

UWV Monitor

Arbeidsparticipatie 2016

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



werken aan perspectief

Inhoudsopgave

1.	Essentie van de monitor 2016	4
2.	Volumeontwikkelingen Wajong	8
2.1.	Inleiding	8
2.2.	Volumeontwikkelingen in de Wajong	8
2.3.	Kenmerken van de Wajong-populatie	11
3.	Arbeidsparticipatie van Wajongers	13
3.1.	Inleiding	13
3.2.	In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	15
3.3.	Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	16
3.4.	In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	18
3.5.	In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	20
4.	Volumeontwikkelingen WIA/WAO	23
4.1.	Inleiding	23
4.2.	Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	24
4.3.	Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	26
4.4.	Arbeidsparticipatie en ondersteuning	27
5.	Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers	29
5.1.	Inleiding	29
5.2.	In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	29
5.3.	In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	31
5.4.	In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	32
6.	Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters	33
6.1.	Inleiding	33
6.2.	In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	33
6.3.	In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	34
6.4.	In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	35
7.	Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	37
7.1.	Inleiding	37
7.2.	Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	37
7.3.	Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	38
Bijlage I	De Wajong	40
Bijlage II	Vormen van ondersteuning in de Wajong	42
Bijlage III	De Wet WIA	43
Bijlage IV	Vormen van ondersteuning voor WGA- gerechtigden	45
Colofon		46

1. Essentie van de monitor 2016

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 2016 laten we zien hoe de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking zich ontwikkelt in de periode 2008 tot en met 2015 (zie box 1.1 voor de methodiek). We richten ons in deze monitor op de arbeidsparticipatie van Wajongers, WGA'ers en mensen van wie de aanvraag voor de WIA-uitkering is afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% is (WIA 35-minners). Bij de WGA maken we onderscheid tussen volledig WGA'ers (WGA 80-100) en gedeeltelijk WGA'ers (WGA 35-80)¹. Ook komt de arbeidsparticipatie van WAO'ers kort aan bod.

Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt licht

Eind 2015 ontvingen 793.500 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan nog steeds het grootste deel een WAO-uitkering betreft (zie tabel 1.1). Het totaal aantal uitkeringen is daarmee ongeveer gelijk aan het aantal eind 2008, maar daalde ten opzichte van eind 2014 licht. De samenstelling van de populatie arbeidsongeschikten verandert door 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. In 2015 daalde het aantal mensen met een Wajong-uitkering voor het eerst, doordat de Wajong vanaf 1 januari 2015 alleen nog toegankelijk is voor jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen een beroep konden doen op de Wajong, vallen sindsdien onder de Participatiewet en zien we daardoor niet terug in het aantal mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Tabel 1.1 Aantal lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	x	x	x	x	x	x	x	x
	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
WAO	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1
WIA	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	186,5	209,6	229,6
WGA volledig	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2
WGA gedeeltelijk	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4
IVA	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0
Wajong	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8
Totaal	796,0	796,5	801,5	798,5	794,4	798,3	803,2	793,5

Economische situatie in 2015 gunstiger

De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten zijn in 2015 gunstiger dan we in de jaren hiervoor zagen. Een logische verklaring voor dit beeld is dat de economie voor het eerst sinds lange tijd weer in de lift zit. Na het voorzichtige economische herstel in 2014 groeide de economie in 2015 met 2% ten opzichte van 2014. Dit is ook zichtbaar op de arbeidsmarkt: de werkgelegenheid groeide en het aantal werklozen nam verder af². Illustratief voor de situatie in 2015 is de groei van het aantal banen voor werknemers (ze figuur 1.1) Nu het aantal banen verder toeneemt, is het voor werkgevers mogelijk weer makkelijker om ook mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en/of te houden.

¹ In box 4.2 wordt een uitgebreide beschrijving van deze groepen gegeven.

² CBS (2016). Nederland in 2015. Een economisch overzicht. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS.

Aandeel werkende WGA'ers daalt niet verder

Het aantrekken van de arbeidsmarkt is ook zichtbaar bij de WGA. Voor het eerst sinds 2008 is het aandeel werkende gedeeltelijk WGA'ers toegenomen, van 42,5% in 2014 naar 43,0% in 2015. Ook het aandeel werkende WIA 35-minners is voor het eerst sinds jaren toegenomen naar 42,6%. Het aandeel werkende volledig WGA'ers is in 2015 (8,0%) wat lager dan in 2014 (8,4%), maar de daling is kleiner dan in de voorgaande jaren.

Er zijn wel verschillen tussen de voormalig werknemers en voormalig vangnetters (zie box 4.2 voor een beschrijving van deze groepen). Het aandeel werkende voormalig werknemers is nagenoeg gelijk gebleven voor zowel gedeeltelijk als volledig WGA'ers. Bij de voormalig vangnetters is het aandeel werkende volledig WGA'ers enigszins afgenomen, maar bij de gedeeltelijk WGA'ers zien we een toename, van 24,0% in 2014 naar 26,5% in 2015. Kennelijk profiteert deze groep meer van het aantrekken van de economie dan de andere groepen WGA'ers.

Het verschil tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters is ook zichtbaar in de ontwikkeling van andere indicatoren van arbeidsparticipatie. Voor voormalig werknemers is het aandeel dat werkt bij de claimbeoordeling de laatste drie jaar redelijk stabiel. Bij voormalig vangnetters zien we een redelijk forse toename voor gedeeltelijk WGA'ers en een afname voor volledig WGA'ers. Een vergelijkbaar patroon zien we voor het aandeel dat bij de claimbeoordeling niet werkt en vervolgens binnen een jaar aan het werk gaat. Ook hier lijken voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering meer te profiteren dan andere groepen.

Het is opvallend dat de arbeidsparticipatie zich juist onder voormalig vangnetters, en dan in het bijzonder die van gedeeltelijk WGA'ers, zich gunstig ontwikkelt. In het verleden zagen we onder deze groep juist een sterke daling van de arbeidsparticipatie. Dit lijkt een bevestiging van de grote invloed van de conjunctuur op de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters. Overigens moet bij de gunstige ontwikkelingen van de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters wel de kanttekening worden gemaakt dat de mate van arbeidsparticipatie in vergelijking tot voormalig werknemers laag is.

Kleine groep werkgevers met Wajonger of WGA'er in dienst

Het aandeel werkgevers met een WGA'er in dienst is de laatste jaren ongeveer gelijk gebleven (3,9%). Het aandeel werkgevers met één of meerdere Wajongers in dienst ontwikkelde zich wel positief. Eind 2015 had 5,4% van de werkgevers een Wajonger in dienst, eind 2013 was dit 4,9%. Het overgrote deel van de werkgevers heeft dus geen Wajonger of WGA'er in dienst. Dit komt voor een deel doordat er veel meer kleine dan grote werkgevers zijn. Bijna alle grote werkgevers hebben één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst, bij kleine werkgevers (tot 10 werknemers) gaat het om één tot twee procent. Dit is ook logisch, omdat kleine werkgevers veel minder arbeidsplaatsen hebben. Het in dienst nemen of houden van mensen met een arbeidsbeperking kan voor hen lastig zijn, omdat deze arbeidsplaatsen niet altijd geschikt zijn (te maken). Opvallend is wel, dat het juist de kleine werkgevers zijn die ten opzichte van het totaal aantal werknemers in hun bedrijf relatief vaak een Wajonger of WGA'er in dienst hebben.

Toename arbeidsparticipatie andere groepen

Naast mensen met een arbeidsbeperking zijn er andere groepen met een zwakkere positie op 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.

Het economische herstel dat in 2014 is begonnen en in 2015 doorzet, is nu ook zichtbaar in de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking. Voor het eerst sinds 2012 neemt de arbeidsparticipatie weer toe (tabel 1.2). Ook onder groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt neemt de arbeidsparticipatie in 2015 weer toe.

Tabel 1.2 Aandeel werkenden voor geselecteerde groepen (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale Nederlandse bevolking 15-65 jaar⁴	75,1%	74,8%	74,0%	74,1%	74,4%	73,6%	73,1%	74,1%
WGA/Wajong								
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%
Wajong	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%	22,8%
Groepen								
Niet-westerse allochtonen 15-65 jaar	62,6%	61,3%	59,2%	59,9%	59,4%	57,3%	56,3%	57,1%
Laagopgeleiden 15-65 jaar	60,1%	59,4%	58,1%	59,0%	58,7%	57,2%	55,5%	56,9%

Bron: UWV en CBS statline.

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 (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 23% van de Wajongers. Dit type cijfers is goed bruikbaar voor een vergelijking tussen groepen (mensen uit de groep gedeeltelijke WGA versus mensen uit de groep volledig WGA), 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 Dit is de netto-arbeidsparticipatie: het aandeel van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking.

2. Volumeontwikkelingen Wajong

Samenvatting

De Wajong kent sinds 2015 drie regimes: de Wajong 2015, de Wajong 2010 en de oude Wajong (oWajong). Door de invoering van de Participatiewet is de Wajong vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor jongeren die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben (Wajong 2015). Hierdoor stromen er vanaf 2015 minder mensen de Wajong in- dan dat er uitstromen en neemt het totaal aantal Wajongers vanaf 2015 langzaam af. Eind juni 2016 ontvingen 248.000 mensen een Wajong-uitkering, eind 2015 waren dat er 248.800.

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. Van alle Wajongers die de Wajong 2010 instroomden, is 30% eind 2015 overgegaan naar een andere regeling. Het overgrote deel van de Wajongers stroomde door van de studie- naar de werkregeling.

- Eind 2015 bestond de Wajong-populatie uit 180.600 oWajongers, 66.900 mensen die onder de Wajong 2010 vallen en 1.300 mensen die onder de Wajong 2015 vallen.
- De instroom in de Wajong 2015 (1.300) is nog geen 8% van de jaarlijkse instroom in de Wajong 2010 en ligt daarmee iets hoger dan het aandeel Wajongers dat in 2014 de uitkeringsregeling van de Wajong 2010 instroomde (6%).
- Eind 2015 zat 78% van de mensen in de Wajong 2010 in de werkregeling, 12% in de studieregeling en 10% in de uitkeringsregeling.

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 sinds 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 2010 instroomden, nog 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 vóór 1 januari 2010 deden, geldt de oWajong. 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, anders wordt de uitkering verlaagd naar maximaal 70% van het wettelijk minimumloon op 1 januari 2018.

In paragraaf 2.2 gaan we in op de ontwikkelingen in de in- en uitstroom en het totaal aantal Wajongers en op de ontwikkelingen in de Wajong 2010. In paragraaf 2.3 staan we stil bij de kenmerken van de Wajong populatie.

2.2. Volumeontwikkelingen in de Wajong

Tot 2015 nam het aantal mensen met een Wajong-uitkering ieder jaar toe. Dat kwam doordat er meer mensen de Wajong instroomden dan dat er uitstroomden. Wajongers kwamen op jonge leeftijd in de Wajong en veel van hen krijgen lang een uitkering, omdat er niet snel sprake is van herstel en daarmee van uitstroom uit de uitkering⁵.

⁵ Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen. Omdat een voorziening voor jonggehandicapten sinds 1976 bestaat, komt een substantiële uitstroom uit de Wajong wegens pensionering pas op langere termijn op gang.

Door de invoering van de Participatiewet daalt het totaal aantal Wajongers vanaf 2015. Omdat de instroom beperkt is, stromen er vanaf 2015 meer mensen de Wajong uit dan in. Eind juni 2016 ontvingen 248.000 mensen een Wajong-uitkering, eind 2015 waren dat er 248.800.

Uit tabel 2.1 blijkt dat in 2015 in totaal 4.500 mensen de Wajong instroomden. Dit zijn niet alleen mensen die onder het regime van de Wajong 2015 vallen, er vond ook nog instroom in de oWajong en in de Wajong 2010 plaats. Dat komt ten eerste doordat er sprake is van zogeheten overloop uit 2014. Mensen die tot 10 september 2014 een Wajong-uitkering aanvroegen en bij wie de uitkering voor het eerst in 2015 werd 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. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die eerder zijn uitgestroomd wegens herstel, maar te maken hebben gekregen met een terugval of om mensen van wie de uitkering eerder is beëindigd vanwege een sanctie. Als de sanctie stopt of wordt teruggedraaid, herleeft de uitkering. Een andere belangrijke groep bij wie de uitkering wordt heropend, zijn mensen die terugkeren uit detentie.

In 2015 stroomden 1.300 mensen de Wajong 2015 in. Dit is ongeveer 8% van de jaarlijkse instroom in de Wajong 2010 en ligt 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	2016 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	x 1.000
Oude Wajong									
Instroom	16,1	17,6	8,0	1,8	1,5	1,6	1,2	1,1	0,6
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	4,3	4,3	4,2	4,5	1,9
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	195,4	192,4	189,6	186,9	183,9	180,6	179,2
Wajong 2010									
Instroom			9,8	14,5	13,8	16,1	16,3	2,0	0,5
Uitstroom			0,1	0,4	0,8	1,2	1,5	1,9	0,9
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	36,9	51,8	66,7	66,9	66,6
Wajong 2015									
Instroom								1,3	0,9
Uitstroom								*0,0	*0,0
Lopende uitkeringen								1,3	2,2
Totaal Wajong									
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3	17,7	17,4	4,5	2,0
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1	5,5	5,7	6,4	2,9
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	250,6	248,8	248,0

* De uitstroom in 2015 en in het eerste halfjaar 2016 bedroeg enkele tientallen.

In 2015 stroomden 6.400 Wajongers uit. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn pensioering (24%), detentie (23%) en overlijden (23%). Weinig Wajongers stromen uit wegens herstel (6%). Het overige deel (23%) van de Wajongers stroomt uit wegens overige redenen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om Wajongers die naar het buitenland vertrekken, het recht op Wajong eindigt dan.

