplek in de jaren 2010 en 2011, vergeleken met de oude Wet Wajong in 2008 en 2009. Uit de resultaten uit fase 4, zal antwoord op deze vraag gegeven kunnen worden. Evaluatie, discussies en vervolgstappen naar aanleiding van het onderzoek zullen aan het einde van deze fase behandeld worden.

## **2.1 Theorieën van eerder verricht onderzoek**

In dit hoofdstuk komen de verschillende theorieën aan bod, welke uitleggen waarom iemand deelneemt aan een maatschappij. Van belang is om bij alle genoemde theorieën in acht te nemen dat ze toegepast zullen worden op Wajongers. Hieronder een korte uitleg wat onder Wajong verstaan wordt.

### **2.1.1 Wat is Wajong**

Wajong is de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Met deze wet krijgen jonggehandicapten ondersteuning om makkelijker werk te vinden of te behouden. Wajong geldt voor degene die in hun jeugd of tijdens hun studie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden. Men is arbeidsongeschikt als men door ziekte of handicap minder kan verdienen dan iemand met dezelfde leeftijd en opleiding<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> UWV, <http://www.uwv.nl/wajong/>, geraadpleegd op 28 oktober 2012

### 2.1.2 Theorie van Krober en van Dongen

Krober en van Dongen stellen dat de betekenis van werk bepalend is om sociale en economische participatie te bevorderen<sup>9</sup>. Zij hebben gekeken naar de mogelijkheden die de samenleving gehandicapten biedt om arbeidsintegratie te bevorderen. Zij kwamen tot de volgende bevindingen:

- Werken voor materiele zekerheid: Hierbij verdien je geld en krijg je materiele zekerheid.
- Werken vanuit verbondenheid met mens en maatschappij: Mensen willen door te werken hun steentje bijdragen aan de maatschappij
- Werken vanuit het zoeken naar geluk en levensvervulling: Hierbij kijkt men naar de kwaliteit van het leven.
- Werken als morele verplichting: Omdat het hoort.
- Werken om ergens bij te horen: Identificatie met bedrijf of werk.

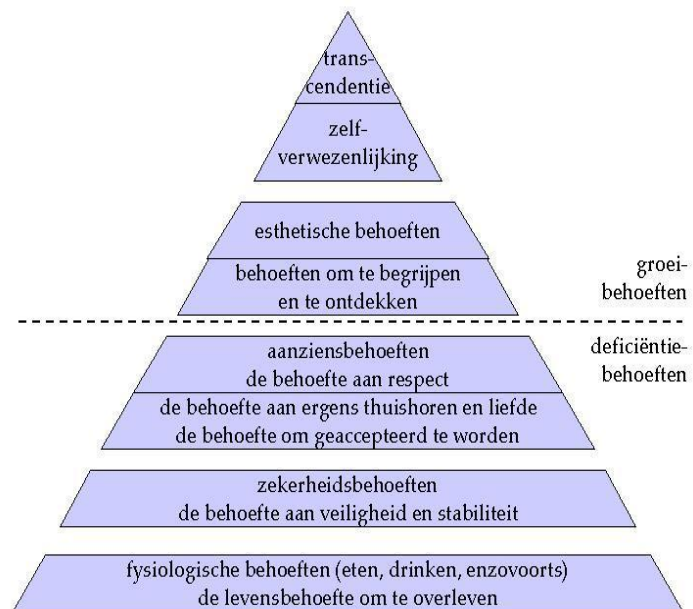
### 2.1.3 Theorie van Maslov

Maslov beschrijft dat ieder mens een behoeftevallend wezen is<sup>11</sup>. In de kern van zijn theorie stelt hij dat er een hiërarchie van basisbehoeften is, waarbij aan de lagere fysiologische behoeften moet zijn voldaan, voordat de hogere psychologische behoeften relevant worden. Menselijke behoeften zijn aangeboren en kunnen worden ingedeeld naar vijf basiscategorieën. Deze categorieën zijn:

Stap 1: Fysiologische behoeften; een individu heeft behoefte aan lichamelijke noodzakelijkheden. Hieronder vallen o.a. eten, drinken, seks en slaap.

Stap 2: Zekerheidsbehoeften; wanneer de behoeften van stap 1 vervuld zijn, zal een individu op zoek gaan naar zekerheid. Dit kan bijv. zijn een gezin of een positie binnen een bedrijf.

Stap 3: Aanzienbehoeften; De volgende stap betreft aanzienbehoeften. Een individu wil nu erkend worden als zijnde een vriend, geliefde of partner.



Figuur 2 - Piramide van Maslov<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Krober, H, van Dongen, H.J. (2003). "Mensen met een handicap en betaalde arbeid" (1<sup>e</sup> druk), Uitgeverij Boom

<sup>10</sup> Piramide van Maslov, [http://www.gertjanschop.com/modellen/piramide\\_van\\_maslow.html](http://www.gertjanschop.com/modellen/piramide_van_maslow.html), geraadpleegd op 28 oktober 2012

<sup>11</sup> Maslow, A.H. (1943). "A Theory of Human Motivation," Psychological Review 50(4): 370-96.

Stap 4: Waarderingsbehoeften; Op dit moment wil een individu groeien en ontwikkelen. Aan de hand van deze groei wil hij of zij meer aanzien verkrijgen binnen de groep.

Stap 5: Zelfverwezenlijking; Tot slot, wanneer de basis gelegd is in de stappen 1 t/m 4, wilt een individu zijn wie hij/zij wilt zijn, m.a.w. het volle potentieel benutten.

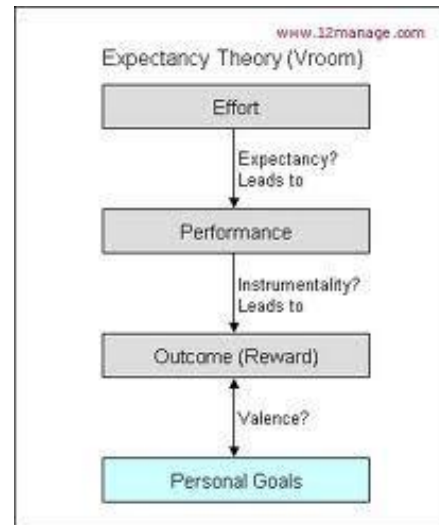
### 2.1.4 Theorie van Vroom

De Verwachtingstheorie van Victor Vroom stelt dat gedrag een resultaat is van bewuste keuzes uit alternatieven<sup>13</sup>. Het doel van deze keuzes is om zo veel mogelijk plezier te hebben en zo min mogelijk pijn. Vroom kwam erachter dat de prestatie van een werknemer op verschillende individuele variabelen is gebaseerd. Enkele variabelen zijn: persoonlijkheid, vaardigheden, kennis, ervaring en bekwaamheid.

Het onderzoek leverde een model op, beter bekend als:

### E x I x V = Expectancy x Instrumentaliteit x Valentie

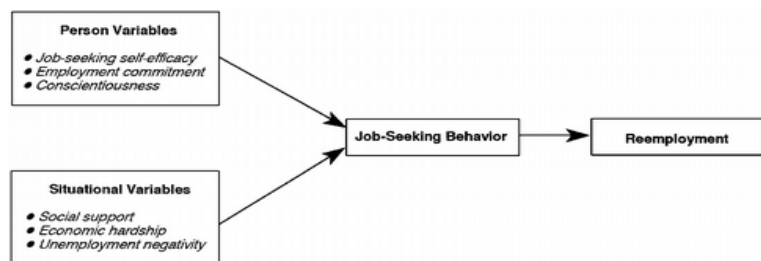
Wanneer deze variabelen met elkaar vermenigvuldigd worden, dan bepaald dit de mate waarin een individu gemotiveerd is om een doel na te streven. Deze formule draagt dan ook in het voorspellen van werk tevredenheid, beroepskeuze en de waarschijnlijkheid dat iemand bij zijn of haar baan blijft.



Figuur 3 - Verwachtingstheorie<sup>12</sup>

### 2.1.5 Model over baangarantie

Het onderzoek van Wanberg, Watt en Rumsey (1996) heeft aangetoond dat er verschillende variabelen zijn die correleren met het gedrag om werk te zoeken, welke uiteindelijk leidt tot indiensttreding bij een werkgever. Het model hieronder geeft deze variabelen schematisch weer<sup>14</sup>. Uit dit model blijkt dat verschillende persoonlijke en situationele variabelen van invloed zijn op het vinden van werk.



Figuur 4 - Correlatiemodel baangarantie

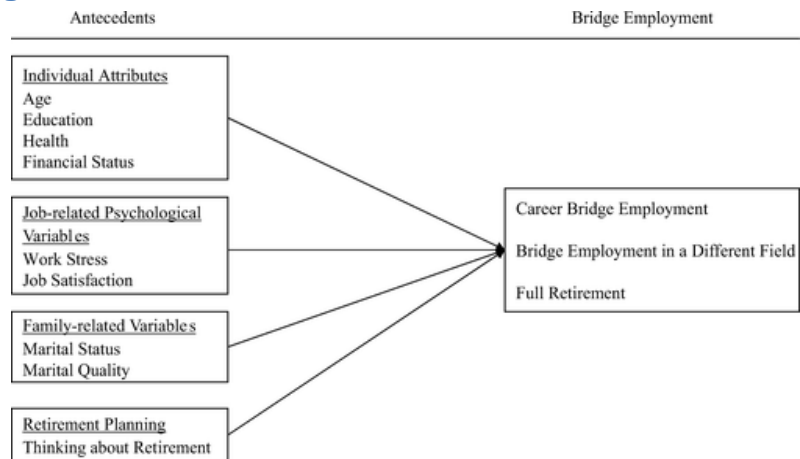
<sup>12</sup> LHRM, Verwachtingstheorie Vroom, <http://www.lisha.nl/theorien/organisatie/33-verwachtingstheorie-vroom.html>, geraadpleegd op 28 oktober 2012

<sup>13</sup> Vroom, V.H.(1964), Work and motivation, New York: Wiley

<sup>14</sup> Wanberg, C.R., Watt, J.D., Rumsey, D.J. (1996), Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment, Journal of Applied Psychology, Vol 81 (1), Feb 1996, 75-87

### 2.1.6 Model over indienstneming werknemers in de bouw

Het onderzoek van Wang et al (2008), heeft een model opgeleverd waaruit blijkt dat verschillende variabelen een baangarantie biedt tot aan pensioen in de bouw. De onderzoekers hebben zich beperkt tot werknemers in de bouw van bruggen, maar de resultaten zijn te generaliseren voor andere sectoren<sup>15</sup>.



Figuur 5 - Antecedenten indienstneming

Het model toont de verschillende variabelen, welke door hen onderzocht zijn. Het resultaat leverde inderdaad een verband op van deze variabelen en indienstneming. In dit model komen individuele, werk gerelateerde en familie gerelateerde variabelen aanbod, welke allemaal positief correleren met het vinden en behouden van werk.

## 2.2 Samenvatting van de theorieën

Vanuit de theorieën beschreven in hoofdstuk 2.1 is het duidelijk geworden waarom arbeidsparticipatie voor een individu belangrijk is en welke variabelen verklarend kunnen zijn voor arbeidsparticipatie. Voor de Wajonger zijn genoemde theorieën ook relevant, echter komt een factor van gezondheid of handicap erbij kijken. Als bijvoorbeeld gekeken wordt naar de theorie van Vroomer dan kan gesteld worden dat motivatie een belangrijke rol speelt om te gaan werken. Daarbij moet dus ook gekeken worden of een arbeidssituatie daadwerkelijk aansluit bij hun verwachtingen. Dit stimuleert duurzame arbeidsparticipatie op de arbeidsmarkt.

Volgens de theorie van Maslov handelen mensen vanuit een bevrediging aan behoeften, waarbij er steeds meer gestreefd wordt om hoger te komen in de piramide. Jonggehandicapten moeten vanwege hun beperking juist harder werken om op een bepaald niveau te komen en om daar daadwerkelijk te blijven. Vanuit deze theorie zou verondersteld kunnen worden dat arbeidsparticipatie ook relevant is voor Wajongers.

