UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2015

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



uwv werken aan perspectief

Inhoudsopgave

1.	**Essentie van de monitor 2015**	**2**
2.	**Volumeontwikkelingen Wajong**	**6**
2.1.	Inleiding	6
2.2.	Volumeontwikkelingen in de Wajong	6
2.3.	Ontwikkelingen in de Wajong 2010	7
2.4.	Kenmerken totale Wajong-populatie	10
3.	**Arbeidsparticipatie van Wajongers**	**11**
3.1.	Inleiding	11
3.2.	In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	12
3.3.	Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	14
3.4.	In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	15
3.5.	In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	17
4.	**Volumeontwikkelingen WIA/WAO**	**19**
4.1.	Inleiding	19
4.2.	Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	20
4.3.	Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	22
4.4.	Arbeidsparticipatie en ondersteuning	23
4.5.	Financiële prikkels in de WGA	25
5.	**Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers**	**27**
5.1.	Inleiding	27
5.2.	In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	27
5.3.	In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	29
5.4.	In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	30
6.	**Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters**	**31**
6.1.	Inleiding	31
6.2.	In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	31
6.3.	In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	32
6.4.	In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	33
7.	**Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst**	**35**
7.1.	Inleiding	35
7.2.	Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	35
7.3.	Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	36
Bijlage I	**De Wajong**	**38**
Bijlage II	**Vormen van ondersteuning in de Wajong**	**40**
Bijlage III	**De Wet WIA**	**41**
Bijlage IV	**Vormen van ondersteuning in de WIA**	**43**
Colofon		**44**

1. Essentie van de monitor 2015

Het overheidsbeleid richt zich steeds meer op het stimuleren van werken naar vermogen en het bevorderen dat meer mensen met een arbeidsbeperking bij een reguliere werkgever aan het werk gaan en blijven. Met deze UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2015 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2014 (zie box 1.1 voor de methodiek).

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. Op dit moment kunnen we nog niet op basis van de uitkeringsbestanden voor de hele Wajong-populatie het onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben, maar tussen 2015 en 2018 worden Wajongers ingedeeld naar arbeidsvermogen zodat op termijn het onderscheid wel gemaakt kan worden. Met de invoering van de Participatiewet stromen vanaf 2015 alleen nog jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben de Wajong in en daarmee zijn er inmiddels drie regimes: de oude Wajong (oWajong) voor jonggehandicapten die zijn ingestroomd voor 2010, de Wajong 2010 (instroom 2010 t/m 2014) en Wajong 2015 voor de instroom vanaf 2015.

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 verdiencapaciteit benutten). Naast de focus op deze drie groepen komt ook de arbeidsparticipatie van WAO'ers kort aan bod.

Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen redelijk stabiel

Eind 2014 ontvingen 803.200 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan nog steeds het grootste deel een WAO-uitkering betreft (zie tabel 1.1). Het totaal aantal uitkeringen is daarmee iets hoger dan het aantal eind 2008, toen ging het om 796.000 uitkeringen. De samenstelling van de populatie (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten verandert sindsdien wel door de diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo daalt logischerwijs het aantal WAO-uitkeringen. Het aantal WIA-uitkeringen neemt nog steeds toe omdat de instroom jaarlijks groter is dan de uitstroom. Het aantal Wajong-uitkeringen nam tot 2015 ook jaarlijks toe, maar omdat er sinds 2015 alleen nog personen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben instromen, neemt het aantal Wajong-uitkeringen vanaf 2015 af.

Tabel 1.1 Aandeel lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (2008-2014)

	2008 x 1.000	2009 x 1.000	2010 x 1.000	2011 x 1.000	2012 x 1.000	2013 x 1.000	2014 x 1.000
WAO	558	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	186,5	209,6
WGA volledig	33,9	47	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4
WGA gedeeltijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9
IVA	13,9	20,1	28,2	36	42,9	51,5	61,3
Wajong	178,6	192	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6
Totaal	**796**	**796,5**	**801,5**	**798,5**	**794,4**	**798,3**	**803,2**

Meer Wajongers bij reguliere werkgevers

Het gaat de goede kant op met de arbeidsparticipatie van Wajongers. Zo nam het *aantal* werkende Wajongers met 2.500 toe tot 55.600 eind 2014 en werken er steeds meer Wajongers bij reguliere werkgevers. Wellicht werpen de extra inspanningen die werkgevers plegen in het kader van de banenafspraak om mensen met een beperking een werkplek te bieden hun vruchten af. Het *aandeel* werkende Wajongers bleef in 2014 gelijk aan het aandeel in 2013 (22,2%), ook een goed bericht na een jarenlange daling. De positieve ontwikkeling is ook te zien in het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst: 17.200 werkgevers (5,2% van alle reguliere werkgevers) hebben één of meer Wajongers in dienst. Om werken bij reguliere werkgevers mogelijk te maken blijven wel veel inspanningen nodig en het werk is vaak geen regulier maar aangepast werk. Bijna zes op de tien werkende Wajongers krijgt één of meerdere vormen van ondersteuning, bijvoorbeeld loondispensatie en/of een jobcoach.

Werkbehoud van Wajongers blijft een aandachtspunt. Hoewel Wajongers in 2014 vaker aan het werk blijven dan in het jaar ervoor, verliest toch de helft van de Wajongers het werk binnen een jaar nadat ze aan het werk zijn gekomen. Werkgevers die de tijdelijke contracten van Wajongers niet verlengen geven vaak als reden aan dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht, dat ze het risico voor een vaste aanstelling te groot vinden of dat er gewoon geen werk of financiële ruimte voor een vaste aanstelling is.

Aandeel werkende WGA'ers daalt, lichtpuntje bij de vangnetters

Het *aandeel* werkenden onder de WGA'ers en WIA-35 minners neemt al jaren achter elkaar af. Eind 2014 was 42,5% van de mensen uit de groep gedeeltelijk WGA en 40,8% van de WIA 35-minners aan het werk. In 2008 was dat nog respectievelijk 55,6% en 49,3%. Wel gaat de daling minder hard dan in de voorgaande jaren. Bij de groep gedeeltelijk WGA is ook een lichtpuntje te zien: het aandeel werkenden onder de subgroep voormalig vangnetters is iets toegenomen ten opzichte van 2013 (voor uitleg van de begrippen volledig en gedeeltelijk WGA, voormalig werknemer en voormalig vangnetter zie box 4.2 in paragraaf 4.3).

De WIA is in 2006 ingevoerd, maar het lopend bestand met WGA-gerechtigden is nog een bestand in opbouw. In de eerste jaren na de invoering van de WIA hadden mensen nog maar kort een uitkering, inmiddels bestaat het lopend bestand ook uit mensen die al een langere tijd een arbeidsongeschiktheids-uitkering ontvangen. In het begin van de arbeidsongeschiktheid is de mate van arbeidsparticipatie vaak wat hoger. Vooral de groep WGA gedeeltelijk zal in het begin nog vaak bij hun eigen werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergert en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven[1]. De gedeeltelijk WGA'ers die wel in staat zijn om te (blijven) werken zullen voor een deel uitstromen uit de uitkering.

De verandering in de samenstelling van de WGA-groep speelt ook een rol bij arbeidsparticipatie van WGA'ers. In 2014 nam het aandeel WGA'ers dat afkomstig is uit het vangnet van de Ziektewet verder toe. Het aandeel werkenden in de subgroep vangnetters neemt wel toe, maar de arbeidsparticipatie van voormalig vangnettters is nog niet de helft van die van voormalig werknemers. Een knelpunt bij de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters is dat zij, in tegenstelling tot voormalig werknemers, tijdens de eerste twee ziektejaren geen werkgever hebben om bij te re-integreren. Een verdere toename van het aandeel vangnetters in de populatie zorgt daarmee voor een daling van de arbeidsparticipatie van de totale groep WGA'ers. In 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ingevoerd om de hoge instroom van vangnetters in de WIA tegen te gaan. Een eerste effect daarvan is zichtbaar in een daling van de WIA-instroom bij met name de subgroep vangnetters.

Ook bij de groep WGA'ers is het werkbehoud een aandachtspunt. WGA'ers die nog werk hebben op het moment van de WIA-claimbeoordeling behouden vaak het werk, maar van de personen die na een periode zonder baan het werk weer hervat hebben, verliest zo'n 40% weer het werk binnen een jaar.

Dalende arbeidsparticipatie Nederlandse bevolking

Naast mensen met een arbeidsbeperking zijn er andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen. Hoewel deze twee groepen geen onderdeel uitmaken van de monitor schetsen we wel kort de ontwikkeling in hun arbeidsparticipatie om de cijfers over de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in een context te plaatsen.

De arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking is gedaald tussen 2008 en 2014. Deze daling geldt voor alle groepen, maar de mate waarin verschilt (zie tabel 1.2). In vergelijking tot de Nederlandse

[1] Arts, D. van en Deursen, C. van (2011). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007 – 2010*. Amsterdam: UWV.

bevolking (15-65 jaar) is het aandeel van personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt dat werkt sterker gedaald. Kennelijk worden personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt harder getroffen door de economische recessie dan personen met betere kansen op de arbeidsmarkt.

Tabel 1.2 Aandeel werkenden voor geselecteerde groepen (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Totale Nederlandse bevolking 15-65 jaar[2]	67,5%	67,1%	66,4%	66,6%	66,5%	65,4%	65,0%
WGA/Wajong							
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%
Wajong	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%
Groepen							
Niet-westerse allochtonen 15-65 jaar	62,6%	61,3%	59,2%	59,9%	59,4%	57,3%	56,3%
Laagopgeleiden 15-65 jaar	60,1%	59,4%	58,1%	58,9%	58,7%	57,2%	55,5%

Bron: UWV en CBS statline

Voorzichtig economisch herstel

In 2014 was er sprake van economische groei: de economie groeide met 1% ten opzichte van het jaar ervoor[3]. Het aantrekken van de economie is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt. Zo groeide in 2014 de werkgelegenheid en nam het aantal werklozen af. Het voorzichtig economisch herstel en mogelijk ook de relatief gunstige vooruitzichten voor de komende jaren heeft tot gevolg dat de vraag naar personeel en de mobiliteit op de arbeidsmarkt weer toeneemt. Dit komt ook tot uitdrukking in het aantal openstaande vacatures dat volgens CBS statline eind 2014 weer bijna op het niveau van 2011 lag. In het licht van het verleden zijn dit zonder meer gunstige ontwikkelingen, mogelijk dat ook mensen met een arbeidsbeperking hiervan gaan profiteren.

[2] Dit is de netto-arbeidsparticipatie: Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking.
[3] Bron CBS (Statline 13 november 2015).

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

Deze monitor beschrijft de ontwikkelingen van 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 arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten[4] (Wajong).

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. Zo wordt duidelijk of en waar er mogelijke knelpunten zitten bij ontwikkelingen in participatie: bij het vinden en/of behouden van werk. Zo werkt bijvoorbeeld 22% van de Wajongers. 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 2012 en 2013).

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.

[4] De nieuwe Wajong die in 2010 is ingevoerd kende een andere naam, namelijk Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten.

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

Door de invoering van de Participatiewet daalt het totaal aantal Wajongers voor het eerst. Eind juni 2015 ontvingen 250.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2014 waren dat er nog 250.600. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Hierdoor stroomden er in de eerste helft van 2015 meer mensen de Wajong uit dan in.

Jonggehandicapten die tussen 2010 en 2014 instroomden, kwamen in één van de drie regelingen van de Wajong 2010 terecht. Het grootste deel van de Wajongers stroomde de werkregeling in. Deze is bedoeld voor mensen die nu of mogelijk in de toekomst arbeidsvermogen hebben. Voor mensen die volledig en duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, is er de uitkeringsregeling en voor mensen die nog op school zitten of een studie volgen is er de studieregeling. Als de situatie van Wajongers verandert, kunnen ze overgaan naar een andere regeling of de Wajong uitstromen. Tussen het moment van instroom en eind 2014 is inmiddels een kwart van de Wajongers overgegaan naar een andere regeling. Het overgrote deel van deze Wajongers ging over van de studie- naar de werkregeling.

- In 2014 stroomden 17.400 mensen de Wajong in, voor de Wajong 2015 verwachten we een instroom van 1.500 mensen.
- In 2014 kwam van de instroom 6% van de Wajongers in de uitkeringsregeling, 37% in de studieregeling en 57% in de werkregeling terecht.
- Bijna 40% van de Wajongers die in de studieregeling instroomden, is binnen een jaar overgegaan naar de werkregeling. Na drie jaar is dat 78%.

2.1. Inleiding

De Wajong is bedoeld voor mensen die op jonge leeftijd door ziekte of een handicap arbeidsongeschikt zijn of worden en daardoor niet kunnen werken of niet voldoende kunnen verdienen. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Dit betekent dat alleen mensen die voorheen de uitkeringsregeling van de Wajong instroomden een Wajong-uitkering kunnen krijgen.

Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben vallen onder de Participatiewet en moeten voor ondersteuning en een eventuele uitkering aankloppen bij gemeenten. Jonggehandicapten die van 1 januari 2010 tot 10 september 2014 een Wajong-uitkering aanvroegen, vallen onder de Wajong 2010, voor jonggehandicapten die dat voor 1 januari 2010 deden, geldt de oude Wajong.

UWV blijft verantwoordelijk voor de Wajongers. Alle Wajongers worden tussen 2015 en eind 2017 ingedeeld naar hun arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon (WML), anders wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het WML op 1 januari 2018.

In paragraaf 2.2 gaan we in op de ontwikkelingen in de in- en uitstroom en het totaal aantal Wajongers. Paragraaf 2.3 gaat over de ontwikkelingen in de Wajong 2010 waarbij we ook ingaan op de overgangen tussen de regelingen. In paragraaf 2.4 staan we kort stil bij de kenmerken van de totale Wajong populatie.

2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

Door de invoering van de Participatiewet zien we voor het eerst een daling van het totaal aantal Wajongers. Eind juni 2015 ontvingen 250.100 mensen een Wajong-uitkering, eind 2014 waren dat er 250.600. Omdat de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk is voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben is de instroom in 2015 beperkt en stromen er vanaf 2015 meer mensen de Wajong uit dan in.

De instroom in de Wajong bestaat in 2015 niet alleen uit mensen die onder het regime van de Wajong 2015 vallen. Er vindt ook nog instroom in de oWajong en in de Wajong 2010 plaats. Dat komt ten eerste omdat er sprake is van zogeheten overloop uit 2014. Mensen die tot 10 september 2014 een Wajong-uitkering aanvroegen en waarbij de uitkering voor het eerst in 2015 wordt uitbetaald tellen mee bij de

instroom in 2015. Ten tweede bestaat de instroom uit mensen van wie het Wajong-recht na een eerdere beëindiging wordt heropend, bijvoorbeeld omdat ze terugkeren uit detentie.

