

Vergaderjaar 2015–2016

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 675

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2015

Met deze brief informeer ik u over bestuurlijke afspraken met betrekking tot de vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet banenafpraak). Deze afspraken zijn op 25 november tot stand gekomen na overleg met de sociale partners, gemeenten, de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De afspraken zijn gemaakt met de besturen van de Stichting van de Arbeid, VNG en UWV.

De aanleiding voor de vereenvoudiging zijn de signalen van verschillende organisaties uit de praktijk, en vanuit de Kamer, waaruit naar voren kwam dat onderdelen van de wet- en regelgeving van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verbeterd zouden kunnen worden voor een goede uitvoering van de banenafpraak. In dat kader heeft de Kamer de motie Heerma c.s. aangenomen¹. Er is een breed gedragen wens om de wetten waar mogelijk te vereenvoudigen. Ik heb uw Kamer in het algemeen overleg van 29 oktober toegezegd haar nog vóór de begrotingsbehandeling van SZW te informeren over de mogelijkheden om vereenvoudigingen door te voeren. Met deze brief kom ik deze toezegging na.

Deze brief kan gezien worden als het vervolg op mijn brief van 8 mei 2015² waarin ik u geïnformeerd heb over de aanpassing van de werkprocessen voor de beoordeling van de banenafpraak vanaf 1 juli 2015. Een van de afspraken uit de 8 mei-brief was dat de betrokken partijen op basis van gegevens van het UWV en de praktijkervaringen bezien of de maatregelen uit de brief afdoende zijn, of dat aanvullende maatregelen gewenst zijn. In het overleg dat ik in de afgelopen periode gevoerd heb, is

¹ Kamerstuk 30 545, nr. 172. De motie verzoekt te bezien of en hoe het doelgroepregister opengesteld kan worden voor mensen die werken met beperkte loonwaarde die door een gevalideerd loonwaardesysteem is gemeten als de getroffen maatregelen niet afdoende zijn.

² Kamerstuk 29 544, nr. 614.

daarom ook gekeken naar de resultaten van de maatregelen uit de brief van 8 mei.

In deze brief informeer ik u over de actuele stand van de resultaten van de nieuwe werkprocessen voor de beoordelingen voor de banenafspraken. Verder

informeer ik u over de afspraken die zijn gemaakt over enkele maatregelen die de Participatiewet en de Wet banenafspraken vereenvoudigen en over de vervolgstappen die ik daarvoor in werking zet. Ook informeer ik u over de definitieve vaststelling van de bijstandsbudgetten.

Tegelijk met deze brief ontvangt uw Kamer ook een brief over de eerste ervaringsonderzoeken Participatiewet. Deze onderzoeken geven een beeld van de eerste ervaringen van gemeenten, cliënten en werkgevers met de uitvoering van de Participatiewet.

Aantal aanvragen en beoordelingen banenafspraken is toegenomen

Vanaf 1 juli 2015 is UWV gestart met de nieuwe werkprocessen voor de beoordeling van de banenafspraken. De eind april met VNG, sociale partners en UWV gemaakte afspraken hebben effect gehad. Tussen juli 2015 en oktober 2015 is het aantal aangevraagde beoordelingen voor het doelgroepenregister van de banenafspraken fors gestegen. In totaal gaat het om 4.421 aanvragen (zie bijlage tabel 1). De stijging van de aanvragen komt voor een groot deel doordat meer mensen zich voor een doelgroepbeoordelingen hebben aangemeld. UWV heeft in dezelfde periode 2.458 aanvragen afgehandeld. Van de afgehandelde doelgroepaanvragen is 58 procent toegekend. Dit is vergelijkbaar met het toekenningpercentage bij de nWajong beoordeling voor 2015 (circa 60 procent).

Nieuwe afspraken voor de vereenvoudiging werkprocessen

Hieronder staan de bestuurlijke afspraken die de Stichting van de Arbeid, VNG, UWV en SZW op 25 november jongstleden hebben gemaakt om te komen tot verdere verbeteringen van de werkprocessen bij de uitvoering van de banenafspraken. Een aantal van deze verbeteringen leidt tot aanpassing van de Participatiewet en de Wet banenafspraken.

