

UWV Monitor

Arbeidsparticipatie 2013

Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking



Inhoud

1. Essentie van de monitor 2013	2
2. Volumeontwikkelingen Wajong	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong	6
2.3 Ontwikkelingen in de nieuwe Wajong	7
3. Arbeidsparticipatie van Wajongers	9
3.1 Inleiding	9
3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	10
3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	11
3.4 In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	13
3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	14
4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO	16
4.1 Inleiding	16
4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	17
4.3 Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	18
4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning	20
5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers	23
5.1 Inleiding	23
5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	23
5.3 In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	25
5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	25
6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters	27
6.1 Inleiding	27
6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	27
6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	29
6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	30
7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	31
7.1 Inleiding	31
7.2 Aantal werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	31
7.3 Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	31
Bijlage I De Wet Wajong	35
Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong	37
Bijlage III De Wet WIA	38
Bijlage IV Vormen van ondersteuning in de WIA	40
Colofon	41

1. Essentie van de monitor 2013

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2013 beschrijft voor de periode 2008 tot en met 2012 de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen. Het gaat hier om mensen die bij UWV een uitkering aanvragen en/of een uitkering ontvangen in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten¹ (Wajong). Met de invoering van de WIA in 2006 en de nieuwe Wajong in 2010 is het beleid meer dan voorheen gericht op het stimuleren van werken naar vermogen.

We geven inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven (zie box 1.1 aan het einde van dit hoofdstuk). Zo wordt duidelijk of en waar er mogelijke knelpunten zitten bij ontwikkelingen in participatie: bij het vinden en/of behouden van werk.

Focus op Wajongers, WGA'ers en WIA 35-minners

De focus ligt op de arbeidsparticipatie van drie groepen. Ten eerste beschrijft deze monitor de mate van arbeidsparticipatie van de totale populatie Wajongers. Echter, niet alle Wajongers hebben arbeidsmogelijkheden. Voor een groot deel van de Wajongers kunnen we op basis van de uitkeringsbestanden geen onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben. Dit komt omdat de *oude Wajong* geen onderscheid kent in een regeling voor Wajongers met en voor Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden. Als we alleen zouden kijken naar Wajongers mét arbeidsmogelijkheden dan ligt het aandeel dat aan het werk is of ooit heeft gewerkt, hoger dan de cijfers die we in deze monitor voor de totale Wajongpopulatie presenteren.

Ten tweede beschrijft de monitor de arbeidsparticipatie van mensen die een uitkering krijgen vanuit de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), één van de regelingen in de WIA. Ten derde is er aandacht voor mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is, de zogeheten WIA 35-minners. Van zowel WGA'ers als WIA 35-minners wordt verwacht dat ze deelnemen aan de arbeidsmarkt (en hun verdien capaciteit benutten).

In 2012 kregen 27.200 mensen voor het eerst een WGA-uitkering en ongeveer 15.300 voor het eerst een Wajonguitkering. In 2011 waren dat er respectievelijk 30.100 en 16.300. Bij bijna 20.000 mensen is de aanvraag voor een WIA-uitkering in 2012 afgewezen omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% was. Dit aantal is ongeveer gelijk aan dat in 2011.

Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten daalt

In 2012 zien we een duidelijke daling van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking ten opzichte van 2011. Dit beeld geldt voor alle groepen die we in deze monitor volgen.

De toename van het aantal werkende Wajongers zette in 2012 niet door. Eind 2012 waren 53.000 Wajongers aan het werk en dit aantal is voor het eerst in jaren gedaald. Het aandeel werkende Wajongers daalde van een kwart eind 2011 naar 23,4% eind 2012. Ook steeg het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst niet langer.

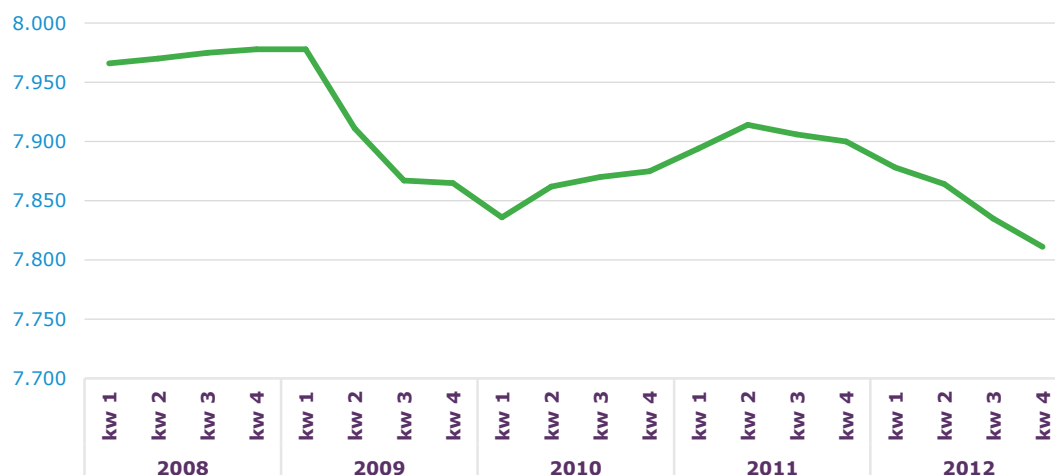
Het aandeel werkenden onder mensen met een WGA-uitkering daalt al sinds 2008. In 2012 zet deze daling zich voort. Eind 2012 was 47% van de gedeeltelijk en 11% van de volledig arbeids(on)geschikten aan het werk. Eind 2011 was dat nog respectievelijk 50% en 13%. Ook de WIA 35-minners zijn relatief minder aan het werk.

¹ Dit is de huidige naam van de wet zoals deze met ingang van 2010 wordt gehanteerd. Tot die tijd werd 'Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten' gebruikt.

Economische crisis lijkt belangrijke oorzaak van daling

De meest logische verklaring voor de daling van de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is de verslechtering van de economische situatie in 2012. Na een periode van (lichte) groei in 2010 en 2011 kromp de Nederlandse economie in 2012 met 1,2%². Hierdoor daalde de werkgelegenheid in 2012 en steeg de werkloosheid³. Illustratief voor de situatie in 2012 is de sterke daling van het aantal banen van werknemers (zie figuur 1.1). Bij minder banen ligt het voor de hand dat het voor werkgevers ook lastiger is om Wajongers en WGA'ers aan te nemen en/of in dienst te houden. De ongunstige economische situatie treft zo ook mensen met een arbeidsbeperking.

Figuur 1.1 Aantal banen⁴ (x 1.000)*



* Bron: CBS Statline.

We zien in deze monitor dan ook dat mensen met een arbeidsbeperking in 2012 minder vaak aan het werk kwamen dan een jaar eerder. Ook bleven ze minder vaak aan het werk als ze een baan hadden. Dit geldt voor vrijwel alle groepen die we volgen.

Bij WGA'ers en WIA 35-minners daalt de arbeidsparticipatie vooral bij de zogeheten 'voormalig werknemers'. Dit zijn mensen die, voordat ze in de WIA terechtkwamen, tijdens de ziekteperiode een vast contract bij een werkgever hadden⁵. Een belangrijke ontwikkeling bij deze groep is dat het deel dat aan het werk is bij de WIA-aanvraag verder is gedaald in 2012. Dit kan er op wijzen dat werkgevers steeds minder vaak mensen met beperkingen aangepast of ander werk bieden en in dienst houden. We zien bijvoorbeeld dat er in 2012 relatief meer mensen binnen vier maanden na de WIA-aanvraag zijn ontslagen dan in 2008⁶.

Het valt op dat het aantal werkenden bij Wajongers tot 25 jaar sterk is afgenomen, terwijl dit aantal bij Wajongers boven de 25 jaar juist licht steeg. Bij de Wajong lijkt dus vooral de jongste groep (tot 25 jaar) last te hebben van de economische omstandigheden in 2012. Tegelijk zien we dat het aantal werkloze jongeren tot 25 jaar in 2012 sterk is gestegen⁷. Voor jongeren met een beperking wordt het dus net zoals voor jongeren zonder een beperking lastig om een baan te vinden dan wel te behouden. Dit wordt bevestigd door werkgevers die de intentie hadden om een Wajonger in dienst te nemen. Slechts een klein deel bleek deze intentie waar te maken. Als belangrijke reden voor het niet waarmaken van de intentie noemden de werkgevers de economische crisis, waardoor ze geen vacatures hebben⁸.

Hoewel de economische situatie in 2012 de meest logische verklaring is voor de dalende trend in de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten, zijn er ook andere ontwikkelingen die meespelen. De dalende trend in de arbeidsparticipatie van WGA'ers die al vanaf 2008 zichtbaar is, is mede het gevolg van

² CPB (2013). *Macro Economische Verkenning 2014*. Den Haag.

³ CBS (2013). *De Nederlandse economie 2012*. Persbericht 9 september 2013.

⁴ Exclusief banen als zelfstandige.

⁵ Een uitgebreide uitleg van de begrippen 'voormalig vangnetters' en 'voormalig werknemers' staat in box 4.2.

⁶ Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagprocedure inzetten. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd.

⁷ CBS (2013). *Werkloosheid opnieuw toegenomen*. Persbericht 18 juli 2013.

⁸ Horssen, C.P., Blommensteijn, M. & Rosing, F.A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan in opdracht van UWV.

veranderingen in de samenstelling van de WGA-groep. In 2012 steeg opnieuw het aandeel voormalig vangnetters binnen de groep arbeidsbeperkten. Deze ontwikkeling is onder andere het gevolg van verschuivingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren. Zo is het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie toegenomen. Omdat de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters nog niet de helft is van die van voormalig werknemers, zorgt dit voor een daling van de arbeidsparticipatie van de totale groep arbeidsbeperkten. Het grote verschil in arbeidsparticipatie komt doordat voormalig vangnetters, in tegenstelling tot voormalig werknemers, tijdens de eerste twee ziektejaren geen werkgever hebben om bij te re-integreren.

Ook wat betreft een aantal andere kenmerken verandert de groep arbeidsbeperkten. Relatief meer mensen van 55 jaar en ouder en meer mensen met een psychische aandoening vragen een WIA-uitkering aan en deze groepen werken minder vaak dan andere groepen arbeidsbeperkten. Dit kan leiden tot een lagere mate van arbeidsparticipatie van de totale groep.

Ook enkele lichtpuntjes

Het beeld wat betreft de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is in 2012 niet erg rooskleurig. Toch zijn er ook lichtpuntjes te melden. Ondanks de economische crisis komen Wajongers in de nieuwe Wajong (nWajong) nog altijd vaker aan het werk dan hun voorgangers in de oude Wajong (oWajong). Van de nWajongers die in 2010 zonder werk instroomden, kwam bijna een derde binnen twee jaar – al dan niet blijvend – aan het werk, tegenover 27% van de oWajongers die tussen 2008 en 2010 instroomden.

Ook zijn er in 2012 nog steeds meer Wajongers aan het werk bij een reguliere werkgever dan in of via de Sociale Werkvoorziening. Hoewel het aantal Wajongers dat werkzaam is bij een reguliere werkgever eind 2012 lager was dan het aantal eind 2011, zijn er nog altijd veel meer Wajongers bij een reguliere werkgever aan het werk dan eind 2010. Om werk van Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, zijn overigens veel investeringen en inspanningen nodig. Bijna 60% van de Wajongers die eind 2012 werkzaam waren bij een reguliere werkgever kreeg (recente) ondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld een jobcoach of compensatie voor het productiviteitsverlies (door loondispensatie of loonkostensubsidie). Werkgevers zouden Wajongers niet in dienst nemen als dit soort voorzieningen niet beschikbaar zijn⁹.

Tot slot is tussen 2011 en 2012 het aandeel mensen dat aan het werk is minder sterk gedaald bij de voormalig vangnetters dan bij de voormalig werknemers. Het aandeel WIA 35-minners dat werkt, bleef bij de voormalig vangnetters zelfs op peil. Wat hier precies achter zit, weten we niet. Wellicht speelt mee dat voormalig vangnetters op zoek moeten naar een nieuwe werkgever, wat ook in economisch betere tijden lastig bleek te zijn. De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters is daardoor sowieso al niet hoog.

⁹ Van Horssen, C., Mallee, L., Timmerman, J.P.H.K. & Wissink, C.E. (2013). *Meer werkplekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Box 1.1 De methode: aan het werk zijn, komen en blijven

Deze monitor geeft weer in welke mate mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt. Zo werkt bijvoorbeeld 24% van de Wajongers en bijna de helft van de mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Dit type cijfers is goed bruikbaar voor een vergelijking tussen groepen (mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering versus mensen met een volledige WGA-uitkering), binnen groepen (jongere versus oudere WIA 35-minners) en voor een vergelijking van cijfers over verschillende jaren (verschilt de mate van arbeidsparticipatie tussen 2011 en 2012).

Het nadeel van dergelijke cijfers is dat ze een momentopname zijn, zoals een foto: ze laten niet de dynamiek zien tussen werken en niet werken. Uit dit type cijfers valt ook niet af te leiden waarom arbeidsparticipatie toe- of afneemt ten opzichte van eerdere jaren.

Deze publicatie geeft meer inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. De mate waarin mensen met een arbeidsbeperking op een bepaald moment werken wordt namelijk bepaald door:

- de mate waarin de arbeidsbeperkten aan het werk zijn op het moment van aanvang van de uitkering of het moment van de beoordeling van de uitkeringsaanvraag;
- de mate waarin arbeidsbeperkten zonder baan (weer) aan het werk komen;
- de mate waarin arbeidsbeperkten er in slagen om aan het werk te blijven.

Ook werkbehoud (aan het werk blijven) bestaat niet uit slechts één cijfer. Bij werkbehoud gaat het namelijk om:

- werkbehoud van degenen die al aan het werk zijn op het moment van de aanvang van de uitkering;
- werkbehoud van degenen die aan het werk komen na werkloosheid;
- werkbehoud van degenen die al enige tijd aan het werk zijn gebleven.

Het gebruik van slechts één van deze cijfers geeft een onvolledig beeld. Alle puzzelstukjes zijn nodig om het totaalbeeld van de arbeidsparticipatie te kunnen interpreteren.

De bron van deze cijfers over de arbeidsparticipatie zijn de dienstverbanden die in de Polisadministratie zijn geregistreerd. De Polisadministratie is het gegevensregister van alle inkomstenverhoudingen in Nederland.

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Eind juni 2013 zaten er ruim 232.500 mensen in de Wajong. Het aantal Wajongers neemt nog steeds toe, omdat er meer mensen de Wajong instromen dan dat er uitstromen. Tot 2010 nam het aantal mensen dat jaarlijks de Wajong instroomde fors toe, maar tussen 2010 en 2012 daalde dit aantal.

In juni 2013 vielen er ruim 44.000 Wajongers onder de nieuwe Wajong (nWajong). Afhankelijk van de arbeidsmogelijkheden worden mensen in de nieuwe Wajong in één van de drie regelingen ondergebracht. Ruim de helft komt in de werkregeling en de rest in de studieregeling of de uitkeringsregeling.

- Het aantal mensen dat de Wajong instroomde daalde van 17.800 in 2010 naar 16.300 in 2011 en naar 15.300 in 2012.
- De daling tussen 2011 en 2012 is het gevolg van een eenmalige wijziging in de telmethodiek van de in- en uitstroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Zonder deze wijziging zou de instroom in 2012 ongeveer gelijk zijn gebleven ten opzichte van 2011.
- In 2012 stroomde 7% van de nWajongers in in de uitkeringsregeling, 38% in de studieregeling en 55% in de werkregeling.

2.1 Inleiding

Mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden, kunnen een beroep doen op de wet Wajong. Als zij voor 1 januari 2010 een Wajonguitkering hebben aangevraagd, vallen zij onder de *oude Wajong* (oWajong)¹⁰. De *nieuwe Wajong* (nWajong) geldt voor jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 een Wajonguitkering aanvragen. In paragraaf 2.2 gaan we in op de totale aantallen personen in de oude en nieuwe Wajong. Vervolgens bekijken we in paragraaf 2.3 de ontwikkelingen bij de nieuwe Wajong.

2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong

Halverwege 2013 zaten er ruim 232.500 mensen in de Wajong. Dit aantal groeit nog steeds, omdat er meer Wajongers instromen dan dat er uitstromen. Het aantal Wajongers dat uitstroomt is laag, omdat bij Wajongers niet vaak sprake is van herstel. Als Wajongers uitstromen, is dat vaak wegens overlijden, detentie of het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

In 2012 stroomden er 15.300 mensen de Wajong in, dat aantal is lager dan in 2011 (zie tabel 2.1). De waargenomen daling komt door een eenmalige wijziging in de telmethodiek van de in- en uitstroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Als deze wijziging niet was doorgevoerd, zou het aantal naar schatting 6,5% hoger zijn uitgekomen¹¹ en daarmee vergelijkbaar zijn met het aantal Wajongers dat in 2011 instroomde.

Het aantal mensen dat instroomt, vertoonde tot 2010 een sterke stijging. Dat hing onder andere samen met een toename van het aantal leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs¹² en het gegeven dat vaker (nieuwe) ziektebeelden, zoals ontwikkelingsstoornissen, worden vastgesteld. Ook van invloed was de versterkte financiële prikkelwerking in de Wet werk en bijstand¹³ (WWB). Hierdoor nam het aantal personen dat van een bijstandsuitkering naar een Wajonguitkering overging vanaf 2004 sterk toe, met een piek van 3.000 personen in 2007. Sinds 2008 nam dit aantal weer af.

Van 2010 tot en met 2012 daalde het aantal mensen dat de Wajong instroomde. In de eerste helft van 2013 steeg het aantal mensen dat de Wajong instroomde ten opzichte van dezelfde periode in 2012. De verwachting is dat er in 2013 ongeveer 1.900 mensen meer instromen dan in 2012. Deze toename

¹⁰ Dit geldt ook als de beslissing over en vaststelling van de uitkering later plaatsvond.

¹¹ Zie voor een uitleg voor de wijziging in de telmethodiek box 1.1 in: Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Amsterdam: UWV.

¹² Zie Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Amsterdam: UWV; Berendsen, E., et al. (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*. Amsterdam: UWV.

¹³ Zie CPB (2011). *CPB Policy brief 2011/09. Van Bijstand naar Wajong*. Den Haag: CPB; Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Amsterdam: UWV; Berendsen, E., et al. (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*. Amsterdam: UWV.

wordt vertekend door de verandering in de telwijze in 2012. Als we daarvoor corrigeren, neemt de instroom in 2013 naar verwachting met ongeveer 1.000 toe ten opzichte van 2012. Een deel van deze stijging in 2013 is eenmalig en administratief van aard¹⁴. Het overige deel van de stijging is vermoedelijk het gevolg van de verslechtering van de economische omstandigheden¹⁵.

Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
Oude Wajong						
Instroom	16,1	17,6	8,0	1,8	1,5	1,0
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	4,3	2,2
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	195,4	192,4	189,6	188,4
Nieuwe Wajong						
Instroom			9,8	14,5	13,8	7,8
Uitstroom			0,1	0,4	0,8	0,5
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	36,9	44,2
Totaal Wajong						
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3	8,8
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1	2,8
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	232,6
Toekenningspercentage Wajong						
% toekenningen oude Wajong	67%	67%	66%			
% toekenningen nieuwe Wajong			60%	62%	60%	59%

Tabel 2.1 laat zien dat UWV minder vaak een Wajonguitkering toekent onder de nieuwe wetgeving dan onder de oude wetgeving. Een van de redenen hiervoor is dat sinds de introductie van de nieuwe wet een aanvraag wordt afgewezen als herstel binnen een jaar wordt verwacht.

2.3 Ontwikkelingen in de nieuwe Wajong

Per 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong (nWajong) van kracht met als primaire doel het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. In de nWajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte achter de nieuwe wet is dat de meeste jongeren op hun 18^e nog volop in ontwikkeling zijn en daarmee ook hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Bijlage I geeft de belangrijkste aanpassingen in de nieuwe wet weer.

Mensen die in de nWajong komen, kunnen in drie regelingen terecht komen: de werkregeling, de studieregeling en de uitkeringsregeling. Van de mensen die in 2012 recht kregen op een nWajonguitkering kwam de grootste groep terecht in de werkregeling (55%, zie tabel 2.2). In de werkregeling komen mensen bij wie de arbeidsdeskundige inschat dat ze nu of in de toekomst bemiddelbaar zijn naar regulier of beschermt werk. Ook Wajongers bij wie UWV nog niet kan vaststellen of het perspectief op arbeid duurzaam ontbreekt, komen in de werkregeling terecht. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om mensen die nog bezig zijn met hun herstel via behandeling of therapie.

In 2012 kwam 38% van de nieuwe Wajongers in de studieregeling terecht en 7% in de uitkeringsregeling. Deze verdeling wijkt iets af van die in 2011. Toen kwamen er relatief minder Wajongers direct in de werkregeling en meer Wajongers in de studieregeling. Het deel van de nWajongers dat bij instroom volledig en duurzaam geen arbeidsmogelijkheden heeft en daarom in de uitkeringsregeling komt, daalde iets in vergelijking met 2011. In 2010 kwam een groter deel van de

¹⁴ Het gaat hier om mensen die zowel een WIA- als een Wajong uitkering hebben (samenloop), maar tot nu toe ten onrechte niet als Wajonger werden geteld. Dit is in 2013 gerepareerd en verklaart ongeveer 40% van de stijging van de instroom in 2013. Het betreft de instroom in de oude Wajong.

¹⁵ UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 1: Volumeontwikkelingen*. Amsterdam: UWV.

nieuwe Wajongers in de uitkeringsregeling dan in 2011 en 2012. Dit had te maken met aanloopeffecten in de nieuwe Wajong¹⁶.

Tabel 2.2 Verdeling over de regelingen bij aanvang nWajong

	Aandeel instroom 2010	Aandeel instroom 2011	Aandeel instroom 2012
Uitkeringsregeling	13%	8%	7%
Werkregeling	54%	51%	55%
Studieregeling	34%	41%	38%
Totaal nieuwe uitkeringen	100%	100%	100%

De belangrijkste kenmerken van de groep die in 2012 voor het eerst een Wajonguitkering kreeg, staan samengevat in tabel 2.3. Het aantal mannen dat instroomt, is groter dan het aantal vrouwen en de meeste personen die instromen zijn jonger dan 20 jaar. Tweederde van de Wajongers heeft een ontwikkelingsstoornis. Hierbij gaat het om Wajongers met een verstandelijke beperking (39%), een autistisch spectrum stoornis (16%) of een andere ontwikkelingsstoornis (12%). Daarnaast heeft één op de vijf mensen die in 2012 de Wajong instroomden een psychiatrisch ziektebeeld en één op de zeven een somatisch ziektebeeld. In 2011 was er een vergelijkbaar beeld te zien bij de instroom.

Tabel 2.3 Kenmerken bij aanvang nWajong (2012)

	Uitkerings- regeling	Werk- regeling	Studie- regeling	Totaal
Aandeel in instroom	7%	55%	38%	100%
Geslacht				
Man	61%	56%	59%	57%
Vrouw	39%	44%	41%	43%
Leeftijdsklasse				
18 en 19 jaar	71%	44%	91%	64%
20 t/m 24 jaar	8%	35%	7%	23%
25 t/m 34 jaar	8%	16%	1%	10%
35 jaar en ouder	13%	5%	0%	3%
Diagnosegroep				
Ontwikkelingsstoornissen	66%	59%	79%	67%
Psychiatrische ziektebeelden	19%	29%	5%	19%
Somatische ziektebeelden	15%	12%	16%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Als hun arbeidsmogelijkheden veranderen, kunnen nWajongers na verloop van tijd van regeling veranderen. Zo gaan Wajongers in de studieregeling die hun opleiding hebben afgerond over naar de werkregeling als ze (mogelijk) bemiddelbaar zijn naar werk of naar de uitkeringsregeling als ze geen duurzaam benutbare arbeidsmogelijkheden hebben. Dit betekent dat de verdeling naar de regelingen van de totale nWajong populatie (lopend bestand) er anders uitziet dan de verdeling bij instroom. Veel Wajongers die in de studieregeling instroomden, zijn inmiddels overgegaan naar de werkregeling. Hierdoor is het aandeel nWajongers dat eind 2012 in de werkregeling zat veel hoger (67%; niet in tabel) dan op het moment van instroom het geval was. 23% van de nWajongers zat eind 2012 in de studieregeling en 9% in de uitkeringsregeling (niet in tabel).

¹⁶ Zie box 2.2 in: Berendsen, E., et al. (2011). *Wajongmonitor: tweede rapportage*. Amsterdam: UWV.

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

Samenvatting

De positieve trend in de arbeidsparticipatie van Wajongers die we de afgelopen jaren zagen, zette in 2012 niet door. Zowel het aantal als het aandeel Wajongers dat eind 2012 aan het werk was, daalde ten opzichte van een jaar eerder. In 2012 kwam een kleiner deel van de Wajongers aan het werk dan in 2011 en ook behielden Wajongers het werk minder vaak dan een jaar eerder. De meest logische verklaring voor de dalende trend in de arbeidsparticipatie van Wajongers is de verslechtering van de economische situatie in 2012.

Positief is dat – ondanks de economische crisis – nWajongers nog steeds sneller na de toekenning van hun uitkering aan het werk komen dan hun voorgangers in de oWajong. Wel zijn de nWajongers die in 2011 zijn ingestroomd minder vaak binnen een jaar aan het werk gekomen dan de nWajongers die in 2010 de Wajong instroomden.

- Eind 2012 werkten ruim 53.000 Wajongers, een daling van 2% ten opzichte 2011. Het aandeel Wajongers dat werkt, daalde van 25% eind 2011 naar 23,4% eind 2012.
- 58% van de Wajongers die eind 2012 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies, een re-integratietraject of een andere voorziening.
- Van de niet-werkende Wajongers uit de totale Wajongpopulatie eind 2011 vond 6% in 2012 een baan. In 2011 vond nog 7,5% van de niet-werkende Wajongers een baan.
- Van de nWajongers die in 2011 zijn ingestroomd zonder werk kwam een kleiner deel binnen een jaar aan het werk (21%) dan van de nWajongers die in 2010 zijn ingestroomd (23%).
- Van de Wajongers die in 2011 aan het werk zijn gekomen, is iets minder dan de helft een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat nog iets meer dan de helft.

3.1 Inleiding

Wajongers hebben al *voordat* ze de arbeidsmarkt opgaan een arbeidsbeperking. Voor sommige Wajongers zal een betaalde baan nooit haalbaar zijn vanwege de ernst van hun beperkingen, maar voor een grote groep is dat met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk.

In dit hoofdstuk gaan we in op de ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. We doen dat aan de hand van drie hoofdvragen:

- In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?
- In hoeverre komen (niet-werkende) Wajongers aan het werk?
- In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

Als we het in dit hoofdstuk over werk bij Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (tenminste 75% van) het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft. Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajongpopulatie: jaarlijks stroomt slechts 0,2% tot 0,3% van alle Wajongers de Wajong uit met werk.

Deze monitor beschrijft de mate van arbeidsparticipatie van de totale populatie Wajongers. Niet alle Wajongers beschikken echter over arbeidsmogelijkheden. Voor een groot deel van de Wajongers kunnen we op basis van de uitkeringsbestanden geen onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben. Dit komt omdat de *oude Wajong* geen onderscheid kent in een regeling voor Wajongers met en voor Wajongers zonder arbeidsmogelijkheden. Voor Wajongers met arbeidsmogelijkheden zal het aandeel dat aan het werk is of ooit heeft gewerkt veel hoger liggen dan de cijfers die we in deze monitor voor de totale Wajongpopulatie presenteren.

We gaan in dit hoofdstuk niet alleen in op de cijfermatige ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers. Ook stellen we drie Wajongers voor die hebben meegewerkt aan het onderzoek 'Ondersteuning van jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB)¹⁷.

¹⁷ Van den Berg, B., Heuts, L., van Horssen, C. & Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie*. Amsterdam: Regioplan, met subsidie van UWV.

Jongeren met een licht verstandelijke beperking vormen de grootste groep binnen de instroom in de Wajong. Hoewel de term LVB wellicht anders suggereert, is er bij deze jongeren zeker geen sprake van een lichte beperking. Zij hebben naast beperkingen in de cognitieve vermogens ook sociale aanpassingsproblemen en vaak psychiatrische problemen. Veel van deze jongeren hebben moeite te accepteren dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Bovendien komen sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen bij jongeren met een LVB veel voor. Jongeren met een LVB hebben vaak hun leven lang begeleiding nodig op (vrijwel) alle levensterreinen.

De verhalen van Richard, Jamina en Jurgen (zie box 3.1, box 3.2 en box 3.3)¹⁸ geven inzicht in de achtergronden en de problematiek van deze jongeren, hun (problemen op de) weg naar werk en de ondersteuning die ze daarbij krijgen. Deze verhalen zijn niet uniek of uitzonderlijk voor jongeren met een LVB, maar geven een beeld van de situaties die bij deze jongeren veel voorkomen.

3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

De toename van het aantal werkende Wajongers die de afgelopen jaren zichtbaar was, zette in 2012 niet door (zie tabel 3.1). Eind 2012 waren ruim 53.000 Wajongers aan het werk, een daling van 2% ten opzichte van 2012. Het aandeel werkende Wajongers daalde van 25,0% naar 23,4%¹⁹.

Tabel 3.1 Aantal en aandeel werkende Wajongers aan het einde van het jaar²⁰

	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal werkende Wajongers					
Aantal werkende Wajongers totaal	46.000	47.600	50.400	54.000	53.000
Aandeel werkende Wajongers					
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%	12,2%
% Wajongers werkend in of via Sociale Werkvoorziening	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%	11,2%

Het *absolute aantal* Wajongers dat werkt, daalde vrijwel alleen bij de reguliere werkgevers. Eind 2012 werkten 27.700 Wajongers bij een reguliere werkgever tegenover 28.600 eind 2011. Ook nam het aantal werkenden bij reguliere werkgevers alleen af bij Wajongers onder de 25 jaar (met 12% ten opzichte van 2011). Het aantal Wajongers boven de 25 jaar die werkzaam zijn bij een reguliere werkgever steeg juist (met 5%). De aanhoudende economische crisis is de meest logische verklaring voor de daling van het aantal werkende Wajongers. In 2012 is de werkgelegenheid sterk gedaald en het aantal werkloze jongeren nam fors toe. Voor jongeren met een beperking wordt het – net als voor jongeren zonder een beperking – vermoedelijk lastiger om aan het werk te komen en/of te blijven.

In 2012 werken er nog steeds meer Wajongers bij een reguliere werkgever dan in of via de Sociale Werkvoorziening (SW). Het aantal werkende Wajongers in of via de SW is nagenoeg gelijk gebleven. De SW heeft ongeveer 100.000 arbeidsplaatsen beschikbaar. Er is weinig verloop waardoor er nauwelijks nieuwe arbeidsplaatsen zijn voor Wajongers. Het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt, is daarom al jaren stabiel. Omdat het aantal Wajongers nog steeds toeneemt, is er een dalende trend in het *aandeel* Wajongers dat in of via de SW werkt.

Aan het werk zijn bij aanvang Wajong

Een deel van de Wajongers is al aan het werk op het moment dat ze in de Wajong komen (zie figuur 3.1). Dit deel daalt al sinds 2008 en daalde in 2012 verder naar 13%; dit is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis. Er kunnen verschillende situaties schuil gaan achter werk bij instroom. Het kan gaan om een bijbaantje, maar ook is het mogelijk dat Wajongers een substantiëlere baan hebben en dat ze

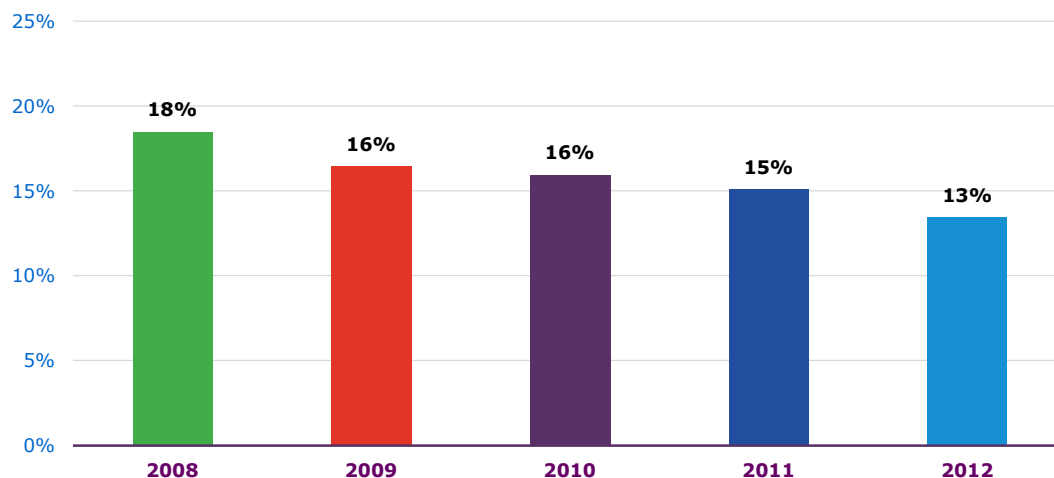
¹⁸ Deze verhalen zijn gebaseerd op de casusbeschrijvingen die door Regioplan zijn opgesteld en gebruikt in het kader van het onderzoek 'ondersteuning van jongeren met een LVB'. Zie Van den Berg, B., Heuts, L., van Horssen, C. & Kruis, G. (2013). *Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkopere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie*. Amsterdam: Regioplan, met subsidie van UWV.

¹⁹ Dit is het aandeel ten opzichte van alle Wajongers. Als we alleen zouden kijken naar Wajongers met arbeidsmogelijkheden, zal het aandeel dat werkt veel hoger liggen. Op dit moment is het nog niet mogelijk om een betrouwbaar onderscheid tussen Wajongers zonder en Wajongers met arbeidsmogelijkheden te maken.

²⁰ De aantallen en aandelen werkende Wajongers in deze monitor wijken iets af van die in de verantwoordingsinformatie van UWV (zie <http://jaarverslag.uwv.nl/default.aspx>). In deze monitor wordt uitgegaan van het aantal Wajongers dat aan het einde van het jaar (december) een dienstverband volgens de Polisadministratie heeft.

een Wajonguitkering aanvragen om dat zij (en hun werkgevers) dan een beroep kunnen doen op loondispensatie.

Figuur 3.1 Aandeel ingestroomde Wajongers met werk bij instroom



3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Werk voor Wajongers bij een reguliere werkgever is veelal geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Bovendien zijn de meeste Wajongers niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, waardoor ze daarnaast een gedeeltelijke uitkering nodig hebben. In deze paragraaf geven we weer hoeveel Wajongers met welke ondersteuningsvormen werken (zie bijlage II voor een beschrijving) en welk deel van het WML Wajongers verdienen. We beperken ons hierbij tot Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing, omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

Tabel 3.2 Aantal en aandeel werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning

	2011		2012	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	28.600		27.700	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:				
- jobcoach	9.600	34%	9.700	35%
- loonkostensubsidie	4.300	15%	2.200	8%
- loondispensatie	11.500	40%	11.400	41%
- overige voorzieningen	1.500	5%	1.300	5%
- inzet re-integratietraject ²¹	7.400	26%	5.500	20%
Werkt met ten minste één van de genoemde vormen van ondersteuning	17.200	60%	16.000	58%

* Het gaat om ingezette ondersteuning en trajecten in de afgelopen twee jaar. Voor loondispensatie geldt dat we kijken of er de afgelopen vijf jaar een beschikking is afgegeven voor loondispensatie.

²¹ In tabel 3.2 geven we de inzet van (recente) ondersteuning weer voor de groep Wajongers die *aan het werk is*. Dit is iets anders dan de inzet van voorzieningen en trajecten voor de totale Wajonggroep. Dat eind 2012 een kleiner deel van de werkende Wajongers werkt na/met inzet van een traject dan eind 2011 betekent daarom *niet* dat er minder trajecten zijn ingezet voor de totale groep Wajongers. In 2012 zijn er juist meer trajecten voor Wajongers gestart dan in 2011 (zie Berghuis, H. & Tabois, L. (red) (2012). UWV jaarverslag 2012. Amsterdam: UWV). Het deel van de werkende Wajongers dat (recent) een traject heeft (gehad) is in 2012 lager, omdat er in de groep werkenden relatief minder mensen zitten die (recent) een traject hebben gehad. Wat hier precies achter zit, is niet duidelijk.

Van de Wajongers die eind 2012 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 58% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie en/of loonkostensubsidie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening. Dit is een iets kleiner deel dan eind 2011 (zie tabel 3.2²²). De reden dat Wajongers die eind 2012 werkten minder vaak loonkostensubsidie hebben gehad, is dat loonkostensubsidie per 1 januari 2012 is afgeschaft²³.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid van dit soort ondersteuning zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen²⁴. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en hun collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, bijvoorbeeld een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat drie kwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers²⁵. Het verhaal van Jurgen (box 3.1) geeft inzicht in de inzet van ondersteuning en begeleiding bij Wajongers.

Box 3.1 Het verhaal van Jurgen

Jurgen is een rustige jongen van 25 jaar met een licht verstandelijke beperking die vanaf zijn 23e jaar een Wajonguitkering ontvangt. Hij woont onder begeleiding in een appartement van een zorginstelling. In het verleden heeft Jurgen diverse baantjes gehad: hij was afwasser in een restaurant en heeft folders bezorgd. Jurgen heeft op het voorgezet speciaal onderwijs gezeten en daarna de opleiding ROC Brood en Banket gevolgd. Deze heeft hij na zeven jaar afgerond op niveau 2. Tijdens zijn opleiding op het ROC heeft hij stage gelopen bij een bakkerij, na afloop van zijn stage kon hij daar blijven werken. Door zijn alcoholverslaving is hij uiteindelijk gestopt met werken en opgenomen in een verslavingskliniek.