Uit tabel 2.1 blijkt dat in de eerste helft van 2015 2.700 mensen de Wajong instroomden, van wie er vijfhonderd vallen onder de Wajong 2015. Uit *voorlopige* cijfers blijkt dat in heel 2015 ongeveer 1.300 mensen de Wajong 2015 zijn ingestroomd. De instroom is de Wajong 2015 is daarmee veel lager dan de jaarlijkse instroom in de Wajong 2010 van de afgelopen jaren, maar wel iets wel iets hoger dan het aantal Wajongers dat de uitkeringsregeling instroomde (bijna 1.000 in 2014).

Tabel 2.1. Volumeontwikkelingen Wajong

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	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	1,6	1,2	0,6
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	2,2
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	182,3
Wajong 2010								
Instroom			9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	1,6
Uitstroom			0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,1
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	67,3
Wajong 2015								
Instroom								0,5
Uitstroom								0,0
Lopende uitkeringen								0,5
Totaal Wajong								
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	2,7
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	3,3
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	250,1

In het laatste jaar waarin jongeren met beperkingen die over arbeidsvermogen beschikken nog een beroep op de Wajong konden doen, stroomden 17.400 mensen de Wajong in. Dit aantal was wat lager dan dat in 2013, maar in 2013 was er sprake was van een administratief effect[5] dat de instroom verhoogde. Als we dit efffect buiten beschouwing laten, was de instroom in 2014 ongeveer gelijk aan die in 2013.

Het aantal Wajongers dat uitstroomt is laag, in 2014 ging het om 5.700 Wajongers. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn pensionering (28%), detentie (25%) en overlijden (22%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (5%).

2.3. Ontwikkelingen in de Wajong 2010

In de Wajong 2010 konden Wajongers in drie regelingen instromen: de werkregeling, de studieregeling en de uitkeringsregeling. De achterliggende gedachte bij dit onderscheid was dat de meeste jongeren op hun 18e nog volop in ontwikkeling zijn en daarmee ook hun mogelijkheden om arbeid te verrichten[6].

Wajongers bij wie UWV inschat dat ze (in de toekomst) bemiddelbaar zijn naar regulier of beschut werk stroomden in in de werkregeling. Ook Wajongers van wie UWV niet kan vaststellen of het perspectief op werk duurzaam ontbreekt, kwamen in deze regeling terecht. Wajongers die nog op school zitten of studeren en studiefinanciering of een tegemoetkoming scholingskosten voor scholieren ontvangen, kwamen in de studieregeling. Voor mensen die eind 2014 een Wajong-uitkering hadden blijven deze regelingen bestaan. Jonggehandicapten die nog geen Wajong-uitkering hebben en voorheen de werk- of

[5] Voorheen werden personen die zowel een WIA- als een Wajong-uitkering ontvangen ten onrechte niet meegeteld als Wajonger en dat is in 2013 hersteld. Het gaat om ongeveer 400 personen (zie Kenniscentrum UWV (2014). *Kennisverslag 2014-I*. Amsterdam: UWV).
[6] Bijlage I geeft de belangrijkste veranderingen weer in de Wajong 2010 ten opzichte van de oWajong.

studieregeling instroomden, vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet. Jonggehandicapten die nog op school zitten of studeren kunnnen een studietoeslag krijgen van gemeenten. Als ze klaar zijn met school of hun studie en als dan blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen ze een beroep doen op de Wajong 2015.

Tabel 2.3 laat zien dat de verdeling tussen de verschillende regelingen bij instroom vanaf 2012 stabiel is[7]. Het grootste deel van de Wajongers stroomt in in de werkregeling, in 2014 ging het om ruim 5.900 mensen. 37% van de Wajongers kwamen in 2014 in de studieregeling terecht en 6% in de uitkeringsregeling. Als na verloop van tijd de arbeidsmogelijkheden van Wajongers veranderen, kunnen Wajongers overgaan van de werk- naar de uitkeringsregeling. Ook zal een student of scholier na beëindiging van de studie overgaan van de studieregeling naar de werk- of uitkeringsregeling. Door de overgangen tussen regelingen ziet de verdeling van het lopend bestand Wajong 2010 er eind 2014 anders uit dan op het moment van de instroom: 74% van de Wajongers zit in de werkregeling, 18% in de studieregeling en 9% in de uitkeringsregeling (niet in de tabel). Verderop in deze paragraaf gaan we nader in op de overgangen tussen de regelingen.

Tabel 2.2 Verdeling over de regelingen bij aanvang Wajong

	Aandeel instroom 2010	Aandeel instroom 2011	Aandeel instroom 2012	Aandeel instroom 2013	Aandeel instroom 2014
Uitkeringsregeling	13%	8%	7%	6%	6%
Werkregeling	54%	51%	55%	57%	57%
Studieregeling	34%	41%	37%	37%	37%
Totaal nieuwe uitkeringen	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

De meeste jonggehandicapten stromen de Wajong in op hun 18e of 19e jaar. De groep die de werkregeling instroomt is gemiddeld wat ouder (zie tabel 2.3). In totaal heeft twee derde van de Wajongers die instroomt een ontwikkelingsstoornis, zoals een verstandelijke beperking of een stoornis in het autisme spectrum. Bijna één op de vijf heeft een psychiatrische ziektebeeld, zoals een persoonlijkheidsstoornis of schizofrenie. Deze jongeren stromen relatief vaak de werkregeling in. Het aandeel jongeren dat een somatisch ziektebeeld heeft is relatief laag. Tabel 2.3 zegt alleen iets over het eerste ziektebeeld[8], bij 57% van de Wajongers is er sprake van meerdere ziektebeelden (comorbiditeit).

Tabel 2.3 Kenmerken bij instroom in de Wajong (2014)

	Uitkerings-regeling	Werkregeling	Studieregeling	Totaal
Aandeel in instroom	6%	57%	37%	100%
Geslacht				
Man	61%	56%	59%	57%
Vrouw	39%	44%	41%	43%
Leeftijdsklasse				
18 en 19 jaar	76%	41%	88%	61%
20 t/m 24 jaar	6%	37%	10%	25%
25 t/m 34 jaar	6%	18%	2%	11%
35 jaar en ouder	12%	4%	0%	3%
Diagnosegroep				
Ontwikkelingsstoornissen	73%	58%	77%	66%
Psychiatrische ziektebeelden	13%	29%	6%	19%
Somatische ziektebeelden	15%	13%	17%	15%
Totaal	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

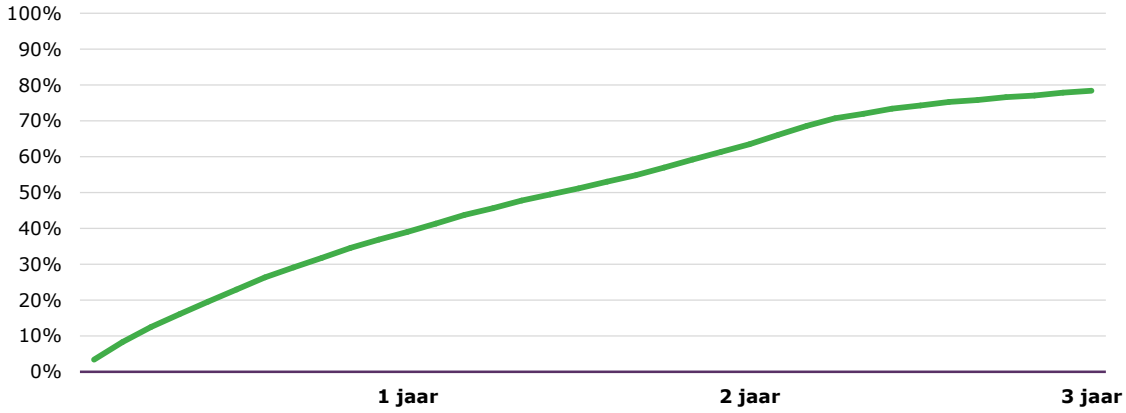
[7] In 2010 stroomde een hoger deel van de Wajongers de uitkeringsregeling in dan de jaren erna. Dit had te maken met aanloopeffecten in de Wajong 2010.
[8] Verzekeringsartsen kunnen maximaal drie diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd. Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere doagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme vaak voor.

Overgangen tussen regelingen in de Wajong

Tussen 2010 en eind 2014 bedroeg de totale instroom in de Wajong 2010 70.400 mensen. Een kwart van hen zit eind 2014 in een andere regeling dan waarin ze zijn ingestroomd en 4% heeft eind 2014 geen Wajong-uitkering meer. Het overgrote deel van de Wajongers dat in een andere regeling zit, stroomde door van de studie- naar de werkregeling (83%). Ook gingen er Wajongers van de werk- naar de studieregeling (10%) en van de studieregeling naar de uitkeringsregeling (5%). Bij deze laatste groep gaat het om Wajongers die duurzaam geen arbeidsmogelijkheden hebben, bijvoorbeeld jongeren die op een school voor zeer moeilijk lerende kinderen hebben gezeten en voor wie dagbesteding het hoogst haalbare is. Er zijn nauwelijks mensen van de werk- naar de uitkeringsregeling overgegaan.

We zoomen hier in op mensen die overgaan van de studie- naar de werkregeling. Hoe ontwikkelt het aantal overgangen zich en wanneer en hoe snel na instroom stromen mensen door van de werk- naar de studieregeling? Dit inzicht is belangrijk omdat mensen die uit de studieregeling de werkregeling instromen, beschikbaar komen voor (begeleiding naar) werk.

Figuur 2.1 Tijd tussen instroom in studieregeling en overgang naar werkregeling



Van de ruim 26.000 instromers in de studieregeling tussen 2010 en eind 2014 zijn ruim 15.500 inmiddels overgegaan naar de werkregeling. Om na te gaan hoe snel na instroom Wajongers uit de studieregeling overgaan naar de werkregeling volgen we de Wajongers die in 2011 de studieregeling zijn ingestroomd9. Deze groep kunnen we drie jaar volgen. Figuur 2.1 laat zien dat één jaar na instroom 39% van de Wajongers uit 2011 is overgegaan, na drie jaar is dat 78%.

Omdat het enige jaren duurt voordat een heel instroomcohort is doorgestroomd, komen er dus per jaar mensen uit verschillende instroomjaren vanuit de studieregeling in de werkregeling terecht. Tabel 2.4 laat deze ontwikkeling zien. Het aantal laat een stijgende lijn zien omdat het aantal overgangen van studie- naar werkregeling nog in opbouw is. Pas als iedereen uit een bepaald instroomjaar de studieregeling is uitgestroomd krijgen we een structureel beeld van het aantal mensen dat per jaar doorstroomt naar de werkregeling. In 2014 gingen ruim 4.800 mensen over van de studie- naar de werkregeling. De grootste piek zien we in de zomermaanden, ruim 40% ging tussen juli en september over. Dit is ook logisch, omdat dan het schooljaar is afgelopen. Het betekent wel dat in de zomerperiode veel mensen beschikbaar komen voor (begeleiding) naar werk.

Tabel 2.4 Aantal Wajongers die overgaan van studie- naar werkregeling per jaar

	overgangsjaar				
jaar instroom in studieregeling	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
2010	330	1.012	669	332	180
2011	0	1.301	1.695	1.325	482
2012	0	0	1.166	1.553	1.015
2013	0	0	0	1.375	1.767
2014	0	0	0	0	1.394
Totaal	**330**	**2.313**	**3.530**	**4.585**	**4.838**

[9] In 2010 was er sprake van aanloopeffecten waardoor de overgang van het instroomcohort studieregeling 2010 naar de werkregeling geen representatief beeld geeft. Voor de volledigheid zijn deze overgangen wel opgenomen in tabel 2.4.

2.4. Kenmerken totale Wajong-populatie

De vorige paragraaf ging in op de ontwikkelingen in de Wajong 2010 en de kenmerken van deze Wajongers bij instroom. In deze paragraaf bekijken we de totale populatie Wajongers eind 2014. UWV blijft verantwoordelijk voor het begeleiden naar werk en het verstrekken van de uitkering van deze Wajongers. Tussen 2015 en eind 2017 deelt UWV oWajongers in naar hun arbeidsvermogen.

Tabel 2.5 Kenmerken van Wajongers (eind 2014)

	oude Wajong	Wajong 2010	Totaal
Geslacht			
Man	56%	57%	56%
Vrouw	44%	43%	44%
Leeftijdsklasse			
18 en 19 jaar	0%	24%	6%
20 t/m 24 jaar	11%	55%	22%
25 t/m 34 jaar	37%	17%	31%
35 jaar en ouder	53%	4%	40%
Diagnosegroep			
Ontwikkelingsstoornissen	55%	65%	57%
Psychiatrische ziektebeelden	20%	19%	20%
Somatische ziektebeelden	20%	13%	18%
Onbekend	6%	2%	5%
Totaal	**100%**	**100%**	**100%**
Totaal aantal	**183.900**	**66.700**	**250.600**

De Wajong-populatie bestond eind 2014 uit 183.900 oWajongers en 66.700 mensen die onder de Wajong 2010 vallen. De totale Wajong-populatie ziet er anders uit dan de groep Wajongers die instroomt. Omdat het weinig Wajongers lukt de uitkering te verlaten, neemt de gemiddelde leeftijd van de Wajongers toe. Tabel 2.5 laat zien dat eind 2014 vier van de tien Wajongers 35 jaar of ouder zijn. Een kwart is 45 jaar of ouder. Ook ziet de verdeling naar diagnosegroep er voor de totale populatie er wat anders uit dan voor de recente instroom. Bijna eén op de vijf Wajongers heeft een somatische aandoening, één op de vijf een psychiatrische aandoening en bijna 60% een ontwikkelingstoornis. Bij de recente instroom is het aandeel Wajonger met een ontwikkelingsstoornis hoger (zie tabel 2.3). De laatste tien jaar is de instroom van Wajongers met een ontwikkelingsstoornis gestegen. Dit ging samen met een toename van het aantal jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs.

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

Samenvatting

De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers gaan weer de goede kant op. Na een daling in 2012 en een stabilisatie in 2013 steeg het aantal werkende Wajongers in 2014. Omdat het aantal werkenden naar verhouding evenveel toenam als het aantal Wajongers, bleef het aandeel werkenden stabiel en daalde niet verder. Ook het werkbehoud van Wajongers ontwikkelt zich positief. Zowel Wajongers die aan het werk kwamen als Wajongers die al langere tijd werken, bleven in 2014 vaker aan het werk dan een jaar eerder. Verder zit de arbeidsparticipatie van de jongste groep Wajongers weer in de lift.

Wajongers lijken te profiteren van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraak en van het voorzichtige economische herstel in 2014. Het aantal werkenden nam voornamelijk toe bij reguliere werkgevers en het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkzaam is, steeg in 2014 na een eerdere daling. Om werk voor Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven veel inspanningen en investeringen nodig.