1. Leerlingen van het VSO-onderwijs kunnen zonder een beoordeling door UWV worden opgenomen in het doelgroepregister banenafspraken.

Voor deze groep zijn er voldoende en eenduidige gegevens beschikbaar om hen zonder een beoordeling door UWV op te nemen in het doelgroepregister banenafspraken (zie bijlage tabellen 2, 3, 4 en 5). Het is daarbij van belang dat alleen leerlingen in het doelgroepregister komen die beschikken over arbeidsvermogen, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en ook de wens hebben om in het doelgroepregister te staan.

Het aanmeld- en werkproces is voor leerlingen van het Voortgezet speciaal onderwijs (VSO) als volgt:

- (Ex) leerlingen van VSO kunnen bij UWV een beoordeling arbeidsvermogen aanvragen (dit is een gecombineerde beoordeling van de claimbeoordeling Wajong 2015 en de indicatie banenafspraken).
- Als VSO-leerlingen bij deze aanvraag aangeven in aanmerking te willen komen voor het doelgroepregister, neemt UWV hen zonder verdere beoordeling op in het doelgroepregister. Als VSO-leerlingen in aanmerking menen te komen voor een Wajong-uitkering, kunnen zij dit

kenbaar maken bij deze aanvraag. Zij krijgen dan een Wajong-beoordeling. Zo komen er geen leerlingen in het doelgroepregister die aanspraak kunnen maken op Wajong 2015.

- VSO-leerlingen melden zich dus zelf aan voor het doelgroepregister. Zo komen er geen leerlingen in het doelgroepregister die naar vervolgonderwijs gaan en/of niet in het register willen komen. Als in de praktijk blijkt dat een VSO-leerling wel het WML kan verdienen, betekent dat op basis van de Wet banenafpraak dat iemand na ruim twee jaar zijn doelgroepstatus verliest. Zijn plaatsing telt na die periode niet meer mee voor de banenafpraak.

Leerlingen van het Praktijkonderwijs (PrO) (of van een MBO-entree opleiding) kunnen zich conform de afspraken uit de 8 mei brief rechtstreeks melden bij UWV voor een aanvraag doelgroepbeoordeling banenafpraak. Dit blijft zo. PrO-leerlingen worden pas opgenomen in het doelgroepregister, als zij een positieve beoordeling van UWV krijgen. Scholen kunnen jongeren over deze mogelijkheid adviseren. Ook betreft UWV informatie van de school bij de beoordeling van de jongeren. Uit de gegevens blijkt dat PrO-leerlingen in het algemeen duidelijk meer arbeidskansen hebben dan de VSO-leerlingen. Dit volgt ondermeer uit het Onderwijsverslag 2012–2013 en het Onderwijsverslag 2013–2014 van de Inspectie van het Onderwijs (zie bijlage tabel 2 en 3). Ook blijkt uit onderzoek van UWV onder 5.500 dossiers dat bijna een kwart van de leerlingen vanuit het PrO-onderwijs het WML kan verdienen (zie bijlage tabel 5).

2. Criteria doelgroepbeoordeling banenafpraak

Uit gesprekken met partijen komt de zorg naar voren dat de criteria die UWV voor de doelgroepbeoordeling banenafpraak vanuit de wet- en regelgeving hanteert te streng zouden zijn. Mensen voor wie de banenafpraak bedoeld is, zouden daardoor niet voor de extra banen in aanmerking komen. In de praktijk komt het bovendien voor dat mensen voor wie de loonwaarde op een concrete werkplek onder WML is vastgesteld, niet voor de banenafpraak meetellen, omdat ze niet voldoen aan de beoordelingscriteria, en dus geen positieve beoordeling voor de banenafpraak hebben gekregen.

Deze zorgen zijn gedeeld en hebben de volle aandacht van betrokken partijen. De conclusie is dat er op dit moment nog onvoldoende informatie beschikbaar is op basis waarvan gefundeerde uitspraken mogelijk zijn over de doelgroepbeoordeling banenafpraak van UWV in relatie tot de loonwaardemeting op de werkplek. Ook is meer informatie nodig om te kunnen beoordelen of de doelgroepbeoordeling strenger uitpakt dan de indicatiecriteria, zoals die golden voor de nWajong en de Wsw. Deze nadere informatie is ook nodig in verband met de genoemde motie-Heerma.

