

UWV Monitor

# Arbeidsparticipatie 2012

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



---

# Inhoud

<b>1. Essentie van de monitor 2012</b>	<b>2</b>
<b>2. Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>5</b>
2.1 Inleiding	5
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong	5
2.3 Ontwikkelingen in de nieuwe Wajong	6
<b>3. Arbeidsparticipatie van Wajongers</b>	<b>8</b>
3.1 Inleiding	8
3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	9
3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	10
3.4 In hoeverre komen niet werkende Wajongers aan het werk?	11
3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	13
<b>4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO</b>	<b>15</b>
4.1 Inleiding	15
4.2 Volumeontwikkelingen WIA en WAO	16
4.3 Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	17
4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning	18
<b>5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers</b>	<b>20</b>
5.1 Inleiding	20
5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	20
5.3 In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	22
5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	23
<b>6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters</b>	<b>24</b>
6.1 Inleiding	24
6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	25
6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	26
6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	27
<b>7. Werkgevers en werkende Wajongers en WGA'ers</b>	<b>29</b>
7.1 Inleiding	29
7.2 Aantal werkgevers met Wajonger en WGA'er in dienst	29
7.3 Soort werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	29
<b>Bijlage I De Wet Wajong</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage III De Wet WIA</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage IV Vormen van ondersteuning in de WIA</b>	<b>37</b>
<b>Colofon</b>	<b>38</b>

---

# 1. Essentie van de monitor 2012

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2012 beschrijft, voor de periode 2008 tot en met 2011, de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen. Het gaat hier om mensen die bij UWV een uitkering aanvragen en/of een uitkering ontvangen in het kader van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten<sup>1</sup> (Wajong). Met de invoering van de WIA in 2006 en de nieuwe Wajong in 2010 is het beleid meer dan voorheen gericht op het stimuleren van werken naar vermogen.

Deze monitor combineert de belangrijkste informatie die eerder werd verstrekt via de Wajongmonitor en de Monitor Arbeidsbeperkten en Werk. We geven inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven (zie box 1.1 aan het einde van dit hoofdstuk). Alleen dan wordt duidelijk waar mogelijke knelpunten zitten bij ontwikkelingen in participatie: liggen die bij werk vinden of bij werk behouden?

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

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

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

In 2011 kregen 30.100 mensen voor het eerst een WGA-uitkering en ongeveer 16.300 voor het eerst een Wajonguitkering. In 2010 waren dat er respectievelijk 28.400 en 17.800. Bij bijna 20.000 mensen is de aanvraag voor een WIA-uitkering in 2011 afgewezen, omdat hun inkomensverlies ten opzichte van het oude inkomen minder dan 35% was (WIA 35-minners).

## Meer Wajongers bij reguliere werkgevers

De arbeidsparticipatie van Wajongers schommelt al jaren rond de 25%, terwijl het aantal mensen met een Wajonguitkering de afgelopen jaren is toegenomen. Het gaat hier om het aandeel werkenden ten opzichte van alle Wajongers, dus inclusief degenen die geen arbeidsmogelijkheden hebben. In absolute zin zijn er steeds meer Wajongers aan het werk. Eind 2011 waren dat er bijna 54.000 (een stijging van 7% ten opzichte van 2010). Het zijn vooral reguliere werkgevers die hieraan bijdragen: in 2011 waren er voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever aan de slag dan in of via de Sociale Werkvoorziening. Inmiddels heeft 4,8% van de reguliere werkgevers een Wajonger in dienst, tegen 4,2% eind 2010. Daarvoor zijn wel veel investeringen nodig. Ruim 60% van de Wajongers die werken bij een reguliere werkgever krijgt ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach, loondispensatie en/of loonkostensubsidie. Daarnaast krijgen de Wajongers nog vaak hulp van hun leidinggevende en/of van collega's.

Het werkbehoud van deze Wajongers is echter vrij laag. Dat komt onder andere doordat ze meestal een tijdelijk contract krijgen en deze tijdelijke contracten minder vaak worden verlengd dan bij jongeren zonder Wajonguitkering. Maar als Wajongers er op den duur eenmaal in slagen om langere tijd te werken, dan verliezen ze niet meer zo vaak het werk. Overigens wil dat dan nog niet zeggen dat bij deze duurzaam werkende Wajongers het recht op de uitkering beëindigd kan worden. De meeste Wajongers verdienen namelijk niet het wettelijk minimumloon (WML), waardoor ze nog een gedeeltelijke uitkering

---

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

nodig hebben. Jaarlijks stromen ongeveer 400 Wajongers de Wajong uit wegens werk; dit is slechts 0,2% van alle Wajongers.

## De nieuwe Wajong

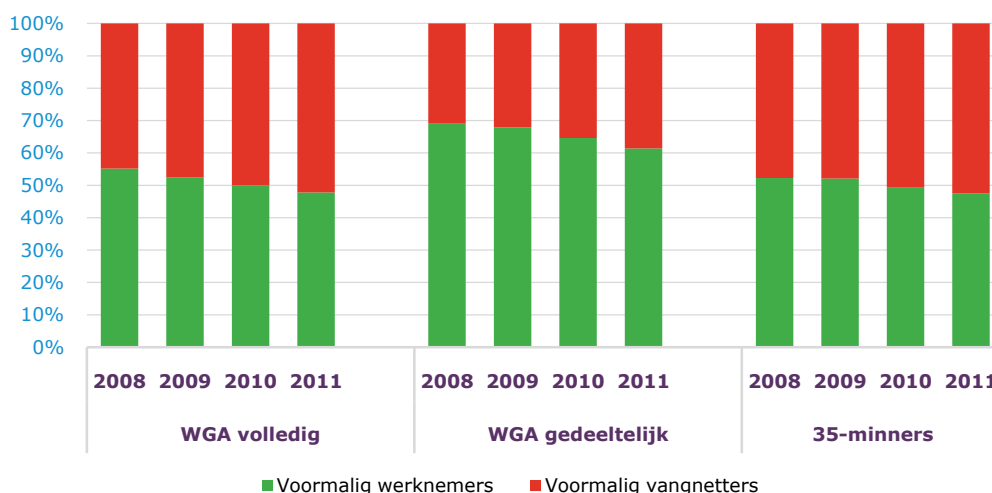
Per 1 januari 2010 is de *nieuwe Wajong* (nWajong) van kracht, met als primair doel het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. Eind juni 2012 valt ongeveer 14% van het totale aantal Wajongers onder deze nieuwe Wajong, de overige 86% valt onder de oude Wajong. De nWajong bestaat uit drie regelingen: de werkregeling, de studieregeling en de uitkeringsregeling. Van de Wajongers die in 2011 voor het eerst een nWajonguitkering kregen, kwam 51% terecht in de werkregeling, 41% in de studieregeling en 8% in de uitkeringsregeling. De indeling is niet blijvend, ze hangt namelijk af van de arbeidsmogelijkheden van Wajongers en deze kunnen in de loop der tijd veranderen. Zo kunnen Wajongers in de werkregeling na verloop van tijd in de uitkeringsregeling terechtkomen, als is gebleken dat zij alsnog geen arbeidsmogelijkheden hebben. Voor de studieregeling is de indeling per definitie niet blijvend: na afloop van de studie komen deze Wajongers in de uitkerings- dan wel werkregeling. De eerste resultaten wat betreft arbeidsparticipatie wijzen uit dat Wajongers in de nieuwe Wajong iets sneller aan het werk komen dan Wajongers uit de oude Wajong.

## Meer mensen zonder binding met de arbeidsmarkt in de WIA

De mate van arbeidsparticipatie van WIA-groepen is niet in één cijfer te vatten, omdat er grote verschillen binnen de WIA-populatie zijn. Vooral de binding die iemand wel of niet met de arbeidsmarkt heeft tijdens de eerste twee ziektejaren maakt een groot verschil. Allereerst zijn er mensen die voordat ze in de WIA terecht kwamen, tijdens de ziekteperiode een vast contract bij een werkgever hadden. Hun werkgever is tijdens de ziekteperiode dan verantwoordelijk voor loondoorbetaling en voor hun re-integratie in eigen werk of passend werk elders. Deze groep noemen we *voormalig werknemers*. Daarnaast zijn er mensen die tijdens de eerste twee ziektejaren geen binding (meer) met de arbeidsmarkt hebben. Het betreft dan vooral mensen bij wie tijdens de ziekte het dienstverband afloopt, zieke werklozen en zieke uitzendkrachten. Deze groep heeft geen werkgever om op terug te vallen en kan daarom tijdens de eerste twee ziektejaren gebruik maken van het vangnet van de Ziektewet. We duiden ze daarom aan als *voormalig vangnetters*. Deze groep komt na de WIA-aanvraag veel minder aan het werk dan de voormalig werknemers.

Het aantal personen zonder binding met de arbeidsmarkt dat een aanvraag doet voor een WIA-uitkering, groeide de afgelopen jaren sterk. Inmiddels zijn zes op de tien personen met een volledige WGA-uitkering, vier op de tien met een gedeeltelijke WGA-uitkering en bijna zes op de tien WIA 35-minners afkomstig uit het zogeheten vangnet (figuur 1.1).

**Figuur 1.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers van ingestroomde WGA'ers en WIA 35-minners**



## Arbeidsparticipatie mensen met arbeidsbeperking daalt

De arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking daalde de afgelopen jaren. In 2011 was 13% van personen met een volledige WGA-uitkering, 50% van de personen met een gedeeltelijke WGA-uitkering, 21% van de WAO'ers en 44% van de WIA 35-minners aan het werk. In 2008 was dat respectievelijk 19% (volledig WGA), 56% (gedeeltelijk WGA), 23% (WAO) en 48% (WIA 35-min). Deze

dalingen zijn mede het gevolg van het feit dat de groep arbeidsbeperkten voor een steeds groter deel bestaat uit mensen zonder binding met de arbeidsmarkt tijdens de ziekteperiode. De arbeidsparticipatie van deze voormalig vangnetters is nog niet de helft van die van voormalig werknemers. Dit verschil in arbeidsparticipatie zien we bij elke mate van arbeidsongeschiktheid, zowel bij personen die een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering krijgen als bij WIA 35-minners. Ook is de economische situatie sinds 2008 bepaald niet gunstig voor het aan het werk blijven of komen van mensen met een arbeidsbeperking.

De arbeidsparticipatie daalt het sterkst bij personen met een volledige WGA-uitkering en dat terwijl deze groep al in veel mindere mate aan het werk is dan de gedeeltelijk WGA'ers. Dat mensen met een volledige WGA-uitkering in mindere mate participeren dan mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering of dan WIA 35-minners is overigens logisch. Deze mensen zijn immers volledig arbeidsongeschikt bevonden en zij hebben over het algemeen meer en ernstigere beperkingen.

Hoewel er voor de totale WIA-groep sprake is van een daling van de arbeidsparticipatie laten de cijfers voor een aantal subgroepen enkele lichtpuntjes zien. Zo kwamen voormalig werknemers en voormalig vangnetters die geen werk meer hadden op het moment van de WIA-aanvraag weer wat sneller aan het werk dan vorig jaar. Verder steeg het aandeel werkenden licht bij de voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering en bij de WIA 35-minners uit het vangnet.

## Arbeidsparticipatie tijdens ziekteperiode van groot belang

Een deel van de volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt op het moment van de WIA-aanvraag. Het aandeel mensen dat werkt op het moment van de WGA-aanvraag daalt vooral bij de voormalig werknemers. Juist degenen die al werken op het moment van aanvang van de uitkering behouden vaker werk dan degene die pas na aanvang van de uitkering (en vanuit een situatie van werkloosheid) aan de slag gaan. Het levert dus een positieve bijdrage aan de mate van arbeidsparticipatie als er meer mensen aan het werk blijven tijdens de eerste ziektejaren. Aan het werk blijven tijdens de ziekte is daarmee dé succesfactor voor arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten.

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

Deze monitor geeft weer in welke mate mensen met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt. Zo werkt bijvoorbeeld een kwart van de Wajongers en de helft van de mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Dit type cijfers is goed bruikbaar voor een vergelijking tussen groepen (mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering versus mensen met een volledige WGA-uitkering), binnen groepen (jongere WIA 35-minners versus oudere WIA 35-minners) en voor een vergelijking van cijfers over verschillende jaren (verschilt de mate van arbeidsparticipatie tussen 2010 en 2011).

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 daarom 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.

---

## 2. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

In juni 2012 zaten er 221.000 mensen in de Wajong. Het aantal mensen dat jaarlijks de Wajong instroomde, nam tot 2010 fors toe. Aan deze toename van de instroom is een einde gekomen. In 2011 stroomden er voor het eerst minder mensen de Wajong in dan het jaar ervoor. De totale Wajongpopulatie groeit nog wel, omdat de uitstroom uit de Wajong beperkt is.