Dit onderzoek heeft als kenmerk te kijken naar de nieuwe Wet Wajong en welke invloed deze gehad heeft op de arbeidsparticipatie. Wordt er gekeken naar modellen uit eerder onderzoek, zoals genoemd in de hoofdstukken 2.1.5 en 2.1.6, dan blijken er ook andere variabelen een rol te spelen

<sup>15</sup> Wang, M, Zhan, Y, Liu, S, Schultz, K.S. (2008), Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation, Journal of Applied Psychology, Vol 93 (4), Jul 2008, 818-830

in het vinden en behouden van werk. De invloed van deze variabelen op de arbeidsparticipatie worden met dit onderzoek ook meegenomen.

## **2.3 Informatie eerder verricht onderzoek**

In dit hoofdstuk komen de verschillende onderzoeken aan bod, welke al op een eerder moment gekeken hebben naar de arbeidsparticipatie van Wajongers. Per paragraaf zal stilgestaan worden bij het doel van het onderzoek en de (belangrijkste) resultaten.

### **2.3.1 Onderzoek TNO: Wajong; arbeidsparticipatie jonggehandicapten**

Uit onderzoek van TNO in 2009 bleek dat arbeid voor jongeren met een beperking, de beste weg is om tot integratie te komen in de maatschappij. Het onderzoek geeft meer inzicht in de variabelen, welke een rol spelen bij het vinden van werk. Het werk van de jobcoach, welke aangesteld is vanuit het UWV, en de motieven en wensen van de werkgever zijn onderzocht in dit onderzoek. Uit het onderzoek zijn o.a. verschillende variabelen in kaart gebracht welke van invloed zijn om tot een betere arbeidsparticipatie. Hierbij kan gedacht worden aan de thuissituatie, maar ook ondersteuning van de werkgever of de werkplek zelf<sup>16</sup>.

### **2.3.2 Onderzoek CBS: Beperkt aan het werk**

Uit het onderzoek van het CBS in 2010 blijkt dat er sprake is van een groeiend aantal Wajonguitkeringen, zowel demografisch als regionaal. Deze groei deed zich voornamelijk voor bij jonge mannen en dan met name onder Marokkaanse en Turkse Nederlanders. Verder blijkt dat de toename van het aantal Wajongers het grootst is in Oost-Nederland. De provincie Groningen heeft de hoogste “Wajong-dichtheid”, terwijl deze het laagst is in Zuid-Holland.

Het onderzoek heeft ook aangetoond dat de arbeidsparticipatie onder gezonde mensen tussen 15 en 65 jaar is toegenomen met 3%, terwijl de arbeidsparticipatie onder mensen met een langdurige aandoening juist gedaald is van 24% naar 20%. De onderzochte periode betreft 2001 t/m 2006<sup>17</sup>.

### **2.3.3 Onderzoek Wajongmonitor: Tweede rapportage**

De Wajongmonitor is opgericht om de nieuwe Wet Wajong landelijk te kunnen evalueren, welke per 1 januari 2010 van kracht is. In de eerste rapportage van november 2010 werd er maar een beperkt beeld gevormd over de gevolgen van de nieuwe wet. Het betrof data over het eerste half jaar van 2010. In de tweede rapportage is een grotere periode onderzocht namelijk dat vanaf invoering t/m de eerste helft van 2011. Uit het tweede evaluatieonderzoek is gebleken dat het aantal nieuwe Wajongaanvragen landelijk gedaald is, door een hoger afwijzingspercentage welke 40%

---

<sup>16</sup> TNO, WAJONG: Arbeidsparticipatie Jonggehandicapten, [http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=markt\\_product&laag1=891&laag2=52&laag3=106&item\\_id=1195](http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=markt_product&laag1=891&laag2=52&laag3=106&item_id=1195), geraadpleegd op 7 oktober 2012

<sup>17</sup> CBS, Beperkt aan het werk, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/publicaties/archief/2010/2010-beperkt-aan-werk-scp-cbs-tno-pub.htm>, geraadpleegd op 7 oktober 2012

bedraagt t.o.v. de oude Wet Wajong welke 33% bedroeg. Verdere resultaten omtrent arbeidsparticipatie blijkt nog niet uit deze tweede evaluatie.

### **2.3.4 Onderzoek arbeidsparticipatie van jonggehandicapten**

Met dit onderzoek heeft de Inspectie voor Werk en Inkomen onderzoek gedaan hoe Wajongers ondersteund worden bij toeleiding naar betaald werk<sup>18</sup>. Bij de ondersteuning van jonggehandicapten zijn veel partijen betrokken, denk hierbij aan scholen, zorginstellingen en uitkeringsinstanties. De belangrijkste spelers zijn scholen die praktijkonderwijs bieden en voortgezet speciaal onderwijs en de verschillende werkgevers en gemeenten die werkplaatsen creëren voor deze groep. Het UWV is de belangrijkste speler als het gaat om de uitkeringen en ondersteuning bij (re-)integratie.

Uit het onderzoek is gebleken dat er enkele kritieke momenten en fasen zijn die van belang zijn voor de arbeidsparticipatie van Wajongers. Deze zijn:

1. Herkenning / Erkenning van de jonggehandicapten als potentiële Wajonger; dit dient tijdig te gebeuren zodat participatiemogelijkheden duidelijk zijn.
2. Overgang van school naar werk; indien dit niet goed verloopt, dan is het risico dat een Wajonger zijn of haar opgebouwde basisvaardigheden (en ervaring) verliest.
3. Volhouden en doorontwikkeling; het volhouden van de arbeidsparticipatie is van belang. Een Wajonger moet niet onnodig belast worden anders is verdere ontwikkeling niet mogelijk.

Genoemde punten zijn cruciaal voor de arbeidsparticipatie en dienen dan ook in acht genomen te worden wil men dat de arbeidsparticipatie in de toekomst toeneemt onder Wajongers.

### **2.3.5 Onderzoek duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers**

In 2009 is door de Raad Werk en Inkomen, in opdracht van de FNV, onderzoek gedaan naar de hoge uitval onder werkende Wajongers. Een Wajonger heeft (tijdelijke) ondersteuning en begeleiding nodig, maar de vraag is altijd hoe en door wie. Met dit onderzoek is gekeken naar de problemen waar Wajongers tegenaan lopen bij reguliere werkgevers en hoe de duurzaamheid van de arbeidsparticipatie van deze groep vergroot kan worden.

Het resultaat beschrijft vier typen Wajongers. Elke type heeft zijn eigen behoefte als het gaat om ondersteuning en begeleiding. De vier typeringen zijn: zelfredzame, specialist, gezelschapsspeler en begrensde Wajonger. Het rapport concludeert verder dat het steeds beter gaat met de arbeidsparticipatie door verbeterde begeleiding vanuit het UWV. In het rapport worden ook adviezen gegeven voor werkgevers omtrent de beschikbare ondersteunende instrumenten welke het UWV te bieden heeft.

---

<sup>18</sup> Inspectie Werk en Inkomen (2007) Wajong en werk, onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten



## 2.4 Samenvatting van de vooronderzoeken

Vanuit de eerdere onderzoeken beschreven in hoofdstuk 2.1 komt naar voren dat het aantal Wajongers toeneemt, maar dat ondersteuning vanuit het UWV voor Wajongers zich ook steeds verbetert. Uit de onderzoeken blijkt ook dat er veel ruimte is voor verbetering, door bijv. meer in te zetten op herkenning van jonggehandicapten, het ondersteunen op kritieke punten in de ontwikkeling van jonggehandicapten en het juist begeleiden hiervan. Voor onderwijsinstellingen en werkgevers zijn ook mogelijkheden beschikbaar om Wajongers beter tot hun recht te laten komen. Het UWV biedt ondersteuning hierin.

De ruimte voor verbetering is o.a. bewerkstelligd door de invoering van de nieuwe Wet Wajong in 2010. Eerste evaluaties laten een toename van een arbeidsparticipatie zien, maar in welke mate is deze toename te wijten aan deze nieuwe wet? Door de verschillende variabelen uit eerder onderzoek mee te nemen en uit te breiden met variabelen benoemd uit de theorieën in hoofdstuk 2.3, kan gekeken worden of de nieuwe Wet Wajong de juiste stimulans was om arbeidsparticipatie te bevorderen.

## 3.0 Onderzoeksopzet

Dit hoofdstuk beschrijft het opzet van het onderzoek. Hierin zal o.a. de verschillende te onderzoeken begrippen besproken worden en de operationalisatie van deze begrippen. Vervolgens wordt het model, welke getoetst wordt, weergegeven. Tot slot wordt aangegeven wat voor soort onderzoek het betreft, hoe de data verzameld wordt, wat de onderzoeksprocedure en -eenheden zijn en wordt besproken hoe de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek gewaarborgd wordt. De enquêtevragen zijn niet in dit hoofdstuk opgenomen, deze zijn terug te vinden in de bijlagen.

## 3.1 Operationalisatie

Hieronder een uiteenzetting van de verschillende relevante begrippen en hoe deze onderzocht zullen worden. Niet alle begrippen zijn relevant voor het onderzoek zelf, maar zijn voor de volledigheid wel hier opgenomen.

### 3.1.1 Wet Wajong

De Wet Wajong staat voor de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten. Deze wet is ingegaan in 1998 en is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap hebben gekregen. Deze mensen krijgen middels de Wet Wajong ondersteuning vanuit de overheid. Deze ondersteuning wordt door de overheid geboden middels hulp bij het vinden van passend werk of ondersteuning tijdens een opleiding en zorgt voor (een aanvulling op het) inkomen. De Wet Wajong is van toepassing op jonggehandicapten vanaf 18 jaar<sup>19</sup>. In de bijlagen is een korte uiteenzetting gegeven waarin de verschillen tussen de oude en nieuwe Wet Wajong uiteengezet worden.

### 3.1.2 Jonggehandicapte / Wajonger

Niet een ieder die ziek is of een bepaalde handicap heeft, is per definitie een jonggehandicapte zoals dat beschreven staat in de Wet Wajong. Om voor een uitkering in aanmerking te komen dienen aan de volgende voorwaarden voldaan te worden:

- Op zijn 17e verjaardag is de desbetreffende persoon minstens 25% arbeidsongeschikt of
- Jonger dan 30 jaar, terwijl hij of zij een studie volgt en minstens 25% arbeidsongeschikt is geworden, waardoor (volledig) werken na de studie onmogelijk is. Hierbij is wel een belangrijke voorwaarde dat in het jaar daarvoor het individu minstens 6 maanden heeft gestudeerd.

Verder gelden de overige voorwaarden:

- Herstel binnen één jaar is niet waarschijnlijk;
- Desbetreffende persoon is woonachtig in Nederland;

---

<sup>19</sup> Wajong, <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong>, geraadpleegd op 7 oktober 2012

- Dat door de ziekte of handicap meer dan 52 aangesloten weken minder dan 75% van het minimum(jeugd)loon verdiend kan worden<sup>20</sup>.

### 3.1.3 Participatieladder

De participatieladder is een meetinstrument waarmee vastgesteld kan worden in hoeverre een burger, bijvoorbeeld een bijstandsgerechtigde of een Wajonger meedoet in de samenleving. De ladder is onderverdeeld in zes treden: van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning. Door dit twee keer te meten, (jaarlijks of voor en na inzet van een voorziening uit het participatiebudget) wordt zichtbaar of de mate van participatie is verhoogd. Daarmee worden de resultaten van het participatiebeleid transparant.

#### *Uitleg zes niveaus:*

niveau 6: betaald werk

niveau 5: betaald werk met ondersteuning

niveau 4: onbetaald werk

niveau 3: deelname aan georganiseerde activiteiten (cursus, vereniging)

niveau 2: sociale contacten buitenshuis

niveau 1: geïsoleerd

### 3.1.4 Sociale participatie: zelfredzaamheid op orde

Met sociale participatie is het doel om burgers - ongeacht geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, geloof – te waarborgen, zodat zij aan de samenleving kunnen (blijven) deelnemen en daarvan niet worden uitgesloten en dat burgers zelf een actieve bijdrage leveren aan de samenleving (vrijwilligerswerk, verenigingsleven, maatschappelijke organisaties).