Na deze opname heeft een consulente van MEE Jurgen geholpen bij het aanvragen van een Wajong-uitkering. Daarnaast is Jurgen met een Wsw-indicatie gaan werken in de keuken van een brasserie (leerwerkbedrijf). Hij vond het werk daar leuk, maar het werk was te stressvol voor hem. Hij heeft toen aangegeven graag weer in een bakkerij te werken en zijn baan daarom opgezegd.

Met behulp van een jobcoach van het SW bedrijf is Jurgen via 'begeleid werken' aan de slag gegaan als assistent-kok bij een lunchcafé en hij heeft daar – na een proefperiode – een jaarcontract voor twee dagen in de week gekregen. Het lunchcafé ontvangt loonkostensubsidie (via begeleid werken van het SW-bedrijf) en Jurgen krijgt begeleiding van een jobcoach.

Het werk van Jurgen is enigszins aangepast. Jurgen doet wat meer eenvoudige dingen, maar zal langzaamaan ook moeilijker dingen gaan leren. Hij helpt nu bij de voorbereidingen en maakt soepen en sauzen. Jurgen vindt het werk leuk, ook omdat het niet heel erg is als hij fouten maakt. Wel vindt hij het moeilijk om dingen te onthouden, bijvoorbeeld als er een nieuwe menukaart is. Daarnaast heeft hij moeite met vroeg opstaan, waardoor hij niet altijd op tijd op zijn werk komt. De jobcoach van Jurgen hoopt dat hij het goed blijft doen. De begeleiding door de jobcoach is gericht op het behoud van werk, het uitbreiden van het aantal contracturen en op den duur mogelijk een vast contract. Jurgen zelf wil voorlopig graag werken bij het lunchcafé, maar hij wil het liefst het bakkersvak gaan uitoefenen. Al denkt hij dat het voor hem moeilijk zal zijn om een baan bij een bakkerij te vinden.

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering, omdat ze niet het WML verdienen. Uit tabel 3.3 blijkt dat 72% van de Wajongers die eind 2012 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het WML verdiende²⁶. Het niet verdienen van het WML kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger per uur minimaal het WML krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt, waardoor het totale loon per maand minder dan het WML bedraagt. Beide redenen komen ongeveer even vaak voor²⁷.

²² De verschillende percentages in deze tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruik maken van meer dan één vorm van ondersteuning. Bij een derde van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werken is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Vooral de combinatie jobcoach en loondispensatie komt veel voor.

²³ Werkgevers konden loonkostensubsidie aanvragen voor werknemers die ze uiterlijk 31 december 2012 in dienst namen. Een aanvraag kon worden ingediend tot drie maanden nadat de werknemer in dienst was getreden (1 april 2013). Het percentage Wajongers dat werkt of recent heeft gewerkt met de inzet van loonkostensubsidie heeft dus betrekking op werkende Wajongers voor wie in 2011 of in 2012 loonkostensubsidie is ingezet.

²⁴ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

²⁵ Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV.

²⁶ De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon (december 2011) zoals geregistreerd in de Polisadministratie is afgezet tegen het WML dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

²⁷ Van de Wajongers die tussen de 21% en 75% van het WML verdienen, werkt het merendeel met loondispensatie. Van de Wajongers die 20% of minder van het WML verdienen, werkt het merendeel zonder loondispensatie.

Tabel 3.3 **Inkomsten uit werk ten opzichte van het WML**

	% Wajongers werkend bij reguliere werkgever	
	Eind 2011	Eind 2012
≤ 20% van WML	15%	15%
≥ 21% - 50% van WML	27%	28%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%
≥ 100%	28%	28%
Totaal	100%	100%

Als Wajongers aan het werk gaan, worden hun inkomsten uit werk verrekend met de uitkering. De verrekening is zo ingericht dat Wajongers die werken meer inkomen (loon plus aanvullende uitkering) hebben dan Wajongers die niet werken. Pas als Wajongers *gedurende langere tijd*²⁸ genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajongrecht beëindigd.

3.4 In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?

Tot nu toe hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. Maar in hoeverre *komen* niet-werkende Wajongers aan het werk? In 2012 kwam een kleiner deel van de niet-werkende Wajongers uit de totale Wajongpopulatie aan het werk dan in 2011. In 2012 vond 6% van hen een baan, in 2011 was dat nog 7,5%. Vooral de jongste Wajongers kwamen in 2012 minder vaak aan het werk dan in 2011.

Wajongers komen vooral de eerste jaren na instroom in de Wajong aan het werk. Wajongers die al langere tijd in de Wajong zitten, komen relatief weinig aan het werk. Daarom zoomen we hier in op Wajongers die recent in de Wajong zijn gekomen.

Aan het werk komen na instroom

Tabel 3.4 laat het cumulatieve aandeel Wajongers zien dat tot en met een bepaalde periode na instroom *op enig moment* aan het werk is geweest. Dit wil niet zeggen dat ze op dat moment nog steeds aan het werk zijn.

Tabel 3.4 **Cumulatief aandeel aan het werk (geweest) na instroom van Wajongers zonder werk bij instroom**

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar
Niet werkende Wajongers uit:					
Instreamcohort ²⁹ 2008 oWajong	12%	18%	27%	33%	37%
Instreamcohort 2009 oWajong	11%	17%	28%	34%	
Instreamcohort 2010 ³⁰	12%	20%	29%		
- Instreamcohort 2010 oWajong	10%	17%	26%		
- Instreamcohort 2010 nWajong	13%	23%	32%		
Instreamcohort 2011 nWajong ³¹	14%	21%			

Van de nWajongers die in 2011 zijn ingestroomd zonder werk kwam een kleiner deel binnen een jaar aan het werk dan van de nWajongers die in 2010 zijn ingestroomd (zie tabel 3.4). Door de aanhoudende economische crisis is het voor Wajongers vermoedelijk lastiger geworden een baan te vinden. Positief is

²⁸ In de nWajong geldt dat het Wajongrecht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmaanloon (bij de Wajong is dit vaak gelijk aan het WML) verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het WML verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na vijf jaar het Wajongrecht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

²⁹ Een instroomcohort is een groep Wajongers die in hetzelfde jaar de Wajong zijn ingestroomd.

³⁰ In 2010 zijn zowel nWajongers als oWajongers ingestroomd. De nieuwe Wajong geldt voor alle Wajong-aanvragen vanaf 1 januari 2010. Omdat er tijd zit tussen de aanvraag, de claimbeslissing en de vaststelling van de uitkering (=het moment van instroom) bestaat de instroom in 2010 uit Wajongers die zowel onder de oude als onder de nieuwe Wajong vallen (zie ook hoofdstuk 2).

³¹ De groep oWajongers die in 2011 is ingestroomd staat niet in deze tabel. Het gaat hier voornamelijk om Wajongers van wie het recht is heropend. Dit is een heel specifieke groep die na terugkeer in de Wajong moeilijk aan het werk komt.

dat nWajongers – ondanks de crisis – na de toekenning van hun uitkering nog steeds sneller aan het werk komen dan hun voorgangers in de oWajong. Van de nWajongers die in 2010 zonder werk instroomden kwam bijna een derde binnen twee jaar aan het werk, tegenover 27% van de oWajongers die tussen 2008 en 2010 instroomden.

Tabel 3.4 maakt duidelijk dat er vier jaar na instroom nog steeds Wajongers (voor de eerste keer) aan het werk komen en dat het plafond dan nog niet is bereikt. Dit heeft te maken met het ontwikkelingspad van Wajongers en verschillen in dit pad tussen groepen Wajongers. Sommige Wajongers zijn bij instroom direct beschikbaar voor (begeleiding naar) werk, andere Wajongers zijn nog niet beschikbaar, omdat ze hun school nog moeten afmaken of omdat ze nog bezig zijn met therapie. Begeleiding naar werk komt dan op een later tijdstip na instroom pas aan de orde. Zo laat het verhaal van Richard (box 3.2) zien dat (duurzaam) werk voor sommige Wajongers nog ver weg is.

Box 3.2 Het verhaal van Richard

Richard is een 19-jarige jongen die vanaf zijn 18e in de Wajong zit. Hij heeft een licht verstandelijke beperking en daarnaast ADHD met bijkomende gedragsproblematiek. Hij heeft snel ruzie en vertoont snel agressief gedrag. Richard was tot voor kort verslaafd aan alcohol en drugs. Richard woont bij zijn ouders en zijn broer. Zijn moeder werkt in een SW-bedrijf, zijn vader heeft een WAO-uitkering en zijn broer heeft ook geen werk.

Richard heeft praktijkonderwijs gevolgd met als richting metaal- en autotechniek. Hij is op zijn zestiende gestopt met school. Hij vond dat hij op school te weinig praktijk en te veel theorie kreeg en het niveau was te hoog voor hem. Op school had hij veel ruzie, soms werd er ook gevochten.

Richard gaat nu al drie jaar niet naar school en heeft geen werk. Hij heeft vroeger wel eens een bijbaantje gehad als afwasser in een restaurant. Hij kreeg daar ruzie met zijn baas, omdat hij vond dat hij te laat klaar was en te weinig verdiende. Ook heeft hij in het verleden via UWV een re-integratietraject gehad, maar hij was daar door zijn agressieve houding niet meer welkom.

Momenteel krijgt Richard begeleiding van de jeugdreclassering. Dit is opgelegd door de rechtbank, omdat Richard een delict heeft gepleegd. Voordat Richard in aanmerking komt voor een re-integratietraject of een jobcoach moet hij worden behandeld voor zijn agressieve gedrag. Hij is daarom met een agressieregulatietraining gestart bij een forensisch psychiatrische polikliniek. Deze behandeling is echter vastgelopen doordat wederzijdse afspraken niet werden nagekomen.

Ook krijgt Richard momenteel ambulante ondersteuning thuis. Met deze begeleidster praat hij over werk en school. Richard wil graag de koksopleiding gaan doen, dan kan hij "zijn eigen ding doen". Het liefst wil hij in een duur restaurant werken als topkok.

3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In 2012 bleven relatief minder Wajongers aan het werk dan in 2011. Dat geldt zowel voor Wajongers die al aan het werk waren als voor Wajongers die aan het werk zijn gekomen (zie tabel 3.5).

Van alle Wajongers die in 2011 aan het werk kwamen, was iets minder dan de helft een jaar later nog of weer aan het werk. Dit is een daling van drie procentpunt ten opzichte van Wajongers die een jaar eerder aan het werk kwamen (zie tabel 3.5). 37% van de Wajongers die in 2011 aan de slag gingen, is een jaar lang *aaneengesloten* aan het werk geweest (niet in de tabel). Wajongers die bij instroom een baan hadden, waren een jaar later vaker nog (of weer) aan het werk dan Wajongers die in 2011 aan het werk zijn gekomen.

Tabel 3.5 Werkbehoud van Wajongers die al (langer) werken en die recent aan het werk zijn gekomen

	Aan het werk na één jaar		Aan het werk na één jaar
Werkbehoud van:		Werkbehoud van:	
Wajongers aan het werk gekomen in 2010	52%	Wajongers aan het werk gekomen in 2011	49%
Werkende Wajongers bij instroom in 2010	59%	Werkende Wajongers bij instroom in 2011	58%
Alle werkende Wajongers eind 2010	87%	Alle werkende Wajongers eind 2011	84%

Als Wajongers er eenmaal in zijn geslaagd langere tijd aan het werk te blijven, houden ze dat meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2011³² werkten, was 84% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Ook hier is sprake van een daling ten opzichte van een jaar eerder. Deze daling komt vooral doordat Wajongers die eind 2011 een tijdelijk contract hadden minder vaak aan het werk zijn gebleven dan Wajongers (67%) die eind 2010 met een tijdelijk contract aan het werk waren (71%).

Waarom verliest de helft van de Wajongers die aan het werk komt het werk?

De kenmerken van de baan spelen een belangrijke rol bij behoud van werk^{33,34}. Wajongers die aan het werk komen, krijgen veelal een tijdelijk contract. Tijdelijke contracten van Wajongers worden maar beperkt omgezet in vaste contracten. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Wel is het zo dat Wajongers met een tijdelijk contract een jaar later veel vaker geen werk meer hebben dan jongeren zonder Wajonguitkering³⁵.

Hoewel het tegenwoordig voor iedereen moeilijk is om een vast te contract te krijgen, geldt dit voor mensen met een arbeidsbeperking nog meer. Werkgevers geven mensen met een arbeidsbeperking niet snel een vast contract, omdat ze bang zijn dat deze mensen minder productief worden of omdat ze zich afvragen of de noodzakelijke voorzieningen op de langere termijn wel beschikbaar blijven³⁶.

Werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, geven vaak als reden dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht of dat ze het risico te groot vinden om een vaste aanstelling te bieden. Ook weerstand van collega's, het feit dat de Wajonger te veel interne begeleiding vraagt en een te lage productiviteit zijn redenen om niet tot verlenging over te gaan. Dit geldt bijvoorbeeld voor Jamina (zie box 3.3). Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege problemen beëindigd. Een deel van de werkgevers geeft aan dat er simpelweg geen werk meer is voor de Wajonger of dat er in het bedrijf geen financiële ruimte is om de Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden³⁷.

Box 3.3 Het verhaal van Jamina

Jamina is een vrolijk meisje van 19 jaar met een licht verstandelijke beperking die vanaf haar 18^e jaar een Wajonguitkering heeft. Jamina heeft tijdens haar geboorte een hersenbeschadiging opgelopen. Hierdoor heeft ze moeite met leren, kan ze zich slecht concentreren en is ze niet in staat om meervoudige taken uit te voeren. Haar ouders hebben moeite met het erkennen van de problematiek van Jamina.

Jamina heeft op het praktijkonderwijs gezeten en daar verschillende stages gelopen. Veel van deze stages verliepen niet goed, omdat ze snel was afgeleid, geen klik had met de werkgever of ze het tempo niet aankon. De stage bij een grote supermarkt ging beter, omdat ze het werk daar zelf leuk vond. Door de problemen die Jamina op de verschillende stageplekken had ervaren, gaf de school werk op een sociale werkplaats als advies voor haar uitstroomprofiel. Volgens haar school kon zij zich onvoldoende concentreren en was een beschermde omgeving met veel begeleiding nodig. Haar ouders vonden dat ze in het vrije bedrijf moest gaan werken.

De schoolbegeleider is gaan praten met de supermarkt waar Jamina stage liep. De financiële prikkel van loondispensatie heeft de werkgever overtuigd om Jamina in dienst te nemen en haar een jaarcontract te geven. In de supermarkt controleert Jamina de versheid van artikelen, vult ze vakken en maakt ze schoon. Jamina vindt het helpen van klanten die vragen hebben het leukste aan haar werk. Tegelijkertijd vindt ze het lastig als ze het antwoord op de vragen niet weet. Hoewel Jamina in principe tevreden is met haar werk bij de supermarkt, weet ze niet zeker of ze daar over een jaar nog zal werken.

Via UWV is begeleiding door een jobcoach ingezet. De jobcoach heeft één uur per week contact met Jamina. De jobcoach werkt soms met haar mee, observeert Jamina tijdens haar werk en heeft samen met Jamina een aantal doelen gesteld. Zo moet Jamina leren om zelfstandiger en zorgvuldiger te werken en moet zij zich meer focussen op haar werkzaamheden. Ook moet ze leren wanneer ze moet werken en wanneer er even tijd is voor contact met een collega of een vriendin. Volgens de jobcoach vormen de werkzaamheden die Jamina nu verricht het plafond van haar kunnen.

Jamina's werkgever vindt dat ze zich slecht kan concentreren en niet nauwkeurig werkt. Het uitvoeren van meerdere taken tegelijk levert problemen op en elke dag moeten bepaalde zaken opnieuw worden uitgelegd. Ook al is er enige verbetering te zien, de werkgever moet nog steeds alle werkzaamheden controleren die Jamina verricht. Vanwege deze controle twijfelt de werkgever of hij haar contract zal verlengen.

³² Wajongers die aan het eind van een jaar werken, werken vaak al langere tijd. Zie Kenniscentrum UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-I*. Amsterdam: UWV.

³³ SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP.

³⁴ Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

³⁵ Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

³⁶ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

³⁷ Horssen, C. van, Blommesteijn, M., & Rosing, F. A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, in opdracht van UWV; Bosch, L., Overmars-Marx, T., Ooms, D. & Zwinkels, W. (2009). *Wajongers en werkgevers, over omvang en omgang. In dienst treden van Wajongers en behoud van werk*. Utrecht: Vilans/TNO, in opdracht van UWV.

4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

Samenvatting

Eind juni 2013 ontvingen 563.900 mensen een WIA- of WAO-uitkering, dat waren er 53.500 minder dan eind 2008. Het aantal WIA-uitkeringen neemt nog steeds toe, omdat er meer mensen instromen dan uitstromen. Nadat tussen 2006 en 2010 de WIA-instroom jaarlijks steeg, werd deze in 2011 redelijk stabiel. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sterk, omdat van steeds meer WAO'ers de uitkering wordt beëindigd wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

De arbeidsparticipatie daalt nog steeds bij zowel de WAO'ers als bij mensen met een WGA-uitkering. Dit komt deels doordat er steeds meer mensen in de WIA zitten die geen binding hebben met de arbeidsmarkt (afkomstig uit het vangnet Ziektewet), maar ook vanwege de aanhoudende economische crisis. Het is waarschijnlijk voor werkgevers steeds minder haalbaar en aantrekkelijk geworden om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen en in dienst te houden.

- Eind juni 2013 ontvingen 174.200 mensen een WIA-uitkering. Meer dan de helft (52%) ontving een volledige WGA-uitkering, 21% een gedeeltelijke WGA-uitkering en 27% een IVA-uitkering.
- Eind 2012 was 54% van de mensen met een volledige WGA-uitkering afkomstig uit het vangnet Ziektewet, eind 2008 was dat 45%. Bij mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering is het aandeel uit het vangnet Ziektewet gestegen van 31% eind 2008 naar 41% eind 2012.
- Eind 2012 werkte 47% van de gedeeltelijk WGA'ers, in 2008 was dat nog 56%. Bij de WIA 35-minners is het aandeel werkenden gedaald van 48% naar 42%.

4.1 Inleiding

De WIA is de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers. De WIA bestaat sinds 2006 en kent twee regelingen: de IVA en de WGA (zie box 4.1 voor meer uitleg). Niet iedereen met een beperking die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. De groep bij wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, duiden we aan met de term 'WIA 35-minners'.