- Eind 2014 waren er 55.600 Wajongers aan het werk, 2.500 meer dan een jaar eerder. Het aandeel werkenden bedroeg 22,2% en bleef gelijk aan dat eind 2013.
- Eind 2014 waren 30.300 Wajongers aan het werk bij een reguliere werkgever. Het aandeel werkzame Wajongers bij een reguliere werkgever steeg van 11,7% naar 12,1%.
- 58% van de Wajongers die eind 2014 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie, een re-integratietraject of een andere voorziening.
- Van de Wajongers die in 2013 aan het werk zijn gekomen, is 50% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat 46%.

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. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor velen lastig op eigen kracht een gewone baan te vinden en te houden. In box 3.1 wordt dit geïllustreerd.

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 maatmaninkomen[10] te verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft[11] Dit geldt voor een heel klein deel van de Wajong-populatie.

Met de invoering van de Participatiewet is de Wet sociale werkvoorziening afgesloten voor nieuwe werknemers. Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om de komende tien jaar te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor Wajongers, mensen met een WSW indicatie, mensen met een ID/WIW-baan[12] en voor mensen uit

[10] Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehndciapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelde werk fulltme per uur zou kunnen verdienen. Voor Wajongers is het maatmaninkomen vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon.
[11] In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht 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 die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013. Deventer: Kluwer.
[12] Een ID baan staat voor Besluit in- en doorstroombanen en WIW voor Wet inschakeling werkzoekenden.

de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Op 1 april 2015 is de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten in werking getreden. Deze wet bevestigt de afspraken in de banenafspraak. Het kabinet kan in overleg met de sociale partners op een later moment beslissen om het quotum te activeren als de banenafspraak niet wordt gerealiseerd. Het ministerie van SZW rapporteert jaarlijks over de voortgang van de banenafspraak.

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 nog geen goed onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben. Dit komt doordat de *oude* Wajong een ander criterium kent dan de Wajong 2010[13]. Wajongers die in de werkregeling van de Wajong 2010 zitten hebben arrbeidsvermogen. Tussen 2015 en eind 2017 worden ook de oWajongers ingedeeld naar arbeidsvermogen, waardoor we voor de hele Wajong-populatie een onderscheid kunnen maken naar arbeidsvermogen.

Box 3.1 Wat maakt het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen?

In de Wajong zit een gemêleerde groep mensen, van hoogopgeleiden met een fysieke aandoening tot mensen met een ernstig verstandelijke beperking die nooit onderwijs hebben genoten. Dit maakt dat Wajongers verschillende soorten arbeidsbeperkingen en uiteenlopende arbeidsmogelijkheden hebben. Deze box beschrijft vooral de problematiek van een grote groep binnen de Wajong, namelijk Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking. We belichten twee factoren: de kenmerken van deze Wajongers en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Wat kenmerkt Wajongers met een verstandelijke beperking?
Veel Wajongers willen graag werken. Wajongers die werken hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets bij te kunnen dragen aan de maatschappij[14]. Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun tempo van werken is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jongeren hebben moeite te accepteren dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. Ook hebben sommigen van hen te maken met sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen. Door dit alles slagen ze er vaak niet in om op het werk gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen en zich sociaal vaardig gedragen richting collega's of klanten[15].

Welke rol spelen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt?
Naast hun beperkingen maken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het voor Wajongers lastig om aan het werk te komen. Veel Wajongers zijn aangewezen op eenvoudig werk en elementaire taken. De aard van eenvoudig werk is veranderd. Er is sprake van een verschuiving van eenvoudige banen in de maakindustrie naar eenvoudige banen in de dienstverlenende sectoren. Voor werk in deze sectoren zijn soft skills nodig, zoals goed kunnen samenwerken en communicatieve vaardigheden[16]. Daarnaast zijn ook de vakinhoudelijke eisen voor eenvoudig werk aangescherpt. Functies in de schoonmaakbranche worden nu bijvoorbeeld gekenmerkt door eisen als snelheid, machinegebruik en weten om te gaan met veel verschillende schoonmaakmiddelen[17]. Kortom, de functie-eisen voor eenvoudig werk zijn dusdanig veranderd en aangescherpt dat er steeds meer voor nodig is om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen.

3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aantal werkende Wajongers is in 2014 gestegen. Dit na een eerdere daling in 2012 en een stabilisatie in 2013. Eind 2014 waren er 55.600 Wajongers aan het werk, 2.500 meer dan een jaar eerder. In tegenstelling tot 2012 en 2013 is het aandeel werkende Wajongers niet verder gedaald, maar bleef met 22,2% gelijk aan het aandeel eind 2013.

De stijging van het aantal werkenden tussen 2013 en 2014 is waarschijnlijk het gevolg van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafspraak. Het aantal werkenden nam vooral toe bij reguliere werkgevers. Eind 2014 werkten 30.300 Wajongers bij een reguliere werkgever tegenover 27.900 eind 2013. Het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg daardoor van 11,7% eind 2013 naar 12,1% eind 2014.

[13] In de oWajong was iemand volledig arbeidsongeschikt als hij of zij niet in staat was om zelfstandig ten minste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen in gangbare arbeid. In de nieuwe Wajong wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn tenminste 75% van het WML te verdienen. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waar enig loon mee te verdienen is.
[14] Brukman, M., Groenewoud, M., Mallee L., van den Berg, N. (2008). *Werk moet lonen. Onderzoek onder Wajongers naar de financiële baten van werk.* Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van de Chronisch zieken en Gehandicapten Raad.
[15] Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van, & Giezen, A. van der (2011). Arbeidsparticipatie van Wajongers *Sociaal Bestek, 10 (73).*
[16] Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.
[17] Nijhuis, F. (2011). De arbeidsmarkt voor jongeren met een beperking. In: *Het wassende weten. Opvattingen over de toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven.* Kennis- en innovatiecentrum Crossover.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal werkende Wajongers							
Aantal werkende Wajongers totaal	46.000	47.600	50.400	54.000	53.000	53.100	55.600
Aandeel werkende Wajongers							
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%	12,2%	11,7%	12,1%
% Wajongers werkend in of via SW	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%	11,2%	10,5%	10,1%

In alle leeftijdsgroepen werkten eind 2014 meer Wajongers bij een reguliere werkgever dan een jaar eerder. Het aantal Wajongers onder de 25 jaar dat bij een reguliere werkgever aan het werk was, steeg met 4%. In de jaren 2012 en 2013 was er nog sprake van een daling van dit aantal. Bij Wajongers van 25 jaar en ouder steeg het aantal dat bij een reguliere werkgever werkt met 12%.

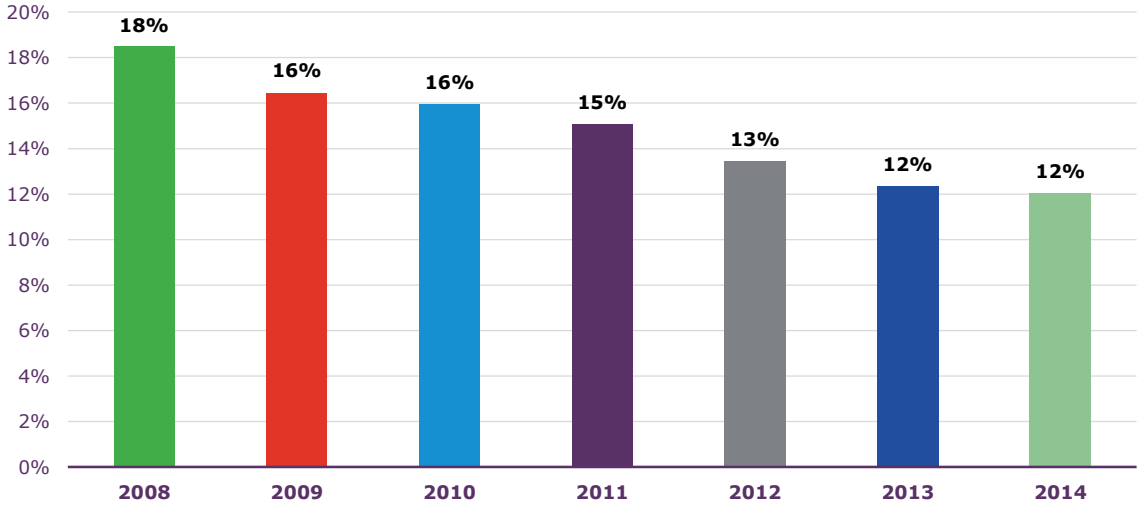
Het aandeel Wajongers dat in of via de Sociale Werkvoorziening (SW) werkt[18] laat al jaren een dalende trend zien. Het aantal dienstbetrekkingen in de SW is al jaren stabiel en ook het aantal Wajongers dat in een SW dienstbetrekking werkt, ligt al jaren op ongeveer hetzelfde niveau. Er zijn dus niet meer werkplekken voor Wajongers in de SW bijgekomen. Omdat het aantal Wajongers nog wel groeide, daalde het aandeel dat in of via de SW werkt. In 2014 steeg het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt licht: van 25.100 naar 25.300. Sinds 2015 is er geen instroom meer mogelijk in de Wsw, het aantal en aandeel Wajongers dat in de Wsw werkt zal dan naar verwachting (verder) dalen.

Uit tabel 3.1 blijkt ook dat het aandeel werkende Wajongers van 2008 tot en met 2011 rond de 25% schommelde. Vanaf 2012 ligt dit aandeel duidelijk lager. Omdat de Wajong-populatie tot en met 2014 groeide, moesten er steeds meer Wajongers aan de slag zijn bij reguliere werkgevers om het aandeel werkenden op peil te houden. Het aantal werkplekken in de SW is immers constant en het aantal Wajongers dat daar aan het werk was, nam daardoor niet toe. Tot en met 2011 steeg het aantal werkenden bij een reguliere werkgever in voldoende mate om het aandeel op een kwart te houden. Vanaf 2012 lukte dat niet meer, vermoedelijk als gevolg van de aanhoudende crisis. Eind 2014 hadden er ruim 7.000 Wajongers meer aan het werk moeten zijn om een aandeel werkenden van 25% te bereiken.

Aan het werk zijn bij aanvang Wajong

Een deel van de Wajongers is al aan het werk op het moment van instroom (zie figuur 3.1). Er kunnen verschillende situaties schuil gaan achter werk bij instroom. Het kan gaan om bijbaantjes, maar het is ook mogelijk dat Wajongers een substantiëlere baan hebben en dat ze een Wajong-uitkering aanvragen waarbij zij (en hun werkgevers) dan een beroep kunnen (blijven) doen op loondispensatie. Na een dalende trend tussen 2008 en 2013 is het aandeel Wajongers dat werkt bij instroom in 2014 gelijk gebleven aan dat in 2013.

Figuur 3.1 Aandeel ingestroomde Wajongers met werk bij instroom



[18] Het werken in of via SW leiden we voor deze monitor af uit de Polisadministratie op basis van code aard arbeidsverhouding en CAO code. We kunnen hierbij geen onderscheid maken tussen Wswdetacheringen en WSW beschut werk. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor geteld bij de reguliere werkgevers.

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		2013		2014	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	28.600		27.700		27.900		30.300	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:								
jobcoach	10.800	38%	10.000	36%	9.300	33%	9.600	32%
loonkostensubsidie**	5.000	17%	2.100	8%	0	0%	0	0%
loondispensatie	11.500	40%	11.300	41%	11.900	43%	13.300	44%
vervoersvoorzieningen	900	3%	800	3%	800	3%	900	3%
overige voorzieningen	1.000	3%	900	3%	700	3%	600	2%
inzet re-integratietraject	8.300	29%	6.100	22%	5.800	21%	6.200	20%
Werkt met ten minste met één van de genoemde vormen van ondersteuning	18.000	63%	16.400	59%	16.200	58%	17.500	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. De verschillende cijfers in de tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruik maken van meer dan één vorm van ondersteuning.
** Loonkostensubsidie is per 1 januari 2012 afgeschaft[19].

Van de Wajongers die eind 2014 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 58% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een (door UWV erkende) jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening (zie tabel 3.2). Bij bijna een derde van de werkende Wajongers is meer dan één ondersteningsvorm ingezet. Vooral de combinatie jobcoach en loonsidpensatie komt veel voor.

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 nemen[20]. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en 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 Wajongers[21].

[19] Het percentage Wajongers dat eind 2012 werkt met loonkostensubsidie heeft betrekking op werkende Wajongers voor wie in 2011 of in 2012 loonkostensubsidie is ingezet. In 2012 is nog wel loonkostensubsidie toegekend, omdat werkgevers loonkostensubsidie konden aanvragen voor werknemers die ze uiterlijk 31 december 2011 in dienst namen. Een aanvraag kon worden ingediend tot drie maanden nadat de werknemer in dienst was getreden (1 april 2012).
[20] Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport.* Zoetermeer: Panteia.
[21] 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.

Tabel 3.3 Inkomsten uit werk ten opzichte van het wettelijk minimumloon (WML)

	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014
≤ 20% van WML	15%	15%	15%	15%
≥ 21% - 50% van WML	27%	27%	28%	29%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%	19%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%	10%	11%
≥ 100% van WML	28%	29%	28%	27%
Totaal	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering omdat ze niet het WML verdienen. Uit tabel 3.3 blijkt dat 73% van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het WML verdiende[22]. Ook blijkt dat 44% minder dan de helft van het WML ontving.

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 wel minimaal het WML (per uur) krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt waardoor het totale loon per maand minder dan het WML bedraagt. We schatten in dat beide redenen ongeveer even vaak voor komen[23].

Ruim een kwart van de werkende Wajongers verdient het WML of meer. Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn het WML te verdienen, het is ook mogelijk dat (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon hebben dat meer dan het WML bedraagt. Bij Wajongers die het WML of meer verdienen is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking vol kunnen houden. Pas als Wajongers gedurende langere tijd[24] genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering (zie bijlage 1).

Het is goed om te weten dat het in tabel 3.3 om een momentopname gaat, namelijk het SV-loon uit december afgezet tegen het WML. Dit loon hoeft niet overeen te komen met de loonwaarde[25]. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling kunnen ook in het SV-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen dan de loonwaarde.

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

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk komen. Wajongers komen vooral de eerste jaren na instroom aan het werk. Wajongers die al langere tijd in de Wajong zitten, komen relatief minder vaak aan het werk. We zoomen daarom in op Wajongers die recent de Wajong instroomden.

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 overigens niet zeggen dat ze op dat moment nog steeds aan het werk zijn. Van de Wajongers die in 2013 instroomden zonder werk, kwam een even groot deel binnen een jaar aan het werk (16%) als van de Wajongers die een jaar eerder instroomden (zie tabel 3.4). Dit aandeel ligt nog wel lager dan bij de Wajongers die tussen 2008 en 2011 zonder werk instroomden.