De beoordeling door UWV voor de doelgroep banenafpraak en de loonwaardemeting door gemeenten zijn niet identiek. UWV beoordeelt nu op basis van wet- en regelgeving of een persoon arbeidsmogelijkheden heeft en op basis van bepaalde drempelfuncties³ het WML kan verdienen. Idealiter vindt deze beoordeling plaats voor de matching bij een werkgever. In de brief van 8 mei is de bestuurlijke afspraak opgenomen dat gemeenten mensen van wie gemeenten denken dat die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren, zo snel mogelijk en vooraf-

³ Drempelfuncties zijn reëel bestaande functies op de Nederlandse arbeidsmarkt die de ondergrens van verdien capaciteit markeren. Dit zijn functies met een minimale belasting waardoor ze geschikt zijn voor mensen met forse beperkingen.

gaand aan plaatsing bij een werkgever voordragen voor een doelgroepbeoordeling bij UWV. De beoordeling van de loonwaarde door de gemeente vindt plaats op een concrete werkplek, dus na matching bij een werkgever. Op grond van de loonwaarde stelt de gemeente de hoogte van de loonkostensubsidie vast.

De komende tijd benutten gemeenten, UWV en SZW om meer kwalitatieve informatie te verzamelen over de aard van de verschillen in beoordelingen, onder andere in de lopende proeftuinen van gemeenten met UWV. In het voorjaar 2016 wordt geëvalueerd of deze verschillen aanleiding geven tot aanpassingen in de doelgroepbeoordeling. Tegelijkertijd verkent UWV met de partijen uit de Werkkamer welke wijzigingen er in de criteria mogelijk zijn om – mocht daar aanleiding toe zijn – de beoordeling zo aan te passen dat aan de ene kant voorkomen wordt dat mensen voor wie de banenafpraak is bedoeld, niet door de beoordeling komen. En aan de andere kant ook gewaarborgd wordt dat alleen die mensen positief worden beoordeeld voor wie de banen op grond van het sociaal akkoord zijn bedoeld.

Ook is afgesproken dat UWV en VNG de 35 arbeidsmarktregio's informeren over het stijgend aantal aanvragen en beoordelingen voor de doelgroep banenafpraak en het feit dat bijna 60 procent van de doelgroepbeoordelingen positief uitpakken.

3. Proces loonwaardebepaling: forfaitaire loonkostensubsidie en flexibele termijnen loonwaardemeting

In de Werkkamer hebben VNG en sociale partners de wens uitgesproken om te komen tot een loonwaardebepaling die eenduidiger en eenvoudiger wordt vormgegeven, maar waarbij de kwaliteit en onafhankelijkheid gewaarborgd blijft. De loonwaardemeting is van belang om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. Daarvoor gaat vanuit de Werkkamer een aparte werkgroep van start. Sociale partners en gemeenten zien vooruitlopend op de werkzaamheden van de werkgroep twee maatregelen om het voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen: een vaste loonkostensubsidie in het eerste halfjaar voorafgaand aan de loonwaardemeting en een flexibele termijn voor het herbeoordelen van de loonwaarde op de werkplek.

De vaste loonkostensubsidie in het eerste half jaar van het dienstverband houdt in dat werkgevers en gemeenten de mogelijkheid krijgen om het eerste halfjaar van het dienstverband een (*forfaitaire*) loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet van 50 procent van het WML overeen te komen⁴. Na het eerste half jaar volgt de loonwaardemeting op de werkplek en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan in het eerste halfjaar een goed beeld worden verkregen van de capaciteiten van de werknemer.

In aanvulling op de vaste loonkostensubsidie in het eerste half jaar van het dienstverband wordt de frequentie van de loonwaardemeting meer flexibel en persoonsgericht door het ontwikkelingsperspectief van een

⁴ Op grond van de huidige wet wordt de loonkostensubsidie bepaald op basis van de loonwaarde die via een gevalideerde loonwaardemeting op de werkplek wordt vastgesteld. De huidige wet biedt de mogelijkheid om maximaal drie maanden proefplaatsing in te zetten met het oog op de reële vaststelling van de loonwaarde.

persoon mee te wegen bij het bepalen van de termijn waarop de loonwaarde opnieuw moet worden vastgesteld. De gemeente herbepaalt de loonwaarde dan niet jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk), maar kijkt naar de individuele situatie van de cliënt en de opvatting van degene die de loonwaarde vaststelt. Uitgangspunt is dat de frequentie van de loonwaardemeting daarop wordt afgestemd.

