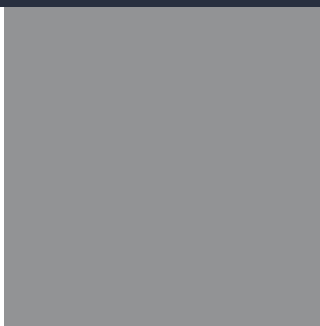
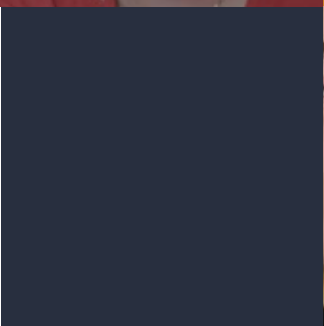
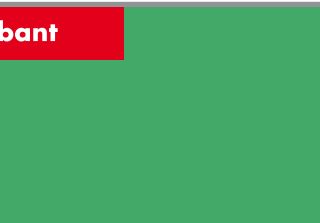




## Wajong is een Chinees

Facts, figures & faces op de Brabantse arbeidsmarkt

Provincie Noord-Brabant





# Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	4
<b>Boudewijn Hermans</b>	6
<b>Yasmin Ellouz</b>	8
<b>Sander Schuurmans</b>	10
<b>Ivo Loosveld</b>	12
<b>Daisy van Weereld</b>	14
<b>Piet Blankers</b>	16
<b>Henny van Zwam</b>	18
<b>Danny de Jager</b>	20
Facts & figures	22
Wilt u meer lezen?	32

# Voorwoord

We slagen er in Nederland helaas maar al te vaak in om mensen te reduceren tot afkortingen. In de jaren negentig was Nederland volgens velen 'doodziek' toen het aantal WAO'ers opliep tot bijna een miljoen. En dit jaar zijn jonggehandicapten het lijdend voorwerp: we koersen af op een half miljoen Wajongers in het jaar 2050! Oftewel, 'elk uur komen er twee Wajongers bij'...

Ik maak me ernstig zorgen over het effect van deze onheilspellende berichtgeving. Het kabinet heeft vergaande maatregelen aangekondigd om het schrikbeeld van de 'explosieve instroom' in de Wajong te voorkomen. Het zijn veelbelovende maatregelen, die de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten inderdaad kunnen verhogen. Maar welk beeld heeft een doorsnee werkgever na alle berichten over dit 'Wajong-trauma'? Als hij of zij al weet waar Wajong voor staat, dan belooft dat toch zeker verder niet veel goeds. Er hangt onmiskenbaar een sfeer van problemen en 'gedoe' omheen. Beter maar niet aan beginnen dus... Geef ze eens ongelijk.

En toch, ze hebben ongelijk! Als u de portretten van 8 jonggehandicapten en hun werkgever leest in deze publicatie, dan snapt u wat ik daarmee bedoel. De publicatie 'Wajong is een Chinees' probeert de mens achter de afkorting Wajong terug te vinden. Het geeft een realistisch beeld van acht doorzetters, die ondanks hun beperking hun draai hebben gevonden bij bedrijven en organisaties. Zij doen naar vermogen mee op de Brabantse arbeidsmarkt.

De publicatie zet tegelijk ook hun werkgevers in het zonnetje, die rekening hielden met de mogelijkheden en beperkingen van hun werknemers. Zij hadden oog voor de meerwaarde van deze kandidaten en gaven hen een kans binnen hun bedrijf.

De provincie Noord-Brabant wil met deze publicatie, samengesteld door PSW, een bijdrage verlenen aan de verbetering van de arbeidsmarktperspectieven voor jonggehandicapten in onze provincie. We leven in turbulente tijden met het sombere vooruitzicht van een recessie voor de boeg. Maar als we blijven investeren in de talenten van alle mensen in Brabant en hen de kans geven zich te bewijzen, dan leggen we de basis voor een gezonde en duurzame arbeidsmarkt, economie en samenleving. Als voorzitter van het Pact Brabant beveel ik de inspirerende good practice in deze publicatie daarom van harte aan.

**Annemarie Moons,**

Gedeputeerde Economische zaken  
& Arbeidsmarktbeleid provincie Noord-Brabant



# Inleiding

## **Over wie hebben we het eigenlijk?**

U heeft in de media in het afgelopen jaar tal van onrustbarende berichten gelezen over de 'explosieve groei' van het aantal Wajongers en de maatregelen die het kabinet inmiddels heeft aangekondigd om de instroom van jongeren in deze regeling te beperken en de uitstroom naar werk en opleiding te verhogen. Wajongers, Wajonggerechtigden, jonggehandicapten, jongeren met functiebeperkingen, jonge mensen met functionele beperkingen, hoe ze ook worden aangeduid, het betreft in ieder geval mensen die recht hebben op een uitkering Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten, afgekort Wajong. De Wajong is een inkomensvoorziening voor personen die op hun 17e verjaardag ten minste 25% arbeidsongeschikt waren, of die dat daarna tijdens hun studie zijn geworden, maar in elk geval vóór hun 30ste.

In Noord-Brabant leven circa 22.300 mensen die een Wajong uitkering ontvangen. In vijf jaar is het bestand Wajongers in Brabant gestegen met ruim 4.030 personen. Dat is een stijging van 20%.

Slechts 26% van de Wajongers werkt en van hen raakt circa 30% binnen een jaar zijn baan kwijt.

Het is teleurstellend en schokkend om te zien hoe moeilijk het is voor een grote groep jongeren met een handicap om een plek op de arbeidsmarkt te veroveren en te behouden. En dat in een tijd van - tot voor kort - economische groei en grote krapte op de arbeidsmarkt.

Op de drempel van een nieuwe recessie is er daarom alle aanleiding om de positie van mensen met een beperking op de arbeidsmarkt te versterken. U vindt in dit boekje veel figures & facts, waar mogelijk toegespitst op de situatie van Wajongers in Noord-Brabant. Maar centraal - en daarom vooraan - staan in deze publicatie toch in de eerste plaats een achttal mensen met een beperking, die hun draai hebben gevonden op de Brabantse arbeidsmarkt. Centraal staan ook de Brabantse werkgevers die deze kandidaten een kans hebben gegeven binnen hun bedrijf of organisatie.

We hopen dat de verhalen van deze Wajongers inspirerend zullen werken op andere mensen met een beperking en hen sterkt in hun overtuiging, dat er ook voor hen mogelijkheden zijn om mee te doen in onze samenleving. En we verwachten dat andere werkgevers na het lezen van deze portretten ook serieus gaan overwegen om werkzoekenden met deze achtergrond in dienst te nemen. Niet uit liefdadigheid, zo blijkt ook uit de voorbeelden in dit boekje, maar simpelweg omdat deze kandidaten goed passen bij hun bedrijf en een meerwaarde hebben.

# Gezichten achter de afkorting

## **Boudewijn Hermans**

Storingsdienst KPN-Callcenter, Eindhoven





Op zijn 24e lijken de dingen in het leven van Boudewijn Hermans eindelijk op hun plek te vallen. Als zanger van het Nederlandstalige lied treedt hij regelmatig op, en presenteert hij in november zijn eerste CD. Hij is gelukkig met zijn vriendin, en op zoek naar een wat ruimere plek om met haar te gaan wonen. Hij heeft vrienden zat om regelmatig gezellig mee op stap te gaan. En eindelijk heeft hij wat werk betreft ook het gevoel dat hij op de juiste plek is aangekomen: de storingsdienst van het KPN-Callcenter in Eindhoven.

Al deze dingen lijken vanzelfsprekend voor een levenslustige, sociale jongen van 24. Maar Boudewijn is blind aan één oog, en uit het andere ziet hij maar voor 15%. Toch lijkt deze beperking nauwelijks vat op Boudewijn te hebben. Er zijn wat dingen die lastig zijn: hij zal bijvoorbeeld nooit zelf autorijden, maar voor de rest.... is hij een gewone jongen met een gewoon verhaal.

In het kort Boudewijns beroepskeuzereis na het VMBO: eerst naar de full-time MBO-opleiding om woonbegeleider (bv. bij gehandicapten) te worden, het volgend schooljaar toch maar de economisch-administratieve opleiding geprobeerd, eerste keuze voor een sociaal beroep bleek toch beter, dan maar de leer-werkvariant geprobeerd, op een fantastisch leuke stageplek terecht gekomen in een woonvorm voor dementerenden, mag daar van de stage-instelling niet blijven, omdat die plek niet precies aansluit op de eisen van het lesprogramma van de opleiding. Knapt in mei 2005 kwaad af op het onderwijs. Denkt: dan ga ik maar werken. Uitzendbureaus haken echter af op zijn slechthooftheid. Vervolgens breekt er een periode aan als postbesteller bij verschillende postbedrijven. Hij loopt daar echter tegen de slechte arbeidsvoorwaarden aan: stukloon, geen CAO, kleine contractjes. Op dat moment heeft hij al een Wajong-status, en moet een ingewikkelde administratie bijhouden om die steeds wisselende inkomsten te melden bij de uitkeringsinstantie. In oktober 2007 besluit hij dat de postbezorging voor hem geen toekomstperspectief biedt, en hij vraagt bij het UWV om een jobcoach. Daar had hij van het UWV al vaker over gehoord. Jobcoach Chantal Oud van Agens regelt voor hem een proefplaatsing bij een taxibedrijf als receptionist/planner. Dit blijkt echter iets te hoog gegrepen: dingen gaan te snel, hij raakt snel het overzicht kwijt. Boudewijn blijkt tijd nodig te hebben om zich het werk eigen te maken en om wegen te vinden om zijn slechthooftheid te compenseren; en die tijd was er niet. Bij KPN, de volgende werkplek die Chantal voor hem

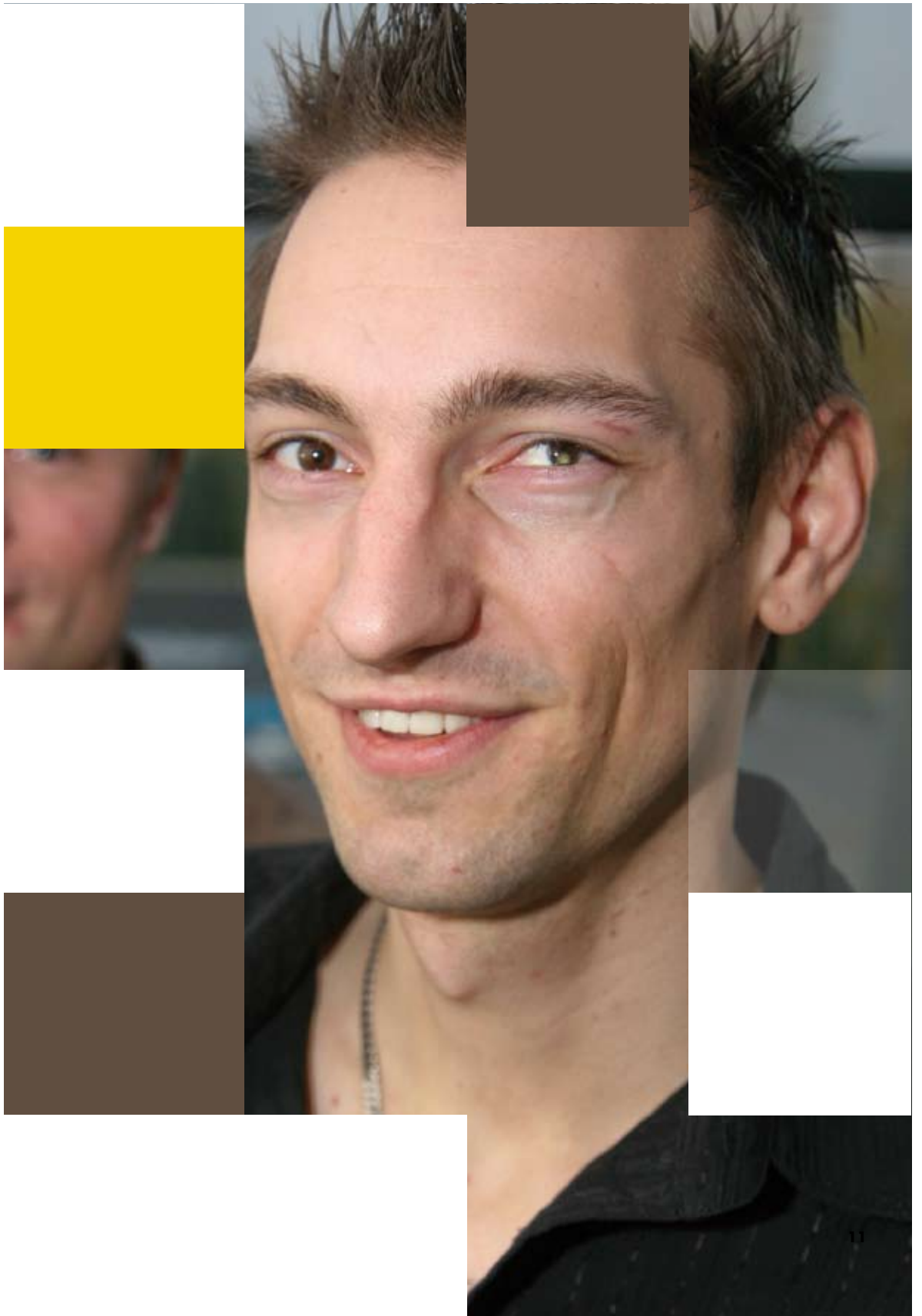
vindt, blijkt die tijd en aandacht er wel te zijn. Boudewijn slaagt met vlag en wimpel voor toelatingstests, de toelatingsdag, en de daaropvolgende full-time training van drie weken. Hij mag eind maart van dit jaar het inwerktraject in, op 18 april mag hij voor het eerst zelfstandig aan de telefoon, en eind mei haalt hij de laatste van zijn testen.