In juni 2012 vielen 30.000 Wajongers onder de nieuwe Wajong. Afhankelijk van de arbeidsmogelijkheden worden mensen in de nieuwe Wajong in één van de drie regelingen ondergebracht. Ruim de helft komt in de werkregeling en de rest in de studieregeling of de uitkeringsregeling.

- Er zijn 16.300 Wajongers ingestroomd in 2011. Dat zijn er 1.500 minder dan in 2010.
- In 2011 stroomde 8% van de nWajongers in in de uitkeringsregeling, 41% in de studieregeling en 51% in de werkregeling.

### 2.1 Inleiding

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

### 2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong

In 2011 stroomden er ruim 16.000 mensen de Wajong in (zie tabel 2.1). Dat is minder dan de jaren daarvoor. Deze daling heeft twee redenen: minder aanvragen en minder toekenningen. In 2011 zien we voor het eerst een daling van het aantal Wajongaansvragen (niet in de tabel) tot net boven het niveau van 2008. UWV kent bovendien minder vaak een Wajonguitkering toe onder de nieuwe wetgeving dan onder de oude wetgeving. Vooral mensen die op latere leeftijd een aanvraag doen, krijgen minder vaak een uitkering toegekend. Dit heeft te maken met een verandering in de beoordeling van aanvragen die (veel) later zijn ingediend dan het moment waarop het recht op Wajong had kunnen ontstaan. Bij mensen voor wie dit geldt, onderzoekt een arbeidsdeskundige eerst of iemand een arbeidsverleden heeft. Daarbij wordt gekeken naar hoe iemand heeft gefunctioneerd en of het regulier werk betrof. Bij voldoende functioneren in regulier werk wordt de Wajong-aanvraag afgewezen en vindt er geen onderzoek meer plaats door een verzekeringsarts. Een andere reden dat UWV aanvragen minder vaak toekent is dat sinds de introductie van de nieuwe wet een aanvraag wordt afgewezen als herstel binnen een jaar wordt verwacht.

In 2011 stroomden er meer mensen uit de Wajong dan in 2010. Dit komt doordat steeds meer personen die in de Wajong zitten, 65 jaar worden<sup>2</sup>. Desondanks is het aantal Wajongers van wie de uitkering wordt beëindigd laag. Dit komt doordat bij Wajongers niet snel of zelfs nooit sprake is van herstel.

Halverwege 2012 is het aantal mensen met een Wajonguitkering gestegen naar 221.000 personen. Dit aantal groeit nog steeds, omdat er meer Wajongers instromen dan dat er uitstromen. Het aantal mensen dat instroomt vertoonde tot 2010 een sterke stijging. Dat hing onder andere samen met een toename van het aantal leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs<sup>3</sup> en het gegeven dat vaker (nieuwe) ziektebeelden, zoals ontwikkelingsstoornissen, werden vastgesteld. Ook van invloed was de versterkte financiële prikkelwerking in de Wet Werk en Bijstand<sup>4</sup> (WWB). Hierdoor nam het aantal

---

<sup>2</sup> Wajongers kunnen tot hun pensioen een uitkering krijgen. Pas vanaf 2023 wordt er een substantiële uitstroom uit de Wajong verwacht, omdat dan de eerste grote groep die vanaf hun 18e jaar gebruik maakt van de voorziening voor jonggehandicapten 65 jaar wordt. Degenen die nu de Wajong uitstromen, omdat ze 65 jaar zijn, zijn Wajongers die op latere leeftijd zijn ingestroomd.

<sup>3</sup> Zie Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Amsterdam: UWV; Berendsen, E. et al. (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*. Amsterdam: UWV.

<sup>4</sup> Zie CPB (2011). *CPB Policy brief 2011/09. Van Bijstand naar Wajong*. Den Haag: CPB; Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-I*. Amsterdam: UWV; Berendsen, E. et al. (2010). *Wajongmonitor: eerste rapportage*. Amsterdam: UWV.

personen dat van een bijstandsuitkering naar een Wajonguitkering overging vanaf 2004 sterk toe, met een piek van 3.000 personen in 2007. Sinds 2008 nam dit aantal weer af.

**Tabel 2.1 Volumeontwikkelingen Wajong**

	2008	2009	2010	2011	2012 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
<b>Oude Wajong</b>					
Instroom	16,1	17,6	8	1,8	0,8 <sup>5</sup>
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	2,2
Lopende uitkeringen	178,6	192	195,4	192,4	191,1
<b>Nieuwe Wajong</b>					
Instroom			9,8	14,5	6,5
Uitstroom			0,1	0,4	0,4
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	30,0
<b>Totaal Wajong</b>					
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	7,3
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	2,5
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	221,0
<b>Toekeningspercentage Wajong</b>					
% toekenningen oude Wajong	67%	67%	66%		
% toekenningen nieuwe Wajong			60%	62%	60%

Mede vanwege dit stijgend gebruik van de Wajong is de wet Wajong herzien. Per 1 januari 2010 is de nieuwe Wajong van kracht geworden met als primair doel het verhogen van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking. In de nieuwe Wajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte achter de nieuwe wet is dat de meeste jongeren op hun 18<sup>e</sup> nog volop in ontwikkeling zijn en daarmee ook hun mogelijkheden om arbeid te verrichten. Bijlage I geeft de belangrijkste aanpassingen in de nieuwe wet weer.

## 2.3 Ontwikkelingen in de nieuwe Wajong

Mensen die in de nWajong komen, kunnen in drie regelingen terecht komen: de werkregeling, de studieregeling en de uitkeringsregeling (zie voor meer uitleg bijlage I). Wajongers kunnen na verloop van tijd van regeling veranderen, als hun mogelijkheden veranderen. Zo verlaat een scholier of student die klaar is met school de studieregeling en komt vervolgens in de werkregeling of de uitkeringsregeling. Gezien de recente inwerkingtreding van de wet is het nu nog te vroeg om een goed beeld te krijgen in welke regeling mensen uiteindelijk terecht gaan komen.

Van de mensen die in 2011 recht kregen op een nWajonguitkering, kwam de grootste groep terecht in de werkregeling (51%, zie tabel 2.2). De arbeidsdeskundige van UWV schat bij hen de arbeidsmogelijkheden in. Hierbij blijkt dat ongeveer de helft van de Wajongers in de werkregeling kan werken bij een reguliere werkgever. Ook mensen van wie de arbeidsdeskundige beoordeelt dat zij bij instroom in de nWajong voorlopig nog geen arbeidsmogelijkheden hebben, worden in de werkregeling geplaatst. UWV verwacht dan dat er bij hen op termijn perspectief op arbeid bestaat of kan nog niet vaststellen dat dit perspectief duurzaam ontbreekt.

<sup>5</sup> Bij instroom in de oude Wajong in 2012 gaat het vooral om herlevingen. Ook toekenningen na een bezwaar-/beroepsprocedure vallen hier onder.

**Tabel 2.2 Verdeling over de regelingen bij aanvang nWajong**

	Aandeel instroom 2010	Aandeel instroom 2011
Uitkeringsregeling	13%	8%
Werkregeling	54%	51%
- Begeleiding mogelijk naar beschermt werk	3%	4%
- Begeleiding mogelijk naar regulier werk	26%	25%
- Volgt een studie/opleiding <sup>6</sup>	5%	3%
- Tijdelijk geen mogelijkheden	20%	19%
Studieregeling	34%	41%
<b>Totaal nieuwe uitkeringen</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

In 2011 kwam 41% van de nieuwe Wajongers in de studieregeling terecht en 8% in de uitkeringsregeling. De verdeling in 2011 is duidelijk veranderd ten opzichte van die in 2010 toen nog 13% van de Wajongers in de uitkeringsregeling terecht kwam. Parallel daaraan zien we dat het aantal in de studieregeling instromende Wajongers is gestegen van 34% naar 41%. De verschillen tussen 2011 en 2010 hebben te maken met de aanloopeffecten van de nieuwe Wajong. In de loop van 2010 is het werkproces bijvoorbeeld een aantal keren aangepast/geoptimaliseerd, de laatste keer in december 2010.

De belangrijkste kenmerken van de groep die in 2011 voor het eerst een Wajonguitkering kreeg, staan samengevat in tabel 2.3. Het aantal mannen dat instroomt, is groter dan het aantal vrouwen en de meeste personen die instromen, zijn jonger dan 20 jaar. Tweederde van de Wajongers heeft een ontwikkelingsstoornis, zoals een verstandelijke beperking of een autistisch spectrum stoornis. Daarnaast is één op de vijf Wajongers in de Wajong gekomen door een psychiatrisch ziektebeeld en één op de zeven door een somatisch ziektebeeld. In 2010 was er een vergelijkbaar beeld te zien van de kenmerken bij de instroom.

**Tabel 2.3 Kenmerken bij aanvang nWajong (2011)**

	Uitkerings- regeling	Werk- regeling	Studie- regeling	Totaal
Aandeel van instroom	8%	51%	41%	100%
<b>Geslacht</b>				
Man	57%	56%	57%	57%
Vrouw	43%	44%	43%	43%
<b>Leeftijdsklasse</b>				
18 en 19 jaar	66%	45%	90%	65%
20 t/m 24 jaar	12%	33%	8%	21%
25 t/m 34 jaar	10%	16%	1%	10%
35 jaar en ouder	12%	5%	0%	3%
<b>Diagnosegroep</b>				
Ontwikkelingsstoornissen	60%	59%	79%	67%
Psychiatrische ziektebeelden	26%	29%	6%	19%
Somatische ziektebeelden	15%	12%	16%	14%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<sup>6</sup> Cursus of studie *zonder* recht op studiefinanciering. Bij een studie *met* studiefinanciering komt de nWajonger in de studieregeling.



---

## 3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

### Samenvatting

De trend in de arbeidsparticipatie van Wajongers is positief. Het aantal werkende Wajongers stijgt. Het aandeel schommelt de laatste jaren rond de 25%. Positief is dat er in 2011 voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever aan het werk zijn dan in of via de Sociale Werkvoorziening. Om werk bij een reguliere werkgever voor Wajongers mogelijk te maken, zijn wel veel inspanningen en investeringen nodig.

De mate van arbeidsparticipatie van Wajongers wordt bepaald door de mate waarin zij arbeidsmogelijkheden hebben, aan het werk *komen* en vervolgens aan het werk *blijven*. Wajongers komen vooral de eerste jaren na aanvang van hun Wajonguitkering aan het werk. Wajongers die aan het werk komen, verliezen dit werk echter ook vaak weer. Als Wajongers er eenmaal in geslaagd zijn langer aan het werk te blijven, verliezen ze dit werk minder vaak.

- Eind 2011 werkten bijna 54.000 Wajongers, een stijging van 7% ten opzichte 2010.
- Het aandeel Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkt, steeg van 11,5% eind 2008 naar 13,2% eind 2011.
- Ruim 60% van de Wajongers die eind 2011 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies, een re-integratietraject of een andere voorziening.
- Wajongers in de nieuwe Wajong komen tot nu toe sneller na instroom aan het werk dan Wajongers in de oude Wajong.
- Van de Wajongers die in 2010 aan het werk zijn gekomen, is iets meer dan de helft een jaar later nog (of weer) aan het werk.

### 3.1 Inleiding

Wajongers hebben al een arbeidsbeperking voordat ze de arbeidsmarkt opgaan. Voor sommige Wajongers zal een betaalde baan nooit haalbaar zijn vanwege de ernst van hun beperkingen, maar voor een grote groep is dat met de nodige inspanningen zeker wel mogelijk. De aard van de beperkingen, maar ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor velen lastig op eigen kracht een gewone baan te vinden en te houden. In box 3.1 wordt dit geïllustreerd.

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

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

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

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

### 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?

Over het algemeen willen Wajongers graag werken. Wajongers die werken hebben vaak plezier in het werk, zijn blij met de contacten met collega's en hebben het gevoel iets bij te kunnen dragen aan de maatschappij<sup>7</sup>. Maar hun beperkingen maken het niet eenvoudig om werk te vinden. Wajongers met een verstandelijke beperking kunnen niet zelfstandig werken en hun tempo van werken is laag. Bovendien hebben Wajongers met een (licht) verstandelijke beperking vaak te maken met sociale aanpassingsproblemen en psychiatrische problematiek. Veel van deze jongeren hebben moeite te accepteren dat ze een beperking hebben, vinden het moeilijk hulp te accepteren en overschatten zichzelf. Ze hebben vaak hun leven lang op verschillende terreinen zorg en begeleiding nodig. Ook hebben sommigen van hen te maken met sociale problemen zoals schulden, verslaving en ernstige gezinsproblemen. Door dit alles slagen ze er vaak niet in om op het werk gedrag te vertonen dat werkgevers verwachten, zoals op tijd komen, afspraken nakomen en zich sociaal vaardig gedragen richting collega's of klanten<sup>8</sup>.

