



uww werken aan perspectief

Loesje

OPLOSSING

**ARBEIDS
ONGESCHIKTHEID**

**LATEN WE
BEGINNEN MET
GESCHIKTE ARBEID**

POSTBUS 1045 6801 BA ARNHEM

nWajong

NvA, 22 november 2013

Harm Rademaekers

Senior Beleidsontwikkelaar / register arbeidsdeskundige



Programma

- Wajong algemeen
- Beoordeling door verzekeringsarts en arbeidsdeskundige
- Re-integratie instrumenten

`What's in a name' ?

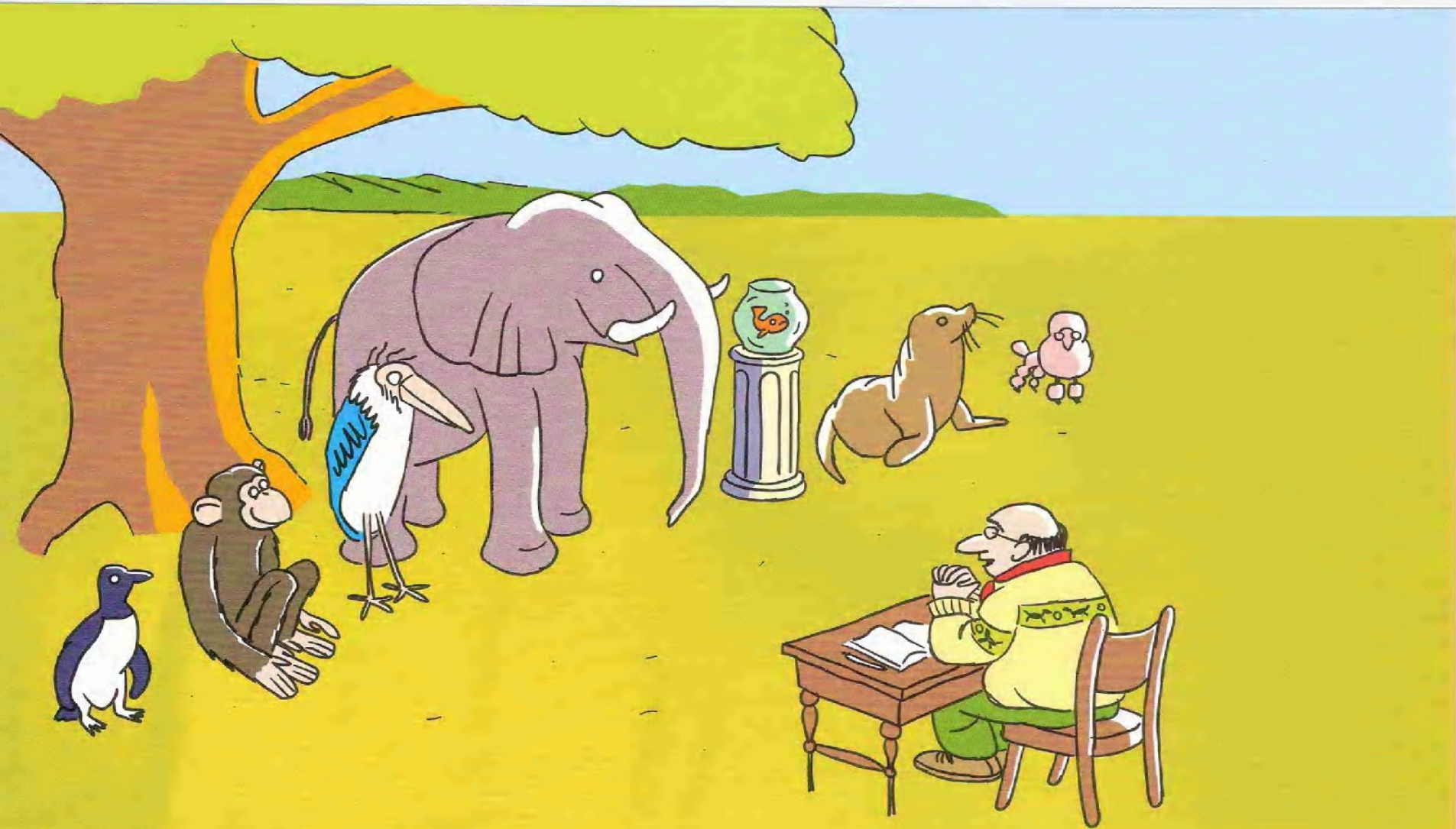
- Wajong vóór 2010
Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening
Jonggehandicapten
- Wajong vanaf 2010
Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandiaptten
- Wajong vanaf 01-01-2015 / Participatiewet*