Box 4.1 Toelichting op WIA-regelingen en WIA 35-minners (zie ook bijlage III)

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Voordat de WIA bestond, konden werknemers een beroep doen op de WAO. Mensen die bij de invoering van de WIA al in de WAO zaten, hielden hun WAO-uitkering. De WIA-uitkeringen zijn daarom nog relatief kort van duur, terwijl de WAO-uitkeringen vaak juist al lang lopen.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

De IVA is een WIA-regeling voor mensen die arbeidsongeschikt zijn bevonden en bij wie het loonverlies 80% of meer is. Bij deze groep is er geen zicht op herstel of is de kans op herstel gering. Mensen in de IVA zijn dus volledig én duurzaam arbeidsongeschikt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of herstelmogelijkheden: WGA

De WGA is een WIA-regeling voor mensen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie er nog een kans op herstel is. We onderscheiden dus mensen die:

- *volledig arbeidsongeschikt* zijn bevonden (met 80-100% loonverlies) en die een WIA-uitkering ontvangen, maar bij wie nog een kans op herstel aanwezig is. Zij zijn volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met: WGA volledig.
- *gedeeltelijk arbeidsongeschikt* zijn bevonden (met 35-80% loonverlies). Zij ontvangen een WIA-uitkering, maar worden in staat geacht deze te kunnen aanvullen met inkomen uit betaald werk. Zij zouden nog 21-65% van hun oude salaris kunnen verdienen en zijn daarom gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Deze groep duiden we aan met: WGA gedeeltelijk.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min

Mensen van wie wordt verwacht dat ze nog minimaal 65% van het oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals een WW-uitkering. Hun WIA-claim is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben meestal (nog steeds) gezondheidsproblemen. Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers WIA 35-minners zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

Eind juni 2013 ontvingen 174.200 mensen een WIA-uitkering. Meer dan de helft (52%) ontving een volledige WGA-uitkering, 21% een gedeeltelijke WGA-uitkering en 27% een IVA-uitkering. Het aantal mensen dat een WIA-uitkering ontvangt, neemt nog steeds toe: jaarlijks stromen er meer mensen in dan er uitstromen. Bij de WAO is het omgekeerde patroon zichtbaar: jaarlijks neemt het aantal mensen met een WAO-uitkering flink af, voornamelijk omdat WAO'ers de 65-jarige leeftijd bereiken en de uitkering dan wordt beëindigd. Er stromen nauwelijks meer mensen in de WAO³⁸. Eind juni 2013 ontvingen in totaal 563.900 mensen een WAO- of WIA-uitkering; dat zijn er 53.500 minder dan eind 2008.

Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA en WAO

	2008	2009	2010	2011	2012	2013 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
IVA						
Instroom	5,1	5,6	7,3	7,8	6,7	3,9
Uitstroom	1,2	1,7	2,1	3,1	3,5	2,0
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	47,0
WGA volledig						
Instroom	15,6	19,0	21,6	21,4	18,5	9,8
Uitstroom	2,6	3,7	5,5	5,4	5,4	3,1
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	90,0
WGA gedeeltelijk						
Instroom	4,6	4,8	6,8	8,8	8,8	4,8
Uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	1,9	1,2
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	37,1
WIA totaal (IVA+WGA)						
Instroom	25,3	29,3	35,6	37,9	33,9	18,6
Uitstroom	4,2	6,1	8,5	9,8	10,8	6,3
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	174,2
WIA 35-min³⁹						
Instroom	14,0	13,1	17,5	19,9	19,8	9,7
WAO						
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	0,8
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	17,2
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	389,8

Sinds de invoering van de WIA in 2006 lag de instroom in de WIA elk jaar hoger dan het jaar ervoor⁴⁰. Dat komt ten eerste doordat de WIA een nieuwe wet is en daardoor te maken heeft met opbouweffecten. Een van deze effecten is dat het aantal mensen met een heropende uitkering toeneemt. Het gaat hier om mensen die *opnieuw* een beroep doen op de WIA, nadat eerder de uitkering is beëindigd. Bijvoorbeeld nadat de gezondheidssituatie van mensen eerst verbetert, waardoor de uitkering wordt beëindigd en de

³⁸ Er is alleen nog instroom in de WAO mogelijk vanwege herleving van uitkeringen.

³⁹ Onder WIA 35-minners vallen in deze monitor mensen van wie de WIA-claim is afgewezen met reden minder dan 35% arbeidsongeschikt of met reden onbekend. We rekenen ook de mensen van wie de reden van afwijzing onbekend is tot de groep, omdat in de praktijk blijkt dat er ook bij hen vaak sprake is van een arbeidsgeschiktheidspercentage van minder dan 35%. De term 'instroom' heeft hier betrekking op afwijzingen van de WIA-claim (waarmee men onderdeel gaat uitmaken van de groep WIA 35-minners).

⁴⁰ Kenniscentrum UWV heeft diverse analyses uitgevoerd om de groei van de WIA-instroom te verklaren en tevens vijf onderzoeken geïnitieerd rond dit thema in een onderzoeksprogramma WIA-instroom. Voor een kort overzicht van enkele resultaten zie: Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen & Artikel 3: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van werking arbeidsmarkt*. Amsterdam: UWV.

gezondheidssituatie vervolgens weer verslechtert, zodat een beroep op de WIA opnieuw nodig is. Een ander effect is dat mensen regelmatig opnieuw een WIA-uitkering aanvragen, nadat een eerdere aanvraag is afgewezen. In vergelijking met de WAO worden bij de WIA veel meer aanvragen afgewezen (veel meer mensen worden WIA 35-minner). Een deel van deze WIA 35-minners blijkt na verloop van tijd opnieuw een WIA-aanvraag in te dienen⁴¹. Als er daadwerkelijk sprake is van een afname van de verdien capaciteit wordt de WIA-uitkering alsnog toegekend.

Naast opbouweffecten spelen bij de groei van de instroom demografische veranderingen in de beroepsbevolking een rol: het aantal ouderen en vrouwen is toegenomen. Ouderen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan jongeren en vrouwen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan mannen. Naarmate de beroepsbevolking bestaat uit meer ouderen en vrouwen neemt de instroom in de WIA dus toe⁴².

Nadat tussen 2006 en 2010 de WIA-instroom jaarlijks steeg, werd deze in 2011 redelijk stabiel. In 2012 was de WIA-instroom juist lager dan de instroom in 2010 en 2011. De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat de beslissingstermijn voor de WIA per 1 januari 2012 is verkort en dat UWV in juni 2012 is overgestapt op een andere telmethodiek van in- en uitstroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen⁴³. Beide effecten zijn eenmalig. Op basis van de cijfers over de eerste helft van 2013 is de verwachting dat de WIA-instroom in 2013 iets onder het aantal van 2011 uitkomt. In tabel 4.1 staan alle volumeontwikkelingen van de WIA en WAO op een rij⁴⁴.

4.3 Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners

In het vervolg van deze monitor gaan we in op de WGA'ers en de WIA 35-minners, omdat arbeidsparticipatie vooral bij deze groepen arbeidsbeperkten te verwachten is. We zien in tabel 4.2 dat bij zowel de WGA'ers als de WIA 35-minners een groot deel van de instroom bestaat uit mensen afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet (voormalig vangnetters). Voormalig vangnetters en voormalig werknemers (zie voor uitleg box 4.2) verschillen in hun binding met de arbeidsmarkt en daardoor in de mate waarin ze werken. Daarom gaan we in twee afzonderlijke hoofdstukken verder in op de arbeidsparticipatie van beide groepen.

Box 4.2 Wat is het verschil tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters?

Voormalig werknemers hebben bij de WIA-beoordeling⁴⁵ een dienstverband voor (meestal) onbepaalde tijd en daarmee een werkgever. Deze werkgever is tijdens de eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemers in passend werk in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf. Na de WIA-beoordeling blijft de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie als de werkgever een eigenrisicodragers is, anders is UWV hiervoor verantwoordelijk.

Voormalig vangnetters hebben tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de WIA-aanvraag geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loonbetaling en voor de re-integratie. Daarom komen zij in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. UWV is daarmee verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie, zowel voor als na de WIA-beoordeling. Omdat bij deze groep een arbeidsrelatie ontbreekt, is het lastig om voor deze groep passend werk te vinden of te creëren. De groep voormalig vangnetters in de instroom van de WIA bestaat onder andere uit zieke WW'ers (45% in 2012), mensen die ziek zijn aan het einde van hun contract en/of dienstverband (einddienstverbanders, 45%) en zieke uitzendkrachten (9%).

In tabel 4.2 zien we daarnaast dat meer dan een derde van de mensen die de WGA instromen een psychische aandoening heeft. Ook onder WIA 35-minners is het aandeel mensen met een psychische

⁴¹ Wie na afwijzing binnen een maand nieuwe gezondheidsproblemen ontwikkelt of binnen 5 jaar met een verergering van de oorspronkelijke klachten geconfronteerd wordt, kan direct een nieuwe WIA-aanvraag indienen. Een wachttijd van 2 jaar is dan geen vereiste. Naarmate de WIA langer van kracht is, groeit het aantal mensen dat een afwijzing heeft ontvangen en daarmee versnelde terugkeerrecht heeft. Zie: Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen*. Amsterdam: UWV. Deursen, C. van, Loo, J. van (2010). *Analyselijst WIA-instroom I*. UWV Kennismemo 10/06.

⁴² Een uitgebreidere analyse van de ontwikkelingen in de WIA-instroom en meer (mogelijke) verklaringen staan beschreven in Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen & Artikel 3: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van werking arbeidsmarkt*. Amsterdam: UWV.

⁴³ De verkorting van de beslissingstermijn van 13 naar 8 weken zorgde voor extra instroom in het vierde kwartaal van 2011 en minder instroom in het eerste kwartaal van 2012. De wijziging in telmethodiek houdt in dat vanaf juni 2012 per kalendermaand wordt geteld in plaats van per transactiemaand. Het gevolg was dat er eenmalig in 2012 minder weken zijn meegeteld en daardoor minder uitkeringen. Vanaf 2013 gaan de jaartellingen weer over alle weken in een jaar. Voor meer informatie zie Kenniscentrum UWV (2013): *UWV Kennisverslag 2013-1. Artikel 1: Volumeontwikkelingen*. Amsterdam: UWV.

⁴⁴ In de WIA zijn overgangen mogelijk tussen regelingen. Zo kunnen mensen van de WGA naar de IVA gaan en andersom. Zie Kenniscentrum UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-I*. Amsterdam: UWV. Deze overgangen zijn niet zichtbaar in tabel 4.1.

⁴⁵ Om precies te zijn: aan het einde van de wachttijd van 104 weken.

aandoening ruim een derde. Daarom gaan we verderop in dit hoofdstuk nader in op de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening.

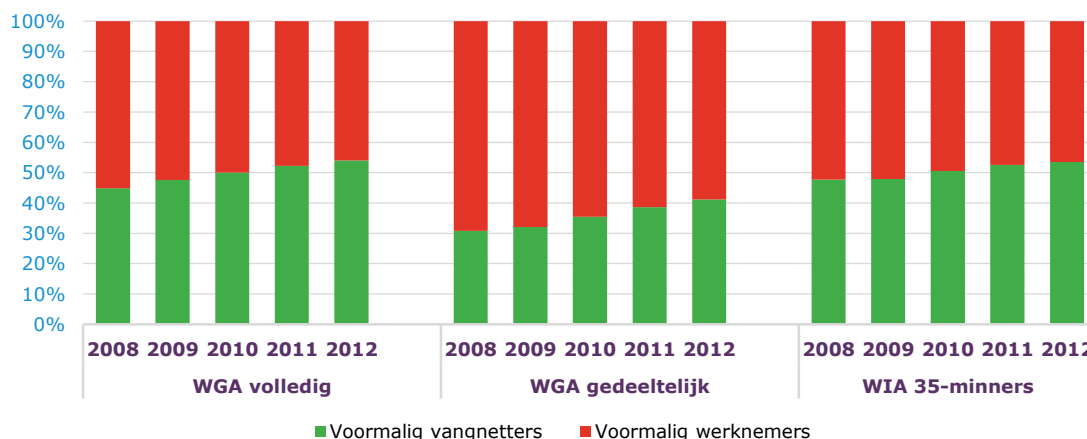
Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2012)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	18.400	8.700	19.800
Geslacht			
Man	46%	55%	45%
Vrouw	54%	45%	55%
Leeftijd			
Tot 44 jaar	47%	37%	51%
45 - 54 jaar	31%	32%	31%
55 - 64 jaar	22%	31%	18%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	41%	35%	37%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	25%	25%
Overige aandoeningen	38%	40%	38%
Herkomst			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	41%	53%	44%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	59%	47%	56%

Er is een aantal trends te zien in de kenmerken van arbeidsbeperkten bij de WIA-aanvraag. Zo waren de mensen die in 2012 een aanvraag deden gemiddeld ouder dan degenen in de jaren ervoor: in 2008 was 27% van de gedeeltelijk WGA'ers ouder dan 55 jaar en in 2012 31%. Bij de volledig WGA'ers was dit respectievelijk 19 en 22% en bij de WIA 35-minners 16 en 18%. Ook ten aanzien van de diagnose zien we ontwikkelingen. Vooral het aandeel mensen met een *psychische aandoening* is sinds 2008 jaarlijks gestegen. Bij de gedeeltelijk WGA'ers nam het aandeel mensen met een psychische aandoening bij instroom toe van 29% in 2008 naar 35% in 2012. Van de volledig WGA'ers had in 2008 35% een psychische aandoening en in 2012 was dit opgelopen tot 41%. Bij de WIA 35-minners ging het om respectievelijk 28 en 37%.

Ook de herkomst van mensen die een WIA-uitkering aanvragen (voormalig werknemer of voormalig vangnetter) laat een ontwikkeling zien. Het aandeel mensen met een WGA-uitkering dat afkomstig is uit het vangnet en geen binding heeft met de arbeidsmarkt wordt steeds groter (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2012)*



* De cijfers betreffen het totaal aantal WGA'ers (lopende uitkeringen) en de claimbeoordelingen van WIA 35-minners.

Eind 2012 is 54% van de mensen met een volledige WGA-uitkering afkomstig uit het vangnet, eind 2008 was dat 45%. Bij mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering is het aandeel uit het vangnet gestegen van 31% eind 2008 naar 41% eind 2012. Deze ontwikkeling is onder andere het gevolg van verschuivingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren. Zo is het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie toegenomen van 29% in 2007 naar 32% in juni 2012⁴⁶. Bovendien is er een toename van het aantal werklozen met een WW-uitkering en krijgen meer mensen te maken met reorganisaties en faillissementen. Hierdoor komen ook steeds meer zieke werknemers uit deze groepen in het vangnet van de Ziektewet. Dezelfde ontwikkeling zien we terug bij de WIA 35-minners.

4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning

Het aandeel werkende WGA'ers en WIA 35-minners neemt sinds 2008 af. Eind 2012 werkte 47% van de gedeeltelijk WGA'ers, in 2008 was dat nog 56%. Bij de gedeeltelijk WGA'ers en bij de WIA 35-minners is het aantal mensen met werk wel toegenomen, maar omdat het aantal WGA'ers en WIA 35-minners sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen, is het *aandeel* met werk afgenomen.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
Aantal werkenden					
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000
WIA 35-min	6.700	12.200	19.600	28.000	35.100
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200
Aandeel werkenden					
% werkende volledig WGA'ers	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%
% werkende gedeeltelijk WGA'ers	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%
% werkende WIA 35-minners	48,2%	45,3%	43,9%	43,5%	41,7%
% werkende WAO'ers	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%

Bij arbeidsbeperkten met een volledige WGA-uitkering is zowel het *aandeel* werkenden als het *absolute aantal* werkenden gedaald. In 2012 was het aantal werkenden ruim 500 lager dan in het jaar ervoor. Ook bij de WAO daalt het aantal mensen dat werkt. Dit komt vooral doordat veel WAO'ers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, zoals al zichtbaar was in de daling van het aantal mensen dat een WAO-uitkering krijgt (tabel 4.1). Ook het *aandeel* werkende WAO'ers neemt af. Doordat de meeste WAO'ers al wat ouder zijn, vinden zij na verlies van werk waarschijnlijk erg moeilijk een andere baan. De daling van het *aandeel* werkenden is bij de WAO kleiner dan bij de WGA. Eén van de redenen voor dit verschil is dat WAO'ers minder vaak het werk verliezen dan WGA'ers doordat zij meestal al lange tijd werken.

Het aandeel van WGA'ers en WIA 35-minners dat werkt, is in 2012 meer gedaald dan in voorgaande jaren. Deze grotere daling is waarschijnlijk het gevolg van de aanhoudende economische crisis. Daardoor nemen of houden werkgevers steeds minder vaak mensen met een arbeidsbeperking in dienst. De dalende trend die al vanaf 2008 zichtbaar is, kan mede het gevolg zijn van veranderingen in de samenstelling van de WGA-groep. Zo zitten er steeds meer mensen in de WIA zonder binding met de arbeidsmarkt (de voormalig vangnetters) en vragen steeds meer ouderen en mensen met een psychische aandoening een WIA-uitkering aan. Enquêteonderzoek heeft bovendien laten zien⁴⁷ dat de perceptie van de eigen gezondheid van zieke werknemers en vangnetters (die gemiddeld 10 maanden ziek zijn) in 2012 minder positief was dan in 2007. Een hogere leeftijd, een psychische aandoening en een negatievere gezondheidsbeleving zijn allemaal factoren die de kans op arbeidsparticipatie verkleinen.

Van de arbeidsbeperkten die werken, doet een deel dat met of na ondersteuning (zie bijlage IV voor een beschrijving van diverse vormen van ondersteuning). Tabel 4.4 laat zien dat voormalig vangnetters die werken meer ondersteuning krijgen dan voormalig werknemers die werken; voor werkende voormalig vangnetters wordt met name vaker een re-integratietraject ingezet. Dat is logisch, omdat de re-integratieverantwoordelijkheid voor de voormalig vangnetters bij UWV ligt. Voor voormalig werknemers

⁴⁶ Zie Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-1. Artikel 1: Volumeontwikkelingen*. Amsterdam: UWV.

⁴⁷ Van der Burg, C., et al. (2013). *Weg naar WIA. Langdurig zieken 2012. Tussenrapport 1e meting*. Leiden/Den Haag: AStri Beleidsonderzoek en -advies/APE, met subsidie van UWV.

heeft UWV die re-integratieverantwoordelijkheid alleen als zij na de eerste twee ziektejaren niet meer in dienst kunnen blijven bij de werkgever en de werkgever geen eigenrisicodragers is.

Tabel 4.4 Werkende WGA'ers eind 2012 met ondersteuning⁴⁸

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	Totaal WGA
Voormalig werknemers			
Aantal werkenden	6.500	12.600	19.000
Waarvan met voorziening*	4%	3%	4%
Waarvan met/na inzet re-integratietraject**	5%	3%	4%
Voormalig vangnetters			
Aantal werkenden	2.800	3.400	6.200
Waarvan met voorziening*	6%	4%	5%
Waarvan met/na inzet re-integratietraject***	24%	33%	29%

* Voorziening toegekend in de afgelopen 2 jaar.