Jeroen Kars, Boudewijns leidinggevende bij KPN: " Boudewijn doet het héél goed. Hij is daarnaast een leuke collega, met veel humor. In de selectie heeft Boudewijns beperking voor ons geen rol gespeeld, maar eerlijk gezegd merken we er ook niet zoveel van. Hij leert erg snel, komt snel op de door ons gestelde normen. We hebben hem in de testperiode één keer wat extra tijd voor een toets moeten geven, omdat we ons niet gerealiseerd hadden dat de standaardvorm van de toets op A4 voor Boudewijn moeilijk te lezen is. Maar verder gaat alles vanzelfsprekend, en niet anders dan bij andere medewerkers."

Boudewijn: "Ik ga met plezier naar mijn werk. In no time was er dit voorjaar een grotere monitor voor me geregeld, en afgezien daarvan speelt mijn slechtheid eigenlijk niet echt een rol. Ik heb voor de eerste keer geen beroep meer hoeven doen op mijn Wajong-uitkering, dat voelt goed. KPN is een groot bedrijf met veel mogelijkheden, hier heb ik ontwikkelperspectief. Ik ga nu ook een MBO-opleiding doen. Ik kan in dit werk een hoop kwijt van mijn behoefte om met mensen te werken. Want je moet je af en toe wel heel goed kunnen inleven in de belevingswereld van een vragensteller. Weet je dat sommige bellers denken dat we bij KPN een grote reset-knop hebben, waardoor we op hun eigen computer alle instellingen opnieuw kunnen instellen? Of dat ik op mijn computer kan zien wat er bij hen op de computer gebeurt? Lachen, hoor!"

Agens is gespecialiseerd in re-integratie van mensen die om wat voor reden dan ook een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Wajong is daarbij, naast onder meer bijstand en inburgering, een van onze specialisaties. Wij willen dat iedereen in de maatschappij meedoet en meetelt op zijn of haar niveau. Iedere cliënt krijgt een op maat ingericht traject, waardoor een arbeidsplek of ander soortige participatie in de maatschappij een vitaal en duurzaam karakter krijgt.

[www.agens.nl](http://www.agens.nl)



**Yasmin Ellouz**  
Syntens, Eindhoven





Yasmin Ellouz is in het voorjaar van 2004 een ambitieus studente International Business and Languages als ze op 21 jarige leeftijd plotseling wordt getroffen door een epileptische aanval. Medici staan voor een raadsel en haar situatie verslechtert snel. Ze wordt kunstmatig in coma gehouden om te voorkomen dat het fataal afloopt: een virus heeft een hersenontsteking veroorzaakt. Nu, 4 jaar later, zegt ze: "Ik ben een half jaar van mijn leven kwijt, en mijn leven heeft een drastische wending genomen. Ik heb gelukkig nog wel mijn Bachelor-diploma kunnen halen, maar verder studeren voor mijn Master zat er niet in, terwijl ik dat wel heel graag had gewild."

Als je Yasmin ontmoet, heb je geen idee van de schade die de ontsteking in haar hersenen heeft aangericht. Je ziet een mooie, jonge en intelligente vrouw, voor wie de wereld lijkt open te liggen. Pas na een tijdje vallen wat dingen op: ze heeft moeite zich dingen te herinneren, kan slecht tegen omgevingsgeluiden, en het gesprek met haar kost haar duidelijk meer dan gemiddeld energie.

"Ik ben na school gaan werken bij het bedrijf, waar ik ook mijn afstudeeropdracht over exportmogelijkheden naar Duitsland heb gedaan. Dat was in Veghel, terwijl ik in Den Bosch woonde. Het was een baan voor 32 uur. Ik moest 's morgens om 7 uur met de bus mee en dan in Veghel nog een stuk fietsen om om 8 uur te kunnen beginnen. Dit was te zwaar, het ging niet goed, en ook inhoudelijk voldeed het werk niet. Ik ben daarom gestopt na de proeftijd. Ik heb daarna mijn revalidatiecentrum Blixembosch gebeld: wat moet ik nou doen? Er was een project voor mensen met hersenletsel, maar vanwege een wachtlijst heb ik een jaar moeten wachten. Ik ging voor een WVB-uitkering (bijstand) naar de gemeente, en die hebben me toen gewezen op de mogelijkheid om een Wajong-uitkering aan te vragen. Ik kwam bij het UWV in Den Bosch terecht en daar heb ik mensen getroffen die me echt goed hebben geholpen. Op een gegeven moment belde Blixembosch over HEADwerk, dat mede door hen is opgericht om mensen met niet aangeboren hersenletsel te helpen bij het vinden van werk. Het UWV verleende gelukkig meteen alle medewerking en zo kwam ik bij mijn volgende werkgever terecht: de Kamer van Koophandel in Eindhoven. Daar heb ik ongeveer 5 maanden gewerkt. Ze waren heel tevreden over me, maar vanwege een fusie zat er geen baan in. In hetzelfde gebouw zat echter ook Syntens, die ondernemers in het MKB ondersteunen bij innovatie. Zij wilden me graag met een proefplaatsing van 3 maanden de kans

geven om daar mijn capaciteiten te laten zien." Peter Stans is de directe leidinggevende van Yasmin bij Syntens. "Wij zijn uitgegaan van wat Yasmin wél kan, niet van wat ze niet kan. Ze is een prima projectmedewerker, die we dan ook onlangs een jaarcontract hebben gegeven. Yasmin kan 4 uur per dag werken. In die 4 uur toont ze een enorme gedrevenheid, ze wil die uren ook optimaal benutten. Het probleem is de onzichtbaarheid van haar beperking. Haar jobcoach heeft ons de effecten daarvan op haar belastbaarheid goed uitgelegd, en ook de collega's daarover geïnformeerd. Het risico bestaat dat ze anders Yasmin gaan overbelasten door haar te vragen om extra werk te doen. Yasmin kan geen zware deadlines op korte termijn aan, dat levert te veel druk op. Ze moet ook niet te veel verschillende taken tegelijk hoeven te doen, want dan verliest ze het overzicht. Het is niet voor niks dat Yasmin een vaste werkruimte heeft op een afgeschermd concentratiewerkplek. Zij is de enige die hier op het flexkantoor niet hoeft te reserveren, die plek is voor haar. Yasmin is gelukkig communicatief en trekt zelf aan de bel als grenzen overschreden dreigen te worden. Yasmin zal bij ons nooit innovatieadviseur kunnen worden vanwege haar beperking, dat is te onregelmatig, te veel reizen, te veel verschillende dingen, te onvoorspelbaar, te moeilijk te structureren. In haar huidige werk kan ze toch haar capaciteiten optimaal gebruiken, het past precies bij haar mogelijkheden. Ik zeg: als je als organisatie open staat voor mensen met een beperking, dan kan het. Onze ervaring is dat mensen met een beperking zich extra willen bewijzen. Wij moeten er als organisatie voor zorgen dat ze daarbij niet over hun eigen grenzen gaan, zodat ze zo optimaal mogelijk kunnen werken."

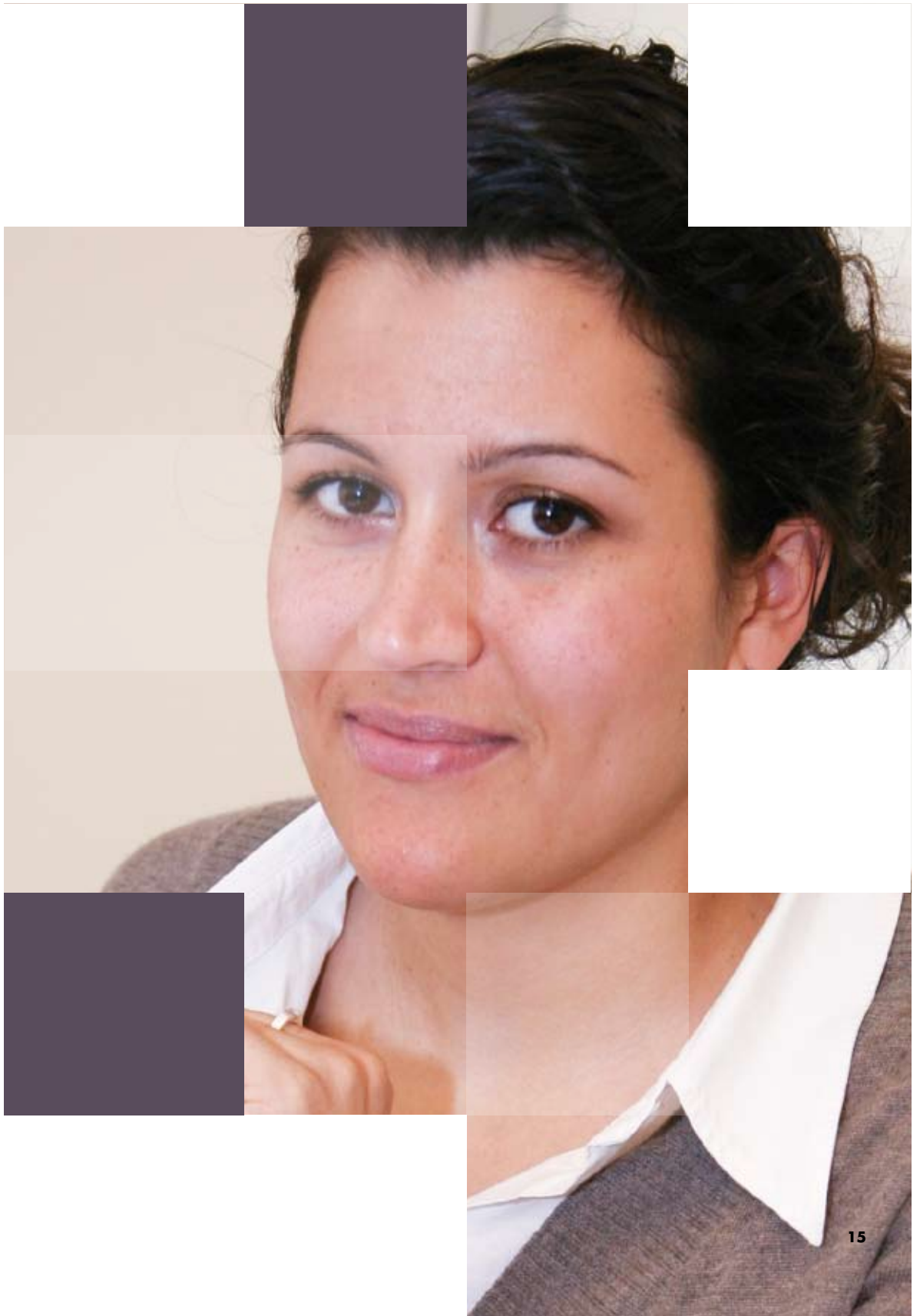
Yasmin: "Mijn mooiste moment afgelopen jaar was toen ik namens Syntens samen met de provincie Limburg een leisure-conferentie had georganiseerd, en ik daar dus als Syntens rondliep. Heel stoer!"

Sinds september 2006 is HEADwerk opgericht door een aantal organisaties uit Brabant, die zich bezighouden met arbeidsre-integratie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel (NAH).