#### 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. Hoewel het aantal on- en laaggeschoolde banen de laatste jaren constant is, verandert de aard van eenvoudig werk wel. Er is namelijk sprake van een verschuiving van eenvoudige banen in de maakindustrie naar eenvoudige banen in de dienstverlenende sectoren. Voor werk in deze sectoren zijn soft skills nodig, zoals goed kunnen samenwerken en communicatieve vaardigheden<sup>9</sup>. Daarnaast zijn ook de vakinhoudelijke eisen voor eenvoudig werk aangescherpt. Functies in de schoonmaakbranche worden nu bijvoorbeeld gekenmerkt door eisen als snelheid, machinegebruik en weten om te gaan met veel verschillende schoonmaakmiddelen<sup>10</sup>. Kortom, de functie-eisen voor eenvoudig werk zijn dusdanig veranderd en aangescherpt dat er steeds meer voor nodig is om Wajongers dit soort werk te kunnen laten doen.

## 3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aantal werkende Wajongers neemt gestaag toe (zie tabel 3.1). Ook tijdens de economische crisis bleef het *absolute aantal* werkende Wajongers stijgen. Eind 2011 waren 54.000 Wajongers aan het werk, een stijging van 7% ten opzichte van eind 2010. Het aandeel werkende Wajongers schommelt al jaren rond de 25%. Dit is het aandeel ten opzichte van alle Wajongers. Als we alleen zouden kijken naar Wajongers met arbeidsmogelijkheden, zal het aandeel dat werkt veel hoger liggen. Op dit moment is het nog niet mogelijk om een betrouwbaar onderscheid tussen Wajongers zonder en Wajongers met arbeidsmogelijkheden te maken.

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

	2008	2009	2010	2011
<b>Aantal werkende Wajongers</b>				
Aantal werkende Wajongers totaal	45.986	47.557	50.406	53.976
<b>Aandeel werkende Wajongers</b>				
% werkende Wajongers totaal	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%
- % Wajongers werkend bij een reguliere werkgever	11,5%	11,4%	12,1%	13,2%
- % Wajongers werkend in of via Sociale Werkvoorziening	14,2%	13,4%	12,5%	11,7%

Positief is dat in 2011 er voor het eerst meer Wajongers bij een reguliere werkgever werken (ruim 28.500) dan in of via de Sociale Werkvoorziening (SW) (ruim 25.000). Deze trend past bij het beleid om Wajongers in principe naar werk bij een reguliere werkgever te begeleiden. Pas als dit echt niet mogelijk is, komt beschut werk aan de orde. Daarnaast heeft de SW ongeveer 100.000 arbeidsplaatsen beschikbaar. Er is weinig verloop waardoor er nauwelijks nieuwe arbeidsplaatsen meer zijn voor Wajongers. Het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt, is daarom al jaren stabiel.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Stoutjesdijk, M., Rijssen, J. van, & Giezen, A. van der (2011). *Arbeidsparticipatie van Wajongers Sociaal Bestek, 10 (73)*.

<sup>9</sup> Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

<sup>10</sup> 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.

### Aan het werk zijn bij aanvang Wajong

Een deel van de Wajongers is al aan het werk op het moment dat ze in de Wajong komen (zie figuur 3.1). Dit deel daalde van 18% in 2008 naar 15% in 2011. Deze daling is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis in 2009. Er kunnen verschillende situaties schuil gaan achter werk bij instroom. Het kan gaan om een bijbaantje, maar ook is het mogelijk dat Wajongers een substantiëlere baan hebben en dat ze een Wajonguitkering aanvragen, omdat zij (en hun werkgevers) dan een beroep kunnen doen op loondispensatie.

**Figuur 3.1 Ingestroomde Wajongers met en zonder werk bij instroom**



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

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

Ruim 60% van de Wajongers die eind 2011 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie of loonkostensubsidie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening (zie tabel 3.2). Veel Wajongers maken gebruik van meer dan één vorm van ondersteuning (ruim 35% van de werkenden, niet in de tabel). Vooral de combinatie jobcoach en loondispensatie komt veel voor.

Als Wajongers werken doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en hun collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, bijvoorbeeld een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat driekwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat tweederde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers<sup>11</sup>. Zo worden er aanpassingen in het werk gedaan om structuur te bieden, door een Wajonger bijvoorbeeld elke dag te instrueren wat er die dag gedaan moet worden. Of het werk wordt aangepast om klantcontact in goede banen te leiden, bijvoorbeeld door een Wajonger geen beslissingen

<sup>11</sup> 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.

te laten nemen als de leidinggevende niet aanwezig is. Er worden dus veel inspanningen van de werkgever gevraagd om er voor te zorgen dat Wajongers in hun werk kunnen functioneren.

**Tabel 3.2 Aantal en aandeel werkende Wajongers bij een reguliere werkgever met (recente) ondersteuning (december 2011)**

	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	28.597	
<b>Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:</b>		
Jobcoach	9.937	35%
Loonkostensubsidie	4.468	16%
Loondispensatie	10.984	38%
Overige voorzieningen	1.663	6%
Inzet re-integratietraject (in de afgelopen twee jaar)	7.420	26%
Werkt met tenminste één van de genoemde vormen van ondersteuning	17.376	61%

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

Naast de inzet van verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering omdat ze niet het WML verdienen. Uit tabel 3.3 blijkt dat 72% van de Wajongers die eind 2011 bij een reguliere werkgever werkten, minder dan het WML verdiende<sup>12</sup>. Het niet verdienen van het WML kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger wel per uur minimaal het WML krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt, waardoor per maand het WML niet wordt verdiend. Beide redenen komen ongeveer even vaak voor<sup>13</sup>.

**Tabel 3.3 Inkomsten uit werk ten opzichte van het WML (december 2011)**

	% Wajongers werkend bij reguliere werkgever
<= 20% van WML	15%
>= 21% - 50% van WML	27%
>= 50% - 75% van WML	19%
>= 75% - 100% van WML	11%
>= 100%	28%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Als Wajongers aan het werk gaan, worden hun inkomsten uit werk verrekend met de uitkering. De verrekening is zo ingericht dat Wajongers die werken, meer inkomen (loon plus aanvullende uitkering) hebben dan Wajongers die niet werken. Wajongers die minder dan 75% van het WML verdienen, krijgen in ieder geval nog een deel van de uitkering uitbetaald. Wajongers die meer dan 75% verdienen, krijgen in principe geen aanvullende uitkering<sup>14</sup>, zij hebben dan een zogeheten nuluitkering. Een nuluitkering houdt in dat het Wajongrecht nog wel loopt, maar dat de uitkering niet tot uitbetaling komt. Pas als Wajongers gedurende langere tijd genoeg verdienen en ze ook geen (formele) ondersteuning meer nodig hebben, wordt het Wajongrecht beëindigd.

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

Tot nu toe hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. Maar in hoeverre *komen* niet werkende Wajongers aan het werk? Zowel het aantal als het aandeel niet werkende Wajongers dat aan

<sup>12</sup> De bron hiervoor is de polisadministratie. Het maandloon (december 2011) zoals geregistreerd in de polisadministratie is afgezet tegen het WML dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

<sup>13</sup> Van de Wajongers die tussen de 21% en 75% van het WML verdienen, werkt het merendeel met loondispensatie. Van de Wajongers die minder dan 20% van het WML verdienen, werkt het merendeel zonder loondispensatie.

<sup>14</sup> Ook Wajongers die meer dan 75% van het WML verdienen kunnen een aanvullende uitkering krijgen. Wajongers die met loondispensatie werken kunnen via de Bermanregeling een extra aanvulling op hun uitkering krijgen, waardoor hun loon en uitkering samen maximaal 120% van het WML bedragen.

het werk komt, vertoont een stijgende lijn. Wajongers komen vooral de eerste jaren na instroom aan het werk. Hoe langer niet werkende Wajongers een uitkering hebben, hoe lager de kans is dat ze nog aan het werk komen. Daarom zoomen we hier in op Wajongers die recent in de Wajong zijn gekomen.

### **Aan het werk komen na instroom**

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

Van de Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd zonder werk kwam een groter deel binnen een jaar aan het werk dan van de Wajongers die in 2008 en 2009 zijn ingestroomd (zie tabel 3.4). Het lijkt erop dat deze toename vooral samenhangt met de invoering van de nieuwe Wajong in 2010. Het aandeel ligt bij de Wajongers in de nieuwe Wajong (nWajongers) duidelijk hoger (23%) dan bij de Wajongers in de oude Wajong (oWajongers, 17%-18%).

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

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar
<b>Niet werkende Wajongers uit:</b>				
Instroomcohort <sup>15</sup> 2008 oWajong	12%	18%	27%	33%
Instroomcohort 2009 oWajong	11%	17%	28%	
Instroomcohort 2010	12%	20%		
- Instroomcohort 2010 oWajong	10%	17%		
- Instroomcohort 2010 nWajong	13%	23%		

In 2010 zijn er zowel mensen in de oWajong als in de nWajong ingestroomd<sup>16</sup>. Binnen deze groep doen nWajongers het beter dan oWajongers. Het aantrekken van de economie is daarom een minder waarschijnlijke verklaring voor het grotere aantal Wajongers dat in 2010 na instroom aan het werk kwam. De oWajongers en nWajongers die in 2010 zijn ingestroomd, hadden immers met dezelfde economische situatie te maken.

Op basis van monitorgegevens is niet te zeggen welke elementen in de nWajong of in de wijze waarop de nWajong wordt uitgevoerd ervoor zorgen dat er in het eerste jaar na instroom meer Wajongers aan het werk zijn gekomen. Om de arbeidsparticipatie van Wajongers te verhogen en nWajongers maximaal te activeren, is de wet op meerdere punten aangepast (zie bijlage I). Een belangrijk verschil met de oWajong is dat wordt uitgegaan van wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen.

Tabel 3.4 maakt ook duidelijk dat er drie jaar na instroom nog steeds Wajongers (voor de eerste keer) aan het werk komen en dat het plafond dan nog niet is bereikt. Dit heeft te maken met het ontwikkelingspad van Wajongers en verschillen in dit pad tussen groepen Wajongers. Sommige Wajongers zijn bij instroom direct beschikbaar voor (begeleiding naar) werk, andere Wajongers zijn nog niet beschikbaar omdat ze hun school nog moeten afmaken of omdat ze nog bezig zijn met therapie. Begeleiding naar werk komt dan op een later tijdstip na instroom pas aan de orde. Om na te gaan hoeveel tijd na instroom er geen Wajongers meer (voor het eerst) aan het werk komen, moeten we Wajongers een langere tijd volgen. Dan kunnen we ook een beter beeld geven van het (gerealiseerde) arbeidspotentieel van een Wajonggroep. En kunnen we beter nagaan welke Wajongers er wel en welke er niet in slagen om aan het werk te komen.

### **Arbeidsparticipatie van de totale instroom**

Het deel van de Wajongers dat werkt bij instroom en het deel dat na instroom aan het werk is gekomen, geven samen een compleet beeld van de mate van participatie van een instroomgroep. Kijken we naar dit complete beeld dan blijkt dat eenderde van alle Wajongers die tussen 2008 en 2010 zijn ingestroomd, binnen een jaar op enig moment aan het werk is geweest. Ook hier doen de nWajongers het beter dan de oWajongers. De Wajongers die in 2008 zijn ingestroomd, kunnen we langer volgen dan de recent ingestroomde Wajongers. Van Wajongers uit 2008 heeft 45% binnen drie jaar na instroom op enig moment gewerkt. Het aandeel Wajongers dat op een bepaald moment aan het werk is, ligt veel lager (zie tabel 3.1). Dit betekent dat er veel sprake is van baanverlies. In de volgende paragraaf gaan we verder in op het aan het werk blijven van Wajongers.

<sup>15</sup> Een instroomcohort is een groep Wajongers die in hetzelfde jaar de Wajong zijn ingekomen.

<sup>16</sup> De nieuwe Wajong geldt voor alle Wajong-aanvragen vanaf 1 januari 2010. Omdat er tijd zit tussen de aanvraag, de claimbeslissing en de vaststelling de uitkering (=instroom) bestaat de instroom in 2010 uit zowel Wajongers die onder de oude als de nieuwe Wajong vallen (zie ook hoofdstuk 2).

### 3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?

Van alle Wajongers die in 2010 aan het werk zijn gekomen, is iets meer dan de helft een jaar later nog of weer aan het werk (zie tabel 3.5). 38% van de Wajongers die in 2010 aan de slag zijn, is een jaar lang *aaneengesloten* aan het werk geweest (niet in de tabel). Wajongers die bij instroom een baan hadden, waren een jaar later iets vaker nog (of weer) aan het werk dan Wajongers die in 2010 aan het werk zijn gekomen.