### 3.1.5 Maatschappelijke participatie

Maatschappelijke participatie<sup>21</sup> omvat alle activiteiten buiten de privésfeer en de economie, ofwel het betaalde werk. Er is een onderscheid tussen passieve maatschappelijke participatie, zoals lid zijn van verenigingen en het (financieel) ondersteunen van organisaties, en actieve participatie, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en deelnemen aan politieke acties

### 3.1.6 Economische participatie

Burgers zijn in staat zich economisch staande te houden (kunnen voldoende inkomen verwerven).

### 3.1.7 Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie bestaat uit een teller en noemer. De teller is in dit geval het aantal werkenden en de noemer de gehele bevolking tussen 15 en 64 jaar. In het geval van arbeidsparticipatie van een jonggehandicapte, wordt er dus gekeken naar het aantal jonggehandicapten, die werken.

<sup>20</sup> Wajong-uitkering, <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/wajong-uitkering>, geraadpleegd op 7 oktober 2012

<sup>21</sup> Sociaal Cultureel Planbureau, Maatschappelijke participatie, [http://www.scp.nl/Onderwerpen/J\\_t\\_m\\_O/Maatschappelijke\\_participatie](http://www.scp.nl/Onderwerpen/J_t_m_O/Maatschappelijke_participatie), geraadpleegd op 7 oktober 2012

Verder dient nog rekening gehouden te worden met bruto en netto arbeidsparticipatie. Onder bruto arbeidsparticipatie worden de werklozen ook meegeteld, terwijl met netto arbeidsparticipatie alleen naar de daadwerkelijke werkenden gekeken wordt<sup>22</sup>.

### **3.1.8 Opleidingsniveau**

Onder opleidingsniveau wordt het hoogst behaalde diploma van een individu verstaan. Een diploma is bepalend voor het wel of niet verkrijgen van werk. Hoe hoger het behaalde diploma, des te groter de kans op een baan. De volgende niveaus worden voor dit onderzoek:

- Basisschool
- Middelbare School
- MBO
- HBO
- Universiteit

### **3.1.9 Werkervaring**

Onder werkervaring wordt het aantal volledige jaren verstaan dat een individu gewerkt heeft. Het aantal jaren werkervaring bepaalt de kans dat iemand wel of niet aangenomen wordt. Voor het onderzoek zal gekeken worden naar het aantal jaren werkervaring, afgerond naar beneden.

### **3.1.10 Leeftijd**

Naarmate een individu ouder wordt, is hij/zij steeds minder aantrekkelijk voor een werkgever. Een gemiddelde werkgever zoekt naar een jong iemand, met een goede opleiding en veel werkervaring. Deze combinatie is zeldzaam, maar wel het ultieme streven. Hierdoor speelt leeftijd wel een grote factor bij het wel of niet aannemen van een individu. Voor dit onderzoek zal ook naar de leeftijd gekeken worden, welke afgerond wordt naar beneden.

### **3.1.11 Geslacht**

Er bestaan vele vormen van geslachten, conform medische coderingslijsten bestaan er in totaal 8, namelijk: man, vrouw, ongeslachtelijk, hermafrodit, man omgebouwd naar vrouw, vrouw omgebouwd naar man, onbekend en “weigert mede te delen”. Voor dit onderzoek is het van belang om te onderzoeken of er verschillen bestaan tussen man en vrouw. Daarom zal alleen dit onderscheid gemaakt worden met dit onderzoek.

### **3.1.12 Handicap**

Wanneer gesproken wordt over Wajong en Wajongers, dan gaat het om jonggehandicapten met een beperking. Elke handicap kan weer geclassificeerd worden. Voor dit onderzoek is relevant of de beperking psychisch of fysiek van aard is (of beide betreft).

---

<sup>22</sup> CBS, Arbeidsparticipatie, [http://www.cbs.nl/nl-](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/a/arbeidsparticipatie.htm)

NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/a/arbeidsparticipatie.htm, geraadpleegd op 7 oktober 2012

### 3.2 Model voor onderzoek

De hoofdstukken 3.1.1 t/m 3.1.12, in combinatie met de hoofdstukken 2.1.5 en 2.1.6 vormen de basis van het model welke onderzocht zal worden. Hieronder is het model schematisch weergegeven.



**Figuur 6 - Model voor onderzoek arbeidsparticipatie**

Het model hierboven is gebaseerd op het inkomenshoogte model<sup>23</sup> beschreven door Verhoeven (2010) en aangevuld met de bevindingen die voortvloeien uit de onderzoeken uit de vorige hoofdstukken. Deze variabelen zullen middels enquêtes en interviewvragen onderzocht worden. In bijlage C zijn de enquêtevragen terug te vinden.

### 3.3 Type onderzoek

Dit onderzoek betreft een empirisch-analytisch onderzoek. Zo wordt op een zo'n objectief mogelijk (meetbare) manier gekeken naar de verschillende objecten die onderzocht worden. Verder wordt een probleemstelling getoetst en wordt deze verklaard middels enquêtes en interviewvragen. Indien er sprake zou zijn van een interpretatief onderzoek dan zou dit onderzoek de verschillende objecten willen begrijpen, beschrijven en trachten uit te leggen.

De resultaten betreffen ordinaal van aard. Zo zal middels een 5-puntsschaal (eens, oneens, etc.) waarde toegekend worden aan de te meten variabelen.

### 3.4 Typering hoofd- en deelvragen

Met de eerste twee deelvragen wordt een vergelijking onderzocht. Zo wordt met de eerste deelvraag de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en nieuwe Wet Wajong in kaart gebracht. Voor de tweede deelvraag geldt een vergelijking in de arbeidsparticipatie tussen de jaren 2008 en 2009 en de jaren 2010 en 2011.

Vervolgens wordt met de derde vraag een evaluatie uitgevoerd. Want heeft de nieuwe Wet Wajong nu geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam? Het hele onderzoek, kijkend naar de hoofdvraag, is evaluatief van aard.

<sup>23</sup> Verhoeven, N (2010), Wat is onderzoek?, Den Haag, Boom Lemma

### 3.5 Dataverzamelmethode

De dataverzamelmethode zal zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn. Om statistische analyses uit te voeren en te kunnen bepalen wat de arbeidsparticipatie in Rotterdam was onder de Wajongers, wordt cijfermateriaal gebruikt van het CBS. Aan de hand hiervan kunnen conclusies getrokken worden of de nieuwe wetgeving geleid heeft tot meer of minder arbeidsparticipatie.

Vervolgens wordt door middel van enquêtes gekeken hoe Wajongers de nieuwe wetgeving ervaren en als deze wetgeving dit inderdaad geleid heeft tot arbeidsparticipatie. Met interviews wordt gecontroleerd of de uitkomsten van de enquêtes kloppen en/of aanvullende informatie te achterhalen is, om tot een advies te kunnen komen.

### 3.6 Onderzoeksprocedure

Om tot een resultaat te komen welke antwoord geeft op de hoofdvraag en een advies uitbrengt, dienen de volgende stappen ondernomen te worden:

- 1 Opstellen van enquêtes en interviewvragen. Deze vragen worden opgesteld n.a.v. de bevindingen uit het theoretisch kader, de hoofdvraag, deelvragen, de definitie die gehanteerd worden voor dit onderzoek en de methodieken die gehanteerd worden voor dit onderzoek.
- 2 Uitvoeren van de statistische analyses met behulp van de cijfers van het CBS.
- 3 Bijstellen van de enquêtes en interviewvragen indien er nieuwe inzichten verkregen zijn uit de analyses uit stap 2.
- 4 Afnemen van de enquêtes onder verschillende online Wajonggroepen.
- 5 Afnemen van interviews onder enkele Wajongers en arbeidsdeskundigen bij het UWV, voor het verifiëren van de enquêteresultaten.
- 6 Alle resultaten verwerken, waarna antwoorden op de vragen gegeven kunnen worden.
- 7 Formuleren van een advies.

### 3.7 Populatie en eenheden

De eenheden in dit onderzoek zijn dat alle Wajongers woonachtig zijn in Rotterdam, arbeidsdeskundigen van het UWV en andere begeleiders voor Wajongers. Uit deze eenheden wordt een populatie gevormd. Binnen deze populatie wordt een steekproef genomen (zie hoofdstuk 3.8), welke benaderd wordt voor een enquête.

Tot slot worden verschillende personen benaderd voor een interview om te verifiëren of de enquêtes het gewenste resultaat hebben opgeleverd en/of aanvullende informatie naar boven komt, welke relevant kunnen zijn voor het geven van een advies en het beantwoorden van de probleemstelling.

### 3.8 Steekproef

De steekproef zal zoveel mogelijk aselekt samengesteld worden, zodat iedere persoon uit de populatie een gelijke kans heeft om mee te doen. De populatie zal benaderd worden via online

gemeenschappen voor Wajongers en/of Wajongers die zich melden bij het UWV kantoor in Rotterdam. Dit betekent dat zowel van internet- als face-to-face-enquêtes gebruik gemaakt zal worden.

Voor het bepalen van de grootte van de steekproef, wordt de volgende formule<sup>24</sup> gebruikt:

$$n \geq \frac{1}{\frac{N-1}{N} \left( \frac{M}{1,96} \right)^2 \frac{1}{P(100-P)} + \frac{1}{N}}$$

Daarbij is:

n = steekproef omvang

N = aantal

M = nauwkeurigheid in procenten

P = waarschijnlijke uitkomst in procenten

Op basis van deze formule, waarbij de populatie (aantal Wajongers in Rotterdam) 6420 bedraagt<sup>25</sup> (N), en een foutmarge van 5% geaccepteerd wordt (M), dan moeten minimaal 363 (n) respondenten deelnemen aan dit onderzoek, willen de resultaten te generaliseren zijn.

Aangezien dit aantal niet haalbaar is door de beperkte setting van dit onderzoek, zal in ieder geval gestreefd worden om 10% van dit aantal te ondervragen. Dit betreft 36 respondenten.

### 3.9 Wijze van analyse

Het cijfermateriaal van het CBS en de resultaten van de enquêtes worden geanalyseerd middels SPSS, waarna conclusies getrokken kunnen worden. Deze conclusies dienen ter beantwoording van de deelvragen en de hoofdvraag. De resultaten zullen ook vergeleken worden met de uitkomsten die voortvloeien uit de afgenomen interviews, zodat de resultaten beter te verantwoorden zijn.

### 3.10 Validiteit en betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen, zijn de variabelen nauwkeurig gedefinieerd. Dit moet ervoor zorgdragen dat interpretatieverschillen niet ontstaan tussen verschillende respondenten en dat de op te meten variabelen consistent zijn over de gehele steekproef. De variabelen worden getoetst door middel van enquêtes. Doordat het aantal van 363 respondenten niet realiseerbaar is, schaadt dit de validiteit van het onderzoek. Om de validiteit te waarborgen, worden interviews afgenomen om de resultaten van de enquêtes te kunnen verifiëren. Daarnaast zal ook inhoudelijk gekeken worden of antwoorden uit interviews leiden tot nieuwe inzichten.

---

<sup>24</sup> Bereken de steekproefgrootte, <http://www.journalinks.be/steekproef/>, geraadpleegd op 1 november 2012

<sup>25</sup> BinnenlandsBestuur, Groei Wajong sterk regionaal bepaald, <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/groei-wajong-sterk-regionaal-bepaald.188561.lynkx>, geraadpleegd op 1 november 2012

De combinatie van enquêtes en interviews (triangulatie) moeten ervoor zorgen dat het onderzoek valide en betrouwbaar is. De onderzoeksmethoden zullen verder ondersteund worden door eerdere resultaten met soortgelijk onderzoek en cijfers, welke afkomstig zijn van het CBS.

