

University of Groningen

Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie

Holwerda, A.; Brouwer, S.; de Boer, M.; van der Klink, J.J.L.; Groothoff, J.W.

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2012

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Holwerda, A., Brouwer, S., de Boer, M., van der Klink, J. J. L., & Groothoff, J. W. (2012). *Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie*. Universitair Medisch Centrum Groningen / Rijksuniversiteit Groningen / Afdeling Gezondheidswetenschappen / Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.



Wat werkt bij Wajongers?

Voorspellers voor het vinden en behouden van
werk in de Wajongpopulatie



umcg

Onderzoeksrapport

Wat werkt bij Wajongers?

**Voorspellers voor vinden en behouden van werk
in de Wajongpopulatie**

Onderzoeksrapport

Groningen, 16 november 2012



*Universitair Medisch Centrum Groningen
Gezondheidswetenschappen, Sociale Geneeskunde*
Drs. Anja Holwerda
Dr Sandra Brouwer
Dr Michiel R de Boer
Prof. dr Jac J.L van der Klink
Prof. dr Johan W Groothoff

In samenwerking met UWV-kantoren regio Noord
(Groningen, Friesland, Drenthe) en het UWV Kenniscentrum.

Colofon

Titel: **Wat werkt voor Wajongers?**

Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie:
Onderzoeksrapport

ISBN: 978 94 6070 047 7

Financiering: Dit onderzoek is (mede) tot stand gekomen via de subsidieregeling van UWV

Auteurs: Drs. Anja Holwerda, onderzoeker
Dr Sandra Brouwer, projectleider
Dr Michiel R de Boer
Prof. dr Jac J.L van der Klink
Prof. dr Johan W Groothoff

Uitgave: Universitair Medisch Centrum Groningen
Rijksuniversiteit Groningen
Afdeling Gezondheidswetenschappen/
Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid

Adres: Postbus 196
9700 AD Groningen

Telefoon: (050) 363 2860

Email: a.holwerda01@umcg.nl / sandra.brouwer@umcg.nl

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	2
1 Inleiding	8
1.1 Achtergrond	8
1.2 Aanleiding	9
1.3 Doelstelling en vraagstellingen	10
1.4 Opbouw van het onderzoeksrapport	11
2 Methoden	12
2.1 Onderzoekspopulatie	12
2.2 Definiëring van het begrip arbeidsparticipatie	12
2.3 Vragenlijstontwikkeling - verkenning van de literatuur en het praktijkveld	12
2.4 Dataverzameling	13
2.5 Respons	20
2.6 Analyse van de resultaten	22
3 Resultaten	25
3.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie	25
3.2 Arbeidsmogelijkheden op basis van de claimbeoordeling (vraagstelling 2)	26
3.3 Beschrijving van kenmerken per uitkomstmaat: werk vinden en duurzaam werk vinden (vraagstelling 3 &4)	31
3.4 Voorspellers voor werk vinden (vraagstelling 5)	35
3.4.1 <i>Voorspellers voor werk vinden vanuit perspectief UWV en Wajonger</i>	35
3.4.2 <i>Voorspellers voor werk vinden vanuit ouder-perspectief</i>	37
3.4.3 <i>Voorspellers voor werk vinden vanuit schoolbegeleidersperspectief</i>	37
3.5 Voorspellers voor duurzaam werk vinden (6 en 12 maanden) (vraagstelling 5)	38
3.5.1 <i>Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit perspectief UWV en Wajonger</i>	38
3.5.2 <i>Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit ouder-perspectief</i>	39
3.5.3 <i>Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit schoolbegeleidersperspectief</i>	40
3.6 Subgroep-analyse van werkenden (vraagstelling 6)	41
3.6.1 <i>Werkbehoud voor 6 maanden ten opzichte van werkend op enig moment</i>	41
3.7 Follow-up vanuit perspectief Wajonger, re-integratieconsulenten en werkgevers	43
3.7.1 <i>Wajongers in traject</i>	43
3.7.2 <i>Perspectief re-integratieconsulenten</i>	43
3.7.3 <i>Perspectief werkgevers</i>	46
4 Conclusie en discussie	48
4.1 Conclusie	48
4.2 Discussie	50
4.3 Aanbevelingen	56
5 Literatuurlijst	62
Bijlagen	63
Bijlage 1 Abstract deelonderzoek “Psychosociale factoren van invloed op participatie-mogelijkheden in werk van Wajongers”	64
Bijlage 2 Abstract deelonderzoek “Werkgevers en Wajong”	65
Bijlage 3 Resultaten literatuurstudie “Factoren arbeidsparticipatie jonggehandicapten”	66
Bijlage 4 Begeleidingscommissies Wajong-project	67
Bijlage 5 Gedetailleerde overzichtstabellen met resultaten van de survival analyses	68

Samenvatting

Aanleiding

Om inzicht te verkrijgen in de voorspellende waarde van persoonlijke en externe sociale factoren op het vinden en behouden van werk van Wajonggerechtigden is in 2008 het project 'Voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajongers' gestart, een samenwerking tussen het Universitair Medisch Centrum Groningen, UWV district Noord en het Kenniscentrum UWV.

Doel- en vraagstellingen

De doelstelling van dit onderzoeksproject was tweeledig: enerzijds het beschrijven van de kenmerken van de groep Wajongers en anderzijds het in kaart brengen van de factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van Wajongers. Ten aanzien van arbeidsparticipatie ging het hierbij zowel om werk vinden als om werkbehoud.

De onderzoeksvragen luiden:

1. Wat zijn de ziekte-specifieke, persoonlijke en sociale kenmerken van de Wajongers?
2. Over welke participatiemogelijkheden beschikken zij volgens de claimbeoordeling?
3. Op welke manier worden deze mogelijkheden benut en participeren de Wajongers in de maatschappij?
4. Hoe is het beloop in participatie van deze subgroepen Wajongers over een termijn van 18 maanden?
5. Wat zijn de voorspellers voor (duurzaam) werk vinden in deze onderzoekspopulatie van Wajongers?
6. Wat zijn de voorspellers voor werk behouden in deze onderzoekspopulatie van Wajongers?

Methode

Onderzoekspopulatie

Voor het onderzoek naar arbeidsparticipatie van Wajongers is een cohort samengesteld van alle Wajong-aanvragers die in de periode van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010 (jaarcohort) een aanvraag deden voor een Wajonguitkering in deze regio en waarvan de uitkering is toegekend. Het onderzoek is verricht in de regio Noord Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe). Het gaat om Wajong-aanvragers die nog onder de oude Wajongregeling zijn ingestroomd.

Dataverzameling en procedure

De opzet van dit onderzoek bood de mogelijkheid om naast dossiergegevens met behulp van vragenlijstonderzoek aanvullende informatie te verzamelen over o.a. psychosociale kenmerken bij inclusie en eventuele wijzigingen met betrekking tot loonvormende arbeid (transities) gedurende de follow-up periode.

Bij instroom in het cohort zijn vragenlijsten ingevuld door de Wajonger, ouders, schoolbegeleider en verzekeringsarts en een aangepaste re-integratievisie opgesteld door de arbeidsdeskundige van het UWV. Gedurende de follow-up periode van gemiddeld 22 maanden is tevens informatie verzameld met behulp van vragenlijsten ingevuld door de Wajonger, en indien van toepassing ook door de betrokken re-integratieconsulent en werkgever. Er zijn 27 variabelen gemeten, zowel ziekte-specifieke (diagnose,

co-morbiditeit, bijkomende problematiek), persoonlijke als sociale variabelen. Persoonlijke variabelen zijn verdeeld in harde kenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, leefvorm, werkervaring) en zachte kenmerken (eigen inschatting werkmogelijkheden, ervaren gezondheid, ervaren psychisch welzijn, ervaren beperkingen, zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie). Onder sociale variabelen zijn zowel werkgerelateerde variabelen opgenomen (stage, voorbereiding op werk, vrijwilligerswerk, werkervaring, re-integratietraject) als variabelen in relatie tot de sociale omgeving (sociale steun ouders en omgeving, problemen in sociale context Wajonger, werkstatus ouders, werkstatus vrienden, attitude ouders ten opzichte van werk, attitude omgeving ten opzichte van werk).

Aan het eind van de follow-up periode is het databestand gekoppeld aan POLIS-data, waarin alle Wajong-aanvragers zijn opgenomen, die in de betreffende maand loon hebben verdiend. Deze koppeling heeft per kwartaal plaatsgevonden voor de periode van december 2008 tot en met september 2011. Uit deze data zijn vier uitkomstmaten gedestilleerd:

- *werk vinden* = werk op in ieder geval één van de peilmomenten
- *duurzaam werk vinden voor ≥ 6 maanden* = werk op in ieder geval drie aansluitende peilmomenten
- *duurzaam werk vinden voor ≥ 12 maanden* = werk op in ieder geval vijf aansluitende peilmomenten
- *werkbehoud* = aan het werk blijven voor minimaal 6 maanden aaneengesloten gedurende de follow-up periode voor de subgroep Wajongers die werk vinden gedurende de follow-up periode.

De POLIS-data betreffen alle loonvormende arbeid. Onder loonvormende arbeid wordt verstaan: alle werk waarmee loon wordt verdiend en waarvoor loonbelasting wordt afgedragen. Dit betreft werk bij een reguliere werkgever (met of zonder begeleiding) en werk in de sociale werkvoorziening (WSW). Dagbesteding of vrijwilligerswerk vallen buiten deze vorm van arbeid.

Instream en respons

Gedurende de inclusieperiode hebben in totaal 3455 mensen een Wajong-uitkering aangevraagd in de noordelijke provincies. Hiervan zijn 2320 (67,1%) aanvragen toegekend. Aangezien dit onderzoek zich richt op de Wajong-toekenningen vindt verdere beschrijving van de groep plaats voor alleen deze subpopulatie. Gegevens uit het UWV-register waren beschikbaar voor alle 2320 Wajongers. De respons op de vragenlijsten was lager en varieerde sterk met de actor waarvan de data afkomstig waren (zie figuur 2.3, pagina 23).

Uit de non-response analyse blijkt dat bij vergelijking van de Wajongers die wel een vragenlijst hebben ingevuld en geretourneerd (n=1379, 59%) en de Wajongers die geen vragenlijst hebben ingevuld (n=941) een verschil bestaat tussen beide groepen voor leeftijd, diagnose, uitkomst claimbeoordeling en werk status. De vragenlijstresultaten van het onderzoek hebben met name betrekking op Wajongers met arbeidsmogelijkheden.

Data-analyse

Er is gebruik gemaakt van beschrijvende statistiek om de karakteristieken van de Wajongers te beschrijven en van Cox Regressie (Survival analyse) om te bepalen welke factoren van invloed zijn op het vinden en behouden van werk van de Wajongers. De resultaten van de Cox regressieanalyse worden uitgedrukt in Hazard Ratio's (HR).

Op basis van de beschikbare POLIS-data is de werkstatus gedurende de follow-up periode vastgesteld. Voor werk vinden op enig moment en duurzaam werk vinden voor minimaal 6 maanden en voor

minimaal 12 maanden zijn de gegevens van alle Wajongers met arbeidsmogelijkheden meegenomen in de survival analyses.

Voor werkbehoud is een aparte subgroep-analyse uitgevoerd voor werkenden, waarin Wajongers die op enig moment werkten vergeleken zijn met Wajongers, die minimaal zes maanden aaneengesloten werkten. Vanwege het grote aantal potentiële voorspellende factoren ($n=27$), waarvan een groot aantal factoren voor een wisselend aantal personen missende waarden heeft, is eerst een model met alle factoren geanalyseerd en daarna een model met alleen factoren met een p-waarde kleiner dan 0,1. Hierdoor konden de uiteindelijke analyses met een groter aantal deelnemers worden uitgevoerd. Bij een significantieniveau (p-waarde) van kleiner dan 0,05 is het verband aangemerkt als statistisch significant.

Resultaten

Beschrijving van de onderzoekspopulatie

Van de onderzoekspopulatie die een Wajong-uitkering heeft toegekend gekregen is ruim de helft van het mannelijk geslacht met een gemiddelde leeftijd van 21 jaar. Iets minder dan de helft van de Wajongers is afkomstig uit het Speciaal of Praktijkonderwijs. De meerderheid van de Wajongers (67%) is woonachtig bij ouders, familie of in een pleeggezin.

Ten aanzien van diagnoses heeft 45% van het cohort een verstandelijke beperking, ruim een kwart heeft overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS en bijna één op de vijf heeft een psychiatrische stoornis. Ruim de helft van de populatie heeft een tweede diagnose (54%), waarvan een groot deel psychiatrische ziektebeelden (27%) of overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS (27%). Bij 38% van de Wajongers is sprake van bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, psychische of medisch organische problematiek en verslavingen .

Ruim de helft van de Wajongers ervaart hun algemene gezondheid en hun psychisch welzijn als goed. Desondanks geeft driekwart van de Wajongers aan dat zij veel problemen ervaren als gevolg van hun beperkingen op school of in werk, bij hobby's en sport en in sociale contacten. Minder dan de helft geeft aan over een positief zelfbeeld en een goed zelfinzicht te beschikken; een groot deel van de Wajongers geeft aan dat zij gemotiveerd zijn om te werken.

Voor de (thuiswonende) Wajongers blijkt dat 78 % van de ouders zich zorgen maakt over de sociaal-emotionele ontwikkeling van de Wajonger en vindt 75% van de ouders dat de Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele problemen en/of gedragsproblemen. De schoolbegeleiders vanuit het Speciaal - en Praktijkonderwijs beoordelen het zelfinzicht van hun Wajong-leerlingen als laag. Ook de arbeidsvaardigheden van de meeste Wajong-leerlingen worden door hen niet hoog ingeschat. De motivatie van de Wajong-leerlingen met arbeidsmogelijkheden vanuit het Speciaal - en Praktijkonderwijs wordt wel goed genoemd.

Van de ouders van (thuiswonende) Wajongers is 44% laag en 41% middelbaar opgeleid. Van ruim driekwart van de Wajongers werkt tenminste één ouder. Een kwart van de ouders heeft zelf een langdurige ziekte of handicap. Van 40% van de Wajongers werken de meeste vrienden, maar een even groot deel geeft aan dat sommige van hun vrienden werken. Alhoewel de attitude van de sociale omgeving goed lijkt, spelen er toch bij één op de vijf Wajongers problemen in de sociale context. De multi-problematiek lijkt dan ook niet alleen betrekking te hebben op de Wajonger zelf, maar ook op diens omgeving.

Op basis van de claimbeoordeling heeft 14% van de 2320 Wajongers duurzaam geen arbeidsmogelijkheden (n=319). Voor de overige 86% van de Wajongers (n=2001) geldt dat zij nu of mogelijk in de toekomst arbeidsmogelijkheden hebben. Uit de resultaten van de vragenlijst voor de verzekeringsarts blijkt dat ruim 70% van de Wajongers ruimte heeft voor groei in loonvormende mogelijkheden. Van de groep Wajongers met arbeidsmogelijkheden heeft 43% begeleiding nodig om werk te vinden en 67% heeft (intensieve) begeleiding op de werkvloer nodig, bijvoorbeeld samen met collega's of onder toezicht verrichten van werkzaamheden. Gezien de veelvoorkomende psychosociale beperkingen, kan het zijn dat Wajongers wel op eigen kracht een baan kunnen vinden, maar deze zonder begeleiding niet voor langere tijd kunnen vasthouden.

Werkuitkomst en voorspellers voor (duurzaam) werk vinden en behouden

Van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden heeft 41% op enig moment gewerkt gedurende de follow-up periode, 27% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden heeft minimaal zes maanden aaneengesloten en één op de vijf minimaal twaalf maanden aaneengesloten gewerkt.

Voorspellers voor succesvol *werk vinden* in volgorde van belangrijkheid zijn: werkende ouder(s), positieve inschatting van eigen werkmogelijkheden, het hebben van werk in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling, werkervaring en hoge motivatie. Ook het volgen van een re-integratietraject is geassocieerd met werk vinden. Negatief voorspellend voor werk is als de ouder een WSW- of dagbestedingsniveau voor de (thuiswonende) Wajonger inschat en als de ouder inschat dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek. Voor de Wajongers vanuit het Speciaal- en PraktijkOnderwijs is een hogere inschatting van motivatie en zelfinzicht door de schoolbegeleider positief voorspellend voor werk vinden.

Voorspellers voor *duurzaam werk vinden voor ≥ 6 maanden* zijn in volgorde van belangrijkheid: mannelijk geslacht, werk in kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling, positieve attitude omgeving ten opzichte van werk en goede voorbereiding op werk. De trend voor attitude van de omgeving ten aanzien van werk voor de Wajonger wijst voor duurzaam werk vinden in dezelfde richting vanuit alle perspectieven (Wajonger, ouder en schoolbegeleider). Ook de inschatting van werkmogelijkheden door de ouder speelt een belangrijke rol bij duurzaam werk vinden. Daarnaast is de inschatting van de ouder dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek negatief voorspellend voor werkbehoud. Tenslotte is ook het volgen van een re-integratietraject geassocieerd met duurzaam werk vinden voor 6 maanden.

Bij *duurzaam werk vinden voor ≥ 12 maanden* blijken alleen mannelijk geslacht en een positieve attitude van de omgeving ten aanzien van werk van de Wajonger nog van belang.

Ten aanzien van *werkbehoud*, waarbij duurzaam werkenden worden vergeleken met op enig moment werkenden, blijken hogere leeftijd en positieve attitude van de omgeving ten opzichte van werk voor de Wajonger voorspellers te zijn. Daarnaast is de inschatting door de ouder dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek negatief voorspellend voor werkbehoud.

Conclusie en discussie op hoofdlijnen

De hoofdconclusie van het onderzoek is dat naast de ziekte-gebonden factoren zowel persoonsgebonden als contextuele factoren van belang blijken te zijn als voorspellers of determinanten van participatie, zowel voor werk vinden als voor werkbehoud.

Ten aanzien van de voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajongers kan worden geconcludeerd dat naast de zogenoemde 'harde' gegevens, afkomstig uit het UWV dossier, zoals geslacht, diagnose, schoolachtergrond en herkomst van de Wajonger, ook andere 'zachte' of psychosociale factoren van invloed zijn op de arbeidsparticipatiekansen. Daarbij is de invloed van deze psychosociale factoren verschillend als het gaat om werk vinden c.q. werk behouden. Tenslotte kan worden geconcludeerd dat bij het bepalen van factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatiekansen van Wajongers niet de focus uitsluitend gericht moet zijn op de Wajonger, maar nadrukkelijk ook op de ouders, de scholen, UWV, re-integratiebedrijven en werkgevers. Het vinden van werk c.q. behoud van werk betreft een samenspel van (f)actoren.

Voor 86% van de Wajongers in het cohort geldt dat zij nu of mogelijk in de toekomst arbeidsmogelijkheden hebben; 58% van deze Wajongers schat zelf in loonvormende arbeid te kunnen verrichten en 41% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden verricht daadwerkelijk loonvormende arbeid op enig moment. Een deel van de groep met arbeidsmogelijkheden zit nog op school of is in behandeling en daardoor op dit moment niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Ook als deze Wajongers, die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, niet worden meegerekend, is er een discrepantie tussen de populatie Wajongers met arbeidsmogelijkheden, die beschikbaar is voor werk en de groep die binnen de onderzoeksperiode daadwerkelijk werk heeft gevonden. Een belangrijke reden voor deze discrepantie is dat het begeleiden van Wajongers naar werk tijd kost, bijvoorbeeld omdat ze eerst een re-integratietraject nodig hebben¹⁰. Ook is de economische conjunctuur en de rol van de lokale arbeidsmarkt hierin van belang (niet het onderwerp van deze studie). Dit onderzoek geeft daarnaast nog een aanvullende verklaring voor deze discrepantie: psychosociale factoren spelen namelijk een belangrijke voorspellende rol in de daadwerkelijke participatie. Deze factoren zijn enerzijds bepalend voor de beleving van de Wajonger zelf en daarmee voor diens feitelijke participatiekansen. Anderzijds wijst het belang van deze factoren op de bij veel Wajongers aanwezige multiproblematiek, die wellicht niet altijd voldoende in kaart is gebracht, maar wel arbeidsparticipatie in de weg kan staan.

De meerderheid van de Wajongers heeft te maken met complexe problematiek die het functioneren in werk beïnvloedt. Het is van belang dat co-morbiditeit en bijkomende problematiek goed in kaart worden gebracht, om te voorkomen dat Wajongers te hoog worden ingeschat of niet adequaat worden behandeld, voordat een traject naar werk wordt ingezet. Het is daarom van belang een multifactoriële benadering te kiezen voor de beoordeling van de participatiemogelijkheden. Daarnaast is het van belang zo nodig en zo mogelijk interventies in te zetten om deze problematiek te behandelen, zodat latere plaatsing niet wordt gehinderd door deze problematiek. Adequate behandeling van deze problematiek kan de Wajonger helpen deze problematiek te overkomen en hun arbeidsmogelijkheden te kunnen benutten. Dit betekent dat partijen die zich bezig houden met de begeleiding van Wajongers naar werk, zoals scholen, UWV en re-integratiebureaus rekening moeten houden met deze factoren en dat deze factoren goed in kaart moeten worden gebracht.

Bovendien blijkt nog steeds te gelden dat een belangrijk deel van de Wajongers na het verkrijgen van een baan weer uitvalt. In dit onderzoek wordt gevonden dat 27% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden minimaal zes maanden aan het werk is gebleven en één op de vijf minimaal twaalf maanden aaneengesloten werkte. Uit de resultaten blijkt dat de sociale omgeving (waaronder de ouders) een rol speelt bij werkbehoud. Het lijkt dan ook van belang het netwerk rondom de Wajonger te betrekken bij het opstellen van een participatieplan en het uitvoeren hiervan.

Het onderzoek is uitgevoerd binnen de oude Wajongwetgeving, met als uitgangspunt het compensatiebeginsel. Sinds 1 januari 2010 is de nieuwe Wajongwet (nWajong) van kracht met de nadruk op participatie en het bieden van ondersteuning aan Wajongers om werk te vinden en te behouden. De uitkomsten van het onderzoek zijn dan ook relevant voor de huidige Wajong-doelgroep in de werkregeling. De verkregen kennis kan handvatten bieden bij het verbeteren van de huidige handelswijze bij de begeleiding van Wajongers naar arbeid en de benadering van werkgevers met het verzoek tot indienstneming van deze groep.

Implicaties voor de praktijk

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat het voor de inschatting van de arbeidsmogelijkheden en de begeleiding naar werk van belang is om, naast medische factoren, zoals diagnose en co-morbiditeit, ook de persoonlijke kenmerken en de sociale context in kaart te brengen. Daarnaast geeft het rapport inzicht in welke factoren kunnen worden beïnvloed om de participatiekansen te vergroten. Het gaat dan met name om de eigen inschatting van werkmogelijkheden, de inschatting van de ouders, zowel met betrekking tot werkmogelijkheden als emotionele en/of gedragsproblematiek en de attitude van de omgeving ten aanzien van werk. Als de inschatting van ouders en/of Wajonger zelf negatief is, kan de perceptie wellicht beïnvloed worden en daarmee het zelfinzicht en de motivatie. Op basis van de onderzoeksresultaten zou bijvoorbeeld te overwegen zijn de ouders van thuiswonende Wajongers te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van het participatieplan, gezien hun zicht op de (on)mogelijkheden van de Wajonger. Ook is het van belang eventuele emotionele en/of gedragsproblematiek te signaleren, teneinde te voorkomen dat deze problematiek een succesvolle plaatsing in de weg staat. Een aantal van de genoemde factoren kan moeilijk of niet beïnvloed worden: werkende ouder(s), geslacht en leeftijd. Voor zover factoren niet rechtstreeks kunnen worden beïnvloed geven zij wel een indicatie wie tot een risicogroep behoort, waaraan extra aandacht moet worden geschonken.

Het bevorderen van de participatie van jongeren met een beperking in functioneren blijft een belangrijke maatschappelijke opdracht. Uit dit onderzoek blijkt dat de problematiek multifactorieel is en zowel gebonden is aan de persoon van de Wajonger als aan de kenmerken van de relevante context (thuisituatie, school, werksituatie). Voor het beleid betekent dit ook een gerichtheid op die verschillende factoren: op de beïnvloedbare factoren van de persoon en van de context(en) als ook extra aandacht voor risicogroepen. Daarbij is een geïntegreerde aanpak van de (multi)problematiek door UWV, zorg en school van belang met directe betrokkenheid van Wajonger en ouder.

1. Inleiding

Dit rapport geeft de resultaten weer van het onderzoek naar voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden. In deze inleiding komen achtergrond, aanleiding, doelstelling en onderzoeksvragen en de opbouw van het rapport aan de orde.

1.1 Achtergrond

Een groeiend aantal jeugdigen ervaart door enige vorm van beperking ernstige problemen in het persoonlijk functioneren en ondervindt ten gevolge daarvan belemmeringen in het maatschappelijk participeren. Het gaat om kinderen en jongeren met lichamelijke beperkingen, chronische ziekten, verstandelijke beperkingen, zintuiglijke beperkingen, en psychische en gedragsbeperkingen. In de afgelopen jaren viel een sterke groei waar te nemen in het gebruik van de zorg, het speciaal onderwijs alsmede een forse toename van Wajong- (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) uitkeringen (Sleeboom et al, 2010)¹. Een beperking als gevolg van een ziekte of aandoening betekent echter niet dat Wajongers niet tot enige vorm van arbeid in staat zijn. Een groot deel van deze groep blijkt over arbeidsmogelijkheden te beschikken en wordt, met ondersteuning, in staat geacht tot regulier werk.

Tot op heden blijkt deze groep er echter niet of onvoldoende in te slagen om een eigen inkomen door werk te verwerven. De arbeidsparticipatiegraad van deze doelgroep blijft tot op heden beperkt. Eind 2005 blijkt 26% van het Wajong-bestand op een of andere manier werkzaam te zijn in een betaald dienstverband, waarvan 9% in reguliere arbeid en 17% in de Sociale Werkvoorziening (SER-advies, 2007)². In 2010 en 2011 is nog steeds 25% werkzaam in een betaald dienstverband, met wel een aanzienlijke stijging in de absolute aantallen en een toename van het percentage regulier werkenden in 2011 naar 13%. Daarnaast werkte 12% in de Sociale Werkvoorziening³.

Vanuit zowel sociaal maatschappelijk als financieel-economisch perspectief wordt de beperkte participatie in de huidige tijd een steeds groter knelpunt. De sociale voorzieningen en de pensioenvoorzieningen worden onbetaalbaar als er niet voldoende mensen meedoen aan het (betaalde) arbeidsproces. Als gevolg hiervan wordt verwacht dat iedereen die arbeidsmogelijkheden heeft deze ook benut en aan het werk is. Niet alleen vanuit economisch en maatschappelijk perspectief is arbeidsparticipatie van jonggehandicapten noodzakelijk; minstens zo belangrijk is dat werk voor deze jongeren een belangrijke bijdrage levert aan de ervaren kwaliteit van leven. Hoewel de Wajong een vangnet kan zijn voor de financiële gevolgen van beperkingen, willen veel jonggehandicapten niet afhankelijk zijn van een uitkering, maar net als hun gezonde leeftijdsgenoten hun capaciteiten benutten door te werken (Lindsay, 2011)⁴.

Om de kans op werk te vergroten is in 2010 de Nieuwe Wajongwet (nWajong) geïntroduceerd. Voorheen bood de Wajongwet jonggehandicapten en studenten die arbeidsongeschikt waren een uitkering op minimumniveau, meestal gebaseerd op 80-100% arbeidsongeschiktheid⁵. Hierbij was de focus gericht op het compenseren van beperkingen. In de nieuwe wetgeving staan begrippen als 'participatie' en de daarop aansluitend gerichte 'arbeidsondersteuning' centraal. Voor hen die arbeidsmogelijkheden hebben wordt door middel van een verzekeringsgeneeskundige beoordeling de beperkingen en mogelijkheden van de jongeren in kaart gebracht. Vervolgens worden

door een arbeidsdeskundige beoordeling de mogelijkheden voor ondersteuning en de rechten en plichten van de jonggehandicapten bepaald en vastgelegd in een participatieplan. De jonggehandicapte dient maximale ondersteuning te ontvangen bij het vinden en behouden van werk tot de leeftijd van 27 jaar. Indien de jongere, ondanks alle inspanningen, geen minimum inkomen kan verwerven, kan inkomensondersteuning worden geboden. Tevens wordt rekening gehouden met de ontwikkelingsmogelijkheden van jonggehandicapten. Door hun beperkingen kunnen jonggehandicapten een ontwikkelingsachterstand oplopen, waardoor meer tijd nodig is om de benodigde vaardigheden te ontwikkelen. Op de leeftijd van 18 jaar zijn de mogelijkheden of beperkingen voor arbeidsparticipatie bijgevolg nog niet altijd volledig duidelijk. De definitieve beoordeling vindt daarom op 27-jarige leeftijd plaats. Naast de rechten op arbeidsondersteuning en inkomens- ondersteuning zijn er ook plichten verbonden aan de nieuwe wet: de jongere met mogelijkheden voor arbeidsparticipatie zal aan de slag moeten; niet meewerken kan consequenties hebben voor de uitkering.

1.2 Aanleiding

Anders dan in de hieraan voorafgaande beoordeling (Oude Wajongwet) is bij de aanvragers van een nWajong-uitkering de nadruk komen te liggen op mogelijkheden tot participatie. Een 'participatiegerichte' aanpak houdt in dat niet alleen de beperkingen moeten worden vastgelegd, maar dat deze ook gericht is op de capaciteiten en op de prognose van arbeidsmogelijkheden van de Wajonger, eventueel met arbeidsondersteuning.

Voor het verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig handelen is het in de praktijk van belang om inzicht te hebben in de factoren die een rol spelen bij de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten en of deze factoren daarbij bevorderend of belemmerend zijn.

Om de mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten goed te kunnen beoordelen is kennis nodig van de factoren die van invloed zijn op arbeidsparticipatie. Of een stoornis/aandoening een probleem vormt voor het kunnen meedoen in de samenleving is niet alleen afhankelijk van de aard en de ernst van de beperking, maar ook van persoonskenmerken als zelfbeeld, motivatie en van de mogelijkheden en onmogelijkheden die de sociale en fysieke omgeving biedt. Aansluitend bij het internationaal gehanteerde International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)⁶ van de World Health Organization dient niet alleen naar ziektegebonden factoren te worden gekeken, maar moeten ook persoonlijke en externe/sociale factoren worden meegenomen.

In 2008 verscheen een onderzoeksrapport van het UWV "De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom" (Kenniscahier 08-01)⁷. In dit dossieronderzoek is retrospectief gekeken naar het verband tussen een aantal kenmerken van de Wajonggerechtigden bij instroom met de participatiestatus 4-5 jaar na instroom in de Wajong. Het gaat hierbij om zogenoemde 'harde' gegevens, afkomstig uit het UWV dossier, zoals geslacht, diagnose, schoolachtergrond en herkomst, die niet of nauwelijks veranderbaar of beïnvloedbaar zijn. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat een aantal Wajongers tot meer in staat blijkt te zijn dan bij de keuring werd verwacht. Maar tevens dat er een verschil bestaat tussen het percentage Wajongers waarvan bij instroom wordt ingeschat dat zij kunnen participeren in loonvormende arbeid (44%) en het percentage dat daadwerkelijk participeert (29%). Bovendien blijkt dat een belangrijk deel van de Wajongers (circa een derde) binnen een jaar na het verkrijgen van een baan weer uitvalt of geen aansluiting van stage naar werk vindt.