De reden van uitstroom verschilt tussen de oWajong en de Wajong 2010. oWajongers zijn gemiddeld ouder dan mensen die onder de Wajong 2010 vallen en daarom stromen de meeste oWajongers uit wegens pensioering (34%) en overlijden (30%). In de Wajong 2010 komen detentie (39%) en overige redenen (48%) het meeste voor. In de laatste categorie zitten ook Wajongers die langer dan één jaar het wettelijk minimumloon hebben verdiend of na vijf jaar 75% van het wettelijk minimumloon verdienen, én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig hebben. In 2015 ging dit in totaal om ruim 400 mensen uit de Wajong 2010, dat is 22% van de uitstroom uit de Wajong 2010 in 2015.

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 18de nog volop in ontwikkeling zijn en daarmee ook hun mogelijkheden om arbeid te verrichten kunnen veranderen⁶.

Wajongers bij wie UWV inschat dat ze (in de toekomst) in staat zijn om betaalde arbeid te verrichten in regulier of beschermt werk, stroomden de werkregeling in. Ook Wajongers van wie UWV op het moment van de claimbeoordeling niet kon vaststellen of het perspectief op werk duurzaam ontbreekt, kwamen in deze regeling terecht. Wajongers die nog op school zaten of studeerden en studiefinanciering of een tegemoetkoming scholingskosten voor scholieren ontvingen, kwamen in de studieregeling. Voor mensen die eind 2014 een Wajong-uitkering hadden blijven deze regelingen bestaan. Jonggehandicapten die nog op school zitten of studeren, kunnen een studietoelage krijgen van gemeenten. Als ze klaar zijn met school of hun studie en dan blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen ze een beroep doen op de Wajong 2015. Jonggehandicapten die voorheen de werk- of studieregeling instroomden, vallen vanaf 2015 onder de Participatiewet.

Tabel 2.3 laat zien dat het grootste deel van de Wajongers in de Wajong 2010 de werkregeling instroomde. De verdeling tussen de verschillende regelingen bij instroom was vanaf 2012 vrij stabiel. In 2013 en 2014 kwam 57% van de Wajongers in de werkregeling terecht, 37% in de studieregeling en 6% in de uitkeringsregeling⁷.

Tabel 2.2 Verdeling over de regelingen Wajong 2010

	Uitkeringsregeling	Werkregeling	Studieregeling
Aandeel in instroom			
2010	13%	54%	34%
2011	8%	51%	41%
2012	7%	55%	37%
2013	6%	57%	37%
2014	6%	57%	37%
Aandeel in lopend bestand			
Eind 2010	13%	58%	29%
Eind 2011	10%	62%	28%
Eind 2012	9%	67%	23%
Eind 2013	9%	71%	20%
Eind 2014	9%	74%	18%
Eind 2015	10%	78%	12%

Als de situatie van Wajongers verandert, kunnen ze overgaan van de ene naar de andere regeling of de Wajong uitstromen. Zo zal een student of scholier na beëindiging van de studie overgaan van de studieregeling naar de werk- of uitkeringsregeling. Tabel 2.3 laat zien dat van alle Wajongers die tussen 2010 en 2015 de Wajong 2010 instroomden, 30% eind 2015 is overgegaan naar een andere regeling. Het overgrote deel van de Wajongers stroomde door van de studie- naar de werkregeling. Ook gingen er Wajongers van de werk- naar de studieregeling en van de studieregeling naar de uitkeringsregeling. 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 nog nauwelijks mensen van de werk- naar de uitkeringsregeling overgegaan. Het is te verwachten dat op termijn meer Wajongers zullen doorstromen van de werk- naar de uitkeringsregeling. Dit geldt met name voor Wajongers in de werkregeling die bij instroom geen arbeidsmogelijkheden hadden, maar bij wie UWV (nog) niet kon vaststellen dat het ontbreken hiervan ook duurzaam was. Als bijvoorbeeld uit de herindelingsoperatie blijkt dat er nu wel sprake is van duurzaam geen arbeidsvermogen, zullen zij overgaan van naar de uitkeringsregeling.

Door de overgangen tussen de regelingen ziet de verdeling van het lopend bestand Wajong 2010 er anders uit dan die bij instroom (zie tabel 2.2). Doordat veel Wajongers van de studie- naar de werkregeling gingen, wordt de groep Wajongers die in de werkregeling zit steeds groter en de groep in de studieregeling kleiner. Eind 2015 zat 78% van de Wajongers uit de Wajong 2010 in de werkregeling, 12% in de studieregeling en 10% in de uitkeringsregeling.

⁶ Bijlage I geeft de belangrijkste veranderingen weer in de Wajong 2010 ten opzichte van de oWajong.

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. In 2010 is het werkproces bijvoorbeeld een paar keer aangepast en geoptimaliseerd.

Tabel 2.3 Overgangen tussen regelingen Wajong 2010

	Aantal instroom 2010-2015	Aantal overgangen t/m eind 2015	overgangen als % van instroom in regeling
Uitkeringsregeling	5.700		
naar werkregeling		200	4%
naar studieregeling		100	2%
Werkregeling	40.300		
naar uitkeringsregeling		200	0%
naar studieregeling		1.900	5%
Studieregeling	26.500		
naar werkregeling		18.100	68%
naar uitkeringsregeling		1.300	5%
Totaal	72.500	21.800	30%

2.3. Kenmerken van de Wajong-populatie

Hoe ziet de Wajong-populatie er eind 2015 uit? De Wajong-populatie bestond uit 180.600 oWajongers, 66.900 mensen die onder de Wajong 2010 vallen en 1.300 mensen uit de Wajong 2015. De populatie oWajongers ziet er anders uit dan de groep Wajongers in de Wajong 2010 (zie tabel 2.4). oWajongers zijn voor 2010 de Wajong ingestroomd en omdat het maar weinig Wajongers lukt de uitkering te verlaten, zijn ze gemiddeld ouder dan de Wajongers die vanaf 2010 instroomden. Eenderde van de oWajongers is 45 jaar of ouder. Van de Wajongers in de Wajong 2010 is bijna driekwart jonger dan 25 jaar. Ook ziet de verdeling naar diagnosegroep (op basis van het eerste ziektebeeld⁸) er anders uit. Eén op de vijf oWajongers heeft een somatische aandoening, één op de vijf een psychiatrische aandoening en 55% heeft een ontwikkelingsstoornis. In de Wajong 2010 is het aandeel met een ontwikkelingsstoornis hoger (65%) en zijn er relatief minder Wajongers die een somatisch ziektebeeld hebben (13%). Dit verschil komt doordat de instroom van Wajongers met een ontwikkelingsstoornis in de laatste tien jaar sterk is toegenomen. Dit ging samen met een toename van het aantal jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs.

De groepen Wajongers in de verschillende regelingen van de Wajong 2010 verschillen ook van elkaar (zie tabel 2.5). In de werkregeling heeft 30% van de Wajongers een (zeer) licht verstandelijke beperking en heeft ruim één op de vijf Wajongers een psychiatrisch ziektebeeld. Deze laatste groep bestaat uit veel Wajongers die tussen de 25 en 35 jaar oud zijn.

⁸ Verzekeringsartsen konden maximaal drie diagnosecodes registreren. Het eerste ziektebeeld heeft betrekking op de eerste diagnosecode die is geregistreerd. Bij Wajongers komt een combinatie van meerdere diagnosecodes, zoals een verstandelijke beperking in combinatie met autisme, vaak voor.

Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers (eind 2015)

	Oude Wajong	Wajong 2010	Wajong 2010 naar regeling		
			Uitkerings-regeling	Werk-regeling	Studie-regeling
Geslacht					
Man	56%	57%	58%	57%	54%
Vrouw	44%	43%	42%	43%	46%
Leeftijdsklasse					
18 en 19 jaar	0%	11%	14%	8%	26%
20 t/m 24 jaar	6%	63%	62%	63%	65%
25 t/m 34 jaar	39%	22%	11%	25%	9%
35 t/m 44 jaar	22%	3%	6%	3%	0%
45 jaar en ouder	33%	2%	7%	2%	0%
Diagnosegroep					
Ontwikkelingsstoornissen (totaal)⁹	55%	65%	63%	66%	60%
Diep/ernstig/matige verstandelijke beperking		8%	40%	4%	8%
Licht/zeer licht verstandelijke beperking		27%	11%	30%	18%
Verstandelijke beperking, ernst onbekend		1%	1%	1%	1%
Autistische spectrum stoornis		17%	9%	17%	25%
Aandachtstekortstoornis (o.a. ADHD)		7%	1%	8%	4%
Overige ontwikkelingsstoornissen		5%	2%	5%	4%
Psychiatrische ziektebeelden (totaal)	20%	20%	15%	21%	15%
Persoonlijkheidsstoornis	6%	6%	3%	6%	4%
Stemmingsstoornis	2%	4%	2%	4%	4%
Schizofrenie en overige psychosen	6%	3%	7%	3%	2%
Overige psychische ziektebeelden	5%	7%	3%	7%	6%
Somatische ziektebeelden	20%	13%	13%	12%	23%
Onbekend	5%	2%	9%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal aantal	180.600	66.900	6.400	52.400	8.100

Wajongers die in de studieregeling zitten, zijn gemiddeld jonger dan Wajongers uit de twee andere regelingen. De meeste Wajongers die eind 2015 in de studieregeling zaten, hebben een stoornis in het autisme spectrum (25%) of een somatisch ziektebeeld (23%). Wajongers met dit type ziektebeelden zijn nu oververtegenwoordigd in de studieregeling, omdat ze gemiddeld langer een opleiding volgen dan Wajongers met andere ziektebeelden en daardoor minder snel doorstromen naar de werkregeling. Wajongers in de uitkeringsregeling hebben ernstige beperkingen. Zo heeft 40% een (zeer) ernstige of matige verstandelijke beperking. Van de Wajongers in de uitkeringsregeling met een (zeer) licht verstandelijke beperking, ADHD of een autisme spectrum stoornis als eerste ziektebeeld is bij het overgrote deel sprake van meerdere ziektebeelden.

⁹ Voor Wajongers in de oWajong is er geen goed onderscheid te maken naar de verschillende ziektebeelden die onder ontwikkelingsstoornissen vallen. De verfijning binnen deze categorie is pas goed mogelijk voor Wajongers die vanaf 2009 de Wajong zijn ingestroomd.

3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

Samenvatting

De positieve ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie van Wajongers die we in 2014 zagen, zetten in 2015 door. Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, nam verder toe en Wajongers die aan het werk kwamen, bleven vaker aan het werk. Wajongers lijken te profiteren van de inspanningen van werkgevers in het kader van de banenafpraak en de aantrekkende economie in 2015. Om werk voor Wajongers bij reguliere werkgevers mogelijk te maken, blijven veel inspanningen en investeringen nodig.

De invoering van de Participatiewet zien we op meerdere manieren terug in de ontwikkelingen. Door de sluiting van de Sociale Werkvoorziening (SW) voor nieuwe werknemers is het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt, voor het eerst gedaald. Hierdoor steeg het totaal aantal werkende Wajongers minder dan in 2014. De stijging tussen 2014 en 2015 van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is wel groter dan de daling van het aantal dat in of via de SW werkt. Dit wijst er op dat de reguliere arbeidsmarkt de sluiting van de SW in 2015 kon opvangen wat betreft de Wajong-groep. In 2015 nam het *aandeel* Wajongers dat werkt, voor het eerst sinds 2012 toe naar 22,8%. Voor een groot deel is deze toename het gevolg van de veranderende samenstelling van de Wajongpopulatie. Net ingestroomde Wajongers werkten relatief veel minder vaak dan mensen die al wat langer in de Wajong zitten. Nu er nauwelijks meer Wajongers instromen, is de gemiddelde Wajong populatie wat ouder en daarmee het aandeel werkende Wajongers hoger dan in 2014.

- Eind 2015 waren er 56.400 Wajongers aan het werk, 800 meer dan een jaar eerder.
- Het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 30.300 eind 2014 naar 32.400 eind 2015. Het aantal dat in of via de SW aan het werk is, daalde van 25.300 naar 24.000.
- 54% van de Wajongers die eind 2015 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie of een andere voorziening.
- Het aantal proefplaatsingen dat UWV inzet voor Wajongers steeg van 3.100 in 2012 naar 7.600 in 2015. In 2014 en 2015 leidde bijna 60% van de proefplaatsingen tot een dienstverband.
- Van de Wajongers die in 2014 aan het werk zijn gekomen, is 55% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat 50%.
- Baanverlies en het daarna niet (snel) meer aan het werk komen, lijken belangrijk knelpunten in de arbeidsparticipatie van Wajongers.

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 echter lastig op eigen kracht een 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 maatmaninkomen¹⁰ te verdienen én geen ondersteuning zoals een jobcoach of loondispensatie meer nodig heeft¹¹. Dit geldt voor een heel klein deel van de

¹⁰ Het maatmaninkomen is het inkomen dat een niet-jonggehandicapt persoon van dezelfde leeftijd met hetzelfde werk fulltime 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 maatmaninkomen (bij de Wajong is dit vaak gelijk aan het wettelijk minimumloon) verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het wettelijk minimumloon verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als

Wajong-populatie. Wajongers die WSW-arbeid verrichten, behouden hun Wajong-recht en stromen de Wajong niet uit. Hun inkomsten worden verrekend met de uitkering, zolang ze een WSW-dienstverband hebben¹².

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 maatschappij¹³. 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 klanten¹⁴.

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 vaardigheden¹⁵. 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 schoonmaakmiddelen¹⁶. 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.