Het doel van HEADwerk is gezamenlijk re-integratietrajecten uitvoeren voor mensen met NAH én een Wajong, WAO- of WIA-uitkering (of mensen die daarvoor in aanmerking kunnen komen). In de toekomst zal deze samenwerking worden uitgebreid tot een breed netwerk van andere relevante organisaties, dat diverse vragen over werk en zinvolle dagbesteding voor mensen met NAH kan beantwoorden. De samenwerkende organisaties in HEADwerk zijn:

Triocen, Revalidatiecentrum Blixembosch, Revalidatiecentrum Leijpark, Ambitie (ontstaan uit een initiatief van VLG en Cello), UWV.

[www.blixembosch.nl](http://www.blixembosch.nl)



## Sander Schuurmans

Couwenberg, Bladel





Het industrieterrein in Bladel. Het zicht op de hal van Couwenberg wordt ontnomen door allerlei stalen constructies op het buitenterrein zoals trappen, aanhangwagens en containers, die duidelijk intensief gebruikt worden. Het zijn van die containers die je op treinen en schepen ziet. Hier in Bladel lijken ze een beetje verdwaald. In de grote bedrijfshal staat een jonge man te lassen. Hij doet zijn kap omhoog, en stelt zich voor: Sander Schuurmans (30). Hij is bezig om reparatiewerk te verrichten. Hij werkt nu sinds januari 2006 bij Couwenberg, na bijna 10 jaar bij een handel in houten pallets te hebben gewerkt. Daar was hij vanuit de praktijkschool terecht gekomen. Omdat het bedrijf naar Zeeland ging verhuizen, vroeg zijn toenmalige baas of Couwenberg geen werkplek voor Sander had. Jan Couwenberg wilde het wel met Sander proberen, want hij heeft eigenlijk altijd personeel nodig. Maar de overstap was niet gemakkelijk: een nieuwe baas, nieuwe werkzaamheden, nieuwe collega's. Sander had in het begin veel hulp nodig. Gelukkig had Couwenberg een medewerker in huis, die goed met jongeren overweg kon.

Langzaam maar zeker leert Sander steeds meer. Hij last, schuurt, knipt en ponst, hij verplaatst materialen in de hal en soms bezorgt hij kleine orders. Sander heeft op kosten van Couwenberg zijn rijbewijs E en zijn heftruckcertificaat behaald. Hij heeft ook een lascursus mogen volgen, maar die was theoretisch wat te hoog gegrepen. Binnenkort gaat Sander toch lascertificaten halen die meer bij hem passen, in België. Wat Sander niet aan productiviteit haalt, hoeft Couwenberg niet als loon te betalen. Sander krijgt daarom nog een aanvullende Wajonguitkering. Voor Couwenberg is er loondispensatie geregeld via het UWV. Het UWV heeft beoordeeld hoe hoog de loonwaarde en loondispensatie is en hoe lang dit kan gelden. Nu staat die periode voor Sander op 5 jaar.

Jan Couwenberg wil Sander niet meer kwijt. 'We hebben er zeker het eerste jaar heel veel energie in gestoken, maar dat komt er ook weer uit. Je moet wat geduld hebben, maar zo'n jongen als Sander is een heel betrouwbare en loyale werknemer. Wat hij eenmaal geleerd heeft, vergeet hij niet meer en hij zal hier niet gauw weggaan.' Jan Couwenberg kan andere bedrijven aanbevelen om te investeren in jongens als Sander. 'Het is moeilijk om aan personeel te komen, dat kost hoe dan ook geld. Maar door de loondispensatieregeling kost het me niet meer dan ik voor een ander zou moeten betalen. Op dit moment heb ik naast mijn 7 man vast personeel nog 6 Polen

rondlopen. Die kosten me de man net zoveel als Sander. Het voordeel van de Polen is, dat ze snel inzetbaar zijn; en ze zijn met zijn zessen, dat schiet dus lekker op. Op een personeelsbestand van 7 man kun je niet meer dan één Sander in zijn eerste jaar tegelijk hebben. Maar bij de Polen kan het taalprobleem weer in de weg zitten. Nu Sander door zijn eerste jaar heen is en steeds zelfstandiger kan werken, zou er op termijn misschien wel ruimte zijn voor nog iemand met een vergelijkbare achtergrond. Ik zou alleen niet weten waar ik me zou moeten melden, de Praktijkschool in Bladel misschien? Dan is het Pools uitzendbureau toch sneller gebeld.”

Sander: “Ik vind het leuk om met metaal te werken, het is preciezer dan met hout. Het allerleukste vind ik lassen, dat maakt zo’n mooi geluid en de vonken die in het rond spatten vind ik ook mooi. Ik zou zelf geen leven zonder werk willen hebben. Door werken kom je onder de mensen en maak je tenminste wat mee.”

UWV verstrekt de Wajong-uitkeringen en regelt ook de loondispensatie, zoals voor Sander. Meestal wordt dit door de arbeidsdeskundige al geregeld bij indiensttreding. In andere situaties moet een werkgever hiervoor zelf contact opnemen met UWV. UWV kan nog meer voorzieningen treffen voor iemand met een Wajong-achtergrond, zoals aanpassingen op de werkplek, of jobcoaching. Korting op afdracht sociale premies, waar de werkgever recht op heeft bij het aanstellen van een Wajonger, regelt de werkgever rechtstreeks met de belastingdienst. Vanaf eind oktober 2008 is er bij UWV een servicepunt om administratieve zaken rondom Wajong voor de werkgever uit handen te nemen. Het Werkgeversservicepunt Wajong is telefonisch te bereiken via 0900 - 92 95 (lokaal tarief).

[www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)



**Ivo Loosveld**

ISTH (Industrial System Technology), Engelen





In een op het oog heel normale woning in het dorp Engelen vlakbij 's-Hertogenbosch bevindt zich het bijzondere bedrijf van Wim en Mieke de Koning. Achter de garagedeur gaat een behoorlijke bedrijfsruimte schuil, waar onder de naam ISTH (Industrial System Technology) spullen worden geïmporteerd voor industriële automatisering. Maar de Koning ontwikkelt ook slimme besturingskastjes om bijvoorbeeld kassasystemen in winkels beter te laten werken of om beveiligingssystemen slimmer te maken.

In de werkruimte vinden we naast een tafel met een serie ingewikkeld uitziende technische kastjes met elektronische componenten, de eveneens bijzondere medewerker van Wim en Mieke. Zijn naam is Ivo Loosveld (26) en hij is degene die de kastjes heeft opgebouwd. Als je ziet hoeveel onderdelen er in zo'n klein kastje zijn samengevoegd, kan het niet anders dan dat Ivo heel nauwkeurig moet kunnen werken, zich goed moet kunnen concentreren en een goede, fijne motoriek moet hebben. 'En dat is ook zo', bevestigt Ivo's werkgeefster Mieke de Koning. Ivo werkt nu 3 maanden bij ons met een contract voor 16 uur per week, verdeeld over 3 werkdagen. Daarvóór is Ivo bij ons geplaatst in het kader van het project Werkcarroussel van King Coaching. Op dat moment waren Wim en ik al op zoek naar ondersteuning bij onze werkzaamheden. We zochten iemand voor 2 à 3 dagen, maar het lukte niet om iemand te vinden. De samenwerking met Ivo beviel zo goed, dat we besloten hebben Ivo een dienstverband aan te bieden.' Ivo paste precies in het profiel van de medewerker die ISTH zocht. Hij heeft op het MBO technische informatica op niveau 4 gedaan, met als specialisatie kantoorautomatisering. Hij is vervolgens doorgestroomd naar het HBO, waar hij de propedeuse audiologie heeft afgerond. 'Toen zat ik aan mijn plafond. Ik kon de studie inhoudelijk wel aan, maar het tempo lag te hoog en ik moest veel in groepen werken. Ik ben in de Wajong terecht gekomen, en ben toen via de wachtlijst van de Weener Groep (Sociale Werkvoorziening) bij King Coaching en vervolgens in de Werkcarroussel terecht gekomen.' Mieke de Koning: 'Ivo heeft een stoornis in het autistisch spectrum. Dat betekent dat structuur voor Ivo belangrijk is, je moet dingen niet onaangekondigd ineens veranderen. Langzamerhand breiden we het aantal opdrachten voor Ivo steeds verder uit. Daarbij letten we er op dat het opdrachten zijn die we gestandaardiseerd hebben. De jobcoach van King Coaching heeft ons goed geholpen bij het samenwerken met Ivo.'

Ivo houdt zelf een boek bij, waarin hij de kennis die hij bij ISTH opdoet in zijn eigen bewoordingen vastlegt. Zo zorgt hij er voor, dat hij niet steeds dingen hoeft te vragen, want dat vindt hij moeilijk.

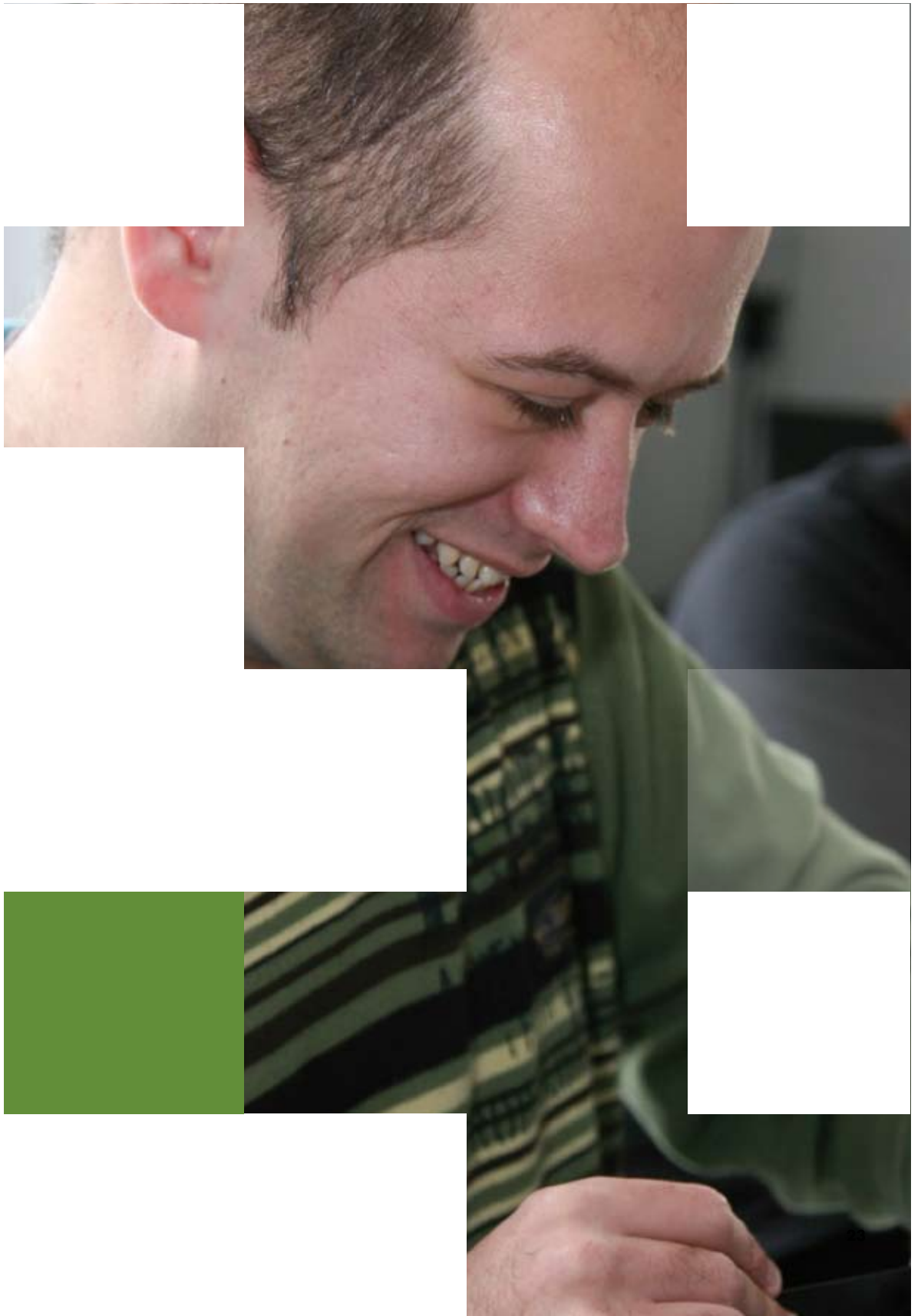
Mieke en Wim hebben met Ivo een prima medewerker gevonden. Wat hen betreft blijft Ivo bij hen, hoewel ze ook denken dat hij met de ervaring van deze baan ook gemakkelijker elders aan het werk kan komen. Ze zien dagelijks met genoeg hoe Ivo zich ontwikkelt en het goed naar zijn zin heeft bij ISTH. Ze kunnen het andere werkgevers echt aanbevelen om te investeren in een jongen als Ivo, je krijgt er veel voor terug. "Natuurlijk is het wennen aan de discipline en de structuur in het begin, maar ik ben ervan overtuigd dat er in ieder bedrijf plek is voor jongens zoals Ivo. Er zijn altijd handelingen die te standaardiseren zijn en de jobcoach kan de begeleiding zeker in het begin goed verlichten." Mieke en Ivo adviseren Wajongers om in hun kwaliteiten te blijven geloven en door te zetten bij het zoeken naar een baan. Mieke en Wim raden collega-werkgevers aan om het lef te hebben om in deze kandidaten te investeren, want die investering wordt beloond. Ivo vraagt werkgevers om open te staan, en geen vooroordelen te hebben over autisme. 'De ene autist is de andere niet, het zijn niet allemaal Rain Mannen.'