In het rapport wordt geconcludeerd dat het percentage van de nieuwe Wajong-instroom dat participeert met ongeveer 24% verhoogd zou kunnen worden. In samenhang hiermee was de conclusie dat er ook andere factoren dan de dossiergegevens van invloed zijn op de kans om werk te vinden en te behouden. Dergelijke factoren zijn niet eerder bevestigd en kunnen dus niet uit bestaande databestanden worden gehaald. Ook in de internationale literatuur blijkt weinig onderzoek te zijn gepubliceerd naar voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie bij jonggehandicapten (Achterberg et al, 2009)⁸. Om inzicht te verkrijgen in de voorspellende waarde van deze persoonlijke en externe/sociale factoren is in 2008 het project 'Voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajongers' gestart, een samenwerking tussen het Universitair Medisch Centrum Groningen, UWV district Noord en Kenniscentrum UWV.

Het betreft een prospectief cohortonderzoek waarin alle Wajong-aanvragers, die in 2009 in Noord-Nederland onder de oude Wajong-regeling een Wajong-uitkering hebben toegekend gekregen, minimaal 12 maanden zijn gevolgd. De resultaten van het onderzoek leveren ook handreikingen voor de uitvoering van de nieuwe Wet Werk en Arbeidssteuning JONGgehandicapten (nWajong), gezien het activerende karakter van deze wet.

De opzet van dit onderzoek bood de mogelijkheid om naast dossiergegevens aanvullende informatie te verzamelen over o.a. psychosociale kenmerken bij inclusie en eventuele wijzigingen met betrekking tot loonvormende arbeid (transities) gedurende de follow-up periode.

De focus is hierbij niet uitsluitend gericht geweest op de Wajonger, maar nadrukkelijk ook op de scholen, de ouders, de werkgever, UWV en op de ingezette trajecten. Het vinden van werk cq. behoud van werk betreft namelijk een samenspel van (f)actoren. Hiermee wordt tevens aangesloten bij een duidelijke tendens in de zorg om de ketenzorg te verbeteren.

In het onderliggende rapport worden de resultaten van dit prospectieve cohortonderzoek beschreven.

1.3 Doelstelling en vraagstellingen

De doelstelling van het project is tweeledig: enerzijds het beschrijven van de kenmerken van de groep Wajonggerechtigden en anderzijds het in kaart brengen van de factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van Wajongers.

Ten aanzien van arbeidsparticipatie gaat het hierbij om zowel werk vinden als werk behouden.

Onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de ziekte-specifieke, persoonlijke en sociale kenmerken van de Wajongers?
2. Over welke participatiemogelijkheden beschikken zij volgens de claimbeoordeling?
3. Op welke manier worden deze mogelijkheden benut en participeren de Wajongers in de maatschappij?
4. Hoe is het beloop in participatie van deze subgroepen Wajongers over een termijn van 18 maanden?
5. Wat zijn de voorspellers voor (duurzaam) werk vinden in deze onderzoekspopulatie van Wajongers?
6. Wat zijn de voorspellers voor werk behouden in deze onderzoekspopulatie van Wajongers?

1.4 Opbouw van het onderzoeksrapport

In dit rapport wordt een beschrijving gegeven van het onderzoek en de resultaten die zijn behaald vanaf de start van het project (februari 2008) tot en met december 2011.

Hoofdstuk 2 begint met een beschrijving van de onderzoekspopulatie en de gehanteerde begrippen. Vervolgens wordt de vragenlijstontwikkeling, dataverzameling en respons toegelicht en aan het eind volgt een beschrijving van de gebruikte onderzoeks- en analysemethoden.

Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van de resultaten van het onderzoek. Het hoofdstuk begint met een beschrijving van de onderzoekspopulatie op ziekte-kenmerken, persoonlijke kenmerken en sociale kenmerken, zowel op basis van UWV-data als vanuit het perspectief van de Wajonger, ouder en schoolbegeleider. Paragraaf 3.2 beschrijft de arbeidsmogelijkheden op basis van de claimbeoordeling en de kenmerken van de Wajongers met en zonder arbeidsmogelijkheden. In paragraaf 3.3 volgt een beschrijving van kenmerken van de Wajongers per uitkomstmaat, zowel voor werk vinden als duurzaam werk vinden alsmede kenmerken van werk van werkende Wajongers.

Paragraaf 3.4 laat zien wat de voorspellende factoren vanuit de verschillende perspectieven (UWV, Wajonger, ouder en schoolbegeleider) zijn voor werk vinden van Wajongers. In paragraaf 3.5 worden de voorspellers voor duurzaam werk vinden van Wajonggerechtigden voor zowel 6 als 12 maanden beschreven, ook vanuit de verschillende perspectieven. Paragraaf 3.6 beschrijft de subgroep-analyse van werkenden. Paragraaf 3.7 geeft een beschrijving van kenmerken van re-integratietrajecten, zowel vanuit het perspectief van de Wajonger als de re-integratieconsulent. Daarnaast wordt in deze paragraaf ook het perspectief van de werkgever belicht.

Hoofdstuk 4 beschrijft de conclusies, discussie en aanbevelingen. In de discussie wordt ook de generaliseerbaarheid van de resultaten en de reikwijdte van de studie toegelicht.

2 Methoden

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de gehanteerde methode in het cohortonderzoek en omvat informatie over de onderzoekspopulatie, meetinstrumentarium en de wijze van dataverzameling, de procedure en de gehanteerde statistische analyses.

2.1 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek is verricht in de regio Noord Nederland (Groningen, Friesland, Drenthe). Voor het onderzoek naar arbeidsparticipatie van Wajongers is een cohort samengesteld van Wajongers die in de periode van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010 een aanvraag deden voor een Wajonguitkering in deze regio en waarvan de uitkering is toegekend. Het gaat om Wajongers die nog onder de oude Wajongeregeling zijn ingestroomd¹. Er zijn twee redenen voor de keuze van een jaarcohort. Ten eerste kan zo een voldoende grote onderzoekspopulatie worden verkregen. Ten tweede kan op deze manier voor het effect van seizoensinvloeden op de onderzoeksresultaten worden gecontroleerd.

2.2 Definiëring van de begrippen arbeidsmogelijkheden en arbeidsparticipatie

In dit onderzoek wordt gesproken over Wajongers met arbeidsmogelijkheden. Dit betreft de groep Wajongers waarvan op basis van de claimbeoordeling niet kan worden uitgesloten dat zij loonvormende arbeid kunnen gaan verrichten.

In het onderzoek is arbeidsparticipatie gedefinieerd als '(duurzaam) werk vinden' en 'werkbehoud'. Werk vinden = aan het werk gaan op een bepaald moment gedurende de follow-up periode. Duurzaam werk vinden = werk vinden voor minimaal 6 maanden en/of voor minimaal 12 maanden aaneengesloten gedurende de follow-up periode (werk voor 6 maanden en 12 maanden is apart onderzocht). De follow-up periode start in het kwartaal na de claimbeoordeling en eindigt voor alle Wajongers in september 2011. Hierdoor verschilt de follow-up duur in dit onderzoek per Wajonger. Werkbehoud = aan het werk blijven voor minimaal 6 maanden aaneengesloten gedurende de follow-up periode.

Onder loonvormende arbeid wordt verstaan: alle werk waarmee loon wordt verdiend en waarvoor loonbelasting wordt afgedragen. Dit betreft werk bij een reguliere werkgever (met of zonder begeleiding) en werk in de sociale werkvoorziening (WSW). Arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk vallen buiten deze vorm van arbeid.

2.3 Vragenlijstontwikkeling - verkenning van de literatuur en het praktijkveld

In de eerste fase (periode van maart tot november 2008) van het project zijn op basis van literatuur, dossieranalyses, relevante beleidsstukken en interviews met experts, factoren geïnventariseerd die

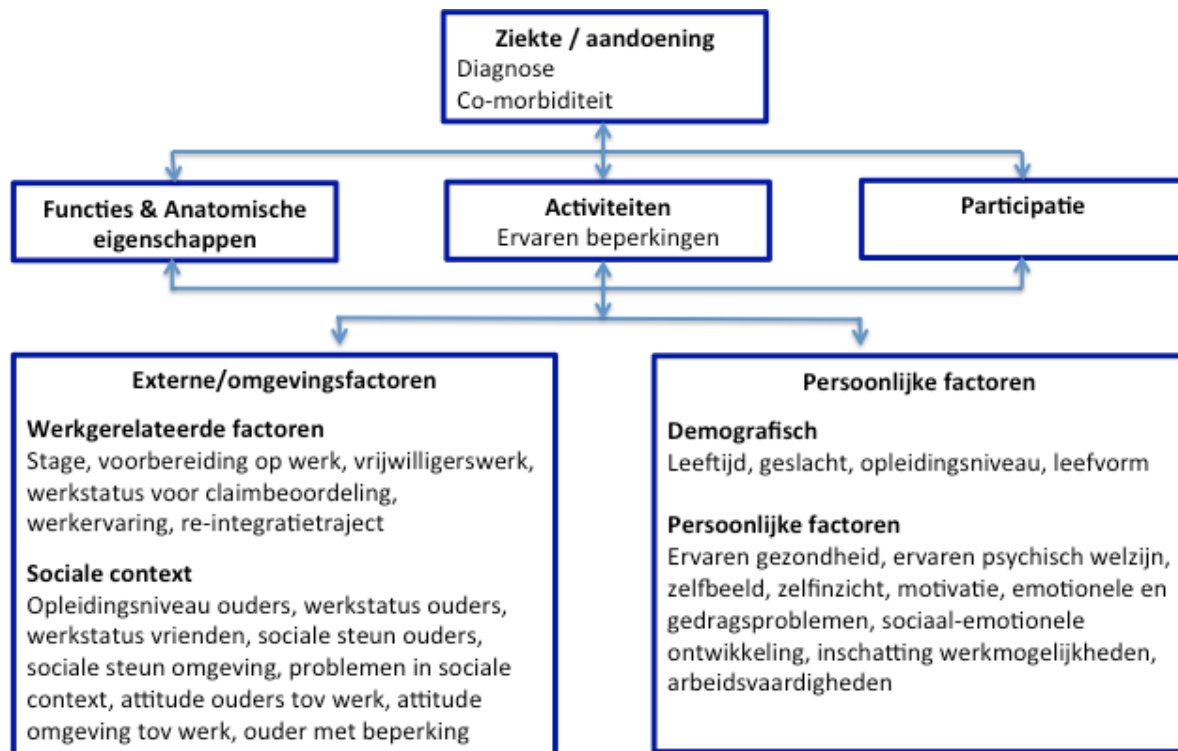
¹ Voor deze Wajongers werd in de oude regeling nog geen participatieplan opgesteld. Daarnaast werd de re-integratie van de Wajongers nog ingezet door dezelfde arbeidsdeskundige, die ook betrokken was bij de claimbeoordeling. Per 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong-wet van kracht, waarin een participatieplan wordt opgesteld en de claimbeoordeling en re-integratie gescheiden zijn.

bevorderend dan wel belemmerend kunnen werken bij het verkrijgen dan wel het behoud van werk bij Wajongers (Achterberg & Holwerda et al, 2010)⁹.

Daarnaast zijn interviews gehouden met een werkgever, WSW-bedrijf, een Wajonger en betrokkenen vanuit het ProREC-onderwijs, zoals directeuren en stagebegeleiders om een beter beeld van de praktijksituatie te krijgen. Bovendien zijn twee pilotstudies uitgevoerd.

Een met betrekking tot "Psychosociale factoren van invloed op participatiemogelijkheden in werk van Wajongers: een vergelijking tussen werk bij een reguliere werkgever en sociale werkvoorziening" (zie bijlage 1) en een korte schriftelijke vragenlijst ten behoeve van werkgevers die (in het verleden) betrokken zijn (geweest) bij Wajongers. Deze werkgevers is gevraagd naar hun ervaringen met Wajongers en bevorderende en belemmerende factoren aan te geven die een rol spelen bij het in dienst nemen van een Wajonger (zie bijlage 2).

De gevonden factoren zijn vervolgens gerubriceerd op basis van het International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)⁶ model in ziekte-gerelateerde, persoonlijke en externe factoren (zie bijlage 3).



Figuur 2.1: Gemeten factoren in het Wajong-cohortonderzoek gerubriceerd in het ICF-model

Op basis van de bevindingen uit de literatuur en de veldraadpleging zijn 31 factoren geselecteerd en meegenomen in de voor het cohortonderzoek ontwikkelde vragenlijsten (zie figuur 2.1). Aangezien uit de verkenning naar voren kwam dat bij deze doelgroep het gebruik van vragenlijsten niet altijd tot valide informatie leidt is besloten om in het cohortonderzoek voor een benadering te kiezen vanuit verschillende perspectieven (Wajonger, ouder, schoolbegeleider, arbeidsdeskundige, verzekeringsarts) om een zo goed mogelijk beeld van de situatie van de Wajonger te verkrijgen bij instroom in het

cohort. Gedurende de follow-up is tevens – indien van toepassing – een vragenlijst naar de re-integratiebegeleider en de werkgever gestuurd.

2.4 Dataverzameling

Met behulp van de verkregen informatie tijdens de voorstudie werden vervolgens de vragenlijsten voor het cohortonderzoek ontwikkeld. Voor een overzicht van meegenomen variabelen, zie tabel 2.1.

Vragenlijsten bij inclusie

De vragenlijst voor de Wajong-aanvrager bestond uit 90 items. Deze vragenlijst bestond uit items over gezinssituatie, (ervaren) gezondheid en psychosociale factoren (als zelfbeeld, motivatie, attitude). De vragenlijst ten behoeve van de ouders/verzorgers bestond uit 52 items en de vragenlijst ten behoeve van de schoolbegeleider uit 62 items. Deze vragenlijsten vertoonden overlap op een groot deel van de items en omvatten vragen over met name de psychosociale kenmerken van de Wajonger. Bij de ouders werd tevens een aantal vragen gesteld over eigen opleidingsniveau, werksituatie en eigen attitude ten aanzien van werk.

Er werd een aangepaste re-integratievisie voor de arbeidsdeskundigen ontwikkeld om informatie te verzamelen over aanmeldende instantie, betrokken partijen in het netwerk rondom de Wajonger, soort re-integratietraject, inzet werkvoorzieningen en benodigde werkaanpassingen, benodigde begeleiding en motivatie Wajonger.

Voor de verzekeringsartsen werd een korte vragenlijst ontwikkeld (o.a. diagnose, co-morbiditeit, bijkomende problematiek). Daardoor was het niet nodig informatie uit medische dossiers te raadplegen. Daarnaast bood het de mogelijkheid om een aantal items toe te voegen in het kader van de Nieuwe Wajongwetgeving die in januari 2010 zou ingaan. Het betrof hier items als inschatting van benutbare mogelijkheden en prognose van mogelijkheden op het 27^e levensjaar en een inventarisatie van benodigde begeleiding in meerdere categorieën.

Beide formulieren werden ontwikkeld in nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV district Noord.

Informatie, die bij het UWV reeds bekend was, zoals leeftijd, geslacht en resultaat claimbeoordeling, werd niet opgenomen in de vragenlijst, maar vanuit de administratieve bestanden van het UWV toegevoegd aan de vragenlijstgegevens.

De uitkomst van de claimbeoordeling werd aangeleverd vanuit het systeem Sociaal Medische Functie (SMF). Dit betrof het eindresultaat van de beoordeling door zowel verzekeringsarts als arbeidsdeskundige, geïnterpreteerd door de procesbegeleider en ingedeeld in vier categorieën, te weten: gedeeltelijk arbeidsongeschikt, met arbeidsmogelijkheden, tijdelijk geen benutbare mogelijkheden en duurzaam geen benutbare mogelijkheden. In dit rapport worden de kenmerken van Wajongers beschreven voor twee categorieën: Wajongers met arbeidsmogelijkheden (bestaande uit gedeeltelijk arbeidsongeschikte Wajongers, Wajongers met arbeidsmogelijkheden en zij die op dit moment niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar waarvan niet uitgesloten wordt dat zij later wel arbeidsmogelijkheden zullen hebben) en Wajongers die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben. Hiermee wordt aangesloten bij de indeling in de huidige Wajong-wetgeving, waarin Wajongers worden ingedeeld in de werk- of studieregeling (dit betreft Wajongers met (toekomstige) arbeidsmogelijkheden) of terechtkomen in de nieuwe Wajong als zij duurzaam geen benutbare mogelijkheden in werk bezitten.

Vragenlijsten gedurende follow-up

De Wajongers die toestemming gaven voor deelname aan het follow-up (n=781) kregen opnieuw vragenlijsten toegestuurd. Er zijn vijf verschillende soorten vragenlijsten (a t/m e) ontwikkeld, die aansluiten bij het transitiemoment waarin de Wajonger zich bevond:

- a. Wajonger die werk heeft gevonden (48 items),
- b. Wajonger die werk heeft verloren (45 items),
- c. Wajonger die in een re-integratietraject participeert (53 items)
- d. Wajonger die volgens de beoordeling loonvormende mogelijkheden heeft, maar geen werk heeft gevonden in het afgelopen jaar en ook niet in een re-integratietraject participeert (33 items),
- e. Wajonger die volgens de beoordeling (tijdelijk) geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft (20 items).

Voor een overzicht van meegenomen variabelen in de follow-up, zie tabel 2.2.

Indien van toepassing zijn tevens vragenlijsten ingevuld door de betrokken re-integratieconsulent van het re-integratiebedrijf en de werkgever. De vragenlijst voor de re-integratieconsulent is voorgelegd een half jaar na de start van het traject. Het betrof de re-integratiebegeleider van het re-integratiebureau waarbij voor de Wajonger een traject was ingekocht. De vragenlijst bestond uit 94 items, met vragen over de Wajonger zelf, het re-integratietraject en over de activiteiten die door de Wajonger werden ondernomen om werk te vinden en te behouden (zie tabel 2.2).

De vragenlijst van de werkgever bestond uit 105 items met vragen over het bedrijf (sector, aantal werknemers), het werk (functie, aantal uren, soort dienstverband, werkaanpassingen), attitude en betrokkenheid collega's, ervaren problemen met de Wajonger, communicatie met de Wajonger, kenmerken van de Wajonger (werkvermogen, verzuim, arbeidsvaardigheden, motivatie) en voor zover van toepassing begeleiding vanuit het re-integratiebedrijf.

Databestanden UWV

Gedurende de follow-up periode zijn wijzigingen met betrekking tot loonvormende arbeid (transities) van de Wajongers bijgehouden met behulp van UWV bestanden van district Noord. Elk kwartaal werd de werksituatie van de deelnemers uit de administratieve bestanden van het UWV verkregen. Zo kon worden vastgesteld wie aan het werk was gegaan, het werk had verloren, nog steeds aan het werk was of nog steeds niet aan het werk was gekomen.

Gedurende het project bleek dat de gebruikte proxy voor werk (door middel van registratie van artikel 50 = korting op de uitkering) niet altijd een goede benadering was van de werkelijke werksituatie.

Daarnaast had maar een beperkt aantal Wajongers toestemming gegeven voor de follow-up, waardoor inhoudelijke informatie over de werksituatie beschikbaar was voor een kleine groep. In overleg met het UWV Kenniscentrum is daarom besloten om voor de analyses gebruik te maken van de gegevens uit POLIS, een databestand waarin alle Nederlanders zijn opgenomen, die in de betreffende maand loon hebben verdiend. Het Wajong-bestand is in samenwerking met het UWV Kenniscentrum gekoppeld aan POLIS-data, waarin alle Wajong-aanvragers zijn opgenomen, die in de betreffende maand loon hebben verdiend. De POLIS-data betreffen alle loonvormende arbeid, zowel bij een reguliere werkgever als in de sociale werkvoorziening. Er wordt onderscheid gemaakt tussen fulltime, parttime en kleine banen van minder dan 12 uur. Daarnaast is bedrijfstak en soort dienstverband in POLIS opgenomen. Deze gegevens werden geanonimiseerd (met alleen het respondentnummer) aan de onderzoekers geleverd, die vervolgens deze gegevens hebben gekoppeld aan de vragenlijst-resultaten.

Tabel 2.1 Beschrijving gemeten factoren bij inclusie per informatiebron

UWV bestand	Factor	Aantal items	In analyse
	Leeftijd	1	Continue
	Geslacht	1	Dichotoom
	Resultaat claimbeoordeling	1	Categoriaal
Vragenlijst	Factor	Aantal items	In analyse
Verzekeringsarts	Beperkingen als gevolg van ziekte of gebrek	1	–
	Diagnose	1	Categoriaal
	Co-morbiditeit	2	Categoriaal
	Bijkomende problematiek	2	Dichotoom
	Opname of dagbehandeling	1	–
	Benutbare mogelijkheden	1	Beschrijvend
	Prognose perspectief op loonvormende arbeid	1	Beschrijvend
	Begeleidings/ondersteuningsbehoefte	1	Beschrijvend
Wajong-aanvrager	Opleidingsniveau	1	Categoriaal
	Leefvorm	2	Categoriaal
	Werkervaring	4	Dichotoom
	Ervaren gezondheid	1	Categoriaal
	Ervaren psychisch welzijn	1	Categoriaal
	Ervaren beperkingen	5	Dichotoom
	Coping	3	Somscore
	Zelfbeeld	6	Somscore
	Zelfinzicht	6	Somscore
	Eigen inschatting werkmogelijkheden	1	Categoriaal
	Motivatie	10	Somscore
	Sociale steun ouders	5	Somscore
	Sociale steun omgeving	6	Somscore
	Voorbereiding op werk	3	Somscore
	Stage	1	Dichotoom
	Vrijwilligerswerk	1	Dichotoom
	Werk ouders	1	Dichotoom
	Werk vrienden	1	Categoriaal
	Attitude ouders tav werk	1	Dichotoom
	Attitude omgeving tav werk	1	Dichotoom
	Voorkeur bedrijfssector	15	Beschrijvend
	Voorkeur soort werk	14	Beschrijvend
	Hulp bij invullen vragenlijst	1	Beschrijvend
Ouder	Opleiding ouder kostwinner	1	Categoriaal
	Werk ouder kostwinner	3	Dichotoom
	Ouder langdurige ziekte of handicap	1	Dichotoom
	Sociaal-emotionele ontwikkeling kind		Somscores
	- Effortful control	9	
	- Affiliatie	4	
	- Angst	3	
	- Frustratie	5	
	- Verlegenheid	3	
	Emotionele problemen of gedragsproblemen kind	4	Schaal 1-5
Verwachting ouder mbt werkmogelijkheden kind	1	Categoriaal	
Voorkeur ouder mbt bedrijfssector	15	Beschrijvend	
Attitude ouders tav werk	1	Dichotoom	
Attitude sociale omgeving tav werk	1	Dichotoom	
Attitude kind tav werk	1	–	
Schoolbegeleider	Verwachting schoolbegeleider mbt werkmogelijkheden leerling	1	Categoriaal
	Inschatting zelfinzicht	6	Somscore
	Inschatting arbeidsvaardigheden	15	Somscore
	Inschatting motivatie	8	Somscore
	Attitude ouders tav werk	1	Dichotoom
	Attitude sociale omgeving tav werk	1	Dichotoom
	Attitude leerling tav werk	1	–
	Geschiktheid leerling vwb bedrijfssector	15	Beschrijvend
	Inschatting wens leerling soort werk	14	Beschrijvend

– deze variabelen worden niet als voorspellers meegenomen in de survival analyses, omdat zij overlappen met andere variabelen die wel worden meegenomen in de analyse.

Tabel 2.2 Factoren gemeten tijdens follow-up vanuit perspectief Wajonger, re-integratieconsulent en werkgever

Follow-Up	Factor	Aantal items
Wajonger in traject	Sollicitaties	2
	Begeleiding door re-integratiebedrijf	1
	Keuze re-integratiebedrijf	1
	Tevredenheid re-integratietraject	1
	Activiteiten re-integratietraject	1
	Mening over re-integratiebedrijf	6
	Werk	3
	Motivatie	10
	Arbeidsvaardigheden	9
	Ervaren gezondheid	2
	Ziekte/verzuim	2
	Optimisme	3
	Zelfbeeld	6
	Zelfinzicht	6
	Werkende Wajonger	Sollicitaties
Voorzieningen/aanpassingen/begeleiding		5
Relatie leidinggevende		4
Relaties op het werk (collega's/klanten)		5
Ziekte / verzuim		5
Motivatie		4
Arbeidsvaardigheden		15
Zelfinzicht		6
Ervaren gezondheid		2
Wajonger werk kwijt	Reden verlies werk	1
	Voorzieningen/aanpassingen/begeleiding	5
	Relatie leidinggevende	4
	Relaties op het werk (collega's/klanten)	5
	Ziekte / verzuim	5
	Motivatie	4
	Arbeidsvaardigheden	15
	Zelfinzicht	6
Wajonger met arbeidsmogelijkheden	Sollicitaties	2
	Begeleiding door re-integratiebedrijf	1
	Keuze re-integratiebedrijf	1
	Tevredenheid re-integratietraject	1
	Activiteiten re-integratietraject	1
	Mening over re-integratiebedrijf	6
	Motivatie	10
	Arbeidsvaardigheden	9
	Ziekte/verzuim	2
	Leefvorm	2
Wajonger tijdelijk of duurzaam geen arbeidsmogelijkheden	Activiteiten	1
	Vaardigheden	7
	Ziekte/verzuim	2
	Ervaren gezondheid	2
	Zelfbeeld	
Re-integratie consulent	Aantal contactmomenten	1
	Activiteiten re-integratietraject	1
	Werk	4
	Gebruik voorzieningen bij werk	1
	Werkvermogen	3
	Ziekte / verzuim	3
	Geschikt geachte aspecten van werk	13
	Noodzakelijke ondersteuning/aanpassingen	9
	Problemen in functioneren	6
	Inschatting arbeidsvaardigheden	21
	Inschatting zelfinzicht	6
	Inschatting motivatie	8
	Communicatie cliënt-collega's	9
	Relevante werkgever-factoren	9

Tabel 2.2 Factoren gemeten tijdens follow-up vanuit perspectief Wajonger, re-integratieconsulent en werkgever (vervolg)

Follow-Up	Factor	Aantal items
Werkgever	Sector	1
	Aantal medewerkers	2
	Aard dienstverband	1
	Plannen toekomstig dienstverband	2
	Werving Wajonger	1
	Inzet jobcoach	3
	Voorbereiding collega's op Wajonger	1
	Weerstanden op de werkvloer	2
	Aspecten van werk/functie	12
	Werkvermogen	3
	Ziekte / verzuim	3
	Voorzienen/aanpassingen tbv Wajonger	7
	Problemen	6
	Inschatting arbeidsvaardigheden	22
	Communicatie met collega's	9
	Inschatting motivatie	8
	Relevante werkgever-factoren	9
	Voorzienen tbv werkgever	6
	Dienstverlening re-integratiebedrijf	7

Samenwerking met netwerkpartners in Noord-Nederland

Het project is vanaf de start uitgevoerd in nauwe samenwerking met de noordelijke UWV-kantoren (Groningen, Leeuwarden, Assen en Emmen). Daarnaast werd het project ondersteund door het bestuur van het PRO-REC convenant Noord Nederland (een samenwerkingsverband van scholen voor Speciaal – en PraktijkOnderwijs). De reeds bestaande samenwerking met de leden van de PRO-REC convenant Noord-Nederland heeft inbreng van deze partijen en overdracht van verkregen kennis mogelijk gemaakt. Om draagvlak te creëren en betrokkenen te informeren zijn regelmatig verschillende overleggen van PROREC Noord Nederland bijgewoond, bijvoorbeeld van directies of stagebegeleiders van aangesloten scholen. Daarnaast is ook een aantal keren het afstemmingsoverleg bijgewoond, waarvan UWV, de PROREC scholen, re-integratiebedrijven en MEE (ondersteuning voor mensen met een beperking) deel uitmaken. Alle scholen voor het Speciaal en Praktijkonderwijs in Noord Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe) zijn voorafgaand aan de start van het onderzoek benaderd met informatie over het onderzoek en het verzoek om een vragenlijst in te vullen voor Wajong-aanvragers die vanuit de school werden begeleid. Ook is een regionale begeleidingscommissie ingesteld voor het creëren van draagvlak binnen de betrokken instanties en het begeleiden van de implementatie van het onderzoek. Hierin waren zowel UWV en PROREC als MKB, Sociale werkvoorziening en gemeenten betrokken (zie bijlage 4). Daarnaast is een landelijke begeleidingscommissie ingesteld met als doel het waarborgen van de inhoudelijke kwaliteit van het project en het toetsen van de te nemen procedurele besluiten (voor een overzicht van deelnemers, zie bijlage 4).

Procedure

Van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010 is door het UWV regio Noord aan alle Wajong-aanvragers een vragenlijst voor de Wajong-aanvrager en een vragenlijst ten behoeve van de ouders/verzorgers verzonden met het verzoek de ingevulde vragenlijsten mee te nemen naar het spreekuur van de verzekeringsarts. De vragenlijst voor de ouders was alleen van toepassing als de betreffende Wajong-aanvrager nog thuis woonde. Daarnaast ontvingen Wajong-aanvragers een formulier waarmee zij toestemming konden verlenen voor deelname aan het follow-up onderzoek. De verzekeringsarts werd gevraagd de Wajong-aanvragers op het spreekuur te vragen naar de vragenlijsten en als de vragenlijsten

niet waren ingevuld/meegenomen, een nieuw setje vragenlijsten met een retourenveloppe mee te geven met het verzoek deze alsnog in te vullen en op te sturen naar het UWV. Daarnaast werd informatie verzameld door de arbeidsdeskundige (door middel van een aangepaste re-integratievisie) en verzekeringsarts (door middel van een vragenlijst).