** Traject in de afgelopen 2 jaar, exclusief trajecten ingezet door werkgevers.

*** Traject in de afgelopen 2 jaar, exclusief trajecten vanuit de Ziektewet-Arbo.

Hoe gaat het met de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening?

Een psychische aandoening is één van de meest gestelde diagnoses bij mensen met een WGA-uitkering (zie tabel 4.2). Eind 2012 hadden 39.700 mensen met een psychische aandoening een volledige WGA-uitkering en 12.000 een gedeeltelijke. Dat is 43% van het totaal aantal mensen met een WGA-uitkering. Onder de psychische aandoeningen vallen diverse ziektebeelden. De vijf meest voorkomende ziektebeelden in de WGA zijn de zogeheten 'stressgerelateerde stoornissen': depressieve episode, posttraumatische stressstoornis, overspannenheid, emotioneel instabiele persoonlijkheidsstoornis en burn-out. Daarbij komt een aantal vragen op. Hoe gaat het met de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische aandoening? Welke factoren zijn van invloed op de werkherhvatting van mensen met een psychische aandoening? Hoe kijken werkgevers aan tegen werknemers met psychische klachten en wat is er bekend over interventies voor deze groep? Het antwoord op deze vragen geven we aan de hand van enkele cijfers, bevindingen uit andere onderzoeken en het verhaal van Kimberly, een alleenstaande moeder die overspannen is geraakt (zie box 4.3).

We zien in figuur 4.2 dat 9% van de volledig WGA'ers en 37% van de gedeeltelijk WGA'ers met een psychische aandoening aan het werk is. De arbeidsparticipatie van WGA'ers met een psychische aandoening ligt dus duidelijk lager dan die van de totale groep WGA'ers. Eind 2012 werkte in de totale groep 11% van de mensen met een volledige WGA-uitkering en 47% van degenen met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Vooral onder mensen met kanker of een hart- en vaatziekte is het aandeel werkenden relatief hoog.

Zowel persoonlijke factoren als gezondheidsgerelateerde factoren als werkfactoren zijn van invloed op ziekteverzuim en werkherhvatting van mensen met een psychische aandoening⁴⁹. Hoogopgeleide jongeren gaan sneller weer aan het werk dan laagopgeleide ouderen en mensen met positieve verwachtingen over werkherhvatting herstellen en hervatten sneller dan mensen met negatievere verwachtingen⁵⁰. Ook de lichamelijke gezondheid speelt een rol. Mensen met psychische aandoeningen en een goede lichamelijke gezondheid en mensen die hun eigen gezondheid als positief ervaren, gaan gemiddeld sneller aan het werk dan mensen met een minder goede lichamelijke gezondheid. Sociale steun van de leidinggevende en collega's lijkt een essentieel onderdeel van geleidelijke werkherhvatting en ook het geleidelijk opvoeren van werkbelasting in uren en verantwoordelijkheid is van belang⁵¹.

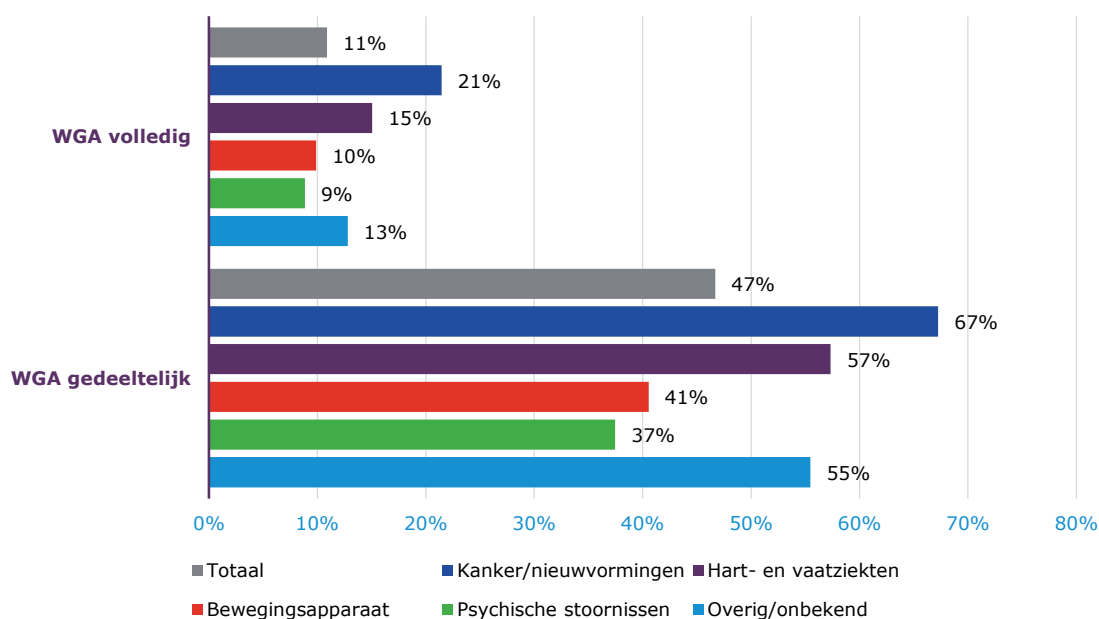
⁴⁸ De cijfers in tabel 4.4 zeggen niets over de mate waarin er ondersteuning is ingezet voor WGA'ers; er is alleen gekeken naar degenen die eind 2012 werkten. De cijfers hebben betrekking op ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar. Deze zijn daarmee niet geheel vergelijkbaar met de cijfers zoals gepresenteerd in de Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007-2010, waar een historie van vijf jaar werd meegenomen. In de vorige UWV Monitor Arbeidsparticipatie (2012) werden ook trajecten vanuit de Ziektewet-Arbo meegeteld. Deze trajecten zijn in de huidige monitor buiten beschouwing gelaten.

⁴⁹ RIVM (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Bilthoven: RIVM.

⁵⁰ Muijzer, A., Brouwers, S., Geertzen, H.J. & Groothoff, J.W. (2012). In: RIVM (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Bilthoven: RIVM.

⁵¹ Andersen, M.F., Nielsen, K.M. & Brinkmann, S. (2012). In: RIVM (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Bilthoven: RIVM.

Figuur 4.2 Aandeel WGA'ers met werk naar diagnosegroep (2012)



Werkgevers zijn minder geneigd om werknemers aan te nemen of in dienst te houden als er sprake is van verzuim of van gezondheidsklachten. Werknemers met psychische klachten zijn daarbij het minst gewild. Dit blijkt uit een onderzoek⁵² waarin 389 werkgevers is gevraagd aan de hand van vignetten aan te geven hoe zij zouden reageren op verschillende situaties bij verschillende typen werknemers. Het blijkt dat werknemers met psychische klachten, ook als zij uitstekend functioneren en geen aanpassingen op de werkvloer nodig hebben, veel minder aantrekkelijk zijn voor een werkgever dan mensen met klachten aan het bewegingsstelsel.

Box 4.3 Het verhaal van Kimberly

Kimberly⁵³ is een 31-jarige alleenstaande vrouw die op haar 15^e een zoon kreeg. Ze heeft 34 uur per week gewerkt als kapster/nagelstyliste in een studio waar ze met plezier de haren en nagels van de klanten verzorgde. In haar werk moest ze representatief en opgewekt zijn en gesprekjes met de klanten aanknopen. Dat ze – zoals ze zelf zegt – iemand is met een kort lontje maakte dit niet altijd eenvoudig. Recent heeft ze een aantal ingrijpende negatieve gebeurtenissen meegemaakt. Zo is haar moeder overleden en heeft haar ex-vriend haar met forse schulden achtergelaten. Ook bleek haar puberende zoon ADHD te hebben en werd hij van school gestuurd wegens wangedrag.

Alles bij elkaar, werd het Kimberly allemaal teveel: ze werd gespannen en viel uit tegen haar klanten. Tegen al haar verwachtingen in werd ook nog haar contract niet verlengd. Ze zat er doorheen, voelde zich neerslachtig, had nergens zin in, maakte met iedereen ruzie en ze wilde geen mensen om haar heen. Kimberly kwam amper haar huis nog uit, ze kon de zorg voor haar zoon niet meer aan en huishoudelijke taken stelde ze zoveel mogelijk uit. Omdat ze niet direct ander werk kon vinden, moest ze een beroep doen op de WW. Omdat Kimberly zich nergens toe in staat voelde, heeft ze zich ziek gemeld. Ze kwam ze in de Ziektewet.

De verzekeringsarts van de Ziektewet stelde de hoofddiagnose 'aanpassingsstoornis', met als tweede diagnose een depressieve stoornis. Hij vond Kimberly op dit moment ongeschikt voor haar eigen werk, onder meer omdat ze niet in staat was sociale interactie met klanten aan te gaan. Wel zou ze in principe op termijn (als ze is hersteld) weer als kapster/nagelstyliste moeten kunnen werken. In het kader van activering kreeg ze begeleiding van een re-integratiebegeleider. Ook ging ze een dagdeel per week vrijwilligerswerk doen in een Kringloopwinkel. Op dat moment was de verwachting, dat als ze daarnaast adequate behandeling zou krijgen voor haar psychische aandoeningen, ze geen beroep op de WIA zou hoeven te doen.

De klachten van Kimberly verergerden, mede omdat ze werd bedreigd door haar ex-vriend. Hierdoor durfde ze haar huis niet meer uit te komen en zag ze het helemaal niet meer zitten. Ze voelde zich opnieuw neerslachtig en lusteloos. Als ze 's nachts al sliep, had ze vaak nachtmerries, waardoor ze het nauwelijks kon opbrengen om 's ochtends uit bed te komen. Helaas bleken de problemen zo groot dat Kimberly langdurig opgenomen moest worden. Met het werk bij de Kringloopwinkel moest ze daarom noodgedwongen stoppen. Ten tijde van de WIA-beoordeling volgde Kimberly nog een deeltijdbehandeling. Het resultaat van de WIA-beoordeling was dat zij ongeschikt is voor haar eigen werk; contact met klanten is bijvoorbeeld in haar situatie niet haalbaar. Wel zijn er mogelijkheden voor andere werkzaamheden, maar daarmee zou ze minder kunnen verdienen dan in haar oude werk. Ze krijgt daardoor een WGA-uitkering.

⁵² Houtman, I., Koppes, L. & Dekker, F. (2013). Verklaring van de stijging in WIA-instroom: Een werknemers- en werkgeversperspectief. Leiden: TNO, met subsidie van UWV.

⁵³ Deze casus is geconstrueerd op basis van praktijkervaring van verzekeringsartsen. De naam van Kimberly is gefingeerd. De situatie waarin Kimberly zich bevindt is niet uniek of uitzonderlijk, maar deze en vergelijkbare situaties komen veel voor onder mensen die een WIA-uitkering aanvragen.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

Het aandeel werkenden onder de voormalig werknemers daalde tussen 2008 en 2012. Het aandeel dat op het moment van de WIA-aanvraag werk had, was in 2012 duidelijk lager dan in 2011. Voormalig werknemers die in 2011 zijn ingestroomd, zijn minder vaak een jaar later aan het werk gekomen dan degenen die in 2010 instroomden. Voor voormalig werknemers zonder werk is het dus in 2012 moeilijker dan voorheen om binnen een jaar aan het werk te komen. Ook blijkt het in 2012 voor voormalig werknemers iets lastiger te zijn eenmaal gevonden werk minimaal een jaar te behouden.

- Eind 2012 waren onder de voormalig werknemers zo'n 19.000 WGA'ers en bijna 23.000 WIA 35-minners aan het werk.
- Het aandeel dat aan het werk was op het moment van de WIA-aanvraag is tussen 2008 en 2012 gedaald van 70% naar 59% bij de gedeeltelijk WGA'ers. Bij WIA 35-minners schommelt het aandeel werkenden op het moment van de WIA-aanvraag rond 60%.
- Ongeveer 30% van de gedeeltelijk WGA'ers en 36 tot 40% van de WIA 35-minners komt binnen één jaar, al dan niet blijvend, aan het werk. Ook één jaar, twee en drie jaar na toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag zijn er nog arbeidsbeperkten die voor het eerst aan het werk komen.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we specifiek de groep arbeidsbeperkten die een relatief sterke binding heeft met de arbeidsmarkt, namelijk degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren een werkgever hadden. Dit zijn vrijwel altijd werknemers met een vast contract bij deze werkgever. Deze groep duiden we aan als 'voormalig werknemers' met een arbeidsbeperking. Deze voormalig werknemers hebben tijdens de ziekteperiode dan wel een relatief sterke binding met de arbeidsmarkt, ze hebben ook te maken met (ernstige) beperkingen en ervaren gezondheidsbelemmeringen. Bovendien lukt het ze ondanks de gezamenlijke inspanning met de werkgever niet altijd om het werk (al dan niet in aangepaste vorm) te behouden. De werkgever kan dan na de ziekteperiode én na de uitslag van de WIA-beoordeling een ontslagprocedure inzetten.

In dit hoofdstuk brengen we de mate waarin voormalig werknemers met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit dezelfde drie invalshoeken als in hoofdstuk 3: in hoeverre zijn, komen en blijven voormalig werknemers aan het werk? Het verhaal van Frederik geeft inzicht in de problematiek van een voormalig werknemer (zie box 5.1 aan het eind van dit hoofdstuk).

5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

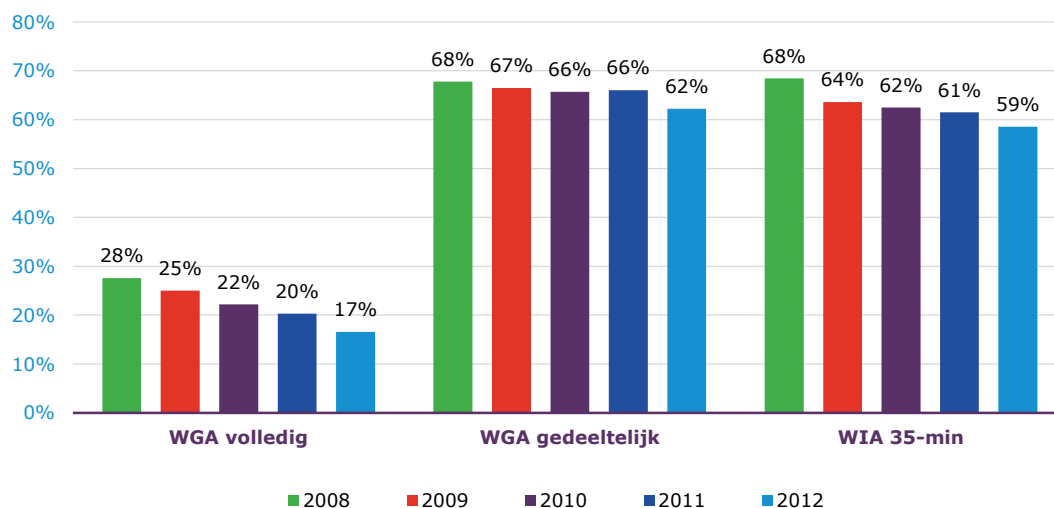
Eind 2012 zijn er ongeveer 19.000 WGA'ers en bijna 23.000 WIA 35-minners aan het werk. Het absolute aantal werkende arbeidsbeperkten onder de voormalig werknemers stijgt daarmee (zie tabel 5.1). Doordat het aantal WGA'ers en WIA 35-minners sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen, neemt het *aandeel* werkenden wel af (zie figuur 5.1).

Het aantal en aandeel werkenden ontwikkelt zich niet voor alle groepen voormalig werknemers op dezelfde wijze. Bij volledig WGA'ers daalt zowel het aantal als het aandeel werkenden tussen 2011 en 2012. Sowieso ligt het aandeel werkenden bij volledig WGA'ers lager dan bij de andere groepen. Dat mensen met een volledige WGA-uitkering in mindere mate participeren dan mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering of dan WIA 35-minners is logisch. Deze mensen zijn immers volledig arbeidsongeschikt bevonden en zij hebben over het algemeen meer en ernstigere beperkingen. Bij de WIA 35-minners daalde het aandeel werkenden het sterkst tussen 2008 en 2009.

Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers

	2008	2009	2010	2011	2012
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600
WIA 35-min	5.000	9.000	13.800	18.800	23.000

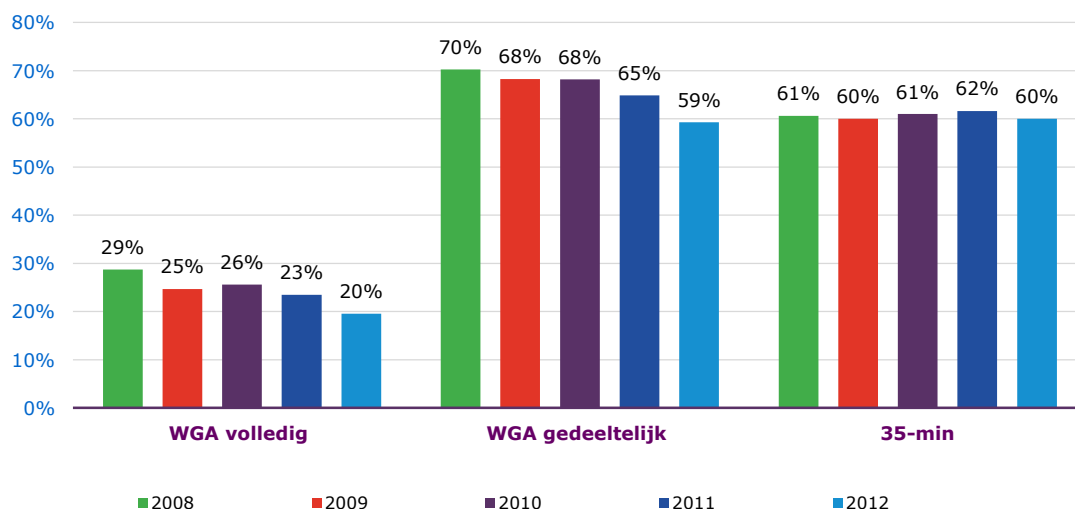
Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers



Aan het werk zijn bij de WIA-aanvraag

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de toekenning of afwijzing van de aanvraag van een WIA-uitkering⁵⁴. Het aandeel werkenden op het moment van de WIA-aanvraag daalde tussen 2008 en 2012 van 29% naar 20% bij de volledig WGA'ers en van 70% naar 59% bij de gedeeltelijk WGA'ers. De aanhoudende economische crisis maakt het kennelijk voor werkgevers steeds lastiger om mensen met een (ernstige) beperking in dienst te houden. Het aantal WGA'ers dat binnen vier maanden na de WIA-aanvraag wordt ontslagen neemt toe.

Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-aanvraag*



* Het betreft werk (een dienstverband) bij toekenning/afwijzing van de WIA-aanvraag van degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren nog een werkgever hadden.

