

Samen Presteer Je **Meer**

Themabijeenkomst:
Nieuwe Wajong, nieuwe spelregels

Verslag

Voorwoord

Zoals bekend, is per 1 januari 2010 de nieuwe Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten, kortweg nieuwe wet Wajong, van kracht geworden. Het belangrijkste uitgangspunt van deze regeling is dat uitgegaan wordt van de mogelijkheden –en niet de beperkingen- die jongeren met een handicap of chronische ziekte hebben om te werken. Uiteraard wordt dit uitgangspunt maatschappelijk breed gedragen. Nu gaat het om de invulling en de uitvoering van deze regeling.

Wat is er precies veranderd en hoe komt de rolverdeling tussen UWV en Wajonger er nu uit te zien? Hoe kun je de Wajonger ondersteunen om zijn rol zo goed mogelijk in te vullen?

Samen met diverse patiëntverenigingen wordt tijdens deze bijeenkomst stilgestaan bij deze en andere vragen.

Langs deze weg wil ik de vertegenwoordigers van deze patiëntverenigingen bedanken voor hun bijdrage aan deze bijeenkomst. Hier het verslag waarin hun inbreng is samengevat.

Samen presteer je meer: ik wens de lezer in dit licht veel inspiratie toe bij het doornemen van dit verslag.

Mark de Groot
Projectmanager Cliëntorganisaties

April 2010

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Deelnemers	4
Inleiding	5
Wat is Wajong?	5
De procedure	6
Participatieplan	7
Stelling 1.....	8
Stelling 2.....	9
Stelling 3.....	10
Afsluiting.....	11

Deelnemers

Stichting ME/CVS

www.me-cvs-stichting.nl

Lupuspatiëntengroep

www.lupuspatientengroep.nl

Federatie Ouders Slechthorende kinderen en/of Spraak- Taalmoeilijkheden (FOSS)

www.foss-info.nl

Vereniging Cerebraal, Belangenvereniging van mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH)

www.cerebraal.nl

Samen Presteer Je Meer

Dit is een bijeenkomst in het kader van Samen Presteer Je Meer. Een initiatief waarbij door verbinding en kennisuitwisseling tussen experts, cliënten/ervaringsdeskundigen en dienstverleners gezamenlijk gewerkt wordt aan ICT-hulpmiddelen die de positie van de cliënt bij het maken van keuzes moet versterken. Het moet leiden tot meer zelfstandigheid en kwaliteit van leven voor mensen met een chronische ziekte of een (functie)beperking.

www.samenpresteerjemeer.nl

Projectteam:

Mark de Groot

Projectmanager cliëntorganisaties/ Programma Klant

mark.degroot@oba-milestones.eu

Margriet Klei

Public Relations, advies en ondersteuning OBA

margriet.klei@oba-milestones.eu

Tamara van Amsterdam (notuliste)

Secretaresse OBA

tamara.vanamsterdam@oba-infodoc.nl

Inleiding

Er is een hoop publiciteit geweest in de aanloop van de totstandkoming van de nieuwe Wajong. Voor de goede orde geef ik in kort bestek (niet uitputtend) de belangrijkste elementen van deze nieuwe Wet Wajong hieronder weer.

Wat is Wajong?

In het kort:

- Inkomensvoorziening voor Jonggehandicapten die agv functiebeperking of chronische ziekte (<17^e jaar)¹ zelfstandig niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen;
- Als je hierdoor geen of onvoldoende inkomen hebt, kun je een beroep doen op een Wajong-uitkering die afhankelijk van je situatie maximaal 75% van het WML bedraagt;
- Er is in principe uitkeringsrecht van 18 tot 65 jaar
- Voorts kent de Wajongwet diverse voorzieningen om zowel Wajongeren als Werkgevers kan ondersteunen bij het vinden en behouden van werk.

Oud en Nieuw

Per 1 januari 2010 is de verbeterde wet Werk en Arbeidsonderdersteuning Jonggehandicapten, kortweg Nieuwe Wajong, van kracht geworden. Het voornaamste uitgangspunt is dat er van uit wordt gegaan dat jonggehandicapten ondanks hun beperking, mogelijkheden hebben om te kunnen werken. Gestreefd wordt naar de hoogst mogelijke vorm van arbeidsparticipatie.

De belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe Wajong nog even op een rij:

Wajong tot 01-01-2010:

- Eén regeling met weinig/geen ruimte voor maatwerk
- Uitkering en de beperking staan centraal
- Arbeidsmogelijkheden op tweede plan
- Werken loont lang niet altijd
- Eens Wajong altijd Wajong

Wajong vanaf 01-01-2010:

- Er wordt voorzien in een aparte, langdurige Werkregeling
- Maatwerk op basis van het Participatieplan
- Nadruk op (arbeids)mogelijkheden
- Meer werken loont –bijna- altijd
- Wajong kán eindigen

¹ Ook jongeren die tijdens hun studie (< 27^e jaar) arbeidsgehandicapt zijn geworden, kunnen voor Wajong ondersteuning in aanmerking komen

De procedure

De aanvraagprocedure volgens de nieuwe Wajongwet ziet er ongeveer als volgt uit:

1. Aanmelding en registratie

Een jonggehandicapte meldt zich bij het UWV Werkbedrijf waarbij hij zich beschikbaar stelt voor (een traject richting) betaald werk en vraagt hierbij ondersteuning van het UWV in verband met zijn beperking of chronische ziekte.

2. Onderzoek en beoordeling Wajongstatus

Er vindt een cliëntonderzoek plaats om te bezien of de jonggehandicapte in aanmerking komt voor de Wajong en de werkregeling.

In het onderzoek wordt vastgesteld:

- a. wat de lichamelijke mogelijkheden zijn om te werken
- b. welk werk de Wajonger kan doen
- c. welke ondersteuning of voorzieningen noodzakelijk zijn om het werk te kunnen doen

Als uit het onderzoek mocht blijken dat de beperking zodanig belemmerend is dat er absoluut geen mogelijkheden zijn om te werken, komt hij niet in aanmerking voor de Werkregeling maar kan hij een beroep doen op een blijvende Wajong-uitkering.

Blijken er wel mogelijkheden om te werken te zijn, dan komt de Wajonger in aanmerking voor de Werkregeling.

3. Werkregeling: de ondersteuning naar loonvormende arbeid

Via de werkregeling kan de Wajonger een beroep doen op ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Het startpunt wordt gevormd door het Participatieplan die de Arbeidsdeskundige samen met de Wajonger opstelt.

Het Participatieplan is een overeenkomst tussen Wajonger en UWV over hoe het traject richting werk er uit komt te zien.

Deze bevat de volgende onderdelen:

- a. Een analyse van de (fysieke) mogelijkheden van de Wajonger
- b. Welk werk de Wajonger nog kan doen
- c. Een routekaart naar werk:
 - Een opsomming van afspraken en maatregelen op welke wijze de Wajonger ondersteund wordt richting werk
 - Afspraken als het niet gaat zoals gepland
 - Afspraken over rol- en verantwoordelijkheidsverdeling
 - Wat de Wajonger van het UWV mag verwachten
 - Wat de consequenties zijn als de Wajonger zich niet houdt aan de gemaakte afspraken
 - Aanvullende zaken die UWV en/of Wajonger belangrijk achten voor het welslagen van het traject.

4. Uitvoering traject

Als er overeenstemming is over de inhoud van het Participatieplan en de gemaakte afspraken, kan het Participatieplan worden uitgevoerd. Er wordt voor de uitvoering maximaal 9 jaar uitgetrokken om tot duurzame plaatsing te komen. Het kan echter na verloop van het traject blijken dat de beperking dusdanig is dat duurzame participatie niet te realiseren is. In dat geval bestaat de mogelijkheid om terug te vallen op de Wajong-uitkering. Dit wordt definitief vastgesteld in een beoordeling aan het einde van de trajectperiode.

5. Duurzame participatie of Wajong-uitkering

De Wajonger gaat definitief en duurzaam aan de slag bij een werkgever of duurzame participatie blijkt er helaas niet in te zitten. Dan is een uitkering aan de orde.

Participatieplan

Het Participatieplan is een geheel nieuw onderdeel in de nieuwe Wajongwet. Kijkend naar een aantal van deze elementen, dan valt het volgende op:

Maatwerk

Het UWV wil meer maatwerk kunnen bieden en heeft hierbij gekeken naar de mogelijkheden die de IRO² biedt. Maatwerk impliceert dat nadrukkelijk(er) gekeken wordt naar de individuele situatie van de Wajonger en hierop wordt geanticipeerd. De verwachting is dat de slagingskans van het traject hiermee wordt vergroot zoals ook is gebleken bij de IRO-constructies.