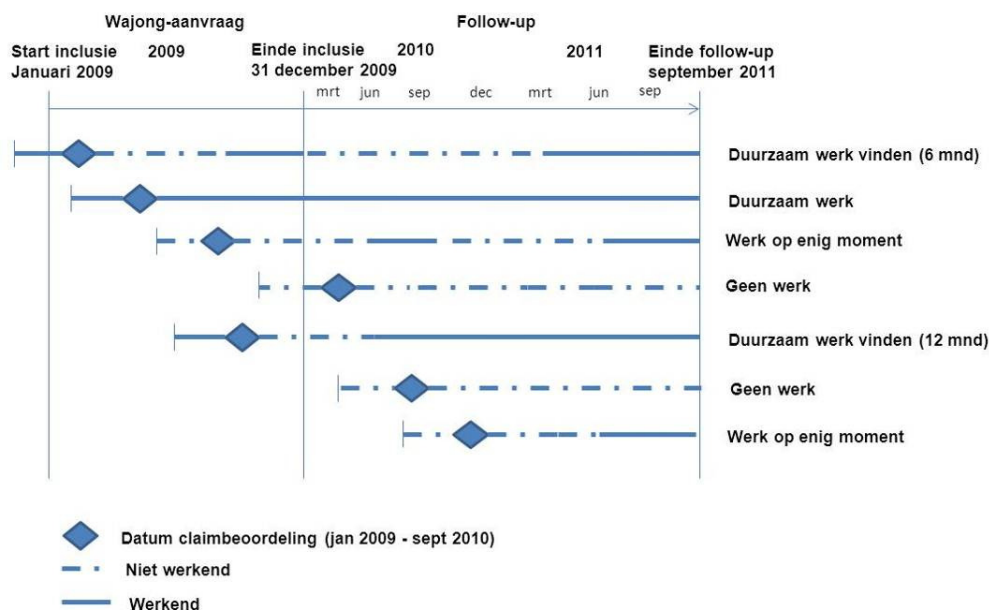
Als de Wajong-aanvraag vanuit een school voor Voortgezet Speciaal of PraktijkOnderwijs werd ingediend, werd ook de schoolbegeleider gevraagd een vragenlijst in te vullen. Elke vragenlijst werd voorzien van een respondentnummer om de anonimiteit te waarborgen. Daarnaast zijn de vragenlijsten op de UWV-kantoren bewaard. De totale groep is vanaf het moment dat de Wajong-aanvraag is ingediend tot en met september 2011 gevolgd met behulp van UWV-registratiebestanden, die elk kwartaal werden verkregen. Indien de Wajonger toestemming had gegeven voor deelname aan het vragenlijstonderzoek tijdens de follow-up periode ontvingen zij één van de eerder genoemde vragenlijsten.

Tot slot werd het totale onderzoeksbestand gekoppeld aan het POLIS-data. Deze koppeling heeft plaatsgevonden voor twaalf peilmomenten, nl. december 2008, maart 2009, juni 2009, september 2009, december 2009, maart 2010, juni 2010, september 2010, december 2010, maart 2011, juni 2011 en september 2011.

Uit deze data zijn vier uitkomstmaten gedestilleerd:

- *werk vinden*: werk op in ieder geval één van de peilmomenten
- *duurzaam werk vinden voor minimaal 6 maanden*: werk op minstens drie aansluitende peilmomenten
- *duurzaam werk vinden voor minimaal 12 maanden*: werk op minstens vijf aansluitende peilmomenten
- *werkbehoud voor minimaal 6 maanden*: werk op in ieder geval drie aansluitende peilmomenten gedurende de follow-up periode voor de subgroep Wajongers die werk vind gedurende de follow-up periode.

We spreken in de analyses van dit rapport van duurzaam werkend, als Wajongers op drie of vijf aansluitende peilmomenten aan het werk zijn (zie paragraaf 2.2. voor definities).



Figuur 2.2 Stroomdiagram mogelijke werkuitkomsten Wajongers

2.5 Respons

Tabel 2.3 geeft een beschrijving van de instroom gedurende de inclusieperiode (2009) vanuit de verschillende UWV-kantoren en de respons op de vragenlijsten van de verschillende betrokken actoren.

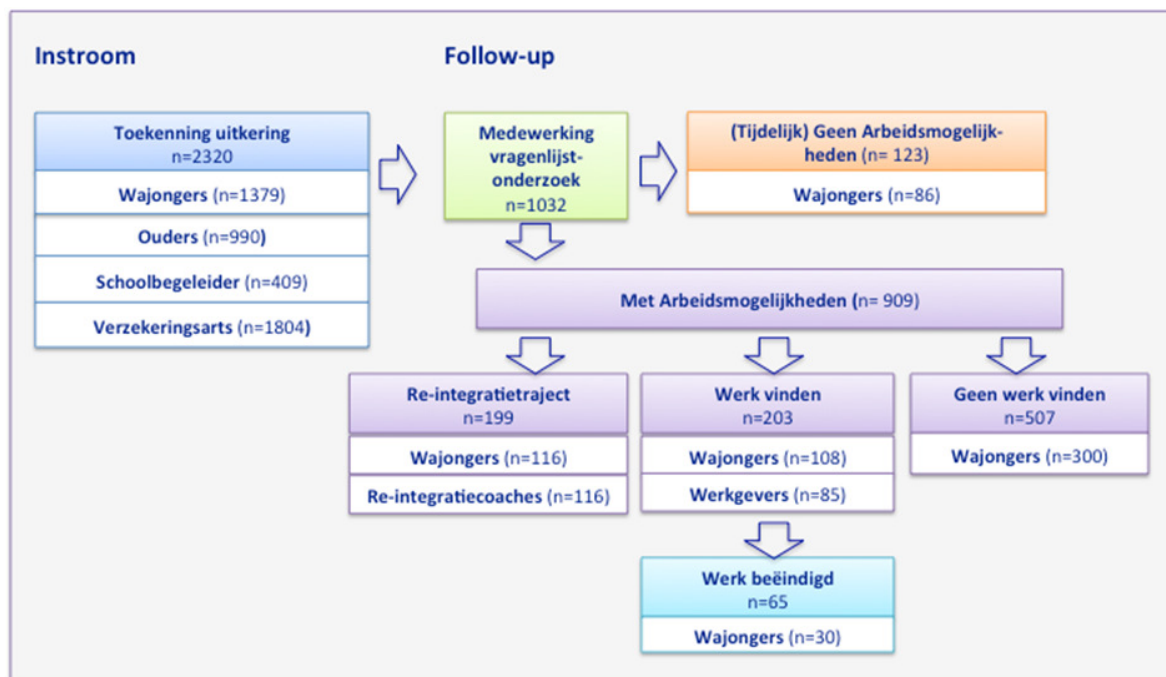
In 2009 hebben in totaal 3455 mensen een Wajong-uitkering aangevraagd in de noordelijke provincies. Hiervan zijn 2320 (67,1%) aanvragen toegekend. Aangezien dit onderzoek zich richt op de Wajong-toekenningen vindt verdere beschrijving van de groep plaats voor alleen deze subpopulatie. Door gebruik van de administratieve data van het UWV kon voor alle Wajongers informatie over de werkstatus worden verkregen en daarmee een respons van 100% worden behaald.

Tabel 2.3 Respons bij inclusie Wajong cohortonderzoek

	Friesland	Groningen	Assen	Emmen	Totaal
	2009	2009	2009	2009	2009
Afgehandelde aanvragen					
- toegekend	780	974	312	254	2320
- afgewezen	405	421	205	104	1135
Totaal	1185	1395	517	358	3455

De respons op de vragenlijsten was duidelijk lager en varieerde sterk met de actor waarvan de data afkomstig waren. Van de in totaal 2320 Wajongers heeft de verzekeringsarts voor 1804 Wajongers (77,8%) een vragenlijst ingevuld en zo'n 60% van de Wajongers heeft zelf een vragenlijst ingevuld. Van de ouders van Wajongers hebben 990 ouders de ouder-vragenlijst ingevuld. Alleen ouders van thuiswonende Wajongers is gevraagd een vragenlijst in te vullen. Het percentage ouders dat een vragenlijst heeft ingevuld is niet bekend, aangezien niet bekend is welk percentage van de Wajongers, dat zelf geen vragenlijst heeft ingevuld, nog thuis woonde op het moment van de claimbeoordeling. Daarnaast hebben 409 schoolbegeleiders van Wajongers een vragenlijst ingevuld. Alleen de schoolbegeleiders van ProREC-leerlingen is gevraagd een vragenlijst in te vullen. Ook hier is niet bekend welk percentage van de Wajongers dat zelf geen vragenlijst heeft ingevuld vanuit het ProREC onderwijs de Wajong is ingestroomd. Aangezien het niet voor alle Wajongers van toepassing was om een vragenlijst door ouder/verzorger of schoolbegeleider te laten invullen, maar niet bekend is voor wie dit wel/niet geldt, kan er voor deze twee groepen geen responspercentage worden berekend. Dit heeft echter geen consequenties voor de uitvoering van de analyses.

Voor wat betreft de follow-up vragenlijsten hebben 1032 (44,5%) van de Wajongers toestemming gegeven voor follow-up door middel van vragenlijsten. Gedurende de follow-up zijn in totaal 21 Wajongers uitgevallen, omdat zij niet langer wilden meewerken en 3 Wajongers zijn overleden gedurende de follow-up periode.



Figuur 2.3: Instroom en respons vragenlijsten gedurende follow-up Wajong-cohort onderzoek

Van de 199 Wajongers die een re-integratietraject hebben gevolgd gedurende de follow-up en toestemming hadden gegeven voor het follow-up vragenlijst-onderzoek is van 58% (n=116) een vragenlijst retour ontvangen. Ook van de betrokken re-integratieconsulenten is van 58% (n=116) een vragenlijst retour ontvangen.

Van de 203 Wajongers die werk vonden gedurende de follow-up periode heeft 53% (n=108) een vragenlijst geretourneerd. Van betrokken werkgevers heeft 42% (n=85) een vragenlijst geretourneerd. De follow-up periode voor de werkuitkomstmaat van POLIS bedraagt voor 41% van de Wajongers geen twee jaar, maar is afhankelijk van de datum waarop de claimbeoordeling is afgerond (de einddatum claimbeoordeling loopt van januari 2009 tot en met augustus 2010). De follow-up periode loopt voor alle geïncludeerde Wajongers tot en met september 2011. Voor 59% van de groep is de follow-up minimaal 24 maanden (n=1369), voor 39% bedraagt de follow-up 18 tot 24 maanden (n=897) en voor 1% 15 maanden (n=24). Voor 4 Wajongers is de claimbeoordeling na 30 juni 2010 en voor 1 september 2010 afgerond en bedraagt de follow-up 12 maanden. Van 26 Wajongers is geen datum bekend waarop de claimbeoordeling is afgerond (1%). In de Cox-regressie wordt de tijd meegenomen in het model, waardoor de verschillende follow-up-duren geen consequenties hebben voor de uitkomsten van de regressie-analyse.

Non-respons analyse

In de non-response analyse is een vergelijking gemaakt tussen de Wajongers die wel een vragenlijst hebben ingevuld en geretourneerd (n=1379, 59%), de zogenaamde responders, en de Wajongers die geen vragenlijst hebben ingevuld (n=941), de zogenaamde non-responders. Bij vergelijking van deze groepen blijken de responders te verschillen van de non-responders op leeftijd, diagnose, uitkomst claimbeoordeling en werk. Responders zijn iets jonger dan de non-responders: de gemiddelde leeftijd

van de responders is 23 jaar (SD 8 jaar) en voor non-responders is dat 24 jaar (SD 9 jaar). Responders hebben vaker een lichte verstandelijke beperking dan non-responders en non-responders hebben vaker een psychiatrische stoornis. Wajongers met een psychiatrische stoornis zijn enigszins ondervetegenwoordigd in het onderzoek, maar vallen ook vaker in de groep met duurzaam geen arbeidsmogelijkheden. Voor wat betreft de uitkomst van de claimbeoordeling zijn responders meer vertegenwoordigd in de groep met arbeidsmogelijkheden en de non-responders meer in de groep duurzaam geen arbeidsmogelijkheden. Non-responders hebben vaker geen werk en responders hebben vaker werk en ook vaker 6 maanden aaneengesloten werk. In tabel 2.4 is een overzicht van de resultaten weergegeven. Concluderend kan worden gesteld dat de resultaten van het onderzoek met name betrekking hebben op Wajongers met arbeidsmogelijkheden. Voor een verdere bespreking van de generaliseerbaarheid, zie de discussie.

Tabel 2.4 Overzicht kenmerken (non-)respons Wajong-instroom

	Non-respons (n=941) (geen Wajong-vragenlijst)	Respons-groep (n=1379) (wel Wajong-vragenlijst)
Geslacht (UWV data)		
- man	544 (57,8%)	779 (56,5%)
- vrouw	397 (42,2%)	600 (43,5%)
Leeftijd (UWV data) *		
- 15-24 jaar	743 (79,2%)	1173 (85,1%)
- 25-34 jaar	131 (14,0%)	138 (10,0%)
- 35 jaar en ouder	64 (6,8%)	68 (4,9%)
Uitkomst claimbeoordeling *		
- Arbeidsmogelijkheden	785 (83,4%)	1216 (88,2%)
- Duurzaam geen arbeidsmogelijkheden	156 (16,6%)	163 (11,8%)
Hoofddiagnose (VA) *		
- Zwaar tot matige verstandelijke beperking	66 (8,8%)	81 (6,0%)
- (Zeer) lichte verstandelijke beperking	253 (33,6%)	536 (40,0%)
- Autisme spectrum stoornissen	115 (15,3%)	209 (15,6%)
- Overige ontwikkelingsstoornissen	88 (11,7%)	147 (11,0%)
- Psychiatrische stoornissen	168 (22,3%)	228 (17,0%)
- Somatische aandoeningen	63 (8,4%)	137 (10,2%)
Werkuitkomst*		
- Geen werk	642 (68,2%)	834 (60,5%)
- Op enig moment werkend, maar niet 6 mnd	138 (14,7%)	226 (16,4%)
- 6 mnd aaneengesloten aan het werk	161 (17,1%)	319 (23,1%)

* significant

2.6 Analyse van de resultaten

Om antwoord te geven op de geformuleerde onderzoeksvragen (zie hoofdstuk 1) is gebruik gemaakt van beschrijvende statistiek en van regressieanalyse methoden.

Ten aanzien van de beschrijvende statistiek zijn de kenmerken van Wajongers beschreven, waarbij onderscheid is gemaakt tussen de twee verschillende claimbeoordelingsgroepen: 1) Met arbeidsmogelijkheden (inclusief gedeeltelijk arbeidsongeschikt en tijdelijk geen arbeidsmogelijkheden) en 2) Duurzaam geen arbeidsmogelijkheden. De gemiddelde waarden en percentages voor de factoren die zijn onderzocht zijn voor beide groepen apart beschreven.

Om na te gaan welke factoren van invloed zijn op het vinden en behouden van werk van de Wajongers is gebruik gemaakt van Cox Regressie (Survival analyse) in SPSS. Survival analyse wordt gebruikt voor data die informatie geeft over de tijd tot het optreden van een bepaald event, in dit rapport werk vinden of duurzaam werk vinden. Een veel gebruikt model in survival analyse is het Cox proportional hazards model. Hiermee kunnen net als met andere multivariabele regressie modellen meerdere voorspellers tegelijk worden bestudeerd. Om de uitkomsten van de regressie-analyses op de verschillende continue factoren gemakkelijker onderling te kunnen vergelijken is het scorebereik van de continue variabelen voor zover mogelijk omgerekend naar een 0-100 schaal. Er zijn 27 variabelen in het model opgenomen, zowel ziekte-specifieke (diagnose, co-morbiditeit), persoonlijke als sociale variabelen. Persoonlijke variabelen zijn verdeeld in harde kenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, leefvorm, werkervaring) en zachte kenmerken (eigen inschatting werkmogelijkheden, ervaren gezondheid, ervaren psychisch welzijn, ervaren beperkingen, zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie). Onder sociale variabelen zijn zowel variabelen opgenomen in relatie tot scholing (stage, voorbereiding op werk) als werk (vrijwilligerswerk, werkervaring op basis van POLIS-data en zelfrapportage, re-integratietraject) en sociale omgeving (sociale steun ouders en omgeving, problemen in sociale context Wajonger, werkstatus ouders, werkstatus vrienden, attitude ouders ten opzichte van werk, attitude omgeving ten opzichte van werk).

De regressieanalyse is alleen uitgevoerd voor de groep met arbeidsmogelijkheden. De groep Wajongers waarvan de verzekeringsarts heeft aangegeven dat zij geen benutbare mogelijkheden hebben (=Duurzaam geen arbeidsmogelijkheden) is niet meegenomen in de survival analyses.

Er zijn meerdere analyses uitgevoerd om drie onderstaande redenen:

1. Op basis van de beschikbare POLIS-data is de werkstatus gedurende de follow-up periode vastgesteld. Aangezien er drie werkuitkomstmaten zijn gedefinieerd in dit onderzoek, zijn er drie aparte analyses uitgevoerd voor elke uitkomstmaat afzonderlijk: werk vinden op enig moment, duurzaam werk vinden voor minimaal 6 maanden en duurzaam werk vinden voor minimaal 12 maanden, waarbij alleen arbeid die na de datum claimbeoordeling is verricht is meegenomen in de uitkomstmaat. Om te voorkomen dat Wajongers die bij instroom in de Wajong al aan het werk waren de uitkomsten zouden beïnvloeden, is de werkstatus in het kwartaal voor de datum claimbeoordeling meegenomen als factor in de survival analyses. Daarnaast is een model gedraaid waarin werkstatus voorafgaand aan de claimbeoordeling niet is meegenomen.
2. Vanwege het grote aantal potentiële voorspellende factoren (27), waarvan een groot aantal factoren voor een wisselend aantal personen missende waarden heeft, is eerst een model met alle factoren geanalyseerd en daarna een model met alleen die factoren met een p-waarde kleiner dan 0,1. Hierdoor konden de uiteindelijke analyses met een groter aantal deelnemers worden uitgevoerd. Alle respondenten met missende waarden worden namelijk in de analyses buiten beschouwing gelaten. Hoe meer variabelen in de analyse worden meegenomen, hoe meer respondenten kans maken op missende waarden met als gevolg een kleiner aantal respondenten (alleen complete cases) dat wordt meegenomen in de analyses. Het aantal cases dat in een analyse is meegenomen is vermeld in de betreffende tabel.
3. In deze analyses zijn de verschillende perspectieven meegenomen, Wajonger, ouders, schoolbegeleider en verzekeringsarts. Vanwege de grote verschillen in aantal beschikbare vragenlijsten vanuit de verschillende perspectieven (zie paragraaf 2.6 response-analyse) is er voor

gekozen het perspectief van de ouder en schoolbegeleider niet samen te voegen in een model, maar meerdere afzonderlijke modellen te maken. In model 1 is zowel informatie van het UWV, de verzekeringsarts en de Wajonger meegenomen. In model 2 zijn factoren vanuit het perspectief van de ouder/verzorger meegenomen. In model 3 zijn factoren vanuit het perspectief van de schoolbegeleider meegenomen.

4. Er is een aparte subgroepanalyse uitgevoerd voor werkenden, waarin Wajongers die op enig moment werkten vergeleken zijn met Wajongers, die minimaal zes maanden aaneengesloten werkten. De datum waarop zij voor het eerst werk vonden is daarvoor als uitgangspunt genomen. Hier is gekozen voor een logistische regressie, omdat bijna alle Wajongers die werk hebben behouden voor minimaal zes maanden, dit hebben behouden vanaf het moment dat zij in werk zijn ingestroomd. Hiervoor is de tijd tot duurzaam werk vinden niet van belang. Gezien het beperkte aantal Wajongers dat zes maanden aaneengesloten werkte en het grote aantal mee te nemen variabelen vanuit UWV-data en Wajonger-perspectief is hiervoor eerst een univariate analyse uitgevoerd. Factoren die in de univariate analyse significant geassocieerd waren met werkbehoud ($p < 0,1$) zijn vervolgens samen in een nieuw model geanalyseerd. Vanuit het perspectief van ouders en schoolbegeleiders is gekozen voor zowel een univariate analyse als een multivariate analyse, waarbij alle variabelen in één model zijn opgenomen.

De resultaten van de Cox regressieanalyse worden uitgedrukt in Hazard Ratio's (HR). De resultaten van de logistische regressieanalyse worden uitgedrukt in Odds Ratio's (OR). Een HR/OR geeft aan of er een effect is en hoe groot het effect is van een bepaalde voorspeller en is vergelijkbaar met een relatief risico. De HR geeft de verhouding van de kans op het vinden of behouden van werk op elk moment in de tijd tussen personen die één eenheid verschillen op een bepaalde voorspeller. Een HR van 1,5 voor leeftijd zou dus betekenen dat op elk moment in de follow-up de kans op het vinden of behouden van werk 1,5 keer groter is voor een persoon die één jaar ouder is dan voor iemand die één jaar jonger is. In de logistische regressie wordt de tijd niet meegenomen in de analyse. Wanneer de HR/OR-waarde precies 1,0 is, is er geen verband tussen de betreffende factor en het vinden of behouden van werk. Een HR/OR-waarde die kleiner is dan 1,0 duidt op een kleinere kans op werk. Een HR/OR-waarde die groter is dan 1,0 duidt op een grotere kans op werk. Hoe sterker de HR/OR-waarde afwijkt van 1,0, hoe sterker het verband tussen de factor en werk. Bij een significantieniveau (p-waarde) van kleiner dan 0,05 wordt het verband aangemerkt als statistisch significant. Daarnaast wordt het 95% BetrouwbaarheidsInterval (BI) gerapporteerd met een onder- en bovengrens. De Hazard Ratio of Odds Ratio bevindt zich met 95% zekerheid tussen deze twee waarden.

3. Resultaten

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de resultaten van dit onderzoek. Het hoofdstuk begint met een korte beschrijving van de onderzoekspopulatie. Vervolgens worden de demografische en psychosociale factoren beschreven, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen persoonlijke en sociale factoren. Daarnaast wordt beschreven welke factoren de kans op werk vinden en op werk behouden voorspellen bij een cohort van Wajongers in de eerste twee jaren na de Wajongaanvraag. Het hoofdstuk begint met een beschrijving van de resultaten aan de hand van de geformuleerde onderzoeksvragen.

3.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie

Demografische gegevens

Er zijn 3455 Wajong-aanvragers uit Noord-Nederland geïnccludeerd in het onderzoek. Van hen heeft 67% een uitkering toegekend gekregen (n=2320) en 33% is afgewezen (n=1135). Van de onderzoekspopulatie die een Wajong-uitkering heeft toegekend gekregen is 57% man en de gemiddelde leeftijd is 21 jaar, maar het merendeel (63%) stroomt in op de leeftijd van 18/19 jaar (range: 17-59 jaar). Iets minder dan de helft van de Wajongers (45%) is afkomstig uit het Speciaal of Praktijkonderwijs. De meerderheid van de Wajongers (67%) is woonachtig bij ouders, familie of in een pleeggezin. Nog geen 15% woont zelfstandig met of zonder partner en 12% woont in een instelling of beschermde omgeving. Ruim 90% van de onderzoekspopulatie is autochtoon, waarbij zowel de Wajonger zelf als de ouders in Nederland zijn geboren.

Op basis van de resultaten van de claimbeoordeling blijkt dat van de 2320 Wajongers 86% arbeidsmogelijkheden heeft (n=2001) en 14% duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft (n=319). Voor een verdere beschrijving van deze demografische gegevens per claimgroep, zie tabel 3.1.

Ziekte-specifieke, persoonlijke en sociale kenmerken van Wajongers (vraagstelling 1)

Ziekte-specifieke kenmerken

Uit de gegevens van de verzekeringsartsen blijkt dat het grootste deel van de onderzoekspopulatie (45%) een verstandelijke beperking heeft, ruim een kwart heeft overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS en bijna één op de vijf heeft een psychiatrische stoornis. Ruim de helft van de populatie heeft een tweede diagnose (54%), waarvan een groot deel psychiatrische ziektebeelden (27%) of overige ontwikkelingsstoornissen inclusief ASS (27%). Nog eens 18% heeft twee of meer nevend diagnoses. Bij 38% van de Wajongers is sprake van bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, psychische of medisch organische problematiek en verslavingen (zie tabel 3.1).

Persoonlijke kenmerken

Ruim de helft van de Wajongers ervaart hun algemene gezondheid en hun psychisch welzijn als goed. Voor de groep Wajongers met arbeidsmogelijkheden liggen deze percentages beduidend hoger dan voor de duurzaam geen arbeidsmogelijkheden-groep (zie tabel 3.2). Desondanks geeft driekwart van de Wajongers aan dat zij veel problemen ervaren als gevolg van hun beperkingen in hun functioneren in het dagelijks leven. Deze ervaren beperkingen hebben betrekking op het functioneren op school of in werk, bij hobby's en sport en in sociale contacten. Gemiddeld geven de Wajongers hun zelfbeeld en zelfinzicht een 3 op een schaal van 0-6 (laag-hoog). Minder dan de helft van de Wajongers geeft aan

over een positief zelfbeeld (47%) en een goed zelfinzicht (42%) te beschikken. Van de Wajongers vindt 73% dat zij gemotiveerd zijn om te werken en zij scoren gemiddeld een 8 tot 9 voor motivatie op een schaal van 0-10.

Vanuit het ouder-perspectief blijkt dat 78 % van de ouders zich zorgen maakt over de sociaal-emotionele ontwikkeling van de Wajonger en vindt 75% van de ouders dat de Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele problemen of gedragsproblemen (zie tabel 3.3).

De schoolbegeleiders beoordelen het zelfinzicht van hun Wajong-leerlingen als laag. Ook de arbeidsvaardigheden van de meeste Wajong-leerlingen worden niet hoog ingeschat. De motivatie van de Wajong-leerlingen met arbeidsmogelijkheden wordt wel goed genoemd (zie tabel 3.5).

Sociale kenmerken

Van de ouders van Wajongers is 44% laag opgeleid en 41% middelbaar opgeleid. Van ruim driekwart van de Wajongers werkt tenminste één ouder. Een kwart van de ouders heeft zelf een langdurige ziekte of handicap (zie tabel 3.3). Van 40% van de Wajongers werken de meeste vrienden, maar een even groot deel geeft aan dat sommige van hun vrienden werken.

De meerderheid van de Wajongers denkt dat zowel hun ouders (73%) als hun omgeving (57%) het belangrijk vindt dat de Wajonger werkt (zie tabel 3.2). Ouders en schoolbegeleiders zijn hierover positiever: ruim 90% van de ouders vindt dat werk belangrijk is voor de Wajonger en schoolbegeleiders beamen dit. Daarnaast denkt 77% van de ouders en 84% van de schoolbegeleiders dat de omgeving van de Wajonger het ook belangrijk vindt dat de Wajonger werkt. Over het algemeen ontvangen Wajongers veel steun van hun ouders en minder steun vanuit hun sociale omgeving. Problemen in gezin en sociale context komen voor bij bijna één op de vijf Wajongers. Ondanks de positieve attitude van de sociale omgeving, lijkt de multiproblematiek niet alleen betrekking te hebben op de Wajonger zelf, maar ook op diens omgeving.

3.2 Arbeidsmogelijkheden op basis van de claimbeoordeling (Vraagstelling 2)

Op basis van de claimbeoordeling heeft 86% (n=2001) van de 2320 Wajongers arbeidsmogelijkheden en heeft 14% duurzaam geen arbeidsmogelijkheden (n=319). Uit de resultaten van de vragenlijst verzekeringsarts blijkt dat ruim 70% van de Wajongers ruimte heeft voor groei in loonvormende mogelijkheden. Van de groep Wajongers met arbeidsmogelijkheden heeft 43% begeleiding nodig om werk te vinden en 67% heeft (intensieve) begeleiding op de werkvloer nodig (bijvoorbeeld samen met collega of onder toezicht verrichten van werkzaamheden). Gezien de veelvoorkomende psychosociale beperkingen, kan het zijn dat Wajongers wel op eigen kracht een baan kunnen vinden, maar deze zonder begeleiding niet voor langere tijd kunnen vasthouden.

Vergelijking van de twee groepen laat zien dat het percentage mannen in de groep met arbeidsmogelijkheden groter is dan in de groep zonder arbeidsmogelijkheden (zie tabel 3.1). Meer Wajongers in de groep met arbeidsmogelijkheden komen uit het praktijkonderwijs en het MBO.

Tabel 3.1: Kenmerken Wajong-instroom per claimbeoordelingsgroep*

	Arbeids- mogelijkheden	Geen arbeids- mogelijkheden	Totaal
Demografische kenmerken	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Leeftijd (UWV-gegevens)			
15-24 jaar	1654 (82,7%)	262 (82,4%)	1916 (82,7%)
25-34 jaar	237 (11,9%)	32 (10,1%)	269 (11,6%)
35-44 jaar	72 (3,6%)	10 (3,1%)	82 (3,5%)
45-54 jaar	31 (1,6%)	14 (4,4%)	45 (1,9%)
55-64 jaar	5 (0,3%)	0 (0,0%)	5 (0,2%)
Totaal	1999	318	2317
Geslacht (UWV-gegevens)			
- man	1154 (57,7%)	169 (53,0%)	1323 (57,0%)
- vrouw	847 (42,3%)	150 (47,0%)	997 (43,0%)
Totaal	2001	319	2320
Hoogste opleiding tot nu toe**			
VSO/ZML	258 (20,8%)	47 (30,7%)	305 (21,9%)
Praktijkonderwijs	310 (25,0%)	5 (3,3%)	315 (22,6%)
VBO/MAVO/VMBO	206 (16,6%)	23 (15,0%)	229 (16,4%)
MBO/KMBO	297 (23,9%)	29 (19,0%)	326 (23,4%)
HAVO/VWO	78 (6,3%)	20 (13,1%)	98 (7,0%)
HBO/ Universiteit	68 (5,5%)	20 (13,1%)	88 (6,3%)
Overig	25 (2,0%)	9 (5,9%)	34 (2,4%)
Totaal	1242	153	1395
Opleidingsniveau			
Laag (VSO/PrO)	579 (47,1%)	55 (37,4%)	634 (46,1%)
Midden (VBO/MAVO/VMBO, MBO/KMBO)	504 (41,0%)	52 (35,4%)	556 (40,4%)
Hoog (HAVO/VWO, HBO/ Universiteit)	146 (11,9%)	40 (27,2%)	186 (13,5%)
Totaal	1229	147	1376
Leefvorm **			
Zelfstandig met of zonder partner	174 (14,7%)	22 (13,7%)	196 (14,6%)
Woonb bij ouders/ familie/pleeggezin	823 (69,6%)	79 (49,1%)	902 (67,2%)
Instelling of beschermde omgeving	118 (10,0%)	45 (28,0%)	163 (12,1%)
Overig	67 (5,7%)	15 (9,3%)	82 (6,1%)
Totaal	1182	161	1343
Kenmerken geregistreerd door verzekeringsarts			
Diagnosecodes	n= (%)	n= (%)	n= (%)
- Zwaar tot matig verstandelijk beperkt	72 (3,9%)	75 (25,3%)	147 (7,0%)
- (Zeer) Licht verstandelijk beperkt	741 (40,5%)	48 (16,2%)	789 (37,1%)
- Verstandelijke beperking, ernst onbekend	30 (1,6%)	5 (1,7%)	35 (1,6%)
- Autisme spectrum stoornissen	305 (16,7%)	19 (6,4%)	324 (15,2%)
- Overige ontwikkelingsstoornissen (o.a. ADHD)	221 (12,1%)	14 (4,7%)	235 (11,1%)
- Psychiatrische ziektebeelden	299 (16,3%)	97 (32,8%)	396 (18,6%)
- Somatische problematiek	162 (8,9%)	38 (12,8%)	200 (9,4%)
Totaal (n)	1830	296	2126
Co-morbiditeit (soort)			
Er is sprake van co-morbiditeit, waaronder	989 (53,7%)	157 (52,9%)	1146 (53,6%)
- Verstandelijke beperking	100 (10,1%)	14 (8,9%)	114 (9,9%)
- Autisme e.d.	152 (15,4%)	30 (19,1%)	182 (15,9%)
- Overige ontwikkelingsstoornissen (o.a. ADHD)	291 (29,4%)	17 (10,8%)	308 (26,9%)
- Psychiatrische ziektebeelden	254 (25,7%)	55 (35,0%)	309 (27,0%)
- Somatische problematiek	174 (17,6%)	40 (25,5%)	214 (18,7%)
- Overig	18 (1,8%)	1 (0,6%)	19 (1,7%)
Geen co-morbiditeit	854 (46,3%)	140 (47,1%)	994 (46,4%)
Totaal (n)	1843	297	2140
Bijkomende problematiek			
Er is sprake van bijkomende problematiek, zoals**	590 (39,3%)	74 (30,5%)	664 (38,0%)
- Leerproblemen	65 (4,1%)	10 (3,7%)	75 (4,0%)
- Psychische problematiek	70 (4,4%)	17 (6,3%)	87 (4,7%)
- Medisch organische problematiek	54 (3,4%)	12 (4,5%)	66 (3,5%)
- Verslavingsproblematiek	65 (4,1%)	14 (5,2%)	79 (4,2%)
- Problemen in gezin en sociale context	303 (18,9%)	36 (13,4%)	339 (18,1%)
- Overige problematiek	130 (8,1%)	10 (3,7%)	140 (7,5%)
Geen bijkomende problematiek	913 (60,7%)	169 (69,5%)	1082 (62,0%)
Totaal (n)	1503	243	1746

* Missende waarden zijn niet meegenomen in de berekende percentages

** Zelfrapportage: door de Wajongers zelf aangegeven door middel van een ingevulde vragenlijst

Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden komen vaker vanuit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en uit het hoger onderwijs (HAVO/VWO en HBO/Universiteit). Van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden is de meerderheid woonachtig bij ouders, familie of in een pleeggezin. Van de Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden woont een hoger percentage in een instelling of beschermde omgeving. De grootste groep van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden heeft een lichte verstandelijke beperking. Van de groep duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft de grootste groep een psychiatrische stoornis.