Essentie en doel van de wet

- Niet het verstrekken van een uitkering staat voorop, maar arbeidsondersteuning.
- Actieve begeleiding naar werk door het UWV Werkbedrijf met ondersteuning en zo nodig werkvoorzieningen.
- Een uitkering voor jonggehandicapten die nooit zullen kunnen werken, inkomensondersteuning voor de overige jonggehandicapten.

Nieuwe Wajong op hoofdlijnen

- Elke jongere die kan, gaat naar school of werkt
- Beoordeling gericht op mogelijkheden
- Rekening houden met ontwikkelingsmogelijkheden; voorlopig oordeel bij 18 jaar en definitief oordeel bij 27 jaar
- Centrale rol voor 'participatieplan' (maatwerk als uitgangspunt)
- Inspraak cliënt bij opstellen participatieplan
- Meewerken voorwaarde voor uitkering
- Werkregeling, studieregeling, uitkeringsregeling



Om een goede selectie te kunnen maken, krijgen jullie allemaal dezelfde opdracht: klim in die boom!

Achtergronden wetswijziging Wajong 2010





Meer achtergronden wetswijziging

■ Politieke werkelijkheid

- Hoge instroom (2 schoolklassen per dag)
- Uitkering tot het pensioen
- Capaciteiten jonggehandicapten onderbenut
- Definitief oordeel beperking opschorten tot eindpunt ontwikkeling

■ WSW

- Wachtlijstproblematiek
- Stagnerende doorstroom reguliere arbeid
- Onterechte indicaties

Volumeontwikkeling Wajong (x 1.000)

Bron: UWV Kennisverslag 2013-1

Totale Wajong	2008	2009	2010	2011	2012
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5

Verdeling over de regelingen

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

	Aandeel instroom 2011
Uitkeringsregeling	8%
Werkregeling	51%
- begeleiding mogelijk naar beschut werk	4%
- begeleiding mogelijk naar regulier werk	25%
- volgt een studie / opleiding *	3%
- tijdelijk geen mogelijkheden	19%
Studieregeling	41%
Totaal nieuwe uitkering Wajong	100%

Kenmerken Wajongeren bij instroom in 2011 naar regeling

Bron: UWV

	Uitkeringsre geling	Werkregeli ng	Studiereg eling	Totaal
Geslacht				
Man	57%	56%	57%	57%
Vrouw	43%	44%	43%	43%
Leeftijd				
18 en 19 jaar	67%	46%	90%	66%
20 t/m 24 jaar	12%	33%	8%	21%
25 t/m 34 jaar	9%	16%	1%	10%
35 jaar en ouder	12%	5%	0%	3%

Vervolg kenmerken Wajongeren 2011 Bron UWV

Diagnosegroep	Uitkerings regeling	Werkregel ing	Studiereg eling	Totaal
Ontwikkelingsstoornissen	60%	59%	79%	66%
- Verstandelijk beperkt	47%	29%	50%	38%
- Autisme Spectrum Stoornis	8%	14%	20%	16%
- Aandachtstekortstoornis	2%	10%	5%	7%
- Overige	3%	6%	4%	5%
Psychiatrische ziektebeelden	26%	29%	6%	20%
Somatische ziektebeelden	15%	12%	16%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Aantal werkende Wajongeren december 2011

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

	Aantal	%
Sociale Werkvoorziening	25.379	12%
Reguliere werkgever	28.597	13%
Totaal	53.976	25%