Tabel 3.4 maakt duidelijk dat er zes jaar na instroom nog steeds Wajongers (voor de eerste keer) aan het werk komen, maar dat het na vijf jaar wel minder wordt. Dat Wajongers een aantal jaren na instroom

[22] De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon uit december van betreffende jaar zoals geregistreerd in de Polisadministratie is afgezet tegen het WML dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.
[23] 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.
[24] In de Wajong 2010 geldt dat het Wajong-recht 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 die vijf jaar het Wajong-recht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013.* Deventer: Kluwer.
[25] Loonwaarde is de waarde – in euro's van het werk dat iemand verricht en is meestal een percentage van het functieloon (bij Wajongers veelal het WML).

voor het eerst aan het werk komen, heeft te maken met hun ontwikkelingspad 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 pas op een later tijdstip na instroom aan de orde.

Tabel 3.4 Cumulatief aandeel aan het werk (geweest) na instroom van Wajongers zonder werk bij instroom[26]

Niet werkende Wajongers uit:	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar
Instroomcohort 2008 oWajong	12%	18%	27%	33%	37%	39%	40%
Instroomcohort 2009 oWajong	11%	17%	28%	34%	37%	39%	
Instroomcohort 2010	12%	20%	29%	34%	37%		
Instroomcohort 2010 Wajong 2010	10%	17%	26%	30%	33%		
Instroomcohort 2010 Wajong 2010	13%	23%	32%	37%	41%		
Instroomcohort 2011 Wajong 2010	14%	21%	28%	34%			
Instroomcohort 2012 Wajong 2010	10%	16%	25%				
Instroomcohort 2013 Wajong 2010	9%	16%					

Aan het werk komen rond overgang studie- naar werkregeling

Wajongers in de studieregeling die klaar zijn (of stoppen) met school of studie kunnen doorstromen naar de werkregeling. Uit een vergelijking tussen de groep die via de studieregeling in de werkregeling terechtkomt met Wajongers die direct de werkregeling instroomden blijkt dat een groter deel van de eerste groep aan het werk komt dan van de tweede groep.

Figuur 3.2 laat het cumulatieve aandeel Wajongers zien dat in de periode net voor en na de instroom in de werkregeling al dan niet blijvend aan het werk is gekomen. Hierbij hebben we onderscheid gemaakt tussen Wajongers die in de periode 2010 tot en met 2013 van de studie- naar de werkregeling zijn overgegaan en Wajongers die in die periode direct de werkregeling instroomden. Uit nadere analyse blijkt dat een aantal maanden voordat Wajongers overgaan van de studie- naar de werkregeling het aantal dat aan het werk komt snel stijgt. We hebben beide groepen daarom gevolgd vanaf drie maanden voor de in- of doorstroom naar de werkregeling tot een jaar erna. Wajongers die vier maanden voor de in- of doorstroom al aan het werk waren, hebben we buiten beschouwing gelaten.

Uit figuur 3.2 blijkt dat bijna een derde van de Wajongers die overgingen van de studie- naar de werkregeling tussen de drie maanden voor en twaalf maanden na de overgang al dan niet blijvend aan het werk kwamen. Dit aandeel is veel hoger dan dat van Wajongers die direct de werkregeling instroomden. Van hen kwam 23% in deze periode aan het werk. Het verschil wordt vooral gemaakt in de periode voor en net na de overgang van de studie- naar de werkregeling. Tussen de drie maanden voor en één maand na overgang naar de werkregeling kwam 20% van de Wajongers aan het werk. Snel na de overgang neemt de stijging af van het (cumulatieve) aandeel dat aan het werk komt. De ontwikkeling van het aandeel Wajongers dat na de overgang naar de studieregeling aan het werk komt ziet er vanaf die tijd ongeveer hetzelfde uit als die bij Wajongers die direct de werkregeling instroomden: vanaf vier maanden na instroom komt dan 1% van de Wajongers per maand (voor het eerst in de onderzochte periode) aan het werk.

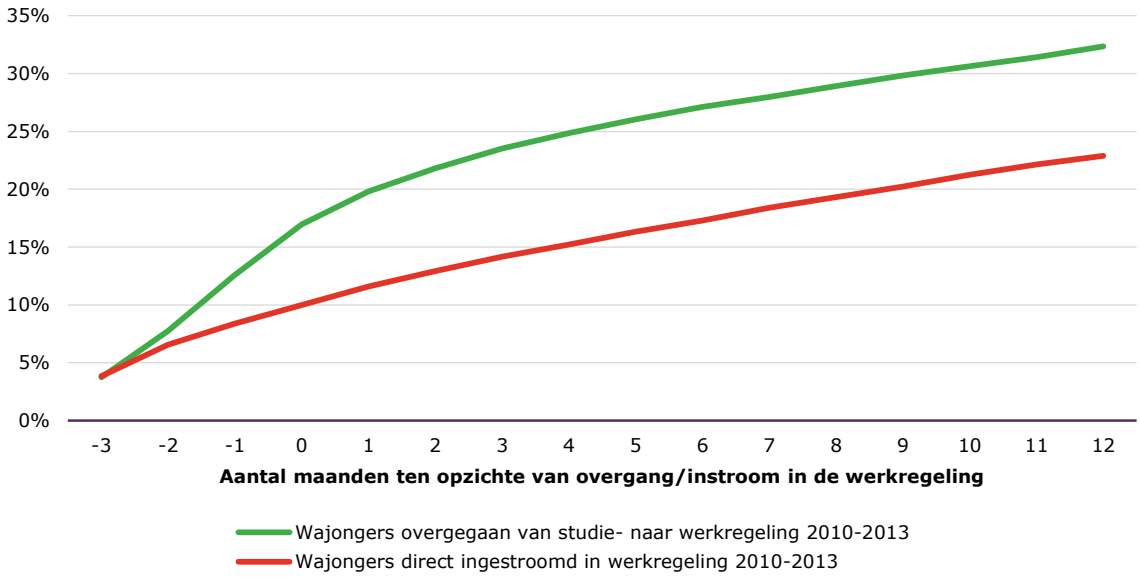
Wajongers die niet snel rond de overgang naar de werkregeling aan het werk komen, lijken hetzelfde patroon te volgen als Wajongers die direct de werkregeling zijn ingestroomd. Sommigen zullen worden begeleid naar werk via bijvoorbeeld een re-integratietraject. Anderen zullen eerst moeten herstellen of therapie moeten volgen voordat begeleiding naar werk aan de orde komt. Dit kan gelden voor Wajongers die zijn gestopt met school of studie en naar de werkregeling overgaan omdat ze het volgen van een opleiding door hun beperkingen niet meer vol konden houden.

Dat Wajongers die overgaan van de studie- naar de werkregeling het beter doen dan Wajongers die direct de werkregeling instromen, kunnen we niet zomaar toeschrijven aan het volgen of afronden van een opleiding. Het succes kan ook komen doordat de groep die is overgegaan gunstigere kenmerken heeft.

[26] In de tabel volgen we het aan het werk komen van alle Wajongers die in een bepaald jaar de Wajong zijn ingestroomd (instroomcohort) en nog geen werk hebben op het moment van instroom. Om de ontwikkelingen in de oWajong en Wajong 2010 met elkaar te kunnen vergelijken, zijn de Wajongers die vanaf 2010 de uitkeringsregeling instroomden (en geen arbeidsmogelijkheden hebben) bij de Wajong 2010 cohorten meegeteld. Bij de oWajong kunnen we degenenen zonder arbeidsvermogen namelijk niet onderscheiden.

waardoor ze relatief makkelijker een opleiding kunnen afronden en aan het werk gaan. In hoofdstuk 2 zagen we dat Wajongers in de studieregeling vaker een ontwikkelingsstoornis hebben en gemiddeld jonger zijn en dat Wajongers die (direct) de werkregeling instromen relatief vaak een psychiatrisch ziektebeeld hebben en gemiddeld ouder zijn als ze instromen.

Figuur 3.2 Cumulatief aandeel Wajongers aan het werk (geweest) rond overgang naar of directe instroom in de werkregeling



De stijging van het aandeel Wajongers dat net voor en na de overgang van studie- naar werkregeling aan het werk komt, duidt op een groep Wajongers bij wie de overgang van school of studie naar werk soepel verloopt. Dit zijn bijvoorbeeld jongeren die na hun stage bij de werkgever een dienstverband hebben gekregen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een goede overgang van school naar werk een belangrijke succesfactor is voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van Wajongers[27]. Vooral voor Wajongers die vanuit het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs komen is dit een belangrijk aspect. Wajongers die op dit type onderwijs zitten hebben vaak verstandelijke beperkingen en/of andere ontwikkelingsstoornissen. Als zij na school thuis komen te zitten, bestaat het risico dat ze hun geleerde vaardigheden snel verliezen en dat het voor hen moeilijker wordt om te wennen aan een leven met werk.

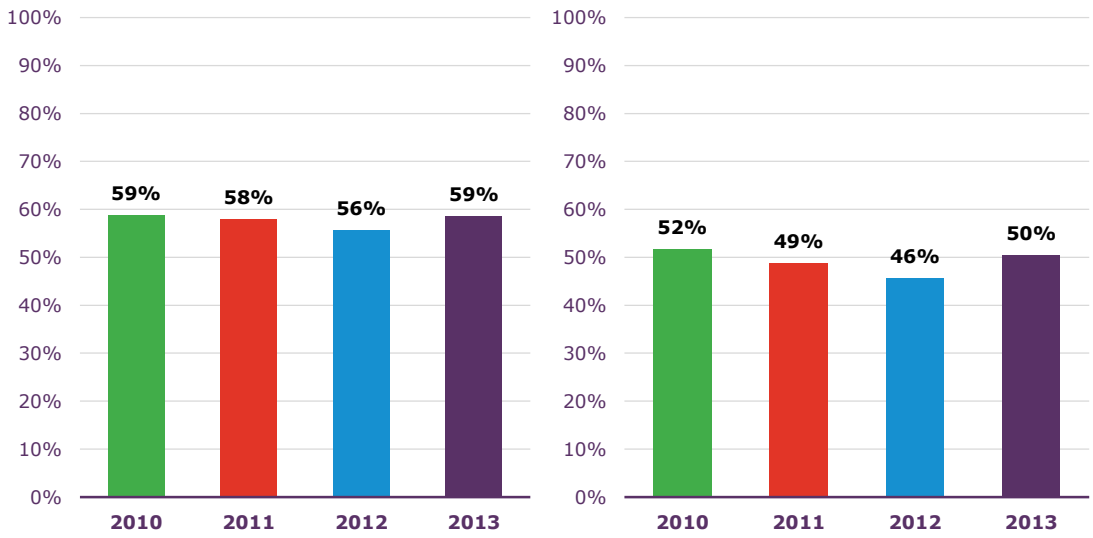
3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

In 2014 bleven Wajongers vaker aan het werk dan een jaar eerder. Dit geldt zowel voor Wajongers die recent aan het werk zijn gekomen als Wajongers die al langere tijd werken. Van alle Wajongers die in 2013 aan het werk kwamen, was 50% een jaar later nog of weer aan het werk (zie figuur 3.3, rechterfiguur). Dit is een stijging van vier procentpunt ten opzichte van Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen. Van de Wajongers die bij instroom in 2013 een baan hadden, was 59% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Ook dit is een stijging ten opzichte van een jaar eerder (zie figuur 3.3, linkerfiguur).

Wajongers die er in geslaagd zijn om langere tijd aan het werk te blijven, houden dit meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2013 werkten, was 87% een jaar later nog (of weer) aan het werk (niet in de figuur). Dit is een lichte stijging ten opzichte van een jaar eerder (85%). Wajongers die in of via de SW werkten, bleven bijna allemaal aan het werk (96%). Van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkte was 79% een jaar later nog (of weer) aan het werk.

[27] Zie bijvoorbeeld Bakker, R.C., De Visser S.M., van Velzen, J.H., van Haeften M.C.C., & Engelen, M.W.H. (2008). *Hobbels en kruiwagens. Knelpunten en succesfactoren bij de overgang van school naar werk door Wajongers.* Zoetermeer: Research voor Beleid.

Figuur 3.3 Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die aan het werk waren bij instroom (links) en die aan het werk zijn gekomen (rechts)



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[28]. Wajongers die aan het werk komen, krijgen veelal een tijdelijk contract. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Uit eerder onderzoek blijkt wel dat Wajongers met een tijdelijk contract een jaar later veel vaker geen werk meer hebben dan jongeren zonder Wajong-uitkering[29].

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 blijven[30].

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. Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege deze 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 bieden[31].

[28] SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP.; Kenniscentrum UWV (2010). UWV Kennisverslag 2010-I. Amsterdam: UWV.
[29] Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.
[30] Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport.* Zoetermeer: Panteia.
[31] 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 2015 ontvingen 549.800 mensen een WIA- of WAO-uitkering, dat zijn er 67.700 minder dan eind 2008. Het aantal WIA-uitkeringen neemt nog steeds toe, omdat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. De WIA-instroom is na een periode van stijging tussen 2006 en 2010 sinds 2011 redelijk stabiel. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sterk, omdat steeds meer WAO'ers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en hun uitkering daarom wordt beëindigd.

De arbeidsparticipatie van WAO'ers en WGA'ers daalt nog steeds, maar minder dan hard dan voorheen. De daling van de afgelopen jaren kwam deels door de langdurige crisis. Bekend is dat de werkgelegenheid zich na een economische crisis met enige vertraging hersteld. Hoewel het aantal banen in 2014 al licht is toegenomen, zal werkelijk herstel van de werkgelegenheid op zich laten wachten tot 2016[32]. Een lichtpuntje is dat de arbeidsparticipatie van vangnetters binnen de groep WGA gedeeltelijk in 2014 na jaren van daling is toegenomen. Of dit te maken heeft met het economische herstel in 2014 of dat er andere oorzaken zijn is (nog) niet bekend.

- Eind juni 2015 ontvingen 219.900 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen (49%) ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 21% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 31% ontving een IVA-uitkering.
- Van de instroom in 2014 was 61% van de volledig WGA'ers en 53% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet Ziektewet. Het aandeel vangnetters binnen de WGA volledig en binnen de WGA gedeeltelijk stijgt jaarlijks sinds 2008.
- Eind 2014 werkte ruim 42% van de groep gedeeltelijk WGA en ruim 8% van de mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn. Een jaar eerder in 2013 was dit respectievelijk ruim 43% en ruim 9%.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners is in 2014 verder afgenomen.

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% ten opzichte van hun oude inkomen is, duiden we aan met de term 'WIA 35-minners'.

[32] Centraal Planbureau (2015). *Macro Economische Verkenning 2016*, Den Haag: CPB.

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 arbeidsgeschikten (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 arbeidsgeschikt of herstelmogelijkheden: WGA
De WGA is een WIA-regeling voor mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt 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 arbeidsgeschikt* 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 arbeidsgeschikt. 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-aanvraag is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben vaak nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen[33]. 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. De sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 ook afgesproken om maatregelen te nemen (met ingang van 2015) die ervoor zorgen dat er minder mensen een beroep hoeven te doen op een WIA-uitkering.