Looptijd

De maximale looptijd van een traject kan oplopen tot 9 jaar. Het UWV creëert de mogelijkheid om een Wajonger tot zijn 27^e te begeleiden en ondersteunen naar duurzame loonvormende arbeid. Hiermee komt UWV tegemoet aan de complexiteit die een handicap of chronische ziekte met zich meebrengt bij het verwerven van een arbeidsplek.

Meer rechten maar ook plichten: Een stok achter de deur

In de Wajongregeling van vóór 01-01-2010 zijn geen sanctiemogelijkheden ingebouwd voor als een Wajonger onvoldoende meewerkt aan een traject richting werk. UWV ziet zonder deze sanctiemogelijkheid veel investeringen in niet-gemotiveerde Wajongers verloren gaan. Ook werd lang niet iedere Wajonger een traject naar werk aangeboden terwijl hiervoor wellicht wel mogelijkheden waren. Er waren onvoldoende prikkels om te investeren in Wajongers. Het was immers veel eenvoudiger om iemand zijn Wajong-uitkering te verstrekken en het daarbij te laten.

In de nieuwe Wajongwet is dit omgedraaid: er wordt nu uitgegaan van dat elke Wajonger mogelijkheden heeft om te werken totdat het tegendeel bewezen is.

In de nieuwe Werkregeling fungeert het Participatieplan als een overeenkomst tussen Wajonger en UWV waarbij beide partijen afspreken zich te zullen inspannen om het traject naar werk te laten slagen. Tijdens het re-integratietraject mag de Wajonger rekenen op inkomensondersteuning.

Mocht de Wajonger zich onvoldoende inspannen, dan heeft dit consequenties voor de hoogte van de Wajong-uitkering.

Een nieuwe rolverdeling

Met de opstelling van het Participatieplan is de rolverdeling ongeveer als volgt:

De Verzekeringsarts

De Verzekeringsarts stelt dmv (medisch) onderzoek vast wat de (fysieke) mogelijkheden van een Wajonger zijn om te werken. Wat kun je allemaal nog wél? Met inachtneming van het medisch geheim, gaat het rapport met zijn bevindingen naar de Arbeidsdeskundige. Als de Wajonger het niet eens is met deze bevindingen, kan er bezwaar worden aangetekend.

De arbeidsdeskundige

Na het onderzoek door de verzekeringsarts volgt meestal een gesprek met de arbeidsdeskundige die bekijkt de mogelijkheden om aan het werk te gaan. Verder bepaalt de Arbeidsdeskundige aan de hand van de bevindingen van de Verzekeringsarts, de hoogte van de uitkering.

Tot slot stelt de arbeidsdeskundige samen met de Wajongere het Participatieplan op.

² IRO: Individuele Re-integratie Overeenkomst.
Meer informatie over de IRO op www.wajongwerkt.nl

Wajonger

Het Participatieplan bevat meer mogelijkheden tot maatwerk maar kan ook tot sancties leiden indien de Wajonger onvoldoende meewerkt aan zijn traject naar werk. UWV verwacht een (meer) actieve houding van de Wajonger bij de samenstelling van het Participatieplan. Immers, eenmaal ondertekend is deze gehouden aan de gemaakte afspraken in het Participatieplan.

Het Participatieplan; de vrijblijvendheid voorbij

Het Participatieplan is een cruciaal onderdeel bij het bepalen van de strategie richting werk. Aan de hand van een drietal stellingen houden wij het Participatieplan tegen het licht.

Stelling 1: Wat ontbreekt er nog in het Participatieplan? Ofwel: wat moet zeker ook in het Participatieplan staan?

Reactie deelnemers:

Voorgeschiedenis

De kennis omtrent het functioneren van kind/Wajonger die *tot* zijn 18^e is opgebouwd moet zeker een plek krijgen in het Participatieplan
Rapportages en aanvullende informatie kan door de Wajongere of zijn persoonlijk netwerk³ worden aangeleverd.