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

	Aan het werk na één jaar
Werkbehoud van Wajongers aan het werk gekomen in 2010 <sup>17</sup>	52%
Werkbehoud van werkende Wajongers bij instroom in 2010	59%
Werkbehoud van alle werkende Wajongers eind 2010	87%

Als Wajongers er eenmaal in zijn geslaagd langere tijd aan het werk te blijven, houden ze dat meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2010 werkten, was 87% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Bijna iedereen die aan het werk is gebleven, is het hele jaar aaneengesloten aan het werk geweest. Veel Wajongers die eind 2010 werkten, waren al langere tijd aan het werk<sup>18</sup> en hadden ook veel vaker een vast contract dan zij die aan het werk komen. Het overgrote deel van de Wajongers die in of via de SW werken had een vast contract. Van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werkten, was dat ruim de helft.

Ten opzichte van eerdere jaren is het deel van de Wajongers dat aan het werk is gebleven, nagenoeg gelijk gebleven. Dit geldt zowel voor de Wajongers die aan het werk zijn gekomen als voor de Wajongers die aan het werk zijn.

Het is nog niet mogelijk een representatief beeld te geven van werkbehoud van nWajongers. De instroom in de nWajong is pas in het tweede kwartaal van 2010 op gang gekomen en het aantal nWajongers dat in dat jaar aan het werk kwam en we dus een jaar kunnen volgen, is daarom te laag voor een dergelijke analyse.

#### **Waarom verliest de helft van de Wajongers het werk?**

De kenmerken van de baan spelen een belangrijke rol bij behoud van werk<sup>19,20</sup>. Wajongers die aan het werk komen, hebben veelal een tijdelijk contract. Tijdelijke contracten van Wajongers worden maar beperkt omgezet in vaste contracten. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Wel is het zo dat Wajongers met een tijdelijk contract een jaar later veel vaker geen werk meer hebben dan jongeren zonder Wajonguitkering<sup>21</sup>. Wat hier de oorzaak van is, weten we niet. Mogelijk is het voor Wajongers moeilijker om opnieuw werk te vinden als het contract niet wordt verlengd. Het kan ook zijn dat werkgevers tijdelijke contracten van Wajongers minder vaak verlengen dan die van andere jongere werknemers.

Werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, geven vaak als reden dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht of dat ze het risico te groot vinden om een vaste aanstelling te bieden. Ook weerstand van collega's, het feit dat de Wajonger te veel interne begeleiding vraagt en een te lage productiviteit zijn redenen om niet tot verlenging over te gaan. Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege problemen beëindigd. Een deel van de werkgevers geeft aan dat er simpelweg geen werk meer is voor de Wajonger of dat er in het bedrijf geen financiële ruimte is om de Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden<sup>22</sup>. Box 3.2 gaat in op factoren die een bijdrage (kunnen) leveren aan werkbehoud van Wajongers.

<sup>17</sup> Het gaat hier om de groep Wajongers die eind 2009 niet werkt en in 2010 aan het werk is gekomen, en om de Wajongers die in 2010 zijn ingestroomd zonder baan en in 2010 aan het werk zijn gekomen.

<sup>18</sup> Kenniscentrum UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-I*. Amsterdam: UWV.

<sup>19</sup> SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*.

<sup>20</sup> Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

<sup>21</sup> Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

<sup>22</sup> 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.

### Box 3.2 Welke factoren dragen bij aan duurzaamheid van werk van Wajongers?

Uit onderzoek komen verschillende factoren naar voren die (kunnen) bijdragen aan werkbehoud van Wajongers<sup>23,24,25</sup>. Om werk te behouden, moet een Wajonger allereerst laten zien een zekere prestatie te kunnen leveren. Als een Wajonger niet voldoet aan de verwachtingen zal de werkgever hem of haar niet snel in dienst houden. Een belangrijke voorwaarde is daarom dat leidinggevenden en collega's goed *op de hoogte zijn van de mogelijkheden en de beperkingen* van de Wajonger. Acceptatie van beperkingen door leidinggevende en collega's, weten waar men rekening mee moet houden en wat men wel en niet kan verwachten, dragen bij aan werkbehoud.

Ook moeten leidinggevende en collega's in staat zijn Wajongers interne *begeleiding* te blijven bieden, zowel bij de inhoudelijke als bij de sociale kant van het werk. Werkgevers zien het koppelen van een collega aan de Wajonger als één van de doorslaggevende succesfactoren. Deze begeleiding moet ook continu zijn. Het is belangrijk dat bij personeelwisselingen de kennis over en begeleiding van de Wajonger goed wordt overgedragen. Naast begeleiding op de werkvloer is een goede samenwerking tussen de begeleiders op diverse terreinen (zoals woonbegeleiding, maatschappelijk werk, psychologische ondersteuning, schuldsanering) van belang.

Om werk te kunnen volhouden, moet er aandacht blijven voor benodigde *aanpassingen in het werk*. Het aanpassen van uren met aandacht voor regelmaat en voldoende hersteltijd is voor een deel van de Wajongers essentieel om het werk te kunnen volhouden. Maar ook het vermijden van productiepieken, werkdruk en in sommige gevallen het beperken van samenwerken of klantcontacten is voor werkbehoud van belang.

Naast zaken die samenhangen met het werk en de werkgever spelen ook *kenmerken van de Wajonger zelf en zijn of haar omgeving* een rol. Inzicht hebben in de eigen mogelijkheden en beperkingen en de acceptatie hiervan, doorzettingsvermogen, een stabiele woonomgeving, een hoge score op werkgedrag (productiviteit, zelfstandigheid, het nakomen van afspraken) en een sociale omgeving (ouders, vrienden etc.) die het hebben van werk belangrijk vindt, dragen bij aan werkbehoud.

<sup>23</sup> Horssen, C. van, Blommesteijn, M. & Brukman, M. (2009). *De Wajong'er als werknemer. Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van FNV en gefinancierd door Stichting Instituut Gak.

<sup>24</sup> Lammers, R. & Stavenuiter, M. (2010). *Wajongers op de werkvloer. Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Verwey-Jonker Instituut in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

<sup>25</sup> Vos, E. L. de, Jong, T. de (2011). *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting*. Hoofddorp: TNO, met subsidie van UWV.

## 4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

### Samenvatting

Het aantal personen dat instroomt in de WIA neemt nog steeds toe, maar de groei van de instroom is minder groot dan in de afgelopen drie jaren. Hetzelfde geldt voor het aantal mensen dat minder dan 35% arbeidsongeschikt is bevonden, de WIA 35-minners. De uitstroom uit de WIA is nog beperkt, maar neemt in 2011 net als in voorgaande jaren wel toe. Bij de WAO is de uitstroom juist hoog. Dit komt vooral doordat WAO'ers 65 jaar worden, waardoor de WAO-uitkering beëindigd wordt. Het aandeel personen in de WIA zonder sterke binding met de arbeidsmarkt is groot.

Over de jaren heen daalt onder alle WAO- en WIA-groepen van arbeidsbeperkten het aandeel dat werkt. De daling van de arbeidsparticipatie bij de WIA-groepen komt vooral doordat de groep arbeidsbeperkten voor een steeds groter deel bestaat uit mensen zonder binding met de arbeidsmarkt.

- Medio 2012 kregen 149.400 personen een WIA-uitkering.
- Van het aantal personen in de WIA krijgt 53% een volledige WGA-uitkering en 21% een gedeeltelijke WGA-uitkering. De overige 26% is duurzaam arbeidsongeschikt en ontvangt een IVA-uitkering.
- Eind 2011 heeft de helft van de gedeeltelijk WGA'ers werk. Bij de WIA 35-minners is het aandeel werkenden iets lager. Bij de volledig WGA'ers en WAO'ers is het aandeel werkenden veel lager.

### 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 en bijlage III). Voordat de WIA bestond, konden werknemers een beroep doen op de WAO. Mensen die bij de invoering van de WIA al in de WAO zaten, hielden hun WAO-uitkering. De WIA-uitkeringen zijn daarom nog relatief kort van duur, terwijl de WAO-uitkeringen vaak juist al lang lopen. Niet iedereen met een beperking die een WIA-uitkering aanvraagt, krijgt deze ook toegekend. We duiden de groep bij wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is aan met de term 'WIA 35-minners'.

#### Box 4.1 Toelichting op WIA-regelingen en WIA 35-minners

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

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

##### **Minder dan 35% arbeidsongeschikt: WIA 35-min**

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



## 4.2 Volumeontwikkelingen WIA en WAO

In 2011 stroomden 37.900 personen de WIA in. De groei van de WIA-instroom zwakt daarmee af ten opzichte van drie jaren daarvoor (zie tabel 4.1). Het aantal mensen met een WIA-uitkering steeg in hetzelfde jaar verder naar 138.400 en medio 2012 naar 149.400. De groep volledig WGA'ers steeg het meest in aantal. Eind 2011 waren er 73.800 volledig WGA'ers; een stijging van 22% ten opzichte van het jaar ervoor.

De uitstroom uit de WIA groeit ook, maar door het relatief korte bestaan van de wet is het aantal mensen dat uit de WIA gaat nog klein. De uitstroom zal de komende jaren groeien naarmate mensen langer in de WIA zitten. We zien dit ook bij de WAO, waar de meeste mensen al langere tijd een uitkering hebben en de uitstroom groot is vanwege pensionering. In tabel 4.1 staan alle volumeontwikkelingen van de WIA en WAO<sup>26</sup>.

**Tabel 4.1** Volumeontwikkelingen WIA en WAO

	2008	2009	2010	2011	2012 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
<b>IVA</b>					
Instroom	5,1	5,6	7,3	7,8	3,2
Uitstroom	1,2	1,7	2,1	3,1	1,6
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	39,5
<b>WGA volledig</b>					
Instroom	15,6	19,0	21,6	21,4	8,8
Uitstroom	2,6	3,7	5,5	5,4	2,6
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	78,7
<b>WGA gedeeltelijk</b>					
Instroom	4,6	4,8	6,8	8,8	4,1
Uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	0,9
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	31,3
<b>WIA totaal (IVA+WGA)</b>					
Instroom	25,3	29,3	35,6	37,9	16,0
Uitstroom	4,2	6,0	8,5	9,8	5,0
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	149,4
<b>WIA 35-min</b>					
Instroom	14,0	13,1	17,5	19,9	
<b>WAO</b>					
Instroom <sup>27</sup>	8,2	5,6	4,3	3,1	1,4
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	20,2
Lopende uitkeringen	558,1	521,7	486,3	443,9	425,1

De groei van de instroom in de WIA heeft een aantal redenen<sup>28</sup>. Voor een belangrijk deel is deze het gevolg van demografische veranderingen in de beroepsbevolking, zoals de vergrijzing. Ook groeit het aantal mensen dat opnieuw een beroep moet doen op de WIA. Bij de WIA worden, in vergelijking met de WAO, veel meer mensen afgewezen (de WIA 35-minners). Een relatief groot deel van hen blijkt na verloop van tijd opnieuw een WIA-aanvraag in te dienen. Dit kan tot vijf jaar na afwijzing als er sprake is van een verergering van klachten. Als er sprake is van een daadwerkelijke afname van de verdien capaciteit wordt de WIA-uitkering dan vaak toegekend.

<sup>26</sup> In de WIA zijn overgangen mogelijk tussen regelingen. Zo kunnen mensen van de WGA naar de IVA gaan en andersom. Zie Kenniscentrum UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-I*. Amsterdam: UWV. Deze overgangen zijn niet zichtbaar in tabel 4.1.

<sup>27</sup> Er komen nog mensen in de WAO vanwege herleving.

<sup>28</sup> Zie Kenniscentrum UWV (2012). *UWV Kennisverslag 2012-I*. Amsterdam: UWV.

### 4.3 Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners

In deze paragraaf gaan we in op de WGA'ers en de WIA 35-minners (zie box 4.1), omdat participatie vooral bij deze groepen te verwachten is. In tabel 4.2 zijn de kenmerken weergegeven van de ingestroomde WGA'ers en WIA 35-minners in 2011. De tabel laat zien dat WIA 35-minners gemiddeld wat jonger dan WGA'ers zijn. Ook hebben WIA 35-minners vaker een aandoening aan het bewegingsapparaat dan WGA'ers. Verder zien we in de tabel het onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters (zie box 4.2).

Opvallend is dat zowel bij de WGA'ers als bij de WIA 35-minners een groot deel van de instroom bestaat uit mensen afkomstig uit het vangnet van de Ziektewet. Dit is onder andere het gevolg van verschuivingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren, maar mogelijk zijn er ook nog andere verklaringen. Het aantal mensen met een flexibele arbeidsrelatie is tussen 2001 en 2011 gestegen van 13 naar 18 procent<sup>29</sup>. Er is ook een toename van werklozen in de WW en een toename van mensen die te maken krijgen met reorganisaties en faillissementen<sup>30</sup>. Hierdoor komen ook steeds meer zieke werknemers uit deze groepen in het vangnet van de Ziektewet. In figuur 4.1 is die ontwikkeling te zien.

**Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2011)**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
<b>Totaal</b>	21.300	8.800	19.900
<b>Geslacht</b>			
Man	47%	55%	46%
Vrouw	53%	45%	54%
<b>Leeftijd</b>			
Tot 44 jaar	48%	38%	52%
45 - 54 jaar	32%	34%	31%
55 - 64 jaar	20%	29%	17%
<b>Diagnose</b>			
Psychische aandoeningen	38%	34%	30%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	21%	25%	35%
Overige aandoeningen	41%	41%	34%
<b>Herkomst</b>			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	40%	56%	43%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	60%	44%	57%

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

*Voormalig werknemers* hebben bij de WIA-beoordeling<sup>31</sup> een dienstverband voor (meestal) onbepaalde tijd en daarmee een werkgever. Deze werkgever is tijdens de eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemers in passend werk in het eigen bedrijf of in een ander bedrijf. Na de WIA-beoordeling blijft de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie als de werkgever een eigenrisicodrager is, anders is UWV hiervoor verantwoordelijk. In 2011 is ongeveer de helft van de volledig WGA'ers, ruim drie op de vijf van de gedeeltelijk WGA'ers en ongeveer de helft van de WIA 35-minners een voormalig werknemer.

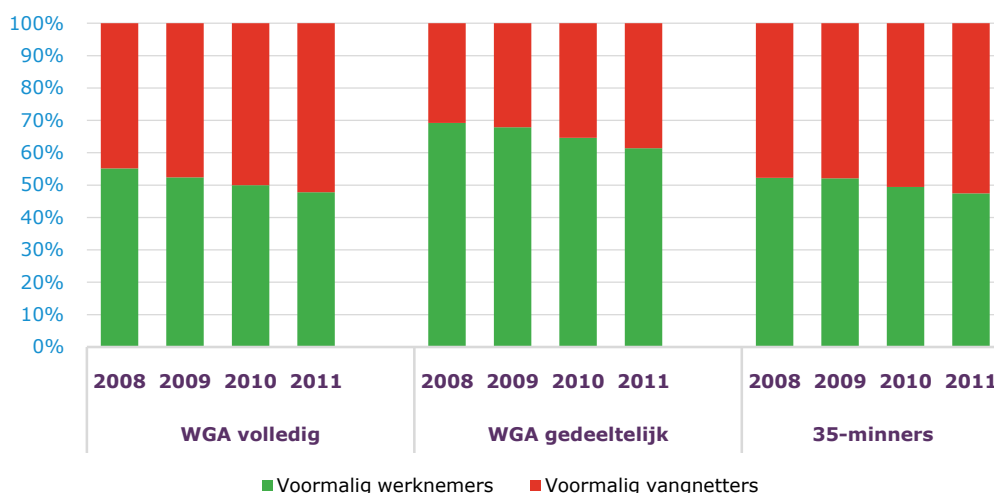
*Voormalig vangnetters* hebben tijdens de eerste twee ziektejaren en/of op het moment van de WIA-aanvraag geen werkgever (meer) die verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en voor de re-integratie en komen daarom in het 'vangnet' van de Ziektewet terecht. UWV is daarmee verantwoordelijk voor begeleiding en re-integratie, zowel voor als na de WIA-beoordeling. Het is echter lastig om voor deze groep passend werk te vinden of te creëren. De groep voormalig vangnetters bestaat onder andere uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun contract en/of dienstverband (einddienstverbanders). In 2011 is ongeveer de helft van de volledig WGA'ers, bijna twee op de vijf gedeeltelijk WGA'ers en ongeveer de helft van de WIA 35-minners een voormalig vangnetter.

<sup>29</sup> Zie CBS Webmagazine, dinsdag 29 mei 2012. Bijna één op de vijf werknemers is een flexwerker.

<sup>30</sup> Als iemand een vast contract heeft en langdurig ziek is, dan kan deze door ontslag bij reorganisatie of een faillissement in het vangnet Ziektewet komen. 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.

<sup>31</sup> Om precies te zijn: aan het einde van de wachttijd van 104 weken.

**Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers van ingestroomde WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2011)**



## 4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning

Tussen 2008 en 2011 nam het aandeel werkende WGA'ers net als het aandeel werkende WIA 35-minners langzaam af (zie tabel 4.3). Het onderscheid tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters is daarbij van groot belang, omdat deze groepen duidelijk andere resultaten hebben qua arbeidsparticipatie. Hoofdstuk 5 van deze monitor gaat uitgebreid in op de *voormalig werknemers* die een WGA-uitkering ontvangen of de status van WIA 35-minner hebben. De *voormalig vangnetters* komen in hoofdstuk 6 aan bod. Dan blijkt dat de dalende arbeidsparticipatie die tabel 4.2 laat zien, deels verklaard wordt doordat er een verschuiving van minder voormalig werknemers naar meer voormalig vangnetters optreedt zoals weergegeven in figuur 4.1. Ook de crisis speelt een rol. Het is voor werkgevers lastiger geworden om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en/of te houden.

**Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2011)**

	2008	2009	2010	2011
<b>Aantal werkenden</b>				
WGA volledig	6.440	7.855	8.889	9.783
WGA gedeeltelijk	6.483	8.475	11.038	14.408
WIA 35-min	6.725	12.226	19.552	28.035
WAO	127.072	114.838	104.366	94.081
<b>Aandeel werkenden</b>				
% werkende volledig WGA'ers	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%
% werkende gedeeltelijk WGA'ers	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%
% werkende WIA 35-minners	48,2%	45,3%	43,9%	43,5%
% werkende WAO'ers	22,8%	22,1%	21,5%	21,2%

Ook bij de WAO daalt het aandeel werkenden. Toch is deze daling in vergelijking met de WIA maar licht. Werkende WAO'ers werken meestal al lang en eenmaal aan het werk, blijft dat werk ook vaak behouden. Ook speelt mee dat WAO'ers relatief vaak dicht bij de pensioengerechtigde leeftijd zitten. Bij verlies van werk is de kans op werkhervatting daarom niet groot. Dit laatste kan een oorzaak zijn van de lichte daling.

In tabel 4.4 is te zien hoeveel werkende WGA'ers ondersteuning krijgen (zie bijlage IV voor vormen van ondersteuning). We zien dat ondersteuning door UWV (logischerwijs) bij werkende voormalig vangnetters in de WGA vaker voorkomt dan bij werkende voormalig werknemers. Voor de voormalig werknemers in de WGA heeft UWV namelijk alleen de re-integratieverantwoordelijkheid als zij na de eerste twee ziektejaren niet meer in dienst kunnen blijven bij de werkgever en de werkgever geen eigenrisicodrager is. Voor de voormalig vangnetters heeft UWV sowieso de re-integratieverantwoordelijkheid, ook al tijdens

de eerste twee ziektejaren. Van de voormalig werknemers met een WGA-uitkering die werken, doet 4% dat met of na inzet van een voorziening en 5% nadat een re-integratietraject is ingezet. Bij de werkende voormalig vangnetters in de WGA zien we dat bij 37% een re-integratietraject is ingezet. Hier vallen ook de trajecten tijdens de Ziektewet onder.

**Tabel 4.4 Werkende WGA'ers eind 2011 met ondersteuning<sup>32</sup>**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	Totaal WGA
<b>Voormalig werknemers</b>			
Aantal werkenden	7.148	11.609	18.757
-Waarvan met voorziening*	5%	4%	4%
-Waarvan met/na inzet re-integratietraject**	6%	4%	5%
<b>Voormalig vangnetters</b>			
Aantal werkenden	2.635	2.799	5.434
-Waarvan met voorziening*	9%	7%	8%
-Waarvan met/na inzet re-integratietraject***	33%	42%	37%

\* Voorziening toegekend in de afgelopen 2 jaar.

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

\*\*\* Traject afgerond in de afgelopen 2 jaar, inclusief trajecten vanuit de Ziektewet-Arbo.

Bij de voormalig vangnetters zien we dat de werkende gedeeltelijk WGA'ers vaker ondersteuning in de vorm van een traject krijgen van UWV. Dat komt doordat UWV voor deze groep trajecten inzet tijdens de ziekteperiode. Bij voormalig werknemers is de werkgever daar in ieder geval tijdens de loondoorbetalingsperiode voor verantwoordelijk.

<sup>32</sup> De cijfers in tabel 4.4 met betrekking tot ondersteuning hebben betrekking op ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar. Deze zijn daarmee niet geheel vergelijkbaar met die gepresenteerd in de Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007-2010 waar een historie van vijf jaar werd meegenomen.

---

## 5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

### Samenvatting

Onder de voormalig werknemers daalt het aandeel werkenden, vooral bij personen met een volledige WGA-uitkering en bij WIA 35-minners. Gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die geen werk meer hebben op het moment van de WIA-aanvraag, komen daarentegen weer wat sneller aan het werk dan vorig jaar. Bij voormalig werknemers daalt het aandeel mensen dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling. Dit geldt vooral voor personen die een gedeeltelijke of volledige WGA-uitkering krijgen.

Arbeidsbeperkten die nog werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling slagen er goed in het werk te behouden, beter dan degenen die pas na dit moment het werk hervatten. Wanneer het ondanks de gezamenlijke inspanningen van werkgevers en werknemers niet lukt om het werk te behouden tijdens de eerste ziektejaren, heeft dit dus een nadelig effect op de arbeidsparticipatie.

- Eind 2011 zijn er 18.800 WGA'ers en ongeveer evenveel WIA 35-minners aan het werk.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers werkt eind 2011 66%, van de volledig WGA'ers is dat 20% en van de WIA 35-minners 62%.
- Het aandeel dat werkt op het moment van de WIA-aanvraag daalt bij personen met een WGA-uitkering: bij gedeeltelijk WGA'ers van 72% in 2008 naar 65% in 2011 en bij volledig WGA'ers van 32% naar 23%. Bij WIA 35-minners is in alle jaargangen ruim 60% aan het werk bij de WIA-aanvraag.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners die nog wel werken op het moment van de WIA-aanvraag zijn respectievelijk bijna negen op de tien en acht op de tien een jaar later nog of weer aan het werk.

### 5.1 Inleiding

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

In dit hoofdstuk brengen we de mate waarin voormalig werknemers met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit dezelfde drie invalshoeken als in hoofdstuk 3:

- In hoeverre zijn de voormalig werknemers aan het werk?
- in hoeverre komen de voormalig werknemers aan het werk?
- in hoeverre blijven de voormalig werknemers aan het werk?

In deze publicatie onderscheiden we voormalig werknemers bij wie de WIA-aanvraag is toegewezen en die een gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, en voormalig werknemers bij wie de WIA-aanvraag is afgewezen vanwege een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%: de zogenaamde WIA 35-minners (voor een uitleg van de groepen zie box 4.1 en box 4.2).

### 5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?

Eind 2011 zijn er 18.800 WGA'ers en evenveel WIA 35-minners aan het werk. Het absolute aantal werkende arbeidsbeperkten stijgt daarmee (zie tabel 5.1). Doordat het aantal uitkeringsgerechtigden (of bij WIA 35-minners: het aantal mensen bij wie de WIA-aanvraag is afgewezen) sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen, neemt het *aandeel* werkenden af. Het aandeel werkenden ontwikkelt zich niet voor alle groepen voormalig werknemers op dezelfde wijze.

Weinig mensen met een volledige WGA-uitkering werken en het aandeel werkenden onder hen daalt al enige tijd. In 2011 werkte een op de vijf volledig WGA'ers. Dat mensen met een volledige WGA-uitkering in mindere mate participeren dan mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering of dan WIA 35-minners is

overigens logisch, deze mensen zijn immers ook volledig arbeidsongeschikt bevonden en zij hebben over het algemeen meer en ernstigere beperkingen.