### **3.10.1 Storingsbronnen**

Binnen dit onderzoek zijn enkele storingsbronnen te onderscheiden, welke invloed kunnen hebben op de betrouwbaarheid en validiteit. Hieronder een korte uiteenzetting van deze storingsbronnen en hoe voorkomen kan worden dat deze invloed uitoefenen op de betrouwbaarheid en validiteit:

- Meetinstrument; Gaandeweg het onderzoek het meetinstrument (de enquête) aanpassen door nieuwe inzichten. Dit kan voorkomen worden door duidelijk te formuleren wat onderzocht zal worden en alleen datgene te meten wat relevant is voor het onderzoek.
- Onderzoeker; De onderzoeker kan eigen verwachtingen (bias) hebben, welke van invloed kan zijn op hetgeen wat onderzocht moet worden. Dit kan voorkomen worden door meelezers (intercollegiale toetsing) en bewustwording van opvattingen en waarden. Op deze manier wordt de onderzoeker zelf getoetst op onafhankelijkheid.
- Onderzoekseenheden; De onderzoekseenheden kunnen gedurende het onderzoek veranderen, doordat de situatie verandert (wetgeving, economische crisis, etc.). Dit is beperkt te voorkomen, indien grote veranderingen plaatsvinden, zal het onderzoek aangepast moeten worden en opnieuw gestart moeten worden. Tot slot valt hieronder ook dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven, dit kan voorkomen worden door de vragen anoniem te verwerken en controle vragen in de enquêtes op te nemen.



## 4.0 Onderzoeksbevindingen

In dit hoofdstuk zullen de gestelde deelvragen van het onderzoek beantwoord worden. De resultaten, welke voortgekomen zijn uit het onderzoek, zullen beschreven worden. De analyse uit secundaire bronnen, enquêtes en interviews hebben bijgedragen aan de onderzoeksresultaten. De gebruikte onderzoeksdata die hier genoemd zijn, zullen terug te vinden zijn in de bijlagen van dit rapport.

### 4.1 De deelvragen

Voor dit onderzoek zijn een aantal deelvragen in acht genomen om meer verheldering te krijgen en een zo goed mogelijk beeld te geven bij de beantwoording van de hoofdvraag.

De deelvragen zullen, alvorens de beantwoording hiervan, hieronder herhaald worden:

- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en de nieuwe wet Wajong?
- Hoe was de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2008 en 2009 volgens de oude wet Wajong vergeleken met de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011 volgens de nieuwe Wet Wajong?
- In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?

### 4.2 Verschillen en overeenkomst oude wet Wajong en nieuwe wet Wajong

Met de invoering van de nieuwe wet Wajong is de focus naar de Wajonger verschoven. Het is niet langer meer van belang om een rechtvaardige uitkering toe te kennen aan een jonggehandicapte, maar het streven van de politiek is om deze groep zoveel mogelijk aan het werk te krijgen en behouden.

Om dit te realiseren is het vanzelfsprekend dat er een aantal wijzigingen doorgevoerd moesten worden. Hierdoor verschilt de manier van aanpak tussen de groep Wajongers die onder de oude wet Wajong vallen met de groep Wajongers die onder de nieuwe wet Wajong vallen.

De beantwoording van de deelvraag ‘*Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en de nieuwe wet Wajong?*’ zal hieronder aan de orde komen. De verschillen en overeenkomsten tussen de oude wet Wajong en nieuwe wet Wajong zijn onder te verdelen in vier onderwerpsgebieden:

1. Veranderde focus; van uitkering naar werk
2. Voorwaarden aanmerking voor uitkering
3. Herbeoordelingen gedurende arbeidsongeschiktheid
4. Arbeidsgroepen in plaats van arbeidsongeschiktheidsklassen

Hieronder zullen de verschillen en de overeenkomsten tussen de oude wet Wajong en nieuwe wet Wajong uiteengezet worden:

1. Veranderde focus; van uitkering naar werk:

Met de oude wet Wajong stond de uitkering centraal. De jonggehandicapte kreeg hulp bij het vinden en behouden van het werk. In eerste instantie werd er gekeken in welke uitkeringsklasse de jonggehandicapten vielen. Met de nieuwe wet Wajong staat het vinden en behouden van werk centraal. Samen met arbeidsdeskundigen van het UWV wordt een participatieplan opgesteld, waarin opgenomen wordt welke ondersteuning een jonggehandicapte nodig heeft.

2. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor uitkering:

Bij de oude wet Wajong kreeg een jonggehandicapte een uitkering wanneer deze 52 weken arbeidsongeschikt was geweest en minimaal 18 jaar of ouder was. Dit kon eventueel met terugwerkende kracht worden toegepast. Bij de nieuwe wet Wajong krijgt een jonggehandicapte na 16 weken al een uitkering. Er moet dan wel sprake zijn van (een verwachte) langdurige arbeidsongeschiktheid. Volgens de nieuwe wet Wajong heeft een jonggehandicapte geen recht op uitkering met terugwerkende kracht.

3. Herbeoordeling gedurende de arbeidsongeschiktheid:

Een herbeoordeling vindt volgens de oude wet Wajong alleen plaats als hier indicatie voor is. Zoals bij een verandering in de gezondheidssituatie. Met de nieuwe wet Wajong vinden standaard tussentijdse evaluaties plaats. Pas na 7 jaar wordt een definitieve beslissing genomen over de hoogte van de Wajonguitkering.

4. Arbeidsgroepen in plaats van arbeidsongeschiktheidsklassen:

De arbeidsongeschiktheidsklasse bestaat alleen nog maar volgens de oude wet Wajong. Aan deze klasse zit ook de hoogte van de Wajonguitkering gekoppeld. Bij de nieuwe wet Wajong is de arbeidsongeschiktheidsklasse komen te vervallen en bestaan er alleen nog maar groepen. Hierbij geldt dat werken altijd gestimuleerd wordt, tenzij een jonggehandicapte helemaal niet kan werken vanwege diens gezondheid.

### **4.3 Arbeidsparticipatie 2008 & 2009 in vergelijking met jaren 2010 & 2011**

Sinds de invoering van de nieuwe wet Wajong, rapporteert het UWV middels zogenaamde 'monitors', wat de stand van zaken is betreffende het aantal Wajongers, de arbeidsparticipatie en het aantal uitkeringen. Aan de hand van de cijfers gepresenteerd in deze rapportages is inzicht verkregen in de arbeidsparticipatie van Wajongers over de jaren 2008 t/m 2011 in Nederland. Deze gegevens worden alleen op aanvraag beschikbaar gesteld op stedelijk niveau. Gezien de beperkte tijd voor dit onderzoek is als uitgangspunt voor verder onderzoek data geraadpleegd op landelijk niveau. Hierdoor kan de onderstaande deelvraag niet beantwoord worden op stedelijk niveau.

Om toch een uitspraak te kunnen doen, volgens de cijfers van het UWV, of de nieuwe wet Wajong geresulteerd heeft in meer of minder arbeidsparticipatie, werden de landelijke cijfers nader bekeken.

De deelvraag ‘*Hoe was de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2008 en 2009 volgens de oude wet Wajong vergeleken met de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011 volgens de nieuwe wet Wajong?*’ zal hier beantwoord worden.

Voor de beantwoording van deze deelvraag zal gekeken moeten worden naar de volgende schematische weergave. In deze schematische weergave zal naar voren komen hoe de arbeidsparticipatie onder Wajongers was over de jaren 2008 tot en met 2011.

Tabel 1 - Arbeidsparticipatie Wajongers

	2008	2009	2010	2011	Oud vs Nieuw <sup>26</sup>
Aantal Wajongers	178.590	191.957	205.136	215.904	+13,6%
Aantal werkende Wajongers	46.113	47.614	50.406	53.976	+11,4%
% werkende Wajongers	25,8%	24,8%	24,6%	25,0%	n.v.t.

Bron: Wajong Monitor (2010), UWV Monitor Arbeidsparticipatie (2012)

Uit de cijfers blijkt dat er een toename is van het aantal werkende Wajongers wanneer de jaren 2008 en 2009 vergeleken worden met de jaren 2010 en 2011. Echter is het aantal Wajongers ook toegenomen met gemiddeld 13,6%. Hierdoor kan op basis van dit cijfermateriaal niet geconcludeerd worden dat de nieuwe wet Wajong wel of niet geholpen heeft in de toename van arbeidsparticipatie.

#### 4.4 Nieuwe wet Wajong en arbeidsparticipatie

Door de nieuwe wet Wajong is de focus van arbeidsparticipatie veranderd. In plaats van uitkeringen staat nu de arbeid centraal. Door deze wijziging van focus wordt de Wajonger ook op een andere manier ondersteund met het vinden en behouden van werk.

De deelvraag die hier beantwoord zal worden luidt als volgt: ‘*In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?*’

<sup>26</sup> Hierbij zijn 2008 en 2009 samen genomen versus 2010 en 2011.

Voor de beantwoording van deze vraag zal gekeken moeten worden naar de enquêteresultaten van 40 respondenten van dit onderzoek. Gebleken is dat het participatieplan onvoldoende ondersteuning geeft aan de Wajongers. In hoofdstuk 5.0 zal de verzamelde informatie nader geanalyseerd worden om bovengenoemde deelvraag te beantwoorden.

## 5.0 Analyse

Dit hoofdstuk beschrijft de analyse van de bevonden resultaten uit het onderzoek. De resultaten van de enquêtes en interviews zullen in dit hoofdstuk geanalyseerd en verwerkt worden.

### 5.1 Resultaten

In deze paragraaf wordt uitgelegd hoe de resultaten tot stand zijn gekomen en wordt inzicht gegeven in het databestand waarmee gewerkt is. Vervolgens zullen de resultaten, waarmee deelvraag 3 beantwoord is, volgen.

#### 5.1.1 De enquêtes en interviews

De dataset bevat enquêteresultaten van 40 respondenten. Deze enquêtes zijn digitaal afgenomen op verschillende online fora waar Wajongers zich kunnen aanmelden. Door het invullen van de enquêtes (zie bijlage C), kan inzicht verkregen worden in hoeverre de focuswijziging met de nieuwe wet Wajong geleid heeft tot arbeidsparticipatie. Naast de enquêtes zijn ook interviews afgenomen, welke ter ondersteuning van de enquêtevragen dienen. Zo kunnen mogelijke verklaringen voor afwijkingen verklaard worden.