Sterke wisseling energieniveau/belastbaarheid Wajonger is serieus aandachtspunt

Nadrukkelijker moet er bij de beoordeling worden meegenomen dat het energieniveau waarop de Wajonger kan functioneren aan schommelingen onderhevig is. Het energie/belastbaarheidsniveau verschilt soms per uur. De beoordeling door de Verzekeringsarts is echter een momentopname. In dit licht is het vrijwel onmogelijk is om hieruit bruikbare conclusies te trekken ten aanzien van de mogelijkheden om te werken.

Verder is het van belang om rekening te houden met het feit dat alle activiteiten (bijvoorbeeld reistijd woon-werk) verhoudingsgewijs veel extra energie kost.

Er moet gestreefd worden naar een optimale balans tussen werksituatie, huishoudelijke activiteiten en vrije tijd. Deze situaties hebben een wisselwerking met elkaar. Gaat het op het ene terrein mis, dan is dit (negatief) van invloed op het andere terrein.

Het kan zelfs in het extreme geval voorkomen dat je de ene dag alles kunt en de andere dag helemaal niets meer kunt. Ook hier moet serieus rekening mee worden gehouden.

Je moet ook vastleggen wat de afspraken zijn als het misgaat. Hoe ga je daar mee om en wat betekent dit voor het verloop van het traject? Is bijsturing noodzakelijk?

Conclusie:

Bij het vaststellen van de mogelijkheden om te werken moet duidelijk meegenomen worden:

- a) Dat belastbaarheid en energieniveau zonder aanwijsbare redenen sterk kan fluctueren
- b) Dat er gestreefd moet worden naar een optimale balans tussen energie die je nodig hebt voor je werk, je huishouden en vrije tijd
- c) Afspraken maken voor als het misgaat en hoe je daar mee omgaat

³ Persoonlijk netwerk Wajonger kan ondermeer bestaan uit leerkrachten, ambulante begeleiding en ouders, etc.

Stelling 2: Hoe kan de Wajonger zijn rol bij de opstelling van het Participatieplan optimaal invullen?

Toelichting

Het opstellen van het Participatieplan en de strategie naar werk bepalen, is geen kleinigheid. Gezien de verplichtingen over en weer is een actieve inbreng van de Wajonger absoluut noodzakelijk. Maar hoe vul je die actieve rol goed in?

Reactie deelnemers:

Vorbereiden op het gesprek

Zoals eerder gesteld is de beoordeling van wat je mogelijkheden zijn om te werken, voor een deel een momentopname is door de Verzekeringsarts. Je kunt de verzekeringsarts dus helpen door hem aanvullende informatie te verstrekken die bijdraagt aan een correct en volledig beeld van je functioneren met je beperking.

Naast aanvullende informatie van je medisch specialist kun je ook zelf je dagelijks functioneren in kaart brengen en op papier zetten.

Deze informatie kan worden toegevoegd aan de bevindingen van de verzekeringsarts en later eventueel ook bij de afspraken die je maakt met de arbeidsdeskundige.

Mocht het tot een beroepszaak komen, dan bevindt zich ook die informatie in het dossier.

Je dagelijks functioneren in kaart brengen

Er zijn instrumenten waarmee je je eigen functioneren op een begrijpelijke en inzichtelijke manier in kaart kunt brengen. Makkeweb is een voorbeeld van een dergelijk instrument. Om het te mogen gebruiken moet je je wel abonneren. Bij de Lupuspatiëntengroep gebruikt men de PEP meter. Dit is een soort dagboek waarmee je je energieniveau kunt vastleggen.

Verder is er nog de STAR-methodiek. Dit is een techniek waarbij aan de hand van een vast stamien van specifieke vragen een beeld wordt verkregen over hoe iemand is omgegaan met een bepaalde (onverwachte) situatie. De letters staan voor Situatie- Taak – Activiteit en Resultaat. Je beschrijft de (S) situatie zoals het zich voordeed en wat je op dat moment deed (T) en hoe je op die (nieuwe) situatie reageerde (Activiteit) en wat er vervolgens gebeurde (R).

De STAR-methodiek wordt vaker door professionals gebruikt en geven een goed beeld over hoe iemand handelt in een bepaalde situatie en wat daar het effect van is.