Een belangrijke bevinding is de veelvoorkomende co-morbiditeit. Co-morbiditeit komt bij beide groepen ongeveer evenveel voor (54% vs 53%), maar verschilt naar de aard van de co-morbiditeit. De groep met arbeidsmogelijkheden heeft vaker een overige ontwikkelingsstoornis als nevendiagnose, terwijl de groep zonder arbeidsmogelijkheden vaker een psychiatrisch of somatisch ziektebeeld als nevendiagnose heeft.

Bij Wajongers met arbeidsmogelijkheden is vaker sprake van bijkomende problematiek (39% vs 31%). Wajongers met arbeidsmogelijkheden ervaren de algemene gezondheid en het psychisch welzijn vaker als goed dan de duurzaam geen arbeidsmogelijkheden-groep (zie tabel 3.2). Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden geven vaker aan dat zij veel problemen ervaren als gevolg van hun beperkingen in het functioneren in het dagelijks leven (78%) dan de groep met arbeidsmogelijkheden (53%). Voor wat betreft de eigen inschatting van werkmogelijkheden, denken Wajongers met arbeidsmogelijkheden vaker volledig of gedeeltelijk regulier te kunnen werken. Ruim vier op de tien Wajongers met arbeidsmogelijkheden vindt echter dat zij niet regulier kunnen werken. Daarentegen vindt 83% van de Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden dat zij geheel niet in staat is om te werken. Wajongers met arbeidsmogelijkheden geven vaker aan dat de school hen goed heeft voorbereid op werk (43%), dat zij voldoende op de hoogte zijn van de beroepsmogelijkheden die er voor hun zijn (46%) en dat zij weten hoe zij moeten solliciteren (50%). Wajongers met arbeidsmogelijkheden hebben vaker stage gelopen en vaker werkervaring (regulier werk, vakantiewerk, bijbaan) op het moment van instroom. Wajongers met arbeidsmogelijkheden hebben vaker werkende vrienden en de attitude van ouders en omgeving ten opzichte van werk is vaker positief voor de groep Wajongers met arbeidsmogelijkheden. Ook hebben Wajongers met arbeidsmogelijkheden vaker een positief zelfbeeld, goed zelfinzicht en hoge motivatie. Als wordt ingezoomd op de verschillende items van motivatie (niet in tabel), blijkt dat de meeste Wajongers met arbeidsmogelijkheden aangeven dat ze werken belangrijk vinden. Slechts 10% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden geeft aan dat ze liever niet willen werken en 5% wil helemaal niet werken. Het grootste deel geeft aan dat ze graag iets te doen hebben, zich graag willen ontwikkelen en graag nieuwe ervaringen opdoen. Daarnaast geven ze aan ook contacten met mensen op het werk belangrijk te vinden. Wajongers met arbeidsmogelijkheden ervaren vaker veel sociale steun, zowel van ouders als omgeving, dan Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden.

Samenvattend kan worden gesteld, dat Wajongers met arbeidsmogelijkheden over het algemeen een positievere kijk op zichzelf, hun mogelijkheden en hun omgeving hebben.

Tabel 3.2: Psychosociale kenmerken Wajong-instroom (zelfrapportage)

Psychosociale kenmerken	Arbeids- mogelijkheden n= (%)	Geen arbeids- mogelijkheden n= (%)	Totaal n= (%)
Ervaren gezondheid			
Goed	670 (58,0%)	54 (37,0%)	724 (55,6%)
Matig	317 (27,4%)	37 (25,3%)	354 (27,2%)
Slecht	168 (14,5%)	55 (37,7%)	223 (17,1%)
Totaal	1155	146	1301
Ervaren psychisch welzijn			
Goed	597 (53,5%)	53 (37,6%)	650 (51,7%)
Matig	212 (19,0%)	28 (19,9%)	240 (19,1%)
Slecht	307 (27,5%)	60 (42,6%)	367 (29,2%)
Totaal	1116	141	1257
Ervaren beperkingen			
Geen of weinig problemen	477 (47,0%)	29 (22,5%)	506 (44,3%)
Veel problemen	537 (53,0%)	100 (77,5%)	637 (55,7%)
Totaal	1014	129	1143
Eigen inschatting werkmogelijkheden			
Volledig regulier werken	182 (16,9%)	3 (1,9%)	185 (15,0%)
Gedeeltelijk regulier werken	446 (41,4%)	23 (14,9%)	469 (38,1%)
Niet in staat tot regulier werk	449 (41,7%)	128 (83,1%)	577 (46,9%)
Totaal	1077	154	1231
Voorbereiding op werk*			
School heeft goed voorbereid om aan het werk te gaan (ja)	478 (42,9%)	41 (30,1%)	519 (41,6%)
Weet voldoende welke beroepsmogelijkheden er zijn (ja)	518 (46,4%)	57 (42,2%)	575 (46,0%)
Weet hoe te solliciteren (ja)	552 (49,6%)	57 (41,6%)	609 (48,7%)
Stage gelopen (ja)	993 (84,2%)	90 (59,6%)	1083 (81,4%)
Werkervaring (ja)	628 (56,5%)	57 (38,3%)	685 (54,3%)
Werk ouders			
Tenminste één ouder werkt	940 (81,9%)	118 (81,4%)	1058 (81,8%)
Ouder(s) werken niet	208 (18,1%)	27 (18,6%)	235 (18,2%)
Totaal	1148	145	1293
Werk vrienden			
Geen of weinig vrienden werken	202 (18,7%)	38 (28,6%)	240 (19,8%)
Sommige vrienden werken	445 (41,1%)	49 (36,8%)	494 (40,7%)
Meeste vrienden werken	435 (40,2%)	46 (34,6%)	481 (39,6%)
Totaal	1082	133	1215
Attitude ouders t.a.v. werk (belangrijk)	862 (75,6%)	73 (51,0%)	935 (72,9%)
Attitude omgeving t.a.v. werk (belangrijk)	680 (59,2%)	62 (42,5%)	742 (57,3%)
Positief zelfbeeld	485 (47,9%)	45 (38,8%)	530 (46,9%)
Goed zelfinzicht	477 (42,9%)	49 (36,0%)	526 (42,2%)
Hoge motivatie	713 (73,3%)	70 (61,9%)	783 (72,1%)
Veel sociale steun ouders	705 (64,3%)	84 (59,2%)	789 (63,7%)
Veel sociale steun omgeving	485 (50,1%)	42 (35,9%)	527 (48,5%)
	Gem. (SD)	Gem. (SD)	Gem. (SD)
Zelfbeeld (0-6)	3,34 (1,85)	2,78 (1,81)	3,29 (1,85)
Zelfinzicht (0-6)	3,01 (1,98)	2,56 (2,09)	2,96 (1,99)
Motivatie (0-10)	8,74 (1,52)	7,99 (2,21)	8,66 (1,62)
Sociale steun ouders (0-5)	4,14 (1,43)	3,92 (1,58)	4,11 (1,45)
Sociale steun omgeving (0-6)	3,28 (0,92)	2,98 (1,02)	3,24 (0,93)

* Categorieën sluiten elkaar niet uit

Tabel 3.3: Kenmerken vanuit ouder-perspectief

Kenmerken ouders	Arbeids- mogelijkheden	Geen arbeids- mogelijkheden	Totaal
Opleiding ouder kostwinner	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Laag	378 (45,1%)	34 (33,7%)	412 (43,9%)
Midden	339 (40,5%)	46 (45,5%)	385 (41,0%)
Hoog	121 (14,4%)	21 (20,8%)	142 (15,1%)
Totaal	838	101	939
Werk ouder kostwinner (ja)	652 (76,9%)	82 (79,6%)	734 (77,2%)
Ouder langdurige ziekte of handicap (ja)	207 (24,7%)	22 (22,0%)	229 (24,4%)
Kenmerken Wajongers			
Emotionele - of gedragsproblemen			
Zorgen over kind i.v.m. emotionele problemen of gedragsproblemen	657 (77,8%)	78 (78,0%)	735 (77,9%)
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen	624 (74,3%)	79 (79,0%)	703 (74,8%)
	Gem. (SD)	Gem. (SD)	Gem. (SD)
Zorgen over kind i.v.m. emotionele problemen of gedragsproblemen (0-5)	3,56 (1,33)	3,64 (1,36)	3,57 (1,33)
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen (0-5)	3,36 (1,34)	3,74 (1,44)	3,40 (1,36)
Sociaal-emotionele ontwikkeling kind			
- Zelfregulering (9-45)	23,22 (6,66)	22,84 (6,49)	23,19 (6,64)
- Betrokkenheid bij anderen (0-20)	14,22 (3,26)	13,52 (3,63)	14,16 (3,30)
- Angst (0-15)	9,04 (2,87)	9,09 (3,44)	9,04 (2,93)
- Frustratie (5-25)	16,85 (4,42)	15,71 (4,84)	16,74 (4,47)
- Verlegenheid (3-15)	8,32 (3,27)	8,18 (3,14)	8,31 (3,26)

Tabel 3.4: Perspectief ouder m.b.t. Wajong-instroom met arbeidsmogelijkheden

	Perspectief ouders
Verwachting m.b.t. werkmogelijkheden Wajonger	n= (%)
- Bij reguliere werkgever zonder begeleiding	57 (7,3%)
- Bij reguliere werkgever met begeleiding	508 (65,4%)
- In WSW-verband	93 (12,0%)
- In dagbesteding / vrijwilligerswerk	69 (8,9%)
- Geen benutbare mogelijkheden in werk	50 (6,4%)
Totaal	777
Attitude ouders t.a.v. werk (belangrijk)	689 (93,9%)
Attitude sociale omgeving t.a.v. werk (belangrijk)	565 (78,0%)

Tabel 3.5: Perspectief schoolbegeleider m.b.t. Wajong-instroom met arbeidsmogelijkheden

	Perspectief schoolbegeleider
Verwachting m.b.t. werkmogelijkheden Wajonger	n= (%)
- Bij reguliere werkgever zonder begeleiding	34 (8,9%)
- Bij reguliere werkgever met begeleiding	227 (59,7%)
- In WSW-verband	69 (18,2%)
- In dagbesteding / vrijwilligerswerk	45 (11,8%)
- Geen benutbare mogelijkheden in werk	5 (1,3%)
Totaal	380
Attitude ouders t.a.v. werk (belangrijk)	350 (93,3%)
Attitude sociale omgeving t.a.v. werk (belangrijk)	317 (85,2%)

Tabel 3.6: Inschatting zelfinzicht, arbeidsvaardigheden en motivatie Wajonger vanuit schoolbegeleidersperspectief*

	Arbeidsmogelijkheden	Arbeidsmogelijkheden
	n= (%) (hoog)**	Gem (SD)
Inschatting zelfinzicht (0-6)	149 (40,1%)	2,75 (2,07)
Inschatting arbeidsvaardigheden (15-44)	165 (46%)	27,92 (5,71)
Inschatting motivatie (0-8)	169 (51,1%)	6,99 (1,41)

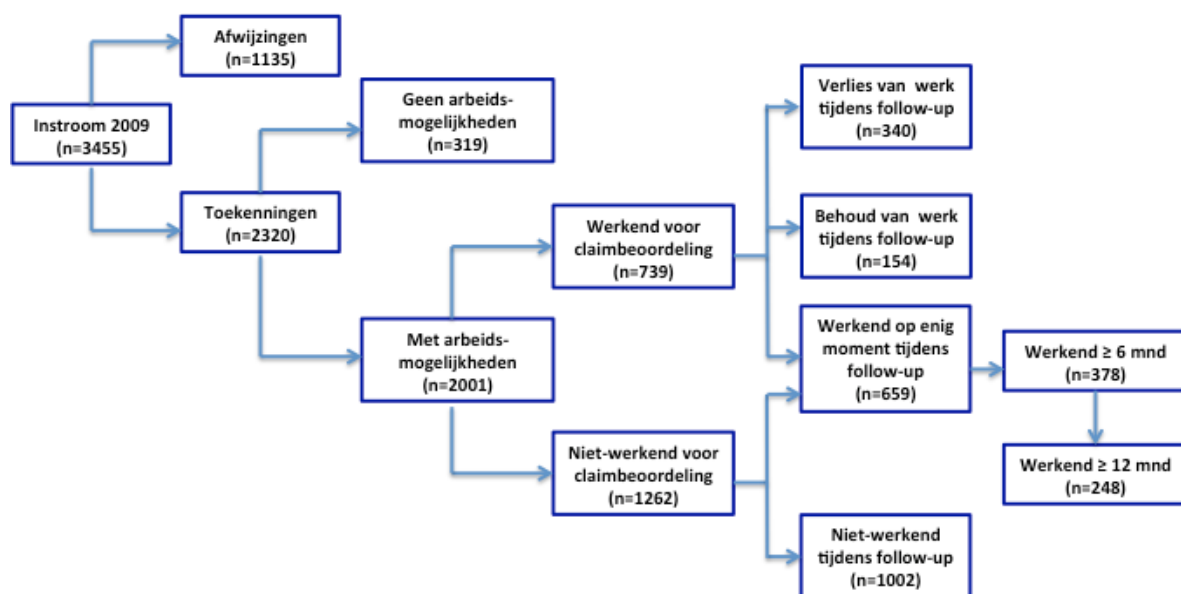
* De vragenlijst door schoolbegeleiders is met name ingevuld vanuit het praktijkonderwijs.

** Dichotomisering gebaseerd op median split

Vanuit het perspectief van de ouders, vinden ouders van Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden vaker dat hun kind hulp nodig heeft voor emotionele of gedragsproblemen (zie tabel 3.3). Er worden geen verschillen gevonden in de sociaal-emotionele ontwikkeling van beide groepen. Van de ouders verwacht bijna driekwart dat hun kind met arbeidsmogelijkheden bij een reguliere werkgever kan werken met of zonder begeleiding (zie tabel 3.4). Van de schoolbegeleiders verwacht ruim de helft (60%) dat hun leerling met arbeidsmogelijkheden met begeleiding bij een reguliere werkgever kan werken. Slechts 9% van de schoolbegeleiders denkt dat hun leerling geen begeleiding nodig heeft (zie tabel 3.5). De minderheid van de schoolbegeleiders is van mening dat hun leerling met arbeidsmogelijkheden over goed zelfinzicht beschikt of hoog scoort op arbeidsvaardigheden (zie tabel 3.6). Ruim de helft is van mening dat hun leerling hoog gemotiveerd is.

3.3 Beschrijving van kenmerken per uitkomstmaat: werk vinden en duurzaam werk vinden (Vraagstelling 3 en 4)

Om antwoord te verkrijgen op de vraag op welke manier de arbeidsmogelijkheden van Wajongers worden benut, in hoeverre zij in de maatschappij participeren (vraagstelling 3) en wat het beloop in participatie is gedurende de follow-up periode (vraagstelling 4) wordt onderscheid gemaakt naar de twee werk-uitkomstmaten: werk vinden op enig moment en duurzaam werk vinden voor 6 of 12 maanden.



Figuur 3.1: Stroomdiagram van werk vinden en werkenden gedurende de follow-up periode

In het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling heeft 37% gewerkt (n=739). Van degenen die voorafgaand aan de claimbeoordeling werkten, werkte 40% in kleine baantjes (<12 uur), 35% parttime en 25% in een fulltime dienstverband (niet in tabel).

Gedurende de follow-up periode heeft 41% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden op enig moment gewerkt (n = 813; betreft 'werkend op enig moment' (n=659) en 'behoud van werk' (n=154)). Ruim één op de vier Wajongers met arbeidsmogelijkheden (27%) heeft minimaal zes maanden aaneengesloten gewerkt (n=532; betreft 'werkend ≥ 6 mnd' (n=378) en 'behoud van werk' (n=154)) en

20% heeft 12 maanden aaneengesloten gewerkt (n=402; betreft 'werkend \geq 12 mnd' (n=248) en 'behoud van werk' (n=154)). Een deel van de Wajongers die voorafgaand aan de claimbeoordeling werkten is uitgevallen en niet opnieuw gaan werken. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat van de Wajongers die voorafgaand aan de claimbeoordeling werkten, 40% in kleine baantjes werkte (<12 uur per week). Uit ons onderzoek blijkt dat kleine baantjes vaker tijdelijk zijn en minder duurzaam dan banen van 12 uur per week of meer (zie tabel 3.7). In september 2011 had 77% van de Wajongers geen werk. Van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden was 25% en van de Wajongers met duurzaam geen arbeidsmogelijkheden was 8% aan het werk in september 2011. Van de groep die in september 2011 aan het werk was, was 93% regulier aan het werk (n=489) en 39 werkten in de WSW (7,4%). Al deze WSW-ers komen uit de groep met arbeidsmogelijkheden (niet in tabel).

Van de op enig moment werkende Wajongers (inclusief Wajongers die reeds voorafgaand aan de claimbeoordeling werkten) werkte 94% in een reguliere baan en 6% in de sociale werkvoorziening (zie tabel 3.7). Van hen werkte 29% fulltime, 42% parttime (30-80%) en 29% in kleine baantjes (<30%). Wajongers met een parttime of fulltime baan werkten vaker minimaal zes maanden aaneengesloten. De Wajongers waren met name actief in de bedrijfstakken uitzendbranche (19%), winkelbedrijf en groothandel (18%), gezondheidszorg (14%) en overig bedrijf en beroep (12%). Van de werkende Wajongers had 24% een vast contract en 77% een tijdelijk contract. Het percentage Wajongers dat werkte bij een reguliere werkgever en een tijdelijk contract had bedroeg 81% voor de groep die op enig moment werkte, 76% voor de groep die 6 maanden aaneengesloten werkte en 73% voor de groep die 12 maanden aaneengesloten werkte (niet in tabel). Als we alleen de jonge groepen Wajongers in het cohort in ogenschouw nemen, dan blijkt dat 75% van de regulier werkende Wajongers tot en met 24 jaar en 50% van de regulier werkende Wajongers van 25-34 jaar een tijdelijk contract heeft (niet in tabel).

Tabel 3.7: Kenmerken werk van werkende Wajongers vanuit POLIS

	Gewerkt, maar niet 6 maanden aaneengesloten	Minimaal 6 maanden aaneengesloten gewerkt	Totaal
Soort werk	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Regulier	328 (95,3%)	437 (93,2%)	765 (94,1%)
WSW	16 (4,7%)	32 (6,8%)	48 (5,9%)
Omvang baan (fte klasse)			
< 30%: klein baantje (< 12 uur)	147 (42,7%)	86 (18,3%)	233 (28,7%)
30% - 80%: parttime baan (12 - 32 uur)	128 (37,2%)	210 (44,8%)	338 (41,6%)
>= 80%: fulltime baan (>= 32 uur)	69 (20,1%)	173 (36,9%)	242 (29,8%)
Bedrijfstak			
Landbouw, Visserij, Voeding	10 (2,9%)	41 (8,7%)	51 (6,3%)
Bouw en Hout	8 (2,3%)	29 (6,2%)	37 (4,6%)
Industrie sec	20 (5,8%)	51 (10,9%)	71 (8,7%)
Winkelbedrijf en Groothandel	35 (10,2%)	110 (23,5%)	145 (17,8%)
Transport	11 (3,2%)	11 (2,3%)	22 (2,7%)
(Financiële) Dienstverlening	34 (9,9%)	31 (6,6%)	65 (8,0%)
Uitzend	102 (29,7%)	45 (9,6%)	147 (18,1%)
Gezondheid	49 (14,2%)	61 (13,0%)	110 (13,5%)
Overheid onderwijs	6 (1,7%)	5 (1,1%)	11 (1,4%)
Overheid overig	4 (1,2%)	3 (0,6%)	7 (0,9%)
WSW	16 (4,7%)	31 (6,6%)	47 (5,8%)
Overig bedrijf en beroep	48 (14,0%)	51 (10,9%)	99 (12,2%)
Soort contract			
Vast contract	66 (19,2 %)	129 (27,5%)	195 (24,0%)
Tijdelijk contract	278 (80,8%)	340 (72,5%)	618 (76,0%)

Tabel 3.8A: Kenmerken Wajongers onderscheiden per werkuitskomst (met kolompercentages)

	Geen werk	Gewerkt, maar niet minimaal 6 maanden aaneengesloten	Minimaal 6 maanden aaneengesloten gewerkt	Totaal
	n= (%)	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Leeftijd (UWV-gegevens)				
15-24 jaar	952 (79,9%)	302 (88,8%)	400 (85,7%)	1654 (82,7%)
25-34 jaar	159 (13,3%)	29 (8,5%)	49 (10,5%)	237 (11,9%)
35 jaar en ouder	81 (6,8%)	9 (2,6%)	18 (3,9%)	108 (5,4%)
Geslacht (UWV-gegevens)				
- man	629 (52,7%)	202 (59,4%)	323 (69,2%)	1154 (57,7%)
- vrouw	565 (47,3%)	138 (40,6%)	144 (30,8%)	847 (42,3%)
Diagnosecodes (Verzekeringsarts)				
- Zwaar tot matig verstandelijk beperkt	60 (5,6%)	3 (1,0%)*	9 (2,1%)*	72 (4,0%)
- (Zeer) Licht verstandelijk beperkt	370 (34,5%)	140 (45,5%)	231 (54,7%)	741 (41,1%)
- Autisme spectrum stoornissen	194 (18,1%)	43 (14,0%)	68 (16,1%)	305 (16,9%)
- Overige ontwikkelingsstoornissen	122 (11,4%)	53 (17,2%)	46 (10,9%)	221 (12,3%)
- Psychiatrische ziektebeelden	222 (20,7%)	40 (13,0%)	37 (8,8%)	299 (16,6%)
- Somatische problematiek	102 (9,5%)	29 (9,4%)	31 (7,3%)	162 (9,0%)
Perspectief Wajonger				
Vorbereiding op werk				
- School heeft goed voorbereid om aan het werk te gaan (ja)	254 (34,0%)	91 (43,5%)	174 (59,2%)	519 (41,6%)
- Weet voldoende welke beroepsmogelijkheden er zijn (ja)	297 (39,9%)	110 (52,9%)	168 (56,4%)	575 (46,0%)
- Weet hoe te solliciteren (ja)	319 (42,4%)	124 (60,2%)	166 (56,7%)	609 (48,7%)
Eigen inschatting werkmogelijkheden				
- volledig regulier	49 (6,6%)	48 (23,3%)	88 (31,0%)	185 (15,0%)
- gedeeltelijk regulier	239 (32,3%)	103 (50,0%)	127 (44,7%)	469 (38,1%)
- niet in staat tot regulier werk	453 (61,1%)	55 (26,7%)	69 (24,3%)	577 (46,9%)
Werkervaring Wajonger (zelfrapportage) (ja)	310 (41,0%)	159 (74,0%)	216 (74,5%)	685 (54,3%)
Re-integratietraject (ja)	217 (14,7%)	137 (37,6%)	183 (38,1%)	537 (23,1%)
Ervaren psychisch welzijn				
- goed	331 (44,4%)	127 (59,3%)	192 (64,6%)	650 (51,7%)
- matig	154 (20,6%)	33 (15,4%)	53 (17,8%)	240 (19,1%)
- slecht	261 (35,0%)	54 (25,2%)	52 (17,5%)	367 (29,2%)
Ouders werk belangrijk (ja)	478 (62,6%)	180 (83,3%)	277 (91,1%)	935 (72,9%)
Perspectief ouder(s)				
Opleidingsniveau kostwinner				
- Laag	233 (44,0%)	73 (43,2%)	106 (44,0%)	412 (43,9%)
- Midden	205 (38,8%)	71 (42,0%)	109 (45,2%)	385 (41,0%)
- Hoog	91 (17,2%)	25 (14,8%)	26 (10,8%)	142 (15,1%)
Ouder werkend (ja)	395 (73,8%)	132 (77,2%)	207 (84,5%)	734 (77,2%)
Inschatting werkmogelijkheden Wajonger door ouder				
- Geen benutbare mogelijkheden	65 (13,3%)	8 (5,2%)	2 (0,9%)	75 (8,7%)
- Dagbesteding/vrijwilligerswerk	96 (19,6%)	4 (2,6%)	4 (1,8%)	104 (12,0%)
- WSW	81 (16,6%)	8 (5,2%)	9 (4,1%)	98 (11,3%)
- Reguliere werkgever met begeleiding	221 (45,2%)	121 (78,6%)	186 (83,8%)	528 (61,0%)
- Reguliere werkgever zonder begeleiding	26 (5,3%)	13 (8,4%)	21 (9,5%)	60 (6,9%)
Zorgen over kind i.v.m. emotionele problemen of gedragsproblemen (ja)	436 (81,8%)	131 (76,2%)	168 (70,3%)	735 (77,9%)
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen (ja)	431 (81,0%)	121 (71,2%)	151 (63,4%)	703 (74,8%)
Ouders werk belangrijk (ja)	347 (87,8%)	148 (96,1%)	225 (98,3%)	720 (92,5%)

* Onverwacht blijkt dat 12 Wajongers met een zwaar tot matige verstandelijke beperking toch aan het werk zijn (geweest). Hiervoor zijn twee mogelijke verklaringen. In 2008 zijn nieuwe richtlijnen verschenen voor de beoordeling van een verstandelijke beperking. Een deel van de verzekeringsartsen heeft wellicht nog de oude criteria gehanteerd, waarbij Wajongers eerder in een ernstiger groep werden ingedeeld. Daarnaast kan het Wajongers betreffen met een disharmonieus intelligentieprofiel (verschillende uitkomsten voor verbaal IQ en perfoormaal IQ), die in de ernstige categorie zijn ingedeeld, conform de richtlijnen, maar wel degelijk mogelijkheden hebben.

Tabel 3.8B: Werkuitkomst Wajongers onderscheiden per kenmerk (met rijpercentages)

	Geen werk	Gewerkt, maar niet minimaal 6 maanden aaneengesloten	Minimaal 6 maanden aaneengesloten gewerkt	Totaal
	n= (%)	n= (%)	n= (%)	n= (%)
Leeftijd (UWV-gegevens)				
15-24 jaar	952 (57,6%)	302 (18,3%)	400 (24,2%)	1654 (100,0%)
25-34 jaar	159 (67,1%)	29 (12,2%)	49 (20,7%)	237 (100,0%)
35 jaar en ouder	81 (75,0%)	9 (8,3%)	18 (16,7%)	108 (100,0%)
Geslacht (UWV-gegevens)				
- man	629 (54,5%)	202 (17,5%)	323 (28,0%)	1154 (100,0%)
- vrouw	565 (66,7%)	138 (16,3%)	144 (17,0%)	847 (100,0%)
Diagnosecodes (Verzekeringsarts)				
- Zwaar tot matig verstandelijk beperkt	60 (83,3%)	3 (4,2%)	9 (12,5)	72 (100,0%)
- (Zeer) Licht verstandelijk beperkt	370 (49,9%)	140 (18,9%)	231 (31,2%)	741 (100,0%)
- Autisme spectrum stoornissen	194 (63,6%)	43 (14,1%)	68 (22,3%)	305 (100,0%)
- Overige ontwikkelingsstoornissen	122 (55,2%)	53 (24,0%)	46 (20,8%)	221 (100,0%)
- Psychiatrische ziektebeelden	222 (74,2%)	40 (13,4%)	37 (12,4%)	299 (100,0%)
- Somatische problematiek	102 (63,0%)	29 (17,9%)	31 (19,1%)	162 (100,0%)

Voor wat betreft de doelgroep onderscheiden naar werkuitkomst, blijkt dat werkende Wajongers vaker jonger zijn en vaker een verstandelijke beperking hebben dan een andere aandoening (zie tabel 3.8A). Vanuit het perspectief van de Wajonger zijn werkende Wajongers vaker positief over de voorbereiding op werk door school, over hun kennis van beroepsmogelijkheden en weten hoe te solliciteren dan niet werkende Wajongers. Werkende Wajongers zijn vaker positief over hun mogelijkheden om (gedeeltelijk) regulier te kunnen werken. Zij hebben vaker werkervaring en vaker een re-integratietraject gevolgd. Werkende Wajongers ervaren hun psychisch welzijn vaker als goed en niet werkende Wajongers ervaren hun psychisch welzijn vaker als slecht. Een ruime meerderheid van de ouders vindt werk belangrijk voor hun kind; voor de duurzaam werkende Wajongers is dit percentage hoger dan voor de niet-werkende Wajongers. Driekwart van de Wajongers heeft een werkende ouder. Van werkende Wajongers schatten ouders vaker in dat hun kind regulier kan werken (met of zonder begeleiding). Ouders van werkende Wajongers maken zich iets minder vaak zorgen over eventuele emotionele problemen of gedragsproblemen van hun kind en vinden ook minder vaak dat hun kind hulp nodig heeft voor deze problemen.

Voor wat betreft de doelgroep onderscheiden naar kenmerken in plaats van werkuitkomst, blijkt dat mannen vaker werken dan vrouwen, Wajongers die voor hun 20^e zijn ingestroomd vaker werken dan Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd en Wajongers met psychiatrische stoornissen en met een zwaar tot matige verstandelijke beperking minder vaak werken dan Wajongers met andere ziektebeelden (zie tabel 3.8B).