##### 5.1.1.1 Kerngetallen

Wanneer de respondenten opgedeeld worden in de onderzoekspopulaties, oude wet Wajong, nieuwe wet Wajong en onbekend, levert dit de volgende kerngetallen op:

Tabel 2 - Onderzoekspopulatie geslacht

Geslacht			
Groep	Oude wet Wajong	Nieuwe wet Wajong	Onbekend
Man	8	2	2
Vrouw	18	7	0
Totaal	26	9	2

Tabel 3 - Onderzoekspopulatie leeftijdsgroep

Leeftijdsgroep			
Groep	Oude wet Wajong	Nieuwe wet Wajong	Onbekend
0-17	0	0	0
18-27	6	7	2
28 en ouder	20	2	0
Totaal	26	9	2

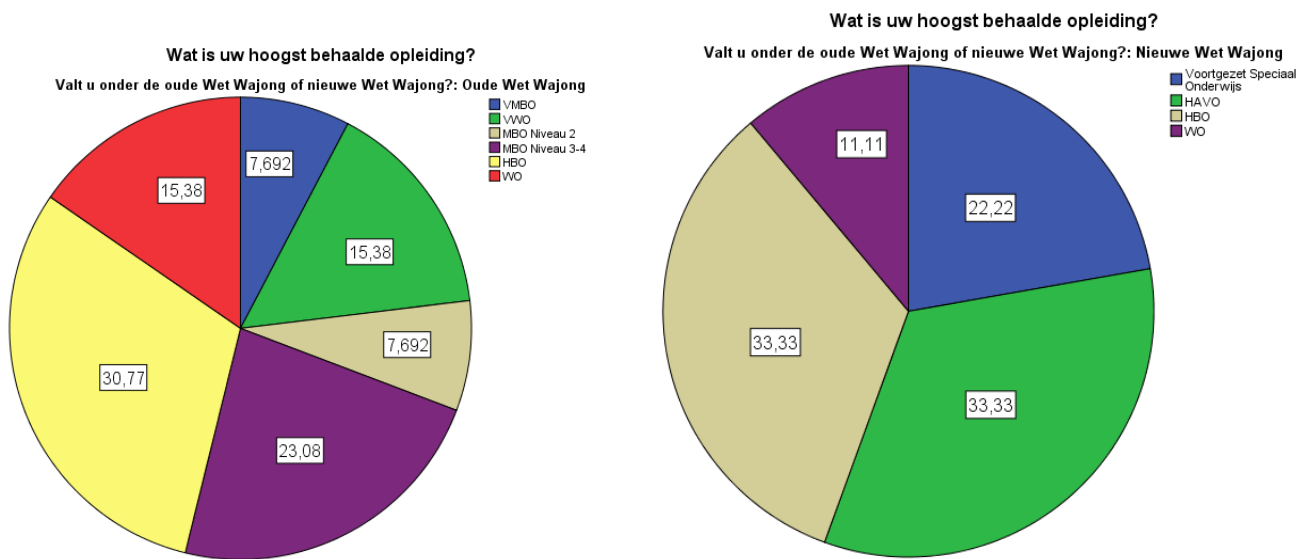
### 5.1.1.2 Analyse

De enquêtes bevatten enkele controlevragen om zo na te gaan of een respondent de vragenlijst consistent heeft ingevuld<sup>27</sup>. Daarnaast zijn er enkele vragen meegenomen, welke relevant kunnen zijn ter verklaring van bepaalde resultaten of voor vervolgonderzoek.

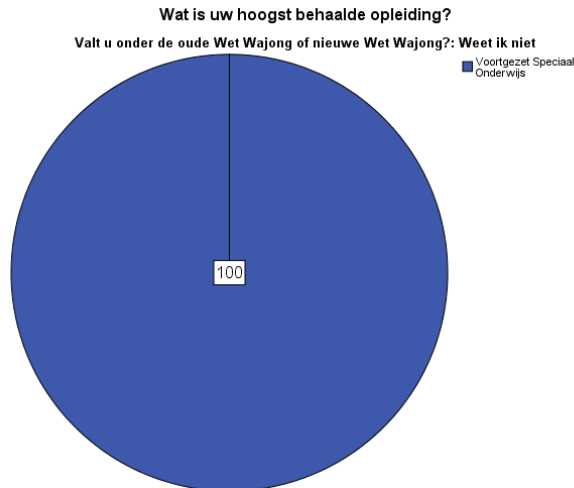
Om deelvraag 3 te beantwoorden, zijn de volgende vragen en antwoorden in eerste instantie van toepassing.

- Wat is uw hoogst behaalde opleiding?
- Heeft u momenteel inkomen uit arbeid?
- Ontvangt u een Wajonguitkering?
- Valt u onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010) of de nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010)
- Heeft u in de afgelopen vier jaar nog een beoordeling en herbeoordeling gehad?
- Volgt u momenteel een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van uw werk?
- Beschikt u momenteel over een participatieplan?

De resultaten op deze vragen zijn als volgt:



<sup>27</sup> Uit de eerste resultaten is gebleken dat 3 respondenten de enquête niet volledig en juist hadden ingevuld. Deze drie respondenten worden voor de verdere analyse dan ook uitgesloten.



Figuur 7 - Onderzoekspopulatie opleiding uitgesplitst op oude of nieuwe wet Wajong.

Tabel 4 - Resultaten oude vs nieuwe wet Wajong

26 respondenten oude wet Wajong				
	Ja	Nee	n.v.t.	Geef liever geen antwoord
Ontvangt uitkering	24	2		
Kreeg herbeoordeling	10	14		2
Heeft inkomen uit arbeid	6	20		
Volgt cursus of opleiding	4	22		
Heeft participatieplan	2	14	10	
9 respondenten nieuwe wet Wajong				
Ontvangt uitkering	8	1		
Kreeg herbeoordeling	4	5		
Heeft inkomen uit arbeid	0	9		
Volgt cursus of opleiding	0	9		
Heeft participatieplan	7	2		
2 respondenten die niet weten of ze onder de nieuwe of oude wet Wajong vallen				

Uit de enquêteresultaten blijkt dat 23% van de respondenten die onder de oude wet Wajong vallen, deelneemt aan de arbeidsmarkt en via deze weg inkomen vergaart.

Voor de nieuwe wet Wajong geldt dat 100% van de respondenten geen inkomen heeft uit arbeid.

Voor de laatste groep geldt dat 100% niet deelneemt aan de arbeidsmarkt. Gezien deze respondenten niet beschikken over een participatieplan, is het aannemelijk dat zij vallen onder de oude wet Wajong. Dit zou voor de resultaten betekenen dat 21% van de respondenten (die onder de oude wet Wajong vallen) participeert in de arbeidsmarkt.

Ontvangt uitkering	2	0		
Kreeg herbeoordeling	0	0		2
Heeft inkomen uit arbeid	0	2		
Volgt cursus of opleiding	0	2		
Heeft participatieplan	0	2		

Wanneer bovenstaande resultaten nader bekeken wordt, valt ook op dat de leeftijdsgroep van de respondenten, die vallen in de groep oude wet Wajong, een hoger is. Daarnaast zijn de respondenten in deze groep ook hoger opgeleid. Dit kan mede bijdragen aan de arbeidsparticipatiegraad van deze groep.

Verder blijkt dat voor de respondenten uit zowel de oude wet Wajong als de nieuwe wet Wajong dat zij beiden herbeoordelingen ondergaan. Voor de oude wet Wajong-groep betreft dit 38% en voor de nieuwe wet Wajong-groep is dit 44%. Opvallend, aangezien voor de nieuwe wet Wajong-groep zou moeten gelden, dat zij frequenter een herbeoordeling zouden moeten krijgen.

78% van de respondenten uit de nieuwe wet Wajong-groep beschikken over een participatieplan, echter geldt voor zowel de oude als de nieuwe wet Wajong-groepen, dat er maar beperkt ingezet wordt op opleidingen en/of cursussen. Slechts 5% van de respondenten volgt een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van hun baan.

Tot slot is aan de nieuwe wet Wajong-groep een aantal stellingen voorgelegd om te kunnen bepalen hoe zij de nieuwe wetgeving ervaren. Hieruit is gebleken dat:

- 28% van de respondenten van mening is dat hij/zij beschikt over een duidelijk participatieplan;
- 67% van de respondenten van mening is dat hij/zij goed ondersteund wordt door de arbeidsdeskundige: en
- 67% van de respondenten van mening is dat tussentijdse evaluaties bijdragen aan het vinden en behouden van werk.

Om vervolgens deelvraag 3 *'In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?'* nu duidelijker te kunnen beantwoorden, kan het volgende worden geconcludeerd:

De nieuwe wetgeving lijkt erop aan te sturen dat meer gekeken wordt naar het vinden en behouden van werk. Echter is ook gebleken dat het participatieplan hierbij niet voldoende hierin ondersteunt. Uit de interviews blijkt helaas niet waar verbeteringen, met betrekking tot het participatieplan mogelijk zijn. De tussentijdse evaluaties worden wel als nuttig beschouwd, wat ook blijkt uit de resultaten van de enquêtes.



Voor de volledigheid moet wel vermeld worden dat de nieuwe wet Wajong pas sinds kort van kracht is. Kijkend naar de kerngetallen, is al een beeld op te maken dat de groep, welke valt onder de nieuwe wet Wajong, nog te jong is om goed te kunnen onderzoeken.

## 6.0 Conclusies

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen in het kort de conclusies van de hoofd- en deelvragen beschreven worden. Deze conclusies zijn gebaseerd op de voorgaande uitwerkingen van de hoofd- en deelvragen.

Aan de hand van alle conclusies zal aangegeven worden hoe het eindresultaat bijdraagt aan de geformuleerde doelstelling.

Tenslotte zal beschreven worden welke toegevoegde waarde dit onderzoek voor de praktijk meebrengt en zullen er aanbevelingen concreet geformuleerd worden aan de hand van de SMART-methode.

### 6.2 Deelvragen

De volgende deelvragen waarop kort antwoord gegeven zal worden zijn:

- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en nieuwe wet Wajong?
- Hoe was de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2008 en 2009 volgens de oude wet Wajong vergeleken met de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011 volgens de nieuwe wet Wajong?
- In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?

#### 6.2.1 Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de oude en nieuwe wet Wajong?

1. Uit de onderzoeksresultaten is te zien dat bij de oude wet Wajong vooral de uitkering op de voorgrond staat, terwijl bij de nieuwe wet Wajong het vinden en behouden van werk en de hulp die daarbij gegeven wordt op de voorgrond staat.
2. Met betrekking tot de eisen om in aanmerking te komen voor een Wajonguitkering kan er geconcludeerd worden dat de eisen in de nieuwe wet Wajong veel strenger zijn in vergelijking met de oude wet Wajong. In de nieuwe wet is er namelijk geen sprake meer van uitbetaling met terugwerkende kracht. Ook komt er een voorwaarde bij, namelijk dat het recht op uitkering alleen bestaat als de persoon die een beroep doet op een Wajonguitkering niet binnen 1 jaar zal herstellen van zijn/haar ziekte of handicap.

3. Met betrekking tot de beoordeling en herbeoordeling van een aanvraag kan geconcludeerd worden dat bij de oude wet Wajong na een aanvraag meteen een beoordeling plaatsvindt. Een herbeoordeling komt alleen aan de orde indien dat noodzakelijk is. Bij de nieuwe wet Wajong is er al in de eerste jaren sprake van tussenevaluaties en herbeoordelingen, waarbij gekeken wordt of een persoon meer kan werken. De eindbeoordeling komt pas aan de orde wanneer iemand al 7 jaar een Wajonguitkering ontvangt.
4. Met betrekking tot de hoogte van de Wajonguitkering kan geconcludeerd worden dat er in de oude wet Wajong gebruik werd gemaakt van arbeidsongeschiktheidsklasse om zo de hoogte van de Wajonguitkering te bepalen. Bij de nieuwe wet Wajong is er geen sprake van arbeidsongeschiktheidsklassen, maar van verschillende groepen.

### **6.2.2 Hoe was de arbeidsparticipatie in Rotterdam in de jaren 2008 en 2009 volgens de oude wet Wajong vergeleken met de arbeidsparticipatie in de jaren 2010 en 2011 volgens de nieuwe wet Wajong?**

Uit cijfers van de Wajong Monitor 2010 en het UWV arbeidsparticipatie 2012 is gebleken dat het aantal Wajongers en het aantal werkende Wajongers in 2010-2011 in vergelijking met de jaren 2008-2009 sterk is toegenomen. Hieruit kan niet geconcludeerd worden dat de nieuwe wet Wajong ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsparticipatie onder Wajongers is toegenomen. Hiernaar moet verder onderzoek worden gedaan.

### **6.2.3 In hoeverre heeft de nieuwe wet Wajong geleid tot arbeidsparticipatie van Wajongers in Rotterdam?**

Zoals eerder beschreven is, wordt er in de nieuwe wet Wajong meer gekeken naar het vinden en behouden van werk in plaats van het verkrijgen van een uitkering. Het participatieplan geeft daarbij niet voldoende ondersteuning. Uit het onderzoek is niet gebleken waar verbeteringen met betrekking tot het participatieplan mogelijk zijn. Wel is gebleken dat bij de beoordeling of een persoon meer of minder kan werken, de tussentijdse evaluaties als positief worden ervaren. Omdat de nieuwe wet Wajong nog maar pas van kracht is, zijn daardoor de effecten van deze nieuwe wet op de arbeidsparticipatie lastig te beoordelen. Het betreffende onderzoek is gedaan in een te vroeg stadium. Een later onderzoek zal betere bruikbare resultaten opleveren.