4.2. Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

Eind juni 2015 ontvingen 219.900 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 21% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 31% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 31% in juni 2015. Het aandeel met een WGA-volledig uitkering is juist afgenomen en het aandeel met een WGA-gedeeltelijk uitkering is gelijk gebleven. Deze ontwikkelingen zijn niet alleen het gevolg van directe in- en uitstroom maar ook van stromen tussen deze regelingen. Vooral vanuit de WGA-volledig stromen mensen door naar een IVA-uitkering nadat is gebleken dat de beperkingen een permanent karakter hebben.

Het aantal mensen met een WIA-uitkering stijgt nog ieder jaar. Dat betekent dat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. In de WAO is dit precies omgekeerd. Het aantal mensen met een WAO-uitkering neemt jaarlijks flink af. De belangrijkste reden hiervoor is dat mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de uitkering dan wordt beëindigd. Er is nog een zeer beperkte instroom in de WAO van mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en weer opnieuw ziek worden. Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen dan zien we dat eind juni 2015 549.800 mensen een WIA- of WAO-uitkering ontvingen. Dat zijn er 67.700 minder dan eind 2008.

[33] Zie Arts, D. & Deursen, C. van in Kansen op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering in Sociaal Cultureel Planbureau (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag; SCP.

Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA en WAO[34]

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	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	7,9	8,2	4,3
Uitstroom	1,2	1,7	2,1	3,1	3,5	4,2	4,9	2,8
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	67,3
WGA volledig								
Instroom	15,6	19,0	21,6	21,4	18,5	19,8	19,7	9,2
Uitstroom	2,6	3,7	5,5	5,4	5,4	6,1	6,6	3,4
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	107,1
WGA gedeeltelijk								
Instroom	4,6	4,8	6,8	8,8	8,8	9,5	8,9	4,3
Uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	1,9	2,4	2,6	1,4
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	45,5
WIA totaal (IVA+ WGA)								
Instroom	25,3	29,3	35,6	37,9	33,9	37,1	36,9	17,7
Uitstroom	4,2	6,1	8,5	9,8	10,8	12,7	14,1	7,6
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	186,5	209,6	219,9
WIA 35-min								
Instroom	14,2	13,4	18,4	21,2	21,2	21,9	21,4	7,5
WAO								
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	1,0	0,5
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	34,5	31,2	13,6
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	329,9

Sinds de invoering van de WIA in 2006 lag de instroom in de WIA elk jaar hoger dan het jaar ervoor[35]. Dat komt ten eerste doordat de WIA een relatief 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 bijvoorbeeld om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd omdat hun gezondheidssituatie was verbeterd en die nu *opnieuw* een beroep doen op de WIA omdat hun gezondheidssituatie vervolgens weer is verslechterd. 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 dienen[36]. Als er sprake is van een afname van de verdiencapaciteit wordt de WIA-uitkering alsnog toegekend.

Tussen 2006 en 2010 steeg de WIA-instroom jaarlijks. In 2011 was de instroom redelijk stabiel ten opzichte van 2010. In 2012 was de WIA-instroom juist lager. De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat de beslissingstermijn voor de WIA in 2012 is verkort en dat UWV de telmethodiek van in- en uitstroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen in juni 2012 heeft gewijzigd. In tabel 4.1 is te zien dat in 2014 de instroom in de WIA heel licht is gedaald ten opzichte van 2013.

De instroom in de WIA wordt beïnvloed door demografische veranderingen in de beroepsbevolking: het aantal ouderen en vrouwen is toegenomen. Ouderen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan jongeren en als gevolg van vergrijzing van de beroepsbevolking neemt de instroom in de WIA toe. Vooral

[34] 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.

[35] 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.

[36] Wie na afwijzing binnen een maand nieuwe gezondheidsproblemen ontwikkelt of binnen vijf jaar met een verergering van de oorspronkelijke klachten geconfronteerd wordt, kan direct een nieuwe WIA-aanvraag indienen. Een wachttijd van twee jaar is dan geen vereiste. Naarmate de WIA langer van kracht is, groeit het aantal mensen dat een afwijzing heeft ontvangen en daarmee versnelde terugkeerrechten 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). *Analysestijging WIA-instroom I.* UWV Kennismemo 10/06.

in het verleden hadden vrouwen een hoger instroomrisico dan mannen. Dit verschil is in de loop van de tijd steeds verder afgenomen en nu is het instroomrisico van vrouwen nagenoeg gelijk aan dat van mannen[37].

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-claimbeoordeling (om precies te zijn: aan het einde van de wachttijd van 104 weken) 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-claimbeoordeling blijft de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie als de werkgever een eigenrisicodrager is, anders is UWV hiervoor verantwoordelijk.

Voormalig vangnetters hebben tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de WIA-claimbeoordeling geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loondoorbetaling 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-claimbeoordeling. Dit geldt echter niet voor zogenaamde eigen risicodragers. Voor deze groep is de werkgever verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie.

Omdat bij voormalig vangnetters 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 voor het grootste deel uit zieke WW'ers en mensen die ziek zijn aan het einde van hun contract en/of dienstverband (eindedienstverbanders) en voor een kleiner deel uit zieke uitzendkrachten.

In 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) ingevoerd. Deze wet heeft tot doel de hoge instroom van vangnetters in de WIA tegen te gaan. Net als bij voormalig werknemers al het geval was, gaan grote en middelgrote werkgevers met ingang van 1 januari 2014 een verzekeringspremie betalen waarvan de hoogte afhangt van de instroom in eerdere jaren. Werkgevers hebben er dus belang bij om de instroom te beperken. BeZaVa voorziet ook in financiële prikkels voor werknemers. Bovendien wordt voortaan na één jaar de arbeidsbeperking beoordeeld en gaat het bij de beoordeling om de mogelijkheden om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten en niet meer het eigen werk. De uitvoering en besliscriteria vergelijkbaar zijn met de WIA-beoordeling.

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op. Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2014 gemiddeld ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Eind 2014 is een derde van de gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd 55 jaar of ouder. In 2008 was dit nog 27%. Bij volledige WGA'ers was dit 19% in 2008 en 24% in 2014 en bij WIA 35-minners 16% respectievelijk 20%. Ook wat betreft diagnoses zien we een ontwikkeling. Ten opzichte van 2008 is het aandeel mensen met psychische aandoeningen gestegen, zowel bij volledig WGA'ers als gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd als bij WIA 35-minners. Ten opzichte van 2013 is het aandeel mensen met een psychische aandoening die instromen in de drie groepen nagenoeg gelijk gebleven.

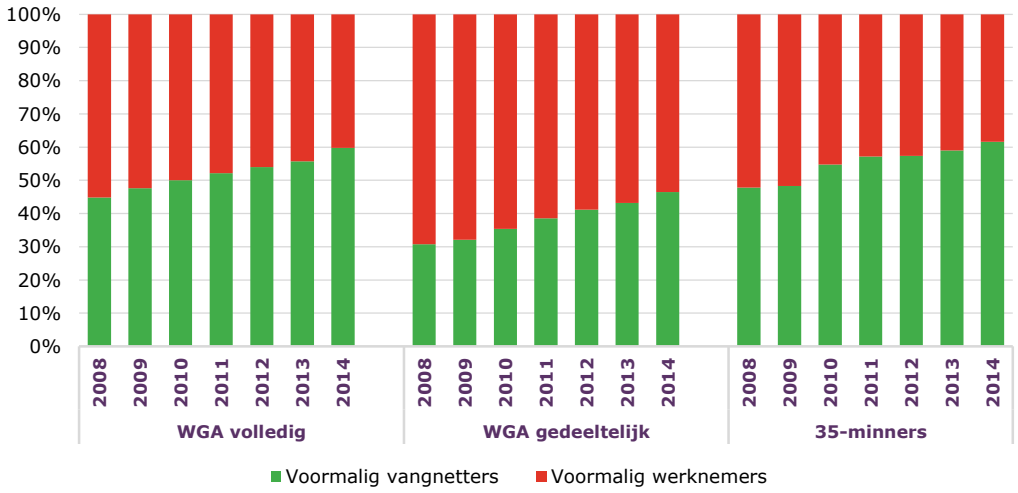
De verdeling in de WGA tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters laat eveneens een ontwikkeling zien. Het aandeel vangnetters vertoont vanaf 2008 een stijgende lijn en deze stijging zet zich voort in 2014 (tabel 4.2 geeft de verdeling naar vangnet werknemer bij instroom, figuur 4.1 laat de verdeling van het bestand lopende uitkeringen zien). Van de groep volledig WGA is eind 2014 60% afkomstig uit het vangnet, in 2008 was dat nog 45% (zie figuur 4.2). Het aandeel vangnet is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 46% eind 2014.

[37] Kenniscentrum UWV (2015). *UWV Kennisverslag 2015-2*. UWV: Amsterdam.

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2014)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	19.700	8.900	21.400
Geslacht			
Man	46%	56%	45%
Vrouw	54%	44%	55%
Leeftijd			
Tot 44 jaar	45%	36%	51%
45 - 54 jaar	31%	32%	30%
55 - 64 jaar	24%	33%	20%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	39%	35%	33%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	25%	34%
Overige aandoeningen	40%	40%	34%
Herkomst			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	39%	47%	38%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	61%	53%	62%

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2014)*



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

4.4. Arbeidsparticipatie en ondersteuning

In absolute zin is het aantal werkende gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners toegenomen. Maar omdat het totaal aantal gedeeltelijk WGA'ers sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen, is het aandeel werkenden gedaald. Bij volledig WGA'ers is zowel het aantal als het aandeel werkenden opnieuw afgenomen. Dit is opvallend aangezien het totaal aantal volledig WGA'ers nog steeds stijgt.

Eind 2014 werkte ruim 42% van de groep gedeeltelijk WGA en ruim 8% van de groep volledig WGA. Een jaar eerder in 2013 was dit respectievelijk ruim 43% en ruim 9%. Het aandeel werkende WIA 35-minners is gedaald van 41,6% eind 2013 naar 40,8% eind 2014.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal werkenden							
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200	9.000	8.800
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000	17.300	18.700
WIA 35-min	6.600	11.800	18.900	27.100	34.000	34.300	36.200
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200	73.300	65.600
Aandeel werkenden							
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%
WAO	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%	19,7%	19,1%

Ook bij WAO'ers is het aantal werkenden afgenomen. De belangrijkste reden hiervoor is dat het aantal personen met een WAO-uitkering daalt, omdat veel WAO'ers inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Het aandeel werkende WAO'ers is ook gedaald, maar minder snel dan het aandeel bij de WGA. Eén van de redenen is dat de huidige WAO'ers al lang in de uitkering zitten en als ze werken, ze dat meestal ook al langere tijd doen. Dit in tegenstelling tot de groep WGA'ers waarvan een deel kort in de uitkering zit. De WGA'ers die werken verliezen vaker dan WAO'ers na verloop van tijd toch hun baan.

De daling van het aandeel werkende gedeeltelijke WGA'ers is in 2014 minder groot dan in 2012 en 2013. In 2013 nam het aandeel werkende gedeeltelijke WGA'ers nog met circa drie procentpunt af. In 2014 was de afname met één procentpunt veel minder groot. Ook de daling van het aandeel werkende volledig WGA'ers is in 2014 minder groot dan in 2013. Mogelijk is dit het gevolg van de licht verbeterde economische situatie in 2014. Voor een duiding van het dalende aandeel werkende WGA'ers moet ook worden gekeken naar andere factoren die hierop van invloed zijn. Zoals we in paragraaf 4.2 zagen, is het aandeel voormalig vangnetters in de WGA de laatste jaren toegenomen. Vangnetters hebben op het moment dat ze in de WGA terechtkomen vaak geen binding meer met de arbeidsmarkt. Voor hen is het dan ook moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor mensen die nog een band hebben met hun oude werkgever. Daarnaast speelt mogelijk mee dat het aandeel ouderen en mensen met een psychische aandoening in de WGA stijgt. Een hogere leeftijd en het hebben van een psychische aandoening zijn factoren die de kans op werkhervatting verkleinen. Bovendien heeft de WIA nog een bestand in opbouw. In het begin van de arbeidsongeschiktheid is de mate van arbeidsparticipatie vaak wat hoger. Vooral de groep WGA gedeeltelijk zal in het begin nog vaak bij hun werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen, daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergert en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven[38].

Tabel 4.4 Werkende WGA'ers eind 2014 met ondersteuning[39]

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	totaal WGA
Voormalig werknemers			
Aantal werkenden	5.600	13.700	19.400
Waarvan met voorziening*	2%	3%	3%
Voormalig vangnetters			
Aantal werkenden	3.100	4.900	8.100
Waarvan met voorziening*	5%	2%	3%

* Voorziening toegekend in de afgelopen twee jaar.

Een klein deel van de mensen die werken naast een WGA-uitkering, doet dat met ondersteuning in de vorm van een voorziening (zie tabel 4.4). Het gaat dan om bijvoorbeeld vervoersvoorzieningen of werkplekaanpassingen.

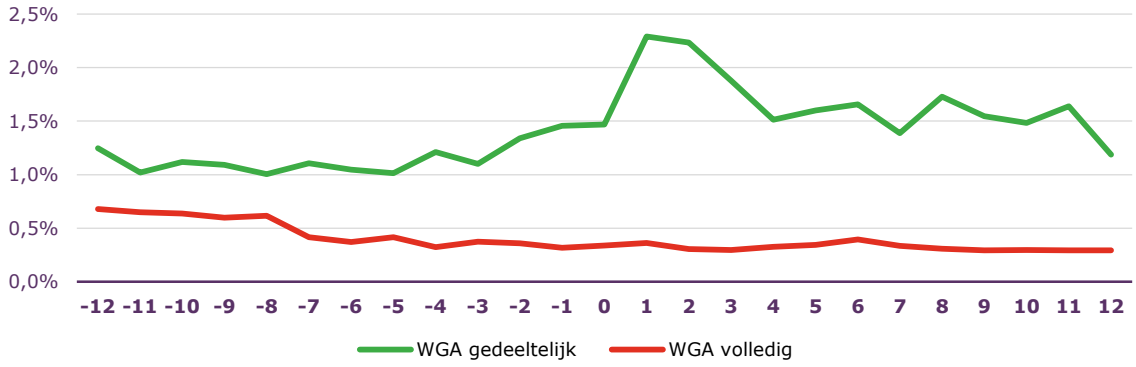
[38] Zie ook van Arts, D. en van Deursen, C. (2011). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007 – 2010*. Amsterdam: UWV.
[39] De cijfers in tabel 4.4 zeggen niets over de mate waarin er ondersteuning is ingezet voor WGA'ers; er is alleen gekeken naar recente ondersteuning bij degenen die eind 2014 werkten. De cijfers hebben betrekking op ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar.