Beide maatregelen vergen wetswijziging. Daarbij wordt ook verkend of voor de loondispensatie van de mensen in de Wajong een vergelijkbare regeling kan gelden.

4. Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken

Zoals ik ook heb aangegeven in mijn brief van 27 oktober jongstleden⁵ zal de Participatiewet worden aangepast zodat gemeenten loonkostensubsidie kunnen inzetten voor schoolverlaters VSO/PrO die al zijn gaan werken bij een werkgever en tot de doelgroep banenafsprake behoren. Vanuit de praktijk (scholen, professionals, cliënten) zijn er signalen dat schoolverlaters al bij werkgevers aan de slag zijn, maar dat verlenging/voortzetting van het contract niet mogelijk is als er geen loonkostensubsidie wordt verstrekt. Nu is voor de inzet van loonkostensubsidie wettelijk vereist dat de werkgever voornemens moet zijn iemand in dienst te nemen (artikel 10d, eerste lid Participatiewet). Via deze voorgenomen wettelijke aanpassing mogen gemeenten ook loonkostensubsidie inzetten voor schoolverlaters die al aan het werk zijn.

5. Criteria nieuw beschut werk

Tijdens het plenaire debat op 23 september jongstleden over het wetsvoorstel Harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten heb ik met uw Kamer uitgebreid gesproken over het instrument nieuw beschut werk in de Participatiewet (Handelingen II 2015/16, nr. 5, item 11). Eén van de vragen was of de toelatingscriteria voor beschut werk niet te streng zijn. Ook uit het land krijg ik signalen dat de criteria voor beschut werk te streng zouden zijn.

Ik heb in mijn brief van 27 oktober aan uw Kamer benadrukt dat het instrument beschut werk alleen bedoeld is voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Andere mensen met arbeidsvermogen kunnen bij reguliere werkgevers aan de slag. Niettemin heb ik uiteraard aandacht voor de signalen over de criteria voor beschut werk die ik heb ontvangen en heb ik de Werkkamer gevraagd om samen met UWV te verkennen of er – indien daar aanleiding voor is – aanpassingen in de criteria mogelijk zijn.

Gemeenten dragen mensen voor een advies beschut werk voor bij het UWV. Volgens de meest recente gegevens van UWV zijn er tot en met oktober 2015 aanvragen voor een advies beschut werk bij UWV binnengekomen (zie bijlage tabel 6). Daarvan zijn 92 aanvragen afgehandeld. In 60 procent van de gevallen heeft dit geleid tot een positief advies, in 40 procent tot een negatief advies. Er zit een stijgende lijn in het aantal aanvragen, maar dit zijn echt te lage aantallen om conclusies te kunnen trekken over de voordracht door gemeenten en de criteria op basis waarvan het UWV-advies tot stand komt. Op basis van meer ervaringsgegevens kan ik met betrokken partijen bezien of en hoe het beoordelingsproces verbeterd kan worden.

⁵ Kamerstuk 33 161, nr. 198.

6. Werkprocessen matching in de praktijk

In de regio blijkt dat het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van mensen met een beperking vaak nog lastig te verlopen. Daarbij gaat het onder meer om matching, de inzet van jobcarving, mensen in beeld brengen etcetera. Dit blijkt ook uit de eerste ervaringsonderzoeken van de Participatiewet, waarover ik uw Kamer separaat heb geïnformeerd. Zoals ik in eerdere brieven⁶ heb aangegeven is het van groot belang dat gemeenten en UWV de mensen voor de extra banen in beeld hebben. Dit is zo belangrijk opdat zij – in ieder geval op het niveau van de arbeidsmarktregio – weten wie zij kunnen voordragen als werkgevers geschikt werk hebben. Ook is het belangrijk dat kandidaten vindbaar zijn via Werk.nl. Ik heb gemeenten daar al verschillende keren op aangesproken, onder andere via bijeenkomsten met wethouders, op implementatiedagen voor de Participatiewet en de banenafpraak. Ook heb ik er in de Verzamelbrief aan gemeenten op gewezen. Ik zal ook in de komende tijd veel aandacht aan dit onderwerp blijven besteden.