3.4 Voorspellers voor werk vinden (*Vraagstelling 5*)

In deze paragraaf wordt ingegaan op de uitkomstmaat 'werk vinden', gedefinieerd als "op enig moment gedurende de follow-up aan het werk zijn nadat de claimbeoordeling is afgerond". De Wajongers die reeds aan het werk waren voorafgaand aan de claimbeoordeling en niet tijdens de follow-up zijn uitgevallen, zijn niet meegenomen in deze analyses (n=154). De datum claimbeoordeling verschilt per individu en loopt van januari 2009 tot en met augustus 2010. De follow-up periode eindigt voor alle Wajongers op hetzelfde moment, namelijk september 2011 (= de laatste peildatum). De minimale follow-up duur bedraagt 12 maanden en de maximale duur 2 jaar en 9 maanden. In de analyses wordt de follow-up duur tot het moment van werk vinden meegenomen. Om de voorspellende waarde van factoren te bepalen voor de verschillende werk-uitkomstmaten is gebruik gemaakt van meerdere analyses (zie paragraaf 2.6) en drie analysemodellen, te weten: 1. analyse met de kenmerken afkomstig van het UWV-databestand, de verzekeringsarts en de Wajonger op moment van instroom, 2. analyse vanuit ouder-perspectief, 3. analyse vanuit schoolbegeleidersperspectief.

Voor de survival analyses zijn 27 variabelen in model 1 (UWV en Wajonger-perspectief) opgenomen met zowel ziekte-specifieke (diagnose, co-morbiditeit) als persoonlijke en sociale variabelen. Persoonlijke variabelen zijn verdeeld in demografische kenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en leefvorm) en persoonlijke kenmerken (eigen inschatting werkmogelijkheden, ervaren gezondheid, ervaren psychisch welzijn, ervaren beperkingen, zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie).

Sociale variabelen staan zowel in relatie tot werk (stage, voorbereiding op werk, vrijwilligerswerk, werkstatus in kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling op basis van POLIS-data en zelf-gerapporteerde werkervaring en re-integratietraject) als sociale omgeving (sociale steun ouders en omgeving, problemen in sociale context Wajonger, werkstatus ouders, werkstatus vrienden, attitude ouders ten opzichte van werk, attitude omgeving ten opzichte van werk).

De groep Wajongers, die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft, is niet meegenomen in de analyses. Alleen de factoren met een p-waarde kleiner dan 0,1 zijn meegenomen in de hieronder beschreven analysemodellen (zie bijlage 6 voor de resultaten van de volledige analyses).

Als maat voor werk vinden zijn de variabelen gekoppeld aan de werkuitkomst 'werk vinden op enig moment'.

3.4.1 Voorspellers voor werk vinden vanuit UWV data en Wajonger-perspectief

Vanuit het perspectief van het UWV zijn de factoren geslacht, diagnose, re-integratie en werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling meegenomen. Vanuit het Wajonger-perspectief betreft het de factoren: eigen inschatting werkmogelijkheden, werkervaring, zelfinzicht, motivatie (zie bijlage 6, tabel 3.18 voor een overzicht van de complete analyseresultaten).

Als alleen harde factoren in de analyse worden meegenomen, zoals leeftijd, geslacht, opleiding, leefvorm, diagnose en co-morbiditeit, blijken zowel leeftijd, geslacht, het hebben van een ernstige tot matige verstandelijke beperking of psychiatrische aandoening, co-morbiditeit en leefvorm significante voorspellers voor werk vinden te zijn. Als de zelf-gerapporteerde psychosociale variabelen vanuit Wajonger-perspectief aan deze analyse worden toegevoegd, zijn deze 'harde' variabelen niet langer significant gerelateerd aan werk vinden.

Tabel 3.9: Resultaten survival analyse* vanuit perspectief UWV en Wajonger voor werk vinden op enig moment

UWV en Wajonger perspectief (n=707)		Werk vinden op enig moment		
Factoren	HR**	95% BI	95% BI	P-waarde
		ondergrens	bovengrens	
Geslacht (man)	1,30	,98	1,73	,074
Diagnose (ref: somatische aandoening)				
- Zwaar/matig verstandelijk beperkt	,48	,14	1,58	,225
- (Zeer) licht verstandelijk beperkt	,81	,53	1,24	,330
- Autisme spectrum stoornissen	,79	,48	1,30	,348
- Overige ontwikkelingsstoornissen (o.a. ADHD)	,61	,36	1,05	,075
- Psychiatrische ziektebeelden	,57	,32	1,00	,051
Eigen inschatting werkmogelijkheden (ref: niet in staat tot regulier werk)				
- volledig regulier	1,86	1,21	2,84	,004
- gedeeltelijk regulier	1,21	,85	1,72	,299
Re-integratietraject (ja)	1,74	1,33	2,29	<0,001
Werkstatus kwartaal voorafgaand aan claimbeoordeling POLIS (werk)	1,68	1,27	2,22	<0,001
Werkervaring Wajonger (zelfrapportage) (ja)	1,57	1,14	2,16	,005
Motivatie (0-10)	1,26	1,09	1,45	,001
Zelfinzicht (0-6)	,96	,89	1,03	,246

* Resultaten uit de analyse met alleen variabelen p<0,1

** Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Hazard Ratio, hoe sterker het effect

Tabel 3.10: Resultaten survival analyse* vanuit ouder-perspectief voor werk vinden op enig moment

Ouder-perspectief (n=627)		Werk vinden op enig moment		
Factoren	HR**	95% BI	95% BI	P-waarde
		ondergrens	bovengrens	
Ouder werkend (ja)	1,87	1,28	2,74	,001
Inschatting werkmogelijkheden Wajonger door ouder (ref: reguliere werkgever zonder begeleiding)				
- Geen benutbare mogelijkheden	,38	,12	1,14	,083
- Dagbesteding/vrijwilligerswerk	,27	,10	,75	,011
- WSW	,44	,20	,96	,040
- Reguliere werkgever met begeleiding	1,62	,97	2,72	,068
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen	,84	,76	,94	,001
Kind betrokken bij anderen (1-100)	1,01	1,00	1,01	,076

* Resultaten uit de analyse met alleen variabelen p<0,1

** Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Hazard Ratio, hoe sterker het effect

Tabel 3.11: Resultaten survival analyse vanuit perspectief schoolbegeleider voor werk vinden op enig moment

Schoolbegeleidersperspectief (n=269)		Werk vinden op enig moment		
Factoren	HR*	95% BI	95% BI	P-waarde
		ondergrens	bovengrens	
Zelfinzicht Wajonger (0-100)	1,14	1,03	1,26	,014
Motivatie Wajonger (0-100)	1,19	1,00	1,40	,047
Arbeidsvaardigheden Wajonger (0-100)	,96	,92	1,00	,057
Attitude ouders: werk belangrijk (ja)	2,62	,81	8,49	,107
Attitude omgeving: werk belangrijk (ja)	1,16	,65	2,07	,619

* Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Hazard Ratio, hoe sterker het effect

Voor werk vinden zijn de volgende voorspellers gevonden: eigen inschatting werkmogelijkheden, re-integratietraject, werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan claimbeoordeling, werkervaring Wajonger en motivatie (zie tabel 3.9). Als Wajongers van zichzelf vinden dat zij volledig regulier kunnen werken, hebben zij een bijna twee keer zo hoge kans om werk te vinden dan Wajongers die van zichzelf vinden dat zij niet kunnen werken. Wajongers, die eerder werkten of werkten in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling, hebben anderhalf keer zoveel kans opnieuw werk te vinden. Ook het volgen van een re-integratietraject is positief geassocieerd met werk vinden. Als Wajongers meer gemotiveerd zijn, hebben zij meer kans om werk te vinden. Factoren die niet significant voorspellend zijn in dit model zijn geslacht en zelfinzicht van de Wajonger. Ook is er geen significant verschil gevonden in de kans op werk vinden tussen de verschillende diagnosegroepen.

In een model zonder de variabelen werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling en zelf-gerapporteerde werkervaring komen de resultaten grotendeels overeen met bovenstaand model.

3.4.2 Voorspellers voor werk vinden vanuit ouder-perspectief

Vanuit het perspectief van de ouders zijn zowel variabelen die betrekking hebben op de ouders zelf (opleidingsniveau kostwinner, werk ouder(s) en of de ouder zelf een beperking heeft) als kenmerken van de Wajonger meegenomen. Als kenmerken van de Wajonger worden meegenomen: inschatting van de werkmogelijkheden van de Wajonger, zorgen over emotionele en/of gedragsproblemen van de Wajonger, of de ouder denkt dat de Wajonger hulp nodig heeft voor deze problemen, en de sociaal emotionele ontwikkeling van de Wajonger (5 schalen).

Daarnaast zijn nog de attitude van de ouders en omgeving ten opzichte van werk van de Wajonger meegenomen (zie bijlage 6, tabel 3.19 voor een overzicht van de complete analyseresultaten).

Werk vinden

De inschatting van de ouders hangt in belangrijke mate samen met de werkuitkomst van hun kind (zie tabel 3.10). Als ouders de mogelijkheden van hun kind inschatten op dagbestedingsniveau of WSW-niveau dan is de kans op werk vinden voor de Wajonger aanzienlijk kleiner dan voor Wajongers waarvan de ouder inschat dat de Wajonger regulier kan werken en daarbij geen begeleiding nodig heeft. Als de ouder vindt dat het kind hulp nodig heeft voor emotionele of gedragsproblemen, is de kans op werk vinden voor de Wajonger lager, dan als ouders vinden dat deze hulp niet of minder nodig is. Wajongers met werkende ouder(s) hebben bijna twee keer zoveel kans op werk vinden dan Wajongers met niet-werkende ouders. Het voorbeeld van werkende ouders lijkt stimulerend te werken voor Wajongers. De gevonden factoren zijn met name van toepassing op thuiswonende Wajongers.

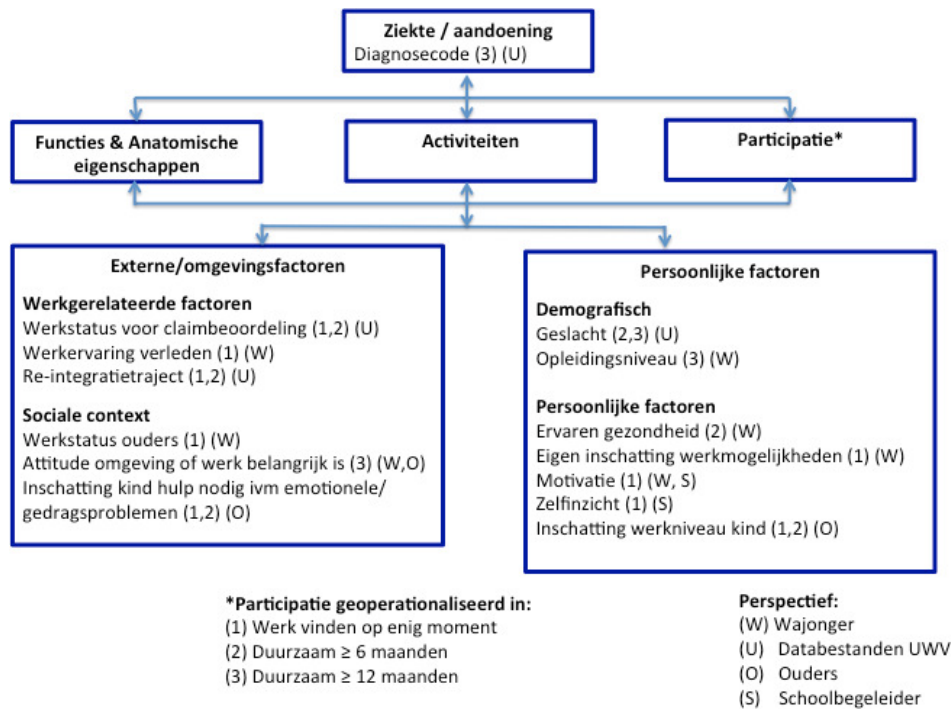
3.4.3 Voorspellers voor werk vinden vanuit schoolbegeleidersperspectief

Vanuit het perspectief van de schoolbegeleiders zijn vijf variabelen meegenomen in de survival analyse voor werk vinden, namelijk een inschatting van de schoolbegeleider van het zelfinzicht, de motivatie en de arbeidsvaardigheden van de Wajong-leerling en een inschatting van de attitude van ouders en van de omgeving ten opzichte van werk voor de Wajong-leerling (voor een compleet overzicht van de analyseresultaten: zie bijlage 6, tabel 3.20). De genoemde voorspellers zijn alleen van toepassing voor de groep Wajongers die vanuit het Speciaal- en PraktijkOnderwijs de Wajong instroomt.

Voor werk vinden zijn de volgende factoren als voorspellers vanuit schoolbegeleider-perspectief gevonden (zie tabel 3.11). Een hogere inschatting van het zelfinzicht en van de motivatie van de Wajong-leerling geeft een grotere kans op werk vinden. Zelfinzicht is gemeten met zes stellingen, of de leerling

weet waar deze goed in is, welk werk deze goed kan doen en leuk vind, wat deze wil, wat sterke/zwakke punten zijn en welke activiteiten deze aankan. Hoe beter een leerling weet wat deze kan en wil, hoe meer kans de leerling maakt op de arbeidsmarkt.

Motivatie is gemeten met tien stellingen variërend van 'ik wil graag mijn eigen geld verdienen' en 'leuk werk is belangrijk' tot 'ik wil helemaal niet werken'.



Figuur 3.2: Voorspellers (duurzaam) werk vinden ingedeeld in ICF-model

3.5 Voorspellers voor duurzaam werk vinden na de claimbeoordeling (6 en 12 maanden) (Vraagstelling 6)

Voor de analyses van duurzaam werk vinden is dezelfde procedure gehanteerd als beschreven bij 'werk vinden' (paragraaf 3.4). Als uitkomstmaat is duurzaam werk vinden gedefinieerd als 'werk voor minimaal zes maanden aaneengesloten' en als 'werk voor minimaal twaalf maanden aaneengesloten' gedurende de follow-up periode. Voor deze analyse is de groep die minimaal zes of twaalf maanden aan het werk is vergeleken met de groep die niet zes of twaalf maanden aan het werk is geweest. Dit betreft zowel Wajongers die op enig moment werk vonden, maar dat niet hebben behouden, als Wajongers die geen werk hebben gevonden.

3.5.1 Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit UWV-data en Wajonger-perspectief

Duurzaam werk vinden voor 6 maanden

Voor wat betreft duurzaam werk vinden van zes maanden zijn twee voorspellers gevonden, te weten geslacht en werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan claimbeoordeling (zie tabel 3.12).

Mannelijke Wajongers hebben twee keer zoveel kans dan vrouwelijke Wajongers om zes maanden aan het werk te zijn. Daarnaast hebben Wajongers met werk in het kwartaal voorafgaand aan de

claimbeoordeling 1,7 keer zoveel kans om zes maanden aan het werk te zijn. Tenslotte is het volgen van een re-integratietraject geassocieerd met duurzaam werk vinden.

Vanuit het Wajonger-perspectief zijn er geen significante factoren (p -waarde $< 0,1$) overgebleven (zie bijlage 6, tabel 3.18 voor een overzicht van de complete analyseresultaten).

Verwacht wordt dat er gemeenschappelijke factoren zullen zijn, die zowel werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling als duurzaam werk vinden beïnvloeden. Daarom is gekozen voor twee analyse modellen, één met werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling en één zonder deze variabele. Als werkstatus in het kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling uit het model wordt gelaten, worden naast geslacht en re-integratie ook nog de volgende voorspellers gevonden: attitude van de omgeving ten aanzien van werk voor de Wajonger, voorbereiding op werk (goed voorbereid door school, weten hoe te solliciteren, weten welke beroepsmogelijkheden er zijn) en ervaren gezondheid. Als de omgeving werk voor de Wajonger belangrijk vindt, heeft de Wajonger meer kans om zes maanden aan het werk te zijn dan als de omgeving dit niet belangrijk vindt. Wajongers die vinden dat zij beter op werk zijn voorbereid hebben meer kans om zes maanden aan het werk te zijn, dan Wajongers die dat idee minder hebben. Daarnaast hebben Wajongers, die hun gezondheid als matig ervaren, minder kans zes maanden aan het werk te zijn dan Wajongers die hun gezondheid als goed ervaren.

Duurzaam werk vinden 12 maanden

Wanneer de groep die minimaal twaalf maanden aan het werk is, wordt vergeleken met de groep die niet twaalf maanden aaneengesloten heeft gewerkt, blijft alleen geslacht over als voorspeller. Mannen hebben aanzienlijk meer kans twaalf maanden aaneengesloten te werken dan vrouwen (HR 4,19; BI 1,74-10,14; $p < 0,001$). Diagnosecode en co-morbiditeit vanuit het perspectief van de verzekeringsarts en opleidingsniveau, ervaren gezondheid en werkstatus van vrienden vanuit Wajonger-perspectief bleken niet significant samen te hangen met duurzaam werk vinden voor minimaal 12 maanden.

3.5.2 Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit ouder-perspectief

Duurzaam werk vinden voor 6 maanden

Voor duurzaam werk vinden voor minimaal zes maanden zijn vanuit ouder-perspectief de inschatting van werkmogelijkheden van de Wajonger en of de Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblemen van belang (zie tabel 3.13; voor een overzicht van alle resultaten zie bijlage 6, tabel 3.19). De factor betrokkenheid van Wajonger bij anderen bleek niet significant samen te hangen met deze uitkomstmaat.

Wajongers waarvan de ouders inschatten dat zij met begeleiding regulier kunnen werken hebben aanzienlijk meer kans om zes maanden aan het werk te zijn, dan Wajongers waarvan de ouders inschatten dat zij geen arbeidsmogelijkheden hebben. Als ouders vinden dat hun kind hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblemen is de kans voor de Wajonger om minimaal zes maanden aan het werk te zijn kleiner dan als ouders deze hulp minder of niet noodzakelijk achten. Emotionele en/of gedragsproblemen kunnen belemmerend werken in het dagelijks functioneren en ook in het functioneren in werk. De gevonden factoren zijn met name van belang voor thuiswonende Wajongers.

Duurzaam werk vinden voor 12 maanden

Bij duurzaam werk vinden voor minimaal twaalf maanden aaneengesloten blijkt alleen de attitude van de omgeving ten aanzien van werk van de Wajonger nog van belang (zie tabel 3.13). De factoren betrokkenheid van Wajonger bij anderen en verlegenheid bleken niet significant samen te hangen met deze uitkomstmaat. Als de omgeving werk voor de Wajonger belangrijk vindt, heeft de Wajonger drie keer zoveel kans om voor minimaal 12 maanden aan het werk te zijn.

Tabel 3.12 Resultaten survival analyse* vanuit UWV data en Wajonger-perspectief voor duurzaam werk vinden

Factoren	UWV en Wajonger perspectief (n=753)			
	HR**	Werk voor minimaal 6 maanden		P-waarde
		95% BI ondergrens	95% BI bovengrens	
Re-integratietraject (ja)	2,54	1,94	3,34	<0,001
Geslacht (man)	2,07	1,52	2,80	<0,001
Werkstatus in kwartaal voorafgaand aan claimbeoordeling POLIS (werk)	1,75	1,32	2,31	<0,001
Model zonder werkstatus voorafgaand aan claimbeoordeling				
Attitude omgeving: werk belangrijk (ja)	1,68	1,05	2,70	,031
Voorbereiding op werk (0-3)	1,27	1,04	1,54	,017
Ervaren gezondheid (ref: goed)				
- matig	0,48	0,27	0,84	,010
- slecht	0,78	0,37	1,65	,516

* Resultaten uit de analyse met alleen variabelen $p < 0,1$

** Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Hazard Ratio, hoe sterker het effect

Tabel 3.13: Resultaten survival analyse* vanuit ouder-perspectief voor duurzaam werk vinden

Factoren	Ouder-perspectief (n=646)			
	HR**	Werk voor minimaal 6 maanden		P-waarde
		95% BI ondergrens	95% BI bovengrens	
Inschatting werkmogelijkheden Wajonger door ouder (referentiegroep = geen arbeidsmogelijkheden)				
- Dagbesteding/vrijwilligerswerk	1,83	0,19	17,64	,600
- WSW	2,40	0,28	20,60	,424
- Reguliere werkgever met begeleiding	7,93	1,10	57,20	,040
- Reguliere werkgever zonder begeleiding	5,49	0,68	44,47	,111
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen	0,75	0,64	0,88	,000
Kind betrokken bij anderen (1-100)	1,00	0,99	1,02	,457
Ouder-perspectief (n=580)				
Werk voor minimaal 12 maanden				
Attitude omgeving: werk voor Wajonger belangrijk (ja)	3,03	1,08	8,53	,035
Kind betrokken bij anderen (1-100)	1,01	1,00	1,03	,128
Verlegenheid (1-100)	1,01	1,00	1,02	,237

* Resultaten uit de analyse met alleen variabelen $p < 0,1$

** Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Hazard Ratio, hoe sterker het effect

3.5.3 Voorspellers voor duurzaam werk vinden vanuit schoolbegeleidersperspectief

Duurzaam werk vinden voor zes en twaalf maanden

Vanuit het perspectief van de schoolbegeleider zijn de inschatting van de schoolbegeleider van het zelfinzicht, de motivatie en de arbeidsvaardigheden van de Wajong-leerling en een inschatting van de attitude van ouders en omgeving ten opzichte van werk voor de Wajong-leerling meegenomen. Voor duurzaam werk vinden van minimaal zes maanden aaneengesloten en minimaal twaalf maanden aaneengesloten zijn geen significante voorspellers vanuit het perspectief van de schoolbegeleider gevonden (zie bijlage 6, tabel 3.20). Dit heeft te maken met de kleine aantallen Wajongers, die vanuit school zijn ingestroomd en aan het werk zijn.

Van de groep waarvan een schoolbegeleidersvragenlijst is ontvangen (n=386), zijn 64 Wajongers minimaal zes maanden aan het werk en 24 Wajongers voor minimaal 12 maanden. Uit UWV gegevens is bekend dat een grote groep die de Wajong instroomt vanuit het Speciaal- en PraktijkOnderwijs nog niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, omdat zij nog op school zitten.

3.6 Subgroep-analyse van werkenden

Onderstaande aanvullende subgroepanalyse voor de groep 'werkenden' geeft inzicht in de factoren die voorspellend zijn voor werkbehoud op het moment dat een Wajonger gedurende de follow-up werk heeft gevonden. In deze analyse is de groep die minimaal zes maanden aaneengesloten heeft gewerkt vergeleken met de groep die wel werk heeft gevonden, maar dit niet zes maanden aaneengesloten heeft behouden. De Wajongers die na maart 2011 voor het eerst werk hebben gevonden, zijn niet meegenomen in deze analyse, omdat zij niet de kans hebben gehad zes maanden aaneengesloten aan het werk te zijn nadat ze werk hadden gevonden.

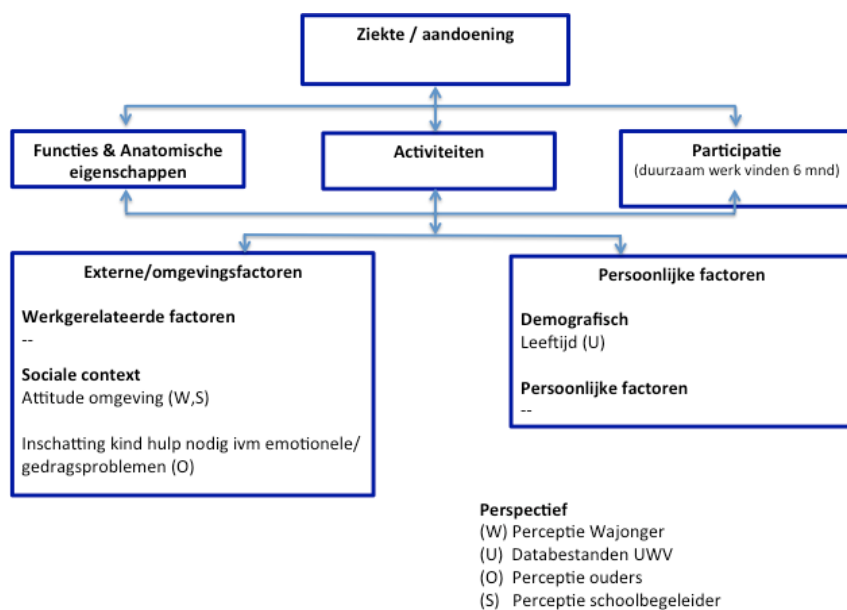
In dit model zijn dezelfde variabelen geanalyseerd, die ook zijn opgenomen in het model voor werk vinden en behouden (zie bijlage 6, tabel 3.21 voor een volledig overzicht van resultaten).

3.6.1 Werkbehoud voor 6 maanden ten opzichte van werkend op enig moment

Voor werkbehoud zijn attitude van omgeving ten opzichte van werk van de Wajonger en leeftijd als voorspellers gevonden (zie tabel 3.14). De volgende factoren vanuit het perspectief van de verzekeringsarts en UWV-data bleken niet significant samen te hangen met deze uitkomstmaat: geslacht, diagnosecode, werkstatus in kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling en problemen in de sociale context. Ook de factoren opleidingsniveau en leefvorm vanuit Wajonger-perspectief bleken niet significant samen te hangen met deze uitkomstmaat.

Wajongers, waarvan de omgeving werk belangrijk vindt, hebben bijna twee keer zoveel kans om werk te behouden dan Wajongers, waarvan de omgeving werk niet belangrijk vindt. Oudere Wajongers hebben meer kans op werkbehoud als ze eenmaal aan het werk zijn, dan jongere Wajongers. Van jongeren in het algemeen is bekend dat zij in het begin op zoek zijn naar de juiste baan, vaker wisselen van baan en ook vaker tijdelijke dienstverbanden hebben. Een andere reden hiervoor zou kunnen zijn dat jongeren nog niet de kans hebben gehad binnen de follow-up periode de 6 maanden vol te maken, omdat ze later beschikbaar zijn gekomen voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat ze eerst hun opleiding hebben afgemaakt of nog in behandeling waren.

De inschatting van ouders dat de Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek blijkt een negatief voorspellende factor te zijn; de kans op werkbehoud voor zes maanden is kleiner dan voor de Wajonger die volgens de ouders hiervoor geen hulp nodig heeft (zie tabel 3.22 voor een volledig overzicht van resultaten).



Figuur 3.3: Voorspellers werkbehoud voor werkenden gedurende de follow-up, ingedeeld in het ICF-model

Vanuit het perspectief van de schoolbegeleiders is een positieve attitude van de omgeving ten opzichte van werk een voorspeller voor werkbehoud (zie tabel 3.23 voor een volledig overzicht van resultaten). Als de omgeving van de Wajonger het belangrijk vindt dat de Wajonger werkt, is de kans op werkbehoud ruim driemaal zo hoog dan als de omgeving werk voor de Wajonger niet belangrijk vindt. De omgeving lijkt een belangrijke invloed te hebben op de kans dat een Wajonger aan het werk blijft, als deze eenmaal werk heeft gevonden. Emotionele en/of gedragsproblematiek werkt juist belemmerend voor werkbehoud.

Tabel 3.14: Significante resultaten* logistische regressie analyse** voor 6 mnd ten opzichte van op enig moment werkenden

Factoren	Werkbehoud voor minimaal 6 mnd (n=356)			P-waarde
	OR***	95% BI ondergrens	95% BI bovengrens	
Perspectief UWV & Wajonger				
Leeftijd	1,112	1,004	1,232	,042
Omgeving vindt werk belangrijk	1,942	1,185	3,183	,008
Perspectief ouders				
Kind hulp nodig voor emotionele en/of gedragsproblematiek	,647	,430	,974	,037
Perspectief schoolbegeleiders				
Omgeving vindt werk belangrijk	3,250	1,023	10,324	,046

* Resultaten uit de analyse met alleen variabelen $p < 0,1$

** Voor de analyse van werkbehoud is gekozen voor logistische regressie analyse omdat de meerderheid van de Wajongers werk heeft behouden vanaf het moment dat zij voor het eerst werk vonden. Daardoor is de tijd tot werkbehoud, vanaf het moment dat zij voor het eerst werk vonden niet relevant voor de analyses en is een survival analyse niet van toepassing.

*** Hoe hoger (>1)/lager (<1) de Odds Ratio, hoe sterker het effect

3.7 Follow-up vanuit perspectief Wajonger, re-integratieconsulenten en werkgevers

Gedurende de follow-up periode zijn vragenlijsten verstuurd aan Wajongers die hiervoor toestemming hadden gegeven en aan betrokken re-integratieconsulenten en werkgevers. De resultaten worden hieronder beschreven.

3.7.1 Wajongers in traject

Van de Wajongers in het cohort met arbeidsmogelijkheden heeft 26% een re-integratietraject gevolgd (n=523). Daarvan heeft 67% op enig moment gewerkt (n=350) en 33% geen werk gevonden (n=173). Een deel van de groep die een re-integratietraject heeft gevolgd, heeft toestemming gegeven voor de follow-up door middel van vragenlijst-onderzoek (n=199). De onderstaande beschrijving van de Wajongers in traject is gebaseerd op 116 Wajongers met arbeidsmogelijkheden, die de vragenlijst hebben geretourneerd (respons 58%) (zie tabel 3.15).

Van de 116 Wajongers in traject was bijna de helft 18 jaar (47%) en nog eens 41% tussen de 18 en 27 jaar op het moment van Wajong-aanvraag. Het gaat om meer mannen (66%) dan vrouwen (34%). Van deze groep komt 39% uit het Speciaal of Praktijkonderwijs, 30% uit het MBO en 17% uit het VMBO. Van deze groep heeft 38% een (zeer) lichte verstandelijke beperking en 43% een overige ontwikkelingsstoornis (inclusief ASS). Voor leeftijd en geslacht verschilt deze groep nauwelijks van de totale groep Wajongers in het cohort die gedurende de follow-up een re-integratietraject hebben gevolgd. Ook de opleidingsachtergrond is vergelijkbaar voor wat het MBO en VMBO betreft (30% respectievelijk 15%). Wel hebben meer Wajongers uit de totale groep ProREC-onderwijs gevolgd (46%). Met betrekking tot diagnose zijn er meer Wajongers met een (zeer) lichte verstandelijke beperking (44%) en minder met een overige ontwikkelingsstoornis (inclusief ASS) (39%) in de totale groep Wajongers die een traject heeft gevolgd. Er zijn dus kleine verschillen in kenmerken gevonden tussen de 116 Wajongers, die een vragenlijst hebben geretourneerd en de totale groep Wajongers in het cohort die een re-integratietraject heeft gevolgd. Dat betekent dat onderstaande bevindingen puur beschrijvend zijn voor de bovengenoemde groep Wajongers in traject (n=116) (zie tabel 3.15).