4.5. Financiële prikkels in de WGA

In de wetgeving WIA zijn financiele prikkels ingebouwd die tot doel hebben uitkeringsontvangers te stimuleren om hun arbeidsmogelijkheden zo veel als mogelijk te benutten. Bij aanvang van de WGA-uitkering ontvangen WGA'ers een loongerelateerde uitkering (LGU) waarvan hoogte en duur afhankelijk zijn van het laatstverdiende loon en het opgebouwde arbeidsverleden. Na afloop van de loongerelateerde uitkering hangt de hoogte van de uitkering voor de groep WGA gedeeltelijk af van de mate waarin zij hun restverdiencapaciteit benutten. Mensen uit de groep WGA'ers gedeeltelijk die hun restverdiencapaciteit niet (voldoende) benutten, gaan er fors in inkomen op achteruit, zeker wanneer het laatstverdiende loon en dus de loongerelateerde uitkering relatief hoog is. De gedeeltelijk WGA'ers hebben dus een financiele prikkel om hun restverdiencappaciteit zo veel als mogelijk te benutten. Voor de groep WGA volledig geldt dit niet. Zij hebben immers niet of nauwelijks restverdiencappaciteit en ontvangen na de loongerelateerde uitkering altijd een een loonaanvullingsuitkering. Voor deze groep is dan ook geen sprake van een financiele prikkel om te gaan werken.

Uit eerder onderzoek blijkt dat deze prikkelwerking inderdaad leidt tot een hogere arbeidsparticipatie van mensen uit de groep WGA gedeelteijk[40]. In dat onderzoek is de omvang van de financiële prikkel berekend (die dus verandert door de overgang van een loongerelateerde uitkering naar een vervolguitkering) en is vervolgens het effect hiervan bepaald op de kans dat een gedeeltelijk WGA'er werkt. Uit het onderzoek blijkt dat financiele prikkels een positief effect hebben op de kans dat een gedeeltelijk WGA'er werkt. In het onderzoek is gebruik gemaakt van complexe statistische analyses, waardoor de resultaten lastig te interpreteren zijn voor lezers zonder statistische achtergrondkennis. Daarom is in deze monitor gekozen voor een eenvoudiger grafische weergave van het effect van de overgang van een loongerelateerde uitkering naar een vervolguitkering. Hiervoor is een selectie gemaakt van WGA'ers die gedurende de waarnemingsperiode (2008-2014) een overgang doormaken van een lonngerelateerde- naar een vervolguitkering en die minimaal 24 maanden kunnen worden gevolgd (waarvan minimaal) twaalf maanden voor en twaalf maanden na de overgang. Voor elk van de 24 maanden wordt van diegenen die op dat moment niet werken bepaald welk percentage een baan heeft gevonden. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de groep gedeeltelijk- en volledig-WGA[41].

Figuur 4.2 Effect van overgang LGU naar vervolguitkering



In figuur 4.2 is op de horizontale as het aantal maanden vóór en na de overgang van de loongerelateerde- naar de vervolguitkering (t=0) weergegeven. Op de verticale as is het percentage van de op dat moment nog niet werkzame WGA'ers dat het werk hervat weergegeven. Voor de gedeeltelijk WGA'ers is een duidelijk effect van de overgang van de loongerelateerde- naar de vervolguitkering op het aantal werkhervattingen zichtbaar. Vanaf circa vier maanden voor de overgang neemt het aantal werkhervattingen toe van circa 1% naar 1,5%. In de maanden direct na de overgang piekt het aantal werkhervattingen, maar ook geruime tijd na de overgang is het percentage werkhervattingen groter dan voor de overgang. Voor de WGA volldig is er geen effect zichtbaar en daalt het aantal werkhervattingen langzaam over de tijd.

De figuur toont aan dat financiële prikkels een positief effect hebben op de kans dat het werk wordt hervat. Wel is het van belang om de omvang van het effect in perspectief te plaatsen. Ten eerste werkt een substantieel deel van de gedeeltelijk WGA'ers al vóór de overgang van een loongerelateerde- naar een vervolguitkering. Deze zijn in de analyse die tengrondslag ligt aan de figuur niet meegenomen omdat het daar gaat om werkhervatting van niet-werkenden. Ten tweede is de orde van grootte van het

[40] Zie Koning, van Sonsbeek en Zwijsen (2014). De prikkelbaarheid van arbeidsgehandicapten in *Economisch Statistische Berichten.*

[41] Als gevolg van deze selectie kan een deel van de waarnemingen niet worden meegenomen in de analyse. Dit geldt bijvoorbeeld voor WGA'ers die op grond van hun arbeidsverleden minder dan twaalf maanden een loongerelateerde uitkering ontvangen. Er is overigens geen reden om aan te nemen dat dit grote invloed heeft op de uitkomsten.

percentage dat het werk hervat betrekkelijk laag, ook tijdens en na de overgang van een loongerelateerde- naar een vervolguitkering. Tot slot, er wordt in de analyse niet gekeken naar de duurzaamheid van de werkhervatting. Hoewel dit niet is onderzocht, is het mogelijk dat een deel van de werkhervatters het werk na enige maanden weer verliest.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in de WGA daalt in de periode 2008-2014. Het aandeel voormalig werknemers dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling stijgt ten opzichte van 2013. Voormalig werknemers die in 2013 zijn ingestroomd in de WGA komen even vaak binnen een jaar weer aan het werk als degenen die in 2012 zijn ingestroomd. De voormalig werknemers die op het moment van de claimbeoordeling werkten, behouden vaker het werk dan degenen die na instroom weer aan het werk komen.

- Eind 2014 waren onder de voormalig werknemers 19.300 WGA'ers en 22.300 WIA 35-minners aan het werk.
- Het aandeel voormalig werknemers dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling aan het werk was, is gestegen van 54% in 2013 naar 55% in 2014 bij de gedeeltelijk WGA'ers. Bij de volledig WGA'ers nam het aandeel voormalig werknemers dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling af van 18% in 2013 tot 17% in 2014. Het aandeel WIA 35-minners dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt ligt rond de 60%.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die niet werken op het moment van de claimbeoordeling komt 27% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij WIA 35-minners is dit 32%.

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?

5.2. In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

Eind 2014 werken 19.300 WGA'ers en 22.300 WIA 35-minners. Het aantal werkende WGA'ers is licht gedaald ten opzichte van 2013. De instroom in de WGA is echter gestegen, zodat er sprake is van een daling in het aandeel werkenden met een WGA-uitkering (zie figuur 5.1). Voor WIA 35-minners geldt dat het aandeel werkende WIA 35-minners in 2014 met één procentpunt is gedaald ten opzichte van 2013.

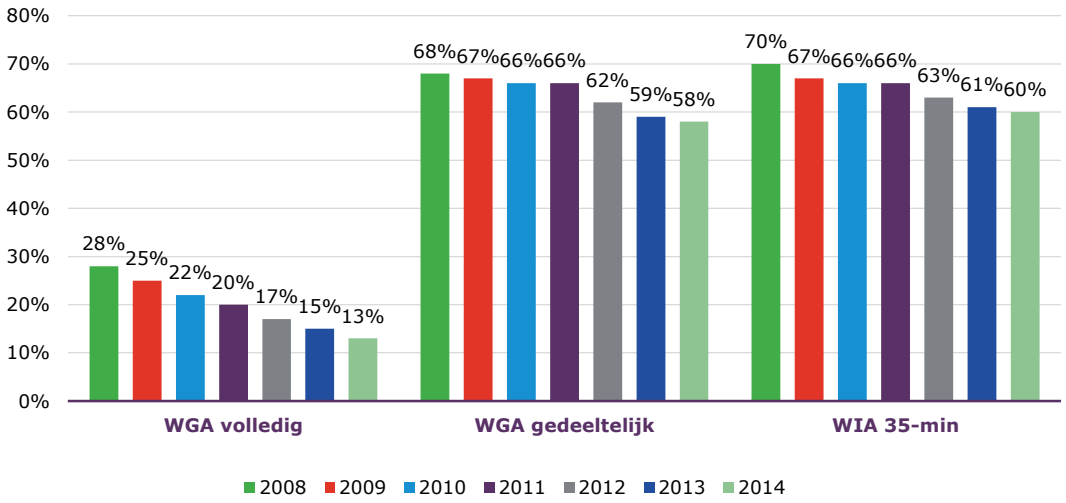
Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100	5.600
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400	13.700
WIA 35-min	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.100	22.300

De ontwikkeling in het aantal en aandeel werkenden verschilt voor de onderscheiden groepen. Bij de groep gedeeltelijk WGA'ers stijgt het absolute aantal werkenden jaarlijks in de periode 2008-2014. Omdat het totaal aantal gedeeltelijk WGA'ers sneller is toegenomen, daalt het aandeel werkenden. De daling is echter niet in alle jaren even groot. In 2010 en 2011 is het aandeel werkenden gelijk gebleven en in 2014 is de daling minder sterk dan in de twee voorgaande jaren. In 2010 en 2011 groeide de werkgelegenheid, evenals in 2014. De ontwikkeling van het aandeel werkenden lijkt dus verband te houden met de conjunctuur.

Bij de groep volledige WGA zien we jaarlijks een daling in het aandeel werkenden in de periode 2008-2014. Vanaf 2011 zien we bij deze groep ook een daling in het absolute aantal werkenden. Het aandeel werkende volledige WGA'ers is sowieso lager dan bij gedeeltelijk WGA'ers. Dit is niet verwonderlijk, aangezien volledig WGA'ers gezien de aard en ernst van hun beperkingen over het algemeen minder arbeidsmogelijkheden hebben. Bij WIA 35-minners is het aantal werkenden tussen 2008 en 2014 gestegen[42]. Het aandeel werkenden is in de gehele periode gedaald van 70% in 2008 naar 60% in 2014.

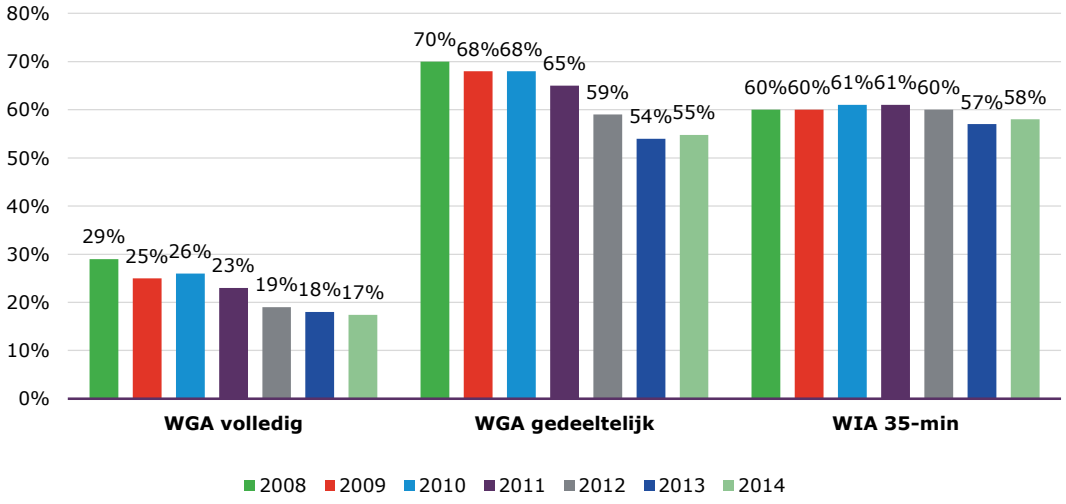
Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers



Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de WIA-claimbeoordeling[43]. Het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling is in 2014 licht gestegen ten opzichte van 2013 voor gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners. Voor volledig WGA'ers is dit aandeel juist verder gedaald.

Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling*



* Het betreft werk (een dienstverband) op het moment van de WIA-claimbeoordeling van degenen die tijdens de eerste twee ziektejaren nog een werkgever hadden.

[42] Door de wijzigingen in de definitie van WIA 35-minners neemt het totale aantal WIA 35-minners sinds- 2013 niet meer automatisch jaarlijks toe. Tot voor kort werd alle instroom vanaf 2008 opgeteld tot een totaal aantal WIA 35-minners, vanaf 2013 tellen we de instroom uit het huidige jaar plus die uit maximaal vier voorgaande jaren mee.

[43] 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'.

In 2014 werkt 55% van de gedeeltelijk WGA'ers op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Hiermee lijkt er een einde gekomen aan de dalende trend. Bij volledig WGA'ers is het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling gedaald van 29% in 2008 naar 17% in 2014 en bij WIA 35-minners van 60% in 2008 tot 58% in 2013.

De positieve invloed van het economische herstel wordt gemaskeerd door de invloed van andere factoren. De WIA is een relatief nieuwe wet en het lopend bestand is in opbouw. In de eerste jaren na invoering van de WIA hadden mensen nog maar kort een uitkering. Inmiddels bestaat het bestand voor een groot deel uit mensen die al langer een WIA-uitkering ontvangen. Vooral de groep WGA gedeeltelijk zal in het begin nog vaak bij hun werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergert en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven. De gedeeltelijk WGA'ers die wel in staat zijn om te (blijven) werken, zullen voor een deel uitstromen uit de uitkering. Daarnaast is de samenstelling van de populatie WGA'ers veranderd. Het aandeel WGA'ers met een psychische beperking is in de loop van de tijd toegenomen en de gemiddelde leeftijd van de populatie is toegenomen. Deze factoren hebben een trendmatige daling van het aandeel werkende WGA'ers tot gevolg. De invloed van economische ontwikkelingen wordt zichtbaar in bewegingen rond deze trend.

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

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling, moeten op zoek naar nieuw werk. De voormalig werknemers die in 2013 zijn ingestroomd in de WIA zijn nagenoeg even vaak binnen een jaar aan het werk gekomen als degenen die in 2012 zijn ingestroomd. Dit geldt zowel voor volledig WGA'ers en gedeeltelijk WGA'ers.

