

UWV Monitor

# Arbeidsparticipatie 2014

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



werken aan perspectief

---

# Inhoud

<b>1. Essentie van de monitor 2014</b>	<b>2</b>
<b>2. Volumeontwikkelingen Wajong</b>	<b>6</b>
2.1 Inleiding	6
2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong	6
2.3 Kenmerken van de instroom	7
2.4 Kenmerken van Wajongers	8
<b>3. Arbeidsparticipatie van Wajongers</b>	<b>10</b>
3.1 Inleiding	10
3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?	11
3.3 Welk deel van de Wajongers werkt met welk soort ondersteuning?	12
3.4 In hoeverre komen niet-werkende Wajongers aan het werk?	13
3.5 In hoeverre blijven Wajongers aan het werk?	15
<b>4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO</b>	<b>17</b>
4.1 Inleiding	17
4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO	18
4.3 Kenmerken van WGA'ers en WIA 35-minners	20
4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning	21
<b>5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers</b>	<b>24</b>
5.1 Inleiding	24
5.2 In hoeverre zijn voormalig werknemers aan het werk?	24
5.3 In hoeverre komen WGA'ers en WIA 35-minners aan het werk?	26
5.4 In hoeverre blijven voormalig werknemers aan het werk?	26
<b>6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters</b>	<b>28</b>
6.1 Inleiding	28
6.2 In hoeverre zijn voormalig vangnetters aan het werk?	28
6.3 In hoeverre komen niet-werkende voormalig vangnetters aan het werk?	30
6.4 In hoeverre blijven voormalig vangnetters aan het werk?	30
<b>7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst</b>	<b>32</b>
7.1 Inleiding	32
7.2 Aantal werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst	32
7.3 Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst	33
<b>Bijlage I De Wet Wajong</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage II Vormen van ondersteuning in de Wajong</b>	<b>37</b>
<b>Bijlage III De Wet WIA</b>	<b>38</b>
<b>Bijlage IV Vormen van ondersteuning in de WIA</b>	<b>40</b>
<b>Colofon</b>	<b>41</b>

---

# 1. Essentie van de monitor 2014

De UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2014 beschrijft voor de periode 2008 tot en met 2013 de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie van mensen met arbeidsbeperkingen. Het gaat 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 sterk gericht op het stimuleren van werken naar vermogen. In 2015 treedt de Participatiewet in werking, vanaf dat moment is de Wajong alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

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

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

De focus ligt op de arbeidsparticipatie van drie groepen. Ten eerste beschrijft deze monitor de mate van arbeidsparticipatie van de totale populatie Wajongers. Echter, niet alle Wajongers hebben arbeidsmogelijkheden. Als we alleen zouden kijken naar Wajongers mét arbeidsmogelijkheden dan ligt het aandeel dat aan het werk is of ooit heeft gewerkt, hoger dan de cijfers die we in deze monitor voor de totale Wajongpopulatie presenteren. We kunnen op basis van de uitkeringsbestanden echter nog geen goed onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben. Dit komt omdat de *oude* Wajong een ander criterium kent dan de *nieuwe* Wajong. In de *o*Wajong was iemand volledig arbeidsongeschikt als hij of zij niet in staat was om zelfstandig ten minste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen in gangbare arbeid. In de nieuwe Wajong wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn tenminste 75% van het WML te verdienen. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waar enig loon mee te verdienen is. Tussen 2015 en 2018 worden Wajongers herbeoordeeld waardoor we voor de hele Wajongpopulatie een onderscheid kunnen maken naar arbeidsvermogen.

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

## Totaal aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen redelijk stabiel

Eind 2013 ontvingen 798.300 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarvan het grootste deel een WAO-uitkering betreft (373.100). Het gaat verder om 238.700 Wajong- en 186.500 WIA-uitkeringen (waarvan 135.000 WGA-uitkeringen en 51.500 uitkeringen in het kader van de Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA)). Het totaal aantal uitkeringen is daarmee op ongeveer hetzelfde niveau als in 2008, toen ging het om 796.000 uitkeringen. Wel verandert de samenstelling van de populatie (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten door de diverse wijzigingen in de wet- en regelgeving. Zo daalt logischerwijs het aantal WAO-uitkeringen. Het aantal Wajong- en WIA-uitkeringen neemt nog steeds toe, voor deze twee regelingen geldt namelijk dat de instroom jaarlijks groter is dan de uitstroom.