Met de invoering van de Participatiewet vanaf 2015 is de SW afgesloten voor nieuwe werknemers. Het kabinet en de sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 afgesproken om in de periode tot 2025 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-baan¹⁷ en voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking getreden. Deze wet bevestigt de afspraken in de banenafpraak. Het kabinet kan in overleg met de sociale partners op een later moment beslissen om het quotum te activeren als de banenafpraak niet wordt gerealiseerd. Het ministerie van SZW rapporteert jaarlijks over de voortgang van de banenafpraak¹⁸.

Deze monitor beschrijft de mate van arbeidsparticipatie van de totale groep Wajongers die onder de oWajong en de Wajong 2010 vallen¹⁹. Niet al deze Wajongers beschikken over arbeidsmogelijkheden. Voor een groot deel van de Wajongers kunnen we op basis van de uitkeringsbestanden nog geen onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsvermogen hebben. Dit komt doordat de *oude* Wajong een ander criterium kent dan de Wajong 2010²⁰. Wajongers die in de werkregeling van de Wajong 2010 zitten, hebben in principe arbeidsvermogen. Tussen 2015 en eind 2017 worden ook de oWajongers ingedeeld naar arbeidsvermogen. Omdat de herindelingsoperatie nog in volle gang is, is het nog niet mogelijk aan te geven hoeveel Wajongers er wel en hoeveel er duurzaam geen

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 De inkomsten van Wajongers die in de SW werken, zijn vaak hoger dan het wettelijk minimumloon, omdat de WSW gunstige arbeidsvoorwaarden kent. Veel Wajongers die in of via de SW werken hebben daarom een zogeheten nuluitkering. Dit betekent dat er geen uitkeringsbedrag wordt uitbetaald, maar dat het Wajong-recht wel blijft bestaan.

¹³ 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.

¹⁴ Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van, & Giezen, A. van der (2011). *Arbeidsparticipatie van Wajongers Sociaal Bestek, 10 (73)*.

¹⁵ Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

¹⁶ 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.

¹⁷ In de term ID-baan verwijst ID naar het Besluit in- en doorstroombanen en WIW voor Wet inschakeling werkzoekenden.

¹⁸ De resultaten van de één-meting banenafpraak zijn te vinden via:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/13/kamerbrief-resultaten-een-meting-banenafpraak>

¹⁹ Wajongers die in de Wajong 2015 zitten, laten we buiten beschouwing.

²⁰ 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 wettelijk minimumloon te verdienen. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waar enig loon mee te verdienen is.

arbeidsvermogen hebben. UWV heeft wel een voorlopige indeling gemaakt, deze is te vinden in box 3.2. Als de herindelingsoperatie is afgerond, kunnen we feitelijke informatie geven over de arbeidsparticipatie van Wajongers met arbeidsvermogen.

Box 3.2 Voorlopige indeling Wajongers naar arbeidsvermogen

Om onderscheid te maken tussen arbeidsvermogen en duurzaam geen arbeidsvermogen heeft UWV op basis van gegevens uit systemen en dossiers een inschatting gemaakt van het arbeidsvermogen van Wajongers. Volgens deze voorlopige indeling heeft 55% van de Wajongers arbeidsvermogen, heeft 27% duurzaam geen arbeidsvermogen en is bij de rest op basis van gegevens uit de systemen en dossiers geen inschatting te geven of worden ze niet ingedeeld omdat ze vóór 1 januari 2018 met pensioen gaan of omdat ze nog studeren.

Voorlopige indeling in het kader van de integrale activering Wajongers²¹

Wajongers: met arbeidsvermogen	139.000
Wajongers: duurzaam geen arbeidsvermogen	67.000
Wajongers: niet ingedeeld omdat ze vóór 1 januari 2018 met pensioen gaan of omdat ze nog studeren	17.000
Wajongers: niet ingedeeld, omdat UWV over onvoldoende relevante informatie beschikt: krijgen oproep voor beoordeling op arbeidsvermogen	2.000
Wajongers: krijgen oproep voor arbeidsvermogen omdat zij in de periode 1 januari 2008 tot 1 januari 2015 relatief kort hebben gewerkt	10.000
Wajongers: niet ingedeeld op basis van dossierscreening: krijgen eerst vragenlijst om dossier te actualiseren en waar nodig een oproep voor beoordeling op arbeidsvermogen	16.000

Wajongers krijgen een vooraankondigingsbrief met deze voorlopige beoordeling en worden gevraagd om een reactieformulier terug te sturen waarop ze moeten aangeven of ze akkoord zijn met deze beoordeling. Wajongers die het niet eens zijn met de inschatting kunnen vervolgens worden uitgenodigd voor een sociaal-medische beoordeling. Ook Wajongers voor wie op basis van systeem- en dossierinformatie geen inschatting is te geven worden uitgenodigd voor een beoordeling.

3.2. In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het totaal aantal werkende Wajongers nam in 2015 iets toe. Eind 2015 waren er 56.400 Wajongers aan het werk, 800 meer dan een jaar eerder. De sluiting van de Sociale Werkvoorziening voor nieuwe werknemers zien we duidelijk terug in de cijfers. Jarenlang werkten ruim 25.000 Wajongers in of via de SW. Eind 2015 is dit aantal gedaald naar 24.000²². Deze daling komt doordat er in 2015 nagenoeg²³ geen Wajongers meer in een Wsw-dienstverband instroomden; het aantal Wajongers van wie het Wsw-dienstverband eindigde, bleef ongeveer gelijk aan dat in 2014.

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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal werkende Wajongers²⁴								
Aantal werkende Wajongers totaal	46.000	47.600	50.400	54.000	53.000	53.100	55.600	56.400
Aantal werkend bij een reguliere werkgever	20.600	21.900	24.800	28.600	27.700	27.900	30.300	32.400
Aantal werkend in of via SW	25.400	25.600	25.600	25.400	25.300	25.100	25.300	24.000
Aandeel werkende Wajongers*								
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%	22,2%	22,8%
% Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%	12,2%	11,7%	12,1%	13,1%
% Wajongers werkend in of via SW	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%	11,2%	10,5%	10,1%	9,7%

* Het aantal werkenden is gerelateerd aan het totaal aantal Wajongers in de oWajong en de Wajong 2010.

Het aantal Wajongers dat aan de slag is bij een reguliere werkgever nam in 2015 verder toe. Eind 2015 werkten 32.400 Wajongers bij een reguliere werkgever, bijna 12.000 meer dan in 2008. De stijging tussen 2014 en 2015 van het aantal Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, is groter (2.100)

²¹ UWV (2016). *UWV Achtmaandenverslag 2016*. Amsterdam: UWV.

²² 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 Wsw detacheringen en Wsw beschermt werk. Wajongers die via de Wsw begeleid werken, worden in deze monitor geteld bij de reguliere werkgevers.

²³ Het is wel mogelijk dat Wajongers via een WSW detachering in of via de SW aan het werk zijn gekomen.

²⁴ Door afronding tellen het aantal bij een reguliere werkgever en het aantal in/via de SW soms niet op tot het totaal aantal werkenden.

dan de daling van het aantal Wajongers dat in of via de SW aan het werk is (-1.300). Dit wijst erop dat de reguliere arbeidsmarkt de sluiting van de SW wat betreft de arbeidsparticipatie van de Wajong-groep in 2015 kon opvangen. De inspanningen van werkgevers in samenwerking met onder andere UWV in het kader van de banenafpraak en het herstel van de economie in 2015 hebben hier aan waarschijnlijk bijgedragen.

Voor het eerst sinds 2012 nam het aandeel werkende Wajongers toe, van 22,2% eind 2014 naar 22,8% eind 2015. In 2012 en 2013 zagen we een daling van dit aandeel, doordat de totale Wajong populatie sterker steeg dan het aantal werkenden onder hen. In 2015 steeg het aandeel, omdat het aantal werkende Wajongers toenam en het totaal aantal Wajongers afnam als gevolg van de invoering van de Participatiewet.

Nu er nauwelijks jongeren meer de Wajong instromen, is de totale Wajong-populatie eind 2015 gemiddeld iets ouder en zit gemiddeld iets langer in de Wajong dan de Wajongers eind 2014. De mate van arbeidsparticipatie van Wajongers die net waren ingestroomd, was veel lager dan die van Wajongers die een jaar of langer in de Wajong zaten. Ter illustratie: van de Wajongers die in 2014 instroomden, was 14,3% aan het einde van dat jaar aan het werk, bij Wajongers die vóór 2014 instroomden was dit 22,8%. De stijging van het aandeel werkende Wajongers komt dus vooral door de verandering in de samenstelling van de Wajong-populatie. Bij net ingestroomde Wajongers lag het aandeel dat aan het werk was zo veel lager, omdat een groot deel nog niet beschikbaar was voor werk, omdat ze bijvoorbeeld nog op school zaten. Daarnaast komt uitval uit werk veel vaker voor bij jongste groep Wajongers dan bij Wajongers die ouder zijn.

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 te verdienen, waardoor ze daarnaast een gedeeltelijke uitkering nodig hebben.

In deze paragraaf gaan we in op verschillende vormen van ondersteuning die Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, ontvangen²⁵. We kijken hierbij alleen naar ondersteuning die wordt ingezet op het moment dat Wajongers werken (zie bijlage II voor een beschrijving). Re-integratietrajecten om Wajongers aan het werk te helpen, laten we buiten beschouwing. Informatie over re-integratietrajecten die UWV voor Wajongers inzet, is te vinden in de verantwoordingsinformatie van UWV²⁶.

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

	2012		2013		2014		2015	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	27.700		27.900		30.300		32.400	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:								
jobcoach	10.000	36%	9.300	33%	9.600	32%	10.500	32%
loondispensatie	11.300	41%	11.800	42%	13.300	44%	15.200	47%
vervoersvoorzieningen	800	3%	800	3%	800	3%	700	2%
overige voorzieningen	900	3%	700	2%	600	2%	600	2%
Werkt met ten minste met één van de genoemde vormen van ondersteuning	14.500	52%	14.500	52%	15.700	52%	17.500	54%

* Het gaat om ingezette ondersteuning 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 gebruikmaken van meer dan één vorm van ondersteuning.

²⁵ Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing, omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

²⁶ Zie: <http://www.jaarverslag.uwv.nl>

Van de Wajongers die eind 2015 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 54%²⁷ dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie) of een ander soort voorziening (zie tabel 3.2). Bij bijna 30% van de werkende Wajongers is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Het gaat dan meestal om de inzet van zowel een jobcoach als loondispensatie. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt (of recent heeft gewerkt) steeg van 41% eind 2012 naar 47% eind 2015.

Bijna een derde van de werkende Wajongers krijgt begeleiding van een jobcoach. Het gaat in de tabel zowel om de voorziening Jobcoaching die een Wajonger zelf kan aanvragen²⁸ als de interne jobcoaching die een werkgever kan aanvragen. Van de Wajongers die eind 2015 werkten met (recente) ondersteuning is bij 29% de voorziening Jobcoaching ingezet en bij 3% een interne jobcoach. Bij een interne jobcoach krijgt de werkgever subsidie om de jobcoaching zelf te regelen, bijvoorbeeld door een eigen werknemer in te zetten of de begeleiding extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. Een interne jobcoach kan ook meerdere Wajongers in een organisatie begeleiden. Om de kwaliteit van de interne jobcoach te borgen, stelt UWV een aantal voorwaarden, bijvoorbeeld dat de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk moet maken dat de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid daarvan zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen²⁹. 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, zoals 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 Wajongers³⁰.

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering omdat ze niet het wettelijk minimumloon verdienen. Uit tabel 3.3 blijkt dat 73% van de Wajongers die eind 2015 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het wettelijk minimumloon verdiende³¹. Ook blijkt dat 45% minder dan de helft van het wettelijk minimumloon ontving. De verdeling naar inkomsten uit werk van Wajongers over de verschillende jaren is vrij stabiel.

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

	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014	Eind 2015
≤ 20% van WML	15%	15%	15%	15%	15%
≥ 21% - 50% van WML	27%	27%	28%	29%	30%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%	19%	18%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%	10%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	29%	28%	27%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Het niet verdienen van het wettelijk minimumloon kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger wel minimaal het wettelijk minimumloon (per uur) krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt, waardoor het totale loon per maand minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt. Eind 2012 kwamen beide redenen naar schatting ongeveer even vaak voor. Het aandeel Wajongers dat met loondispensatie werkt stijgt. Als gevolg hiervan was in 2015 de eerste reden in naar schatting 60% van toepassing, en de tweede in 40%.

Ruim een kwart van de werkende Wajongers verdient het wettelijk minimumloon of meer. Het is mogelijk dat Wajongers zich dusdanig ontwikkelen dat ze in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Daarnaast kunnen (bijvoorbeeld hoger opgeleide) Wajongers een maatmanloon hebben dat meer dan het wettelijk minimumloon bedraagt. Bij Wajongers die het wettelijk minimumloon of meer verdienen is het vooral de vraag of ze dit werk en deze verdiensten gezien hun beperking kunnen volhouden. Pas als

²⁷ Omdat de recente inzet van re-integratietrajecten buiten beschouwing is gelaten, is het percentage wat lager dan dat in eerdere edities van deze monitor.

²⁸ Als de Wajonger zelf de voorziening Jobcoaching aanvraagt is het protocol Jobcoaching van toepassing. Ondersteuning mag dan alleen plaatsvinden door een jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie.

²⁹ Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

³⁰ 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.