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	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar
Voormalig werknemers WGA volledig							
Instroomcohort 2008	18%	22%	25%	28%	29%	30%	30%
Instroomcohort 2009	20%	23%	27%	29%	30%	31%	
Instroomcohort 2010	19%	22%	25%	27%	28%		
Instroomcohort 2011	18%	21%	24%	25%			
Instroomcohort 2012	16%	18%	21%				
Instroomcohort 2013	16%	18%					
Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk							
Instroomcohort 2008	24%	31%	39%	43%	45%	47%	47%
Instroomcohort 2009	23%	29%	37%	42%	44%	45%	
Instroomcohort 2010	24%	32%	39%	43%	44%		
Instroomcohort 2011	24%	29%	36%	40%			
Instroomcohort 2012	22%	27%	34%				
Instroomcohort 2013	21%	27%					
Voormalig werknemer WIA-35 min							
Instroomcohort 2008	30%	39%	49%	54%	56%	58%	59%
Instroomcohort 2009	27%	35%	46%	52%	54%	56%	
Instroomcohort 2010	29%	38%	46%	50%	52%		
Instroomcohort 2011	27%	36%	43%	48%			
Instroomcohort 2012	23%	30%	39%				
Instroomcohort 2013	24%	32%					

* Cumulatieve aandelen

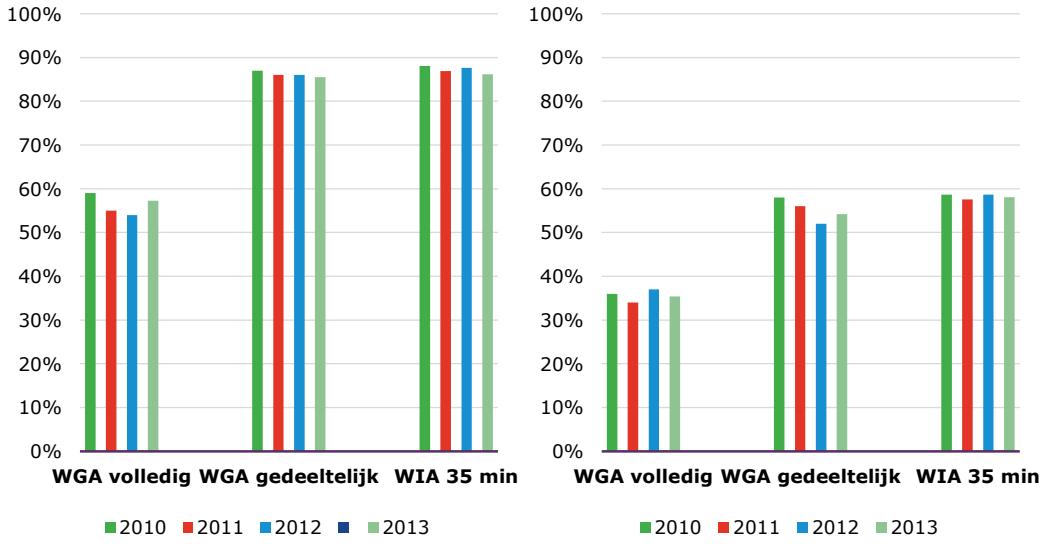
In tabel 5.2 zien we dat het aantal mensen dat het werk hervat vooral hoog is in de het eerste jaar na instroom in de WIA. In de jaren daarna zijn er weliswaar nog steeds mensen die het werk hervatten, maar het gaat hierbij om geringe aantallen. Na vijf jaar zijn er nagenoeg geen mensen meer die het werk hervatten. Zoals mag worden verwacht is het aandeel mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering dat het werk hervat hoger dan dat voor mensen met een volledige WGA-uitkering.

5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

Het merendeel van de arbeidsbeperkten die werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt één jaar later nog of weer (zie linkerfiguur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2013 werkt 85% een jaar later nog steeds. Waarschijnlijk kunnen deze mensen bij hun werkgever in dienst blijven, al dan niet met een aanpassing van de functie of van het aantal arbeidsuren. In voorgaande jaren (2010-2012) was dit aandeel ongeveer even groot. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is juist toegenomen. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt, daalt van 88% naar 86%.

Aan de rechterkant van figuur 5.3 is te zien welk deel van de werkhervatters na een jaar nog of alweer aan het werk is. Het gaat hierbij om mensen die op het moment van de WIA-claimbeoordeling niet werkten, maar na toekenning of afwijzing het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2013 het werk hervat hebben, blijkt 54% na een jaar nog te werken. Dit aandeel is fors kleiner dan bij de gedeeltelijk WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Hetzelfde patroon zien we bij WIA 35-minners en volledig WGA'ers. Van de volledig WGA'ers en WIA 35-minners die in 2013 het werk hebben hervat, werkt respectievelijk 35% en 58% een jaar later nog. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit doordat zij bij een nieuwe werkgever op een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werken, werken waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever en met een vast arbeidscontract.

Figuur 5.3 Werkbehoud van voormalig werknemers (links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters in verslagjaar)



6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

Samenvatting

Na jaren van daling is in 2014 de arbeidsparticipatie van WGA'ers en WIA 35-minners gestegen ten opzichte van 2013. Het aandeel voormalig vangnetters dat op het moment van de claimbeoordeling werkt, is iets gedaald. Het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. is wat gestegen voor gedeeltelijk WGA'ers en gedaald voor de volledig WGA'ers.

- Eind 2014 waren er ongeveer 8.000 WGA'ers afkomstig uit het vangnet aan het werk en ongeveer 13.800 WIA 35-minners.
- Op het moment van de claimbeoordeling werkte ongeveer 8% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet en ook 8% van de WIA 35-minners.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalig vangnetters die in 2013 zonder werk instroomden, is 15% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij WIA 35-minners is bijna een kwart binnen een jaar weer een keer 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 hebben gedaan. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. De groep bestaat onder meer uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (zogeheten eindedienstverbanders[44]). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij in de periode voordat én op het moment dat ze voor de WIA worden beoordeeld geen werkgever hebben die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en voor loondoorbetaling[45].

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 voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en voormalig vangnetters die sinds 2008 WIA 35-minner zijn geworden. Eind 2014 waren 8.000 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, maar liefst 1.300 meer ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging is vooral zichtbaar bij de groep WGA gedeeltelijk. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2014 13.800 mensen aan het werk, 1.600 meer dan eind 2013.

Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters

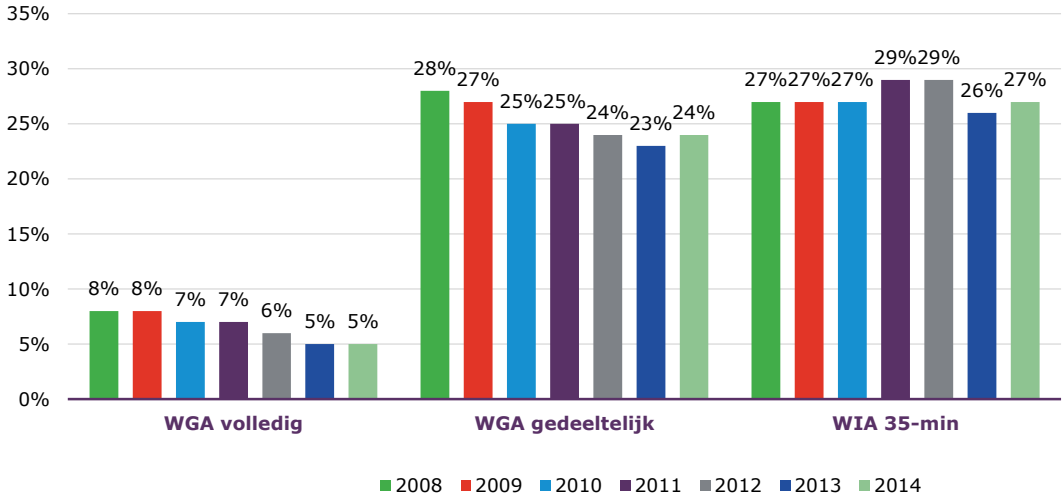
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800	3.100
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900	4.900
WIA 35-min	1.800	3.300	5.800	9.100	12.000	12.200	13.800

Het aandeel werkenden onder de voormalig vangnetters in de WGA is iets gestegen. Van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet is eind 2014 24% aan het werk. Van de volledig WGA'ers is dit net als in 2013 5%. Het aandeel werkende WIA-35-minners uit het vangnet is in 2014 gestegen naar 27%. Opvallend is dat we toename van de arbeidsparticipatie in 2014 alleen zien bij voormalig vangnetters en niet bij voormalig werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat voormalig werknemers wel en voormalig vangnetters geen binding hebben met een werkgever en daardoor sterker reageren op economische ontwikkelingen.

[44] Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep eindedienstverbanders. 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.

[45] Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewet-uitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaandonatie 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.

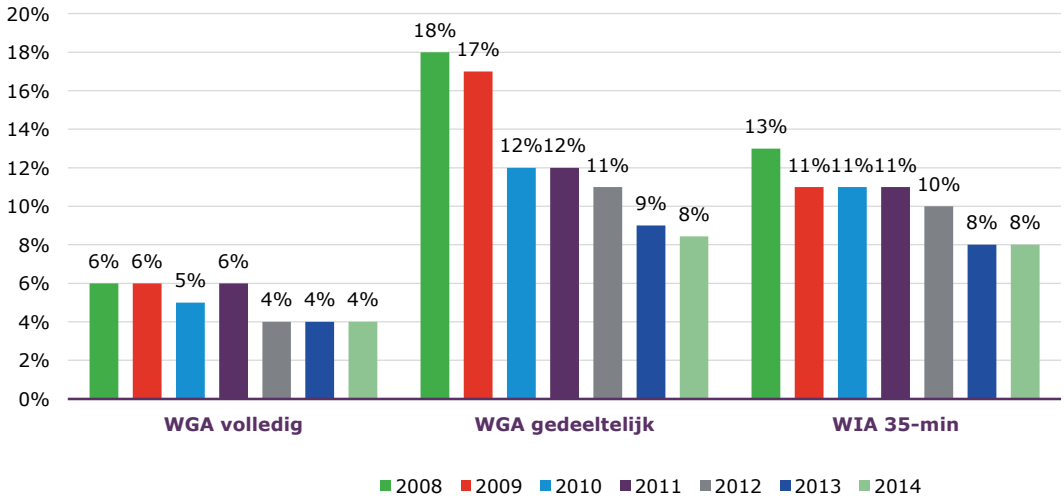
Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters



Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling daalt. Bij gedeeltelijk WGA'ers uit het vangnet is er sprake van een forse daling tussen 2009 en 2010, maar ook na 2011 blijft dit aandeel dalen. Bij volledig WGA'ers afkomstig uit het vangnet blijft het aandeel werkenden nagenoeg gelijk sinds 2012.

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



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

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 claimbeoordeling *niet* werken later wel aan het werk komen. Van de vangnetters die in 2013 in de gedeeltelijke WGA zijn ingestroomd heeft 15% binnen een jaar na instroom gewerkt, een kleine stijging ten opzichte van instroomcohort 2012. Bij de volledig WGA'ers zien we een lichte daling. Van de volledig WGA'ers die in 2013 zijn ingestroomd, heeft 5% binnen één jaar weer gewerkt; bij de groep uit 2012 was dit nog 6%. Bij de WIA 35-minners zien we een lichte daling van het aandeel vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. Van de groep van wie in 2013 de aanvraag is afgewezen, is bijna een kwart binnen een jaar weer aan het werk gekomen, twee jaar eerder was dit nog 29%.

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	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar
Voormalig vangnetters WGA volledig							
Instroomcohort 2008	5%	9%	13%	16%	18%	19%	20%
Instroomcohort 2009	4%	7%	12%	15%	17%	18%	
Instroomcohort 2010	4%	8%	12%	15%	17%		
Instroomcohort 2011	5%	8%	12%	14%			
Instroomcohort 2012	4%	6%	10%				
Instroomcohort 2013	3%	5%					
Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk							
Instroomcohort 2008	13%	19%	27%	32%	34%	36%	37%
Instroomcohort 2009	11%	18%	27%	32%	35%	36%	
Instroomcohort 2010	11%	19%	29%	34%	36%		
Instroomcohort 2011	11%	18%	26%	31%			
Instroomcohort 2012	9%	14%	23%				
Instroomcohort 2013	9%	15%					
Voormalig vangnetters WIA-35 min							
Instroomcohort 2008	23%	33%	44%	49%	53%	54%	55%
Instroomcohort 2009	17%	27%	39%	46%	49%	51%	
Instroomcohort 2010	19%	30%	42%	47%	50%		
Instroomcohort 2011	19%	29%	39%	45%			
Instroomcohort 2012	15%	25%	35%				
Instroomcohort 2013	14%	24%					

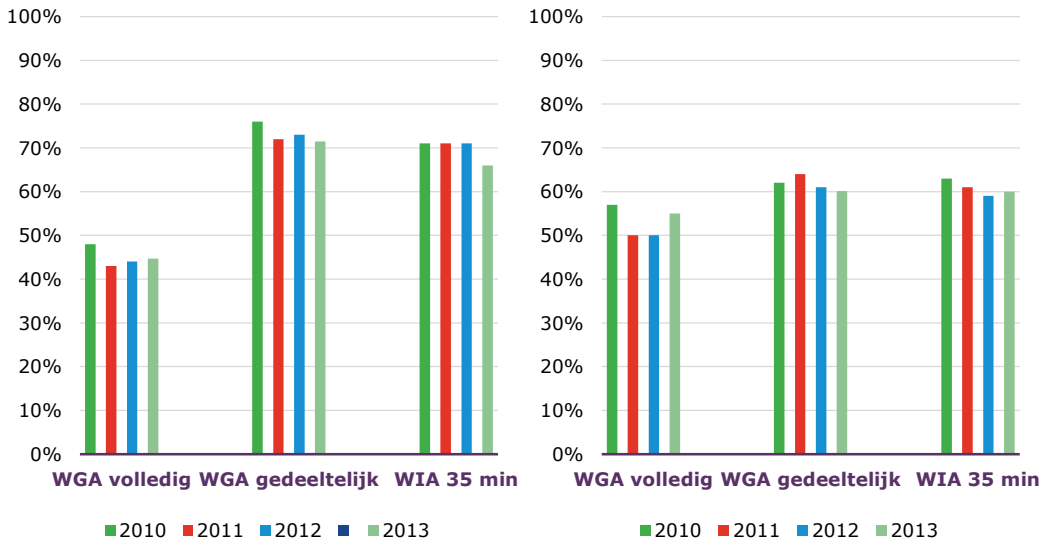
* Cumulatieve aandelen

Uit tabel 6.2 blijkt verder dat ook na twee tot en met zes jaar na instroom in de WIA voormalig vangnetters nog aan het werk komen. Dit is echter een beperkte groep; een groot deel van de voormalig vangnetters is drie tot zes jaar na instroom nog niet aan het werk. Bij WIA 35-minners is een groter aandeel drie tot zes jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk gekomen. Van de groep WIA 35-minners uit 2008 heeft meer dan de helft (55%) binnen zes jaar op enig moment werk gehad. Deels komt dit doordat deze mensen minder (ernstige) beperkingen hebben. Ongeveer één op de vijf WIA 35-minners krijgt binnen vijf jaar alsnog een WIA-uitkering.

6.4. In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

De voormalig vangnetters die aan het werk zijn op het moment van de claimbeoordeling zijn erin geslaagd werk te vinden of deels te behouden in de eerste twee ziektejaren. Het is de vraag in hoeverre deze mensen ook aan het werk blijven na instroom in de WIA. Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 71% van de gedeeltelijk WGA'ers die werk hadden op het moment van de claimbeoordeling een jaar na instroom nog aan het werk is. In voorgaande jaren was dit percentage ongeveer even groot. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2012, werkte 45% na een jaar nog.