**Tabel 5.1 Aantal en aandeel (werkende) voormalig werknemers**

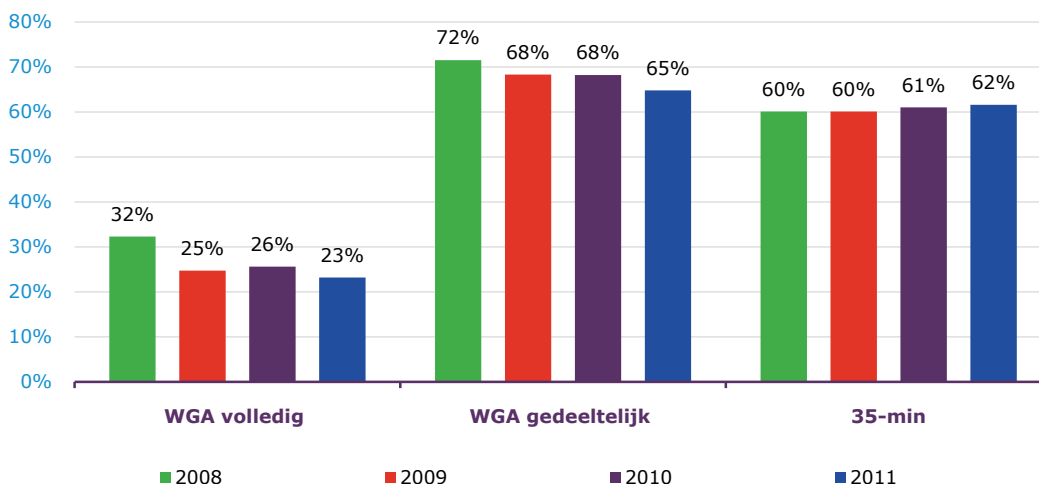
	2008	2009	2010	2011
<b>Totaal aantal voormalig werknemers</b>				
WGA volledig	18.730	24.654	30.172	35.240
WGA gedeeltelijk	8.075	10.672	13.900	17.574
WIA 35-min	7.299	14.080	22.038	30.605
<b>Aantal werkende voormalig werknemers</b>				
WGA volledig	5.161	6.171	6.699	7.148
WGA gedeeltelijk	5.476	7.099	9.130	11.609
WIA 35-min	4.997	8.955	13.765	18.820
<b>Aandeel werkende voormalig werknemers</b>				
WGA volledig	27,6%	25,0%	22,2%	20,3%
WGA gedeeltelijk	67,8%	66,5%	65,7%	66,1%
WIA 35-min	68,5%	63,6%	62,4%	61,5%

Bij de WIA 35-minners daalde het aandeel werkenden vooral sterk tussen 2008 en 2009. Waarschijnlijk speelt hier de economische crisis een rol, waardoor het lastiger was voor werkgevers om deze mensen in dienst te houden of te nemen. Inmiddels zwakt de daling van het aandeel werkenden bij de WIA 35-minners af. Bij de gedeeltelijk WGA'ers is een positieve ontwikkeling te zien: het aandeel met werk nam tussen 2010 en 2011 weer heel licht toe.

**Aan het werk zijn op moment van toekenning/afwijzing WIA-aanvraag**

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de toekenning of afwijzing van de aanvraag van een WIA-uitkering<sup>33</sup>.

**Figuur 5.1 Aandeel werkenden bij WIA-aanvraag\***



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

<sup>33</sup> 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 binnen 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'.

Het aandeel met werk op het moment van aanvang van de WGA-uitkering daalt bij de voormalig werknemers. Bij personen met een gedeeltelijke WGA-uitkering daalt het aandeel van 72% naar 65%, bij personen met een volledige WGA-uitkering is de daling nog sterker, namelijk van 32% naar 23% (zie figuur 5.1). Het is voor werkgevers vanwege de economische situatie lastiger geworden om mensen met een (ernstige) beperking in dienst te houden.

Ongeveer zes op de tien WIA 35-minners waren nog/weer aan het werk op het moment dat hun WIA-aanvraag werd afgewezen. Dit aandeel is over de jaren redelijk stabiel. Opvallend is dat de WIA 35-minners in iets mindere mate aan het werk zijn op het moment van de WIA-aanvraag dan de gedeeltelijk WGA'ers. De WIA 35-minners zijn meer aangewezen op lagergeschoolde functies, zo'n driekwart van hen is namelijk laag opgeleid (zie box 5.1 voor enkele kenmerken). Bij laagopgeleiden is het vaak lastiger voor werkgevers om aanpassingen in het werk mogelijk te maken, omdat er weinig variatie in werkzaamheden is bij lagergeschoolde functies, in vergelijking met de banen voor wat hoger opgeleide WGA'ers.

#### **Box 5.1 Enkele kenmerken van voormalig werknemers met een arbeidsbeperking**

Wat kenmerkt de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking? Uit analyses op databestanden van UWV blijkt dat deze mensen een gemêleerde groep vormen. Zo is drie kwart van de WIA 35-minners laag opgeleid (geen startkwalificatie). Meer dan de helft van hen heeft alleen fysieke beperkingen. De WIA 35-minners zijn gemiddeld wat jonger dan de andere twee groepen: 45% is onder de 45 jaar, minder dan een vijfde is 55 jaar of ouder.

De *gedeeltelijk WGA'ers* zijn iets hoger opgeleid: een derde heeft een opleiding op middelbaar en een vijfde een opleiding op hoger niveau. Diagnoses die het meest onder deze groep voorkomen zijn hart- en vaatziekten of kanker en aandoeningen aan het bewegingsstelsel. Iets meer dan de helft heeft meer dan vijftien beperkingen volgens de Functionele Mogelijkheden Lijst die UWV gebruikt. Ruim zes op de tien heeft een urenbeperking. Bijna drie op de tien gedeeltelijk WGA'ers is 55 jaar of ouder.

Personen met een *volledige WGA-uitkering* hebben de meeste beperkingen: meer dan drie kwart heeft meer dan vijftien beperkingen. Een derde heeft een psychische of psychiatrische aandoening. Bekend is dat mensen met psychische aandoeningen minder vaak (kunnen) werken dan mensen met alleen fysieke aandoeningen.

#### **Knelpunten en succesfactoren voor werk bij WIA 35-minners**

Uit de cijfers in deze monitor blijkt dat het niet altijd lukt om WIA 35-minners in dienst te houden of te begeleiden naar ander werk. Wat zijn de knelpunten of succesfactoren voor werk bij de WIA 35-minners? Onderzoek van Regioplan<sup>34</sup> onder zowel werknemers als werkgevers laat vier belangrijke verklarende factoren voor werk zien: de kans op succes is groter naarmate WIA 35-minners hun gezondheid als beter ervaren, de WIA 35-minners al blijven werken tijdens de ziekteperiode (al dan niet op therapeutische basis en als de gezondheid het toelaat), er passend werk beschikbaar is en de werkgever-werknemerverhouding goed is. Bij de werkgever-werknemerverhouding gaat het om aspecten als eigen initiatief en motivatie van de WIA 35-minner en inzicht in eigen mogelijkheden en beperkingen, het begrip van de werkgever voor de situatie, een gedeelde verantwoordelijkheid en tevredenheid over elkaars inspanning.

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

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment dat hun aanvraag voor een WIA-uitkering wordt toegekend of afgewezen, moeten op zoek naar nieuw werk.

Het aandeel personen dat binnen een jaar, al dan niet blijvend, aan het werk komt laat een positieve ontwikkeling zien tussen 2009 en 2010 (zie tabel 5.2). Na een dip vanwege de crisis eind 2008/begin 2009 komen de voormalig werknemers weer iets meer aan het werk. Dat geldt echter niet voor de volledig arbeidsongeschikten onder hen.

Als WIA 35-minners en gedeeltelijk WGA'ers beiden in de situatie zitten dat ze werk moeten vinden na de WIA-beoordeling, zijn de WIA 35-minners succesvoller. Waarschijnlijk heeft een deel van de WIA 35-minners een grotere noodzaak tot werken, nu blijkt dat ze geen WIA-uitkering zullen ontvangen. Dat wil niet zeggen dat geen van de WIA 35-minners later alsnog een uitkering krijgt. Zo bleek uit een eerdere analyse<sup>35</sup> dat één jaar na de WIA-aanvraag 28% van de WIA 35-minners (voormalige werknemers) alsnog een uitkering ontving (arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids- of bijstandsuitkering). Na twee jaar was dat afgenomen tot 23%.

Tabel 5.2 laat ook goed zien dat er na één jaar en na twee jaar nog arbeidsbeperkten zijn die voor het eerst (na toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag) aan het werk komen. Binnen drie jaar zijn meer

<sup>34</sup> Van Horssen, C. (2008). *Geen WIA, wel werk? Vervolgmeting van het onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van Stichting van de Arbeid.

<sup>35</sup> Zie Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kwartaal Verkenning 2010-I*. Amsterdam: UWV.

dan de helft van de WIA 35-minners en vier op de tien gedeeltelijk arbeidsbeperkten minstens één keer aan het werk gegaan.

**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
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>				
Instreamcohort 2008	17,7%	21,4%	25,0%	27,3%
Instreamcohort 2009	20,2%	23,2%	27,0%	
Instreamcohort 2010	19,0%	22,0%		
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>				
Instreamcohort 2008	23,4%	30,5%	38,3%	42,4%
Instreamcohort 2009	22,6%	29,4%	36,6%	
Instreamcohort 2010	24,0%	31,5%		
<b>Voormalig werknemer WIA 35-min</b>				
Instreamcohort 2008	30,0%	39,4%	48,7%	54,4%
Instreamcohort 2009	27,2%	35,4%	46,0%	
Instreamcohort 2010	29,3%	37,9%		

\* Cumulatieve aandelen

## 5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?

Arbeidsbeperkten die nog werken op het moment van de WIA-aanvraag slagen er goed in het werk te behouden, zelfs degenen die volledig arbeidsongeschikt zijn (zie tabel 5.3). Bijna negen op de tien personen met een gedeeltelijke arbeidsbeperking en acht op de tien WIA 35-minners blijven aan het werk. Deze mensen kunnen waarschijnlijk bij hun oude werkgever in dienst blijven, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren. Voor de volledig arbeidsongeschikten die werken bij instroom is het werkbehoud wat lager, maar toch blijven zes van de tien aan het werk.

Ongeveer de helft van de mensen die het werk hervatten ná toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag is een jaar later alsnog of weer aan het werk. De volledig arbeidsongeschikten zijn minder in staat het werk te behouden: van hen is iets minder dan een derde een jaar later nog/weer aan het werk.

Aan het werk blijven is dus meer aan de orde voor degenen die al werken *op* het moment van de toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag, dan voor degenen die het werk pas hervatten *na* dit moment. Hetzelfde geldt voor de mate waarin mensen een jaar lang aaneengesloten aan het werk zijn geweest. Vooral degenen die al werkten *op* het moment van toekenning of afwijzing van de WIA-aanvraag blijken het hele jaar aaneengesloten aan het werk te zijn geweest (niet in de tabel). Werken op het moment van de WIA-aanvraag is dus een belangrijke succesfactor voor de 'overall' arbeidsparticipatie.

**Tabel 5.3 Werkbehoud van voormalig werknemers**

	Aan het werk na één jaar
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	59,9%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010	31,2%
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	87,2%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010	49,7%
<b>Voormalig werknemers WIA 35-min</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	80,5%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010, na afwijzing uitkering	59,7%



---

## 6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

### Samenvatting

De arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters die een WIA-aanvraag doen, ontwikkelt zich op een aantal punten positief. Zo steeg het aandeel personen met een gedeeltelijke WGA-uitkering dat werkt in 2011 voor het eerst weer licht. Ook bij de voormalig vangnetters die zijn afgewezen voor de WIA (de WIA 35-minners) is een verdere stijging te zien in het aandeel werkenden. Verder kwamen in 2011 meer voormalig vangnetters die geen werk hadden bij de WIA-aanvraag aan het werk dan in voorgaande jaren. Minder gunstig is de ontwikkeling bij de grootste subgroep voormalig vangnetters: degenen met een volledige WGA-uitkering. Zij werken nauwelijks en het deel van hen dat werkt, blijft afnemen.

Voormalig vangnetters die al werken bij de WIA-aanvraag, blijven ook vaak aan het werk. Als men pas na de aanvraag aan het werk komt, lukt het iets minder vaak aan het werk te blijven. Ook is er een grote groep die de eerste jaren na de WIA-aanvraag *niet* aan het werk komt. Het ongunstige re-integratieprofiel en de mindere binding met de arbeidsmarkt van voormalig vangnetters zijn hier plausibele verklaringen voor.

- Eind 2011 werkten ruim 5.400 voormalig vangnetters met een WGA-uitkering en ruim 9.200 voormalig vangnetters uit de WIA 35-min-groep.
- Hiermee werkte eind 2011 ruim een kwart van de voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering en van de WIA 35-minners.
- Ongeveer één op de tien gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners uit het vangnet is aan het werk op het moment van de WIA-aanvraag.
- Bijna een vijfde van de gedeeltelijk WGA'ers die bij de WIA-aanvraag geen baan hadden, komt binnen een jaar aan het werk. Binnen drie jaar is dit ruim 30%.
- Van de WIA 35-minners zonder werk bij de WIA-aanvraag is de helft binnen drie jaar nog niet aan het werk geweest.
- Ruim drie kwart van de gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die bij de aanvraag aan het werk waren, is een jaar later nog (of weer) aan het 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 doet. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. De groep bestaat onder andere uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun contract en/of dienstverband (einddienstverbanders genoemd<sup>36</sup>). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij geen werkgever hebben in de periode voor én op het moment dat ze een WIA-aanvraag doen<sup>37</sup>. In dit hoofdstuk bespreken we drie groepen voormalig vangnetters: volledig WGA'ers, gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners (zie box 4.1 en box 4.2 voor een beschrijving van deze groepen).