Ivo geniet ondertussen van zijn baan bij ISTH. Hij kan de tijd dat hij geen werk had en zich daarom niet fijn voelde nu echt achter zich laten. Hij kijkt vooruit, want deze zomer is er naast deze baan ook de verhuizing naar zijn nieuwe, zelfstandige woning!

Bij King Coaching in Den Bosch werken 6 jobcoaches, die persoonlijke 1-op-1-begeleiding van werkzoekenden en hun werkgevers in de praktijk brengen. Dat houdt zoals in het geval van Ivo en ISTH in, dat de jobcoach voor Ivo de vertrouwenspersoon is waar hij altijd terecht kan met vragen en twijfels. En voor de werkgever is de jobcoach degene die de werkgever helpt om oplossingen te vinden voor problemen die de beperking in het werk oplevert. De jobcoach helpt dus bij het wegnemen van 'hobbels' zowel bij werknemer als bij werkgever. Ivo is bij ISTH terecht gekomen via het project Werkcarroussel. Dat project is door King Coaching samen met BV Maakbaar ontwikkeld om bedrijven steeds 3 keer 1 maand een werkervaringsplaats ter beschikking te laten stellen aan 3 verschillende jongeren met een beperking. 52 bedrijven doen hier aan mee, en dat aantal groeit nog. Vanaf begin 2007 hebben 26 jongeren een arbeidscontract gekregen via de Werkcarroussel.

King Coaching breidt op dit moment de activiteiten uit met het starten van ondernemingen, zoals de in oktober 2006 geopende KC Supermarkt in de Bossche binnenstad en de onlangs geopende kringloopwinkel de Kleine Beurs in de Molenhoekpassage in Rosmalen, waar jongeren met een beperking werkervaring kunnen opdoen onder leiding van bedrijfsleiders/jobcoaches.

**[www.kingcoaching.nl](http://www.kingcoaching.nl)**



## Daisy van Weereld

Verpleeghuis de Riethorst, Geertruidenberg





Daisy van Weereld is net 20 geworden als we haar spreken in augustus 2008 op haar werkplek, verpleeghuis de Riethorst in Geertruidenberg. Daisy is een bekend gezicht in de Riethorst voor bezoekers en bewoners: ze bemant regelmatig het winkeltje in de bezoekersruimte, dus voor iets te drinken en iets erbij kun je niet om haar heen!

Ze werkt in de Riethorst sinds november 2006. Ze was toen een paar maanden klaar met de praktijkschool in Waalwijk, en stond op de wachtlijst voor de Sociale Werkvoorziening. Ze probeerde in de tussentijd een gewone baan te vinden, bijvoorbeeld als productiemedewerker, maar dat lukte niet. Ze zat dus thuis, met een onduidelijk perspectief. Voor een jonge meid met zin om te werken geen goede zaak. Haar begeleiders bij MEE hebben haar toen geattendeerd op een project van de Verenigde Arbeidskundige Compagnie uit Oosterhout: 'Vele handen maken licht werk.'

Yvonne den Exter, divisie manager Verpleging van de Riethorst Stroomland: "Wij zijn destijds benaderd door de VAC, met het voorstel om met een groep Wajongers aan de slag te gaan. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben we die handschoenen opgepakt. We zijn toen gaan kijken welke werkzaamheden door deze jongeren zouden kunnen worden gedaan. We hebben voor 7 jongeren werk gevonden op de benedenverdieping waar zich onze gemeenschappelijke ruimten bevinden, zoals het bedrijfsrestaurant, de bezoekersruimte, de winkel. De jobcoaches van de VAC hebben vervolgens een groot stuk van de begeleiding op de werkvloer op zich genomen." Janneke Wassink, projectleider van 'Vele handen maken licht werk': "Onze taak is daarbij niet alleen het begeleiden van deze werknemers, maar ook zorgdragen voor een goede inpassing in de organisatie. Want ook het zittend personeel moet wennen aan deze nieuwe medewerkers."

De eerste maanden van het werk bij de Riethorst werkte Daisy op basis van een proefplaatsing. Vanaf januari 2007 kreeg Daisy een jaarcontract, met een loondispensatie van 50%. Het ontbrekende loon wordt tot op of boven het wettelijk minimumloon aangevuld met de Wajong-uitkering. Daisy: "Ik vind het werken bij de activiteitenbegeleiding het leukst. Soms moet ik ook wel vervelend werk doen, zoals de pannen schoonmaken. Het was in het begin best wel eng om nieuwe contacten te leggen, maar ik heb bijvoorbeeld geleerd om mensen aan te kijken." Laurie Elseman, huidige jobcoach van Daisy: "Daisy is echt van naar binnen gericht naar buiten

gedraaid." Yvonne den Exter: "Persoonlijk vind ik dat nou het leukste: om te zien hoe onze Wajong-medewerkers in die afgelopen paar jaar zijn gegroeid als mens! Hoewel het niet onze opzet was bij het binnenhalen van deze medewerkers, merken we dat er ook een besparend effect van hen uitgaat. Qua productiviteit kun je grofweg zeggen dat je voor iedere twee medewerkers, er één productieve hebt. We kunnen nu door hen werkzaamheden laten uitvoeren, die anders bijvoorbeeld door een verzorgende moeten worden gedaan. Een goed voorbeeld is het vervoeren van bewoners naar de verschillende therapieën, dat kost verzorgenden anders veel tijd. Je ziet dat nu andere afdelingen binnen de Riethorst ook de mogelijkheden van deze jongeren gaan zien. Eigenlijk hebben we intern meer werk voor ze dan er capaciteit is. Maar helaas zijn ook onze budgetten eindig." Ondertussen schenkt Daisy nog een groot glas appelsap in aan de counter van het winkeltje voor de zoveelste klant van die middag. En geeft er gratis en voor niks een brede glimlach bij. "Voor mij is het zoveel fijner om te werken in plaats van thuis te zitten, dat zouden alle Wajongers moeten doen."

De Verenigde Arbeidskundige Compagnie heeft in haar werk arbeidsongeschiktheid en reïntegratie centraal staan. Naast andere diensten organiseren ze groeps-jobcoaching, zoals in het project 'Veel handen maken licht werk' op de Riethorst. Wajongers kunnen zich bij VAC aanmelden om te praten over de mogelijkheden om te werken. Naast groeps-jobcoaching binnen de zorg heeft VAC vergelijkbare projecten in de schoonmaakbranche (i.s.m. GOM), en op een scholengemeenschap in Arnhem.

[www.v-a-c.nl](http://www.v-a-c.nl)



## **Piet Blankers**

Moeskops Grafisch Afwerkingsbedrijf, Bladel





In Bladel vinden we Moeskops Grafisch Afwerkingsbedrijf, een bedrijf met zo'n 70 medewerkers. Sinds 4 weken bevindt zich onder die medewerkers een groepje van 8 mensen met een arbeidshandicap. Piet Blankers (28) is één van hen. Voordat hij hier begon, heeft hij 5 jaar thuis gezeten. Na school heeft hij wel geprobeerd wat te werken, maar één ding werd hem duidelijk: ergens binnen werken tussen 4 muren, dat was niks voor hem. Hij wil liever niet te veel uitweiden over zijn beperking, dus we houden het erop dat hij veel energie heeft, maar dat hij moeite heeft om zich te concentreren, omdat het vaak druk in zijn hoofd is. Daarom werkt hij vooralsnog ook halve dagen, om te voorkomen dat hij te veel hooi op zijn vork neemt. "Toen ik hier zou beginnen, zeiden al mijn vrienden dat dit niks voor mij was. Ik had er zelf ook niet veel vertrouwen in en dacht dat het wel weer snel afgelopen zou zijn. Maar ik heb gemerkt dat ik hier wel de aandacht krijg die ik nodig heb om ervoor te zorgen dat ik mezelf niet voorbij loop. Mijn idee dat ik niet tussen 4 muren zou kunnen werken, klopt niet. En nu ga ik iedere dag met plezier aan het werk, wie had dat gedacht!"

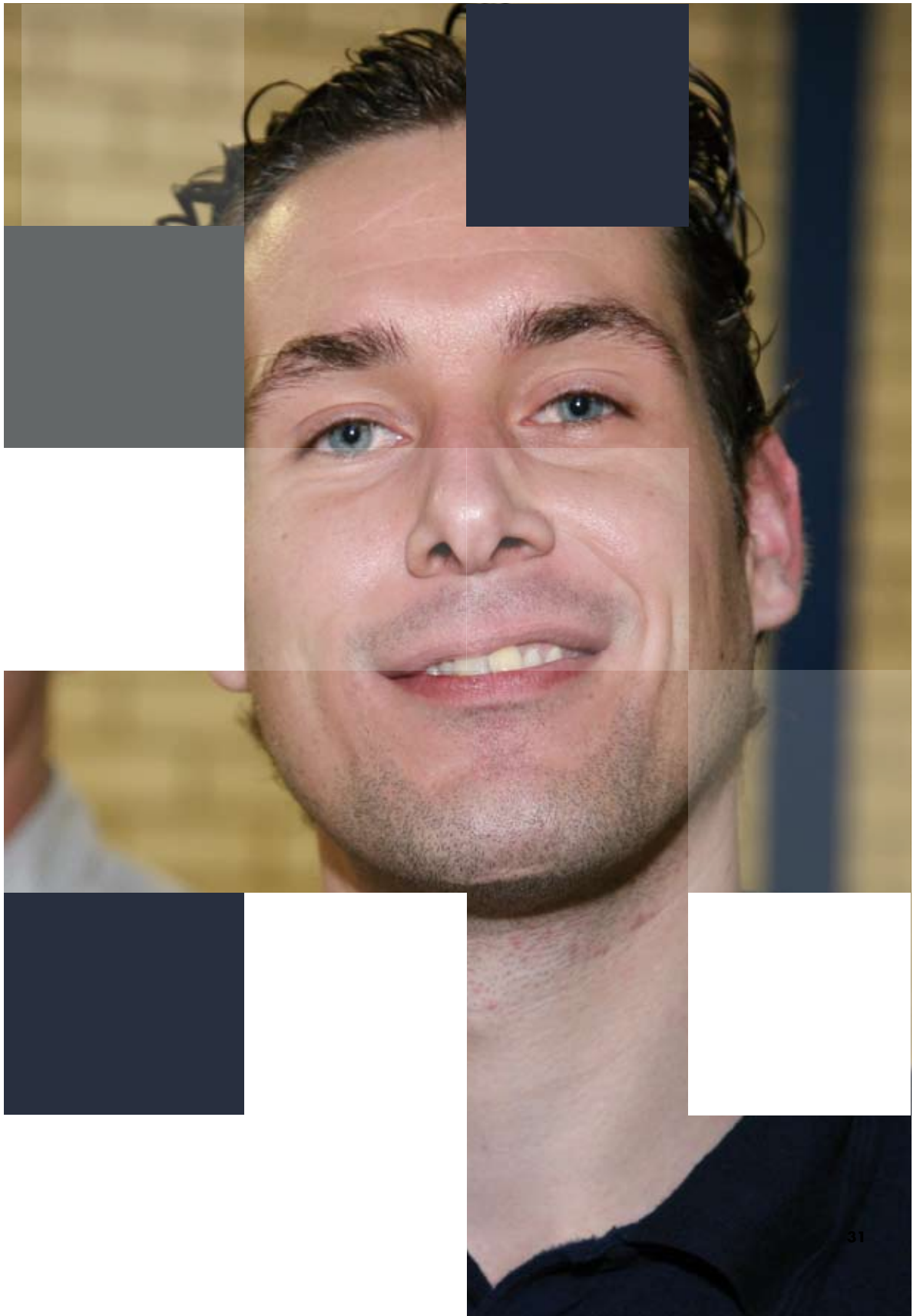
Moeskops verzorgt alle bewerkingen die een klant kan wensen nadat het drukwerk is gedaan: binden, nieten, verwerken tot mappen, displays, bijzondere verpakkingen. Huub Classen, bedrijfsleider: "In ons bedrijf komen veel klussen binnen die bestaan uit een serie relatief eenvoudige handelingen. Dat past goed bij de mensen die hier gestart zijn. Op iedere groep binnen ons bedrijf staat een werkleider, op deze groep staat als extra een jobcoach. Wij leveren de middelen om hier te kunnen werken, de jobcoach zorgt voor de extra begeleiding die nodig is." Henk de Veer van de Vereenigde Arbeidskundige Compagnie is die jobcoach. "Ik zorg ervoor dat de mensen in een werkritme komen, dat ze in het werk leren omgaan met de beperking die ze hebben, ik spring in als zich acute situaties voordoen waardoor mensen dreigen vast te lopen."