In 2013 kregen 29.200 mensen voor het eerst een WGA-uitkering, 7.900 een IVA-uitkering en 17.700 een Wajonguitkering. Verder zijn er in 2013 21.900 WIA 35-minners bijgekomen.

## Aandeel arbeidsbeperkten dat werkt daalt

In absolute aantallen neemt het aantal werkenden toe bij de gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners. Dit komt vooral doordat het totale aantal WGA'ers en WIA-35 minners nog steeds toeneemt. Maar omdat het aantal personen met een uitkering wat sneller stijgt dan het aantal werkenden onder hen, daalt het

---

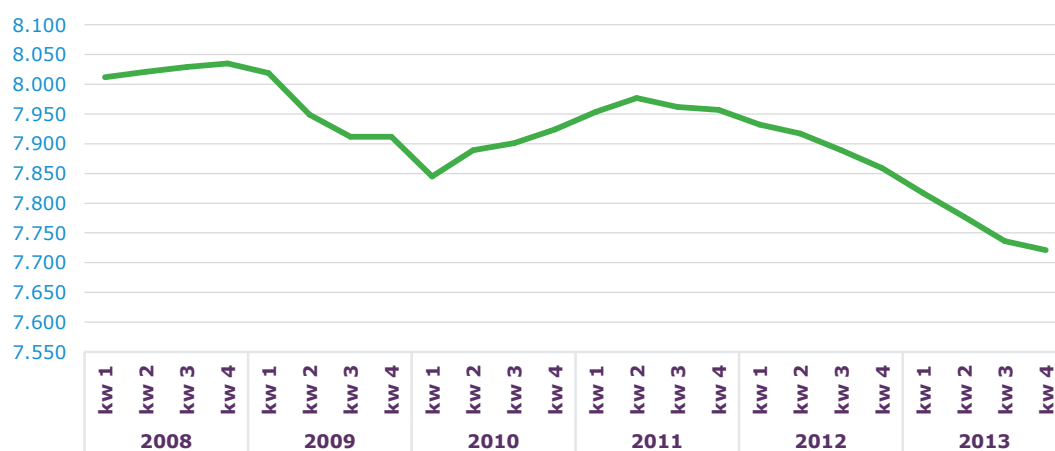
<sup>1</sup> Dit is de naam van de wet zoals deze met ingang van 2010 wordt gehanteerd. Tot die tijd werd 'Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten' gebruikt.

aandeel werkenden. Bij de WAO is een andere ontwikkeling zichtbaar, hier neemt het aantal werkenden af, wat logisch is omdat het aantal personen met een WAO-uitkering jaarlijks daalt. Ook het aandeel werkende WAO'ers neemt af, omdat het aantal werkende WAO'ers iets sneller is gedaald dan het totale aantal WAO'ers. Het aantal werkende Wajongers is op peil gebleven. Wel is het aandeel werkende Wajongers gedaald en dan vooral het aandeel werkende Wajongers in of via de Sociale Werkvoorziening.

## Economische crisis belangrijke oorzaak van daling

Net als vorig jaar lijkt de economische crisis de belangrijkste oorzaak voor de daling van de arbeidsparticipatie. In 2010 en 2011 nam het aantal banen van werknemers wat toe, maar vanaf het tweede kwartaal van 2011 is het aantal banen met meer dan 250.000 afgenomen (figuur 1.1). Het CBS spreekt over 2013 als een matig economisch jaar, waarin de economie met 0,7% kromp en de gemiddelde werkloosheid van de beroepsbevolking 8,3% bedroeg<sup>2</sup>. Volgens het CBS is de Nederlandse economie tussen het 1<sup>e</sup> kwartaal 2008 en het 1<sup>e</sup> kwartaal 2014 met 4,5% gekrompen. De werkloze beroepsbevolking bereikte in juli 2013 een recordhoogte van rond de 700.000 en het aantal openstaande vacatures daalde tot onder de 100.000. Gezien deze economische omstandigheden is het voor werkgevers dan ook waarschijnlijk lastig om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te houden en/of te nemen.

**Figuur 1.1 Aantal banen<sup>3</sup> (x 1.000)\***



\* Bron: CBS Statline (Statline 13 augustus 2014).