### **6.2.4 Hoofdvraag**

De hoofdvraag waarop kort antwoord gegeven zal worden luidt als volgt:

- Welke invloed heeft de nieuwe wet Wajong in Rotterdam gehad op de arbeidsparticipatie van Wajongers op de werkplek in de jaren 2010 en 2011, vergeleken met de oude wet Wajong in 2008 en 2009?

Uit het resultaat van dit onderzoek komt niet goed naar voren of de nieuwe wet Wajong invloed heeft gehad op de arbeidsparticipatie. Het verschil met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de oude wet in vergeleken met de nieuwe wet is hetzelfde gebleven. Dat betekent dat de

arbeidsparticipatie door de nieuwe wet Wajong in 2010 en 2011 niet is gestegen of gedaald in vergelijking met de oude wet Wajong in 2009 en 2009.

### **6.3 Bijdrage eindconclusie aan doelstelling**

De doelstelling van dit onderzoek was om meer inzicht te verkrijgen in de arbeidsparticipatie in de afgelopen jaren in Rotterdam onder Wajongers. Het ging er vooral om of de nieuwe wet Wajong in vergeleken met de oude wet Wajong, ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsparticipatie onder Wajongers is toegenomen. De vraag is nu of de nieuwe wet Wajong het gewenste resultaat heeft geleverd. Uit dit onderzoek is gebleken dat niet op te maken is of de nieuwe wet Wajong de arbeidsparticipatie onder Wajongers heeft laten toenemen. Er is wel enige inzicht verkregen in de arbeidsparticipatie, bijvoorbeeld dat de nieuwe wet Wajong meer aandacht besteedt aan het vinden en behouden van werk en de hulp om dat te realiseren, in plaats van het verkrijgen van de uitkering. Ook zijn er in de nieuwe wet Wajong meer voorwaarden bijgekomen met betrekking tot het verkrijgen van die uitkering. Er wordt dus wel meer moeite gedaan om de Wajonger aan het werk te krijgen in plaats van alleen maar de uitkering te verstrekken.

Zoals eerder beschreven was al duidelijk dat deze doelstelling moeilijk te realiseren is. De reden hiervan is omdat niet alleen de wet Wajong invloed uitoefent op de arbeidsparticipatie maar ook andere variabelen zoals het handelen van beleidsmakers, dienstverleners, werkgevers en andere groepen, de zorg en hulpverlening, gerichte interventies in onderwijsorganisaties en de werkwijze van relevante uitvoeringsorganen. Om dus een volledig inzicht te verkrijgen in de arbeidsparticipatie onder Wajongers zal verder onderzoek gedaan moeten worden. De wet Wajong is namelijk pas van kracht. Dat betekent dat het onderzoek in een te vroeg stadium heeft plaatsgevonden om te kunnen zeggen of de arbeidsparticipatie onder Wajongers door de nieuwe wet Wajong is veranderd.

### **6.4 Aanbevelingen**

De Wajong regelt de uitkering van mensen die gehandicapt zijn of een ziekte hebben waardoor ze gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt zijn. In Nederland gaat het om ongeveer 170.000 Wajongers. De CG-Raad vindt dat meer mensen met een Wajonguitkering aan het werk moeten. Zij moeten volgens hen intensiever worden begeleid op hun zoektocht naar werk maar ook op het behouden van werk. Om de arbeidsparticipatie onder Wajongers te vergroten zullen hieronder een aantal aanbevelingen worden gedaan.<sup>28</sup>

#### **6.4.1 Speciaal onderwijs**

Omdat het bij de Wajong gaat om mensen die van jongs af aan al ziek of gehandicapt zijn is het verstandig om al in een vroeg stadium te kijken hoe de arbeidsparticipatie onder deze Wajongers kan worden vergroot. Een aanbeveling is daarom om het speciaal onderwijs (VSO) de taak te

---

<sup>28</sup> *Werk en Wajong*. Geraadpleegd d.d.23 maart 2013. [http://www.cg-raad.nl/wij\\_werken\\_aan/werk/wajong/index.php](http://www.cg-raad.nl/wij_werken_aan/werk/wajong/index.php).

geven om leerlingen (Wajongers) voor te bereiden op arbeid. De overheid kan de VSO daarvoor middelen geven.

#### **6.4.2 Aanbieden van werk**

Het kan voor Wajongers moeilijk zijn om passend werk te vinden of te behouden. Werkgevers kunnen deze zoektocht voor deze Wajongers makkelijker maken, waardoor de arbeidsparticipatie onder hen ook kan toenemen. Een aanbeveling is daarom dat werkgevers Wajongers een arbeidsplaats zouden kunnen aanbieden en deze eventueel kunnen aanpassen. Zij kunnen zich gaan realiseren dat het in dienst nemen van een Wajonger ook verrijking kan opleveren voor hun bedrijf. Ook de overheid zou als voorbeeldfunctie Wajongers in dienst kunnen nemen.

#### **6.4.3 Beloning van werk**

Wajongers die werk hebben zouden betaald kunnen worden met een medische urenbeperking, doordat loondispensatie en suppletie ook voor die groep mogelijk is. Daarnaast kunnen zij volgens cao-normen worden betaald, zodat zij nooit minder verdienen dan het wettelijk minimumloon. Zo behouden Wajongers eerder een baan en zijn zij in staat om voor zich zelf te zorgen.

#### **6.4.4 Garanderen van re-integratievoorzieningen**

Voor alle groepen arbeidsgehandicapten, waaronder ook Wajongers, zouden noodzakelijke re-integratievoorzieningen getroffen kunnen worden. Deze groepen arbeidsgehandicapten moeten ook ondersteund worden in hun zelfredzaamheid en hun eigen kracht. Hierdoor is de kans groot dat zij werk kunnen vinden, en ook kunnen behouden.

#### **6.4.5 Nieuwe of aangepaste wetgeving**

Nieuwe of aangepaste wetgeving zou de arbeidsparticipatie onder Wajongers kunnen laten toenemen. Door bijvoorbeeld een wettelijke regeling in de wet op te nemen waarin is bepaald dat het personeelsbestand van organisaties waarbij 25 werknemers in dienst zijn voor minimaal 5% uit werknemers met een arbeidsbeperking moet bestaan. Werkgevers zouden dus verplicht kunnen worden om Wajongers in dienst te nemen. Wanneer zij al op 5 procent zitten mogen zij een Wajonger wel weigeren. Wat ook bepaald zou kunnen worden is om de wet Wajong alleen te laten gelden voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Op deze manier kan er een hoop geld bespaard worden. Namelijk door het beperken van Wajong-uitkeringen.

### **6.5 Toegevoegde waarde in de praktijk**

Eerder is beschreven dat uit onderzoek van het Centraal Plan Bureau is gebleken dat het aantal Wajongers in Rotterdam enorm groeit en dat dit de nodige kosten met zich meebrengt. Het is daarom maatschappelijk dringend gewenst dat jongeren met functiebeperkingen beter kunnen deelnemen aan het arbeidsproces. Door gehandicapte jongeren te stimuleren en te ondersteunen met het vinden en behouden van werk, zijn dezen in staat om voor zichzelf te zorgen. Zo zullen er ook minder uitkeringen hoeven te worden verstrekt en kan de overheid geld besparen. Uit dit onderzoek is gebleken wat de verschillen met de oude wet Wajong met betrekking tot de nieuwe wet. De voorkeur ligt nu meer op het vinden en behouden van werk, wat ervoor kan zorgen dat de

arbeidsparticipatie van Wajongers kan toenemen. Hoe meer Wajongers geholpen worden met het vinden en behouden van werk hoe minder aanvragen er voor een uitkering zullen zijn. Met betrekking tot de eisen om in aanmerking te komen voor een Wajonguitkering zijn de eisen in de nieuwe wet Wajong veel strenger in vergelijking met de eisen in de oude wet Wajong. Ook zijn er extra voorwaarden bijgekomen om in aanmerking te komen voor een uitkering. Hierdoor zullen Wajongers niet meer zo makkelijk in aanmerking kunnen komen voor een uitkering en kan er een hoop geld worden bespaard. Doordat dit onderzoek erop wijst dat de nieuwe wet Wajong maar beperkt invloed heeft gehad op de arbeidsparticipatie van Wajongers, kan dus geconcludeerd worden dat de nieuwe Wet niet voldoende heeft gewerkt om de arbeidsparticipatie onder Wajongers te doen toenemen. Dat betekent dat het voor de maatschappij ook hetzelfde blijft, tenzij eventueel de nieuwe wet aangepast wordt. Daarbij mag niet worden uitgesloten dat de nieuwe wet Wajong pas van kracht is en dat bij de bepaling van de arbeidsparticipatie van Wajongers meer factoren een rol spelen dan alleen de wet Wajong. Om een volledig inzicht te krijgen in de arbeidsparticipatie onder Wajongers zal dus meer onderzoek gedaan moeten worden.

## Bijlage A - Verschillen tussen oude wet Wajong en Nieuwe wet Wajong

Hieronder volgt een uiteenzetting van de belangrijkste verschillen tussen de nieuwe -en de oude wet Wajong<sup>29</sup>.

<b>Uitkering of werk?</b>	
Wajong vóór 1 januari 2010	Wajong vanaf 1 januari 2010
Het regelen van een Wajong-uitkering staat centraal. Daarnaast krijgt u hulp bij het vinden van werk en het behouden van werk.	Werk vinden en behouden en de hulp die u daarbij krijgt staan centraal.  Als u nog kunt werken, maakt u samen met uw arbeidsdeskundige bij UWV een participatieplan op. Dat is een plan waarin staat wat u gaat doen en welke ondersteuning u nodig heeft. In het plan staat ook wat de beste manier is voor u, om een baan te vinden. Na het opstellen van uw participatieplan volgt de beslissing over uw Wajong-uitkering
<b>Wanneer krijgt u de Wajong-uitkering?</b>	
Wajong vóór 1 januari 2010	Wajong vanaf 1 januari 2010
U kunt een Wajong-uitkering krijgen nadat u 52 weken arbeidsongeschikt bent geweest en als u 18 jaar of ouder bent. U kunt uw uitkering in sommige gevallen met terugwerkende kracht krijgen	U kunt een uitkering krijgen 16 weken nadat wij uw aanvraag ontvingen. U moet dan wel al 52 weken arbeidsongeschikt zijn geweest en 18 jaar of ouder zijn. Ook moeten wij verwachten dat u niet binnen 1 jaar zult herstellen. U krijgt uw uitkering niet met terugwerkende kracht.  Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan krijgt u wel een

<sup>29</sup> Verschil oude en nieuwe Wajong, Geraadpleegd d.d. 1 november 2012. <http://www.uwv.nl/wajong/actueel/verschillen.aspx>.

	Wajong-uitkering vanaf de datum waarop wij uw aanvraag hebben ontvangen
<b>Beoordeling en herbeoordeling</b>	
Wajong vóór 1 januari 2010	Wajong vanaf 1 januari 2010
<p>U krijgt een beoordeling na uw aanvraag. Er volgt alleen een herbeoordeling als daar een duidelijke reden voor is. Bijvoorbeeld als uw gezondheid verbetert of verslechtert.</p> <p>Door de herbeoordeling kan uw uitkering lager of hoger worden, of gelijk blijven</p>	<p>U krijgt niet meteen een eindbeoordeling. Tussen uw 18e en 27e jaar bekijken we via tussentijdse evaluaties en herbeoordelingen of u meer of minder kunt werken. De definitieve beoordeling krijgt u als u 7 jaar een Wajong-uitkering krijgt én ten minste 27 jaar bent. Na deze beoordeling volgt er alleen een herbeoordeling als daar een duidelijke reden voor is.</p>
<b>Hoe wordt de hoogte van uw Wajong-uitkering bepaald?</b>	
Wajong vóór 1 januari 2010	Wajong vanaf 1 januari 2010
<p>Om de hoogte van de uitkering te berekenen, kijken we wat u zelf nog kunt verdienen en wat u zou verdienen als u niet arbeidsongeschikt was. Met deze informatie bepalen onze verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige uw arbeidsongeschiktheidsklasse. Bij elke arbeidsongeschiktheidsklasse hoort een uitkeringspercentage.</p> <p>Het is niet altijd zo dat werken loont.</p>	<p>Er zijn geen arbeidsongeschiktheidsklassen meer. U wordt ingedeeld in 1 van de volgende groepen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. U kunt werken.</li> <li>2. U gaat naar school of u studeert.</li> <li>3. U kunt nu nog niet werken, maar later wel.</li> <li>4. U kunt nu niet werken, en in de toekomst ook niet.</li> </ol> <p>Werk loont bijna altijd. Uw uitkering wordt vastgesteld op basis van het loon dat u met werken verdient. U krijgt maximaal 75% van het minimumloon</p>



## Bijlage B - Introductiebrief enquête

Beste lezer,

Mijn naam is Tina Jakoeb en ik ben HBO student Rechten. Vanuit mijn opleiding ben ik gestart met een onderzoek naar de invloed van de nieuwe wet Wajong, welke per 1 januari 2010 ingegaan is, op de arbeidsparticipatie voor Wajongers.