Huub wil duidelijk zijn over de motieven van Moeskops om met Wajongers te gaan werken. "We hebben ook werk dat zo arbeidsintensief is, dat het te duur wordt voor klanten als we het hier laten uitvoeren. Klanten gaan dan hun heil zoeken op plekken waar de arbeid goedkoper is. Ik krijg op deze mensen loonkostensubsidie, waardoor ik de prijs van dat soort producten niet hoeft te verhogen en ik concurrerend kan blijven. Maar ik blijf ondernemer: als deze mensen me meer geld kosten dan opleveren, kan ik dit niet doen, dat zou ook niet fair zijn naar de andere medewerkers. Het bedrijfsbelang blijft voorop staan."

Daarom is het goed dat die subsidie er is, zo krijgen arbeidsgehandicapten ook een kans op gewoon werk, in plaats van dat het werk naar het buitenland verdwijnt. De mensen krijgen na hun proefplaatsing gewoon een jaarcontract bij ons. Ik beschouw de Wajongers als gewone medewerkers, die alleen extra goed ingewerkt worden. We hebben intern de komst van deze mensen goed voorbereid, door goedkeuring aan de OR te vragen en een voorlichtingsbijeenkomst te houden voor alle collega's. Zo konden we hen op de hoogte brengen van de 'bijsluiters' van de groep, wat ze kunnen verwachten. Ook om te benadrukken dat de komst van deze groep geen bedreiging vormt voor hun eigen werkgelegenheid; en dat als ze twijfels of vragen, hebben ze daar zeker mee moeten komen. Tot nou toe zijn de eerste indrukken goed. Natuurlijk moeten we nog langer bezig zijn om het rendement te kunnen meten." Henk de Veer denkt dat de loonkostensubsidie het voor bedrijven interessant maakt om met Wajongers te werken, ook als het economisch slechter gaat. "Die subsidie betekent ook een kans om goedkoper te werken."

Piet ziet de toekomst in ieder geval weer zonnig in. "Via Ggz Eindhoven waar ik in begeleiding was, werden me reïntegratieprojecten aangeboden, maar dat wou ik niet. Ik wilde echt gaan werken. Als je op een gegeven moment altijd thuis bent, dan voelt dat niet meer als vakantie. Vrij heb je pas, als je ook moet werken. Ik heb echt weer lol in mijn leven. En ik heb ook een doel om naar te streven: ik wil aan een toekomst bouwen, zodat ik met mijn vriendin kan gaan samenwonen." Energiek beent hij terug naar de productiehal, in zijn Moeskops-sweater met het adres van de Moeskops-site achterop. Vol zelfvertrouwen en levenslust, na 5 jaar thuis op de bank.

Meer informatie over de Verenigde Arbeidskundige Compagnie vindt u elders in deze publicatie bij het interview met Daisy van Weereld



## Henny van Zwam

Brede School de Wilgenbroek, Boxtel



Henny van Zwam (54) speelt op Brede School de Wilgenbroek in Boxtel een belangrijke rol. Ze is de rechterhand van directeur Liesbeth Prinsen. Ze doet de leerlingenadministratie, beheert het docentenarchief, ze zorgt ervoor dat de mailbox van de school wordt beheerd, verzorgt de inkomende en uitgaande post van Liesbeth en als Liesbeth nog andere ondersteuningsvragen heeft en Henny heeft tijd, doet ze dat ook. Henny's functie is half administratief, half secretariael. Henny doet dit werk op de Wilgenbroek nu 8 jaar. Henny is rolstoelafhankelijk omdat ze geboren is met een open rug, ofwel spina bifida. Ondanks dat deze aandoening behoorlijk wat beperkingen met zich meebrengt, haalt Henny uit haar leven wat er in zit. Ze is een representatieve en aansprekende vrouw, die van het leven geniet en graag haar steentje wil bijdragen aan de maatschappij. Dat doet ze dus al vele jaren.

Als kind, maar ook later nog, heeft ze erg veel operaties moeten ondergaan. Na het Mytylbasisonderwijs en de MAVO was ze vanwege de vele ziekenhuisopnames al een jaar of 20 toen ze van school af kwam. Hoewel ze erg goed kon leren, besloot ze dat ze vanwege haar leeftijd beter kon gaan werken. Ze werd echter nergens aangenomen vanwege haar handicap. Vanwege diezelfde handicap had ze al eerder het Wajongstempel gekregen. Toen wees iemand haar op de mogelijkheid om via de Sociale Werkvoorziening te gaan werken. Ze kreeg bij WSD, de Boxtelse sociale werkvoorziening, een interne functie, en daar heeft ze uiteindelijk 22 jaar succesvol gewerkt. "Ik wilde graag leren, dus ik heb bij WSD heel erg veel verschillende administratieve functies gehad: van telefoniste-receptioniste tot personeelszaken en boekhouding. Ik vond het leuk om steeds nieuwe dingen te leren, ik werd een all-rounder, ik pakte alles aan. Maar na 22 jaar wilde ik toch nog wel eens ergens anders gaan werken. Op deze school vond ik echt mijn draai." Tot haar spijt heeft ze nog niet zo lang geleden haar werktijd wat moeten terugbrengen, omdat de fysieke belasting te groot werd. "Ik had me 2 jaar overbelast, zei de dokter. Ik moest maar stoppen met werken. Maar dat wilde ik niet, ik wilde nodig zijn. Ik moest er niet aan denken dat ik na 30 jaar werken achter de geraniums zou moeten, dat doe ik wel als ik 80 ben. Ik heb me eigenlijk tot dat moment nooit gehandicapt gevoeld, ik wist niet beter, ik heb altijd compensaties gevonden voor mijn beperkingen. Toen ik een half jaar ziek thuis was, belden ze van de school of ik iemand kon inwerken. Toen hebben we afgesproken dat ik toch terug zou komen, maar



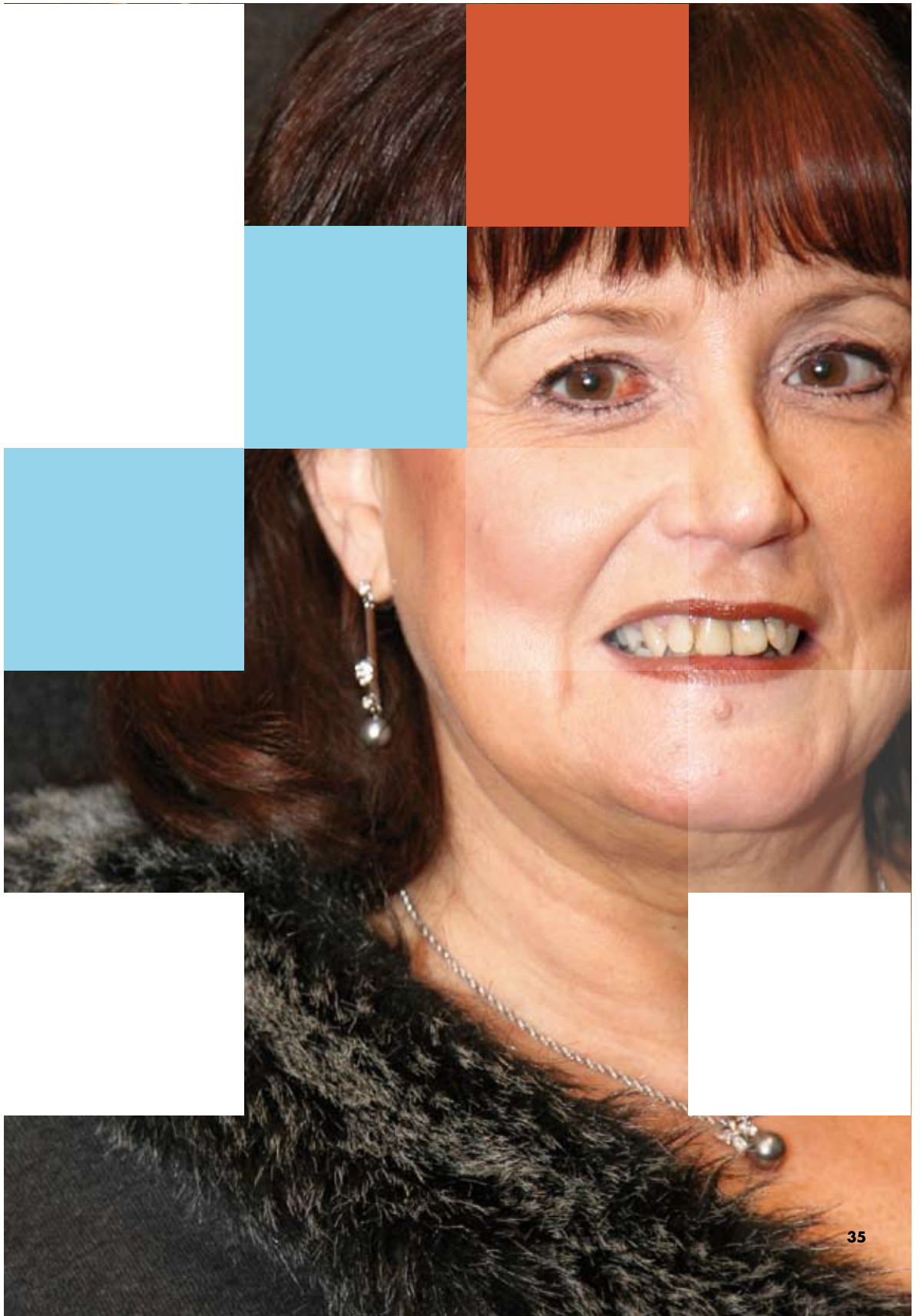
dan voor minder uren." Liesbeth Prinsen zegt: "Ik vind het erg belangrijk dat de kinderen hier zien, dat er een diversiteit aan mensen op de wereld is. Er zijn dus ook mensen die ziek zijn, die niet kunnen lopen, maar die toch goed kunnen werken; die toch volop in het leven staan. De kinderen zien aan Henny dat dit kan." Liesbeth heeft Henny niet zelf in dienst, maar leent haar in via de WSD. "Financieel is dat voor ons als school aantrekkelijk. De taak is nu nog te behappen door Henny, maar onze school groeit wel. Als we meer capaciteit nodig hebben, of Henny zou uitvallen, dan weet ik dat de WSD mij die niet kan leveren. Ik moet dan de reguliere wegen gaan bewandelen voor nieuw personeel."

Henny en Liesbeth zoeken in de functie van Henny naar een goede balans tussen Henny's belastbaarheid en de behoefte van de school. De werkdruk moet niet te hoog worden. Dat kan na uitval door ziekte het geval zijn, dat is voor Liesbeth een aandachtspunt. Liesbeth vindt het belangrijk dat werkgevers kiezen voor divers personeel, als de balans tussen belastbaarheid van de persoon en bedrijfsbelang in evenwicht is. Henny raadt mensen met een handicap aan ervoor te zorgen dat ze zelf gezien worden, en niet alleen maar hun handicap. "Dan is de kans op werk groter, en word je niet voor profiteur aangezien. Want dat is mijn grootste angst!"