Daarnaast hebben VNG, UWV en sociale partners afgesproken dat de Werkkamer regionale publieke uitvoerders gaat stimuleren, bijvoorbeeld in de vorm van prestatieafspraken, om gevalideerde profielen van werkzoekenden beschikbaar te stellen. Ook is afgesproken dat professionals van gemeenten en UWV, werkgevers en private bemiddelaars gezamenlijk werkprocessen onder de loep gaan nemen om uit de praktijk te leren hoe de werkprocessen in de regio efficiënter ingericht kunnen worden. Die kennis wordt vervolgens aan alle arbeidsmarktregio's beschikbaar gesteld. Het gezamenlijk onder de loep nemen van de praktijk kan ook duidelijk maken of verdere vereenvoudiging van werkprocessen mogelijk is en hoe de matching in de praktijk kan verbeteren.

Definitieve bijstandsbudgetten 2015

Op vrijdag 27 november zijn de beschikkingen met de definitieve bijstandsbudgetten voor 2015 aan gemeenten verstuurd. Ook is er een toelichting op het definitieve macrobudget 2015 op het Gemeenteloket gepubliceerd. Na de publicatie van de definitieve budgetten op het Gemeenteloket is geconstateerd dat een deel van de correctie van de budgetten voor 2015, als gevolg van geconstateerde onjuistheden en het onderzoek naar de reproduceerbaarheid van het model door onderzoeksbureau SEO, abusievelijk ook als onderdeel van het macrobudget is geboekt. Het gaat om een bedrag van 5 miljoen euro. Ik heb besloten om dit bedrag niet in mindering te brengen op het macrobudget zoals dat op 30 oktober op het Gemeenteloket is gepubliceerd. De beschikkingen met het voorlopige budget voor 2016 volgen in december. De bedragen die op deze beschikkingen zullen staan, zijn dezelfde bedragen voor het voorlopige budget 2016, zoals die al op 30 oktober jongstleden op het gemeenteloket zijn gepubliceerd.

Tot slot

Met de partijen met wie ik deze afspraken heb gemaakt ben ik ervan overtuigd dat we met de voorstellen in deze brief belangrijke stappen hebben gezet om de uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verder te verbeteren, waarbij onnodige bureaucratie wordt vermeden. Voor alle partijen staat het realiseren van de afgesproken banen voor mensen met een arbeidsbeperking voorop. Het is zaak dat mensen met arbeidsbeperkingen in beeld blijven en dat het doelgroepre-

⁶ Kamerstuk 33 161, nr. 198, Kamerstuk 26 448, nr. 529, Kamerstuk 26 448, nr. 534.

gister goed gevuld wordt met mensen uit de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij het wettelijk minimumloon niet kunnen verdienen.

De afspraken vergen uitwerking. Deze uitwerking zal SZW in nauwe samenspraak met betrokken partners uitvoeren. Ook is voor een groot deel van de veranderingen wijziging van wet- en regelgeving nodig. Ik streef ernaar om de benodigde wetswijziging in het eerste halfjaar van 2016 bij uw Kamer in te dienen.

Zoals ik al heb aangegeven blijf ik de voortgang monitoren en houd u op de hoogte van de voortgang.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma

Bijlage

In deze bijlage staan de volgende gegevens:

1. Monitoregevens van UWV over het aantal aanvragen en beoordelingen Wajong 2015 en doelgroep banenafpraak.
2. Gegevens over de uitstroom van leerlingen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en Praktijkonderwijs van de Inspectie van het Onderwijs
3. Monitoregevens van UWV over beoordelingen VSO en PrO.
4. Monitoregevens van UWV over het aantal aanvragen en beoordelingen beschut werk.