Ondersteuningsvorm werkende Wajongeren december 2011

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

	%
Jobcoach	35%
Loonkostensubsidie	16%
Loondispensatie	38%
Overige voorzieningen	6%
Werk met/na inzet re-integratietraject	26%
Werkt met ten minste één van de genoemde vormen van ondersteuning	61%

Inkomsten uit werk per maand t.o.v. WML december 2011

Bron: UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012

Inkomsten	% Wajongeren werkend bij reguliere werkgever
$\leq 20\%$ WML	15%
21% tot 50% WML	27%
50% tot 75% WML	19%
75% tot 100% WML	11%
$\geq 100\%$ WML	28%
Totaal	100%

De beoordeling

- Hoe gaat een Wajong-beoordeling door UWV (afdeling Sociaal Medische Zaken) in zijn werk?
- Stap 1 : behoort de klant tot de doelgroep?
- Stap 2 : heeft de klant participatie mogelijkheden?
- Stap 3 : in welke regeling hoort hij thuis?

Stap 1: Doelgroepbepaling (juridisch/medisch/arbeidsdeskundig)

Wie is jonggehandicapte in de zin van de Wet Wajong ?

Het gaat dan om de volgende voorwaarden:

- a. Ingezetene op de 17^e verjaardag
- b. Die aansluitend op de dag waarop hij 17 jaar wordt
- c. Als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling
- d. Gedurende 52 weken niet in staat is geweest met arbeid meer dan 75% van het maatmaninkomen te verdienen, terwijl
- e. Niet aannemelijk is dat hij binnen een jaar volledig zal herstellen.

NB:Mensen kunnen ook op latere leeftijd nog Wajong aanvragen

Stap 2: vaststellen participatiemogelijkheden en vastleggen hiervan in het SMO

- Het vaststellen van participatiemogelijkheden bestaat uit een verzekeringsgeneeskundig gedeelte en een arbeidsdeskundig gedeelte
- Afstemming en overleg tussen VA en AD is belangrijk

Verzekeringsarts

- - Wat is de eerste ziektedag?
- - Wat zijn de beperkingen?
- - Prognose:
 - Herstel binnen 1 jaar?
 - Beperkingen duurzaam?

Verzekeringsarts

- Jongeren hebben vaak geen claimklacht!
- Onderzoek baseren op:
 - Gegevens uit netwerk
 - Onderzoeksrapporten en medische gegevens
 - Anamnese en hetero-anamnese
 - Observatie en psychisch en/of lichamelijk ond.

Verzekeringsarts

■ Aandacht voor:

- Fysiek functioneren
- Psychisch/cognitief functioneren
- Sociaal functioneren

- Taakvaardigheden
- Arbeidsgerelateerde sociale vaardigheden
- Begeleidingsnoodzaak!
- Contextfactoren

Verzekeringsarts

- Wat is de belastbaarheid:
 - Geen benutbare mogelijkheden (Uitkeringsregeling: Volledig en Duurzaam Arbeidsongeschikt)
 - Functionele Mogelijkheden Lijst:
 - Persoonlijk functioneren
 - Sociaal Functioneren
 - Aanpassingen in de fysieke omgevingseisen
 - Dynamische handelingen
 - Statische houdingen
 - Werktijden

Verzekeringsarts en arbeidsdeskundige

Vaststellen begeleidingsnoodzaak:

- Doelmatig en zelfstandig handelen
- Invloed externe factoren (context)
- Invloed persoonlijke factoren

Hoe intensief?

Hoe lang?

Trainbaarheid?