Ook de arbeidsparticipatie van deze voormalig vangnetters brengen we in kaart aan de hand van drie vragen:

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

---

<sup>36</sup> Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep einddienstverbanders. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P., & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en - advies, in opdracht van UWV.

<sup>37</sup> Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewetuitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaandonatie en no-riskpolis. De re-integratieverantwoordelijkheid ligt voor deze mensen bij de werkgever. Ze worden daarom tot de voormalig werknemers in hoofdstuk 5 gerekend en niet tot de voormalig vangnetters over wie dit hoofdstuk gaat.

## 6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?

In deze paragraaf kijken we eerst naar het aantal voormalig vangnetters dat eind 2011 aan het werk is binnen de 'totale' populatie. Onder dat laatste begrip verstaan we de voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en de voormalig vangnetters die sinds 2008 WIA 35-minner zijn geworden. In het tweede deel van de paragraaf richten we ons op de voormalig vangnetters die een baan hebben op het moment dat de WIA-beoordeling plaatsvindt.

### **Aan het werk zijn binnen de populatie**

Eind 2011 werkten ruim 5.400 voormalig vangnetters met een WGA-uitkering en ruim 9.200 voormalig vangnetters uit de WIA 35-min-groep (zie ook tabel 6.1).

Binnen de verschillende groepen ontwikkelt het aandeel werkenden zich op uiteenlopende wijze. Zowel bij de WIA 35-minners als bij de gedeeltelijk WGA'ers is een gunstige ontwikkeling te zien ten opzichte van voorgaande jaren: bij de gedeeltelijk WGA'ers zien we na een daling nu een licht herstel en bij de WIA 35-minners schommelt het aandeel, eindigend in een licht stijgende trend. In beide groepen is ruim een kwart van de mensen eind 2011 aan het werk.

**Tabel 6.1 Aantal en aandeel werkende voormalig vangnetters**

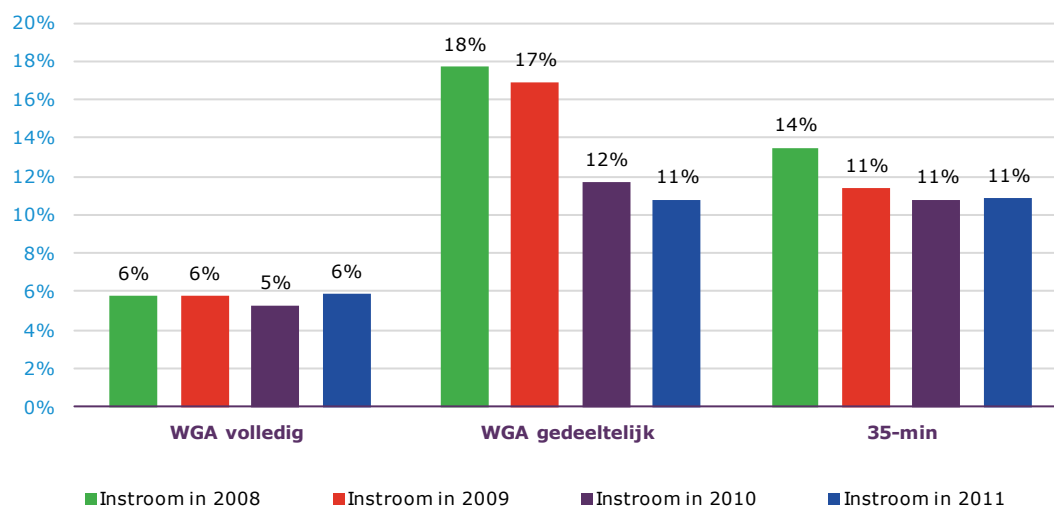
	2008	2009	2010	2011
<b>Totaal aantal voormalig vangnetters</b>				
WGA volledig	15.210	22.388	30.216	38.525
WGA gedeeltelijk	3.593	5.042	7.623	11.055
WIA 35-min	6.664	12.933	22.524	33.872
<b>Aantal werkende voormalig vangnetters</b>				
WGA volledig	1.279	1.648	2.190	2.635
WGA gedeeltelijk	1.007	1.376	1.908	2.799
WIA 35-min	1.728	3.271	5.787	9.215
<b>Aandeel werkende voormalig vangnetters</b>				
WGA volledig	8,4%	7,5%	7,2%	6,8%
WGA gedeeltelijk	28,0%	27,3%	25,0%	25,3%
WIA 35-min	25,9%	25,3%	25,7%	27,2%

Voormalig vangnetters met een volledige WGA-uitkering werken nauwelijks. Eind 2011 is nog geen 7% van deze groep aan het werk. Bovendien wordt het deel van hen dat werkt ook steeds iets kleiner (zie tabel 6.1). Het geringe aandeel werkenden onder de volledig WGA'ers hangt waarschijnlijk samen met de beperkingen van de groep. Op basis van eigen analyses op UWV-databestanden blijkt dat deze groep in vergelijking met de gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners veel beperkingen heeft (drie kwart heeft meer dan vijftien beperkingen volgens de Functionele Mogelijkheden Lijst) en vaak zowel fysieke als psychische beperkingen (bijna de helft). De volledig WGA'ers vormen de grootste groep binnen de voormalig vangnetters. Hoewel de daling relatief klein is, treft die dus wel veel mensen.

### **Aan het werk zijn bij de WIA-aanvraag**

Een deel van de voormalig vangnetters is aan het werk bij aanvang van de WGA-uitkering of op het moment dat hun WIA-aanvraag wordt afgewezen. Als we de volledig WGA'ers buiten beschouwing laten, gaat het om ongeveer één op de tien personen (zie figuur 6.1). Deze mensen zijn erin geslaagd om te werken toen ze nog in het vangnet van de Ziektewet zaten. Dit succesvolle deel van de voormalig vangnetters is de laatste jaren steeds kleiner geworden. In 2011 lijkt er sprake te zijn van een licht herstel.

In figuur 6.1 valt vooral de daling op in het aandeel gedeeltelijk WGA'ers dat werk heeft bij aanvang van de WGA-uitkering. De grootste daling vond plaats tussen 2009 en 2010. In die periode steeg het aantal gedeeltelijk WGA'ers dat vanuit het vangnet in de WIA kwam fors. Tegelijk veranderde het *absolute aantal* mensen dat werkte toen ze in de WGA kwamen niet zoveel. Kennelijk is de 'extra' groep die tussen 2009 en 2010 in de WIA kwam dus maar beperkt in staat geweest werk te vinden toen ze nog onder het vangnet van de Ziektewet vielen. Wat hiervan de achtergrond is, is niet duidelijk.

**Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters bij de WIA-aanvraag\***

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

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

Wat gebeurt er in de jaren nadat voormalig vangnetters een WIA-aanvraag hebben gedaan? In hoeverre komen zij aan het werk? In tabel 6.2 volgen we de voormalig vangnetters die rondom de WIA-aanvraag *niet* werken. Het deel van hen dat daarna toch aan het werk komt, ontwikkelt zich redelijk positief. In de groep uit 2010 kwamen binnen een jaar na de WIA-aanvraag meer voormalig vangnetters aan het werk dan in de groep uit 2009. Dit geldt voor de gedeeltelijk WGA'ers, de volledig WGA'ers en de WIA 35-minners. Wel kwamen de WIA 35-minners veel vaker aan het werk dan de WGA'ers.

**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
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>				
Instroomcohort 2008	5,3%	8,8%	13,0%	15,7%
Instroomcohort 2009	4,1%	7,4%	12,3%	
Instroomcohort 2010	4,5%	7,7%		
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>				
Instroomcohort 2008	13,4%	19,3%	27,1%	31,8%
Instroomcohort 2009	11,4%	18,0%	26,7%	
Instroomcohort 2010	11,1%	18,6%		
<b>Voormalig vangnetters WIA 35-min</b>				
Instroomcohort 2008	22,9%	33,3%	43,7%	49,3%
Instroomcohort 2009	16,7%	27,0%	39,4%	
Instroomcohort 2010	19,4%	30,9%		

\* Cumulatieve aandelen.

We zien dus een positieve ontwikkeling, maar tegelijk laat tabel 6.2 zien dat het merendeel van de voormalig vangnetters die bij de WIA-aanvraag niet werkten, de eerste jaren daarna ook nog niet aan het werk zijn gekomen of geweest. Zeker voor de gedeeltelijk WGA'ers en de WIA 35-minners, van wie expliciet wordt verwacht dat ze een deel van hun inkomen zelf kunnen verdienen, is het opvallend dat een groot deel daar niet in slaagt. Bijna één op de vijf gedeeltelijk WGA'ers die bij instroom geen baan hadden, heeft binnen een jaar wel op enig moment werk gehad. Binnen drie jaar is dit ruim 30%. De WIA 35-minners zonder werk bij de WIA-aanvraag doen het wat beter, maar ook van hen is de helft binnen drie jaar nog niet aan het werk geweest. In box 6.1 schetsen we kort wat hiervan de achtergrond kan zijn.

### Box 6.1 Waarom komen voormalig vangnetters moeilijk aan het werk?

Van de gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners wordt expliciet verwacht dat ze een deel van hun inkomen zelf kunnen verdienen. Toch komen lang niet al deze voormalig vangnetters aan het werk. Daar is geen simpele verklaring voor. We belichten twee factoren die hierbij een rol kunnen spelen.

#### **Een ongunstig re-integratieprofiel**

Voormalig vangnetters hebben verschillende kenmerken die hen extra kwetsbaar maken en een ongunstige positie op de arbeidsmarkt geven. Voormalig vangnetters die niet aan het werk komen, zijn relatief oud, hebben een laag opleidingsniveau en veel beperkingen. Bij die beperkingen gaat het bovendien vaak om een combinatie van fysieke en psychische beperkingen. Dit geldt zowel voor degenen met een gedeeltelijke WGA-uitkering als de WIA 35-minners<sup>38</sup>. Bovendien is bekend dat langdurig zieke vangnetters vaak te maken hebben met psychosociale problemen die de arbeidsparticipatie nog eens extra belemmeren<sup>39</sup>. Het gaat dan bijvoorbeeld om een taalachterstand, financieel-juridische problematiek (zoals schulden), interne belemmeringen (zoals een negatieve gezondheidsbeleving<sup>40</sup> of verslaving), externe belemmeringen (zoals onvoldoende sociale steun hebben) en/of familieomstandigheden (zoals rouwverwerking)<sup>41</sup>.

#### **Een mindere binding met de arbeidsmarkt**

Door hun ongunstige re-integratieprofiel hebben voormalig vangnetters vaak al een lang verleden van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, en daardoor al langere tijd een mindere binding met de arbeidsmarkt<sup>42</sup>. Dat is een lastige uitgangspositie. De voormalig vangnetter moet namelijk niet alleen een werkgever vinden, maar deze werkgever moet bovendien een functie willen en kunnen aanbieden, zonder dat hij de voormalig vangnetter kent<sup>43</sup>.

We zagen dat een deel van de WIA 35-minners geen werk vindt, ook niet na drie jaar. Omdat zij geen WIA-uitkering krijgen, zijn zij voor een inkomen aangewezen op andere regelingen. We zien dan ook dat een groot deel van de WIA 35-minners onder de voormalig vangnetters één of twee jaar na de afgewezen WIA-aanvraag nogmaals een beroep doet op een sociale zekerheidsuitkering<sup>44</sup>. Een beroep op een WW-uitkering komt het vaakst voor. Ook maakt een deel van de voormalig vangnetters na een jaar of twee gebruik van een Ziektewetuitkering, krijgt alsnog een WIA-uitkering toegekend of doet een beroep op een WWB-uitkering van de gemeente. Vanuit de verschillende uitkeringssituaties kunnen ze begeleid worden naar werk.

## 6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?

Voormalig vangnetters met een gedeeltelijke WGA-uitkering of uit de WIA 35-mingroep die werk hadden bij de WIA-aanvraag, blijven meestal aan het werk (zie tabel 6.3). Een groot deel van de mensen die aan het werk zijn gebleven, is ook het hele jaar aaneengesloten aan het werk geweest.

Het werkbehoud van volledig WGA'ers die werken is duidelijk lager dan het werkbehoud in de andere groepen. Dit geldt zowel voor de mensen die werken bij de WIA-aanvraag als voor degenen die daarna aan het werk komen. Wat de oorzaak is, is niet duidelijk. Mogelijk is er bij deze groep sprake van kleine kortdurende banen.