⁵⁴ Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagprocedure inzetten. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd. In deze publicatie vallen voormalig werknemers die vier maanden na de toekenning of afwijzing voor de WIA-aanvraag geen dienstverband meer hebben onder de groep 'niet-werkend op het moment van de toekenning of afwijzing'.

5.3 In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment dat hun aanvraag voor een WIA-uitkering wordt toegekend of afgewezen, moeten op zoek naar nieuw werk. Ongeveer 30% van de gedeeltelijk WGA'ers en 36 tot 40% van de WIA 35-minners komt binnen één jaar, al dan niet blijvend, aan het werk. Bij volledig WGA'ers ligt het percentage lager; 21 tot 23% komt binnen een jaar aan het werk (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig werknemers*

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar
Voormalig werknemers WGA volledig					
Instroomcohort ⁵⁵ 2008	18%	22%	25%	28%	29%
Instroomcohort 2009	20%	23%	27%	29%	
Instroomcohort 2010	19%	22%	25%		
Instroomcohort 2011	18%	21%			
Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk					
Instroomcohort 2008	24%	31%	39%	43%	45%
Instroomcohort 2009	23%	29%	37%	42%	
Instroomcohort 2010	24%	32%	39%		
Instroomcohort 2011	24%	29%			
Voormalig werknemer WIA 35-min⁵⁶					
Instroomcohort 2008	30%	40%	49%	54%	57%
Instroomcohort 2009	27%	36%	46%	52%	
Instroomcohort 2010	29%	38%	47%		
Instroomcohort 2011	27%	36%			

* Cumulatieve aandelen.

De arbeidsbepkerkten die in 2011 een WIA-uitkering aanvroegen, kwamen minder vaak aan het werk dan een degenen die een jaar eerder een aanvraag deden. Dit zien we het duidelijkst bij de mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering: van instroomcohort⁵⁷ 2010 kwam 32% binnen een jaar aan het werk, terwijl dit van instroomcohort 2011 29% was. De aanhoudende economische crisis speelt hier waarschijnlijk een rol. In 2012 kromp de Nederlandse economie⁵⁸ en daalde het aantal beschikbare banen sterk⁵⁹. Bij minder banen ligt het voor de hand dat werkgevers ook minder vaak WGA'ers aannemen.

Tabel 5.2 laat ook zien dat er arbeidsbepkerkten zijn die na één jaar, twee jaar en drie jaar nog voor het eerst (na toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag) aan het werk komen. Zo is binnen drie jaar 52 tot 54% van de WIA 35-minners en 42 tot 43% van de gedeeltelijk WGA'ers minstens één keer (al dan niet blijvend) aan het werk gegaan. Als we kijken binnen 4 jaar is dat respectievelijk 57 en 45%.

5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

Het merendeel van de arbeidsbepkerkten die werken op het moment van de WIA-aanvraag werkt één jaar later nog of weer (zie tabel 5.3). Van zowel de gedeeltelijk WGA'ers als de WIA 35-minners die werken bij de WIA-aanvraag werkt 86% een jaar later nog steeds of weer. Waarschijnlijk kunnen deze mensen bij hun werkgever in dienst blijven, al dan niet met een aanpassing van de functie of het aantal arbeidsuren. Bij de volledig WGA'ers is het aandeel dat een jaar later werkt lager dan bij beide andere groepen, namelijk 55%.

⁵⁵ Een instroomcohort is een groep mensen die in hetzelfde jaar zijn beoordeeld voor de WIA dan wel de WGA zijn ingestroomd.

⁵⁶ De term 'instroomcohort' heeft hier betrekking op een groep mensen van wie de WIA-claim in hetzelfde jaar is afgewezen.

⁵⁷ Een instroomcohort is een groep mensen die in hetzelfde jaar zijn beoordeeld voor de WIA dan wel de WGA zijn ingestroomd.

⁵⁸ CPB (2013). *Macro Economische Verkenning 2014*. Den Haag.

⁵⁹ CBS Statline.

Tabel 5.3 Werkbehoud van voormalig werknemers

Aan het werk na één jaar		Aan het werk na één jaar	
Werkbehoud WGA volledig		Werkbehoud WGA volledig	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	59%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	55%
Werkhervatters in 2010	36%	Werkhervatters in 2011	34%
Werkbehoud WGA gedeeltelijk		Werkbehoud WGA gedeeltelijk	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	87%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	86%
Werkhervatters in 2010	58%	Werkhervatters in 2011	56%
Werkbehoud WIA 35-min		Werkbehoud WIA 35-min	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	88%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	86%
Werkhervatters in 2010, na afwijzing WIA-aanvraag	58%	Werkhervatters in 2011, na afwijzing WIA-aanvraag	57%

Arbeidsbeperkten die niet meer werken op het moment van de WIA-aanvraag (of vlak daarna hun baan verliezen⁶⁰) moeten weer op zoek naar werk. Als ze eenmaal weer een baan hebben gevonden, blijkt het werkbehoud voor deze werkhervatters lastiger te zijn dan voor degenen die werkten op het moment van de WIA-aanvraag. Van de werkhervatters met een gedeeltelijke WGA-uitkering en de WIA 35-minners die in 2011 het werk hervatten, heeft meer dan de helft één jaar later nog of weer werk. Werkbehoud is lastiger voor volledig WGA'ers: ongeveer een derde van de werkhervatters in 2011 is een jaar later nog of weer aan het werk.

Het blijkt in 2012 iets lastiger te zijn om het werk te behouden dan in 2011. Dat geldt vooral voor de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de WIA-aanvraag; in plaats van de 59% in 2011, was in 2012 slechts 55% na een jaar (nog of weer) het werk.

Box 5.1 Het verhaal van Frederik

Frederik is een 54-jarige tandtechnicus⁶¹. Hij is rustig, trouw, precies en toegewijd. Hij is getrouwd, maar zijn vrouw is veel weg voor haar werk. Frederik werkt al 15 jaar op een tandtechnisch laboratorium en vindt zichzelf een goed vakman. Het laboratorium heeft meerdere eigenaren met ieder een eigen visie, die niet goed met elkaar overweg kunnen. Dat leidt tot onduidelijkheden en een gespannen sfeer op de het werk. Het bedrijf staat bovendien onder druk vanwege de economische crisis. Frederik wil zijn werk goed doen, maar krijgt het nooit op tijd af en daardoor is altijd wel één van de eigenaren ontevreden over hem. Het komt er op neer dat hij het nooit echt goed doet en daar wordt hij enorm gespannen van en slaapt hij slecht door. Hij heeft wel geprobeerd zijn problemen te bespreken, maar dat veranderde niets.

Als deze situatie zo'n twee jaar bestaat, meldt Frederik zich ziek met de volgende klachten: gespannenheid, slecht slapen, angstklachten met paniekaanvallen, somberheid, vermoeidheid, piekeren, en lusteloosheid. De klachten zijn langzaam toegenomen en zijn dagelijks aanwezig. Door de spanningen is hij steeds meer gaan drinken. Zijn eerste biertje neemt hij rond 3 uur 's middags, bij het eten drinkt hij een fles wijn leeg en daarna gaat hij met whisky voor de televisie zitten. Hij slaapt nog maar 3 uur per nacht en vraagt zich af wat voor zin zijn leven nog heeft. Een maand voor de ziekmelding gaat hij naar de huisarts. Die schrijft medicatie voor en verwijst hem door naar een psycholoog. De psycholoog verwijst weer door naar een psychiater. Bij hem kan Frederik zijn verhaal kwijt. Ondertussen is hij al meer dan een jaar niet op zijn werk geweest.

De bedrijfsarts vindt dat Frederik om te beginnen naar zijn werk moet om koffie te drinken en het contact te herstellen. Op de ochtend dat hij dat wil gaan doen, krijgt hij een paniekaanval en gaat niet. Twee weken later overlijdt de beste vriend van Frederik. Frederik raakt steeds meer in paniek als hij onder de mensen moet komen. Zo ook de dag dat hij naar de begrafenis moet: hij gaat uiteindelijk wel, maar krijgt onderweg een paniekaanval en ligt daarna een week in bed. Nu voelt hij de paniek al opkomen als hij boodschappen moet doen. Ook neemt zijn drankmisbruik verder toe.

De WIA-beoordeling wijst uit dat Frederik slechts in beperkte mate in staat is om te werken. Dat is het gevolg van zijn depressie en angststoornis met paniekaanvallen. Het drankgebruik is inmiddels onder controle. Hij krijgt een WGA-uitkering. De verwachting is dat een adequate behandeling tot dusdanig herstel leidt, dat hij over een half jaar tot een jaar zijn eigen werk weer kan oppakken.

⁶⁰ Werkgevers kunnen na de eerste twee ziektejaren een ontslagprocedure inzetten. Het ontslag wordt vaak in de eerste vier maanden na de beslissing over de WIA-aanvraag geëffectueerd.

⁶¹ Deze casus is geconstrueerd op basis van praktijkervaring van verzekeringsartsen. De naam van Frederik is gefingeerd. De situatie waarin Frederik zich bevindt is niet uniek of uitzonderlijk, maar deze en vergelijkbare situaties komen veel voor onder mensen die een WIA-uitkering aanvragen.

6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

Samenvatting

Het aandeel voormalig vangnetters dat aan het werk *is*, is in 2012 ten opzichte van een jaar eerder bij alle groepen iets gedaald. Ook het aandeel arbeidsbeperkten dat binnen een jaar aan het werk *komt*, is in alle groepen lager dan vorig jaar, evenals het aandeel dat minstens een jaar aan het werk *blijft*. De aanhoudende economische crisis speelt hierbij waarschijnlijk een rol. Het werkbehoud van gedeeltelijk WGA'ers die het werk in 2011 hebben hervat, ontwikkelt zich positief: zij behouden het werk vaker dan een jaar eerder.

- Eind 2012 waren er ongeveer 6.200 WGA'ers en 12.200 WIA 35-minners vanuit het vangnet Ziektewet aan het werk. Dat is ruim 30% van de WGA'ers en 27% van de WIA 35-minners.
- Op het moment van de WIA-aanvraag werkt ongeveer één op de tien gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners van de voormalig vangnetters. Dit aandeel is sinds 2010 vrij stabiel.
- Van de voormalig vangnetters die in 2011 een WIA-aanvraag deden, is bijna 20% van de gedeeltelijk WGA'ers en rond de 30% van de WIA 35-minners binnen een jaar aan het werk gekomen.

6.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk belichtten we de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag doet. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. De groep bestaat onder andere uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (einddienstverbanders genoemd⁶², zie voor een voorbeeld box 6.1). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij geen werkgever hebben in de periode voordat én op het moment dat ze een WIA-aanvraag doen⁶³.

In dit hoofdstuk brengen we de arbeidsparticipatie van de drie groepen voormalig vangnetters (volledig WGA'ers, gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners) in kaart aan de hand van de vraag: in hoeverre zijn, komen en blijven voormalig vangnetters aan het werk?

6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?

We kijken eerst naar de voormalig vangnetters die aan het werk zijn binnen de 'totale populatie'. Die populatie bestaat uit de voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en de voormalig vangnetters die sinds 2008 WIA 35-minner zijn geworden. In deze groep waren eind 2012 ongeveer 6.200 voormalig vangnetters met een WGA-uitkering aan het werk en bijna 12.200 voormalig vangnetters met de WIA 35-minstatus (zie tabel 6.1). Dat betekent dat het *absolute aantal* werkende voormalig vangnetters is gestegen ten opzichte van 2011.

Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters

	2008	2009	2010	2011	2012
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400
WIA 35-min	1.700	3.300	5.800	9.200	12.200

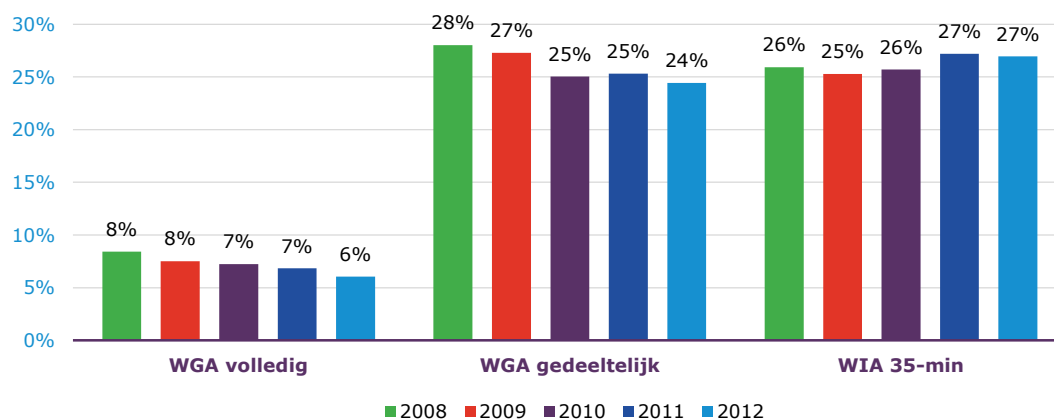
Het *aandeel* werkenden is in 2012 bij alle groepen voormalig vangnetters iets gedaald (zie figuur 6.1). De gunstige ontwikkeling ten opzichte van voorgaande jaren die we in 2011 zagen bij gedeeltelijk WGA'ers

⁶² Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep einddienstverbanders. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P., & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en -advies, in opdracht van UWV.

⁶³ Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewetuitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaanontatie en no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt voor deze mensen bij de werkgever. Ze worden daarom tot de voormalig werknemers in hoofdstuk 5 gerekend en niet tot de voormalig vangnetters over wie dit hoofdstuk gaat.

en WIA 35-minners houdt dus niet aan. Van de gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners is ongeveer een kwart aan het werk. Een lichtpuntje is wel dat het aandeel werkende WIA 35-minners nog steeds hoger ligt dan in de jaren 2008 tot en met 2010. Dat het *aandeel* werkenden afneemt terwijl het *absolute aantal* werkenden toeneemt, komt doordat het aantal arbeidsbeperkte voormalig vangnetters sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen.

Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters

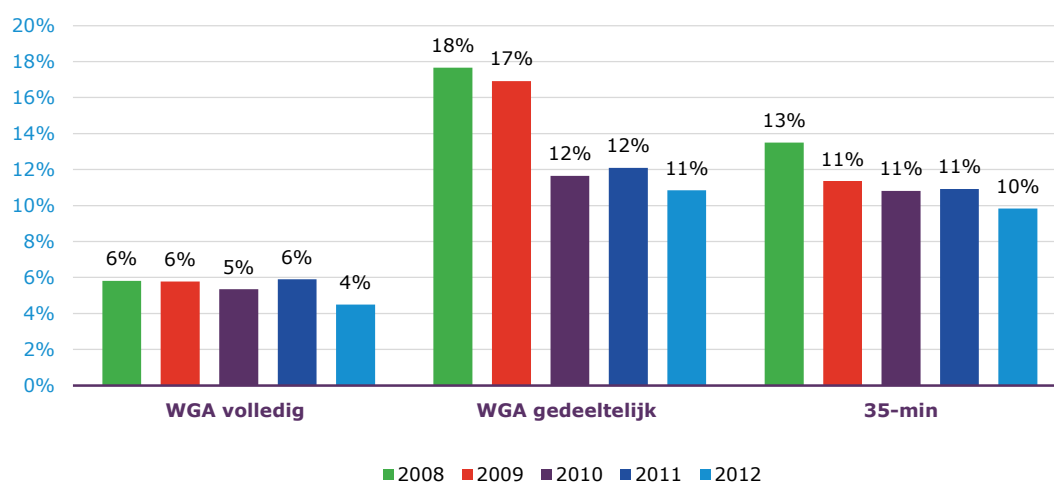


Voormalig vangnetters met een volledige WGA-uitkering werken nog altijd nauwelijks. Bovendien is het aandeel van hen dat werkt in 2012 met 0,8%-punt afgenomen ten opzichte van een jaar eerder. Die daling is vergelijkbaar met de daling van 2008 naar 2009. Hoewel het aandeel minder dan een procent afneemt, treft het veel mensen doordat volledig WGA'ers de grootste groep vormen binnen de voormalig vangnetters: in 2012 waren er 45.700 voormalig vangnetters met een volledige WGA-uitkering.

Aan het werk zijn bij de WIA-aanvraag

De voormalig vangnetters die een baan hebben op het moment dat de WIA-beoordeling plaatsvindt, werkten terwijl ze onder het vangnet van de Ziektewet vielen. Dat is het geval bij ongeveer één op de tien gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners (zie figuur 6.2). Dit aandeel ligt iets lager dan in voorgaande jaren. Het lichte herstel waarvan in 2011 sprake leek te zijn, zet waarschijnlijk als gevolg van de aanhoudende economische crisis niet door. Het verhaal van Ria (zie box 6.1) illustreert hoe lastig het voor voormalig vangnetters is om nog of weer aan het werk te zijn op het moment van de WIA-beoordeling.

Figuur 6.2 Aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-aanvraag*



* Het betreft werk (een dienstverband) bij toekenning/afwijzing van de WIA-aanvraag.

In figuur 6.2 valt verder de sterke daling op van het aandeel werkenden bij de WIA-aanvraag tussen 2009 en 2010. In de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012 gaven we al aan dat het niet duidelijk is wat hiervan de achtergrond is. Wel weten we dat in deze periode het aantal gedeeltelijk WGA'ers dat vanuit het

vangnet in de WIA kwam, fors steeg. Tegelijk veranderde het *absolute aantal mensen dat werkte* op het moment dat ze in de WGA kwamen niet zoveel. De 'extra' groep die tussen 2009 en 2010 in de WIA kwam, lijkt dus maar beperkt in staat te zijn geweest werk te vinden toen ze nog onder het vangnet van de Ziektewet vielen.

Box 6.1 Het verhaal van Ria

Ria is 53 jaar⁶⁴. Ze is getrouwd, heeft twee volwassen dochters en werkt al 25 jaar in de horeca. Maar de zaak waar ze werkte ging failliet en ze kwam in de WW terecht. Vanuit de WW is ze als postbezorgster gaan werken met een jaarcontract.

Tijdens het rondbrengen van de post valt ze door de gladheid van haar fiets. Ze breekt daarbij haar enkel. In het verleden heeft ze die al eens gebroken. Nu is het een gecompliceerde breuk, waarvan ze niet volledig herstelt. De enkel blijkt bovendien versleten te zijn. Lopen gaat moeizaam en is pijnlijk. Buiten de deur loopt ze met een stok. Boodschappen doen en zwaardere huishoudelijke taken, zoals stofzuigen, gaan bijna niet. Huishoudelijke taken die ze zittend kan doen, zoals strijken, gaan zonder problemen. Gelukkig helpen haar dochters haar waar mogelijk met het huishouden.

In de tussentijd verloopt haar jaarcontract bij de postbezorging, waardoor Ria in het vangnet van de Ziektewet komt als 'einddienstverbander'. Als het wat beter gaat met haar enkel wil Ria graag weer gaan werken. Maar ze is bang dat haar klachten verder verergeren als ze haar enkel teveel belast. Daarom is ze extra voorzichtig.