³¹ De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon uit december van betreffend jaar zoals geregistreerd in de Polisadministratie is afgezet tegen het wettelijk minimumloon, dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

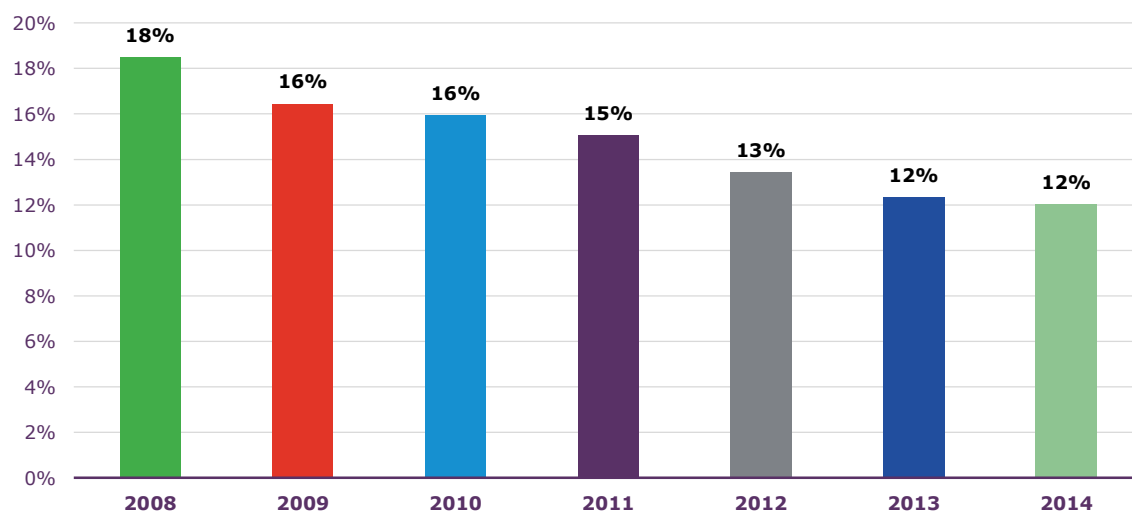
Wajongers gedurende langere tijd³² genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajong-recht beëindigd. We gaven eerder in dit hoofdstuk aan dat dit weinig voorkomt. Zolang het Wajong-recht nog loopt, worden de inkomsten uit werk verrekend met de uitkering.

Het is goed om te weten dat het in tabel 3.3 om een momentopname gaat, namelijk het sociaal verzekeringsloon (sv-loon) uit december afgezet tegen het wettelijk minimumloon. Dit loon hoeft niet overeen te komen met de loonwaarde³³. Extra loon, zoals een dertiende maand of een nabetaling kan ook in het sv-loon zitten. Hierdoor kan het loon hoger uitvallen dan de loonwaarde.

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. Het aandeel Wajongers dat een baan had bij instroom daalde van 18% in 2008 naar 12% in 2014. Omdat er in 2015 nauwelijks meer Wajongers zijn ingestroomd, is 2014 het laatste jaar waarin we dit aandeel kunnen laten zien.

Figuur 3.1 Aandeel ingestroomde Wajongers met werk bij instroom



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 lange tijd in de Wajong zitten, komen relatief minder vaak aan het werk. We zoomen daarom in op Wajongers die recent de Wajong instroomden. Hierbij volgen we de Wajongers die op het moment van instroom geen baan hadden.

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 2014 instroomden zonder werk, kwam een iets groter deel binnen een jaar aan het werk (17%) dan van de Wajongers die een jaar eerder instroomden (zie tabel 3.4). Dit aandeel ligt wel lager dan bij de Wajongers die in 2010 en 2011 zonder werk instroomden.

Na de invoering van de Wajong 2010 zagen we dat mensen die de Wajong 2010 instroomden zonder werk, sneller na instroom aan het werk kwamen dan hun voorgangers in de oWajong. Een aantal jaren na de invoering van de Wajong 2010, werden de verschillen tussen de oWajong en Wajong 2010 kleiner, vermoedelijk als gevolg van de aanhoudende economische crisis. Mensen die vanaf 2012 instroomden in de Wajong 2010, kwamen relatief minder vaak binnen een jaar na instroom aan het werk dan degenen die in 2010 en 2011 instroomden. Bovendien werden de verschillen tussen de cohorten wat betreft het cumulatieve aandeel dat na instroom op enig moment aan het werk is geweest, vanaf het tweede jaar na

³² Zie voetnoot 11.

³³ 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 wettelijk minimumloon):

instroom kleiner. Bij de Wajongers die in 2010 de Wajong 2010 instroomden, is het aandeel in de jaren na instroom nog wel hoger. De winst bij deze groep is vooral behaald in het eerste jaar na instroom.

Tabel 3.4 maakt duidelijk dat er zeven jaar na instroom nog steeds Wajongers (voor de eerste keer) aan het werk komen. Dit heeft te maken met het ontwikkelingspad van Wajongers en verschillen in dit pad tussen groepen Wajongers. Sommige Wajongers zijn bij instroom direct beschikbaar voor (begeleiding naar) werk, andere Wajongers zijn nog niet beschikbaar, omdat ze hun school nog moeten afmaken of omdat ze nog bezig zijn met therapie. Begeleiding naar werk komt dan 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 instroom³⁴

Niet werkende Wajongers uit instroomcohort:	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar	Binnen 6 jaar	Binnen 7 jaar
2008 oWajong	12%	18%	27%	33%	37%	39%	40%	42%
2009 oWajong	11%	17%	28%	34%	37%	39%	41%	
2010 totaal	12%	20%	29%	34%	37%	40%		
2010 oWajong	10%	17%	26%	30%	33%	35%		
2010 Wajong 2010	13%	23%	32%	37%	41%	44%		
2011 Wajong 2010	14%	21%	28%	34%	38%			
2012 Wajong 2010	10%	16%	25%	31%				
2013 Wajong 2010	9%	16%	25%					
2014 Wajong 2010	10%	17%						

Aan het werk komen na een proefplaatsing

Eén van de instrumenten die UWV kan inzetten om Wajongers aan het werk te helpen, is proefplaatsing. Als een werkgever twijfelt aan de geschiktheid van een Wajonger kan deze bij UWV een proefplaatsing aanvragen. De Wajonger werkt dan twee maanden met behoud van uitkering en de werkgever hoeft in die periode geen loon te betalen. UWV kan toestemming geven voor een proefplaatsing van langer dan 2 maanden tot een maximum van zes maanden. UWV verleent deze toestemming indien dit in het belang is van de re-integratie van de Wajonger.

Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de Wajonger na afloop van de proefplaatsing een dienstverband van tenminste zes maanden aanbiedt als de Wajonger naar tevredenheid functioneert. Er is nog weinig bekend over de inzet van proefplaatsingen bij Wajongers. We zijn daarom nagegaan in hoeverre proefplaatsingen leiden tot dienstverbanden en hoe duurzaam deze dienstverbanden zijn.

Tabel 3.5 laat zien dat het aantal gestarte proefplaatsingen sterk toeneemt. In 2015 heeft UWV 7.600 proefplaatsingen toegekend, meer dan twee keer zoveel als in 2012. Voor de analyse hebben we geregistreerde proefplaatsingen die op elkaar aansluiten samengevoegd tot één proefplaatsing³⁵ en hebben we alleen proefplaatsingen meegenomen die volgens de registratie zijn afgerond en waarvan een einddatum bekend is. Daardoor is het aantal proefplaatsingen dat we in de analyse hebben meegenomen lager dan het totaal aantal toegekende proefplaatsingen.

In 2015 en 2014 leidde bijna 60% van de proefplaatsingen tot een dienstverband³⁶. Ook blijkt dat bij ruim 30% van de proefplaatsingen op een later tijdstip alsnog een dienstverband gevonden wordt³⁷. In hoeverre dit is toe te schrijven aan de activerende werking van de proefplaatsing is moeilijk te zeggen. Per saldo betekent het, dat het grootste deel van de Wajongers (90%) bij wie een proefplaatsing is ingezet, aan het werk is gekomen.

³⁴ 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 degenen zonder arbeidsvermogen namelijk niet onderscheiden.

³⁵ Proefplaatsingen die binnen een maand na een eerdere beëindiging zijn gestart, hebben we in de analyse als één proefplaatsing geteld en geanalyseerd.

³⁶ De startdatum van een dienstverband sluit vaak niet exact aan op de einddatum van de proefplaatsing. Dienstverbanden die binnen 2 maanden na de einddatum proefplaatsing zijn gestart, tellen we als een dienstverband na proefplaatsing. Dienstverbanden die na die 2 maanden zijn gevonden, tellen niet mee als behorende tot de proefplaatsing.

³⁷ Het gaat hier om gestarte dienstverbanden tot en met 31 december 2015.

Tabel 3.5 Proefplaatsingen en aan het werk komen

	2012	2013	2014	2015
Aantal proefplaatsingen				
Aantal toegekende proefplaatsingen	3.100	4.600	6.000	7.600
Waarvan afgerond en samengevoegd tot aaneengesloten periodes (aantal geanalyseerd)	2.600	3.800	4.900	5.700
Resultaat*				
Dienstverband na proefplaatsing (binnen 2 maanden)	49%	55%	59%	59%
Dienstverband na 2 maanden	37%	35%	31%	31%
Geen dienstverband na proefplaatsing	14%	10%	9%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Duurzaamheid werk**				
Werkt 6 maanden na einde proefplaatsing	71%	74%	76%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	94%	93%	94%	
Werkt 12 maanden na einde proefplaatsing	58%	64%	58%	
<i>waarvan bij dezelfde werkgever</i>	80%	79%	82%	

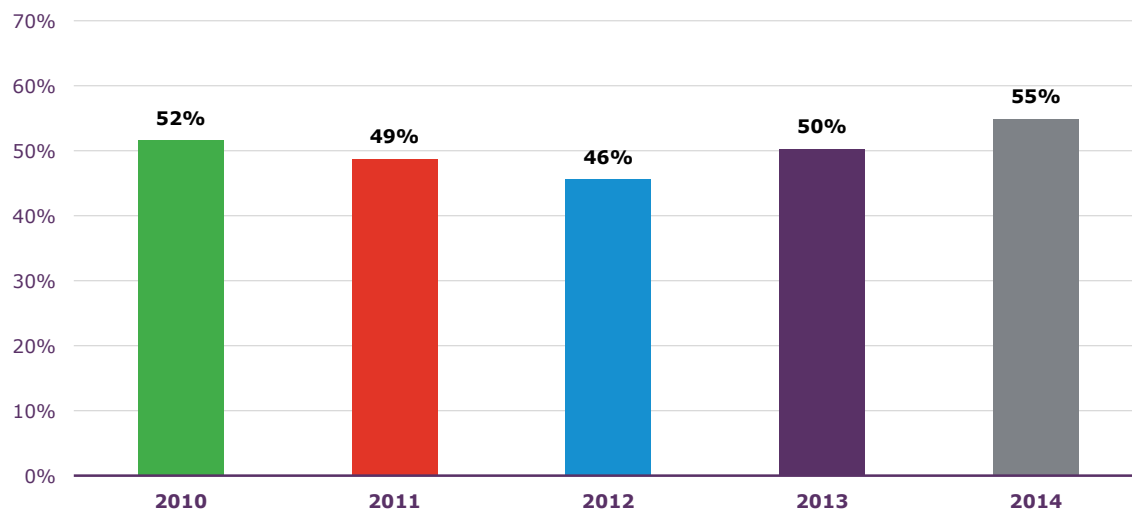
* In verband met de lengte van de proefplaatsing omvat 2015 alleen de proefplaatsingen die in de eerste zes maanden zijn gestart.

** Betreft Wajongers met een gestart dienstverband binnen 2 maanden na proefplaatsing.

Ongeveer 60% van de Wajongers bij wie een proefplaatsing leidde tot een dienstverband is een jaar na het einde van de proefplaatsing nog steeds (of weer) aan het werk, het overgrote deel (80%) bij dezelfde werkgever. Omdat we Wajongers een tijdje moeten volgen, kunnen we dit alleen laten zien voor proefplaatsingen die vóór 2015 zijn gestart.

3.5. In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

Het werkbehoud van Wajongers ontwikkelt zich positief. Van alle Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen³⁸, was 55% een jaar later nog of weer aan het werk (zie figuur 3.2). Dit is een stijging van vijf procentpunt ten opzichte van Wajongers die een jaar eerder aan het werk kwamen.

Figuur 3.2 Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die aan het werk zijn gekomen

Het werkbehoud van Wajongers die al een baan hadden bij instroom, verbeterde in 2015 licht. Van de Wajongers die bij instroom in 2014 een baan hadden, was 60% een jaar later nog (of weer) aan het werk, een jaar eerder was dat 59%.

³⁸ Het gaat hier om Wajongers die eind 2013 niet werkten en in 2014 aan het werk zijn gekomen én om Wajongers die zonder werk de Wajong instroomden in 2014 en in datzelfde jaar aan het werk zijn gekomen.