De helft van de Wajongers in traject heeft gesprekken met de re-integratieconsulent gehad. Ongeveer de helft van de Wajongers in traject geeft aan dat het re-integratiebedrijf hen helpt om werk te vinden en om te solliciteren. De helft voelt zich gesteund door het re-integratiebedrijf en 54% is van mening dat het contact met het re-integratiebedrijf prettig verloopt. Over het algemeen geven de Wajongers in traject aan redelijk tevreden te zijn over het re-integratiebedrijf (gemiddeld cijfer 6,5; SD 2,19).

3.7.2 Perspectief re-integratieconsulenten

Naast de Wajongers, hebben ook de re-integratieconsulenten een vragenlijst ingevuld. De beschrijving van kenmerken vanuit het perspectief van de re-integratieconsulenten is gebaseerd op de geretourneerde en ingevulde vragenlijsten van 116 re-integratieconsulenten (zie tabel 3.16).

Ruim 90% van de Wajongers had minstens één keer per maand een gesprek met de re-integratieconsulent. Bijna de helft van de Wajongers (48%) was aan het werk op het moment dat de vragenlijst werd ingevuld. De re-integratieconsulenten geven aanzienlijk vaker aan dat activiteiten zijn gevolgd gedurende het re-integratietraject dan de Wajonger zelf. In een derde van de plaatsingen werd gebruik gemaakt van een jobcoach (34%). Daarnaast werd gebruik gemaakt van loondispensatie (21%), premiekorting (19%) en proefplaatsing (13%).

Volgens de re-integratieconsulenten heeft 91% van de Wajongers in traject persoonlijke ondersteuning op de werkplek nodig en driekwart technische ondersteuning. Ruim 80% van de Wajongers heeft een aangepaste functie c.q. aangepaste taken nodig en de helft heeft aangepaste werktijden nodig. Volgens de re-integratieconsulenten heeft driekwart van de Wajongers problemen met productiviteit en problemen in de communicatie met zowel werkgever als collega's. In 60% van de gevallen zijn er problemen met de acceptatie door collega's van de Wajonger. Volgens de re-integratieconsulenten is de bereidheid en oplossingsgerichtheid van de werkgever het belangrijkste in de plaatsing van Wajongers in werk. Ook de beeldvorming over en de persoonlijke ervaringen met Wajongers van werkgevers spelen een belangrijke rol in de plaatsing van Wajongers in werk.

Tabel 3.15: Mening over en kenmerken van re-integratietrajecten vanuit Wajonger-perspectief

Wajonger in traject (n=116)	Arbeidsmogelijkheden n n= (%)
Sollicitaties (ja)	50 (43,1)
Keuze re-integratiebedrijf (ja)	29 (25,0%)
Activiteiten re-integratietraject**	
Gesprekken met re-integratieconsulent (ja)	60 (51,7%)
Training en opleiding (ja)	15 (12,9%)
Assessments (ja)	4 (3,4%)
Anders (ja)	22 (19,0%)
Geen activiteiten (ja)	6 (5,2%)
Mening over re-integratiebedrijf	
Het re-integratiebedrijf helpt mij om werk te vinden (waar)	61 (52,6%)
Het re-integratiebedrijf helpt mij om te solliciteren (waar)	51 (44,0%)
Ik voel mij gesteund door het re-integratiebedrijf (waar)	59 (50,9%)
Het contact tussen mij en het re-integratiebedrijf verloopt prettig (waar)	63 (54,3%)
Ik kan altijd contact opnemen met het re-integratiebedrijf (waar)	73 (62,9%)
Het contact tussen mij en het re-integratiebedrijf verloopt niet goed (waar)	13 (11,2%)
Werk (ja)	44 (37,9%)

** Categorieën sluiten elkaar niet uit, meerdere antwoorden mogelijk

Tabel 3.16: Kenmerken re-integratietraject vanuit perspectief re-integratieconsulent*

Re-integratieconsulent (n=116)	Arbeidsmogelijkheden	Totaal
	n= (%)	n = (%)
Aantal contactmomenten		
Minstens 1x per maand	101 (93,5%)	109 (94,0%)
Minstens 1x per halfjaar	7 (6,5%)	7 (6,0%)
Activiteiten re-integratietraject*		
Gesprekken met re-integratieconsulent (ja)	96 (87,3%)	100 (86,2%)
Sociale activering (ja)	33 (30,0%)	34 (29,3%)
Training en opleiding (ja)	27 (24,5%)	29 (25,0%)
Interventies (ja)	26 (23,6%)	26 (22,4%)
Assessments (ja)	12 (10,9%)	13 (11,2%)
Deskundigenoordeel (ja)	7 (6,4%)	7 (6,0%)
Anders (ja)	53 (48,2%)	56 (48,3)
Geen activiteiten (ja)	1 (0,9%)	1 (0,9%)
Werk (ja)	53 (48,2%)	56 (48,3%)
Gebruik voorzieningen bij werk*		
Proefplaatsing (ja)	14 (12,7%)	15 (12,9%)
Jobcoach (ja)	37 (33,6%)	39 (33,6%)
Loondispensatie (ja)	24 (21,8%)	24 (20,7%)
Premiekorting (ja)	20 (18,2%)	22 (19,0%)
Anders (ja)	14 (12,7%)	14 (12,1%)
Taken		
Voorname­lijk psychisch (geestelijk) belastende taken	3 (2,7%)	5 (4,3%)
Voorname­lijk lichame­lijk belastende taken	39 (35,5%)	39 (33,6%)
Zowel psychisch (geestelijk) als lichame­lijk belastende taken	11 (10,0%)	12 (10,3%)
Noodzakelijke ondersteuning/aanpassingen*		
Persoonlijke ondersteuning/begeleiding nodig	101 (91,8%)	105 (90,5%)
Technische ondersteuning/begeleiding nodig	86 (78,2%)	88 (75,9%)
Aangepaste functie nodig	91 (82,7%)	94 (81,0%)
Aangepaste taken nodig	95 (86,4%)	98 (84,5%)
Aangepaste werktijden nodig	55 (50,0%)	58 (50,0%)
Aangepaste arbeidsomstandigheden nodig	74 (67,3%)	76 (65,5%)
Aangepaste toegankelijkheid werkplek nodig	24 (21,8%)	24 (20,7%)
Voorzieningen (bijv. jobcoach) nodig	99 (90,0%)	102 (87,9%)
Andere voorziening/aanpassing nodig	19 (17,3%)	19 (16,4%)
Problemen in functioneren*		
Problemen met productiviteit (handelingstempo e.d.) (ja)	84 (72,4%)	86 (74,1%)
Problemen in communicatie tussen werkgever en cliënt (ja)	88 (80,0%)	89 (76,7%)
Problemen in communicatie tussen collega's en cliënt (ja)	86 (78,2%)	87 (75,0%)
Problemen met acceptatie door collega's (ja)	68 (61,8%)	70 (60,3%)
Problemen met klantcontact door de cliënt (ja)	78 (70,9%)	79 (68,1%)
Andere problemen	17 (15,5%)	17 (14,7%)
Relevante werkgever-factoren*		
Sector/ bedrijfstak waarin het bedrijf opereert (relevant)	78 (70,9%)	83 (71,6%)
Bedrijfs­grootte (relevant)	85 (77,3%)	90 (77,6%)
Bereidheid werkgever om Wajongers in dienst te nemen (relevant)	103 (93,6%)	108 (93,1%)
Oplossingsgerichtheid werkgever (relevant)	103 (93,6%)	108 (93,1%)
Persoonlijke ervaringen werkgever met jonggehandicapten (relevant)	97 (88,2%)	102 (87,9%)
Wens om het personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij te laten zijn (relevant)	92 (83,6%)	96 (82,8%)
Wens om een maatschappelijk betrokken ondernemer te zijn (relevant)	97 (88,2%)	101 (87,1%)
Positief imago van het in dienst hebben van jonggehandicapten (relevant)	89 (80,9%)	92 (79,3%)
Beeldvorming van de werkgever over werknemers met arbeidshandicap (relevant)	100 (90,9%)	104 (89,7%)

* Categorieën sluiten elkaar niet uit, meerdere antwoorden mogelijk

3.7.3 Perspectief werkgevers

Eén op de zes werkgevers geeft aan dat er weerstanden binnen het bedrijf zijn tegen de aanwezigheid van de Wajonger. Van de werkende Wajongers maakt 85% gebruik van begeleiding of ondersteuning op de werkvloer en een meerderheid heeft een aangepaste functie en/of taken (59%). Voor een derde van de Wajongers zijn de werktijden (32%) of arbeidsomstandigheden (38%) aangepast. Ruim de helft van de werkgevers geeft aan dat er sprake is van verminderde productiviteit bij de betreffende Wajonger en ruim 40% geeft aan, dat er problemen bestaan in de communicatie met werkgever en collega's.

Problemen met acceptatie en klantcontact komen aanzienlijk vaker voor bij kort werkende Wajongers, dan bij Wajongers die minimaal 6 maanden werkzaam zijn. Relevante werkgeverskenmerken bij de plaatsing van Wajongers in werk worden de flexibiliteit van de werkgever en de wens om een maatschappelijk betrokken ondernemer te zijn het vaakst genoemd. Uit landelijke data blijkt ook dat een groot deel van de werkgevers vindt dat het aannemen van Wajongers tot hun maatschappelijke verantwoordelijkheid behoort¹⁰. De meerderheid van de werkgevers vindt een proefplaatsing noodzakelijk voor het aangaan van een dienstverband.

Bijna een kwart van de werkgevers laat zich weerhouden door de veranderingen van bestaande regelgeving om een Wajonger in dienst te nemen en een kwart heeft moeite om Wajongers voor het bedrijf te vinden. Ruim 70% van de werkgevers maakt gebruik van loondispensatie of andere loonkostensubsidies. Dit is fors hoger dan het percentage werkgevers dat verminderde productiviteit vermeld (54%). Een verklaring kan zijn dat de problemen wel worden erkend, maar gecompenseerd worden door de loonkostensubsidie, waardoor de problemen zijn 'opgelost'. Door het ministerie SZW wordt aangegeven dat de systematiek van loondispensatie voor veel werkgevers meerwaarde heeft. Werkgevers betalen dan uitsluitend voor de geleverde productiviteit. Daarnaast kan loondispensatie ook structureel worden ingezet en dit vergroot de kans dat werkgevers de Wajongers ook echt in dienst houden (Tussenrapportage pilot loondispensatie Ministerie SZW d.d. 13 maart 2012). Van de werkgevers maakt 40% gebruik van premiekorting. Enerzijds zou het kunnen zijn dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de beschikbaarheid van dit instrument. Anderzijds kan het ook zijn dat de vragenlijst is ingevuld door de begeleider van de Wajonger op de werkvloer die niet weet of de werkgever wel of niet gebruik maakt van deze regeling.

De meerderheid van de werkgevers die te maken heeft met een re-integratiebedrijf (n=35) zijn tevreden over de dienstverlening van het betreffende bedrijf. Dit geldt in mindere mate voor de kennis van re-integratiebedrijven van bedrijfs- en branche-specifieke omstandigheden en de transparantie van re-integratiebedrijven over hun werkwijze.

Tabel 3.17: Kenmerken werk en werkgevers vanuit perspectief werkgever

Werkgever (n=85)	Gewerkt, niet 6 mnd aaneengesloten	Min 6 mnd aaneengesloten gewerkt	Totaal
	n= 17 (%)	n= 68 (%)	n= 85 (%)
Begeleiding door jobcoach (ja)	8 (47,1%)	38 (55,9%)	46 (54,1%)
Tevreden over adviezen jobcoach (ja)	8 (47,1%)	27 (39,7%)	35 (41,2%)
Weerstand op de werkvloer			
Weerstand tegen <i>komst</i> Wajonger	0 (0,0%)	2 (2,9%)	2 (2,4%)
Weerstand tegen <i>aanwezigheid</i> Wajonger	3 (17,6%)	11 (16,2%)	14 (16,5%)
Voorzieningen/aanpassingen tbv Wajonger			
Ondersteuning/begeleiding beschikbaar	13 (76,5%)	59 (86,8%)	72 (84,7%)
Aangepaste functie	9 (52,9%)	41 (60,3%)	50 (58,8%)
Aangepaste taken	8 (47,1%)	42 (61,8%)	50 (58,8%)
Aangepaste werktijden	4 (23,5%)	23 (33,8%)	27 (31,8%)
Aangepaste arbeidsomstandigheden	5 (29,4%)	27 (39,7%)	32 (37,6%)
Aanpassingen toegankelijkheid werkplek	2 (11,8%)	11 (16,2%)	13 (15,3%)
Gebruik voorzieningen (vb jobcoach)	8 (47,1%)	39 (57,4%)	47 (55,3%)
Problemen			
Problemen met productiviteit (ja)	7 (41,2%)	39 (57,4%)	46 (54,1%)
Problemen in communicatie tussen werkgever en Wajonger (ja)	9 (52,9%)	27 (39,7%)	36 (42,4%)
Problemen in communicatie tussen collega's en Wajonger (ja)	9 (52,9%)	26 (38,2%)	35 (41,2%)
Problemen met acceptatie door collega's (ja)	7 (41,2%)	12 (17,6%)	19 (22,4%)
Problemen in klantcontact door Wajonger (ja)	8 (47,1%)	13 (19,2%)	21 (24,7%)
Relevante werkgever-factoren			
Sector waarin bedrijf opereert (relevant)	9 (52,9%)	38 (55,9%)	47 (55,3%)
Bedrijfsgrootte (relevant)	8 (47,1%)	37 (54,4%)	45 (52,9%)
Flexibiliteit werkgever (relevant)	10 (58,8%)	49 (72,1%)	59 (69,4%)
Persoonlijke ervaringen werkgever met jonggehandicapten (relevant)	8 (47,1%)	33 (48,5%)	41 (48,2%)
Wens om personeelsbestand afspiegeling maatschappij te laten zijn (relevant)	7 (41,2%)	36 (52,9%)	43 (50,6%)
Wens om maatschappelijk betrokken ondernemer te zijn (relevant)	10 (58,8%)	48 (70,6%)	58 (68,2%)
Positief imago van in dienst hebben van jonggehandicapten (relevant)	9 (52,9%)	34 (50,0%)	43 (50,6%)
Beeldvorming van werkgever over werknemers met arbeidshandicap (relevant)	7(41,2%)	33 (48,5%)	40 (47,1%)
Mening werkgever			
Wanneer de externe begeleiding van de jobcoach stopt, is dat voor mij een reden om een Wajonger niet in vaste dienst te nemen (eens)	4 (23,5%)	13 (19,1%)	17 (20,2%)
Proefplaatsing is noodzakelijk voor aangaan van dienstverband (eens)	9 (52,9%)	50 (73,5%)	59 (69,4%)
Investeren in Wajongers is uiteindelijk goed voor mijn bedrijf (eens)	6 (35,3%)	31 (45,6%)	37 (43,5%)
De regelmatige veranderingen van bestaande regelingen weerhoudt me van het aannemen van Wajongers (eens)	4 (23,5%)	16 (23,5%)	20 (23,5%)
Ik heb moeite om Wajongers te vinden die bij ons bedrijf willen werken (eens)	4 (23,5%)	16 (23,5%)	20 (23,5%)
Gebruik voorzieningen tbv werkgever			
Proefplaatsing (ja)	8 (47,1%)	24 (35,3%)	32 (37,6%)
Loondispensatie/ loonkostensubsidies (ja)	10 (58,8%)	50 (73,5%)	60 (70,6%)
Premiekorting (ja)	5 (29,4%)	29 (42,6%)	34 (40,0%)
Subsidie voor werkplekaanpassingen (ja)	1 (5,9%)	9 (13,2%)	10 (11,8%)
Dienstverlening re-integratiebedrijf (n=35)	n=5	n=30	n=35
Bereikbaarheid (hoog)	5 (100%)	17 (56,7%)	22 (62,9%)
Kwaliteit van begeleiding/interventies (hoog)	4 (80%)	16 (53,3%)	20 (57,1%)
Transparantie werkwijze (hoog)	5 (100%)	9 (30,0%)	14 (40,0%)
Kwaliteit terugkoppelingen (hoog)	4 (80%)	13 (43,3%)	17 (48,6%)
Kennis van bedrijfs- en branchespecifieke omstandigheden (hoog)	3 (60%)	10 (33,3%)	13 (37,1%)
Eigen initiatief (hoog)	4 (80%)	15 (50,0%)	19 (54,3%)
Klachtenafhandeling (hoog)	3 (60%)	16 (53,3%)	19 (54,3%)

4. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk worden de conclusies van het onderzoek beschreven aan de hand van de belangrijkste resultaten van het cohortonderzoek. Daarnaast wordt een aantal belangrijke uitkomsten bediscussieerd, worden de sterke en zwakke punten benoemd en wordt de reikwijdte van de studie alsmede de generaliseerbaarheid van de uitkomsten beschreven. Tot slot zijn aanbevelingen voor zowel toekomstig onderzoek als aanbevelingen voor de praktijk geformuleerd.

4.1 Conclusie

De doelstelling van dit onderzoeksproject was tweeledig: enerzijds het beschrijven van de kenmerken van de groep Wajonggerechtigden en anderzijds het in kaart brengen van de factoren die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van Wajongers. Ten aanzien van arbeidsparticipatie ging het hierbij zowel om (duurzaam) werk vinden als om werk behouden. Deze aspecten worden hieronder kort besproken.

De hoofdconclusie van het onderzoek is dat naast de ziekte-gebonden factoren zowel persoonsgebonden als contextuele factoren van belang blijken te zijn als voorspellers of determinanten van participatie. Een aantal van de genoemde factoren kan moeilijk of niet beïnvloed worden: werkende ouder(s), geslacht en leeftijd. De contextuele factoren zijn wellicht beter te beïnvloeden dan de aan de persoon van de Wajonger gebonden factoren. Voor zover factoren niet rechtstreeks kunnen worden beïnvloed geven zij wel een indicatie wie tot een risicogroep behoort, waaraan extra aandacht moet worden geschonken.

Kenmerken van Wajongers

De Wajong-populatie betreft een jonge groep, waarvan de meerderheid thuis woont en bijna de helft laag (VSO en Pro) opgeleid is. Ruim de helft heeft geen positief zelfbeeld en denkt niet over goed zelfinzicht te beschikken. Het grootste deel van de Wajong-populatie blijkt psycho-mentale beperkingen als primaire problematiek te hebben. Hieronder verstaan we zowel verstandelijke beperkingen en overige ontwikkelingsstoornissen als psychiatrische stoornissen. Uit de literatuur blijkt dat niet alleen de hoofddiagnose van belang is, maar dat ook de vaak aanwezige co-morbiditeit en bijkomende problematiek van belang zijn voor het dagelijks functioneren. Co-morbiditeit komt voor bij ruim de helft van de onderzoeksgroep. Bij ruim één derde van de Wajongers in het cohort is bovendien sprake van bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, subklinische psychische of somatische problematiek en/of verslavingen. Belangrijk kenmerk van de Wajong-populatie is dan ook dat de meerderheid van de Wajongers te maken heeft met complexe problematiek die het functioneren in werk beïnvloedt.

Van de Wajongers in het cohort heeft 38% een lichte verstandelijke beperking (LVB) en LVB is daarmee de meest voorkomende diagnose binnen de populatie Wajongers. Ook landelijk gezien is het de meest voorkomende diagnose in de Wajong-instroom¹⁰. Ruim de helft heeft tenminste één nevendiagnose, waarvan 14% een autisme spectrum stoornis, 17% heeft een andere ontwikkelingsstoornis (zoals ADHD e.d.), 8% een psychiatrische stoornis en 12% een somatische aandoening. Daarnaast heeft 41% problemen op diverse levensterreinen zoals emotionele en/of gedragsproblemen, verslavingsproblematiek en problemen in gezin of sociale context.

Uit een expertmeeting van het UWV Kenniscentrum bleek dat de LVB-er, naast een beperkt intellectueel functioneren, ook een beperkte sociale redzaamheid bezit, dat er vaak sprake is van bijkomende problematiek en dat velen binnen deze groep levenslange ondersteuning nodig hebben op verschillende levensterreinen.

Werkuitkomst en voorspellers voor werk vinden en behouden

Van de Wajongers met *arbeidsmogelijkheden* heeft 41% op enig moment gewerkt gedurende de follow-up periode. Hieruit blijkt dat er nog steeds een groot verschil bestaat tussen het percentage Wajongers waarvan bij instroom wordt ingeschat dat zij kunnen participeren in loonvormende arbeid (86%) en het percentage dat daadwerkelijk aan het werk gaat. Aangezien het onderzoek de Wajonginstroom betreft, zit een deel van deze groep nog op school of is in behandeling en daardoor op dit moment niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Bovendien blijkt nog steeds te gelden dat een belangrijk deel van de Wajongers na het verkrijgen van een baan weer uitvalt. In dit onderzoek wordt gevonden dat 27% van de Wajongers met *arbeidsmogelijkheden* minimaal zes maanden aan het werk is gebleven gedurende de follow-up en één op de vijf minimaal twaalf maanden aan het werk is gebleven.

Ten aanzien van de voorspellers voor arbeidsparticipatie van Wajongers kan worden geconcludeerd dat naast de zogenoemde 'harde' gegevens, afkomstig uit het UWV dossier, zoals geslacht, diagnose, schoolachtergrond en herkomst van de Wajonger, ook andere 'zachte' of psychosociale factoren van invloed zijn op de arbeidsparticipatiekansen. Daarbij is de invloed van deze psychosociale factoren verschillend voor werk vinden of duurzaam werk vinden. Alleen de inschatting van de ouders van werkmogelijkheden en behoefte aan hulp voor emotionele – en/of gedragsproblematiek houdt zowel verband met werk vinden als -behouden. Eigen inschatting van de Wajonger, zelfinzicht en motivatie voorspellen vooral werk vinden, terwijl de attitude van de omgeving, voorbereiding op werk en de ervaren gezondheid samenhangen met duurzaam werk vinden.

Voorspellers voor succesvol *werk vinden* in volgorde van belangrijkheid zijn: werkende ouder(s), positieve inschatting van eigen werkmogelijkheden, het hebben van werk voorafgaand aan de claimbeoordeling, werkervaring en hogere motivatie. Ook het volgen van een re-integratietraject is geassocieerd met werk vinden. De inschatting door belangrijke personen in de omgeving van de Wajonger blijkt ook een voorspellende factor: negatief voorspellend voor werk is als de ouder van voornamelijk thuiswonende Wajongers WSW- of dagbestedingsniveau inschat en als de ouder inschat dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek. Voor de Wajongers vanuit het Speciaal- en PraktijkOnderwijs is een hogere inschatting van motivatie en zelfinzicht door de schoolbegeleider positief voorspellend voor werk vinden.

Voorspellers voor *duurzaam werk vinden voor minimaal zes maanden* zijn in volgorde van belangrijkheid: mannelijk geslacht, werk in kwartaal voorafgaand aan de claimbeoordeling, positieve attitude omgeving ten opzichte van werk en goede voorbereiding op werk. De trend voor attitude van de omgeving ten aanzien van werk voor de Wajonger wijst voor duurzaam werk vinden in dezelfde richting vanuit alle perspectieven (Wajonger, ouder en schoolbegeleider). Ook de inschatting van

werkmogelijkheden door de ouder speelt een belangrijke rol in duurzaam werk vinden, met name voor de thuiswonende Wajongers. Daarnaast is de inschatting van de ouder dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek negatief voorspellend voor werkbehoud. Tenslotte is ook het volgen van een re-integratietraject geassocieerd met duurzaam werk vinden.

Voorspellers voor *duurzaam werk vinden voor minimaal twaalf maanden* zijn in volgorde van belangrijkheid: mannelijk geslacht en positieve attitude omgeving ten opzichte van werk vanuit ouderperspectief.

Ten aanzien van *werkbehoud*, waarbij duurzaam werkenden worden vergeleken met op enig moment werkenden, blijken hogere leeftijd en een positieve attitude van de omgeving ten opzichte van werk voorspellers te zijn. Daarnaast is de inschatting door de ouder dat de (thuiswonende) Wajonger hulp nodig heeft voor emotionele en/of gedragsproblematiek negatief voorspellend voor werkbehoud.

4.2 Discussie

In de discussie worden de belangrijkste bevindingen, die in het rapport naar voren komen, nader besproken. Vervolgens zullen de sterke kanten en de beperkingen van het onderzoek worden beschreven.

Mogelijkheden in werk en daadwerkelijke arbeidsparticipatie

Voor 86% van de Wajongers in het cohort geldt dat zij nu of mogelijk in de toekomst arbeidsmogelijkheden hebben; 58% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden schat zelf in loonvormende arbeid te kunnen verrichten en 41% van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden verricht daadwerkelijk loonvormende arbeid op enig moment. Een deel van de groep met arbeidsmogelijkheden zit nog op school of is in behandeling en daardoor op dit moment niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Ook als Wajongers, die op dit moment niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt niet worden meegerekend, is er een discrepantie tussen de populatie Wajongers met arbeidsmogelijkheden, die beschikbaar is voor werk en de groep die binnen de onderzoeksperiode daadwerkelijk werk heeft gevonden. Deze discrepantie tussen enerzijds de inschatting van arbeidsmogelijkheden en het beschikbaar zijn voor werk en anderzijds de feitelijke benutting van deze mogelijkheden wordt ook in andere rapporten gesignaleerd^{7,10}. Een belangrijke reden voor deze discrepantie is dat het begeleiden van Wajongers naar werk tijd kost, bijvoorbeeld omdat ze eerst een re-integratietraject nodig hebben¹⁰. Ook is de economische conjunctuur en de rol van de lokale arbeidsmarkt hierin van belang. Dit is niet het onderwerp van deze studie, maar heeft aanzienlijke invloed op het werk vinden en behouden van Wajongers. De werkloosheid van jongeren in het algemeen ligt momenteel boven de 10%. Voor kwetsbare jongeren ligt dat percentage hoger en alhoewel er een positieve trend is in de bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen is het aannemelijk dat Wajongers meer moeite hebben dan de gemiddelde jongeren om hun arbeidsmogelijkheden in te vullen.

Dit onderzoek geeft daarnaast nog een aanvullende verklaring voor deze discrepantie: psychosociale factoren spelen namelijk een belangrijke voorspellende rol in de daadwerkelijke participatie. Deze factoren zijn enerzijds bepalend voor de beleving van de Wajonger zelf en daarmee voor diens feitelijke

participatiekansen. De eigen inschatting van arbeidsmogelijkheden zou bijvoorbeeld kunnen werken als een selffulfilling prophecy, waardoor Wajongers niet aan het werk komen. Anderzijds wijst het belang van deze factoren op de bij veel Wajongers aanwezige multiproblematiek, die wellicht niet altijd voldoende in kaart is gebracht, maar wel arbeidsparticipatie in de weg kan staan.

Een veelvoorkomende problematiek is emotionele en/of gedragsproblematiek. Driekwart van de ouders van Wajongers maakt zich zorgen over de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind en vindt dat hun kind hulp nodig heeft voor emotionele problemen of gedragsproblemen. Emotionele en gedragsproblemen hebben een negatieve invloed op de participatie van jongeren in schoolprogramma's en op het krijgen en behouden van werk. Uit onderzoek van Oeseburg e.a. (2010)¹² is gebleken dat bij leerlingen met een verstandelijke beperking op het praktijkonderwijs en op het voortgezet speciaal onderwijs de kans op emotionele en gedragsproblemen werd vergroot indien er sprake was van één of meerdere chronische aandoeningen. Ook uit andere literatuur blijkt dat mensen met co-morbiditeit meer kans maken op emotionele en/of gedragsproblemen en dat deze problematiek het dagelijks functioneren aanzienlijk kan belemmeren. Aangezien een groot deel van de Wajong-populatie een verstandelijke beperking heeft en 54% van de Wajongers te maken heeft met co-morbiditeit is het van belang deze problematiek in kaart te brengen. Emotionele en gedragsproblemen spelen dus juist in combinatie met het medisch beeld een belangrijke rol. Een gecombineerd inzicht in de medische en psychosociale factoren is dus van belang. Door deze problematiek in een vroeg stadium te signaleren, kan adequate behandeling plaatsvinden. Conform de inschatting van het UWV lijken deze Wajongers wel degelijk over arbeidsmogelijkheden te beschikken, maar zij hebben ondersteuning en begeleiding nodig om bovengenoemde problematiek te overkomen om vervolgens hun arbeidsmogelijkheden te kunnen benutten en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Een belangrijke groep in dit verband is de hierboven genoemde LVB-groep. Veruit de meeste LVB-ers in het cohort beschikken over arbeidsmogelijkheden (94%). Door de veelvoorkomende co-morbiditeit en bijkomende problematiek is het echter lastig voor deze groep om hun arbeidsmogelijkheden ook te benutten. Bekend is dat de sociale context voor deze groep van uitermate groot belang is, ook voor arbeidsparticipatie. Uit aanvullende analyses op de LVB-subgroep blijkt dat factoren in de sociale context voorspellers zijn voor zowel het vinden van werk als werkbehoud. Het is daarom van belang het sociale netwerk te betrekken bij het opstellen van een participatieplan en de uitvoering daarvan.

De meerwaarde van dit rapport is met name gelegen in het inzicht dat het voor de inschatting van de arbeidsmogelijkheden en de begeleiding naar werk van belang is om naast medische factoren, zoals diagnose en co-morbiditeit, ook de persoonlijke kenmerken en de sociale context in kaart te brengen. Daarnaast geeft het rapport inzicht in welke factoren kunnen worden beïnvloed om de participatiekansen te vergroten. Het gaat dan met name om de eigen inschatting van werkmogelijkheden, de inschatting van de ouders, zowel met betrekking tot werkmogelijkheden als emotionele en gedragsproblematiek en de attitude van de omgeving richting werk. Als de inschatting van ouders en/of Wajonger zelf negatief is, kan de perceptie wellicht beïnvloed worden en daarmee het zelfinzicht en de motivatie. Voor Wajongers met ingeschatte arbeidsmogelijkheden, die zichzelf geen arbeidsmogelijkheden toekennen, zou gerichte ondersteuning bij ervaren problemen er wellicht toe kunnen leiden dat de zelfperceptie wordt bijgesteld.

Binnen de context zijn de ouders – met name voor thuiswonende Wajongers – uiteraard een belangrijke factor. Niet alleen is het van belang dat ouders zelf werken en daarmee een voorbeeldfunctie vervullen, ook de inschatting van de ouders van de mogelijkheden of problematiek van de Wajonger is belangrijk. Als ouders inschatten dat regulier werk niet mogelijk is of dat hulp voor emotionele en/of gedragsproblematiek nodig is, is de prognose voor werk ongunstig. Hiervoor is een aantal verklaringen mogelijk:

- 1) als ouders positief zijn werkt dit stimulerend op het zelfvertrouwen van het kind,
- 2) als ouders positief zijn ‘trekken ze harder’ aan hun kind en
- 3) ouders hebben een realistische inschatting van hun kind en hun inschatting is gebaseerd op daadwerkelijke beperkingen en problemen bij het kind en deze inschatting kan helpen bij het indiceren voor een adequate behandeling en/of ondersteuning.