Na anderhalf jaar krijgt Ria een oproep voor een WIA-beoordeling. Inmiddels is ze drie keer geopereerd aan haar enkel. Bij de laatste operatie is haar enkel vastgezet. Ze is goed genezen van de operatie en heeft nu minder pijn, maar lopen gaat – ondanks de kruk die ze gebruikt – nog steeds moeizaam. Ria wil nog steeds graag weer werken en hoopt dat het, nu alle operaties achter de rug zijn, gaat lukken. Ondanks dat ze nog geen baan heeft kunnen vinden, houdt ze moed. Maar ze maakt zich ernstige zorgen over de toekomst. Ze is geen 'binnen-zit-type', zoals ze zelf zegt, en dat maakt het vinden van een baan met haar beperkingen er niet makkelijker op.

Bij de WIA-beoordeling wordt Ria geschikt geacht voor lichte werkzaamheden waarbij ze niet veel hoeft te staan en te lopen. Ze krijgt een WGA-uitkering. Ria wordt aangemeld bij een re-integratiebedrijf. Ze hoopt daarmee een stapje dichter bij een betaalde baan te komen.

6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?

In tabel 6.2 zien we in hoeverre de voormalig vangnetters die rondom de WIA-aanvraag *niet* werken later wel aan het werk komen. In de groep uit 2011 is bijna 20% van de voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering en rond de 30% van de WIA 35-minners aan het werk gekomen binnen een jaar nadat zij een WIA-aanvraag hebben gedaan. Van de voormalig vangnetters met een volledige WGA-uitkering komt minder dan 10% binnen een jaar aan het werk.

Van de arbeidsbeperkten die in 2009 instroomden kwamen meer mensen binnen een jaar aan het werk dan van degenen die in 2010 instroomden. Deze ontwikkeling zet zich niet voort: de mensen die instroomden in 2011 komen iets minder vaak binnen een jaar aan het werk dan degenen die in 2010 instroomden. Wel zien we dat er ook na twee of drie jaar nog steeds arbeidsbeperkten zijn die voor het eerst na de toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag aan het werk komen.

Tabel 6.2 maakt duidelijk dat een groot deel van de voormalig vangnetters die bij de WIA-aanvraag niet werkten, de jaren daarna ook nog niet aan het werk komen. Binnen vier jaar is slechts één op de drie gedeeltelijk WGA'ers een keer, al dan niet blijvend, aan het werk gekomen. De WIA 35-minners doen het beter. Bij hen heeft ruim de helft op enig moment werk gehad. Dit verschil geldt voor alle jaartallen: WIA 35-minners komen veel vaker aan het werk dan WGA'ers. Binnen de WGA-groep ligt in alle jaren het aandeel gedeeltelijk WGA'ers dat aan het werk komt ongeveer twee keer zo hoog als dat van volledig WGA'ers.

Ook na vier jaar heeft een groot deel van de WIA 35-minners onder de voormalig vangnetters geen werk gevonden. Velen van hen doen een tijd na de afgewezen WIA-aanvraag nogmaals een aanvraag voor een WIA-uitkering. Zo ontvangt 18% van de voormalig vangnetters die bij instroomcohort 2008 behoren, eind 2012 alsnog een WIA-uitkering⁶⁵. Daarnaast kunnen de WIA 35-minners inmiddels een beroep hebben gedaan op een andere uitkering, zoals een WW- of bijstandsuitkering.

⁶⁴ Deze casus is geconstrueerd op basis van praktijkervaring van verzekeringsartsen. De naam van Ria is gefingeerd. De situatie waarin Ria zich bevindt is niet uniek of uitzonderlijk, maar deze en vergelijkbare situaties komen veel voor onder mensen die een WIA-uitkering aanvragen.

⁶⁵ Wie na afwijzing binnen een maand nieuwe gezondheidsproblemen ontwikkelt of binnen 5 jaar met een verergering van de oorspronkelijke klachten geconfronteerd wordt, kan direct een nieuwe WIA-aanvraag indienen. Een wachttijd van 2 jaar is dan geen vereiste. Naarmate de WIA langer van kracht is, groeit het aantal mensen dat een afwijzing heeft ontvangen en daarmee versnelde terugkeerrecht heeft. Zie: Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom*

Tabel 6.2 Aan het werk komen van niet-werkende voormalig vangnetters*

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar
Voormalig vangnetters WGA volledig					
Instroomcohort ⁶⁶ 2008	5%	9%	13%	16%	18%
Instroomcohort 2009	4%	7%	12%	15%	
Instroomcohort 2010	4%	8%	12%		
Instroomcohort 2011	5%	8%			
Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk					
Instroomcohort 2008	13%	19%	27%	32%	34%
Instroomcohort 2009	11%	18%	27%	32%	
Instroomcohort 2010	11%	19%	29%		
Instroomcohort 2011	11%	18%			
Voormalig vangnetters WIA 35-min⁶⁷					
Instroomcohort 2008	23%	33%	44%	49%	53%
Instroomcohort 2009	17%	27%	39%	46%	
Instroomcohort 2010	19%	31%	42%		
Instroomcohort 2011	19%	30%			

* Cumulatieve aandelen

6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

Voormalig vangnetters die aan het werk zijn op het moment van de WIA-aanvraag, zijn er in geslaagd werk te vinden tijdens de ziekteperiode. Degenen met een gedeeltelijke WGA-uitkering of uit de WIA 35-mingroep die werk *hadden* bij de WIA-aanvraag, blijven meestal ook aan het werk. Tabel 6.3 laat zien dat er bij circa 70% sprake is van werkbehoud: een jaar later werken zij nog of weer. Volledig WGA'ers lukt het minder vaak het werk te behouden, mogelijk doordat er bij hen sprake is van kleine banen. Het aandeel werkbehoud is voor alle groepen afgenomen ten opzichte van een jaar eerder.

Arbeidsbeperkten die geen werk hadden bij de WIA-aanvraag, maar wel op een later moment aan het werk zijn gekomen, behouden het werk minder vaak dan arbeidsbeperkten die al werk hadden bij de WIA-aanvraag. Zo behoudt ruim 60% van de WIA 35-minners en de gedeeltelijk WGA'ers die het werk later hervatten dat werk, tegenover 70% van degenen die werken bij de WIA-aanvraag. Het verschil komt waarschijnlijk doordat degenen die al langer werken inmiddels een vast contract hebben gekregen.

Tabel 6.3 Werkbehoud van voormalig vangnetters

	Aan het werk na één jaar		Aan het werk na één jaar
Werkbehoud WGA volledig		Werkbehoud WGA volledig	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	48%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	43%
Werkhervatters in 2010	57%	Werkhervatters in 2011	50%
Werkbehoud WGA gedeeltelijk		Werkbehoud WGA gedeeltelijk	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	76%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	72%
Werkhervatters in 2010	62%	Werkhervatters in 2011	64%
Werkbehoud WIA 35-min		Werkbehoud WIA 35-min	
Werkenden bij WIA-aanvraag 2010	71%	Werkenden bij WIA-aanvraag 2011	69%
Werkhervatters in 2010, na afwijzing uitkering	63%	Werkhervatters in 2011, na afwijzing uitkering	61%

2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen. Amsterdam: UWV. Deursen, C. van, Loo, J. van (2010). *Analysesitjiging WIA-instroom I*. UWV Kennismemo 10/06.

⁶⁶ Een instroomcohort is een groep mensen die in hetzelfde jaar zijn beoordeeld voor de WIA of de WGA zijn ingestroomd.

⁶⁷ De term 'instroomcohort' heeft hier betrekking op een groep mensen van wie de WIA-claim in hetzelfde jaar is afgewezen.

7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

Samenvatting

In 2012 nam het absolute aantal werkgevers met een Wajonger in dienst af in vergelijking met 2011. Het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst bleef wel gelijk. Deze trend geldt voor bijna alle sectoren en bedrijfsgroottes. Het aantal reguliere werkgevers met een WGA'er in dienst steeg in 2012 wel ten opzichte van 2011. Dit geldt voor alle bedrijfstakken en bedrijfsgroottes.

- Eind 2012 heeft 4,8% van de werkgevers een Wajonger in dienst. Dit is evenveel als het jaar daarvoor.
- Het aandeel werkgevers dat een WGA'er in dienst heeft is 3,6% en stijgt ten opzichte van voorgaande jaren. Deze stijging is in lijn met de stijging van het aantal WGA'ers. Het aantal WGA'ers stijgt, doordat de WIA nog niet zo lang bestaat.

7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bevat informatie over werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst. De volgende hoofdvragen komen aan bod:

- Hoeveel werkgevers hebben eind 2011 en 2012 Wajongers en WGA'ers in dienst?
- Welk soort bedrijven (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers en WGA'ers in dienst?

7.2 Aantal werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

Het *absolute aantal* werkgevers is in 2012 afgenomen. De daling geldt ook voor het aantal werkgevers met één of meerdere Wajongers in dienst. Eind 2012 waren dit er circa 16.000. Dat is een afname van 2,5% ten opzichte van 2011. Het *aandeel* werkgevers met een Wajonger in dienst is in 2012 met 4,8% wel gelijk gebleven ten opzichte van 2011 (zie tabel 7.1). Na een trend van toename is er in 2012 voor deze groep sprake van stagnatie. Dit is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis.

Zowel het aantal als het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst is in 2012 toegenomen. Dit is in lijn met de stijging van het aantal WGA'ers (zie tabel 4.3) doordat de WIA nog niet zo lang bestaat. Het absolute aantal werkgevers met één of meerdere WGA'ers in dienst blijft wel lager dan het absolute aantal werkgevers met één of meerdere Wajongers in dienst (zie tabel 7.1). In 2012 had namelijk 3,6% van de werkgevers een WGA'er in dienst en 4,8% een Wajonger.

Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (eind 2010-2012)

	2010	2011	2012
Totaal aantal werkgevers	346.200	345.700	335.500
- Waarvan met Wajonger in dienst	14.500	16.500	16.000
- % werkgevers met Wajonger in dienst	4,2%	4,8%	4,8%
- Waarvan met WGA'er in dienst	9.200	10.700	12.000
- % werkgevers met WGA'er in dienst	2,7%	3,1%	3,6%

7.3 Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

De eerste kolom van tabel 7.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2012 nagenoeg hetzelfde als het jaar daarvoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: bijna drie kwart van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,6% van de werkgevers heeft vijfhonderd mensen of meer in dienst. Een kwart van de werkgevers zit in het Winkelbedrijf en Groothandel en 20% in de (Financiële) Dienstverlening.

Wat zijn de kenmerken van werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst? Tabel 7.2 laat zien dat er wat dat betreft voor Wajongers in 2012 weinig is veranderd in vergelijking met 2011. De aandelen werkgevers met een Wajonger in dienst zijn bij elke bedrijfsgrootte en bedrijfstak nauwelijks anders dan in 2011 (zie tweede en derde kolom van tabel 7.2). Bij 92% van de bedrijven met meer dan 1.400 personen in dienst werkt minstens één Wajonger. Bij kleinere bedrijven is dit aanzienlijk minder; 2% van de bedrijven met minder dan tien werknemers heeft één of meerdere Wajongers in dienst.

Tabel 7.2 Reguliere werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst*		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst		
		2012	2011	2012	2011	2012
Bedrijfsgrootte						
Minder dan 10	74%	2%	2%	1%	1%	
10-34	18%	7%	7%	4%	4%	
35 - 99	5%	17%	17%	11%	13%	
100 - 499	2%	32%	32%	35%	39%	
500 - 1.399	0,4%	65%	65%	79%	84%	
1.400 en meer	0,2%	92%	92%	96%	98%	
Bedijfstak						
Landbouw, Visserij, Voeding	6%	8%	8%	2%	3%	
Bouw en Hout	5%	5%	5%	3%	3%	
Industrie sec	12%	6%	6%	4%	4%	
Winkelbedrijf en Groothandel	25%	4%	4%	2%	2%	
Transport	4%	5%	5%	5%	6%	
(Financiële) Dienstverlening	20%	2%	2%	2%	3%	
Uitzendbedrijven	1%	11%	11%	7%	7%	
Gezondheid	11%	5%	5%	5%	5%	
Overheid Onderwijs	0,5%	22%	22%	34%	38%	
Overheid Overig	0,4%	24%	23%	36%	40%	
Overig Bedrijf en Beroep	12%	6%	6%	3%	3%	
Overig en onbekend	3%					
Totaal	100%	5%	5%	3%	4%	

* Exclusief SW-bedrijven.

Het zijn ook de grote werkgevers die vaker één of meerdere WGA'ers in dienst hebben (vierde en vijfde kolom van tabel 7.2). Voor de bedrijfsgroottes tot 35 werknemers is het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst gelijk aan dat in 2011, voor alle andere bedrijfsgroottes (35 of meer werknemers) is dit aandeel in 2012 toegenomen. Werkgevers in de bedrijfstakken Transport, Uitzendbedrijven, Overheid Onderwijs en Overheid Overig hebben vaker een WGA'er in dienst dan de overige getoonde sectoren. Voor de laatste drie bedrijfstakken is dit te verwachten, omdat deze vooral bestaan uit grotere werkgevers. Het aandeel werkgevers dat één of meer WGA'ers in dienst heeft, is in geen enkele bedrijfstak gedaald. Voor sommige bedrijfstakken is dit gelijk gebleven en voor andere gestegen ten opzichte van 2011.

Er is een belangrijk verschil tussen het in dienst hebben van Wajongers en het in dienst hebben van WGA'ers. Bij de meeste Wajongers ontstaat het dienstverband, doordat een werkgever ze in dienst neemt. In box 7.1 gaan we in op de redenen en intenties van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen. Ook WGA'ers worden nieuw in dienst genomen door werkgevers, maar het lijkt erop dat het bij WGA'ers vooral gaat om eigen personeel dat ziek is geworden. Deze mensen konden re-integreren bij de werkgever waar ze ziek zijn geworden en zo in dienst *blijven*, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren. Dit kan mogelijk verklaren waarom in sommige bedrijfstakken relatief minder Wajongers werken dan WGA'ers (zie tabel 7.2).

Dat er meer grote dan kleine bedrijven zijn met een Wajonger of WGA'er in dienst is logisch; grote werkgevers hebben nu eenmaal meer arbeidsplaatsen. Als we het aantal dienstverbanden van Wajongers en WGA'ers lateren aan het totaal aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 7.3). Per 10.000 dienstverbanden eind 2012 zijn er 39 dienstverbanden van Wajongers en 32 dienstverbanden van WGA'ers. Bij de Wajong is dit aantal gelijk gebleven en bij de WGA is dit iets gestegen ten opzichte van 2011.

Uit tabel 7.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven naar verhouding vaak een Wajonger in dienst hebben: per 10.000 dienstverbanden in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er 72 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig met respectievelijk 15 (Overheid Onderwijs) en 13 (Overheid Overige) Wajongers per 10.000 dienstverbanden. De meeste Wajongers per 10.000 dienstverbanden zijn werkzaam in de 'Landbouw, Visserij, Voeding', 'Bouw en Hout', en 'Winkelbedrijf en Groothandel'.

Tabel 7.3 Aantal Wajong- of WGA-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden

	Aantal Wajong-dienstverbanden per 10.000*		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000	
	2011	2012	2011	2012
Bedrijfsgrootte				
Minder dan 10	72	72	29	34
10-34	53	53	22	25
35 - 99	46	43	22	25
100 - 499	29	28	26	29
500 - 1.399	27	25	36	40
1.400 en meer	30	32	31	35
Bedrijfstak				
Landbouw, Visserij, Voeding	74	73	21	22
Bouw en Hout	55	52	25	27
Industrie sec	42	41	28	30
Winkelbedrijf en Groothandel	55	55	18	20
Transport	33	34	37	43
(Financiële) Dienstverlening	24	22	23	25
Uitzendbedrijven	54	52	20	23
Gezondheid	37	38	31	33
Overheid Onderwijs	15	15	33	35
Overheid Overig	11	13	33	46
Overig Bedrijf en Beroep	57	59	45	48
Totaal	39	39	28	32

* Dienstverbanden van Wajongers zijn exclusief SW-bedrijven.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 werknemers (tweede kolom van tabel 7.3) dan zijn de verschillen tussen kleine en grote bedrijven veel minder groot dan bij de Wajongers. Het zijn vooral kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers en grote bedrijven met meer dan 500 werknemers die naar verhouding veel WGA'ers in dienst hebben. Naar verhouding werken vooral veel WGA'ers in de transportsector en de bedrijfstakken 'Overheid Overig' en 'Overig Bedrijf en Beroep'.

Box 7.1 Wanneer leidt de intentie van een werkgever tot het aannemen van een Wajonger?

Eind 2010 was een behoorlijk percentage werkgevers van plan om in het komende jaar een Wajonger aan te nemen⁶⁸. Dit gold voor circa 9% van de werkgevers die nog geen Wajonger in dienst hadden en voor 22% van de werkgevers die al wel een Wajonger in dienst hadden. De aannemebereidheid van werkgevers biedt dus ogenschijnlijk voldoende mogelijkheden. Vervolgonderzoek onder de bereidwillige werkgevers gaf een duidelijke nuancering⁶⁹. Slechts 12 van de 45 werkgevers bleken hun intentie waar te hebben gemaakt (12 van de 45 geïnterviewden). Bovendien hebben er 9 een stage of werkervaringsplek aan een Wajonger geboden zonder dat dit tot een arbeidscontract heeft geleid. De werkgevers die hun intentie hebben waargemaakt, zijn vooral degenen die al een Wajonger in dienst hebben; werkgevers zonder Wajonger hebben er nauwelijks naar gehandeld.

Economische crisis en geen concreet aanbod zijn redenen om geen Wajonger aan te nemen

De meerderheid van de werkgevers die uiteindelijk geen Wajonger hebben aangenomen, noemen daar twee belangrijke redenen voor. De eerste betreft de economische situatie. Hierdoor hebben veel werkgevers weinig vacatures of zelfs een vacaturestop. Dit betekent dat er geen ruimte is voor nieuwe werknemers en dus ook niet voor Wajongers. Als tweede reden geven werkgevers aan dat zij geen Wajonger aangeboden hebben gekregen door een externe partij, zoals een re-integratiebedrijf, jobcoach of werkgeversservicepunt van UWV, of dat – als dit wel is gebeurd – het aanbod niet geschikt was voor de werkplekken die zij hebben. Een deel van de werkgevers die na een afgeronde stage of werkervaringsplek de Wajonger niet in dienst hebben genomen, geeft als reden dat de Wajonger te veel begeleiding nodig heeft en/of een te lage productiviteit heeft.