Naast de economische crisis, zijn ook andere factoren relevant voor de daling van het aandeel werkende WGA'ers. De WIA is een relatief nieuwe wet en het lopend bestand met WGA-gerechtigden is nog een bestand in opbouw. In de eerste jaren na de invoering van de WIA hadden mensen nog maar kort een uitkering, inmiddels bestaat het lopend bestand ook uit mensen die al een langere tijd een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. In het begin van de arbeidsongeschiktheid is de mate van arbeidsparticipatie vaak wat hoger. Vooral de groep WGA gedeeltelijk zal in het begin nog vaak bij hun huidige werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergert en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven<sup>4</sup>. De gedeeltelijk WGA'ers die wel in staat zijn om te (blijven) werken zullen voor een deel uitstromen uit de uitkering.

Ook speelt de verandering in de samenstelling van de WGA-groep een rol bij de dalende trend in de arbeidsparticipatie van WGA'ers. In 2013 nam het aandeel WGA'ers dat afkomstig is uit het vangnet van de Ziektewet verder toe. Omdat de arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters nog niet de helft is van die van voormalig werknemers, zorgt dit voor een daling van de arbeidsparticipatie van de totale groep WGA'ers. Het grote verschil in arbeidsparticipatie komt doordat voormalig vangnetters, in tegenstelling tot voormalig werknemers, tijdens de eerste twee ziektejaren geen werkgever hebben om bij te re-integreren. Een andere verklaring voor de daling is mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt van WGA'ers door andere werkzoekenden.

<sup>2</sup> CBS (2014). De Nederlandse Economie 2013. Den Haag/Heerlen: CBS.

<sup>3</sup> Exclusief banen als zelfstandige.

<sup>4</sup> Zie ook van Arts, D. en van Deursen, C. (2011). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007 - 2010*. Amsterdam: UWV.

## Ook daalt de arbeidsparticipatie van andere groepen

Het aandeel WGA'ers en Wajongers dat werkt is de afgelopen jaren gedaald, deels als gevolg van de recessie. De vraag is of vergelijkbare trends zichtbaar zijn voor andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen. Hoewel deze twee groepen geen onderdeel uitmaken van de monitor schetsen we wel kort de ontwikkeling in de arbeidsparticipatie om de daling van de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten in een context te kunnen plaatsen.

De arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking is gedaald tussen 2008 en 2013. Deze daling geldt voor alle groepen maar de mate waarin verschilt (zie tabel 1.1). In vergelijking tot de Nederlandse bevolking (15-65 jaar) is het aandeel van personen met een grote(-re) afstand tot de arbeidsmarkt dat werkt sterker gedaald. Kennelijk worden personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt harder getroffen door de economische recessie dan personen met betere kansen op de arbeidsmarkt.

**Tabel 1.1 Aandeel werkenden voor geselecteerde groepen (2008-2013)**

Groep	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totale Nederlandse bevolking 15-65 jaar <sup>5</sup>	68,2%	67,8%	67,1%	67,2%	67,2%	66,1%
<b>WGA/Wajong</b>						
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,0%	46,1%	44,6%	41,5%
Wajong	25,7%	24,8%	24,6%	25,0%	23,4%	22,2%
<b>Groepen</b>						
Niet-westerse allochtonen 15-65 jaar	56,9%	55,2%	52,8%	53,5%	53,1%	49,9%
Laagopgeleiden 15-65 jaar	49,3%	48,6%	47,3%	48,3%	47,5%	45,2%

Bron: UWV en CBS statline

## Toch wat lichtpuntjes

Ondanks het ongunstige economische beeld over 2013 en de algehele daling van de arbeidsparticipatie signaleren we ook enkele lichtpuntjes. Het aandeel werkgevers met een Wajonger en/of een WGA'er in dienst is tussen 2012 en 2013 wat toegenomen. Verder was de daling van het aandeel werkende WGA'ers in 2013 minder groot dan de daling in 2012. Ook bleef het aantal werkende Wajongers, ondanks de crisis, op peil. Het aantal werkende Wajongers in de SW nam met 200 af, terwijl het aantal werkenden bij reguliere werkgevers juist met 200 toenam. En hoewel werkbehoud voor Wajongers die net aan de slag zijn gegaan nog steeds lastig is, bleven Wajongers die al langere tijd werken juist wat vaker aan het werk dan in 2012. Werken voor Wajongers blijft een kwestie van een lange adem en blijvende ondersteuning.

<sup>5</sup> Dit is de netto-arbeidsparticipatie: Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking.

### **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 22% van de Wajongers en bijna 44% van de mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering. Dit type cijfers is goed bruikbaar voor een vergelijking tussen groepen (mensen met een gedeeltelijke WGA-uitkering versus mensen met een volledige WGA-uitkering), binnen groepen (jongere versus oudere WIA 35-minners) en voor een vergelijking van cijfers over verschillende jaren (verschilt de mate van arbeidsparticipatie tussen 2012 en 2013).