WSD-Groep Boxtel begeleidt mensen die hulp nodig hebben bij het vinden en behouden van werk. WSD is uitgegroeid tot hét werkbedrijf voor mensen met een arbeidshandicap in de driehoek Tilburg, Den Bosch en Eindhoven. Een betrouwbare partner voor bedrijven, instellingen en overheden.

De opdrachtgevers van WSD zijn zeer divers maar hebben één ding gemeen: ze zijn bereid om kwetsbare mensen een kans te bieden. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat bij hen hoog in het vaandel.

[www.wsd-groep.nl](http://www.wsd-groep.nl)



**Danny de Jager**  
Emmia, Eindhoven



Danny de Jager (27) uit Zeeland heeft een aandoening met een dure naam: Chronisch Polymorfe Licht Dermatose. Het betekent dat hij allergisch reageert op licht. Daarnaast reageert hij ook meer dan gemiddeld allergisch op andere zaken, zoals stof. De allergie uit zich in eczeem op zijn huid. Als de eczeem erg actief is, veroorzaakt dat extreme jeuk en kans op infecties. Zo simpel als het klinkt, zo verstrekking zijn de gevolgen voor zijn alledaagse leven. Probeert u zich eens voor te stellen dat u open daglicht moet mijden. In Danny's geval betekent het dat hij in zijn vrije tijd zoveel mogelijk binnen is. De ramen van zijn zojuist tot woonruimte verbouwde garage zijn afgeplakt met zonwerende folie. Meer dan 3 dagen werken per week zit er niet in, dat is te belastend. Hij werkt bij voorkeur op maandag, dinsdag en donderdag, zodat hij op woensdag en in het weekend weer een beetje kan bijtrekken. Want de werkdagen zijn echt een aanslag voor zijn huid, en dus voor zijn hele conditie. Maar Danny is meer dan alleen zijn aandoening. Hij heeft de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht met succes doorlopen, is vriendelijk en erg creatief. En hij heeft humor.

Na de HKU wilde Danny net als zijn studiegenoten aan het werk. Na 2 jaar was het echter nog steeds niet gelukt om werk te vinden. Hij ontmoette veel twijfel bij potentiële werkgevers als het over zijn beperking ging. Via het UWW kwam Danny in contact met het Servicepunt Grafimedia. In dat servicepunt werken de reïntegratiebedrijven Agens, Van Dreumel Depiro en SBK Training & Advies op initiatief van de Grafimediasector samen om zowel werkzoekenden als werkenden in de sector aan geschikt werk te helpen. Liesbeth Lukkaart van het servicepunt kon Danny een proefplaatsing bieden, hetgeen voor Emmia in Eindhoven, makers van educatieve software, reden was om Danny 3 maanden op proef te nemen. Mark Siebeler, Danny's werkgever: "Danny was gewoon één van de sollicitanten, hij had alleen geen werkervaring. Ik zag zijn portfolio op internet, en was wel onder de indruk. Tot mijn verbazing belde het reïntegratiebedrijf na mijn uitnodiging om op gesprek te komen op met de vraag of ze mee konden komen. Liesbeth vertelde wat de mogelijkheden waren omdat Danny Wajonger is. Ik dacht: dan kan ik me er geen buil aan vallen. Want je kunt toch niet goed inschatten wat het betekent dat hij stofvrij en in weinig licht moet werken. Na 3 maanden had ik nauwelijks iets gemerkt van Danny's beperking. Alsof trouwens niet iedereen zo zijn bijzonderheden kan hebben. Ik merk dat Danny zijn uiterste best doet om hier te kunnen komen werken, hij piept niet, laat



van zijn beperking niet zo veel merken." Danny heeft na de proefplaatsing een jaarcontract gekregen bij Emmia. "Ik vind het geweldig dat ik nu mijn eigen inkomen kan verdienen, hoewel het geen vetpot is omdat ik maar 3 dagen werk. Ik vond het een rottijd toen ik alsmat geen werk kon vinden. Ik had toen alles wel aan willen pakken, om maar te kunnen werken. Ik heb toen ook gedacht: laat ik maar voor mezelf beginnen, maar dat is ook niet zo makkelijk. Ik heb dat nu op een laag pitje gezet, hoewel een opdracht zo af en toe natuurlijk leuk is. Maar ik wil graag bij Emmia blijven werken die 3 dagen per week, dat staat nu voorop. Het is fijn om met collega's te werken; als je altijd alleen moet werken, stomp je op een gegeven moment af."

Omdat Emmia een klein bedrijf is, met maar een 7-tal medewerkers, is werkgever Mark Siebeler wel zelf informatie gaan zoeken over de voor- en nadelen van het in dienst nemen van een Wajonger. "Het is natuurlijk mooi dat je iemand eerst 3 maanden gratis 'op zicht' krijgt. Bovendien is het risico van ziek worden goed afgedekt voor de werkgever. Mijn administratiekantoor waarschuwde me echter dat ik 'gezeur' kon gaan krijgen als mijn Wajonger ziek zou worden. Dat wilde ik natuurlijk graag uitzoeken, maar liep toen tegen het probleem aan dat ik tot op de dag van vandaag nog steeds geen schriftelijke bevestiging heb kunnen krijgen dat Danny inderdaad Wajonggerechtigd is, vergezeld van een overzicht van de financiële aspecten daarvan. Uiteindelijk kreeg ik telefonisch van het UWV een bevestiging van Danny's Wajongstatus. Pas als Danny ziek wordt, zal ik merken of het niet zo positieve signaal van mijn administratiekantoor echt klopt. Waarom krijg ik, op het moment dat ik een Wajonger aanneem, niet een brief met felicitaties dat ik die en die Wajonger heb aangenomen, met op maat wat dat met name financieel voor mij als werkgever betekent en kan betekenen in de toekomst? Wat mijn rechten en plichten zijn?" Zowel Danny als Mark zijn erg tevreden over de arbeidsrelatie die ze met elkaar hebben. Mark noemt Danny een talent, dat zich nog verder kan ontwikkelen. Hij vindt het wel mooi dat er aan Danny als Wajonger voordeeltjes zitten, maar het belangrijkste is toch, dat Emmia met Danny een gewone, goede medewerker in huis heeft gehaald. Zie het resultaat van o.a. zijn werk op [www.emmia.nl](http://www.emmia.nl). Zijn bijzondere gevoel voor humor mag Danny graag uitleven in zijn vrije werk: zie [www.dannydejager.nl](http://www.dannydejager.nl)!

De stichting Servicepunt Grafimedia is in 2002 opgericht op initiatief van de grafimediabranche. Het belangrijkste doel van de stichting is het begeleiden en ondersteunen van werkzoekende grafici bij het vinden van nieuw, passend werk. Daarnaast ondersteunen zij werkgevers in de grafimediabranche bij het vervullen van hun vacatures. Daarbij gaat het om alle in de branche voorkomende beroepen en vacatures. Bovendien ondersteunen zij werkgevers bij de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering Poortwachter, ter voorkoming van instroom in de WAO. De projectleiders van Servicepunt Grafimedia zijn allen ervaren professionals met een uitgebreid netwerk in de grafimediabranche.

[www.servicepunt-grafimedia.nl](http://www.servicepunt-grafimedia.nl)



# Wajong is een Chinees

## Facts & figures

In dit boekje worden de portretten geschilderd van acht Brabanders met een Wajong-achtergrond. Uit de cijfers die u gepresenteerd krijgt, kunt u afleiden dat de groep Wajongers met werk niet per se jong is, diverse arbeidsbeperkingen kan hebben en in veel verschillende soorten functies en opleidingsniveaus kan functioneren. Toch viel het nog niet mee om deze diversiteit aan kandidaten te vinden, met name waar het leeftijd betreft: het overgrote deel van de geportretteerde werknemers is ergens tussen de 20 en de 30 jaar oud. Het blijkt moeilijk om oudere werkende Wajongers te vinden. Een van de redenen daarvoor is dat maar ongeveer een kwart van de mensen met een Wajong-achtergrond werk heeft. En één op de drie Wajongers raakt dat werk binnen een jaar weer kwijt. Kijken we naar de leeftijdsverdeling, dan geldt: hoe ouder de groep Wajongers, hoe minder er gewerkt wordt, tot nog maar 2% van degenen die ouder dan 45 jaar zijn! Een rol speelt ook dat Wajongers die geen beroep meer hoeven doen op de Wajong voor inkomen of voorzieningen, bij de instanties uit beeld verdwijnen. Gezien het bovenstaande nemen we wel aan, dat het hier niet om een grote groep zal gaan.

Er is de afgelopen periode veel informatie verschenen over verschillende aspecten van de Wajong-regeling. De hoofdlijnen daarvan volgen hieronder met waar mogelijk een speciale focus op de 'facts and figures' over Wajong in Noord-Brabant. Wilt u dieper in de materie duiken, dan verwijzen we u naar het overzicht van de gebruikte bronnen.

## Wat is de Wajong?

Wajonggerechtigden ofwel Wajongers zijn mensen die recht hebben op een uitkering *Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten* (afgekort: Wajong). De Wajong is een inkomensvoorziening voor personen die op hun 17e verjaardag ten minste 25% arbeidsongeschikt waren, of die dat daarna tijdens hun studie zijn geworden, maar in elk geval vóór hun 30ste. De Wajong-uitkering ontvangt men op zijn vroegst vanaf 18 jaar en duurt in principe tot iemand 65 jaar wordt. De Wajonger moet dan wel iedere 5 jaar opnieuw gekeurd worden, om de arbeidsongeschiktheid te herbevestigen. De uitkering bedraagt voor een volledig arbeidsongeschikte Wajonger 75% van het wettelijk minimumloon. Jonggehandicapten worden als volledig arbeidsongeschikt aangemerkt op het moment dat zij

niet in staat zijn om het minimumloon te verwerven met gangbare arbeid. Wie een Wajonguitkering heeft en gaat werken, krijgt een aanpassing op het uitkeringsbedrag. Wie het werk binnen 5 jaar verliest, kan weer een beroep op de Wajonguitkering doen.

Omdat er 'jong' in de afkorting Wajong voorkomt, wordt de suggestie gewekt dat het gaat om jongeren. Het overgrote deel van de mensen die een Wajonguitkering ontvangt, is echter ouder dan 25 jaar. 'Jong' verwijst naar het feit dat de Wajong wordt toegekend aan arbeidsongeschikte mensen die geen arbeidsverleden hebben. De Wajong wordt dus meestal toegekend als de betrokkene nog jong is. Wie al van jongs af aan gehandicapt is, wordt jonggehandicapt genoemd.

De term 'jongere met een arbeidshandicap of beperking' verwijst naar een beperking die de jongere heeft, functiebeperkingen en functionele beperkingen verwijzen in het bijzonder naar beperkingen ten aanzien van werk. Deze jongeren hoeven niet per se een Wajonguitkering te hebben, omdat ze bijvoorbeeld werken, nog studeren of omdat ze nog te jong zijn voor een Wajonguitkering. Dat zijn echter wel risicogroepen waar het gaat om mogelijke instroom in de Wajong.

In deze publicatie hebben we het over mensen die in de Wajong zitten. Als we het ook hebben over de niet-Wajongers die mogelijk toch ooit instromen in de Wajong, vermelden we dat expliciet.

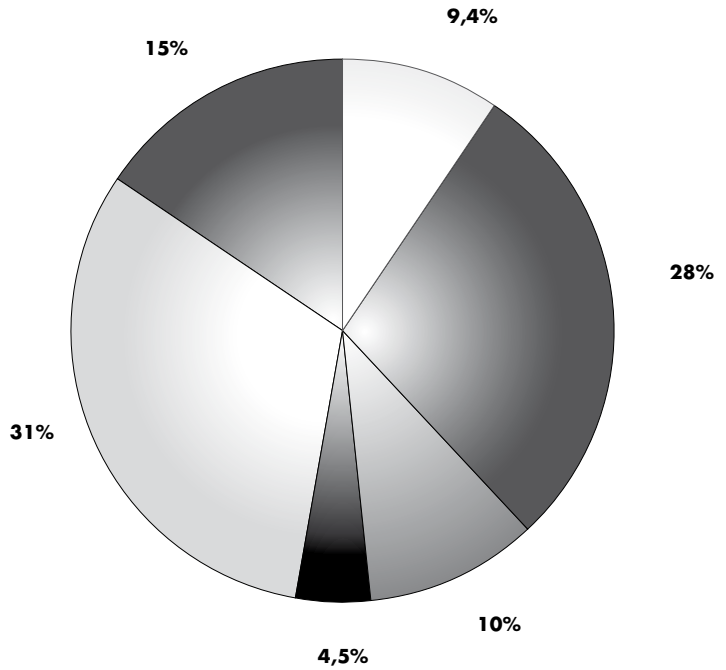
### **Om hoeveel mensen gaat het?**

In 2007 zijn er in Nederland 166.805 Wajonguitkeringen verstrekt, samen goed voor zo'n kleine 2 miljard euro. De jaren tussen 2002 en 2007 laten een flinke groei per jaar zien waar het nieuwe instroom betreft. In 2002 werd er nog 138.500 keer een beroep op de Wajong gedaan.