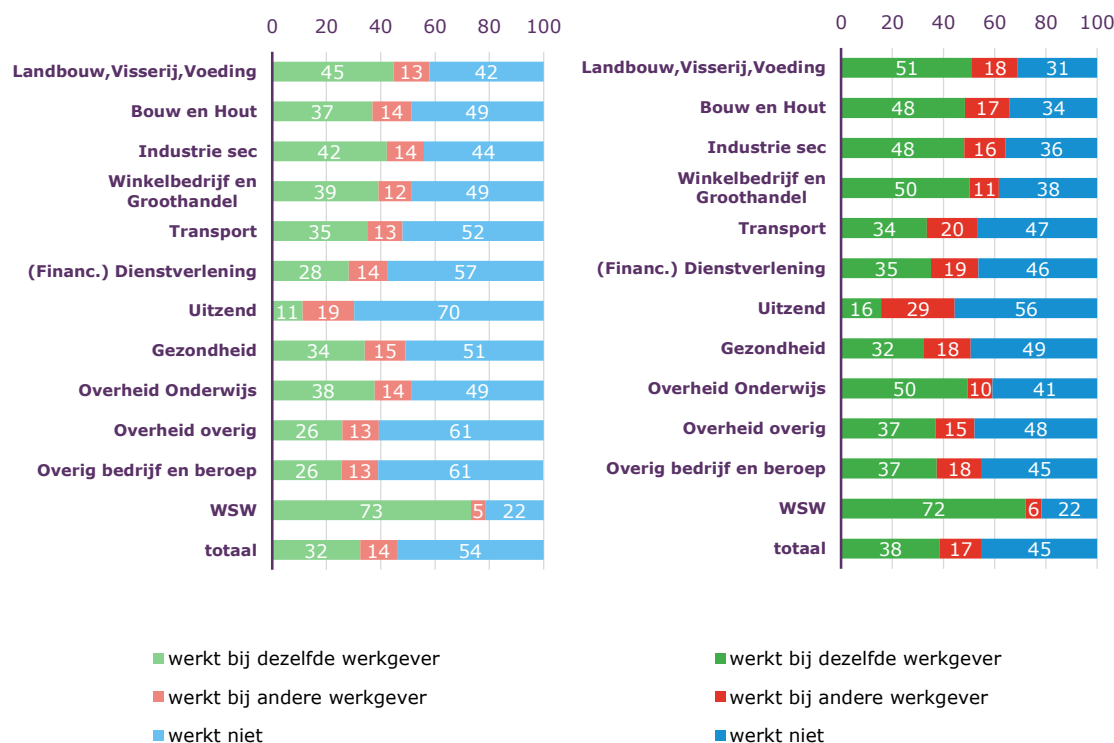
Wajongers die er in geslaagd zijn om langere tijd aan het werk te blijven, houden dit meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2014 werkten, was 87% een jaar later nog (of weer) aan het werk (niet in de figuur). Wajongers die in of via de SW werkten, bleven bijna allemaal aan het werk (95%). Van de Wajongers die eind 2014 bij een reguliere werkgever werkte, was 81% een jaar later nog (of weer) aan het werk.

Om meer zicht te krijgen op werkbehoud en de stijging die we hierin zien tussen de (niet-werkende) Wajongers die in 2012 en die in 2014 aan het werk kwamen, hebben we nadere analyses uitgevoerd. We zijn nagegaan of Wajongers in dienst blijven bij de werkgever waar ze aan de slag gingen of dat ze werk hebben gevonden bij een andere werkgever.

Aan het werk gebleven bij dezelfde werkgever of in dienst bij een andere werkgever?

Achter werkbehoud kunnen twee situaties schuilgaan: Wajongers zijn na een jaar nog in dienst bij de werkgever waar ze aan de slag gingen of ze zijn inmiddels uit dienst bij die werkgever en hebben een andere baan gevonden. Figuur 3.3 laat zien dat van de (niet-werkende) Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen 32% een jaar later nog in dienst is bij zelfde werkgever, 14% bij een andere werkgever werkt en 54% niet aan het werk is. Van de (niet-werkende) Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen is dit respectievelijk 38%, 17% en 45%. Wajongers die aan het werk kwamen in 2014, bleven dus langer in dienst bij de werkgever waar ze aan het werk zijn gegaan, maar kwamen ook vaker weer aan het werk na beëindiging van het dienstverband dan Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen.

Figuur 3.3 Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die in 2012 (links) en in 2014 (rechts) aan het werk zijn gekomen naar bedrijfstak



Uit figuur 3.3 blijkt dat in bijna alle bedrijfstakken³⁹ het werkbehoud van Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen is verbeterd ten opzichte van degenen die in 2012 aan het werk kwamen. In bijna alle bedrijfstakken bleven meer Wajongers aan het werk bij de werkgever waar ze aan de slag gingen, maar ook het deel dat overging naar een andere werkgever⁴⁰ nam toe. Dit zien we vooral bij Wajongers die in de uitzendsector aan het werk kwamen. Omdat we een verbetering zien bij alle bedrijfstakken, is het waarschijnlijk dat het verdere herstel van de economie in 2015 een positieve bijdrage heeft geleverd aan het werkbehoud van Wajongers.

³⁹ Om op een compacte manier inzicht te geven in ontwikkelingen binnen sectoren, maken we in deze monitor gebruik van een indeling naar elf bedrijfstakken. Deze indeling is gebaseerd op een clustering van de sectoren uit de SV-sectorindeling.

⁴⁰ Dit kan ook een werkgever zijn in een andere bedrijfstak.

Al in eerdere versies van deze monitor gaven we aan dat de kenmerken van de baan een belangrijke rol spelen bij behoud van werk⁴¹. Wajongers die aan het werk *komen*, krijgen bijna allemaal een tijdelijk contract. Van de Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen kreeg 84% een tijdelijk contract, bij de Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen steeg dit naar 89%⁴². Uit onderzoek blijkt dat werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, vaak als reden geven 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 bieden⁴³. Nu de economische omstandigheden weer gunstig zijn, spelen deze laatste redenen mogelijk minder. Dat is het werkbehoud van Wajongers mogelijk ten goede gekomen.

Figuur 3.3 geeft ook een beeld van de verschillen in werkbehoud tussen bedrijfstakken. Wajongers die in 2014 aan het werk kwamen in de bedrijfstakken Landbouw, Visserij en Voeding, 'Winkelbedrijf en Groothandel' en 'Overheid onderwijs' waren relatief het vaakst na een jaar nog aan het werk bij de werkgever waar ze aan de slag gingen. Bij uitzendbedrijven en in de bedrijfstak 'Gezondheid' is het aandeel Wajongers dat na een jaar nog bij dezelfde werkgever werkt, het laagst.

Hoewel het werkbehoud van Wajongers die aan het werk kwamen de laatste twee jaren toenam, blijft het een punt van aandacht. Uit nadere analyse blijkt namelijk dat van de groep Wajongers die in 2012 aan het werk kwam en een jaar later niet meer werkte, 57% in het tweede en derde jaar na (de initiële) werkherhvatting niet meer aan het werk is gekomen. Of deze Wajongers helemaal niet meer aan het werk komen is nog de vraag, daarvoor zullen we ze een langere tijd moeten volgen. Baanverlies en het daarna niet (snel) aan het werk kunnen komen, lijkt daarmee wel een belangrijk knelpunt in de arbeidsparticipatie van Wajongers.

⁴¹ SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP; Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

⁴² Dit is inclusief Wajongers die een uitzendcontract hebben.

⁴³ 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 2016 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, doordat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. De instroom in de WIA vertoont in recente perioden een grillig patroon. Waar er in 2015 sprake is van een afname in de instroom, neemt deze in het eerste half jaar van 2016 weer toe. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sterk, omdat steeds meer WAO'ers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en hun uitkering daarom wordt beëindigd.

Voor het eerst sinds 2008 is in 2015 de arbeidsparticipatie van WGA'ers niet verder gedaald. Dat is mogelijk het gevolg van het economisch herstel. De ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van de groep WGA gedeeltelijk en WGA volledig is in 2015 tegengesteld. De arbeidsparticipatie van de groep WGA gedeeltelijk neemt toe, terwijl die voor de groep WGA volledig afneemt.

- Eind juni 2016 ontvingen 243.000 mensen een WIA-uitkering. Bijna de helft van hen (47%) ontving een uitkering op grond van niet duurzame volledige arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 21% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 32% ontving een IVA-uitkering (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt).
- Van de instroom in 2015 was 58% van de volledig WGA'ers en 50% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet. Het aandeel vangnetters binnen de WGA volledig en binnen de WGA gedeeltelijk stijgt jaarlijks sinds 2008.
- Eind 2015 werkte ruim 43% van de groep gedeeltelijk WGA en 8% van de groep volledig WGA. Een jaar eerder in 2014 was dit respectievelijk ruim 42% en ruim 8%.
- De instroom in de WIA-35 min (voor uitleg van dit begrip zie introtekst paragraaf 4.1) is in 2015 sterk gedaald. De daling is volledig toe te schrijven aan de daling van de instroom van voormalig vangnetters.
- Het aandeel werkende WIA 35-minners is in 2015 toegenomen ten opzichte van 2014, van 40,8% naar 42,6%.

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'.

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

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

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA

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

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of herstelmogelijkheden: WGA

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

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

Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min

Mensen van wie wordt verwacht dat ze nog minimaal 65% van het oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals een WW-uitkering. Hun WIA-aanvraag is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben vaak nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen⁴⁴. 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 2016 ontvingen 243.000 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 arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 32% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). Het aandeel mensen met een IVA-uitkering is toegenomen van 23% in 2008 naar 32% in juni 2016. 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 groep 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 vanuit dezelfde oorzaak weer opnieuw ziek worden. Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen dan zien we dat eind juni 2016 549.800 mensen een WIA- of WAO-uitkering ontvingen. Dat zijn er 67.700 minder dan eind 2008.

⁴⁴ 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

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 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	x 1.000
IVA									
Instroom	5,2	5,9	7,7	7,9	6,7	7,9	8,2	8,5	4,9
waarvan vanuit WGA gedeeltelijk	0,1	0,2	0,5	0,5	0,6	0,9	1,1	1,2	0,6
waarvan vanuit WGA volledig	1,0	1,3	1,6	1,9	2,5	3,4	4,8	6,4	3,4
Uitstroom	0,8	1,2	1,6	2,5	2,9	3,5	4,2	5,3	2,4
waarvan naar WGA gedeeltelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
waarvan naar WGA volledig	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	61,3	72,0	78,5
WGA volledig									
Instroom	13,8	16,0	17,1	17,8	16,0	17,3	17,3	16,5	9,5
waarvan vanuit WGA gedeeltelijk	0,5	0,7	1,0	1,2	1,4	1,8	2,2	2,3	1,3
waarvan vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom	1,5	1,8	2,5	2,8	3,5	4,2	4,6	5,3	2,4
waarvan naar WGA gedeeltelijk	0,6	0,4	0,7	0,9	0,6	0,8	1,1	1,3	0,8
waarvan naar IVA	1,0	1,3	1,6	1,9	2,5	3,4	4,8	6,4	3,4
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	104,4	110,2	114,4
WGA gedeeltelijk									
Instroom	4,8	5,1	7,3	9,0	8,7	9,3	8,7	8,4	4,8
waarvan vanuit WGA volledig	0,6	0,4	0,7	0,9	0,6	0,8	1,1	1,3	0,8
waarvan vanuit IVA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uitstroom	0,3	0,6	0,8	1,1	1,7	2,1	2,3	2,8	1,2
waarvan naar WGA volledig	0,5	0,7	1,0	1,2	1,4	1,8	2,2	2,3	1,3
waarvan naar IVA	0,1	0,2	0,5	0,5	0,6	0,9	1,1	1,2	0,6
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	43,9	47,4	49,8
WIA 35-min									
Instroom	14,2	13,4	18,4	21,2	21,2	21,9	21,4	15,1	7,4
WAO									
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	1	0,9	0,4
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	34,5	31,2	28,8	8,4
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	343,0	315,1	307,0

Tot 2014 nam de instroom in de WGA elk jaar toe, met uitzondering van 2012. Dit was mede het gevolg van opbouweffecten. Eén van deze effecten is dat het aantal heropende uitkeringen toeneemt. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij mensen van wie de gezondheidssituatie na een verbetering opnieuw is verslechterd. In 2014 en 2015 neemt de instroom in de WGA af, maar de instroom in het eerste half jaar van 2016 laat juist weer een stijging zien. De twee belangrijkste oorzaken voor het verschil in ontwikkeling tussen 2015 en 2016 zijn de gevolgen van de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) per 1 januari 2013 en de toename van de risicopopulatie en dan met name het aantal WW'ers. De wet Bezava is bedoeld om het beroep op de Ziektewet en vervolgens de WIA door een aantal risicovolle groepen (einddienstverbanders, uitzendkrachten en WW'ers) te verminderen. Ook in 2015 speelde de toename van het aantal WW'ers een belangrijke rol, maar het effect hiervan werd gecompenseerd door Bezava. Bezava had twee effecten in 2015: het aantal aanvragen daalde en het toekenningspercentage steeg. Per saldo nam het aantal toekenningen voor zieke WW'ers in 2015 af. In 2016 is niet langer sprake van een drukkend effect van Bezava, terwijl het effect van de toename van de risicopopulatie nog steeds aanwezig is. Als gevolg daarvan neemt de instroom weer toe. In 2016 blijven de effecten van Bezava zichtbaar, maar doordat in 2014 het aantal WW'ers toenam, komen er in 2016 weer meer WW'ers na twee jaar ziekte in de WIA terecht.

De daling van het aantal aanvragen en de stijging van het toekenningspercentage komt ook tot uitdrukking in de daling van de instroom WIA 35-min.

Naast nieuwe instroom, wordt het aantal uitkeringen ook beïnvloed door stromen tussen de verschillende regelingen in de WIA. Er vindt vooral instroom plaats van WGA gedeeltelijk naar WGA volledig en van WGA volledig naar IVA. Het aantal overgangen tussen de verschillende regelingen wordt beïnvloed door het aantal herbeoordelingen.

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 werkgevers 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. Als de werkgever een eigenrisicodragers is, blijft deze na de WIA-claimbeoordeling verantwoordelijk voor de re-integratie, 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 eigenrisicodragers. 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 (einddienstverbanders) en voor een kleiner deel uit zieke uitzendkrachten.