In alle drie de opties is het van belang de ouders in een vroeg stadium te betrekken, bijvoorbeeld bij het opstellen van een participatieplan. Als het oordeel van de ouders negatief is, is het in ieder geval belangrijk om te onderkennen dat de Wajonger een risico loopt met betrekking tot participatie. Daarnaast zouden ouders mogelijk betrokken kunnen worden bij het in kaart brengen van de ondersteuning die de hun kind nodig heeft en daarin mogelijk een sturende rol spelen. Dit zou nader onderzocht moeten worden.

Een andere belangrijke actor in de context – met name van de Wajonger op het Speciaal of PraktijkOnderwijs – is de school. De school kan een belangrijke rol spelen in het verhogen van het zelfinzicht van Wajongers. Met name Wajongers met een (zeer) lichte verstandelijke beperking en/of een autisme spectrum stoornis hebben moeite met het juist inschatten van hun eigen mogelijkheden en beperkingen. De school kan hen helpen een reëel beeld te krijgen van hun vaardigheden, maar ook van hun zwakke kanten en hen leren daarmee om te gaan. De schoolbegeleiders kunnen leerlingen bovendien motiveren door hen praktijkgerichte vaardigheden te leren, waardoor leerlingen zien wat hun mogelijkheden zijn en zij zich ook willen inzetten om deze te benutten.

Uit het rapport blijkt dat er sprake is van aanzienlijke co-morbiditeit en multi-problematiek bij Wajongers. De groep met arbeidsmogelijkheden onderscheidt zich daarbij van de groep zonder arbeidsmogelijkheden door andere diagnostiek (ook van co-morbiditeit) en een betere score op bijna alle parameters. Onze studie richtte zich op de groep die een Wajonguitkering heeft toegekend gekregen. Daarnaast hebben de analyses specifiek betrekking op de Wajongers met arbeidsmogelijkheden en voor die groep geldt dat medische factoren, zoals diagnose, in enkelvoudige analyses voorspellend zijn, maar dat het deel van de uitkomst dat door deze medische factoren wordt verklaard ook voor een groot deel wordt verklaard door psychosociale factoren, zoals de eigen inschatting van werkmogelijkheden. Doordat deze psychosociale factoren daarnaast nog een extra deel van de variantie verklaren, verdwijnen de medische factoren uit de uiteindelijke modellen ten gunste van de psychosociale factoren. De medische factoren zijn (waarschijnlijk – wij hebben dat niet onderzocht) wel belangrijk voor het wel of niet toekennen van een Wajong-uitkering en ook om te onderscheiden welke Wajongers arbeidsmogelijkheden hebben, maar voor het voorspellen van daadwerkelijke participatie hebben de psychosociale factoren een duidelijke toegevoegde waarde.

Een andere bevinding is dat de motivatie van de Wajongers hoog wordt ingeschat, door henzelf en door anderen en dat ook de omgeving werk belangrijk vindt voor de Wajonger. In combinatie met het bovenstaande kunnen we hieruit concluderen dat belemmeringen in de participatie zijn gelegen in feitelijke beperkingen en problemen, niet in de motivatie van de Wajonger of diens omgeving. Dit betekent dat participatie-bevorderende interventies zich primair zouden moeten richten op ondersteuning bij beperkingen en problemen en niet op de motivatie van de Wajonger. Omdat die beperkingen en problemen complex en meervoudig zijn is het plausibel dat ook de oplossing meerdere componenten moet omvatten in een integrale benadering.

Hetzelfde geldt voor de omgeving: die is in principe positief voor wat betreft de attitude richting werk, maar kent veel problemen en kan daarmee vaak geen optimale ondersteuning bieden aan de Wajonger. Interventies gericht op de omgeving zouden daarbij effectief kunnen zijn. Ook het mobiliseren van de positieve elementen in de omgeving - bijvoorbeeld door Eigen Kracht Conferenties² of gelijksoortige interventies – zou positief kunnen zijn. In 2012 wordt door het UMCG in samenwerking met het UWV en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum een pilotstudie gedaan om te onderzoeken of het betrekken van het netwerk rondom de Wajonger (inclusief de ouders) bij het opstellen van een participatieplan en het uitvoeren hiervan een positief effect heeft op de participatie van Wajongers in werk.

Sterke punten van het onderzoek

Dit rapport geeft een overzicht van de ziekte-specifieke, persoonlijke en sociale kenmerken van Wajonggerechtigden en brengt de voorspellende factoren voor werk vinden en behouden in kaart. Een sterke kant van het rapport is de brede aanpak, waarbij verschillende informatiebronnen zijn geraadpleegd (Wajongers, ouders, schoolbegeleiders, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen, re-integratieconsulenten en werkgevers), waarmee is getracht een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen. Deze aanpak, om zowel op het niveau van de Wajonger als op het niveau van het omringende netwerk informatie te verzamelen, is uniek en voorziet in een grote kennisbehoefte. De aanpak is in overeenstemming met het vaak gesignaleerde feit dat arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden een multifactorieel bepaald begrip is, waarbij zowel variabelen op het niveau van het individu als het niveau van de sociale omgeving en het niveau van het werk en de werkgever moeten worden beschouwd.

Een ander sterk punt is dat in het rapport harde uitkomsten worden gebruikt, die kwantitatief worden gekoppeld aan de meer zachte factoren.

De afgelopen jaren zijn verschillende (onderzoeks)rapporten verschenen rondom het thema Wajong en arbeidsparticipatie. In deze rapporten ontbreekt echter een brede aanpak en zijn de onderwerpen vanuit een specifieke focus benaderd. Daarnaast waren deze rapporten voornamelijk kwalitatief van aard. De onderhavige studie geeft een getalsmatige onderbouwing van de in veel kwalitatief onderzoek genoemde psychosociale factoren.

² De Eigen Kracht Conferentie (EKC) methode is een methode waarbij de klant zelf de regie heeft over de re-integratie. Het is de bedoeling dat deze samen met de eigen omgeving (familie/buren/vrienden) een plan ontwikkelt voor re-integratie richting werk. De klant bepaalt samen met de EKC-coördinator wie wordt ingeschakeld bij het opstellen van het plan. Ook kan de klant aangeven welke ondersteuning deze van het UWV of andere instanties nodig heeft. Deze methode is in de jeugdzorg reeds veelvuldig en met goede resultaten toegepast.

Beperkingen van het onderzoek

Het onderzoek kent ook een aantal beperkingen die, bij het lezen van de conclusies en aanbevelingen van dit rapport, in ogenschouw moeten worden genomen.

De psychosociale factoren zijn onder andere in beeld gebracht door zelfrapportage-vragenlijsten van de Wajonger zelf. Zelfrapportage kan echter een vertekend beeld geven. Wajongers met psychische beperkingen bijvoorbeeld, hebben moeite met een reële inschatting van hun mogelijkheden en beperkingen. Onderschatting en overschatting komt regelmatig voor. Het is voor deze groep niet gemakkelijk vragenlijsten in te vullen, die vragen om reflectie op het eigen (on)vermogen, het zelfbeeld, de motivatie en dergelijke. Daarnaast is niet altijd goed in te schatten of bijvoorbeeld de LVG-groep de vragen volledig heeft begrepen. Dit is een groep die erg gevoelig is voor het zelfstandig uitvoeren van werkzaamheden en Wajongers uit deze groep hebben misschien geen hulp gevraagd als een vraag niet werd begrepen.

Zoals aangegeven, is een sterk punt van dit onderzoek dat gebruik is gemaakt van verschillende perspectieven: de psychosociale factoren bij instroom in de Wajong zijn in kaart gebracht door het UWV, de Wajonger zelf, de ouders en de schoolbegeleiders. De combinatie van die verschillende perspectieven en de interpretatie ervan heeft echter ook zijn beperkingen. Al de genoemde perspectieven geven hun eigen beeld van de situatie van de Wajonger en geen enkel beeld kan als de waarheid worden beschouwd. Uit onderzoek is gebleken dat de resultaten van leerkracht, ouders en de LVG-er zelf niet te vergelijken zijn (Oeseburg, 2010¹²). Daarbij is niet aan te geven wiens perspectief de werkelijkheid het best benaderd. Door gebruik te maken van verschillende perspectieven is geprobeerd een zo volledig mogelijk beeld te krijgen. Een aantal factoren komt bovendien vanuit verschillende perspectieven naar voren, zoals de attitude van de omgeving. Daarnaast kunnen de verschillende perspectieven lastig met elkaar worden vergeleken, omdat de afzonderlijke perspectieven niet op de totale groep betrekking hebben, maar op een bepaalde subgroep. Het perspectief van de ouders werpt met name licht op de groep Wajongers die nog thuis woont. Het perspectief van de schoolbegeleiders heeft alleen betrekking op de Wajongers die vanuit het Speciaal- of PraktijkOnderwijs zijn ingestroomd. Mede daarom zijn deze perspectieven in de analyses niet samengevoegd.

We spreken in de analyses van dit rapport van duurzaam werkend, als Wajongers op drie aansluitende peilmomenten aan het werk zijn (zes maanden) of op vijf aansluitende peilmomenten aan het werk zijn (12 maanden). De peildata zijn echter per kwartaal gemeten. We weten niet of de betreffende Wajongers in de twee tussenliggende maanden zijn uitgevallen en voor het volgende peilmoment weer werk hebben gevonden. Dit wordt niet zichtbaar vanuit de data. Hierdoor ontstaat een beeld van duurzaamheid, dat niet overeen hoeft te komen met de werkelijkheid. Wij gaan er echter vanuit dat het redelijk is te veronderstellen dat Wajongers gedurende deze maanden niet meerdere keren zijn uitgevallen, zodat er in ieder geval sprake is van enige duurzaamheid. Wij schatten in, dat de kans klein is dat een Wajonger twee keer in zes maanden uitvalt en toch weer voor de volgende peildatum aan het werk is. Dit geldt zeker voor duurzaamheid van 12 maanden. Bekend is dat Wajongers veelal langer de

tijd nodig hebben (dan 18 maanden) om aan het werk te komen. De tijdsduur van het onderzoek maakte het niet mogelijk om de jongeren langer te volgen in de tijd.

Uit de non-respons analyse blijkt dat er significante verschillen bestaan tussen de responders en de non-responders op leeftijd, diagnose, wel of geen arbeidsmogelijkheden en werkuitkomst. De verschillen zijn niet heel groot. Verondersteld wordt dat de verschillen in determinanten (leeftijd, diagnose en arbeidsmogelijkheden) de resultaten niet aanzienlijk hebben beïnvloed. Voor wat betreft de werkuitkomst bleek dat de responders vaker werk hadden dan de non-responders. Dit wordt gedeeltelijk verklaard door het hogere percentage Wajongers met duurzaam geen arbeidsmogelijkheden in de non-responsgroep. Deze groep heeft wellicht vanaf het begin al gekozen niet mee te doen met het onderzoek, vanwege het onderwerp arbeidsparticipatie, een onderwerp dat wellicht als niet relevant werd beschouwd voor hun eigen situatie. Daarnaast is het percentage Wajongers met psychiatrische stoornissen hoger in de non-respons groep en van deze groep is bekend dat zij moeilijk te verleiden zijn aan onderzoek mee te doen en ook dat zij moeite hebben om werk te behouden.

Het onderzoek is uitgevoerd binnen de oude Wajongwetgeving, waarvoor andere regels van toepassing waren, dan voor de huidige Wajongwetgeving die sinds 1 januari 2010 van kracht is. De oude Wajong ging uit van het compensatiebeginsel, waarbij jongeren, met een aandoening die voor het 18^e levensjaar was ontstaan en die niet zelfstandig het minimumloon konden verdienen, in aanmerking kwamen voor een Wajong-uitkering. De nieuwe Wajongwet (nWajong) is gericht op het bieden van hulp aan Wajongers om werk te vinden en te behouden. Wajongers met arbeidsmogelijkheden komen in de werkregeling (zo nodig met inkomensondersteuning). Als de Wajonger nog een opleiding volgt, ontvangt deze ondersteuning in de studieregeling. Wajongers die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, ontvangen een Wajong-uitkering.

De uitkomsten van het onderzoek zijn niet alleen relevant voor de oude Wajong-doelgroep, maar ook voor de huidige Wajongdoelgroep in de werkregeling, gezien de overeenkomsten tussen de Wajongers met arbeidsvermogen in de oude Wajong-regeling en de Wajongers in de nieuwe Wajong-werkregeling. Op basis van de onderzoeksresultaten lijkt het bijvoorbeeld wenselijk de ouders van thuiswonende Wajongers te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van het participatieplan, gezien hun zicht op de (on)mogelijkheden van de Wajonger. Ook lijkt het van belang eventuele emotionele en gedragsproblematiek te signaleren, teneinde te voorkomen dat deze problematiek een succesvolle plaatsing in de weg staat.

Generaliseerbaarheid

Het Wajong-cohort, beschreven in dit onderzoek, is afkomstig uit Noord-Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe) en dit roept de vraag op of de gevonden resultaten generaliseerbaar zijn naar het hele land. Daarom zijn de cohort resultaten vergeleken met UWV-data uit de Wajong-monitor en de UWV Kennisverslagen.

Ons cohort komt overeen met de landelijke instroom voor wat betreft leeftijd en geslacht, leefvorm, diagnosegroepen (behalve verstandelijke beperking en somatische aandoeningen) en kenmerken van werkende Wajongers (leeftijd, geslacht, diagnose, attitude en soort werk)¹⁰.

Er zijn ook verschillen gevonden. Landelijk was 29% van de Wajong-instroom niet in staat om te werken omdat ze duurzaam of tijdelijk geen mogelijkheden hadden¹⁰. In het Wajong-cohort heeft 14% van de Wajongers duurzaam geen arbeidsmogelijkheden. Dit verschil kan als volgt worden verklaard: in het cohortonderzoek is de groep waarvan niet kan worden uitgesloten dat zij loonvormende arbeid kan gaan verrichten, maar op dit moment niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, meegenomen in de groep met arbeidsmogelijkheden.

Iets minder dan de helft van de Wajongers met arbeidsmogelijkheden in het cohort (47%) is afkomstig uit het Speciaal of Praktijkonderwijs. Dit is minder dan landelijk, waar ruim de helft van de Wajongers deze schoolachtergrond heeft¹⁰. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in het cohortonderzoek de hoogst genoten opleiding is meegenomen, waardoor jongeren vanuit het praktijkonderwijs, die zijn doorgestroomd naar MBO, ook als zij niveau 1 hebben afgerond, onder MBO zijn geregistreerd.

In het Wajong-cohort heeft bijna de helft een verstandelijke beperking (45%). Dit is meer dan landelijk (38%)⁹. Redenen hiervoor zijn niet gevonden.

Een somatische aandoening komt in het Wajong-cohort minder voor dan landelijk (10% vs 13%)¹⁰. Co-morbiditeit komt in het Wajong-cohort meer voor dan landelijk (54% vs 49%)¹⁰. Het hogere percentage co-morbiditeit in het cohort zou te maken kunnen hebben met de grotere groep met een verstandelijke beperking, waarvan bekend is dat co-morbiditeit veel voorkomt (Oeseburg, 2010)¹².

Concluderend kunnen we stellen dat het cohort weinig verschilt van de landelijke instroom, behalve voor de diagnose verstandelijke beperking. Het gaat hierbij met name om de categorie met een lichte verstandelijke beperking (38% vs 29%).

4.3 Aanbevelingen

Dit project was gericht op het in kaart brengen van de participatiemogelijkheden van Wajongers in werk en de factoren die het vinden van regulier werk en het behoud van dit werk beïnvloeden. Toename van kennis ten aanzien van de problematiek kan handvatten bieden bij het verbeteren van de huidige handelwijze bij de begeleiding van Wajongers naar arbeid en de benadering van werkgevers met het verzoek tot indienstneming van deze groep.

De uitkomsten van het onderzoek zijn in eerste instantie relevant voor het UWV, dat een belangrijke rol speelt in de begeleiding van Wajongers naar werk, zowel voor de groep in de oude als in de nieuwe Wajong-regeling. Gezien het activerende karakter van de nieuwe Wajong-wet, leveren de resultaten van het onderzoek ook handreikingen voor deze nieuwe Wajong-regeling, zoals het betrekken van ouders en sociale omgeving bij het opstellen en uitvoeren van een participatieplan. De uitkomsten zijn echter ook van belang voor andere partijen die te maken hebben met mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals voor de begeleiding van de WWB-groep en de WSW-populatie naar regulier werk.

Voor een meer efficiënte aanpak van de begeleiding naar werk van deze doelgroep is een rol weggelegd voor alle partijen in de keten van de arbeidstoeleiding van Wajongers: scholen, UWV, SW-bedrijven, re-integratiebedrijven, gemeenten en werkgevers. Buiten de keten is de rol van ouders reeds onderstreept, waarbij de aanbeveling is gedaan om de ouders te betrekken bij het participatieplan.

Aanbevelingen voor determinanten van arbeidsparticipatie

Uit deze studie is een aantal determinanten naar voren gekomen, dat verder onderzoek vraagt. De psychosociale kenmerken zijn door middel van zelfrapportage in kaart gebracht. Met name de invloed van de sociale omgeving vraagt nader onderzoek. Het is van belang om het sociale netwerk van de groep met arbeidsmogelijkheden in kaart te brengen en de sociale omgeving te betrekken bij het opstellen van een participatieplan, zodat ook zij een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering hiervan. Daarnaast is meer onderzoek nodig naar beïnvloedbare determinanten. Voor de gevonden determinanten die beïnvloedbaar zijn (inschatting eigen mogelijkheden, zelfinzicht en motivatie en inschatting mogelijkheden door ouders) kan worden onderzocht hoe deze beïnvloed kunnen worden en wat effectieve interventies zijn om deze positieve beïnvloeding te realiseren.

Dit geldt ook voor de emotionele- en gedragsproblematiek, waarvan het belangrijk is dat deze wordt gesignaleerd en behandeld.

Concrete aanbevelingen:

- Het in kaart brengen en betrekken van het sociale netwerk van de jongere bij begeleiding naar werk
- Het benutten van het inzicht van de ouders bij het in kaart brengen van mogelijke determinanten en bij het aansluitend opstellen van een participatieplan
- Onderzoek naar mogelijkheden voor het beïnvloeden van determinanten

Aanbevelingen voor specifieke risicogroepen

Een belangrijke vraag bij de uitkomsten van dit onderzoek is, of de verzamelde kennis over kenmerken en voorspellers algemeen geldend is voor de Wajong-populatie met arbeidsmogelijkheden of dat rekening dient te worden gehouden met specifieke risicogroepen. Hierbij gaat het niet alleen om een indeling van risicogroepen op basis van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aandoening/beperking), maar ook om risicogroepen op basis van sociale kenmerken.

Concrete aanbevelingen:

- Onderzoek naar de specificiteit van een aantal relevante subgroepen, bijvoorbeeld jongeren met een lichte verstandelijke beperking, met autisme stoornissen of psychiatrische stoornissen
- Onderzoek naar de specificiteit van de thuiswonende groep, waarvan de ouders niet werken
- Vertalen van kennis over specifieke risicogroepen naar een gedifferentieerd beleid in de praktijk

Aanbevelingen voor een participatiegerichte methodiek

Uit dit onderzoek blijkt dat bij de beoordeling van het arbeidsvermogen een meer persoonlijke en contextuele benadering vereist is^{16,17}. In een dergelijke 'systeemgerichte' benadering is niet zozeer de beoordeling van de ziekte belangrijk, als wel de beoordeling van de mogelijkheden en behoeften van de persoon om aan het werk te gaan en de steun hierbij van diens omgeving. Dit vraagt om het opstellen van een integraal klantbeeld waarin de (toekomstige) mogelijkheden van de persoon om te functioneren in werk en de benodigde voorwaarden worden beschreven. Dit ondersteunt de gedachte dat het arbeidsvermogen dient te worden beschouwd als een multifactorieel proces, waarbij niet alleen de persoon, maar ook (diens interactie met) factoren in zijn omgeving dient te worden meegewogen. Nader onderzoek kan helpen om antwoord te geven op de cruciale vraag welke informatie professionals nodig hebben om een realistische inschatting te maken van de participatiemogelijkheden van de cliënt.

Aanbevelingen voor specifiek vervolgonderzoek op basis van het Wajong-cohort

De afgelopen jaren is er in Nederland een veelheid aan onderzoek verricht op het terrein van de Wajongpopulatie. Het betreft veelal kortlopend en beschrijvend onderzoek, waarmee causale verbanden tussen factoren en de uitkomstmaat arbeidsparticipatie niet (goed) kan worden onderzocht. Bovendien is veelal de focus gericht op een specifiek perspectief (bijvoorbeeld de Wajonger of de werkgever). Om een breder en diepgaander inzicht te krijgen in factoren die de arbeidsparticipatie beïnvloeden is dit cohortonderzoek 'Voorspellers voor vinden en behouden van werk door Wajongers' van start gegaan. Binnen dit onderzoek is een uniek en rijk gevuld databestand opgebouwd, dat ons de mogelijkheid heeft gegeven om veel van de geformuleerde onderzoeksvragen te beantwoorden. Desondanks blijven er na een onderzoeksperiode van 4 jaar nog veel vragen onbeantwoord. Dit komt enerzijds door noodzakelijke afbakening van het huidige project, waardoor in de verrichte en gerapporteerde analyses niet alle gegevens zijn gebruikt, anderzijds doordat de looptijd van het project beperkingen oplegde aan de informatie die kon worden verkregen.

Opties voor vervolgonderzoek

Verdiepend onderzoek in de vorm van interviews met betrokken actoren maakt het mogelijk om met behulp van verdiepende kwalitatieve methoden aanvullende informatie te verzamelen rondom bepaalde onderwerpen. Een combinatie van de reeds beschikbare kwantitatieve cohort gegevens, aangevuld met kwalitatieve informatie maakt het mogelijk een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Er is in de afgelopen jaren in Nederland reeds een aantal kwalitatieve onderzoeken uitgevoerd, maar deze onderzoeken zijn niet primair gericht op de factoren, die in dit cohortonderzoek van belang zijn bevonden. Door gebruik te maken van mixed-methods kan het gevonden effect van de kwantitatief onderzochte factoren worden verklaard en geïnterpreteerd. Zo zou het interessant zijn om meer zicht te krijgen in welk individueel gedrag succesvolle resultaten oplevert en wat de invloed van betrokken organisaties en de sociale omgeving hierop is geweest.

De concrete onderzoeks-aanbeveling is om hiervoor uit het bestaande cohort een groep 'succesvolle Wajongers' en 'niet-succesvolle Wajongers' te selecteren (waarbij succesvol wordt gedefinieerd als 6 maanden duurzaam werken) en vervolgens 360^o interviews toe te passen waarbij de Wajonger, maar ook zijn ouders en betrokken professionals worden betrokken om zicht te krijgen op de factoren die hebben geleid tot het wel/niet duurzaam aan het werk zijn alsmede informatie te vergaren over de factoren die hierin bevorderend dan wel belemmerend hebben gewerkt. Een dergelijke procesbeschrijving met concrete feedback over het gelopen traject zal naar verwachting handvatten bieden om de begeleiding en dienstverlening van UWV, maar ook de inzet en rol van de Wajonger en zijn directe sociale omgeving alsmede de inbreng van de overige (zorg)professionals beter op elkaar af te stemmen.

De follow-up duur in dit onderzoek van 2 jaar heeft tot een begrenzing van de mogelijkheden tot beantwoording van relevante vragen op het terrein van de Wajongpopulatie geleid. Veel van de Wajongers zaten nog op school en dus worden zij nog niet naar werk begeleid. Een ander deel verbleef nog in een re-integratietraject waardoor in beide gevallen deze groepen meetelden in de groep die geen werk had gevonden. Ten aanzien van duurzaamheid is bekend dat een groot deel van de Wajongers die werk vindt na 2-3 jaar alsnog het werk verliest. In dit onderzoek kon alleen de duurzaamheid van 6 en 12

maanden worden onderzocht. Een langere follow-up duur zou het mogelijk maken om meer valide uitspraken te kunnen doen over de kans op werk vinden en behouden van deze doelgroep en de voorspellende waarde van psychosociale factoren op deze uitkomstmaten. Het verlengen van de follow-up duur door middel van aanvullende POLIS-data zou het mogelijk maken om dergelijke vraagstellingen alsnog te beantwoorden in de komende jaren.

Verder onderzoek en ontwikkeling is nodig om de kwaliteit van het predictiemodel vast te stellen. Daarnaast zou een belangrijke vraagstelling kunnen zijn of de relevantie van de gevonden factoren verandert indien wordt gekeken binnen specifieke diagnosegroepen. In de huidige analyses is de totale Wajongpopulatie onderzocht, maar het bestand biedt de mogelijkheid om ook voor specifieke diagnosegroepen een dergelijk predictiemodel te ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld de grote groep met een licht verstandelijke beperking of de groep met ontwikkelingsstoornissen. Een andere aanvullende vraagstelling zou kunnen zijn of het model ook toepasbaar is op andere deelgroepen met eenzelfde diagnose, maar die geen recht hebben op een Wajonguitkering. Voor deze laatste vraagstelling geldt dat we vanaf de start van het project ook de 'afwijzers' hebben geïnccludeerd en gevolgd gedurende de follow-up periode en dat we van hen weten wie er werk heeft gevonden en behouden. Het is hierdoor mogelijk om de gegevens van Wajongers (met toekenning) te vergelijken met de gegevens van de afgewezenen.

De focus van dit Wajong cohortonderzoek was gericht op psychosociale factoren die arbeidsparticipatie van Wajongers beïnvloeden. Daarbij is de transitie van school naar werk slechts in beperkte mate meegenomen. Arbeidstoeleiding begint al eerder dan het moment dat de jongeren zich melden voor een uitkering; de scholen vormen een belangrijke eerste schakel richting werk, in de vorm van praktijkonderwijs en stages. Gezien het belang van de school in de vorming van de leerling op weg naar volwassenheid en naar een bestemming in de maatschappij, is het relevant in een vervolgonderzoek gericht te kijken naar de rol van de school in de ontwikkeling van een positief zelfbeeld en adequaat zelfinzicht van de leerlingen, zodat de leerlingen in staat zijn een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven die past bij hun mogelijkheden en persoonlijkheid.

Ook het perspectief van werkgevers en de rol van werkgevers bij het opnemen van Wajongers in hun bedrijf is in dit onderzoek slechts beperkt belicht. Wel bleek dat duurzaam werkende Wajongers vaker ondersteuning en begeleiding hebben ontvangen dan Wajongers die wel werk hebben gevonden, maar weer zijn uitgevallen. Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de vraag welke aspecten van begeleiding effectief zijn voor werk vinden en werkbehoud. Daarnaast verdient het aanbeveling nader te onderzoeken welke kenmerken of factoren uit succesvolle werkomgevingen overdraagbaar zijn naar andere sectoren.

Een laatste aanbeveling betreft een interventiestudie voor het evalueren van een meer gerichte begeleiding en dienstverlening. De unieke kans die zich voordoet met data uit het opgebouwde cohort is dat hierbij gebruik kan worden gemaakt van de individuele scores op de set voorspellers voor werk vinden en werkbehouden. Deze set kan handvatten bieden voor het gericht inzetten van begeleiding en dienstverlening op basis van de resultaten van het persoonsprofiel dat is gemaakt bij de instroom in

de Wajong. Als op basis van de gegevens bij instroom blijkt dat bepaalde persoons- of contextkenmerken van een Wajonger mogelijke barrières vormen voor werk kan hierop gericht worden geïntervenieerd. Op basis van de profielen zou vanuit het huidige cohort op basis van een aantal beïnvloedbare determinanten, een subgroep kunnen worden geselecteerd die vervolgens een gerichte begeleiding c.q. dienstverlening, die aansluit bij het vastgestelde profiel, krijgt aangeboden. De vraagstelling voor een dergelijk vervolgonderzoek is: wat is het effect van de inzet van gerichte dienstverlening op basis van de resultaten van het persoonsprofiel op werk vinden en werkbehouden in vergelijking met de dagelijkse werkwijze?

Implicaties voor de praktijk

Het bevorderen van de participatie van jongeren met een beperking in functioneren blijft een belangrijke maatschappelijke opdracht. Uit dit onderzoek blijkt dat de problematiek multifactorieel is en zowel gebonden is aan de persoon van de Wajonger als aan de kenmerken van de relevante contexten (thuisituatie, school, werksituatie). Dit rapport geeft inzicht in de factoren die de discrepantie, die bestaat tussen de vastgestelde participatiemogelijkheden en de feitelijk gerealiseerde mogelijkheden, kunnen verklaren en daarmee handvatten kunnen bieden om de participatiegraad van Wajongers verder te vergroten.

Dit betekent dat het beleid ook op die verschillende aspecten van de situatie moet zijn gericht: op de beïnvloedbare factoren van de persoon en van de context(en). Daarbij is een geïntegreerde aanpak van de (multi)problematiek door UWV, zorg en welzijn en school van belang. Door betere integratie van de zorg wordt voorkomen dat trajecten niet op elkaar aansluiten en daardoor het gewenste effect missen.

Door de verschillende maatschappelijk ontwikkelingen (wetgeving, cultuur, financiering) zijn er een aantal beleidsmatige kanttekeningen te plaatsen.

Zo heeft er een verbreding van taken plaatsgevonden van de verschillende actoren. Loonvormende arbeid werd een steeds belangrijker doel voor jongeren met een beperking en deze wordt ook meer en meer zelf verantwoordelijk gesteld om dit te bereiken. Om de jongere hierbij zo goed mogelijk te ondersteunen hebben de actoren in de keten hun takenpakket uitgebreid. Scholen bieden niet alleen onderwijs aan, maar richten zich ook op arbeidsmarkttoeleiding. SW bedrijven houden zich niet alleen met arbeidstraining/activering bezig, maar ook met re-integratie. Re-integratiebedrijven houden zich omgekeerd weer met scholing en activering bezig. Klantmanagers van de gemeente, scholen en re-integratiebedrijven doen op dit moment allemaal hetzelfde, namelijk jongeren begeleiden naar werk. Deze verbreding en vervloeiing van taken is niet altijd ten goede gekomen aan de kwaliteit¹⁴. Het is en blijft van groot belang dat de specifieke expertise, in dit geval van de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van het UWV, wordt behouden en ingezet. Ook in de toekomstige ontwikkelingen kan het UWV een expertrol vervullen voor de verschillende partijen in de keten, bijvoorbeeld door het uitbrengen van participatiegerichte adviezen en als indicatiesteller en expertisecentrum voor het sociaal medisch beoordelen van arbeidsvermogen.

Vanuit ons onderzoek mag worden benadrukt, dat de complexiteit van de aanwezige beperkingen, de mogelijkheden tot werk als ook de persoonlijke en sociale kenmerken van de jongere goed in beeld moeten worden gebracht (goede 'diagnosestelling'). Deze factoren samen vormen een noodzakelijke

voorwaarde voor een gericht re-integratie- en participatie-advies. Een adequate inventarisatie van de problematiek van de jongere kan leiden tot een succesvolle duurzame plaatsing. Dat laat onverlet dat de totale populatie, ook bij succesvolle plaatsing, blijvende ondersteuning verdiend en niet uit het oog mag worden verloren. Er blijft voor deze groep een groot risico op een werkloos bestaan met alle (gezondheids-)risico's van dien en met langdurige aanspraak op inkomens- en/of zorgondersteuning¹⁵. Het is daarom van groot belang dat actoren in de keten hun eigen expertise onderhouden en inzetten, en daarnaast intensief samenwerken, ten behoeve van werk en welzijn van de jongere. Een systeembenadering is daarvoor aangewezen. De gerichtheid op de Wajonger alleen is daarvoor te beperkt, gezien het in dit rapport aangegeven belang van de sociale omgeving, in casu ouders, vrienden, school en werkgever.