Over het algemeen geldt dat werkgevers, ondanks hun bereidheid, weinig activiteiten ondernemen om een Wajonger te werven. Hun intentie wordt vaak pas aangewakkerd na benadering door een externe partij. Veel werkgevers verwachten dat deze partijen een geschikte persoon aandragen. Doordat werkgevers volgens de onderzoekers daarbij regelmatig “niet-realistische eisen” stellen aan die potentiële werknemers, is dat niet altijd haalbaar⁷⁰. Eén van de conclusies uit het vervolgonderzoek is daarom dat een actieve werkgeversbenadering essentieel is om werkgevers te bewegen Wajongers aan te nemen. Ook goede informatievoorziening vanuit de externe partijen, inclusief ondersteuning bij de werving en selectie van Wajongers, is noodzakelijk.

Financiële compensatie belangrijke reden om wel een Wajonger in dienst te nemen

Werkgevers hebben verschillende motieven om Wajongers in dienst te nemen. In eerste instantie zijn zij op zoek naar een geschikte kandidaat, maar ook sociale motieven en goede ervaringen met Wajongers spelen een rol. Uiteindelijk blijkt financiële compensatie een belangrijke voorwaarde voor het aannemen van een Wajonger. Als werkgevers niet structureel een beroep kunnen doen op deze voorziening zijn veel werkgevers niet bereid een Wajonger aan te nemen⁷¹. Veel werkgevers die hun een Wajonger aannemen, gebruiken één of meerdere werkgeversvoorzieningen (zoals loondispensatie, loonkostensubsidie, de no-riskpolis en premiekortingen). Voor werkgevers is het aanvragen van deze voorzieningen niet altijd gemakkelijk en ondersteuning bij het aanvragen is nodig.

⁶⁸ Horssen, C.P., Blommensteijn, M. & Rosing, F.A. (2011). *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*. Amsterdam: Regioplan, in opdracht van UWV. Dit betreft een onderzoek onder 751 werkgevers waarvan 285 al op enig moment een Wajonger in dienst hadden.

⁶⁹ Wissink, C., Timmerman, J. & Horssen, C. van (2012). *Tussen intentie en actie: Vervolg werkgeversonderzoek monitor Wajong*. Amsterdam: Regioplan, in opdracht van UWV. Box 7.1 presenteert vooral de uitslagen van dit kleinschalig vervolgonderzoek naar 45 werkgevers uit de eerdere monitor (zie vorige voetnoot). Ondanks het kleine aantal werkgevers is het onderzoek zeer illustratief.

⁷⁰ Van Horssen, C., Mallee, L., Timmerman, J.P.H.K. & Wissink, C.E. (2013). *Meer werkplekken bij werkgevers. Eindrapport in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots Werken naar vermogen, pilot 1*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

⁷¹ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

Bijlage I De Wet Wajong

De Wajong is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt⁷². De naam Wet Wajong staat voor Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten⁷³. Het doel van de wet is in de eerste plaats om hulp te bieden bij het vinden en behouden van betaald werk. Daarbij wordt gekeken naar de mogelijkheden en welke hulpmiddelen of ondersteuning daarbij nodig zijn. Als iemand niet genoeg verdient of helemaal niet kan werken, dan is er een uitkering. De hoogte van de uitkering is 75% van het wettelijk minimumloon (WML). De belangrijkste veranderingen in de nieuwe Wajong ten opzichte van de oude Wajong staan hieronder weergegeven. Iedereen die sinds 2010 een Wajonguitkering aanvraagt, valt onder de zogeheten *nieuwe Wajong*. De groep van voor die tijd wordt aangeduid met *oude Wajong*.

De belangrijkste veranderingen in de nieuwe wet Wajong

Het primaire doel van de nWajong is het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. In de nWajong ligt de nadruk daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte achter de nieuwe wet is dat de meeste jongeren op hun 18^e nog volop in ontwikkeling zijn. Dat geldt ook voor hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Om de nieuwe Wajongers maximaal te activeren is de Wajongregeling op een aantal onderdelen aangepast. We noemen de belangrijkste.

De mogelijkheden van Wajongers staan centraal

Onder de oude Wajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat houdt in dat een Wajonger niet in staat was om zelfstandig *ten minste het WML* te verdienen in *gangbare arbeid*. In de nieuwe Wajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. In de nieuwe Wajong wordt onder participatie verstaan: het verrichten van *elke vorm van arbeid* waarmee *enig loon* verdient kan worden.

De wet is opgesplitst in drie regelingen

Voor jongeren met een beperking die perspectief hebben op het verrichten van loonvormende arbeid staat het recht op arbeidsondersteuning centraal. Zij komen in de zogeheten *werkregeling*. Ook jongeren voor wie perspectief op arbeid niet kan worden uitgesloten, komen in de *werkregeling*. Jongeren die als gevolg van ziekte om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht hebben op een ongewijzigde Wajonguitkering in een *uitkeringsregeling*. Voor hen staat inkomensbescherming voorop. Dit onderdeel van de nieuwe Wajong is vergelijkbaar met de IVA in de WIA. Wajongers die studeren of nog op school zitten, krijgen geen volledige uitkering. Zij krijgen 25% van het WML als studietoelage. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten *studieregeling*.

Voorlopige en definitieve beoordeling

De gedachte dat Wajongers op hun 18^e nog volop in ontwikkeling zijn, heeft ertoe geleid dat in de *werkregeling* onderscheid wordt gemaakt tussen een voorlopige beoordeling bij de eerste aanvraag en een definitieve beoordeling op een later moment. Vanaf 18 jaar tot 27 jaar krijgen Wajongers in de *werkregeling* intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Op 27-jarige leeftijd wordt vastgesteld wat de resterende verdien capaciteit is (al dan niet met arbeidsondersteuning) en dan vindt ook de definitieve beoordeling plaats over blijvende toepassing van de wet Wajong.

Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning

Als hulp bij het begeleiden naar werk zijn twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het participatieplan en het werkaanbod. Het opstellen van een participatieplan is een nieuw instrument voor het verhogen van de participatie van Wajongers in de *werkregeling*. Het participatieplan laat zien wat de Wajonger, al dan niet met behulp van re-integratie-instrumenten, zou kunnen en welke ondersteuning daarbij nodig is. Het werkaanbod houdt in dat als het een Wajonger niet lukt om al dan niet met begeleiding van UWV zelf een betaalde baan bij een werkgever te vinden, UWV hem een werkaanbod kan doen zodra een passende functie beschikbaar is.

⁷² Voor het 17^e jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.

⁷³ Dit is de huidige naam van de wet zoals deze met ingang van 2010 wordt gehanteerd. Tot die tijd werd 'Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten' gebruikt.

Werk moet lonen

Behalve dat de wet nieuwe instrumenten biedt, is deze ook aangepast op het punt van verdienen uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Wajongers die werken maar daarmee minder dan het WML en meer dan 20% van het WML verdienen, mogen de helft van iedere extra verdiende euro houden. Het inkomen kan zo hoger worden dan 75% van het WML en daarmee zal meer werken ook lonen.

Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie

De rechten van Wajongers zijn in de nieuwe wet uitgebreid. Daartegenover staat dat de plichten zijn toegenomen en dat het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers in de nieuwe wet is aangescherpt. In de nieuwe Wajong geldt dat jongeren de plicht hebben om een werkaanbod ('passende arbeid') te aanvaarden voor zover het werk past bij hun mogelijkheden. Een weigering van een werkaanbod of het niet meewerken aan re-integratie kan leiden tot beëindiging van de uitkering.

Vormen van ondersteuning in de Wajong

De Wajong kent verschillende vormen van ondersteuning. We geven hier een overzicht van de ondersteuningsvormen die relevant zijn voor het behouden van werk bij Wajongers. Verder gaan we kort in op trajecten die voor Wajongers worden ingezet.

Loondispensatie

Loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het wettelijk minimumloon (WML) hoeft te betalen als een Wajonger duidelijk minder kan presteren dan een collega zonder arbeidsbeperkingen. De werkgever moet loondispensatie aanvragen en hiervoor toestemming krijgen van UWV. Deze toestemming is maximaal vijf jaar geldig. Er is wel verlenging mogelijk.

Jobcoach

Als er extra begeleiding nodig is, kunnen Wajongers een beroep doen op een jobcoach. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach moet de Wajonger voldoen aan drie voorwaarden: hij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten, hij verdient minimaal 35% van het WML en hij heeft een contract voor minimaal een half jaar bij een reguliere werkgever. De jobcoach draagt zorg voor de noodzakelijke begeleiding op de werkplek, zoals begeleiding bij de praktische uitvoering (bijvoorbeeld werkvolgorde, structuur, aanleren werkroutine) en de sociale vaardigheden op de werkvloer (bijvoorbeeld omgang met collega's en leidinggevende).

Loonkostensubsidie

Vanaf 1 januari 2009 kon een werkgever bij het in dienst nemen van een Wajonger in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. De subsidie bedroeg maximaal 50% van het WML bij een volledig dienstverband en kon gedurende één jaar worden ingezet. Per 1 januari 2012 is de loonkostensubsidie afgeschaft.

Overige voorzieningen

De categorie overige voorzieningen bestaat vooral uit vervoersvoorzieningen (zoals taxivervoer en aanpassingen aan auto's), audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en braileregels) en intermediaire voorzieningen (zoals ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen).

Trajecten

Om Wajongers naar werk te begeleiden kunnen verschillende soorten trajecten worden ingezet. Hieronder vallen reguliere trajecten, Individuele Re-integratieovereenkomsten (IRO's), innovatieve en leerwerktrajecten, scholing, vaardigheidstrainingen, voorschakeltrajecten en trajecten die kunnen worden ingezet op grond van de Subsidieregeling jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

Voor de *reguliere trajecten* hanteert UWV een zogenaamde 'sluitende aanpak'. Bij deze sluitende aanpak begeleidt het re-integratiebedrijf de klant gedurende een periode van maximaal 2,5 jaar. In eerste instantie zijn de activiteiten gericht op toeleiding van de klant naar een vacature. Het re-integratietraject eindigt niet zoals gebruikelijk nadat de klant is geplaatst, maar de begeleiding van de klant door het bedrijf gaat door ná de plaatsing. Nadat de klant het werk hervat heeft, ligt het accent op monitoring van diens functioneren op de nieuwe werkplek. Het doel is om er voor te zorgen dat de klant aan het werk blijft. Mocht deze binnen de genoemde periode van 2,5 jaar toch werkloos worden, dan zorgt het re-integratiebedrijf dat de klant opnieuw wordt toegeleid naar de arbeidsmarkt.

Bijlage III De Wet WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) geeft werknemers die na twee jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn het recht op een uitkering. De WIA vervangt sinds 29 december 2005 de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Iedereen die ziek geworden is na 1 januari 2004 en aan de voorwaarden voldoet komt in de WIA. Degenen die voor die tijd arbeidsongeschikt geworden zijn houden hun WAO-uitkering. In de WIA ligt de focus op werken naar vermogen. De wet bestaat uit twee regelingen:

- *Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA)*: de mensen in deze groep hebben weinig tot geen arbeidsmogelijkheden en er is geen herstel meer te verwachten. Iemand met een IVA-uitkering heeft geen re-integratieverplichting en is altijd volledig arbeidsongeschikt (80-100%).
- *Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)*: de WGA is voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies van 35% heeft van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

Mensen die in staat zijn om minimaal 65% van het oude inkomen te verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze *WIA 35-minners*. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA (maar mogelijk wel op WW of bijstand), maar zijn wel eerst twee jaar ziek geweest. Door de wijze van claimbeoordeling van de WIA kunnen sommige WIA 35-minners toch ernstige beperkingen hebben die het vinden of houden van een plek op de arbeidsmarkt kunnen compliceren.

Twee hoofdroutes naar de WIA

Er zijn twee hoofdroutes naar de WIA mogelijk. De zogeheten *voormalig werknemers* hebben loondoorbetaling gekregen en de *voormalig vangnetters* zijn via het vangnet van de Ziektewet bij de WIA-beoordeling gekomen.

Mensen met een dienstverband hebben recht op twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever is hiervoor zelf verantwoordelijk. Uitzondering op de loondoorbetalingsplicht is de situatie waarin de werknemer ziek is door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie, of onder de no-riskpolis valt vanwege een arbeidshandicap. In dat geval wordt het loon door UWV betaald vanuit het vangnet van de Ziektewet. De werkgever blijft echter verantwoordelijk voor de re-integratie. Na de WIA-claimbeoordeling noemen we deze groep *voormalig werknemers*, zowel bij de WIA-gerechtigden als bij de WIA 35-minners.

Onder het vangnet van de Ziektewet vallen ook mensen die geen werkgever meer hebben maar bij ziekte wel recht hebben op ziekengeld: zieke uitzendkrachten, zieke mensen met een werkloosheidsuitkering (WW'ers) en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. Deze laatste groep noemen we einddienstverbanders. Dit kunnen mensen met een tijdelijk contract zijn of degenen die tijdens ziekte hun baan verliezen door een faillissement of reorganisatie. UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling van de Ziektewetclaim, de betaling van de uitkering en de verzuimbegeleiding en re-integratie van deze zieke werknemers zonder werkgever. De drie groepen samen (uitzendkrachten, WW'ers en einddienstverbanders) noemen we na de WIA-claimbeoordeling *voormalig vangnetters*.

De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

Stap 1: bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn

De verzekeringsarts stelt tijdens de claimbeoordeling eerst vast of de cliënt überhaupt nog in staat is tot het verrichten van enige arbeid. Met andere woorden: zijn er benutbare mogelijkheden? Bij gemiddeld 13% van de WIA-claimbeoordelingen constateert de verzekeringsarts dat dit niet het geval is: de cliënt is niet in staat om welke reguliere arbeid dan ook te verrichten en daarmee volledig arbeidsongeschikt op medische gronden. Sinds de invoering van de WIA geeft de arts ook een oordeel over de duurzaamheid van de aandoening. Een aandoening is duurzaam als de kans op herstel gering of nihil is.

Stap 2: bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn

Als er benutbare mogelijkheden zijn, onderzoekt de verzekeringsarts de functionele mogelijkheden voor het verrichten van arbeid. Hij legt zijn bevindingen en zijn oordeel in een rapportage vast en specificeert de mogelijkheden om te functioneren met de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Stap 3: bepalen welke beroepen de cliënt nog kan uitoefenen

Aan de hand van de rapportage van de verzekeringsarts en de FML onderzoekt de arbeidsdeskundige welke functies of beroepen de cliënt nog wél kan verrichten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het Claimbeoordelings- en borgingssysteem (CBBS), een computersysteem dat informatie over zo'n 7.000 gangbare functies in Nederland bevat, met de bijbehorende functionele eisen. Het CBBS maakt een geautomatiseerde voorselectie van mogelijk geschikte functies, rekening houdend met de FML, het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en urenbeperkingen. De arbeidsdeskundige verricht vervolgens de zogenoemde professionele eindselectie. Dit betekent dat hij nagaat of de voorgeselecteerde functies ook daadwerkelijk geschikt zijn voor de cliënt, rekening houdend met zijn precieze opleiding, ervaring en vaardigheden en de precieze aard van de beperkingen, zoals in de FML toegelicht door de verzekeringsarts. In geval van twijfel overlegt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts. Als er geen of onvoldoende geschikte functies gevonden worden, is de cliënt 100% arbeidsongeschikt op arbeidskundige gronden.

Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

Het gemiddelde salaris dat een cliënt nog kan verdienen in voor hem of haar geschikte functies is het uitgangspunt voor de bepaling van de resterende verdien capaciteit van de cliënt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het procentuele verschil tussen de vastgestelde resterende verdien capaciteit en het salaris dat men verdiende voordat men arbeidsongeschikt werd. Dit percentage bepaalt of men een uitkering krijgt en de hoogte ervan. Als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is, krijgt men in het geval dat de aandoening duurzaam is een IVA-uitkering. Als dit niet het geval is krijgt men een WGA-uitkering, net als bij een uitkomst van 35-80%. Als het percentage lager is dan 35%, krijgt men onder de WIA geen uitkering. Onder de WAO lag deze drempel lager, namelijk op 15%.

Vormen van ondersteuning in de WIA

UWV ondersteunt arbeidsbeperkten die dat nodig hebben op verschillende manieren bij het vinden van werk. In het Werkplan (ook wel re-integratievisie genoemd) is het plan van aanpak opgenomen. Belangrijke vormen van ondersteuning zijn inkoop van re-integratieondersteuning en het inzetten van voorzieningen.

Re-integratieondersteuning in de vorm van trajecten bestaan uit: reguliere re-integratietrajecten, Individuele Re-integratieovereenkomsten (IRO's) en modulaire inkoop zoals scholing en vaardigheidstrainingen.

UWV zet deze dienstverlening selectief in: dienstverlening wordt alleen ingekocht voor arbeidsbeperkten die niet op eigen kracht aan de slag kunnen komen. Belangrijke redenen om geen dienstverlening in te kopen zijn dat de uitkeringsgerechtigde al werkt, naar verwachting zonder hulp aan de slag kan komen of al gebruik maakt van (extern ingekochte) dienstverlening. Het kan ook zijn dat de re-integratie wordt uitgesteld vanwege de (gezondheids-)situatie of dat UWV zelf begeleiding kan geven.

Voorzieningen worden ingezet voor arbeidsbeperkten die worden geacht (deels) te kunnen werken, maar wel extra ondersteuning nodig hebben om het werk goed te kunnen doen. Het kan gaan om werknemersvoorzieningen (zoals vervoer en hulpmiddelen) en voorzieningen voor werkzoekenden zonder dienstbetrekking tijdens re-integratie (vervoer- en hulpmiddelen).

Naast voorzieningen voor de werknemers, zijn er ook voorzieningen voor de werkgevers. Deze voorzieningen zijn er met name op gericht om de financiële risico's voor de werkgever te beperken wanneer deze iemand met een arbeidsbeperking in dienst neemt. Het gaat dan om proefplaatsingen, no-riskpolis, jobcoaching en overige voorzieningen zoals de meerkostenvoorziening.

WIA 35-minners kunnen – als zij geen werk hebben – een beroep doen op *inkomsondersteuning* vanuit de Werkloosheidswet (WW) of de Wet werk en bijstand (WWB). Voor ondersteuning bij re-integratie kunnen WIA 35-minners terecht bij UWV als er WW-recht is en bij de gemeente als dat recht er niet is. De gemeente heeft re-integratieverantwoordelijkheid voor zowel de bijstandsgerechtigden (WWB'ers) als voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Als WIA 35-minners bij een nieuwe werkgever aan de slag gaan, kunnen zij in veel gevallen (als UWV bij hen structurele functionele beperkingen heeft vastgesteld) bij ziekte vijf jaar lang recht hebben op loondoorbetaling vanuit de Ziektewet (no-riskpolis).

Colofon

Uitgave

UWV
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 – 687 51 88

Auteurs en redactie

Katinka van Brakel
Margreet Stoutjesdijk
Jolanda van Rijssen
Peter Rijnsburger
Martijn Wijnhoven

Disclaimer

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

UWV © december 2013