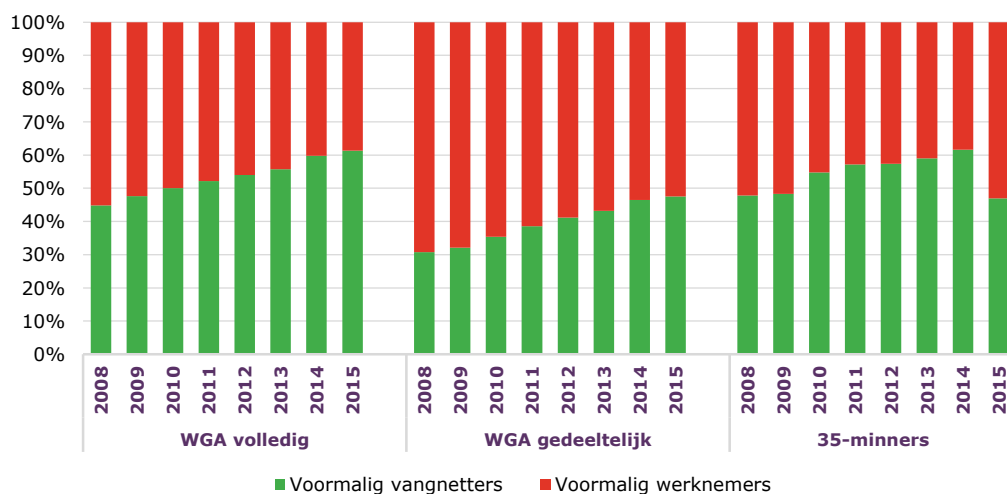
In 2013 is de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) ingevoerd. Deze wet heeft tot doel de hoge instroom van vangnetters in de WIA tegen te gaan. Op basis van Bezava betalen grote en middelgrote werkgevers sinds 1 januari 2014 ook een verzekeringspremie voor tijdelijk personeel. De hoogte van de premie is afhankelijk van de instroom in de WIA in eerdere jaren. Werkgevers hebben er dus belang bij om deze instroom te beperken. BeZaVa voorziet ook in financiële prikkels voor vangnetters, zij moeten tijdens hun ziekteperiode meewerken aan hun re-integratie. Bovendien volgt na één jaar een eerstejaars Ziektewet-beoordeling. Als UWV bij deze beoordeling vaststelt dat de vangnetter meer dan 65% van zijn maatmanloon kan verdienen in algemeen geaccepteerde arbeid, dan vervalt het recht op de Ziektewet-uitkering.

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op (tabel 4.2). Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2015 gemiddeld ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Eind 2015 is 36% 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 26% in 2015 en bij WIA 35-minners 16% respectievelijk 23%. 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 2015 (tabel 4.2 toont onder andere de verdeling bij instroom tussen voormalig vangnetters en voormalig werknemers), figuur 4.1 laat de verdeling van het bestand lopende uitkeringen zien). Van de groep volledig WGA is eind 2015 58% afkomstig uit het vangnet, in 2008 was dat nog 45% (zie figuur 4.1). Het aandeel vangnet is bij het lopend bestand WGA gedeeltelijk gestegen van 31% eind 2008 naar 48% eind 2015. Opvallend is de daling van het aandeel voormalig vangnetters WIA 35-min. Dit is het gevolg van Bezava. Als gevolg van de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling wordt de Ziektewet-uitkering van vangnetters vaak beëindigd en komt het niet tot een claimbeoordeling WIA. Voor werknemers is geen sprake van een Eerstejaars Ziektewet-beoordeling en dus neemt het aandeel voormalig vangnetters in de WIA 35-min af.

Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2015)

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
Totaal	18.591	8.633	15.100
Geslacht			
Man	46%	55%	43%
Vrouw	54%	45%	57%
Leeftijd			
Tot 44 jaar	44%	34%	47%
45 - 54 jaar	30%	30%	30%
55 - 64 jaar	26%	36%	23%
Diagnose			
Psychische aandoeningen	44%	34%	31%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	30%	32%
Overige aandoeningen	36%	36%	37%
Herkomst			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	42%	50%	47%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	58%	50%	53%

Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2015)*

* 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 toegenomen en het aantal werkende volledig WGA'ers en WIA 35-minners gelijk gebleven. Voor het eerst sinds 2008 is het aandeel werkende gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners iets toegenomen. Het aandeel werkende volledig WGA'ers is nog wel afgenomen, maar minder dan in voorgaande jaren.

Eind 2015 werkte 43% van de groep gedeeltelijk WGA en ruim 8% van de groep volledig WGA. Een jaar eerder was dit respectievelijk 42,5% en 8,4%. Het aandeel werkende WIA 35-minners is gestegen van 40,8% eind 2014 naar 42,6% eind 2015.

Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal werkenden								
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200	9.000	8.800	8.800
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000	17.300	18.700	20.400
WIA 35-min	6.600	11.800	18.900	27.100	34.000	34.300	36.200	36.200
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200	73.300	65.600	58.200
Aandeel werkenden								
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%	8,4%	8,0%
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%	42,5%	43,0%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,1%	46,1%	44,7%	41,6%	40,8%	42,6%
WAO	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%	19,7%	19,1%	18,5%

Bij WAO'ers is het aantal werkenden in de loop van de jaren afgenomen. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat veel WAO'ers inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben. Het aandeel werkende WAO'ers daalt ook al jaren, maar deze daling is minder groot dan de daling die we tot 2015 bij de gedeeltelijk WGA'ers zagen. 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 ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van WGA'ers wordt beïnvloed door verschillende factoren. Zoals we in paragraaf 4.3 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 een werkgever. 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. Bovendien is de WIA nog een bestand in opbouw waarvan de samenstelling in de loop van de tijd verandert. Uit onderzoek van UWV blijkt dat het effect van de veranderde samenstelling op de arbeidsparticipatie voor voormalig vangnetters veel groter is dan voor voormalig werknemers⁴⁵. Voor beide groepen geldt dat vergrijzing van het bestand een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie. Het effect van de toename van de gemiddelde duur van de uitkering verschilt tussen beide groepen. Voor voormalig werknemers is het effect negatief en neemt de arbeidsparticipatie als gevolg van de toename van de gemiddelde uitkeringsduur af. Voor voormalig vangnetters neemt de arbeidsparticipatie juist toe. Dit is het gevolg van de mate van arbeidsparticipatie bij aanvang van de uitkering. Voormalig werknemers hebben vaak nog werk bij aanvang van de uitkering maar een deel verliest het werk na verloop van tijd. Voormalig vangnetters werken veel minder vaak bij aanvang van de uitkering en hierdoor kan de arbeidsparticipatie eigenlijk alleen maar verbeteren. Naast effecten van de veranderde samenstelling is ook de conjunctuur van invloed. Gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners profiteren van de aantrekkende economie waardoor in 2015 de arbeidsparticipatie stijgt.

Tabel 4.4 Werkende WGA'ers eind 2015 met ondersteuning⁴⁶

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	totaal WGA
Voormalig werknemers			
Aantal werkenden		5.600	14.400
Waarvan met voorziening*		2%	2%
Voormalig vangnetters			
Aantal werkenden		3.300	6.000
Waarvan met voorziening*		5%	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 bijvoorbeeld om vervoersvoorzieningen of werkplekaanpassingen.

⁴⁵ Zie Spijkerman, M. (2016) *De dalende arbeidsparticipatie van WGA'ers verklaard*. UWV Kennisverslag 2016-09

⁴⁶ 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.

5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in de WGA is na jaren van daling in 2015 heel licht toegenomen ten opzichte van 2014. Het aandeel voormalig werknemers dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling is ten opzichte van 2014 wat afgenomen. Voormalig werknemers die in 2014 zijn ingestroomd in de WGA komen iets minder vaak binnen een jaar weer aan het werk dan degenen die in 2013 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 2015 was het aandeel werkenden onder voormalig werknemers voor de groep gedeeltelijk WGA'ers 58%, voor de groep volledig WGA'ers 13% en voor de WIA 35-minners 59%.
- Het aandeel voormalig werknemers dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling aan het werk was, is bij de gedeeltelijk WGA'ers gedaald van 55% in 2014 naar 53% in 2015. Bij de volledig WGA'ers is het aandeel dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling gelijk gebleven. Het aandeel WIA 35-minners dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt, is gestegen van 58% in 2014 naar 60% in 2015.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die niet werken op het moment van de claimbeoordeling komt 26% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij WIA 35-minners is dit 31%.
- Het merendeel van de WGA'ers die werken op het moment van de claimbeoordeling, werkt één jaar later nog of weer. Van degenen die het werk hervatten, behoudt een veel kleiner deel zijn werk.

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk bekijken we specifiek de groep arbeidsbeperkten die een relatief sterke binding heeft met werkgevers, 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 twee jaar ziekte 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?

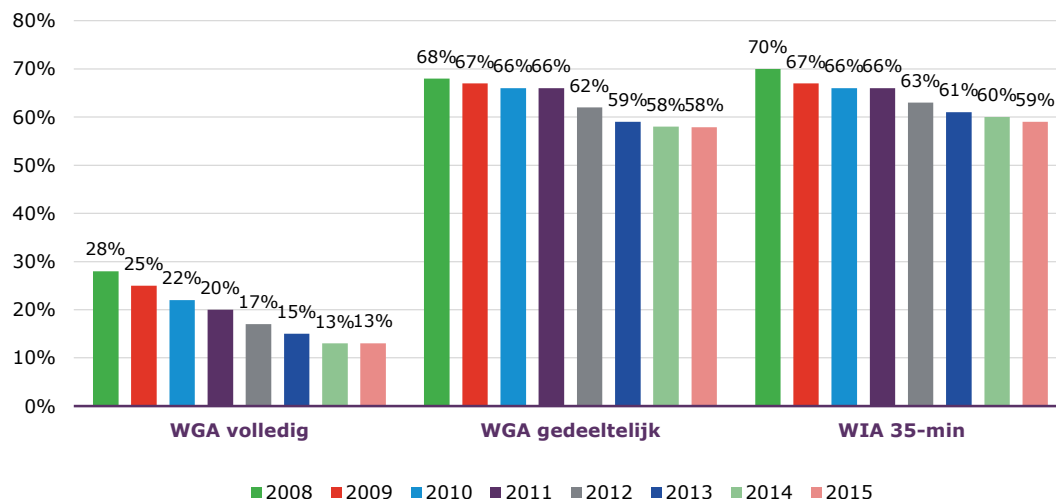
Eind 2015 werkten 14.400 voormalige werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Het aantal werkende voormalig werknemers met een gedeeltelijke WGA-uitkering is sinds 2008 gestaag toegenomen. Dit is niet het geval voor het aantal werkende voormalig werknemers met een volledige WGA-uitkering. Dit aantal is vanaf 2011 gedaald. In 2015 is er geen verdere daling en blijft het aantal gelijk aan dat in 2014 (5.600). Het aantal werkende voormalig werknemers uit de WIA 35-min groep is de laatste jaren ongeveer gelijk gebleven en schommelt rond de 22.200.

Tabel 5.1 Aantal werkende voormalig werknemers

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100	5.600	5.600
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400	13.700	14.400
WIA 35-min	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.100	22.300	22.200

Dat het aantal werkende voormalig werknemers met een WGA-uitkering vanaf 2008 is toegenomen is logisch. De WGA is een bestand in opbouw en het aantal mensen met een WGA-uitkering neemt steeds verder toe. Kijken we naar het aandeel werkende voormalig werknemers, dan zien we bij de groep met volledige WGA dat het aandeel werkenden in de periode 2008-2014 afneemt. In 2015 komt aan deze daling een eind en is het aandeel dat werkt gelijk aan dat in 2014, namelijk 13%. Hetzelfde beeld zien we bij de voormalig werknemers in de groep gedeeltelijk WGA. Na een daling in de periode 2008-2014 bleef het aandeel eind 2015 met 58% op hetzelfde niveau als eind 2014. Bij WIA 35-minners is het aandeel werkenden in de gehele periode gedaald van 70% in 2008 naar 59% in 2015.

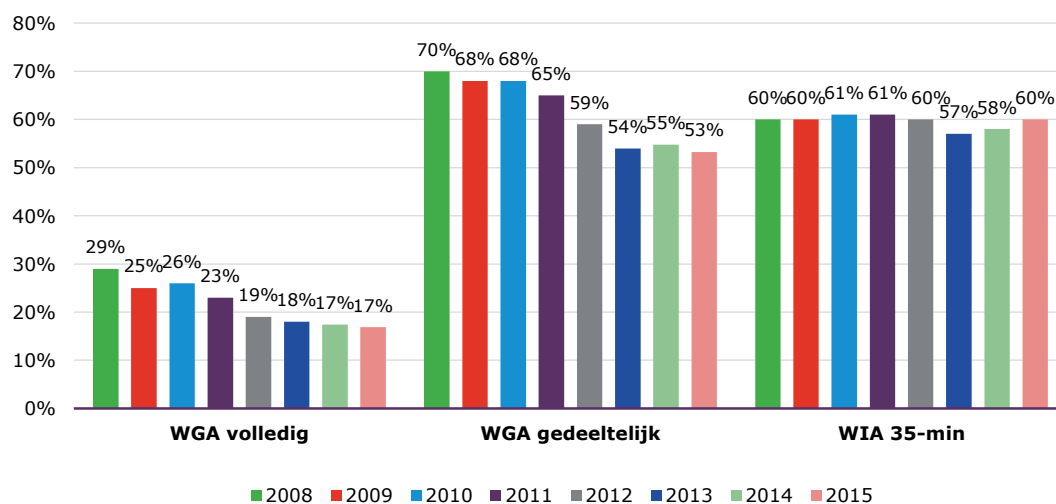
Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers



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-claimbeoordeling⁴⁷. Het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling is in 2015 voor beide WGA groepen licht gedaald ten opzichte van 2014. Voor de WIA 35-minners is dit aandeel juist gestegen van 58% in 2014 naar 60% in 2015.

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.