**Zie tabel >**

“Maar voor de rest is hij een gewone jongen met een gewoon verhaal”

## Samenstelling Wajong naar beperking (2006)



**9,4%** Zwaar verstandelijk gehandicapt

**28%** Licht verstandelijk gehandicapt

**10%** Stoornis in autistisch spectrum

**4,5%** Aandachtstekort, leer/gedrags-  
of andere ontwikkelingsstoornis

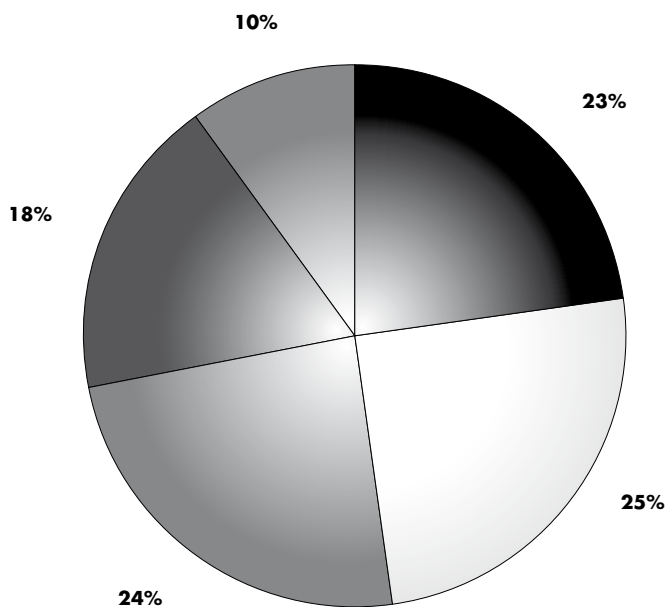
**31%** Psychische ziektebeelden

**15%** Somatische ziektebeelden

Bron: UWW Kenniscahier 07-01

De afgelopen jaren is er vooral een stijging te zien geweest in de categorieën licht verstandelijk gehandicapten, autisten en jongeren met ontwikkelingsstoornissen.

## Samenstelling Wajong naar leeftijd



**23%** 18 - 24 jaar  
**25%** 25 - 34 jaar  
**24%** 35 - 44 jaar  
**18%** 45- 54 jaar  
**10%** 55 - 65 jaar

Bron: SZW, 2006. Adviesaanvraag over de bevordering van de arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden, oktober 2006, p. 13

# Wajong in Noord-Brabant

Waar geen Brabantse cijfers beschikbaar waren, zijn de landelijke cijfers geprojecteerd op de Brabantse Wajongpopulatie.

**Omvang** In Noord-Brabant leven 22.300 mensen die een Wajong uitkering ontvangen. Dat is 13,6 % van de 163.760 Wajongers die Nederland telt eind 2007. Zuidoost-Brabant kent de meeste Wajongers (6.860), Midden-Brabant de minste (4.080), West-Brabant telt er 5.110 en Noordoost-Brabant 6.100<sup>1</sup>.

**Groei** In vijf jaar is het bestand Wajongers in Brabant gestegen met ruim 4.030 personen. Dat is een stijging van 20%<sup>2</sup>.

**Instroom** De nieuwe instroom is landelijk de afgelopen vijf jaar verdubbeld; momenteel komt bijna één op de twintig 18-jarigen in de Wajong<sup>3</sup>. Het UWV verwacht voor de komende jaren een landelijke toename van de totale Wajongpopulatie met 10.000 tot 12.000 per jaar<sup>4</sup>. Voor Brabant betekent dat een toename van 1.350 tot 1.650 per jaar.

**Herkomst instroom** Bijna de helft van de groep die instroomt, komt rechtstreeks van school of verblijft in een instelling. Een vijfde van de instroom is afkomstig van een werksituatie. De instroom van de groep jonggehandicapte Nuggers (die nog geen uitkering ontvangen, wel ingeschreven bij CWI) neemt fors toe van 3,7 % in 2000 tot 15,7 % in 2005<sup>5</sup>. Het aandeel instromers met een achtergrond van voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs ligt in 2006 op 42%.

**Uitstroom** Er is sprake van uitstroom uit de Wajong als er recht op een andere of geen uitkering ontstaat, als iemand boven de Wajong-grens gaat verdienen, en iemand geen beroep meer hoeft te doen op een Wajong-voorziening zoals werk-aanpassingen of jobcoaching. We zien echter dat maar weinigen de Wajong verlaten, jaarlijks ongeveer 3%. In Brabant was de uitstroom in 2005 ongeveer 600 personen<sup>7</sup>. De uitstroom richting non-participatie (o.a. pensioen, herkeuring, terugkeer onderwijs, detentie) is het grootst (57%). Daarna volgt de uitstroom naar regulier werk (26%). Hieronder valt ook een groep Wajongers die op de WSW-wachlijst staat en een tijdelijke arbeidsplaats invult bij het SW bedrijf met behulp van plaatsingsmiddelen UWV. Uitstroom naar de WSW is beperkt (5%). Het merendeel van de Wajongers die uitstromen naar werk behoudt de Wajong status of -uitkering. Van degenen die uitstromen naar werk valt een derde binnen een jaar weer uit. 40% valt na ruim 2 jaar uit.

01 Bron: CBS, Statline, november 2008

02 Bron: CBS, Statline, november 2008

03 Bron: CPB, 2007

04 Bron: RWI, 2008

05 Bron: RWI, 2008

06 Bron: CPB, 2007

07 Bron: Kok, 2008

# Hoe divers is de Wajonggroep in Noord-Brabant?

**Jong of oud** De helft van de huidige Brabantse Wajong populatie is 35 jaar of ouder, driekwart is ouder dan 25 jaar. Van de nieuwe instroom is 80% tussen de 18 en 24 jaar.

**Man of vrouw** Iets meer mannen (55%) dan vrouwen (45%) maken deel uit van de Wajong populatie.

**Autochtoon of allochtoon** De verhouding autochtonen en allochtonen in de Wajong is vergelijkbaar met de bevolkingssamenstelling: circa 80 % is autochtoon<sup>8</sup> en 20% is allochtoon.

**Laag of hoog opgeleid** Van 60% van de Wajonginstromers in 2006 is de opleiding onbekend. Bij de overige Wajonginstromers is de verdeling als volgt: 6% basisonderwijs, 20 % vmbo, 10 %mbo/havo/vwo, 4 % hbo/wo<sup>9</sup>.

# Hoe zit het met werk?

**Werk** Van alle Wajong-uitkeringsgerechtigden werken er in totaal 26%, dus ruim een kwart. De groep die werk heeft, heeft voor ca. 65% werk binnen de Sociale Werkvoorziening, of via de Wet Sociale Werkvoorziening. Slechts 35% van de werkende Wajongers heeft werk via een regulier dienstverband, dat is op het totale bestand aan Wajongers nog niet 1 op de 10.

**Werk en leeftijd** Het aantal werkenden zowel regulier als via de Wet Sociale Werkvoorziening per leeftijdscategorie loopt terug van 32% onder 18 tot en met 24-jarigen tot 22% van de groep 45 jaar en ouder. Als we alleen kijken naar degenen die met een regulier dienstverband werken, zien we het percentage teruglopen van 19% onder de 18 tot en met 24-jarigen naar slechts 2% van de 45-jarigen en ouder<sup>10</sup>. Wajongers die aan het werk komen bij een reguliere werkgever, raken zoals gezegd die baan in 1 op de 3 gevallen binnen één jaar weer kwijt<sup>11</sup>.

**Werk en kwalificatie** Boven de 27 jaar heeft 71% van de Wajongers geen startkwalificatie. Wajongers met een startkwalificatie werken minder vaak dan jongeren zonder een startkwalificatie<sup>12</sup>.

**Werkverwachting** Op het moment van de claimbeoordeling onderkent UWV bij ongeveer de helft van de Wajongers jonger dan 27 jaar arbeidsmogelijkheden (regulier: 36%, beschut: 11%) en bij meer dan 30% ziet UWV tijdelijk geen (21%) of duurzaam geen (31%) arbeidsmogelijkheden<sup>13</sup>.

08 Bron: RWI, 2008

09 Bron: Kok, 2008 en RWI, 2008

10 Bron: UKV 2006-III, % regulier

en WSW berekend door TNO

11 Bron: UWV, dossieronderzoek

participatiemogelijkheden, 2008

12 Bron: Besseling, 2008

13 Bron: Besseling, 2008

# Kabinetsvoorstellen op hoofdlijnen

“Ik moet er  
niet aan  
denken dat  
ik na 30 jaar  
werken  
achter de  
geraniums  
zou moeten.”

De regering vreest dat de Wajong bij ongewijzigd beleid onbetaalbaar wordt. Kort gezegd: er komen veel te veel nieuwe mensen in de Wajong, terwijl de uitstroom beperkt blijft. Het kabinet heeft met de notitie 'Vergroting participatie jongeren met een beperking' in mei 2008 een aantal voorstellen gedaan om het beroep op Wajong in te perken, die voor de nieuwe instroom in de Wajong per 2010 van toepassing worden. Voor degenen die nu al een Wajong-uitkering hebben, verandert er dus niets.

De nieuwe voorstellen gaan er van uit dat participatie door werk voorop moet staan, net als voor andere groepen uitkeringsgerechtigden.

Het kabinet wil in de Wajongregeling onderscheid maken tussen de groep jongeren die duurzaam geen enkel perspectief op werk heeft, en de groep waarvan dat op 18-jarige leeftijd nog niet is te zeggen. Voor die laatste groep, die dus mogelijk wel werk zal kunnen vinden, komt de 'Werkregeling jonggehandicapten.' Overigens mogen daar ook jongeren uit de eerste groep gebruik van maken, als ze dat willen.

## **Werkregeling jonggehandicapten**

De werkregeling jonggehandicapten houdt in dat jongeren met een handicap in principe recht hebben op re-integratie-ondersteuning zonder eerst een uitkering aan te vragen. Dit laatste is nu wel het geval.

De werkregeling kent een sluitende aanpak: Wajongers krijgen eerst een werkaanbod op basis van een 'participatieplan'. Dit beschrijft hun mogelijkheden en beperkingen. De inkomensondersteuning is gerelateerd aan de bereidheid om te werken en mee te werken aan de re-integratie, en daarmee activerend om te werken. Er komt een aangepaste inkomensregeling voor Wajongers die op school zitten: een studietoelage van 25 % van het Wettelijk Minimum Loon omdat een jongere met een beperking minder kan verdienen naast zijn studie.

De eerste beoordeling voor Wajong zal plaatsvinden op 18 jaar; een herbeoordeling op 27 jaar. Als een jongere na zijn 18de gehandicapt raakt of ziek wordt zal een periode van 7 jaar tussen eerste en tweede beoordeling gaan gelden.

## **Maatregelen gericht op werkgevers**

Het kabinet wil dat het voor werkgevers gemakkelijker wordt om stage- en werkplekken voor Wajongers open te stellen. Het UWV heeft inmiddels al een site voor het bijeen brengen van vraag en aanbod in het leven geroepen:

[www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl). Hier kunnen werkgevers alle voordelen bij het in dienst nemen van een Wajonger vinden, kunnen vacatures worden gemeld, en kunnen Wajongers hun cv achterlaten.

De sitebeheerders zorgen voor matching. Werkgevers zullen ook beter ondersteund worden bij de administratieve afwikkeling van bijvoorbeeld, aanvragen voor werkplekaanpassing en ziekmeldingen. Het UWV richt hiervoor het Werkgeversservicepunt Wajong in.