Met dit onderzoek wil ik inventariseren of andere Wajongers ook de gevolgen van de nieuwe wet Wajong ervaren en dan met name op het gebied van arbeidsparticipatie. Daarbij wil ik inzicht verkrijgen in de verschillen van arbeidsparticipatie bij Wajongers die onder de oude wet Wajong vallen en onder de nieuwe wet Wajong.

Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten en de antwoorden zijn volledig anoniem. Er worden bewust geen identificerende persoonskenmerken gevraagd, gezien de gevoeligheid van dit onderwerp.

De vragenlijst is terug te vinden op onderstaande link:

<http://www.thesistools.com/web/?id=315044>

Mochten er onduidelijkheden zijn over de vragenlijst, dan kan je mij bereiken op:

[tinajakoeb@gmail.com](mailto:tinajakoeb@gmail.com)

Voor meer informatie over de verschillen tussen de oude wet Wajong en de nieuwe wet Wajong heeft het UWV een overzicht opgesteld op hun website:

<http://www.uwv.nl/wajong/actueel/verschillen.aspx>

Ik wil een ieder alvast bedanken voor deelname.

Met vriendelijke groet,

Tina Jakoeb

## Bijlage C - De enquête

### Inleiding

Per 1 januari 2010 is de wet Wajong veranderd. De oude wet Wajong van voor 1 januari 2010, heeft zich vooral gericht op het regelen van een uitkering. Vanaf 1 januari 2010 gaat het bij de nieuwe wet Wajong vooral om het vinden en behouden van werk. Als onderzoeker ben ik geïnteresseerd in welke invloeden de nieuwe wet Wajong gehad heeft op de arbeidsparticipatie van u als Wajonggerechtigde in de jaren 2010 en 2011.

### Algemene vragen

Er volgen nu eerst een aantal algemene vragen. U kunt aangeven wat op u van toepassing is.

**1. Wat is uw geslacht?**

- Man     Vrouw

**2. In welke leeftijdscategorie valt u?**

- 0-17     18-27     28 en ouder

**3. Wat is uw huidige woonsituatie?**

- Thuiswonend bij m'n ouders  
 Samenwonend  
 Samenwonend met kinderen  
 Alleenstaand  
 Alleenstaand met kinderen

**4. Wat is uw hoogst behaalde opleiding?**

- Voortgezet Speciaal Onderwijs  
 VMBO  
 HAVO  
 VWO  
 MBO niveau 1     MBO niveau 2     MBO niveau 3-4  
 HBO  
 WO

## **Mate van arbeidsongeschiktheid**

De volgende vragen zijn bedoeld om de mate van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te maken. Aan de hand van deze vragen kan bepaald worden of de mate van arbeidsongeschiktheid invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

### **5. Wat voor beperking heeft u? (U kunt meerdere opties selecteren)**

- Lichamelijke beperking
- Licht verstandelijke beperking (LVB)
- Autistische spectrum stoornis
- Psychische beperking
- Geef ik liever geen antwoord op

### **6. Sinds wanneer bent u een Wajonger?**

- Voor 2008
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012

### **7. Hoe lang bent u arbeidsongeschikt?**

- Minder dan een jaar
- 1-2 jaar
- 2-7 jaar
- Meer dan 7 jaar

### **8. Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?**

- Ja
- Nee
- Geef ik liever geen antwoord op

### **9. Ontvangt u een Wajonguitkering?**

- Ja
- Nee

### **10. Valt u onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010) of nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010)?**

- Oud
- Nieuw
- Weet ik niet

**11. Indien u valt onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010): In welke arbeidsongeschiktheidsklasse bent u ingedeeld?**

- minder dan 15%
- 15 tot 25%
- 35 tot 45%
- 45 tot 55%
- 55 tot 65%
- 65 - 80%
- 80% of meer
- Niet van toepassing, ik val onder de nieuwe wet Wajong
- Geef ik liever geen antwoord op

**12. Indien u valt onder de nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010): In welke groep bent u ingedeeld?**

- U kunt werken.
- U gaat naar school of u studeert.
- U kunt nu nog niet werken, maar later wel.
- U kunt nu niet werken, en in de toekomst ook niet.
- Niet van toepassing, ik val onder de oude wet Wajong
- Geef ik liever geen antwoord op

**Beoordeling en herbeoordeling**

De volgende vragen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in welke mate Wajongers onderhevig zijn aan een beoordeling of herbeoordeling en welke invloed dit uiteindelijk heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

**13. Is uw gezondheid in de laatste vier jaar verbeterd of verslechtert?**

- Ja
- Nee
- Geef ik liever geen antwoord op

**14. Heeft u in de afgelopen vier jaar nog een beoordeling en herbeoordeling gehad?**

- Ja
- Nee
- Geef ik liever geen antwoord op

**15. Indien ja op vraag 14, is hieruit gebleken dat u meer of minder kunt werken?**

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing
- Geef ik liever geen antwoord op

## **Participatieplan**

Met de nieuwe wet Wajong is het verplicht om een participatieplan op te stellen samen met de arbeidsdeskundige. Er zijn ook Wajongers die volgens de oude wet Wajong over een dergelijk plan beschikken. In het participatieplan staat wat een Wajonger gaat doen en welke ondersteuning deze nodig heeft om een baan te vinden.

### **16. Heeft u momenteel inkomen uit arbeid?**

- Ja       Nee (werkloos)

### **17. Hoeveel jaren werkervaring heeft u?**

- 0-2       3-5       6-10       11 of meer

### **18. Volgt u momenteel een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van uw werk?**

- Ja       Nee

### **19. Heeft u voor de komende vier jaar plannen om een vervolgopleiding te gaan doen?**

- Ja       Nee       Weet ik niet

### **20. Indien ja op vraag 19, welke opleidingsniveau wilt u in dat geval gaan doen?**

- Voortgezet Speciaal Onderwijs  
 VMBO  
 HAVO  
 VWO  
 MBO niveau 1    MBO niveau 2    MBO niveau 3-4  
 HBO  
 WO  
 Aanvullende cursus  
 Anders  
 Niet van toepassing

### **21. Beschikt u momenteel over een participatieplan?**

- Ja       Nee       Niet van toepassing

Tot slot volgen er enkele stellingen. U kunt per stelling aangeven in welke mate u hiermee eens of oneens bent.

**22. Ik beschik over een duidelijk participatieplan waarin beschreven staat wat ik ga doen om werk te vinden en/of behouden.**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens
- Niet van toepassing

**23. Ik beschik over een duidelijk participatieplan waarin beschreven staat welke ondersteuning ik nodig heb.**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens
- Niet van toepassing

**24. Ik word ondersteund door een arbeidsdeskundige voor het vinden en/of behouden van werk.**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens
- Niet van toepassing

**25. Tussentijdse evaluaties zorgen ervoor dat ik meer kan werken.**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens
- Niet van toepassing

Slot

Hierbij wil ik u bedanken voor uw deelname. Mocht uit het onderzoek bruikbare resultaten komen, dan zal ik deze via het forum terugkoppelen.

Met vriendelijke groet,

Tina Jakoeb

## Bijlage D - Interviewvragen

### Introductietekst bij kennismaking

Per 1 januari 2010 is de wet Wajong veranderd. De oude wet Wajong van voor 1 januari 2010, heeft zich vooral gericht op het regelen van een uitkering. Vanaf 1 januari 2010 gaat het bij de nieuwe wet Wajong vooral om het vinden en behouden van werk. Als onderzoeker ben ik geïnteresseerd in welke invloeden de nieuwe wet Wajong gehad heeft op de arbeidsparticipatie van u als Wajonggerechtigde in de jaren 2010 en 2011.

Er volgen nu eerst een aantal algemene vragen. U kunt aangeven wat op u van toepassing is.

1. Wat is uw geslacht?
2. Hoe oud bent u?
3. Wat is uw huidige woonsituatie?
4. Wat is uw hoogst behaalde opleiding?

De volgende vragen zijn bedoeld om de mate van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te maken. Aan de hand van deze vragen kan bepaald worden of de mate van arbeidsongeschiktheid invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

5. Wat voor een beperking heeft u?
6. Sinds wanneer bent u een Wajonger?
7. Hoe lang bent u arbeidsongeschikt?
8. Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?
9. Ontvangt u een Wajonguitkering?
10. Valt u onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010) of nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010)?
11. Indien u valt onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010): In welke arbeidsongeschiktheidsklasse bent u ingedeeld?
12. Indien u valt onder de nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010): In welke groep bent u ingedeeld?



## **Beoordeling en herbeoordeling**

De volgende vragen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in welke mate Wajongers onderhevig zijn aan een beoordeling of herbeoordeling en welke invloed dit uiteindelijk heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

13. Is uw gezondheid in de laatste vier jaar gewijzigd? (m.a.w. beter of slechter geworden)

14. Heeft u in de afgelopen vier jaar nog een beoordeling en herbeoordeling gehad?

15. Indien ja op vraag 14, is hieruit gebleken dat u meer of minder kunt werken?

## **Participatieplan**

Met de nieuwe wet Wajong is het verplicht om een participatieplan op te stellen samen met de arbeidsdeskundige. Er zijn ook Wajongers die volgens de oude wet Wajong over een dergelijk plan beschikken. In het participatieplan staat wat een Wajonger gaat doen en welke ondersteuning deze nodig heeft om een baan te vinden.

16. Heeft u momenteel inkomen uit arbeid?

17. Hoeveel jaren werkervaring heeft u?

18. Volgt u momenteel een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van uw werk?

19. Heeft u voor de komende vier jaar plannen om een vervolgopleiding te gaan doen?

20. Indien ja op vraag 19, welke opleidingsniveau wilt u in dat geval gaan doen?

21. Beschikt u momenteel over een participatieplan?

Tot slot volgen er enkele stellingen. U kunt per stelling aangeven in welke mate u hiermee eens of oneens bent.

**1. Ik beschik over een duidelijk participatieplan waarin beschreven staat wat ik ga doen om werk te vinden en/of behouden.**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal mee eens
- Niet van toepassing

2. **Ik beschik over een duidelijk participatieplan waarin beschreven staat welke ondersteuning ik nodig heb.**
- Helemaal oneens
  - Oneens
  - Neutraal
  - Eens
  - Helemaal mee eens
  - Niet van toepassing
3. **Ik word ondersteund door een arbeidsdeskundige voor het vinden en/of behouden van werk.**
- Helemaal oneens
  - Oneens
  - Neutraal
  - Eens
  - Helemaal mee eens
  - Niet van toepassing
4. **Tussentijdse evaluaties zorgen ervoor dat ik meer kan werken.**
- Helemaal oneens
  - Oneens
  - Neutraal
  - Eens
  - Helemaal mee eens
  - Niet van toepassing

Hierbij wil ik u bedanken voor uw deelname. Mocht uit het onderzoek bruikbare resultaten komen, dan zal ik deze terugkoppelen.