Arbeidsdeskundige

- Gedegen beeldvorming over het functioneren van de klant op een aantal gebieden
- Daartoe krijgt de AD informatie van de VA en uit andere bronnen op een viertal velden:
 1. *Fysiek functioneren*
 2. *Psychisch/cognitief functioneren*
 3. *Sociaal functioneren*
 4. *Functioneren in de context*

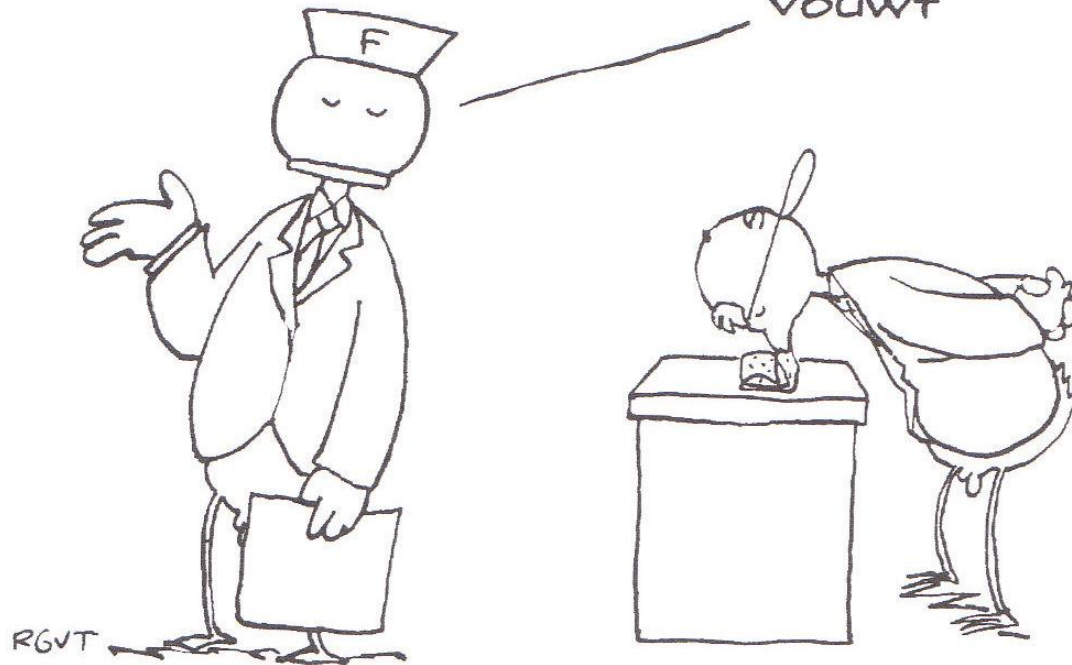
Arbeidsdeskundige

- Knelpunten en oplossingen benoemen in taak en in werkomgeving.
- Arbeidsmogelijkheden benoemen
- De arbeidsdeskundige werkt dit uit in zijn advies met een uitsplitsing naar werk en werkomgeving
- Knelpunten in de context zichtbaar maken

FOKKE & SUKKE

KOMEN ALS GEMACHTIGDEN VAN HET GAK

EDELACHTBARE, MIJN COLLEGA
TOONT U HOE EENVOUDIG MEN
ZONDER HANDEN EEN LOEMPIA
VOUWT



Participatiemogelijkheden aanwezig als

De klant minimaal in staat tot:

- Het verrichten van een enkelvoudige handeling
 - Het opvolgen van instructies
 - Het op een acceptabele wijze sociaal functioneren op de werkvloer
 - Werken met een begeleidingsbehoefte die niet groter is dan 15%
 - Het leveren van een arbeidsprestatie van tenminste 15%
- Zo niet, dan uitkeringsregeling (Volledig en Duurzaam Arbeidsongeschikt)

Begeleidingsbehoefte

- **Toezicht**

Rechtstreeks toezicht: functionele aansturing / in de gaten houden

Permanent toezicht: speciaal opgeleid persoon die aanwezig is om eventueel in te grijpen in noodsituatie

- **Coaching**

Feedback op handelen en gedrag (reflectief)

- **Training**

Actieve benadering m.b.t. het aanleren van vaardigheden

- vervolg begeleidingsbehoefte -

Waar is de begeleiding op gericht?

- Persoonlijke begeleiding
- Functionele begeleiding

Waar vindt de begeleiding plaats?

- Werkvloer
- Elders

Wie geeft de begeleiding?