1. Monitoregevens UWV beoordelingen doelgroep banenafpraak

Aantal aanvragen doelgroepbeoordeling banenafpraak

Onderstaande tabel (tabel 1) laat zien dat het aantal aanvragen voor een doelgroepbeoordeling banenafpraak in de periode juli t/m oktober – na de afspraken uit de 8 mei brief- flink is gestegen. Dit komt voor een groot deel doordat meer burgers zich voor een doelgroepbeoordelingen aanmeldden. Van de afgehandelde doelgroepaanvragen bedraagt het percentage toekenning 58%. Dit is vergelijkbaar met het toekenningpercentage bij de nWajong beoordeling voor 2015 (ca. 60%).

Tabel 1 Aantal aanvragen doelgroepbeoordeling banenafpraak

Banenafpraak gemeente + burger	jan	Feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sep	okt	totaal
Aantal aangevraagde beoordelingen banenafpraak	19	46	111	91	114	217	963	731	1.051	1.078	4.421
Aantal afgehandelde aanvragen banenafpraak	0	0	0	2	29	117	273	528	657	852	2.458
Positieve beschikking banenafpraak	0	0	0	0	16	80	171	277	396	487	1.427
Percentage toekenning tov afgehandeld	0%	0%	0%	0%	55%	68%	63%	52%	60%	57%	58%
Geen beschikking banenafpraak	0	0	0	2	13	37	102	251	261	365	1.031
Percentage niet toegekend tov afgehandeld	0%	0%	0%	100%	45%	32%	37%	48%	40%	43%	42%

2. Gegevens uitstroom VSO/PrO Inspectie van het Onderwijs

In december 2014 heeft de Staatssecretaris van Sociale zaken en werkgelegenheid de Tweede Kamer per brief⁷ gegevens verstrekt over het uitstroomprofiel van VSO en PrO-leerlingen. Inmiddels is ook het Onderwijsverslag 2013–2014 gepubliceerd. Daarin staan uitstroomgegevens in van het VSO 2012–2013 en het PrO 2013–2014. De percentages zijn ongeveer gelijk aan de percentages genoemd in de brief aan de Tweede Kamer.

Tabel 2: Uitstroom VSO 2012–2013 in percentages (bron: Inspectie van het Onderwijs 2014)

	Cluster 1 Blind/slechthorend	Cluster 2 Doof/slechthorend	Cluster 3 Moeilijk lerend Lichamelijk gehandicapt Langdurig ziek	Cluster 4 Gedragsproblemen psychiatrische stoornissen.	Totaal
	n=58	n=314	n=2.247	n 2.451	N= 5.070
Middelbaar beroepsonderwijs	33	66	10	55	36
Hoger onderwijs	3	3	1	5	3
Reguliere arbeidsplaats	0	9	10	13	11
Sociale werkvoorziening	0	5	8	2	5
Arbeidstrainingscentrum	2	0	1	1	1
Dagbesteding	43	8	60	7	31

⁷ Kamerstuk 33 981 nr. 45.

	Cluster 1 Blind/slechtziend	Cluster 2 Doof/slechthorend	Cluster 3 Moeilijk lerend Lichamelijk gehandicapt Langdurig ziek	Cluster 4 Gedragsproblemen psychiatrische stoornissen.	Totaal
	n=58	n=314	n=2.247	n 2.451	N= 5.070
Overig/onbekend	19	9	10	17	13
Totaal	100	100	100	100	100

Tabel 3: Uitstroom leerlingen Praktijkonderwijs in percentages (n 2013–2014 = 5.667)

	2011–2012	2012–2013	2013–2014
Arbeid	27	28	25
Beschermde Arbeid			8
Arbeid en leren	11	9	9
Onderwijs:			
Vmbo	2	2	2
Mbo-niveau 1	17	17	
Mbo-niveau 2	15	15	
Leren			30
Anders (andere Praktijkschool of VSO)	12	13	13
Dagbesteding	4	4	4
Geen werk/verhuizing/onbekend	12	12	12
Totaal	100	100	100

Bron; Inspectie van het Onderwijs 2015

VSO-leerlingen stromen volgens deze informatie relatief minder uit naar werk (17%) en zijn meer aangewezen op dagbesteding (31%) dan PrO-leerlingen (42% naar werk, inclusief arbeid en leren resp. 4% naar dagbesteding). Zowel bij VSO als PrO is er verder uitstroom naar onderwijs.