⁴⁷ 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 2015 werkt 53% van de gedeeltelijk WGA'ers op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Dit is opvallend omdat in 2014 juist een einde leek te zijn gekomen aan de daling. Bij volledig WGA'ers is het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling na jaren van daling sinds 2013 nagenoeg onveranderd. Bij de WIA 35-minners is het aandeel dat werkt in 2015 weer op hetzelfde niveau als in 2008, namelijk 60%.

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. Voormalig werknemers binnen de groep WGA gedeeltelijk zullen 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 verergeren 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 2014 zijn ingestroomd in de WIA zijn iets minder vaak binnen een jaar aan het werk gekomen dan degenen die in 2013 zijn ingestroomd. Dit geldt voor zowel volledig WGA'ers als 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	Binnen 7 jaar
Voormalig werknemers WGA volledig								
Instroomcohort 2008	18%	22%	25%	28%	29%	30%	30%	31%
Instroomcohort 2009	20%	23%	27%	29%	30%	31%	32%	
Instroomcohort 2010	19%	22%	25%	27%	28%	29%		
Instroomcohort 2011	18%	21%	24%	25%	27%			
Instroomcohort 2012	16%	18%	21%	23%				
Instroomcohort 2013	16%	18%	20%					
Instroomcohort 2014	15%	17%						
Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk								
Instroomcohort 2008	24%	31%	39%	43%	45%	47%	47%	48%
Instroomcohort 2009	23%	29%	37%	42%	44%	45%	46%	
Instroomcohort 2010	24%	32%	39%	43%	44%	45%		
Instroomcohort 2011	24%	29%	36%	40%	42%			
Instroomcohort 2012	22%	27%	34%	39%				
Instroomcohort 2013	21%	27%	34%					
Instroomcohort 2014	20%	26%						
Voormalig werknemer WIA-35 min								
Instroomcohort 2008	30%	39%	49%	54%	56%	58%	59%	60%
Instroomcohort 2009	27%	35%	46%	52%	54%	56%	57%	
Instroomcohort 2010	29%	38%	46%	50%	52%	54%		
Instroomcohort 2011	27%	36%	43%	48%	51%			
Instroomcohort 2012	23%	30%	39%	44%				
Instroomcohort 2013	24%	32%	42%					
Instroomcohort 2014	23%	31%						

* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven

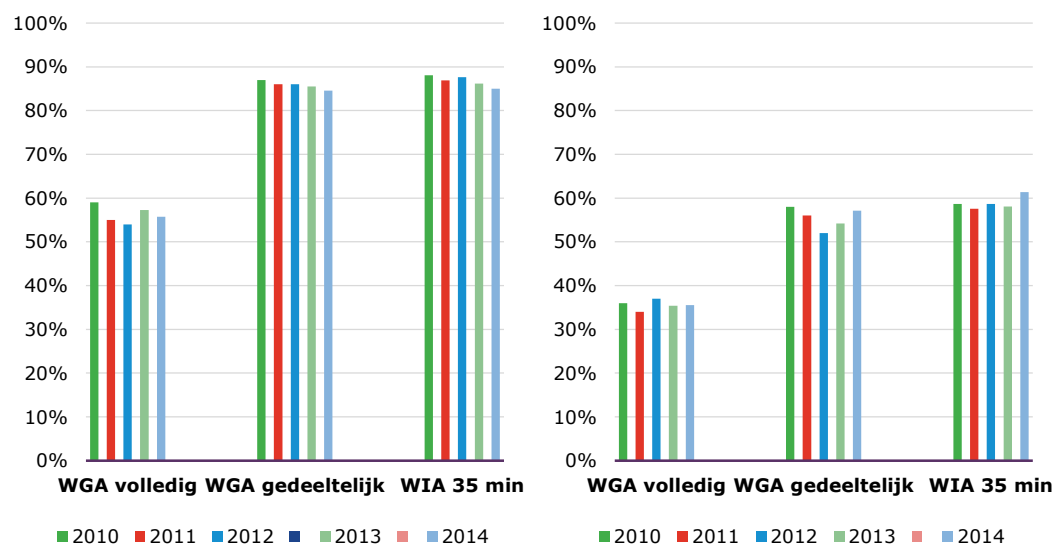
In tabel 5.2 zien we dat het aantal mensen dat het werk hervat vooral hoog is in het eerste jaar na instroom in de WIA. In de jaren daarna zijn er weliswaar nog steeds mensen die het werk hervatten, maar het gaat hierbij om geringe aantallen. Toch neemt het aantal mensen dat het werk hervat ook na zeven jaar nog toe.

5.4. In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

Het merendeel van de voormalige werknemers die werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt één jaar later nog of weer (zie linker figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2014 werkt bijna 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 (2010-2013) was dit aandeel ongeveer even groot. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is na een stijging in 2013 weer wat afgenomen. Het aandeel WIA 35-minners dat het werk behoudt blijft nagenoeg constant.

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 2014 het werk hervat hebben, blijkt 57% 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 2014 het werk hebben hervat, werkt respectievelijk 36% en 61% 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 werkten, 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 2015 de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters gestegen ten opzichte van 2014. Het aandeel voormalig vangnetters dat op het moment van de claimbeoordeling werkt, is iets gedaald voor volledig WGA'ers en gestegen voor gedeeltelijk WGA'ers. Het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt is wat gestegen voor gedeeltelijk WGA'ers en gelijk gebleven voor de volledig WGA'ers.

- Eind 2015 was het aandeel werkenden onder voormalig vangnetters bij gedeeltelijk WGA'ers 26%, bij volledig WGA'ers 5% en voor de WIA 35-minners 29%.
- Op het moment van de claimbeoordeling werkte ongeveer 9% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet en ook 9% van de WIA 35-minners afkomstig uit het vangnet.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalig vangnetters die in 2014 zonder werk instroomden, is 17% 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.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalige vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling werk hadden, had 74% een jaar later nog of werk. Van de groep volledig WGA'ers had 47% nog of weer werk.

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 (zogenoemde eindedienstverbanders⁴⁸). 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 loondoorbetaling⁴⁹.

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 2015 waren 9.300 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 1.200 meer ten opzichte dan 2014. Deze stijging is vooral zichtbaar bij de groep WGA gedeeltelijk. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2015 14.400 mensen aan het werk, 600 meer dan eind 2014.

Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters

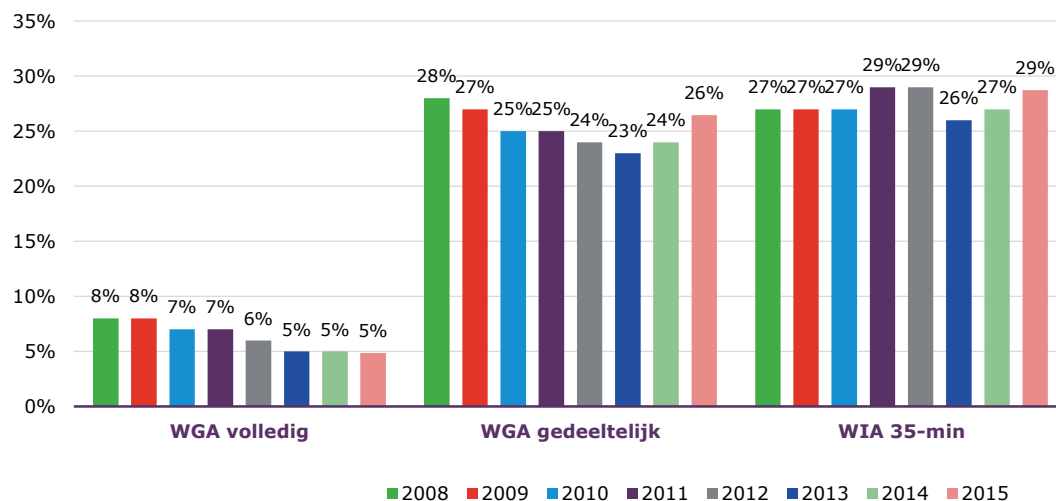
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800	3.100	3.300
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900	4.900	6.000
WIA 35-min	1.800	3.300	5.800	9.100	12.000	12.200	13.800	14.400

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewet-uitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaanontatie en no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt voor deze mensen bij de werkgever. Ze worden daarom tot de voormalig werknemers in hoofdstuk 5 gerekend en niet tot de voormalig vangnetters over wie dit hoofdstuk gaat.

Het aandeel werkenden onder de voormalig vangnetters in de WGA is iets gestegen. Van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet is eind 2015 26% aan het werk. Van de volledig WGA'ers is dit net als in 2014 5%. Het aandeel werkende WIA-35-minners uit het vangnet is in 2015 gestegen naar 29%. Opvallend is dat we toename van de arbeidsparticipatie in 2015 vooral zien bij voormalig vangnetters en niet of minder bij voormalig werknemers (zie hoofdstuk 5.2).

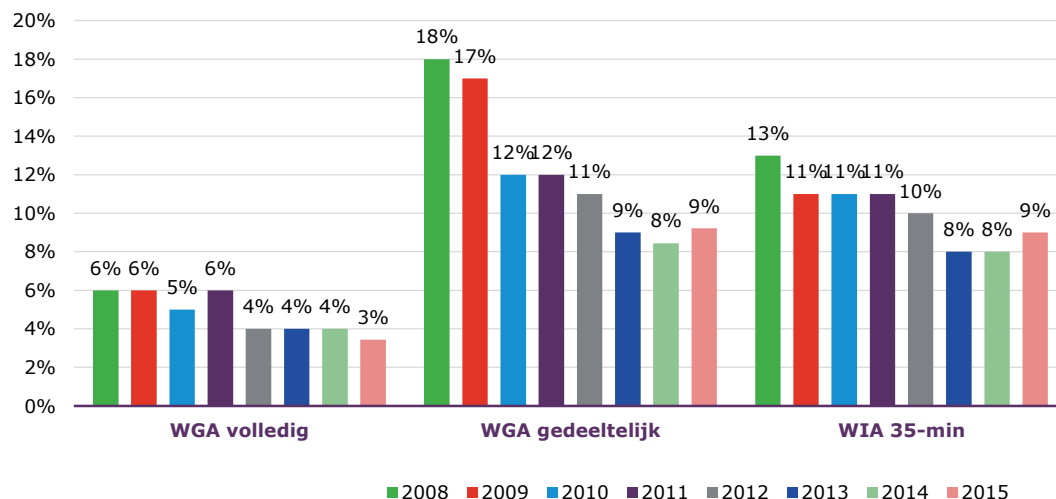
Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters



Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling

Het aandeel voormalig vangnetters dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling daalt onder volledig WGA'ers maar neemt toe bij gedeeltelijk WGA'ers. Ook bij de WIA-35 min zien we een toename van het aandeel dat aan werk is bij de claimbeoordeling.

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 2014 in de gedeeltelijke WGA zijn ingestroomd heeft 17% binnen een jaar na instroom gewerkt. Dat is een kleine stijging ten opzichte van instroomcohort 2013. Van de volledig WGA'ers die in 2014 zijn ingestroomd, heeft 5% binnen één jaar weer gewerkt, evenveel als bij instroomcohort 2013. Bij de WIA 35-minners zien we een lichte toename

van het aandeel vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. Van de groep van wie in 2014 de aanvraag is afgewezen, is een kwart binnen een jaar weer aan het werk gekomen, een jaar eerder was dit nog 24%.

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	Binnen 7 jaar
Voormalig vangnetters WGA volledig								
Instroomcohort 2008	5%	9%	13%	16%	18%	19%	20%	20%
Instroomcohort 2009	4%	7%	12%	15%	17%	18%	19%	
Instroomcohort 2010	4%	8%	12%	15%	17%	18%		
Instroomcohort 2011	5%	8%	12%	14%	16%			
Instroomcohort 2012	4%	6%	10%	13%				
Instroomcohort 2013	3%	5%	9%					
Instroomcohort 2014	3%	5%						
Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk								
Instroomcohort 2008	13%	19%	27%	32%	34%	36%	37%	38%
Instroomcohort 2009	11%	18%	27%	32%	35%	36%	38%	
Instroomcohort 2010	11%	19%	29%	34%	36%	38%		
Instroomcohort 2011	11%	18%	26%	31%	34%			
Instroomcohort 2012	9%	14%	23%	28%				
Instroomcohort 2013	9%	15%	25%					
Instroomcohort 2014	9%	17%						
Voormalig vangnetters WIA-35 min								
Instroomcohort 2008	23%	33%	44%	49%	53%	54%	55%	56%
Instroomcohort 2009	17%	27%	39%	46%	49%	51%	52%	
Instroomcohort 2010	19%	30%	42%	47%	50%	52%		
Instroomcohort 2011	19%	29%	39%	45%	48%			
Instroomcohort 2012	15%	25%	35%	41%				
Instroomcohort 2013	14%	24%	36%					
Instroomcohort 2014	15%	25%						

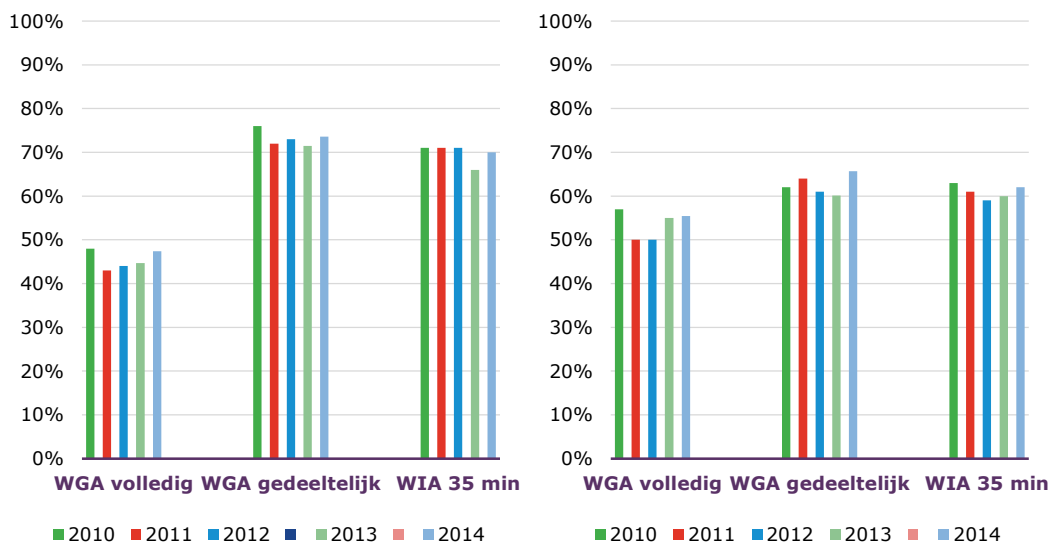
* In de tabel zijn cumulatieve aandelen weergegeven

Uit tabel 6.2 blijkt verder dat ook 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 gekomen. 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 74% 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 wat lager. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2013, werkte 47% na een jaar nog of weer. Dit percentage is sinds 2011 jaarlijks iets gestegen.