- Jobcoach
- Leidinggevende
- Collega
- Mentor of vertrouwenspersoon

- vervolg begeleidingsbehoefte -

Wie neemt het initiatief tot de begeleiding?

- Jonggehandicapte zelf
- Leidinggeven
- Collega
- Ouder(s)
-

Hoe lang duurt de begeleiding?

- Bepaalde periode
- Intermitterende begeleiding
- Voortdurende begeleiding

Begeleiding in de context (door anderen)

SMO en Participatieplan

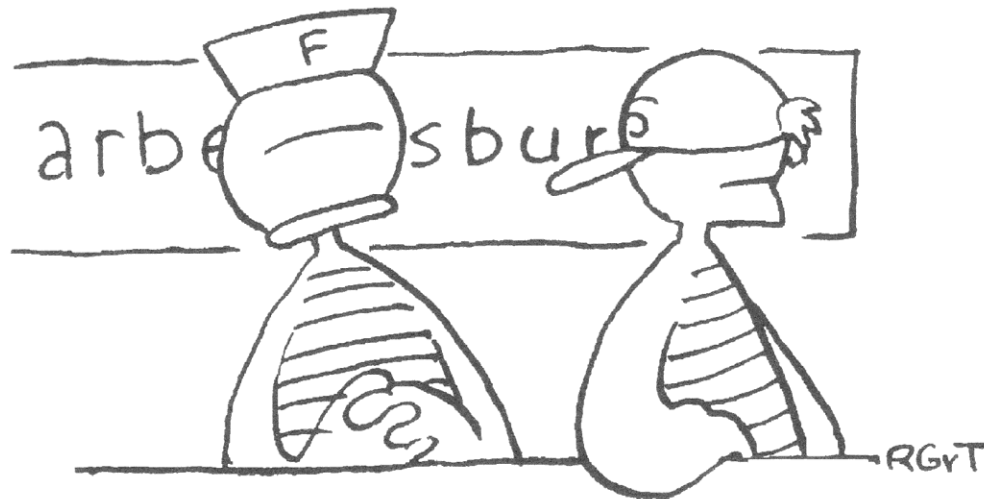
- Visie op de participatiemogelijkheden : arbeidsdeskundige SMZ maakt samen met de verzekeringsarts een SMO (Sociaal Medisch Oordeel).
- SMO van SMZ is de grondslag voor het Participatieplan (Werkbedrijf).
- Het participatieplan wordt samen met de jonggehandicapte opgesteld door de arbeidsdeskundige van het Werkbedrijf o.a. aan de hand van het SMO van SMZ.
- Het ondertekenen van het participatieplan door de klant en meewerken aan de participatie is voorwaarde voor inkomensondersteuning

FOKKE & SUKKE

ZIJN MOEILIK PLAATSBAAR

„EH NEE, DAT
HEBBEN WE NOG NOOIT
GEDAAN, GELOOF IK.

BETAALT DAT EEN BEETJE,
'PASSEND WERK'?



Stap 3 : in welke regeling komt de jonggehandicapte?

- Nu of op termijn niet kunnen participeren en geen verbetering van de belastbaarheid mogelijk ?
VDA, **uitkeringsregeling**; Klant moet het er mee eens zijn.
- Nu of op termijn wel participeren ?
Werkregeling (arbeidsondersteuning en inkomensondersteuning, 75% van het WML)
De definitieve beoordeling vindt plaats na 7 jaar werkregeling en de klant tenminste 27 jaar oud is
- **Studieregeling**: jonggehandicapten die studeren of naar school gaan (inkomensondersteuning is 25% van het WML).