Literatuur

1. Sleeboom I, Hermanns J, Hermanns V. Meedoen leer je door mee te doen. Een inventarisatie van de wijze waarop in zorg voor kinderen van 0 tot 12 jaar met beperkingen aandacht besteed wordt aan (toekomstige) maatschappelijke participatie. ZonMW/CrossOver, november 2010
2. Werkgroep arbeidsparticipatie Wajonggerechtigden (Wajong). Ontwerpadvies Participatie Jonggehandicapten. Den Haag, SER, 2 juni 2007.
3. Kenniscentrum UWV. UWV kennisverslag 2012-I. Ontwikkelingen arbeidsparticipatie Wajongers (paragraaf 3.3). Amsterdam: UWV, 2012
4. Lindsay S. Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 2011; 33(15–16): 1340–1350
5. Kwartaalverkenning UWV 2006-III. Amsterdam: Kenniscentrum UWV (2006).
6. WHO. ICF, www.rivm.nl/who-fic/in/BrochureICF.pdf (12 maart 2012).
7. Kenniscentrum UWV. UWV kenniscahier 08-01. De participatiemogelijkheden van de Wajong instroom. Amsterdam: UWV, 2008
8. Achterberg TJ, Wind H, Boer AG de, et al. Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *J Occup Rehabil* 2009; 19: 129-141.
9. Achterberg TJ, Holwerda A, Verhoof E, Wind H, Brouwer S, Maurice-Stam H, Groothoff JW, Frings-Dresen MHW, Van der Klink JLL. Wajongers aan het werk: welke factoren kunnen van belang zijn voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten? *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* 2010; 18 (2): 52-58.
10. Kenniscentrum UWV. Wajong monitor: tweede rapportage, een analyse van de nieuwe Wajong in 2010. Amsterdam: UWV, 2012
11. Holwerda A, Groothoff JW, De Boer MR, Van der Klink JLL, Brouwer S. Work-ability assessment in young adults with disabilities applying for disability benefits. *Disability & Rehabilitation* (in press).
12. Oeseburg B, Jansen DEMC, Reijneveld SA, Dijkstra GJ, Groothoff JW. Limited concordance between teachers, parents and healthcare professionals on the presence of chronic diseases in ID-adolescents. *Research in Developmental Disabilities* 2010; 31: 1645–1651
13. Kenniscentrum UWV. UWV kennisverslag 2011-III. Arbeidsparticipatie Wajongers: duurzaamheid en flexibiliteit (paragraaf 4.1). Amsterdam: UWV, 2011
14. Brouwer S. Notitie: Gevolgen één regeling onderkant arbeidsmarkt voor de Wajongpopulatie. Resultaten van een expertmeeting Wajong Noord-Nederland. Groningen, 4 april 2011
15. Kooiman J. UWV, regio Noord en de Wet Werken naar Vermogen: Samenwerking met gemeenten en overdracht speciale doelgroepen. Notitie UWV Regio Noord. UWV regio Noord, mei 2012
16. Brouwer S, Bültmann U, Schellekens JHB, Groothoff JW, Klink van der JLL. Sociaal-medische beoordeling van arbeidsvermogen vanuit een participatiegerichte benadering. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*; 2010 (18) nr 8: 353-56
17. Brouwer S, Bültmann U, Schellekens JHB, Groothoff JW, Klink van der JLL. Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen vanuit een participatiegerichte benadering: uitdagingen binnen deze paradigmashift. Paragraaf 3.7 in het boek 'Project SMBA: Innovatieve voorstellen voor Sociaal-Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen'. UWV, december 2009.

Bijlagen

- Bijlage 1 Abstract deelonderzoek “Psychosociale factoren van invloed op participatiemogelijkheden in werk van Wajongers: een vergelijking tussen werk bij een reguliere werkgever en sociale werkvoorziening”
- Bijlage 2 Abstract deelonderzoek “Werkgevers en Wajong”
- Bijlage 3 Resultaten literatuurstudie “Factoren arbeidsparticipatie jonggehandicapten”
- Bijlage 4 Begeleidingscommissies Wajong-project
- Bijlage 5 Gedetailleerde overzichtstabellen met resultaten van de survival analyses

Bijlage 1

Abstract deelonderzoek “Psychosociale factoren van invloed op participatie-mogelijkheden in werk van Wajongers: een vergelijking tussen werk bij een reguliere werkgever en sociale werkvoorziening”

Inleiding

Er zijn twee mogelijkheden voor Wajongers om te participeren in loonvormende arbeid: werk bij een reguliere werkgever en sociale werkvoorziening (WSW). In de praktijk blijkt dat het vinden en behouden van een baan bij een reguliere werkgever niet eenvoudig is. De ziekte of aandoening blijkt hierbij niet de meest belangrijke voorspeller. In hoeverre psychosociale factoren een rol spelen in de mogelijkheden van Wajongers om te participeren in een baan bij een reguliere werkgever is tot op heden niet voldoende onderzocht. Doel van dit deelonderzoek is het in kaart brengen van potentiële psychosociale factoren die van invloed zijn op arbeidsparticipatie en te bepalen in hoeverre deze factoren verschillen tussen Wajonggerechtigden werkzaam in WSW-verband en in een baan bij een reguliere werkgever.

Methode

Hiervoor is een vragenlijst ontwikkeld op basis van literatuuronderzoek en expertraadpleging van 10 arbeidsdeskundigen van het UWV. De vragenlijst bevat informatie over socio-demografische gegevens, huidig werk, psychologische en sociale factoren. De vragenlijst werd ingevuld door 47 werkzame jonggehandicapten (n=29 in WSW, n=18 in werk bij een reguliere werkgever). Tevens vulde de werkbegeleider van de Wajonger een vergelijkbare vragenlijst in, waardoor de mogelijkheid ontstond om een vergelijking in resultaten tussen de Wajonggerechtigden en werkbegeleiders te maken, en zo inzicht te krijgen in mate van overeenstemming tussen beide partijen. Fisher's Exact toets is gebruikt om de resultaten van beide groepen jonggehandicapten te vergelijken. Het percentage overeenkomst is berekend om de scores van de Wajongers en hun begeleiders te vergelijken.

Resultaten

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat er verschillen bestaan tussen Wajongers werkzaam in een baan bij een reguliere werkgever en Wajongers werkzaam in WSW verband ten aanzien van werkaanpassingen, soort functie, doorzettingsvermogen, sociale vaardigheden en sociale steun. Tevens werden (grote) verschillen gevonden tussen de resultaten van de Wajongers en hun begeleiders met betrekking tot het percentage overeenstemming, waarbij gold dat Wajongeren een 'positievere' inschatting hebben van hun eigen kwaliteiten en mogelijkheden in vergelijking met de visie van de werkbegeleider.

Bijlage 2

Abstract deelonderzoek “Werkgevers en Wajong”

Inleiding

Op dit moment is er weinig zicht op de redenen waarom Wajonggerechtigden wel of juist niet (kunnen) werken. Vanuit meerdere perspectieven (Wajonger, ouders, schoolbegeleider, UWV, re-integratiebegeleiders) wordt geprobeerd inzicht te krijgen in de voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden. Daarbij is het ook van belang meer zicht te krijgen op de factoren vanuit het perspectief van de werkgever. Deze kennis kan een bijdrage leveren aan het beter gaan benutten van de (arbeids)mogelijkheden van de Wajonggerechtigde.

Methode

Op basis van literatuuronderzoek is een korte schriftelijke vragenlijst ontwikkeld (13 vragen) en verzonden aan werkgevers die (in het verleden) betrokken zijn (geweest) bij Wajongers (n=97). De namen van deze werkgevers zijn ontvangen vanuit diverse bronnen (o.a. UWV, ProREC). Deze werkgevers is gevraagd naar hun ervaringen met Wajongers en bevorderende en belemmerende factoren aan te geven die een rol spelen bij het in dienst nemen van een Wajonger. Van deze werkgevers heeft 33% de vragenlijst geretourneerd (n=32).

Resultaten

Uit de resultaten van deze deelstudie (n= 32) bleek dat ruim de helft van de bedrijven een Wajonger in dienst had en driekwart van de bedrijven beschikte over voor Wajongers geschikte functies. Daarnaast bleek dat 53% van de werkgevers behoefte had aan externe ondersteuning van de Wajongere bij het werk (bijv. jobcoach) en 60% zou een financiële vergoeding voor interne begeleiding van de jongere door de werkgever zelf wensen. De werkgevers zien zowel een belangrijke rol weggelegd voor de Wajonger zelf als voor de werkgever bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie van Wajongers. Bijna de helft van de werkgevers vond dat de sociale omgeving hierin ook een belangrijke rol speelt. Begeleiding wordt vaak genoemd als belangrijke factor in het bevorderen van de integratie van Wajongeren in een bedrijf.

Bijlage 3

Resultaten literatuurstudie “Factoren arbeidsparticipatie jonggehandicapten”

Ingedeeld naar de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)⁸ van de World Health Organization (WHO)

Ziektegebonden factoren	
Aard/ soort beperking (<i>lichamelijk, psychisch, verstandelijk</i>)	
Ernst / mate beperking	
Ziektebeeld/diagnose	
Co-morbiditeit	
Persoonlijke factoren	
Demografische factoren	Persoonlijkheidskenmerken
Leeftijd	Zelfbeeld
Geslacht	Copingstijl
Leefvorm	Motivatie / doorzettingsvermogen
Woonvorm	Zelfinzicht / inschatting eigen vermogen
Opleiding/scholing	Zelfvertrouwen
Etnische achtergrond	Acceptatie handicap
Sociaal Economische Status	Oplossingsgerichtheid
Gedragmatige factoren	Cognitieve factoren
Sociale vaardigheden	Cognitief niveau
Sociaal-emotionele vaardigheden	Cognitieve vaardigheden
Werkervaring	
Zelfstandigheid	
Zelfredzaamheid	
Arbeidsvaardigheden	
Leefstijl	
Verzuim	
Omgevingsfactoren	
Algemeen	Factoren in relatie tot werk
Woonplaats	Beschikbaarheid passend werk
Sociaal netwerk	Beschikbaarheid ondersteuning / begeleiding tijdens werk en sollicitaties
Ouders	Beschikbaarheid werkervaringsplaatsen
Vrienden	Aanpassingen functie-inhoud en arbeidsomstandigheden (o.a. werktijden)
Actoren in relatie tot school:	Voorzieningen om werk toegankelijk en uitvoerbaar te maken
Stages/werkervaring en begeleiding	Werkdruk
Inzet werkvoorzieningen tijdens stage	Beeldvorming werkgever
Arbeidsvoorbereiding in VSO	Betrokkenheid collega's
Kwaliteit/ doelmatigheid scholing	
Betrokkenheid leerlingen bij transitieproces school-werk	
Toegankelijkheid beroepsonderwijs/VO	
Instrumenten/regeling/wetgeving	Netwerk
Bekendheid Wajong wetgeving en bijbehorende regelingen	Samenwerking en afstemming ketenpartners
Re-integratie instrumenten t.b.v. werkgevers	Verantwoordelijkheid toeleiding
Administratieve lasten	Vroegtijdige signalering
Wijzigingen in (beschikbaarheid van) regelingen	Sluitende aanpak
Dienstverlening/begeleiding UWV naar Wajonger	Wachttijden keten-overgang
Dienstverlening/begeleiding UWV naar re-integratiebureau	
Communicatie Wajonger – re-integratiebureau	

Bijlage 4

Begeleidingscommissies Wajong-project

1. Landelijke begeleidingscommissie “Participatiemogelijkheden in werk van Wajonggerechtigden”

Het doel van de landelijke begeleidingscommissie is het waarborgen van de inhoudelijke kwaliteit van het project en het toetsen van de te nemen procedurele besluiten.

De volgende personen/organisaties nemen deel aan de landelijke begeleidingscommissie:

- UWV Kenniscentrum: mevrouw H. Havinga
- NVVA / AKC: mevrouw M. Burman, opgevolgd door de heer J. Hopmans
- Prof.dr F.J.N. Nijhuis, Universiteit Maastricht
- Prof.dr J.H.B.M. Willems
- Ministerie SZW: de heer M. Einerhand opgevolgd door de heer G.J. van der Wel
- Landelijk Kenniscentrum LVG: de heer drs. H.A.P. Versteegen
- CNV Jongeren: mevrouw J. den Hertog resp de heer J.P. Daems resp mevrouw M. Muermans

Bijeenkomsten:

- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 16 september 2008
- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 22 september 2009
- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 7 oktober 2010
- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 24 mei 2011
- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 12 januari 2012
- Landelijke Begeleidingscommissie Wajong project op 9 maart 2012

2. Regionale Begeleidingscommissie Regio Noord “Participatiemogelijkheden in werk van Wajonggerechtigden “

Het doel van deze regionale begeleidingscommissie is het creëren van draagvlak binnen de betrokken instanties en het begeleiden bij de implementatie van het onderzoek.

De volgende personen/organisaties nemen deel aan de regionale begeleidingscommissie:

- UWV regio Groningen/Drenthe: Jaap Kooiman, manager claim Wajong
- UWV regio Friesland: Simon Tiemersma, manager Wajong
- PrO-REC Noord Nederland: Harry Weisbeek, voorzitter PROREC
- MKB Noord: Ron van Gent, directeur
- Vanuit de sociale werkvoorziening (CEDRIS): Jan Edzes, adjunct directeur Wedeka
- Vanuit gemeenten: Hans van Ulsen, directeur Uitvoering SoZaWe Groningen

Bijeenkomsten:

- Regionale Begeleidingscommissie Wajong project op 16 september 2008
- Regionale Begeleidingscommissie Wajong project op 17 oktober 2008
- Regionale Begeleidingscommissie Wajong project op 26 mei 2009
- Bilateraal overleg Ron Van Gent directeur MKB Noord op 29 september 2009
- Regionale Begeleidingscommissie Wajong project op 17 maart 2011

Bijlage 5

Gedetailleerde overzichtstabellen met resultaten van de survival analyses

Tabel 3.18: Resultaten survival analyse per werkuitkomst (wel/niet werk; wel/niet 6 maanden aaneengesloten werk; wel/niet 12 maanden aaneengesloten werk)

Perspectief UWV en Wajonger (n=421) Variabelen	Werk vinden op enig moment				Werk voor minimaal 6 mnd				Werk voor minimaal 12 mnd			
	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde
Geslacht	1,66	1,11	2,48	,014	1,80	,97	3,37	,064	3,54	1,05	11,88	,041
Leeftijd	,95	,88	1,02	,139	1,00	,91	1,11	,921	1,15	,95	1,39	,163
Diagnose (ref: somatische problematiek)												
- Zwaar/matig verstandelijk beperkt	,92	,11	7,88	,939	1,58	,15	16,98	,705	,96	,05	17,24	,979
- (Zeer) licht verstandelijk beperkt	,81	,40	1,63	,546	,90	,29	2,78	,849	,14	,02	,85	,033
- Autisme spectrum stoornissen	,73	,35	1,51	,390	,66	,19	2,31	,517	,13	,02	,96	,045
- Overige ontwikkelingsstoornissen (o.a. ADHD)	,59	,28	1,26	,172	,83	,26	2,68	,754	,29	,04	2,09	,219
- Psychiatrische ziektebeelden	,50	,24	1,03	,061	,37	,11	1,28	,116	,09	,01	1,23	,071
Co-morbiditeit (ref: geen co-morbiditeit)												
- 2 of meer nevendagnoses	,78	,47	1,28	,325	,70	,30	1,61	,398	,22	,04	1,25	,088
- 1 nevendiagnose	,77	,52	1,14	,188	1,06	,59	1,92	,843	,82	,31	2,20	,699
Opleidingsniveau (ref: laag)												
- midden	1,19	,76	1,86	,456	,89	,45	1,78	,751	,39	,11	1,39	,146
- hoog	1,44	,71	2,91	,315	,62	,20	1,92	,403	,10	,01	1,10	,060
Leefvorm (ref: in instelling)												
- Zelfstandig	1,58	,62	4,07	,340	3,58	,64	20,19	,148	,29	,01	10,59	,504
- Bij ouders/familie	1,62	,79	3,36	,191	3,13	,71	13,81	,133	1,76	,19	16,17	,619
Stage gelopen	1,35	,72	2,51	,349	1,33	,47	3,79	,589	,94	,18	4,94	,939
Voorbereiding op werk (0-100)	1,00	1,00	1,01	,304	1,01	1,00	1,02	,112	1,01	,99	1,02	,274
Eigen inschatting werkmogelijkheden (ref: niet in staat tot regulier werk)												
- volledig regulier	1,52	,83	2,76	,173	,73	,29	1,79	,487	1,48	,32	6,73	,615
- gedeeltelijk regulier	,90	,55	1,48	,685	,60	,29	1,23	,164	,82	,21	3,14	,769
Vrijwilligerswerk (ja)	,93	,51	1,68	,801	,62	,21	1,83	,386	,74	,16	3,53	,708
Werk voorafgaand aan claimbeoordeling (ja)	1,64	1,14	2,36	,008	1,87	1,06	3,30	,030	1,21	,47	3,13	,698
Werkervaring Wajonger (zelfrapportage) (ja)	2,07	1,33	3,22	,001	1,58	,81	3,11	,181	1,06	,40	2,77	,910
Re-integratietraject	1,65	1,15	2,37	,006	1,78	1,02	3,12	,044	1,70	,66	4,35	,272
Ervaren gezondheid (ref: slecht)												
- goed	1,15	,54	2,45	,708	1,53	,48	4,89	,472	4,80	,40	57,88	,217
- matig	,92	,46	1,87	,826	,70	,22	2,18	,534	,90	,06	13,95	,939
Ervaren psychisch welzijn (ref: slecht)												
- goed	1,48	,87	2,49	,145	,94	,43	2,02	,869	2,38	,52	10,89	,263
- matig	1,27	,72	2,26	,412	,98	,40	2,40	,959	2,24	,37	13,54	,381
Ervaren beperkingen (veel tov weinig)	1,19	,75	1,90	,452	1,40	,68	2,84	,359	2,59	,77	8,73	,125
Zelfbeeld (0-100)	1,00	,99	1,00	,219	1,00	,99	1,01	,987	1,00	,98	1,01	,800
Zelfinzicht (0-100)	,99	,99	1,00	,040	,99	,99	1,00	,245	1,02	,98	1,07	,322
Motivatie (0-100)	1,02	1,00	1,03	,086	1,02	,99	1,05	,121	1,01	,99	1,04	,329
Sociale steun ouders (0-100)	1,00	,99	1,01	,632	1,00	,99	1,01	,676	,98	,94	1,01	,211
Sociale steun omgeving (0-100)	,99	,98	1,01	,403	1,00	,97	1,02	,672	1,60	,28	9,19	,598
Problemen in sociale context (ja)	,87	,52	1,45	,599	2,11	,81	5,49	,127	,76	,17	3,31	,714
Werkende ouder(s) (ja)	1,27	,73	2,20	,392	1,06	,46	2,44	,897	2,38	,52	10,89	,263
Werkende vrienden (ref: geen of weinig werkende vrienden)												
- meeste vrienden werken	1,15	,68	1,94	,599	1,29	,58	2,86	,537	5,72	1,08	30,40	,041
- sommige vrienden werken	,76	,46	1,28	,309	,75	,34	1,66	,475	4,14	,79	21,72	,093
Ouders werk belangrijk (ja)	1,02	,57	1,83	,943	,71	,27	1,88	,489	1,39	,13	15,15	,789
Omgeving werk belangrijk (ja)	,82	,55	1,21	,319	1,89*	1,00*	3,57*	,049*	2,89	,90	9,22	,074

* deze variabele is alleen significant in model waarin werkstatus voorafgaand aan claimbeoordeling en werkervaring niet is meegenomen

Tabel 3.19: Resultaten survival analyse per werkuitkomst (wel/niet werk; wel/niet 6 maanden aaneengesloten werk; wel/niet 12 maanden aaneengesloten werk)

Ouder-perspectief (n=456) Variabelen	Werk op enig moment				Werk vinden voor minimaal 6 mnd				Werk vinden voor minimaal 12 mnd			
	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde
Opleidingsniveau kostwinner (ref: hoog)												
- Laag	,93	,58	1,48	,756	1,00	,48	2,06	,991	,67	,25	1,78	,420
- Gemiddeld	1,23	,78	1,92	,375	1,04	,50	2,15	,921	,61	,23	1,66	,336
Ouder werkend (ja)	1,52	,97	2,39	,070	1,68	,80	3,54	,169	1,20	,43	3,34	,730
Inschatting werkmogelijkheden Wajonger door ouder (ref: tov reguliere werkgever zonder begeleiding)												
- Geen benutbare mogelijkheden	,52	,06	4,28	,544	,00	,00		,962	,00	,00		,975
- Dagbesteding/vrijwilligerswerk	,47	,13	1,67	,243	,31	,04	2,60	,282	,60	,06	5,67	,655
- WSW	,31	,13	,74	,009	,26	,07	1,03	,056	,16	,02	1,44	,102
- Reguliere werkgever met begeleiding	1,36	,80	2,33	,259	1,19	,55	2,58	,654	,92	,33	2,55	,876
Ouder met beperking (ja)	,87	,58	1,31	,514	,88	,46	1,67	,694	,84	,33	2,16	,726
Zorgen over kind ivm emotionele problemen of gedragsproblemen	1,06	,86	1,31	,561	1,14	,84	1,55	,413	1,02	,63	1,65	,929
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen	,76	,61	,95	,015	,62	,45	,86	,005	,73	,44	1,22	,231
Sociaal-emotionele ontwikkeling												
- Effortful control (0-100)	1,00	,99	1,01	,517	,99	,98	1,01	,414	1,00	,98	1,02	,822
- Affiliatie (0-100)	1,01	1,00	1,02	,033	1,02	1,00	1,03	,017	1,03	1,00	1,05	,034
- Angst (0-100)	1,00	,99	1,01	,508	1,00	,98	1,01	,705	,99	,97	1,01	,329
- Frustratie (0-100)	1,01	1,00	1,01	,201	1,01	,99	1,02	,388	1,01	,99	1,03	,501
- Verlegenheid (0-100)	1,00	,99	1,01	,861	1,01	1,00	1,02	,130	1,01	1,00	1,03	,087
Ouders werk belangrijk (ja)	1,21	,48	3,06	,692	1,00	,21	4,79	,999	,41	,04	4,83	,481
Omgeving werk belangrijk (ja)	1,17	,76	1,78	,474	1,52	,75	3,10	,250	3,65	,86	15,48	,079

Tabel 3.20: Resultaten survival analyse per werkuitkomst (wel/niet werk; wel/niet 6 maanden aaneengesloten werk; wel/niet 12 maanden aaneengesloten werk)

Schoolbegeleidersperspectief (n=269) Variabelen	Werk op enig moment				Werk vinden voor minimaal 6 mnd				Werk vinden voor minimaal 12 mnd			
	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde
Zelfinzicht Wajonger (0-100)	1,01	1,00	1,01	,014	1,01	1,00	1,02	,142	1,01	,99	1,02	,407
Motivatie Wajonger (0-100)	1,01	1,00	1,03	,047	1,02	,99	1,04	,148	1,01	,98	1,05	,478
Arbeidsvaardigheden Wajonger (0-100)	,99	,98	1,00	,057	,99	,97	1,01	,389	1,00	,97	1,02	,767
Ouders werk belangrijk (ja)	2,62	,81	8,49	,107	1,42	,33	6,12	,636	,96	,12	7,60	,968
Omgeving werk belangrijk (ja)	1,16	,65	2,07	,619	2,07	,72	5,97	,179	3,69	,46	29,26	,217

Tabel 3.21: Resultaten logistische regressie analyse werkbehoud voor 6 mnd t.o.v. werk vinden op enig moment (exclusief niet werkenden)

Perspectief UWV en Wajonger (n=356) Variabelen	Werk voor minimaal 6 mnd - univariate				Werk voor minimaal 6 mnd – multivariate (p<0,1)			
	OR	BI	BI	P-waarde	HR	BI	BI	P-waarde
Geslacht	1,457	1,050	2,021	,024	1,191	,728	1,949	,486
Leeftijd	1,047	1,011	1,085	,010	1,112	1,004	1,232	,042
Diagnose (ref: somatische problematiek)								
- Zwaar/matig verstandelijk beperkt	2,899	,685	12,267	,148	,961	,130	7,125	,969
- (Zeer) licht verstandelijk beperkt	1,723	,935	3,175	,081	1,797	,801	4,034	,155
- Autisme spectrum stoornissen	1,602	,795	3,227	,187	1,716	,718	4,099	,225
- Overige ontwikkelingsstoornissen (o.a. ADHD)	1,033	,503	2,121	,930	,900	,354	2,290	,825
- Psychiatrische ziektebeelden	,942	,435	2,039	,880	1,271	,428	3,773	,666
Co-morbiditeit (ref: geen co-morbiditeit)								
- 2 of meer nevediagnoses	,694	,431	1,118	,133				
- 1 nevediagnose	,776	,542	1,110	,164				
Opleidingsniveau (ref: laag)								
- midden	,722	,484	1,080	,113	,785	,452	1,366	,393
- hoog	,499	,254	,978	,043	,698	,259	1,881	,477
Leefvorm (ref: in instelling)								
- Zelfstandig	4,741	1,520	14,786	,007	3,162	,759	13,176	,114
- Bij ouders/familie	1,816	,745	4,426	,190	2,232	,731	6,819	,159
Stage gelopen	2,042	,923	4,516	,078	1,813	,665	4,946	,245
Voorbereiding op werk (0-100)	1,003	,998	1,009	,248				
Eigen inschatting werkmogelijkheden (ref: niet in staat tot regulier werk)								
- volledig regulier	1,013	,573	1,788	,966				
- gedeeltelijk regulier	,792	,471	1,333	,380				
Vrijwilligerswerk (ja)	,641	,328	1,252	,193				
Werkstatus voorafgaand aan claimbeoordeling Wajonger POLIS (ja)	1,387	1,016	1,893	,039	1,335	,835	2,134	,228
Werkervaring Wajonger (zelfrapportage) (ja)	1,240	,791	1,942	,348				
Re-integratietraject	1,004	,732	1,378	,979				
Ervaren gezondheid (ref: goed)								
- matig	1,240	,583	2,636	,577				
- slecht	,963	,417	2,219	,929				
Ervaren psychisch welzijn (ref: slecht)								
- goed	1,299	,777	2,172	,318				
- matig	1,210	,626	2,338	,570				
Ervaren beperkingen (veel tov weinig)	,774	,508	1,180	,233				
Zelfbeeld (0-100)	,969	,863	1,088	,596				
Zelfinzicht (0-100)	1,080	,975	1,197	,142				
Motivatie (0-100)	1,068	,886	1,287	,493				
Sociale steun ouders (0-100)	1,001	,992	1,009	,879				
Sociale steun omgeving (0-100)	1,000	,984	1,016	,980				
Problemen in sociale context (ja)	1,902	1,182	3,062	,008	1,176	,572	2,417	,660
Werkende ouder(s) (ja)	,855	,449	1,631	,635				
Werkende vrienden (ref: geen of weinig werkende vrienden)								
- meeste vrienden werken	,967	,529	1,770	,915				
- sommige vrienden werken	,707	,384	1,300	,265				
Ouders werk belangrijk (ja)	1,598	,869	2,942	,132				
Omgeving werk belangrijk (ja)	1,964	1,285	3,002	,002	1,942	1,185	3,183	,008

Tabel 3.22: Resultaten logistische regressie analyse voor werkbehoud ten opzichte van werk vinden op enig moment vanuit ouder perspectief

Ouder-perspectief (n=235) Variabelen	Werk behoud voor minimaal 6 mnd - univariate				Werk behoud voor minimaal 6 mnd - multivariate			
	OR	BI	BI	P-waarde	OR	BI	BI	P-waarde
Opleidingsniveau kostwinner (ref: hoog)								
- Laag	1,426	,708	2,875	,321	1,217	,511	2,896	,657
- Gemiddeld	1,308	,650	2,630	,452	1,094	,476	2,516	,832
Ouder werkend (ja)	1,271	,727	2,221	,401	,936	,414	2,115	,874
Inschatting werkmogelijkheden Wajonger door ouder (ref: tov reguliere werkgever zonder begeleiding)								
- Geen benutbare mogelijkheden	,275	,045	1,681	,162	,000	,000	.	1,000
- Dagbesteding/vrijwilligerswerk	,688	,141	3,352	,643	,867	,087	8,698	,904
- WSW	,602	,169	2,147	,434	,540	,107	2,739	,457
- Reguliere werkgever met begeleiding	,951	,424	2,131	,903	,938	,356	2,472	,897
Ouder met beperking (ja)	1,018	,600	1,727	,947	1,191	,577	2,457	,636
Zorgen over kind ivm emotionele problemen of gedragsproblemen	,892	,760	1,048	,164	1,194	,822	1,735	,352
Kind hulp nodig voor emotionele problemen of gedragsproblemen	,869	,738	1,023	,092	,647	,430	,974	,037
Sociaal-emotionele ontwikkeling								
- Effortful control (0-100)	1,007	,994	1,020	,295	1,001	,982	1,021	,911
- Affiliatie (0-100)	1,002	,991	1,014	,671	1,005	,989	1,022	,518
- Angst (0-100)	,993	,983	1,003	,161	1,003	,987	1,019	,730
- Frustratie (0-100)	,991	,981	1,001	,072	1,001	,984	1,019	,874
- Verlegenheid (0-100)	1,010	1,001	1,018	,026	1,011	1,000	1,022	,056
Ouders werk belangrijk (ja)	1,734	,457	6,585	,418	1,064	,146	7,782	,951
Omgeving werk belangrijk (ja)	1,221	,678	2,201	,506	1,325	,616	2,851	,471

Tabel 3.23: Resultaten logistische regressie analyse schoolbegeleider variabelen voor werkbehoud ten opzichte van werk vinden op enig moment

Schoolbegeleidersperspectief (n=145) Factoren	Werk behoud voor 6 maanden - univariate				Werk behoud voor 6 maanden - multivariate			
	OR	95% BI ondergrens	95% BI bovengrens	P- waarde	OR	95% BI ondergrens	95% BI bovengrens	P- waarde
Zelfinzicht Wajonger (0-100)	1,003	,995	1,012	,459	1,000	,989	1,012	,994
Motivatie Wajonger (0-100)	1,011	,988	1,035	,337	1,006	,978	1,034	,690
Arbeidsvaardigheden Wajonger (0-100)	1,014	,996	1,032	,139	1,013	,988	1,038	,310
Ouders werk belangrijk (ja)	2,088	,340	12,808	,426	,592	,045	7,733	,689
Omgeving werk belangrijk (ja)	3,015	1,078	8,437	,036	3,250	1,023	10,324	,046