Figuur 6.3 Werkbehoud van voormalig vangnetters (links: werkend bij aanvraag, rechts: werkhervatters in verslagjaar)



De rechterkant van figuur 6.3 betreft het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar na instroom het werk hebben hervat. We zien dat gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die na instroom het werk hervatten minder vaak aan het werk blijven dan degenen die op het moment van de claimbeoordeling werken. Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die in 2013 het werk hebben hervat, werkt 60% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2013 het werk hebben hervat, werkt ruim de helft een jaar later nog. Dit percentage is hoger dan bij degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Het gaat hier echter om kleine aantallen.

7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

Samenvatting

Zowel het aantal en het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst als die met een WGA'er in dienst zijn tussen 2013 en 2014 toegenomen.

- Eind 2014 heeft 5,2% van de reguliere werkgevers een Wajonger en in dienst 3,9% een WGA'er.
- Bijna alle grote werkgevers hebben wel één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Toch zijn het vooral de kleine werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger in dienst hebben.

7.1. Inleiding

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

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

We gaan hierbij uit van Wajongers en WGA'ers die een dienstverband hebben bij een reguliere werkgevers en dus niet bij een SW-bedrijf. Met name Wajongers zijn vaak werkzaam een SW-bedrijf; eind 2014 waren dat er circa 25.000. Het aantal WGA'ers dat werkt bij een SW-bedrijf is met 3.400 in eind 2014 veel geringer.

Werkgevers en werknemers hebben met een sociaal akkoord in 2013 afgesproken om de komende tien jaar te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De prioriteit ligt de komende jaren bij Wajongers en bij mensen op de wachtlijst voor de Wsw. Het ministerie van SZW zal jaarlijks over de voortgang van de banenafspraak rapporteren aan de hand van een banenmonitor. Deze UWV Monitor Arbeidsparticipatie kan hiervoor niet gebruikt worden omdat het een ander doel kent en andere indelingen naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte hanteert.

7.2. Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

Zowel het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger als die met een WGA'er in dienst is de afgelopen jaren toegenomen.

Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (eind 2012-2014)

	2012	2013	2014
Totaal aantal reguliere werkgevers	335.375	329.086	330.120
waarvan met een Wajonger in dienst	15.947	15.981	17.154
% werkgevers met een Wajonger in dienst	4,8%	4,9%	5,2%
waarvan met een WGA'er in dienst	12.040	12.359	12.962
% werkgevers met een WGA'er in dienst	3,6%	3,8%	3,9%

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger in dienst of met een WGA'er dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden voordat ze arbeidsongeschikt worden en bij hen ontstaat een dienstverband doordat een werkgever ze in dienst neemt. Bij de WGA'ers kan het zo zijn dat de werkgever hen in dienst heeft genomen nadat de arbeidsbeperking is ontstaan, maar in de meeste gevallen gaat het om WGA'ers die nog werken bij de werkgever waar ze al aan het werk waren toen de arbeidsbeperking is ontstaan. Het gaat dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun werkgever, eventueel met aanpassing van functie of

arbeidsuren. De stijging van het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst is in lijn met de stijging van het aantal personen met een WGA-uitkering (zie hoofdstuk 4).

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 2014 nagenoeg hetzelfde als het jaar daarvoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: 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 21% in de (Financiële) Dienstverlening.

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	
	2014	2013	2014	2013	2014
Bedrijfsgrootte					
Minder dan 10	74,6%	2%	2%	1%	1%
10 – 34	17,9%	7%	8%	5%	5%
35 – 99	4,9%	17%	18%	13%	13%
100 – 499	2,2%	31%	34%	40%	40%
500 – 1.399	0,4%	67%	68%	85%	85%
1.400 en meer	0,2%	93%	92%	98%	98%
Bedrijfstak					
Landbouw, Visserij, Voeding	5,7%	8%	9%	3%	3%
Bouw en Hout	4,8%	5%	5%	3%	3%
Industrie sec	11,8%	6%	6%	4%	4%
Winkelbedrijf en Groothandel	24,4%	4%	4%	2%	2%
Transport	3,6%	5%	6%	7%	7%
(Financiële) Dienstverlening	21,5%	2%	3%	3%	3%
Uitzendbedrijven	1,3%	12%	13%	8%	10%
Gezondheid	11,8%	5%	5%	6%	6%
Overheid Onderwijs	0,5%	23%	26%	41%	43%
Overheid Overig	0,4%	21%	23%	39%	42%
Overig Bedrijf en Beroep	12,0%	6%	7%	3%	3%
Overig en onbekend	2,2%				
Totaal	**100%**				

Tabel 7.2 laat zien dat grotere werkgevers veel vaker een Wajonger en/of WGa'er in dienst hebben dan kleinere werkgevers. Zo hebben nagenoeg alle werkgevers met meer dan 1.400 werknemers tenminste één WGA'er in dienst. Hetzelfde geldt in iets mindere mate voor Wajongers Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of WGa'er in dienst is voor de verschillende groottteklassen niet veel veranderd tussen 2013 en 2014.

Vooral werkgevers in de bedrijfstakken Overheid Onderwijs en Overheid Overig hebben vaker een WGA'er in dienst dan de overige getoonde sectoren, dat is ook logisch want deze bedrijfstakken bestaan vooral uit grotere werkgevers. Ook in de aandelen per bedrijfstak zijn geen grote verschuivingen opgetreden tussen 2013 en 2014.

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. Bovendien is bij grote bedrijven de kans groter dat iemand van eigen personeel in de WGA is beland en (gedeeltelijk) in dienst is gebleven.
Als we het aantal dienstverbanden van Wajongers en WGA'ers relateren aan het totaal aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 7.3).
Het aantal dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden is in toegenomen van 40 dienstverbanden in 2013 naar 43 in 2014. Voor WGA'ers is de toename iets geringer, van 30 in 2013 naar 31 in 2014.

Uit tabel 7.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven ten opzichte van het aantal banen naar verhouding vaak een Wajonger in dienst hebben: per 10.000 dienstverbanden in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er in 2014 82 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig met respectievelijk 18 (Overheid Onderwijs) en 16 (Overheid Overig) Wajongers per 10.000 dienstverbanden. De meeste Wajongers per 10.000 dienstverbanden zijn werkzaam in de sectoren Landbouw, Visserij, Voeding, in Overig Bedrijf en Beroep, Winkelbedrijf en Groothandel, Uitzendbedrijven, en Bouw en Hout.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 werknemers 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.

Tabel 7.3 Aantal Wajong of WGA-dienstverbanden per 10.000 dienstverbanden

	Aantal Wajong-dienstverbanden per 10.000		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000	
	2013	2014	2013	2014
Bedrijfsgrootte				
Minder dan 10	75	82	38	42
10 – 34	55	60	26	29
35 - 99	45	47	25	26
100 - 499	28	32	29	30
500 – 1.399	26	28	30	31
1.400 en meer	33	35	30	31
Bedrijfstak				
Landbouw, Visserij, Voeding	73	78	24	24
Bouw en Hout	54	58	30	31
Industrie sec	42	46	31	32
Winkelbedrijf en Groothandel	57	61	20	21
Transport	37	39	47	49
(Financiële) Dienstverlening	24	27	26	28
Uitzendbedrijven	57	68	25	29
Gezondheid	38	38	34	35
Overheid Onderwijs	16	18	36	38
Overheid Overig	14	16	38	42
Overig Bedrijf en Beroep	59	68	23	25
Totaal	**40**	**43**	**30**	**31**

Bijlage I De Wajong

De Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten) is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt[46]. Vanaf 2015 kent de Wajong drie regimes: de oude Wajong (oWajong), de Wajong 2010 en de Wajong 2015.

Oude Wajong

Mensen met een Wajong-uitkering die voor 2010 een Wajong-uitkering aanvroegen vallen onder de oude Wajong (oWajong). Onder de oWajong werd 98% van de Wajongers volledig arbeidsongeschikt verklaard. Dat hield in dat een Wajonger niet in staat was om zelfstandig *ten minste het WML* te verdienen in *gangbare arbeid*.

Wajong 2010

Mensen met een Wajong-uitkering die vanaf 2010 (en voor 10 september 2014) Wajong aanvroegen, vallen onder de Wajong 2010. Met de invoering van de Wajong 2010 werd de naam van de wet veranderd in de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Het primaire doel van de Wajong 2010 was het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. De nadruk ligt daarom op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. In de Wajong 2010 wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn tenminste 75% van het WML te verdienen en welke hulpmiddelen of ondersteuning nodig zijn. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waar enig loon mee te verdienen is. 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 centrale gedachte achter de Wajong 2010 was dat de meeste jongeren op hun 18e nog volop in ontwikkeling zijn. Dat geldt ook voor hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Om de Wajongers maximaal te activeren werd de Wajongregeling op een aantal onderdelen aangepast ten opzichte van de oWajong. We noemen de belangrijkste.

De Wajong 2010 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 Wajong-uitkering 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 studietoeslag. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten *studieregeling*.

Voorlopige en definitieve beoordeling

De gedachte dat Wajongers op hun 18e 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 verdiencapaciteit 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

[46] Voor het 17e jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.

betaalde baan bij een werkgever te vinden, UWV hem een werkaanbod kan doen zodra een passende functie beschikbaar is.

Werk moet lonen

Behalve dat de Wajong 2010 nieuwe instrumenten biedt, is deze ook aangepast op het punt van verdiensten 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. In de oude Wajong kan het voorkomen dat mensen die meer gaan verdienen, minder inkomen overhouden. De oWajong kent arbeidsongeschiktheidsklassen met een bijbehorende uitkeringspercentage. Als mensen meer gaan verdienen, kunnen ze een uitkering uitbetaald krijgen die behoort bij een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse. Deze terugval in het uitkeringsbedrag kan groter zijn dan de toename in de verdiensten.

Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie

De rechten van Wajongers zijn in de Wajong 2010 uitgebreid. Daartegenover staat dat de plichten zijn toegenomen en dat het bijbehorende sanctieregime voor Wajongers in de nieuwe wet is aangescherpt. In de Wajong 2010 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.

Wajong 2015

Met de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Arbeidsvermogen is het vermogen van een individu om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met economische waarde wordt bedoeld dat een werkgever bereid is loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft arbeidsvermogen als hij voldoet aan de volgende vier criteria[47]:

1. Hij kan een taak uitvoeren in een arbeidsorganisatie; en
2. Hij heeft basale werknemersvaardigheden; en
3. Hij kan ten minste een uur aaneengesloten werken; en
4. Hij is ten minste vier uur per dag belastbaar, dan wel hij is ten minste twee uur per dag belastbaar én hij kan per uur ten minste WML verdienen.

Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering.

Beoordeling arbeidsvermogen zittend bestand

De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers (oWajong en Wajong 2010) blijven bij UWV. Wel worden huidige Wajongers tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon, anders wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het WML op 1 januari 2018. In het gewijzigde Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de Invoeringswet Participatiewet staat beschreven hoe de beoordeling van het zittend bestand Wajong plaatsvindt[48].

[47] Zie Ontwerpbesluit tot wijziging van het het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de Invoeringswet Participatiewet.
[48] idem.

Bijlage II 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.

Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

Onder vervoersvoorzieningen vallen onder andere taxivervoer en aanpassingen aan auto's. De categeorie overige voorzieningen bestaat bijvoorbeeld uit audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en brailleregels) en 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 en trajecten die kunnen worden ingezet op grond van de Subsidieregeling jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen.

Een *regulier traject* is een re-integratietrajct dat op grond van een aanbestedingsprocedure door UWv is gecontracteerd. 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 zijn geworden 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 arbeidsgeschikten (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 verdiencapaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdiencapaciteit 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 (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 eindedienstverbanders. 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 Ziektewet-claim, 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 eindedienstverbanders) 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 hoe dan ook 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 de cliënt niet in staat is 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 diens 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 worden gevonden, 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 verdiencapaciteit van de cliënt. Het arbeidsongeschiktheidpercentage is het procentuele verschil tussen de vastgestelde resterende verdiencapaciteit en het salaris dat de persoon in kwestie verdiende voordat hij of zij arbeidsongeschikt werd. Dit percentage bepaalt of de cliënt een uitkering krijgt en de hoogte ervan. Als het arbeidsongeschiktheidspercentage 80% of hoger is, is er in het geval dat de aandoening duurzaam is, recht op een IVA-uitkering. Als dit niet het geval is krijgt de cliënt een WGA-uitkering, net als bij een uitkomst van 35-80%. Als het percentage lager is dan 35%, is er onder de WIA geen recht op een uitkering. Onder de WAO lag deze drempel lager, namelijk op 15%.

Bijlage IV Vormen van ondersteuning voor WGA-gerechtigden

UWV ondersteunt arbeidsbeperkten met een WGA-uitkering die dat nodig hebben op verschillende manieren bij het vinden van werk. In het Werkplan (ook wel re-integratievisie genoemd), dat UWV samen met de klant opstelt nadat de claimbeoordeling WIA heeft plaatsgevonden, wordt uiteengezet wat de beperkingen en mogelijkheden van de klant zijn en wat zijn visie en die van UWV is op de mogelijkheden tot werkhervatting en de termijn waarbinnen dit aan de orde kan zijn. Ook wordt in het Werkplan aangegeven welke ondersteuning de klant krijgt op weg naar werkhervatting. Belangrijke vormen van ondersteuning zijn de eigen dienstverlening door UWV (bijv. in de vorm van workshops en coaching), inkoop van re-integratiedienstverlening en het inzetten van voorzieningen.

Re-integratieondersteuning in de vorm van ingekochte re-integratiedienstverlening bestaat uit: reguliere re-integratietrajecten, Individuele Re-integratieovereenkomsten (IRO's), sociale activering (voor klanten vaak een eerste stap op weg naar werk door het uitvoeren van maatschappelijk nuttige activiteiten die een bijdrage leveren aan het verminderen van de afstand), scholing en vaardigheidstrainigen.

UWV zet deze dienstverlening selectief in: dienstverlening wordt alleen ingekocht voor die klanten die niet op eigen kracht aan de slag kunnen komen. Het kan ook zijn dat de re-integratie wordt uitgesteld vanwege de (gezondheids)- situatie. Dan kan de klant op een later moment alsnog in aanmerking komen voor re-integratieondersteuning.

Voorzieningen worden ingezet voor WGA-gerechtigden die (deels) kunnen werken, maar daarbij extra ondersteuning nodig hebben. Het kan gaan om werknemersvoorzieningen (zoals jobcoaching, vervoer en hulpmiddelen), maar ook om voorzieningen om het werk in zelfstandige arbeid te kunnen hervatten.

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 zij iemand met een WGA-uitkering in dienst neemt. Het gaat dan om zaken als proefplaatsing, no-riskpolis, interne jobcoaching en vergoedingen voor niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek.

WIA 35-minners kunnen – als zij geen werk hebben – een beroep doen op *inkomensondersteuning* 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 de re-integratieverantwoordelijkheid voor zowel WWB-gerechtigden 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
Marcel Spijkerman

Met medewerkering van:
Frank Schreuder

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 © maart 2016