### **Maatregelen voor Wajongers**

Voor Wajongers zelf wil het kabinet dat er naast de huidige mogelijkheid tot proefplaatsingen (3 maanden) ook de mogelijkheid van participatieplaatsen (6 maanden) komt. De huidige berekening van het inkomen van een Wajongere bij werk is nogal ingewikkeld. Het kabinet wil de financiële prikkel om werk te aanvaarden vergroten door de regeling loonaanvulling bij werk te versoepelen. Ten slotte worden de mogelijkheden om als zelfstandige te kunnen starten verruimd.

### **Maatregelen gericht op overgang van school naar werk**

Er moet meer maatwerk komen om jongeren met een beperking op school beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Scholen moeten voor de jongeren op 12/13-jarige leeftijd het beginniveau vaststellen en het vermoedelijke perspectief. Vervolgens wordt op 14/15-jarige leeftijd het ontwikkelingsperspectief vastgesteld. In dat perspectief wordt een verband gelegd tussen de mogelijkheden van de jongere en de situatie op de regionale arbeidsmarkt. Aan het eind van het voortgezet onderwijs wordt vastgelegd welke vaardigheden de jongere heeft en welke ontwikkelmogelijkheden er nog zijn.

Jongeren die geen reguliere startkwalificatie kunnen halen, moeten zich kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt. Dat moet gebeuren door de transitie van school naar werk planmatig te laten verlopen en daarbij al in een vroeg stadium aan te sluiten bij het soort werk waarin de jongere waarschijnlijk terecht zal komen. Regionale Wajongnetwerken (zie onder) moeten zich richten op die transitieplannen en op empowerment van deze jongeren.

Het kabinet wil dat UWV, scholen, gemeenten, CWI, MEE en scholen (voortgezet speciaal onderwijs, praktijkscholen en middelbaar beroepsonderwijs), zo nodig aangevuld met re-integratiebedrijven en werkgevers, gaan samenwerken in regionale netwerken. Dit netwerk bespreekt alle leerlingen die toe zijn aan werk, met het doel de overstap van school naar werk zo vloeiend mogelijk te laten verlopen. Het kabinet zal ook andere vormen van regionale samenwerking ondersteunen.

Het moet bovendien voor scholen mogelijk worden om al in het laatste schooljaar een jobcoach in te zetten voor de laatste stage/werkervaringsplaats tijdens de schooltijd.

In 2011 wordt het zogenoemde 'passend onderwijs' ingevoerd. Daarin wordt het onderwijs aangepast aan jongeren die extra zorg nodig hebben. Nu zien we echter al dat veel Wajongers, met name die met verstandelijke beperkingen, geen startkwalificatie kunnen halen. Het kabinet wil daarom stimuleren dat er ESF-middelen worden ingezet voor het stimuleren van doorstroom naar vervolgopleidingen en beroepsopleidingen en voor uitstroom naar een reguliere of beschermde werkplek. Het kabinet wil tevens onderzoeken hoe werk-leerarrangementen kunnen worden opgezet voor jongeren tussen 16 en 18 jaar die het best in de praktijk leren.

## Ten slotte: wie kan wat doen?

Het belangrijkste probleem van de huidige Wajonguitvoering is de ingewikkelde, niet activerende, verkokerde regelgeving. Ingewikkeld, omdat Wajongers zelf onvoldoende zicht hebben op de consequenties voor hun inkomen als ze gaan werken, of tijdens werk de arbeidsvoorwaarden veranderen. Ook werkgevers kunnen vaak niet goed overzien welke consequenties het in dienst nemen van een Wajonger heeft.

De huidige regeling is niet activerend, omdat werken - of meer werken - voor de Wajonger niet altijd loont. Het systeem rond de Wajonger is nu nog vooral gericht op inkomenszekerheid en zorg en minder op werk. Dit geldt voor zowel het sociale netwerk als het sociaal zekerheidssysteem en het onderwijsstelsel.

Ten slotte is de regelgeving verkokerd, waardoor alle betrokken partijen weliswaar vanuit hun eigen betrokkenheid bij de Wajonger het beste nastreven, maar het systeem als totaal geen goed aansluitende keten vormt.

Met het eenvoudiger, activerender en meer afgestemd maken van de regelgeving is de overheid doende. Het aanpakken van de Wajong-regeling is ons inziens echter niet voldoende om het onderliggende probleem, namelijk de beperkte toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor (potentieel) Wajonggerechtigde jongeren op te lossen. Want met welk stempel of regeling ook, het blijven mensen die moeite hebben met het krijgen en houden van werk. Alle partijen die daartoe mogelijkheden hebben, zijn nodig om ervoor te zorgen dat deze groep niet blijvend afgeschreven wordt. Voor alle betrokken partijen is het van belang om naast het eigen instituutbelang het belang van een samenwerkende keten na te streven. Daaraan moet soms dat eigen instituutbelang ondergeschikt gemaakt worden. Alleen zo kan een goed sluitende keten ontstaan. Nu lekt het dak nog, omdat de dakpannen niet goed over elkaar liggen.

Naast die gezamenlijke verantwoordelijkheid om 'het dak dicht te maken', kan ook iedere betrokken partij voor zich een steentje bijdragen aan het verbeteren van de positie van Wajongers op de arbeidsmarkt.

Wajongers zelf raden we aan gebruik te maken van de nieuwe bemiddelingssite van UWV, [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl). Werkgevers adviseren we open te staan voor de capaciteiten en talenten van Wajongers. Neem een voorbeeld aan uw collega's zoals hier gepresenteerd in deze publicatie en meld uw vacature aan bij [www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl). Op deze site kunt u ook kennismaken van de vele voordelen die het in dienst nemen van een Wajonger heeft voor uw bedrijf.

Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijk scholen

kunnen nog eens kritisch kijken naar hun onderwijsaanbod: bereidt dat de leerlingen optimaal voor op een toekomst met werk? Met wie kunnen we samenwerken om dat doel beter te bereiken?

Maak ook gebruik van de mogelijkheden die het kabinet de komende jaren biedt om het onderwijs te verbeteren.

MBO- en HBO-instellingen vragen we nog eens goed te kijken naar hoe Wajong-proof hun onderwijs is. Te denken valt aan het eerder inzetten van jobcoaches tijdens het praktijkgedeelte van de beroepsopleiding. Ook hier is meer aandacht voor de transitie van school naar werk nodig.

Gemeenten dienen zich te realiseren, dat de Wajonger ook tot het domein van de gemeente behoort, ook al is het UWV de instantie die de uitkering verstrekt. De gemeente zal immers worden aangesproken op het realiseren van de participatieplaatsen die het kabinet voorstelt. We zien dat als onderdeel van de trend, dat de uitvoering van re-integratie-instrumenten steeds meer maatwerk wordt, uitgevoerd door gemeenten in samenwerking met andere partijen. Daarnaast is de gemeente verantwoordelijk voor de sociale werkvoorziening. Het is in het belang van de gemeente om ervoor te zorgen dat de instroom in de SW zo laag mogelijk is. Als de gemeente eraan meewerkt dat Wajongers zoveel mogelijk regulier op de arbeidsmarkt terecht komen, verlaagt daarmee het potentieel beroep op de SW. De gemeente heeft er ook belang bij, dat Wajongers met een SW-indicatie niet lang op de SW-wachlijst staan. Hoe langer een jongere op de wachtlijst staat, hoe meer competentieverlies er optreedt en hoe minder gemakkelijk inpasbaar hij of zij wordt. Tenslotte, als een jonggehandicapte niet in staat wordt geacht te kunnen werken, kan deze als burger van de gemeente aanspraak doen op voorzieningen uit de Wet Maatschappelijke Ondersteuning, ook een gemeentelijke verantwoordelijkheid.

Ouders en zorginstellingen vragen we om hun zorg voor hun kinderen met een beperking ook uit te strekken naar het zorgen voor een toekomst waarin de jongere zo volwaardig mogelijk mee kan doen in onze maatschappij, dus ook op de arbeidsmarkt. Soms kan er meer dan op het eerste gezicht lijkt te kunnen.

Dat appèl is eigenlijk aan ons allen gericht.

“Vrij heb  
je pas,  
als je ook  
moet gaan  
werken”

# Wilt u meer lezen?

## Raadpleeg onderstaande bronnen

**Bakker R.C., S.M. De Visser e.a., Hobbels en Kruiwagens, knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers.** Zoetermeer, Research voor Beleid, 31 maart 2008.

**Berendsen E. H. Havinga en M. Stoutjesdijk, Kennis cahier 08-01.** *De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom.* UWV Kenniscentrum, mei 2008.

**Berendsen E. en M. Stoutjesdijk, Kennis cahier 07-0.** *De groei van de Wajonginstroom.* UWV Kenniscentrum, oktober 2007.

**Besseling J. e.a., Participatiemogelijkheden van Wajongers.** Hoofddorp, TNO Arbeid, april 2008.

**Besseling J. e.a., Toename gebruik ondersteuning voor jongeren met een gezondheidsbeperking.** Hoofddorp, TNO Arbeid, maart 2007.

**Brukman M., M. Groenewoud e.a., Werk moet lonen;** onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk. Utrecht, Chronisch zieken en Gehandicapten Raad Nederland (CG-Raad), februari 2008.

**CBS Statline,** juli 2008.

**CPB, Macro Economische verkenning 2008.** Den Haag, CPB, september 2007.

**Inspectie Werk en Inkomen, Wajong en werk; onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten.** IWI, Den Haag, augustus 2007.

**Kok, L. en P. Hop, In en uit de Wajong; analyse van stromen en de samenloop met betaald werk.** SEO, april 2008.

**Ministerie van Sociale Zaken Werkgelegenheid, Vergroting Participatie jongeren met en beperking.** SZW, Den Haag, mei 2008.

**Raad voor Werk en Inkomen, Analyse Wajong en werk,** 2008.

**Reijnga F. en R. Prins, Bruggen bouwen naar de arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking;** onderzoek naar leerpunten uit de experimenten en projecten gefinancierd uit de Verburggelden (2004-2008). Leiden, Bureau AStri, april 2008.

**Reijnga, F.A. en F.J.B. Lötters, Mogelijkheden in het werk. Succesvolle organisatorische werkaanpassingen.** Werkgeversforum Kroon op het Werk, Hoofddorp, 2007

**SER, Meedoen zonder beperkingen: meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten.** SER-advies 2007-06, Den Haag, 24 augustus 2007.

**Suijker F.W., CPB Document no. 156, Verdubbeling van de instroom in de Wajong: oorzaken en beleidsopties.** Den Haag, Centraal Planbureau, 2007.

## **Wajong is een Chinees**

### **Facts, figures & faces van jonggehandicapten op de Brabantse arbeidsmarkt**

Pact Brabant, december 2008

#### **Samenstelling** PSW

**Tekst** J. van Haperen, L. Dekkers, F. Aarten (eindredactie)

**Fotografie** Saskia Holtjer

**Grafische vormgeving** Van Riet ontwerpers

#### **Met dank aan**

De geïnterviewden: Ivo Loosveld, Daisy van Weereld,  
Danny de Jager, Yasmin Ellouz, Piet Blankers, Henny van Zwam,  
Boudewijn Hermans en Sander Schuurmans.

*Hun werkgevers:* Mieke de Koning (ISTH), Yvonne den Exter  
(de Riethorst-Stromenland), Mark Siebeler (Emmia), Peter Stans (Syntens),  
Huub Claassen (Moeskops Grafische Afwerking),  
Liesbeth Prins (obs de Wilgenbroek), Jeroen Kars (KPN) en  
Jan Couwenberg (Couwenberg Metaal).

*Hun intermediairs:* Nicole de Koning (King Coaching),  
Henk de Veer, Janneke Wassink en Laurie Elseman (VAC),  
Liesbeth Lukkaart (Servicepunt Grafimedia), Louis van Herk (HEADwerk),  
Chiel-Sander van der Kieft (WSD), Chantal Oud-Wilbers (Agens),  
Martin van Deursen en Rianne van der Poel (UWW).

En verder nog voor hun kennis en kennissen: Rob van Asten (Zet)  
en Nancy Wester (provincie Noord-Brabant).

#### **Te bestellen via secretariaat Pact Brabant**

p/a PSW,  
Stationsplein 4  
Postbus 1228  
5200 BG 's-Hertogenbosch  
T. 073. 6124325  
info@psw.nl

1 exemplaar wordt gratis toegezonden.

Prijs € 7,50 per exemplaar in geval van  
bestelling van meerdere exemplaren.

**[www.pactbrabant.nl](http://www.pactbrabant.nl)**

Het Pact Brabant is een initiatief van de Provincie Noord-Brabant  
© Pact Brabant / PSW