In vergelijking met de mensen die al aan het werk zijn tijdens de WIA-aanvraag, blijven mensen die later aan het werk komen minder vaak aan het werk. Dit verschil komt waarschijnlijk doordat voormalig vangnetters die al langer werken, inmiddels een vast contract hebben gekregen.

<sup>38</sup> Deursen, C. van, Straaten, I. van & Zwinkels, W. (2010). *Bijlage Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007-2009*. Amsterdam: UWV; Straaten, I. van & Deursen, C. van (2010). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007-2009*. Amsterdam: UWV.

<sup>39</sup> Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kwartaalverkenning 2010-I*. Amsterdam: UWV; Horssen, C.P. van & Doorn, E. van (2007). *Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Minder dan 35% arbeidsongeschikt: blijven werken of toch niet?* Amsterdam: Regioplan Beleidsadvies in opdracht van Stichting van de Arbeid.

<sup>40</sup> Rijssen, J. van & Deursen, C. van (2012). Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname. In: *Belemmerd aan het werk* (p. 174-193). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

<sup>41</sup> Burg, C. van der, Molenaar-Cox, P., Klein Hesselink, D. & Besseling, J. (2011). *Langdurig verzuimende vangnetters. Kenmerken van de vangnetpopulatie op basis van dossieronderzoek*. Leiden: TNO/AStri Beleidsonderzoek en -advies in opdracht van UWV.

<sup>42</sup> Kenniscentrum UWV (2009). *UWV Kwartaalverkenning 2009-II*. Amsterdam: UWV; Koning, J. de, Kroes, H. & Steen, A. van der (2006). *Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen*. Rotterdam: SEOR; Arts, D. & Deursen, C. van (2011). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007-2010*. Amsterdam: UWV.

<sup>43</sup> Arts, D. & Deursen, C. van (2012). Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering. In: *Belemmerd aan het werk* (p. 194-215). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

<sup>44</sup> Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kwartaalverkenning 2010-I*. Amsterdam: UWV.

**Tabel 6.3      Werkbehoud van voormalig vangnetters**

Aan het werk na één jaar	
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	48,1%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010	47,1%
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	75,7%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010	52,0%
<b>Voormalig vangnetters WIA 35-min</b>	
Werkbehoud van werkenden bij WIA-aanvraag 2010	78,1%
Werkbehoud van werkhervatters in 2010, na afwijzing uitkering	59,9%

## 7. Werkgevers en werkende Wajongers en WGA'ers

### Samenvatting

Het aantal reguliere werkgevers met een Wajonger in dienst neemt toe. Dat geldt voor grote, maar vooral voor kleine werkgevers. In 2011 is bij alle bedrijfstakken, met uitzondering van de overheidssectoren, het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst gestegen. De overheidswerkgevers hebben het vaakst een Wajonger in dienst. Ook het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst neemt toe en ook hier doet de stijging zich vooral voor bij kleine werkgevers.

- Eind 2011 heeft 4,8% van de werkgevers een Wajonger in dienst.
- Iets meer dan 3% van de werkgevers heeft een WGA'er in dienst.

### 7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst. De hoofdvragen zijn:

- Hoeveel werkgevers hebben eind 2010 en 2011 Wajongers en WGA'ers in dienst?
- Welk soort bedrijven heeft Wajongers en WGA'ers in dienst?

### 7.2 Aantal werkgevers met Wajonger en WGA'er in dienst

Eind 2011 waren er bijna 16.500 werkgevers met één of meerdere Wajongers in dienst, een toename van 13,9% vergeleken met 2010. Deze groei is sterker dan in 2009 en 2010. Het is een indicatie dat de inspanningen om werkgevers te bewegen meer Wajongers aan te nemen succesvol zijn, zelfs in een jaar dat de economie nog niet is hersteld van de crisis.

Het aantal werkgevers met gedeeltelijk of volledig WGA'ers in dienst is aanzienlijk lager dan het aantal werkgevers met Wajongers in dienst (zie tabel 7.1), maar er is in 2011 wel sprake van een duidelijke toename. Het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst neemt in 2011 toe met bijna 16% vergeleken met 2010, en komt uit op bijna 10.700.

**Tabel 7.1** Werkgevers die Wajongers en WGA'ers in dienst hebben (eind 2010 en 2011)

	2010	2011
Totaal aantal werkgevers	346.150	345.681
- Waarvan met Wajongers in dienst	14.462	16.468
- % werkgevers met Wajongers in dienst	4,2%	4,8%
- Waarvan met WGA'ers in dienst	9.203	10.674
- % werkgevers met WGA'ers in dienst	2,7%	3,1%

### 7.3 Soort werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst

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

Wat zijn de kenmerken van werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst? Uit de tweede kolom van tabel 7.2 blijkt dat van de bedrijven met minstens honderd mensen in dienst, 92% één of meer Wajongers in dienst heeft. Van de kleine bedrijven met minder dan tien werknemers heeft 2% één of

meer Wajongers in dienst. Grote werkgevers hebben dus vaker een Wajonger in dienst. Wel is het zo dat het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst bij de kleine bedrijven sterker is gestegen dan bij de grote bedrijven (niet in de tabel).

**Tabel 7.2 Reguliere werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (2011)\***

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers	Aandeel van de reguliere werkgevers met:	
		Wajonger in dienst	WGA'er in dienst
<b>Bedrijfs grootte</b>			
Minder dan 10	74%	2%	1%
10 - 34	18%	7%	4%
35 - 99	5%	17%	11%
100 - 499	2%	32%	35%
500 - 1.399	0,4%	65%	79%
1.400 en meer	0,2%	92%	96%
<b>Bedrijfstak</b>			
Landbouw, Visserij, Voeding	6%	8%	2%
Bouw en Hout	6%	5%	3%
Industrie sec	12%	6%	4%
Winkelbedrijf en Groothandel	25%	4%	2%
Transport	4%	5%	5%
(Financiële) Dienstverlening	20%	2%	2%
Uitzendbedrijven	1%	11%	7%
Gezondheid	11%	5%	5%
Overheid Onderwijs	0,5%	22%	34%
Overheid Overig	0,4%	24%	36%
Overig Bedrijf en Beroep	12%	6%	3%
<b>Totaal</b>	<b>100%**</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>

\* Exclusief WSW-bedrijven.

\*\* Van niet alle werkgevers is de bedrijfstak bekend. De bedrijfstakken tellen daarom niet op tot 100%.

Het zijn ook de grote werkgevers die één of meer WGA'ers in dienst hebben (derde kolom van tabel 7.2). Voor alle bedrijfsgroottes stijgt het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst in vergelijking met 2010, maar de stijging is het grootst bij de kleine werkgevers (tot honderd werknemers). In 2011 is bij alle bedrijfstakken, met uitzondering van de overheidssectoren, het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst gestegen. Bijna een kwart van de overheidswerkgevers heeft een Wajonger in dienst. Meer dan een derde van deze overheidswerkgevers heeft een WGA'er in dienst. 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.

Een ander beeld ontstaat als we kijken naar het aantal Wajongers en WGA'ers per 10.000 werknemers. Per 10.000 dienstverbanden zijn er 39 dienstverbanden van Wajongers en 28 dienstverbanden van WGA'ers (zie tabel 7.3). En dan blijken juist de kleine werkgevers vaak een Wajonger in dienst te hebben: per 10.000 dienstverbanden in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er 72 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig: er zijn 11 dienstverbanden van Wajongers per 10.000 dienstverbanden.

Wanneer we kijken naar het aantal WGA'ers per 10.000 werknemers (tweede kolom van tabel 7.3) dan zijn de verschillen tussen kleine en grote werkgevers minder groot dan bij de Wajongers. Het zijn vooral de bedrijven met vijfhonderd of meer werknemers in dienst en de bedrijven met minder dan tien werknemers in dienst die per 10.000 dienstverbanden meer WGA'ers in dienst hebben.

**Tabel 7.3 Soorten werkgevers met één of meer WGA'ers in dienst (2011)**

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



## Bijlage I De Wet Wajong

De Wajong is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt<sup>45</sup>. De naam Wet Wajong staat voor Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten<sup>46</sup>. Het doel van de wet is in de eerste plaats om hulp te bieden bij het vinden en behouden van betaald werk. Daarbij wordt gekeken naar de mogelijkheden en welke hulpmiddelen of ondersteuning daarbij nodig zijn. Als iemand niet genoeg verdient of helemaal niet kan werken, dan is er een uitkering. De hoogte van de uitkering is 75% van het wettelijk minimumloon (WML). De belangrijkste veranderingen in de nieuwe Wajong ten opzichte van de oude Wajong staan hieronder weergegeven. Iedereen die sinds 2010 een Wajonguitkering aanvraagt, valt onder de zogeheten *nieuwe Wajong*. De groep van voor die tijd wordt aangeduid met *oude Wajong*.

### De belangrijkste veranderingen in de nieuwe wet Wajong

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

#### De mogelijkheden van Wajongers staan centraal

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

#### De wet is opgesplitst in drie regelingen

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

#### Voorlopige en definitieve beoordeling

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

#### Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning

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

<sup>45</sup> Voor het 17<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.

<sup>46</sup> Dit is de huidige naam van de wet zoals deze met ingang van 2010 wordt gehanteerd. Tot die tijd werd 'Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten' gebruikt.

---

### ***Werk moet lonen***

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

### ***Acceptatieplicht werkaanbod en sanctie***

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

# Vormen van ondersteuning in de Wajong

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

## **Loondispensatie**

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

## **Jobcoach**

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

## **Loonkostensubsidie**

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

## **Overige voorzieningen**

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

## **Trajecten**

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

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

---

## Bijlage III De Wet WIA

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

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

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

### Twee hoofdroutes naar de WIA

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

Mensen met een dienstverband hebben recht op twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. De werkgever is hiervoor zelf verantwoordelijk. Uitzondering op de loondoorbetalingsplicht is de situatie waarin de werknemer ziek is door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie, of onder de no-riskpolis valt vanwege een arbeidshandicap. In dat geval wordt het loon betaald vanuit het vangnet van de Ziektewet door UWV. 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 personen die geen werkgever meer hebben maar bij ziekte wel recht hebben op ziekengeld: zieke uitzendkrachten, zieke mensen met een werkloosheidsuitkering (WW'ers) en werknemers die ziek zijn op het moment dat het dienstverband afloopt. Deze laatste groep noemen we einddienstverbanders. Dit kunnen mensen met een tijdelijk contract zijn of degenen die tijdens ziekte hun baan verliezen door een faillissement of reorganisatie. UWV is verantwoordelijk voor de beoordeling van de Ziektewetclaim, de betaling van de uitkering en de verzuimbegeleiding en re-integratie van deze zieke werknemers zonder werkgever. De drie groepen samen (uitzendkrachten, WW'ers en einddienstverbanders) noemen we na de WIA-claimbeoordeling *voormalig vangnetters*.

### De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

#### **Stap 1: bepalen of er benutbare mogelijkheden zijn**

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

---

### **Stap 2: bepalen wat de functionele mogelijkheden zijn**

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

### **Stap 3: bepalen welke beroepen de cliënt nog kan uitoefenen**

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

### **Stap 4: het arbeidsongeschiktheidspercentage bepalen**

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

# Vormen van ondersteuning in de WIA

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

*Re-integratieondersteuning in de vorm van trajecten* bestaan uit: reguliere re-integratietrajecten, i Individuele Re-integratieovereenkomsten (IRO's) en modulaire inkoop zoals scholing en vaardigheidstrainingen. Onder de trajecten zoals weergegeven in tabel 4.4 zijn daarnaast de ziektewetinterventies die worden ingezet voor vangnetters tijdens de eerste twee ziektejaren opgenomen (het gaat dan om inkoop van trajecten gericht op herstel of het vinden van werk).

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

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

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

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 35-minners terecht bij UWV als er WW-recht is en bij de gemeente als dat recht er niet is. De gemeente heeft re-integratieverantwoordelijkheid voor zowel de bijstandsgerechtigden (WWB'ers) als voor de niet-uitkeringsgerechtigden. Als 35-minners bij een nieuwe werkgever aan de slag gaan, kunnen zij in veel gevallen (als door UWV bij hen structurele functionele beperkingen zijn vastgesteld) bij ziekte vijf jaar lang recht hebben op loondoorbetaling vanuit de Ziektewet (no-riskpolis).

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV  
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

Tel. 020 – 687 51 88

## **Auteurs en redactie**

Katinka van Brakel  
Margreet Stoutjesdijk  
Dionne Arts  
Ingrid van den Ende  
Jolanda van Rijssen  
Peter Rijnsburger  
Wouter Hijlkema

## **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 2012