3. Monitoregevens UWV beoordelingen leerlingen VSO en PrO

UWV heeft de volgende zaken bekeken:

1. Beoordelingen aanvragen vanuit VSO/PrO gecombineerde beoordeling (Wajong 2015 en banenafpraak) in de periode juni t/m oktober 2015.
2. Beoordelingen dossiers tijdelijk opgenomen schoolverlaters PrO/VSO in de periode juni t/m oktober 2015.

Beoordelingen aanvragen Wajong2015/banenafpraak

Tabel 4 bevat de uitkomsten van de gecombineerde beoordelingen (Wajong 2015 en banenafpraak). Er zijn 292 beoordelingen VSO afgehandeld en 116 beoordelingen PrO. 50% van de afgehandelde aanvragen van VSO-leerlingen komt in de Wajong 2015, 24% van de PrO-leerlingen. Van alle beoordeelde VSO-leerlingen krijgt vervolgens 34% een positieve toekenning indicatie banenafpraak, bij PrO-leerlingen is dat 59%. Het dossieronderzoek (5.500 dossiers) nuanceert deze laatste uitkomst, zie hierna.

Tabel 4

Aantallen ABA banenafpraak en Wajong 2015 aanvragen juni t/m oktober	VSO	PRO
aanvragen ABA banenafpraak + Wajong	545	228
afgehandelde aanvragen banenafpraak ABA + Wajong	292	116
– ww. toekenning Wajong	147	28
– ww. toekenningen indicatie banenafpraak	99	69
% toekenningen toekenning Wajong 2015	50%	24%
% toekenningen indicatie banenafpraak	34%	59%
% afwijzingen	16%	16%

Dossieronderzoek tijdelijk opgenomen leerlingen en afgewezen Wajong

UWV heeft ook ca. 5.500 dossiers bekeken van groepen die tijdelijk zijn opgenomen in het doelgroepregister. Dit zijn twee groepen: afgewezen Wajongers en schoolverlaters die scholen hebben doorgegeven voor opname in het doelgroepregister. Tabel 5 bevat de uitkomsten. Wat opvalt is dat het percentage afwijzingen bij de VSO groep bij de grotere steekproef van dossiers daalt ten opzichte van het percentage afwijzingen uit de beoordelingen van aanvragen (tabel 4). Bij de groep PrO (ca. 2.000 dossiers) is het percentage afwijzingen dan 24,8% tegen 9,7% bij VSO-leerlingen.

Tabel 5

Aantallen ABA banenafpraak door UWV bekeken dossiers	VSO	PRO
% toekenningen Wajong 2015	62,8%	28,4%
% toekenningen indicatie banenafpraak	27,5%	46,8%
% afwijzingen	9,7%	24,8%

Samengevat:

- De aantallen van de beoordeelde aanvragen schoolverlaters zijn nog beperkt: 292 VSO leerlingen hebben een gecombineerde Wajong2015/ banenafpraak beoordeling gehad en 116 PrO-leerlingen.
- VSO-ers hebben relatief minder arbeidsvermogen dan leerlingen van het PrO (50% Wajong versus 24% bij PrO leerlingen).
- Uit het onderzoek van 5.500 dossiers komt het volgende beeld naar voren. 62% van de VSO-leerlingen komt in de Wajong 2015, bij PrO-leerlingen is dit 28,4%.
- Bij de groep PrO-leerlingen (ca. 2.000 dossiers) is het percentage afwijzingen dan 24,8% tegen 9,7% bij VSO-leerlingen.

4. Monitorgegevens UWV beoordeling beschut werk (stand eind oktober 2015)

Tabel 6

Advies beschut werk gemeente	totaal
Aantal aangevraagd advies beschut werk	205
Aantal afgehandelde aanvragen	92
Positief advies	55
Percentage toekenning tov afgehandeld	60%
Negatief advies	37
Percentage niet toegekend tov afgehandeld	40%

In het eerst halfjaar zijn nog weinig aanvragen Beschut Werk door gemeenten gedaan. In het tweede halfjaar is het aantal aanvragen van gemeenten gestegen, maar het aantal is nog beperkt.