Het nadeel van dergelijke cijfers is dat ze een momentopname zijn, zoals een foto: ze laten niet de dynamiek zien tussen werken en niet werken. Uit dit type cijfers valt ook niet af te leiden waarom arbeidsparticipatie toe- of afneemt ten opzichte van eerdere jaren. Deze publicatie geeft meer inzicht in de dynamiek en de achterliggende factoren van arbeidsparticipatie door het participatiecijfer uiteen te rafelen in aan het werk zijn, komen en blijven. De mate waarin mensen met een arbeidsbeperking op een bepaald moment werken wordt namelijk bepaald door:

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

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

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

Het gebruik van slechts één van deze cijfers geeft een onvolledig beeld. Alle puzzelstukjes zijn nodig om het totaalbeeld van de arbeidsparticipatie te kunnen interpreteren. De bron van deze cijfers over de arbeidsparticipatie zijn de dienstverbanden die in de Polisadministratie zijn geregistreerd. De Polisadministratie is het gegevensregister van alle inkomstenverhoudingen in Nederland.

---

## 2. Volumeontwikkelingen Wajong

### Samenvatting

Eind juni 2014 ontvingen bijna 245.000 mensen een Wajonguitkering, waarvan 185.500 onder de oude Wajong (oWajong) en 59.100 onder de nieuwe Wajong (nWajong) vallen. Het aantal Wajonguitkeringen neemt nog steeds toe omdat de jaarlijkse instroom groter is dan de uitstroom.

Bij instroom in de nWajong worden mensen ondergebracht in de uitkeringsregeling of werkregeling (afhankelijk van hun arbeidsmogelijkheden), of in de studieregeling (als jonggehandicapten nog op school zitten of een studie volgen en studiefinanciering ontvangen). Het grootste deel van de nWajongers komt in de werkregeling terecht. Als de arbeidsmogelijkheden veranderen kunnen Wajongers overgaan van de werkregeling naar de uitkeringsregeling en na afloop van een studie gaan Wajongers in de studieregeling over naar de werk- of uitkeringsregeling. In 2015 treedt de Participatiewet in werking en is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

- In 2013 bedroeg de instroom in de Wajong 17.700 en de uitstroom 5.500 mensen.
- In 2013 stroomde 6% van de nWajongers in in de uitkeringsregeling, 37% in de studieregeling en 57% in de werkregeling.
- De meeste Wajongers stromen de Wajong in op hun 18<sup>e</sup> of 19<sup>e</sup> jaar, van de totale populatie Wajongers is rond de 40% 35 jaar of ouder.

### 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, of vanaf 1 januari 2015 op de Participatiewet. Degenen die voor 1 januari 2010 een Wajonguitkering hebben aangevraagd, vallen onder de *oude Wajong* (oWajong)<sup>6</sup>. De *nieuwe Wajong* (nWajong) geldt voor jonggehandicapten die vanaf 1 januari 2010 een Wajonguitkering aanvragen. In 2015 treedt de Participatiewet in werking. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers (oWajong en nWajong) blijven bij UWV. Wel worden huidige Wajongers tussen begin 2015 en eind 2017 ingedeeld naar hun arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon (WML), anders wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het WML op 1 januari 2018.

De Wet sociale werkvoorziening wordt afgesloten voor nieuwe werknemers. Werkgevers en werknemers hebben met een Sociaal Akkoord in 2013 afgesproken om de komende tien jaar te zorgen voor 100.000 extra banen in de marktsector en 25.000 bij de overheid voor mensen uit de doelgroep van de Participatiewet, Wajongers, mensen met een ID/WIW-baan of op de wachtlijst voor de WSW. Als de Eerste en Tweede Kamer akkoord zijn, treedt de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking en treedt daarmee ook de banenafpraak in werking<sup>7</sup>. Het kabinet kan in overleg met de sociale partners op een later moment beslissen om het quotum te activeren als de banenafpraak niet wordt gerealiseerd.

In paragraaf 2.2 gaan we in op de ontwikkelingen in de in- en uitstroom en totaal aantal Wajongers. Vervolgens bekijken we in paragraaf 2.3 de kenmerken bij instroom in de Wajong en in paragraaf 2.4 de kenmerken van de totale populatie Wajongers.