Het idee is nu om aan de hand van deze techniek een dagboek bij te houden waaruit patronen af te leiden zijn die van belang zijn voor je functioneren. Het grote voordeel van deze techniek is dat het functioneren volgens een vast stamien en over een langere tijd wordt vastgelegd/gemeten. Deze analyse kan door de Wajonger ingebracht bij het beoordelingsgesprek met de verzekeringsarts.

Mensen uit het persoonlijk netwerk moeten vanuit hun perspectief ook een beeld kunnen geven over iemands functioneren. Vaak komt het voor dat de Wajonger zelf geen goed beeld heeft van zijn eigen functioneren.

Hoewel de techniek niet alle knelpunten kan oplossen waar Wajongers mbt energie/belastbaarheid mee kampen, geeft het wel een completer beeld van iemands functioneren over een langere periode.

Stelling 3: Wie bepaalt of de afspraken in het PP voldoende worden nageleefd?

Toelichting

Als de afspraken binnen het Participatieplan onvoldoende worden nageleefd volgen er sancties die consequenties hebben op de aanspraken op inkomensondersteuning vanuit de Wajong. Maar wie bepaalt uiteindelijk of de afspraken onvoldoende worden nageleefd?

De praktijk uit de oude Wajong is dat het re-integratiebedrijf of jobcoachorganisatie signaleert richting UWV als je naar hun idee niet meewerkt. Er wordt weliswaar hoor- en wederhoor toegepast, maar uiteindelijk beoordeelt UWV of je voldoende meewerkt. Wie betaalt, bepaalt principe. Wel bestaat er de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen die beslissing.

Reactie deelnemers:

Aanwezigen vinden het allen een onwenselijke situatie dat eindoordeel hierbij het UWV ligt. Het beeld van de slager die zijn eigen vlees keurt, dringt zich op. De oordeelsvorming inzake de medewerking zou bij een onafhankelijke organisatie moeten liggen. Wie dat is en wie dat moet betalen, blijft nog de vraag.

De aanwezigen vrezen allen dat bij niet meewerken geenszins sprake hoeft te zijn van onwil maar dat de beperking hier debet aan is. Dat zou dan aantoonbaar gemaakt moeten worden.

Als UWV van mening is dat de Wajonger uit onwil niet meewerkt dan moet men dat ook op eigen kosten dit aantoonbaar maken. Als je wel wilt, maar niet kan. Het kan dan lijken alsof iemand lui is. Maar dan komt het door de beperking.

Een compleet mogelijk beeld van iemands dagelijks functioneren kan ook hier een hoop leed voorkomen.

Je kunt nog in beroep gaan tegen een beslissing van UWV maar als individu moet je wel opboksen tegen een enorm instituut en een complexe wet- en regelgeving. Er zijn maar weinig Wajongers die voldoende energie hebben om met succes in beroep te kunnen gaan. Patiënt- en cliëntorganisaties hebben niet altijd juristen paraat die je kunnen ondersteunen. Kortom als Wajonger sta je zwak.

Conclusie

- Het is onwenselijk dat het oordeel of iemand zijn afspraken in het Participatieplan voldoende nakomt, bij het UWV ligt. Is alsof slager zijn eigen vlees keurt.
- Ook hier is het dus van het grootste belang dat UWV vooraf een correct beeld heeft van iemands beperking zodat het niet nakomen van afspraken niet direct bestempeld worden als luiheid of onwil. Dit kan een hoop leed voorkomen.
- In een beroepsprocedure bij het UWV ziet men de positie van de Wajonger als zwak.

Afsluiting

Werken met STAR-methodiek via Samen Presteer Je Meer

Via de website Samen Presteer Je Meer kun je inloggen op het Landelijk Platform. Deze biedt diverse mogelijkheden/tools om je eigen functioneren in kaart te brengen. Ook de STAR-methodiek is hier voorhanden.

Er volgt nog een bijeenkomst met een workshop waarin uitgebreid zal worden gedemonstreerd hoe dit werkt en hoe je dit kunt invullen. Deelnemers worden uitgenodigd om alvast een gratis inlogaccount aan te vragen om eens kennis te maken met de mogelijkheden van het landelijk platform en de STAR-methodiek.

Lupuspatiëntengroep wijst erop dat de STAR methodiek niet alleen voor de patiënt- en cliëntorganisaties een hulpmiddel kan zijn maar ook toepasbaar is voor mensen uit de WAO.