Met vriendelijke groet,

Tina Jakoeb

## Bijlage E - Interviewresultaten persoon 1

### Algemene vragen

Er volgen nu eerst een aantal algemene vragen. U kunt aangeven wat op u van toepassing is.

**1. Wat is uw geslacht?**

Man

**2. Hoe oud bent u?**

29 jaar

**3. Wat is uw huidige woonsituatie?**

Getrouwd en samenwonend met mijn vrouw. Ik heb geen kinderen of huisdieren.

**4. Wat is uw hoogst behaalde opleiding?**

HBO

### Mate van arbeidsongeschiktheid

De volgende vragen zijn bedoeld om de mate van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te maken. Aan de hand van deze vragen kan bepaald worden of de mate van arbeidsongeschiktheid invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

**5. Wat voor een beperking heeft u?**

Ik heb een chronische darmziekte, welke vastgesteld is op mijn 13<sup>e</sup>.

**6. Sinds wanneer bent u een Wajonger?**

Sinds 2009. Op advies van mijn vorige leidinggevende heb ik bij het UWV aangekaart dat ik deze aandoening heb, en dat het gevolgen heeft voor mijn werksituatie.

**7. Hoe lang bent u arbeidsongeschikt?**

Officieel sinds mijn 13<sup>e</sup>, echter heb ik altijd fulltime gewerkt, met zo nu en dan periodes van ziekte.

**8. Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?**

Ja, er bestaat helaas geen middel om hiervan af te komen.

**9. Ontvangt u een Wajonguitkering?**

Nee, doordat mijn inkomen boven het (sociaal) minimum ligt.

**10. Valt u onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010) of nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010)?**

Ik val onder de oude wet Wajong.

**11. Indien u valt onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010): In welke arbeidsongeschiktheidsklasse bent u ingedeeld?**

In de klasse van 15 – 25%.

**12. Indien u valt onder de nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010): In welke groep bent u ingedeeld?**

n.v.t.

**Beoordeling en herbeoordeling**

De volgende vragen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in welke mate Wajongers onderhevig zijn aan een beoordeling of herbeoordeling en welke invloed dit uiteindelijk heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

**13. Is uw gezondheid in de laatste vier jaar gewijzigd? (m.a.w. beter of slechter geworden)**

Ja, deze is slechter geworden.

**14. Heeft u in de afgelopen vier jaar nog een beoordeling en herbeoordeling gehad?**

Nee, geen behoefte om dit aan te kaarten bij het UWV. Zorgt voor meer problemen dan oplossingen.

**15. Indien ja op vraag 14, is hieruit gebleken dat u meer of minder kunt werken?**

n.v.t.

**Participatieplan**

Met de nieuwe wet Wajong is het verplicht om een participatieplan op te stellen samen met de arbeidsdeskundige. Er zijn ook Wajongers die volgens de oude wet Wajong over een dergelijk plan beschikken. In het participatieplan staat wat een Wajonger gaat doen en welke ondersteuning deze nodig heeft om een baan te vinden.

**16. Heeft u momenteel inkomen uit arbeid?**

Ja, ik ben in loondienst en ontvang een fulltime salaris.

**17. Hoeveel jaren werkervaring heeft u?**

Inmiddels 5 jaar werkervaring.

**18. Volgt u momenteel een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van uw werk?**

Ik volg momenteel een WO opleiding, maar dit is niet voor het vinden of behouden van werk. Met deze opleiding wil ik mezelf ontwikkelen en doorgroeien binnen de organisatie. Daarnaast zorgt deze opleiding ervoor dat ik meer marktwaarde heb, mocht ik ook ander werk zoeken of nodig hebben.

**19. Heeft u voor de komende vier jaar plannen om een vervolgopleiding te gaan doen?**

n.v.t.

**20. Indien ja op vraag 19, welke opleidingsniveau wilt u in dat geval gaan doen?**

n.v.t.

**21. Beschikt u momenteel over een participatieplan?**

Ondanks dat ik onder de oude wet Wajong val, heb ik wel een plan. Of dit een participatieplan heet dat weet ik niet. In mijn 'plan' staat beschreven wat voor voorzieningen ik nodig heb voor mijn werk en welke mogelijkheden ik heb om gedeeltelijk werk te kunnen doen, indien ik fulltime niet volhoud. Hierin staat bijv. dat ik mijzelf structureel 1 dag kan ziekmelden, zonder dat ik salaris hoeft in te leveren. Mijn werkgever kan de dag dat ik niet werk, gecompenseerd krijgen via het UWV.

Hierbij wil ik u bedanken voor uw deelname. Mocht uit het onderzoek bruikbare resultaten komen, dan zal ik deze terugkoppelen.

Met vriendelijke groet,

Tina Jakoeb

## Bijlage F - Interviewresultaten persoon 2

### Algemene vragen

Er volgen nu eerst een aantal algemene vragen. U kunt aangeven wat op u van toepassing is.

**1. Wat is uw geslacht?**

Vrouw

**2. Hoe oud bent u?**

28 jaar oud

**3. Wat is uw huidige woonsituatie?**

Ik woon nog bij mijn ouders thuis.

**4. Wat is uw hoogst behaalde opleiding?**

Een MBO opleiding, ik volg momenteel HBO opleiding.

### Mate van arbeidsongeschiktheid

De volgende vragen zijn bedoeld om de mate van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te maken. Aan de hand van deze vragen kan bepaald worden of de mate van arbeidsongeschiktheid invloed heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

**5. Wat voor een beperking heeft u?**

Ik heb een lichamelijke en psychische beperking.

**6. Sinds wanneer bent u een Wajonger?**

Sinds 2010

**7. Hoe lang bent u arbeidsongeschikt?**

Sinds 2008 ben ik arbeidsongeschikt geraakt, maar heb pas contact opgezocht met het UWV in 2010.

**8. Bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt?**

De lichamelijke beperkingen zijn blijvend, voor de psychische beperkingen word ik nu behandeld.

**9. Ontvangt u een Wajonguitkering?**

Ja

**10. Valt u onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010) of nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010)?**

Onder de nieuwe wet Wajong

**11. Indien u valt onder de oude wet Wajong (voor 1-1-2010): In welke arbeidsongeschiktheidsklasse bent u ingedeeld?**

n.v.t.

**12. Indien u valt onder de nieuwe wet Wajong (vanaf 1-1-2010): In welke groep bent u ingedeeld?**

“Ik ga naar school of studeer”. Het UWV ondersteunt mij met mijn studie in de hoop dat ik met een diploma voldoende zal verdienen en dat de uitkering kan stoppen.

**Beoordeling en herbeoordeling**

De volgende vragen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in welke mate Wajongers onderhevig zijn aan een beoordeling of herbeoordeling en welke invloed dit uiteindelijk heeft op de arbeidsparticipatie. Indien u op bepaalde vragen geen antwoord wilt geven, dan kunt u deze optie selecteren.

**13. Is uw gezondheid in de laatste vier jaar gewijzigd? (m.a.w. beter of slechter geworden)**

Hetzelfde gebleven.

**14. Heeft u in de afgelopen vier jaar nog een beoordeling en herbeoordeling gehad?**

Ik heb meerdere herbeoordelingen gehad.

**15. Indien ja op vraag 14, is hieruit gebleken dat u meer of minder kunt werken?**

Deze vraag is mij niet gesteld, omdat ik nog studerende ben. Ze gaan er voorlopig van uit dat ik alleen ondersteuning nodig heb voor het volgen en behalen van mijn opleiding.

**Participatieplan**

Met de nieuwe wet Wajong is het verplicht om een participatieplan op te stellen samen met de arbeidsdeskundige. Er zijn ook Wajongers die volgens de oude wet Wajong over een dergelijk plan beschikken. In het participatieplan staat wat een Wajonger gaat doen en welke ondersteuning deze nodig heeft om een baan te vinden.

**16. Heeft u momenteel inkomen uit arbeid?**

Nee

**17. Hoeveel jaren werkervaring heeft u?**

3 jaar

**18. Volgt u momenteel een opleiding of cursus voor het vinden en/of behouden van uw werk?**

Nee, maar ik volg een HBO opleiding om mezelf verder te ontwikkelen.

**19. Heeft u voor de komende vier jaar plannen om een vervolgopleiding te gaan doen?**

Indien ik het red, wil ik graag na mijn HBO verder gaan naar de universiteit.

**20. Indien ja op vraag 19, welke opleidingsniveau wilt u in dat geval gaan doen?**

WO.

**21. Beschikt u momenteel over een participatieplan?**

Ja, hierin staat beschreven dat ik studeer en dat ik voorzieningen nodig heb om mijn opleiding goed te kunnen volgen.

Hierbij wil ik u bedanken voor uw deelname. Mocht uit het onderzoek bruikbare resultaten komen, dan zal ik deze terugkoppelen.

Met vriendelijke groet,

Tina Jakoeb



## Bibliografie

- CBS. (2010, 5 20). *Beperkt aan het werk*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/publicaties/archief/2010/2010-beperkt-aan-werk-scp-cbs-tno-pub.htm>
- CBS. (sd). *Arbeidsparticipatie*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/a/arbeidsparticipatie.htm>
- Centraal Planbureau. (2011). *Van bijstand naar Wajong*.
- Inspectie Werk en Inkomen. (2007). *Wajong en werk, onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten*.
- Krober, H., & van Dongen, H. (2003). *Mensen met een handicap en betaalde arbeid*. Boom.
- Lisha.nl. (sd). *Verwachtingstheorie Vroom*. Opgeroepen op 10 28, 2012, van <http://www.lisha.nl/theorien/organisatie/33-verwachtingstheorie-vroom.html>
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50, 370-96.
- Olsthoorn, S. (2010, 6 21). *Groei wajong sterk regionaal bepaald*. Opgeroepen op 11 1, 2012, van Binnenlands Bestuur: <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/groei-wajong-sterk-regionaal-bepaald.188561.lynkx>,
- Psychology department of the University of Amsterdam. (sd). *PsyWiki*. Opgeroepen op 10 28, 2012, van <http://www.topsupportweb.net/psywiki/index.php?title=PsyWiki>
- Raosoftware, Inc. (sd). *Bereken de steekproefgrootte*. Opgeroepen op 11 1, 2012, van Journalinks.be: <http://www.journalinks.be/steekproef>
- Rijksoverheid. (sd). *Wajong*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong>
- Rijksoverheid. (sd). *Wajong-uitkering*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wajong/wajong-uitkering>
- Schop, G.-J. (sd). *Piramide van Maslow*. Opgeroepen op 10 28, 2012, van [http://www.gertjanschop.com/modellen/piramide\\_van\\_maslow.html](http://www.gertjanschop.com/modellen/piramide_van_maslow.html)
- Sociaal Cultureel Planbureau. (2010). *Beperkt aan het werk*.
- Sociaal Cultureel Planbureau. (sd). *Maatschappelijke participatie*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van Sociaal en Cultureel Planbureau: [http://www.scp.nl/Onderwerpen/J\\_t\\_m\\_O/Maatschappelijke\\_participatie](http://www.scp.nl/Onderwerpen/J_t_m_O/Maatschappelijke_participatie)
- TNO. (sd). *Wajong: Arbeidsparticipatie jonggehandicapten*. Opgeroepen op 10 7, 2012, van TNO Innovation for life: [http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=markt\\_product&laag1=891&laag2=52&laag3=106&item\\_id=1195&Taal=1](http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=markt_product&laag1=891&laag2=52&laag3=106&item_id=1195&Taal=1)
- UWV. (2010). *Wajong monitor: Tweede rapportage - een analyse van de nieuwe Wajong in 2010*.
- UWV. (sd). *Wajong*. Opgeroepen op 10 28, 2012, van <http://www.uwv.nl/wajong/>
- van Horssen, C., Blommesteijn, M., & Brukman, M. (2009). *De Wajong'er als werknemer: een onderzoek naar duurzame arbeids*. Stichting FNV Pers.
- Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Wanberg, C., Watt, J., & Rumsey, D. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, Vol 81, 75-87.*
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Schultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, Vol 93, 818-830.*