Praktische punten

- Aanvraag Wajong via aanvraagformulier (www.uwv.nl)
- Bij toekenning ontstaat uitkeringsrecht 16 weken na de aanvraag
- Bij VDA: uitkeringsrecht vanaf datum aanvraag
- Met terugwerkende kracht uitbetalen niet (meer) mogelijk

Instrumenten arbeidsondersteuning

- Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO)
- Re-integratietraject
- Proefplaatsing
- Scholing
- Premiekorting
- No-riskpolis
- Loondispensatie
- Voorzieningen
- Jobcoaching

Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO)

- WGA, WAO, WAZ, Wajong
- Zelf re-integratiebedrijf kiezen
- Contract met UWV
- UWV contract met re-integratiebedrijf
- Maximaal 2 jaar
- Maximaal € 5.000,- (afwijken alleen goed gemotiveerd mogelijk)

Re-integratietraject

- Geen eigen keuze voor re-integratiebedrijf
- Op basis van contractafspraken tussen UWV en re-integratiebedrijven

Scholing

- Gaat om korte trainingen die een grotere kans op (duurzaam) werk leveren
- Uitstel arbeidsongeschiktheidsschatting tijdens scholing
- In de eerste 2 jaar na scholing geen schatting op nieuwe bekwaamheden

Proefplaatsing

- Maximaal 6 maanden (UWV: meestal 2 maanden)
- Passend bij de krachten en bekwaamheden
- Reëel uitzicht op een aansluitende dienstbetrekking van tenminste 6 maanden
- WG heeft aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering afgesloten voor de medewerker
- De werknemer heeft niet reeds eerder onbeloond in een proefplaats bij die werkgever of diens rechtsvoorganger werkzaamheden verricht
- Aanvraagformulier
- UWV betaalt de uitkering door

Bonus (Premiekorting) vanaf 2013

- Wg betaalt gedurende maximaal 3 jaar minder WAO-, WIA- en WW premies bij het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte die onder de no-riskpolis valt
- De werkgever die een WIA-gerechtigde in dienst houdt heeft 1 jaar recht op korting.
- De korting bedraagt € 7.000,- per jaar.
- Voor Wajongeren die met loondispensatie werken is de korting € 3.500,- per jaar.
- Ouder dan 50 jaar en uitkeringsgerechtigd: € 7.000,- per jaar
- Dubbele korting niet mogelijk
- Bij minimaal 36 uur per week, anders naar rato

No-riskpolis

- Geldigheidsduur 5 jaar
- Bij ziekte wordt loon door UWV in de vorm van een Ziektewet-uitkering vergoed
- Bij Wajong hebben of hebben gehad: permanent
- Bij WSW-geïndiceerden die met een WSW-subsidie bij een werkgever in dienst treden gedurende duur dienstverband
- Verlenging van de 5 jaar onder voorwaarden mogelijk

Verklaring No Riskpolis wegens belemmeringen bij het volgen van onderwijs

- Wajong is niet noodzakelijk
- Speciaal onderwijs cluster 1 (visueel), 2 (auditief), 3 (verstandelijk), 4 (gedrag)
- Praktijkonderwijs
- Regulier onderwijs
- 5 jaar geldig na laatste schooldag

Loondispensatie

- Bij mindere arbeidsprestatie (loonwaarde) mag de werkgever tijdelijk minder loon betalen
- In principe maximaal 5 jaar, verlenging is mogelijk
- Onafhankelijke beoordeling door een arbeidsdeskundige van UWV

Loonwaardebepaling

- Landelijk onderzoek door onderzoeksbureau Panteia, in opdracht van het Ministerie van SZW.
- Arbeidsdeskundig Kennis Centrum: validering van de methode om loonwaarde te bepalen
- Wordt belangrijk in de Participatiewet:
 - Werknemer krijgt minimaal 100% Wettelijk Minimum Loon
 - Werkgever krijgt verschil tussen loonwaarde en WML gecompenseerd met een Loonkostensubsidie

Voorzieningen

- Meeneembare voorzieningen
- Vervoersvoorzieningen
- Intermediaire activiteiten (visueel, auditief, motorisch)
- Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

Jobcoaching

- Werknemer moet structurele beperkingen hebben
- Trainings- en inwerkprogramma en systematische begeleiding
- Gericht op het behouden van de arbeidsplaats
- Loonwaarde minimaal 35%
- Ook bij proefplaatsing
- Diverse begeleidingsregimes (protocol jobcoaching)
- Leidraad Jobcoaching

Vragen





uwv werken aan perspectief