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 2014 het werk hebben hervat, werkt 66% respectievelijk 62% een jaar later nog. Van de volledig WGA'ers die in 2014 het werk hebben hervat, werkt 55% het 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

Het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst is tussen 2014 en 2015 toegenomen. Het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst is toegenomen maar het aandeel is gelijk gebleven.

- Eind 2015 heeft 5,4% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst en 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 (bedrijfsomvang, bedrijfstak) hebben Wajongers en WGA'ers in dienst?

We gaan hierbij uit van Wajongers en WGA'ers die een dienstverband hebben bij een reguliere werkgever en dus niet bij een SW-bedrijf. Met name Wajongers zijn vaak werkzaam bij een SW-bedrijf; eind 2015 waren dat er circa 24.000. Het aantal WGA'ers dat werkt bij een SW-bedrijf is met circa 3.000 per eind 2015 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. Uit de één-meting van de banenafpraak blijkt eind 2015 ten opzichte van de nulmeting ruim 21.000 banen bij reguliere werkgevers zijn gerealiseerd voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat om 15.600 banen in de marktsector en 5.500 banen bij de overheid⁵⁰.

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

Het aandeel reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst nam de afgelopen jaren toe, het aandeel met een WGA'er in dienst bleef nagenoeg gelijk (zie tabel 7.1).

Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (eind 2013-2015)

	2013	2014	2015
Totaal aantal reguliere werkgevers	329.086	330.120	333.617
waarvan met een Wajonger in dienst	15.981	17.154	18.180
% werkgevers met een Wajonger in dienst	4.9%	5.2%	5.4%
waarvan met een WGA'er in dienst	12.359	12.962	13.105
% werkgevers met een WGA'er in dienst	3.8%	3.9%	3.9%

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger in dienst of met een WGA'er in dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden voordat ze arbeidsongeschikt worden, 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

⁵⁰ Zie ook de brief aan de Tweede Kamer *Resultaten één-meting banenafpraak* van 13 juli 2016.

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 2015 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 de bedrijfstakken Winkelbedrijf en Groothandel en 22% 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	
	2015	2014	2015	2014	2015
Bedrijfsgrootte					
Minder dan 10	74,3%	2%	2%	1%	1%
10 – 34	18,1%	8%	8%	5%	5%
35 – 99	5,0%	18%	19%	13%	13%
100 – 499	2,2%	34%	37%	40%	38%
500 – 1.399	0,3%	68%	70%	85%	81%
1.400 en meer	0,2%	92%	94%	98%	98%
Bedrijfstak					
Landbouw, Visserij, Voeding	5,8%	9%	9%	3%	3%
Bouw en Hout	4,7%	5%	5%	3%	3%
Industrie sec	11,9%	6%	7%	4%	4%
Winkelbedrijf en Groothandel	24,4%	4%	5%	2%	3%
Transport	3,7%	6%	6%	7%	7%
(Financiële) Dienstverlening	22,2%	3%	3%	3%	3%
Uitzendbedrijven	1,2%	13%	15%	10%	11%
Gezondheid	12,0%	5%	6%	6%	6%
Overheid Onderwijs	0,5%	26%	29%	43%	41%
Overheid Overig	0,4%	23%	25%	42%	38%
Overig Bedrijf en Beroep	12,5%	7%	7%	3%	3%
Overig en onbekend	0,8%				
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 grootteklassen niet veel veranderd tussen 2014 en 2015.

Vooraf 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. In beide bedrijfstakken is het aandeel werkgevers dat een WGA'er in dienst heeft wel afgenomen.

Ook in de aandelen per bedrijfstak zijn geen grote verschuivingen opgetreden tussen 2014 en 2015.

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 het 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 43 dienstverbanden in 2014 naar 46 in 2015. Voor WGA'ers is de toename iets geringer, van 31 in 2014 naar 33 in 2015.

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 2015 85 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig met respectievelijk 21 (Overheid Onderwijs) en 18 (Overheid Overig) Wajongers per 10.000 dienstverbanden. De meeste Wajongers per 10.000 dienstverbanden zijn werkzaam in de bedrijfstakken 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 tien 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	
	2014	2015	2014	2015
Bedrijfs grootte				
Minder dan 10	82	85	42	47
10 - 34	60	63	29	31
35 - 99	47	48	26	28
100 - 499	32	36	30	31
500 - 1.399	28	30	31	32
1.400 en meer	35	36	31	33
Bedrijfstak				
Landbouw, Visserij, Voeding	78	76	24	26
Bouw en Hout	58	59	31	31
Industrie sec	46	49	32	32
Winkelbedrijf en Groothandel	61	62	21	22
Transport	39	43	49	53
(Financiële) Dienstverlening	27	31	28	29
Uitzendbedrijven	68	76	29	37
Gezondheid	38	39	35	37
Overheid Onderwijs	18	21	38	40
Overheid Overig	16	18	42	44
Overig Bedrijf en Beroep	68	72	25	27
Totaal	43	46	31	33

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 arbeidsmarkt⁵¹. 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 deze voor 2010 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 wettelijk minimumloon* te verdienen in *gangbare arbeid*.

Wajong 2010

Mensen met een Wajong-uitkering die tussen 1 januari 2010 en 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 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 wettelijk minimumloon te verdienen en welke hulpmiddelen of ondersteuning nodig zijn. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waarmee enig loon 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.

De centrale gedachte achter de Wajong 2010 was dat de meeste jongeren op hun 18de 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 in de Wajong 2010 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 wettelijk minimumloon als studietoelage. Deze Wajongers vallen onder de zogeheten *studieregeling*.

Voorlopige en definitieve beoordeling

De gedachte dat Wajongers op hun 18de 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. Tot hun 27ste jaar krijgen Wajongers in de *werkregeling* intensieve begeleiding en ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Wajongers die op een later moment dan hun 18de instromen, krijgen deze begeleiding en ondersteuning maximaal zeven jaar. De definitieve beoordeling over blijvende toepassing van de wet Wajong 2010 vindt plaats op 27-jarige leeftijd, of zeven jaar na instroom bij Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd.

Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning

Als hulp bij het begeleiden naar werk zijn met de Wajong 2010 twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het participatieplan en het werkaanbod. Het opstellen van een participatieplan is bedoeld om de participatie van Wajongers in de *werkregeling* te verhogen. 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

⁵¹ Voor het 17de jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.

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

Werk moet lonen

De Wajong 2010 is ten opzichte van de oWajong ook aangepast op het punt van verdienen uit werk, met het oog op het aantrekkelijker maken van werk. Wajongers die werken maar daarmee minder dan het wettelijk minimumloon en meer dan 20% van het wettelijk minimumloon verdienen, mogen de helft van iedere extra verdiende euro houden. Het inkomen kan zo hoger worden dan 75% van het wettelijk minimumloon en daarmee zal meer werken ook lonen. In de oWajong kan het voorkomen dat mensen die meer gaan verdienen, minder inkomen overhouden. De oWajong kent arbeidsongeschiktheidsklassen met een bijbehorend 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 verdienen.

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 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 uiteindelijk 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 alle vier de volgende criteria⁵²:

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 wettelijk minimumloon 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 sinds 2015 dus alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. Alle Wajongers die een uitkering op basis van de oWajong en Wajong 2010 ontvangen, blijven bij UWV. Wel worden zij 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 per 1 januari 2018 verlaagd naar 70% van het wettelijk minimumloon. In de nota van toelichting bij het gewijzigde Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten in verband met de Invoeringswet Participatiewet staat beschreven hoe de beoordeling van het zittend bestand Wajong plaatsvindt:

⁵² Zie het huidige Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong

In tabel 3.2 hebben we inzichtelijk gemaakt in hoeverre Wajongers aan het werk zijn met verschillende vormen van ondersteuning. In deze bijlage geven we een beschrijving van die ondersteuningsvormen.

Loondispensatie

Loondispensatie houdt in dat een werkgever minder loon dan het wettelijk minimumloon hoeft te betalen als een Wajonger naar het oordeel van UWV 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 de volgende drie voorwaarden:

- hij is niet in staat om zonder systematische begeleiding de taken te verrichten.
- hij verdient minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.
- 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). Als de Wajonger zelf jobcoaching aanvraagt is het Protocol Jobcoaching van toepassing⁵³. Bij deze vorm van jobcoaching mag alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de Wajonger bij de uitvoering van zijn werkzaamheden ondersteunen.

Na een pilot met interne jobcoaching sinds 2011 is de inzet van een interne jobcoach vanaf 1 januari 2015 wettelijk geregeld. Bij de interne jobcoach kan een werkgever zelf een aanvraag indienen en als deze wordt toegekend krijgt de werkgever subsidie om jobcoaching zelf te regelen. Bijvoorbeeld door een interne medewerker aan te stellen of door de begeleiding zelf extern aan een jobcoachorganisatie uit te besteden. UWV stelt wel een aantal eisen waarmee de kwaliteit van de interne jobcoach wordt geborgd. Zo moet de werkgever bij de aanvraag inzichtelijk maken dat, de beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training praktijkopleider plus). Ook moet inzichtelijk worden gemaakt dat de beoogde interne jobcoach aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies en met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren en voor een deel van zijn werkuren is vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze en andere voorwaarden zijn te vinden in het Protocol Interne Jobcoach⁵⁴.

Vervoersvoorzieningen en overige voorzieningen

Onder vervoersvoorzieningen vallen onder andere taxivervoer en aanpassingen aan auto's. De categorie overige voorzieningen bestaat bijvoorbeeld uit audiovisuele voorzieningen (zoals gehoorapparaten en braileregels) en ondersteuning door een doventolk en werkplekaanpassingen.

⁵³ Zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037573/2016-01-28>

⁵⁴ Zie <http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-joboach-2015.pdf>

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 arbeidsongeschikten (35-80%) en volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikten (80-100%), ofwel degenen die nu of mogelijk in de toekomst nog arbeidsmogelijkheden hebben. De grens om in aanmerking te komen voor de WGA is dat iemand ten minste een verlies heeft van 35% van de verdien capaciteit. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de resterende verdien capaciteit en van hoeveel iemand verdient.

Mensen die in staat zijn om minimaal 65% van het oude inkomen te verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze *WIA 35-minners*. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA (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 organdonatie, 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 ziekgeld: zieke uitzendkrachten, zieke mensen met een werkloosheidsuitkering (WW'ers) en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. Deze laatste groep noemen we einddienstverbanders. Dit kunnen mensen met een tijdelijk contract zijn of degenen die tijdens ziekte hun baan verliezen door een faillissement of reorganisatie. UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling van de 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 einddienstverbanders) noemen we na de WIA-claimbeoordeling *voormalig vangnetters*.

De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

Stap 1: bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn

De verzekeringsarts stelt tijdens de claimbeoordeling eerst vast of de cliënt 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 is 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 met de hoogste loonwaarden, 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 arbeidsdeskundige gronden.

Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen

Het gemiddelde salaris dat een cliënt nog kan verdienen in voor hem of haar geschikte functies met de hoogste loonwaarde, is het uitgangspunt voor de bepaling van de resterende verdien capaciteit van de cliënt. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het procentuele verschil tussen de vastgestelde resterende verdien capaciteit en het salaris dat 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 die in 2015 beschikbaar was, 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 vaardigheidstrainingen.

UWV zet deze dienstverlening selectief in: dienstverlening wordt alleen ingekocht voor die klanten die niet op eigen kracht aan de slag kunnen komen, maar waarbij wel sprake is van een gereede kans dat de inzet van de dienstverlening succesvol zal zijn. 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 de no-riskpolis, interne jobcoaching en vergoedingen voor niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek. Ook het instrument proefplaatsing kan worden ingezet.

WIA 35-minners kunnen – als zij geen werk hebben – een beroep doen op *inkomsondersteuning* vanuit de Werkloosheidswet (WW) of de Wet werk en bijstand (WWB). Voor ondersteuning bij re-integratie kunnen WIA 35-minners terecht bij UWV als er WW-recht is en bij de gemeente als dat recht er niet is. De gemeente heeft 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). Ook kunnen zij, mits er door UWV structureel functionele beperkingen zijn vastgesteld, op grond van artikel 35 WIA een beroep doen op voorzieningen.

Colofon

Uitgave

UWV
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 020 – 687 51 88

Auteurs en redactie

Margreet Stoutjesdijk
Marcel Spijkerman

Met medewerking van:
Frank Schreuder
Ed Berendsen

Disclaimer

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

UWV © december 2016