### 2.2 Volumeontwikkelingen in de Wajong

Halverwege 2014 ontvingen bijna 245.000 mensen een Wajonguitkering. Omdat er elk jaar meer Wajongers instromen dan dat er uitstromen, neemt het aantal Wajonguitkeringen nog steeds toe. In 2013 bedroeg de instroom in de Wajong 17.700 personen. De stijging van de instroom in 2013, na een daling in 2011 en 2012 (zie tabel 2.1), is enigszins vertekend, omdat een deel van de toename van de

---

<sup>6</sup> Dit geldt ook als de beslissing over en vaststelling van de uitkering later plaatsvond.

<sup>7</sup> Ten tijde van het schrijven van de Monitor Arbeidsparticipatie 2013 was de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten nog een wetsvoorstel.

instroom administratief van aard is<sup>8</sup>. De verwachting is dat er in 2014 in totaal zo'n 18.000 Wajongers instromen. Dit is iets hoger dan in 2013 omdat we rekening houden met de mogelijkheid dat mensen anticiperen op de invoering van de Participatiewet in 2015 en eerder een Wajonguitkering aanvragen<sup>9</sup>. Vanaf 2015 zal de instroom flink lager zijn omdat dan alleen nog mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben een beroep kunnen doen op een Wajonguitkering.

Het aantal Wajongers dat uitstroomt is laag, in 2013 ging het om 5.500 Wajongers. De meest voorkomende redenen voor uitstroom zijn het bereiken van de 65-jarige leeftijd, overlijden of detentie. Er is weinig uitstroom wegens werk omdat dit pas plaats vindt als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (tenminste 75% van) het maatmaninkomen te verdienen én geen ondersteuning zoals jobcoach of loondispensatie nodig heeft.

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

**Tabel 2.1** Volumeontwikkelingen Wajong

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000	x 1.000
<b>Oude Wajong</b>							
Instroom	16,1	17,6	8,0	1,8	1,5	1,6	0,6
Uitstroom	4,3	4,3	4,5	4,7	4,3	4,3	2,0
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	195,4	192,4	189,6	186,9	185,5
<b>Nieuwe Wajong</b>							
Instroom			9,8	14,5	13,8	16,1	8,0
Uitstroom			0,1	0,4	0,8	1,2	0,7
Lopende uitkeringen			9,7	23,8	36,9	51,8	59,1
<b>Totaal Wajong</b>							
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3	17,7	8,6
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1	5,5	2,7
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5	238,7	244,7
<b>Toekenningspercentage Wajong</b>							
% toekenningen oude Wajong	67%	67%	66%				
% toekenningen nieuwe Wajong			60%	62%	60%	59%	61% <sup>10</sup>

## 2.3 Kenmerken van de instroom

In de nWajong ligt de nadruk op wat Wajongers wél kunnen in plaats van wat zij niet kunnen. De centrale gedachte bij de invoering van de nWajong in 2010 was dat de meeste jongeren op hun 18<sup>e</sup> nog volop in ontwikkeling zijn en daarmee ook hun mogelijkheden om arbeid te verrichten<sup>11</sup>. Mensen die in de nWajong komen, kunnen in drie regelingen terecht komen: de werkregeling, de studieregeling of de uitkeringsregeling<sup>12</sup>. Wajongers waarvan de arbeidsdeskundige inschat dat ze nu of in de toekomst bemiddelbaar zijn naar regulier of beschermt werk komen in de werkregeling. Ook Wajongers waarvan UWV niet kan vaststellen of het perspectief op werk duurzaam ontbreekt komen in deze regeling terecht. Tabel 2.2 laat zien dat een steeds groter deel van de nWajongers de werkregeling instroomt (51% in 2011 en 57% in 2013). Het aandeel instromers in de uitkeringsregeling neemt vanaf 2011 elk jaar iets af. Dat in

<sup>8</sup> De daling in 2012 kwam door een eenmalige wijziging in de telmethodiek van de in- en uitstroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Een groot deel van stijging van de instroom in 2013 is ook administratief van aard. Voorheen werden personen die personen die zowel een WIA- als een Wajonguitkering ontvangen ten onrechte niet meegeteld als Wajonger en dat is in 2013 hersteld. Het gaat om ongeveer 400 personen (zie Kenniscentrum UWV (2014). *Kennisverslag 2014-I*. Amsterdam: UWV).

<sup>9</sup> Zie UWV Kenniscentrum (2014). *UWV Kennisverslag 2014-3*. Amsterdam: UWV.

<sup>10</sup> Het toekenningspercentage voor 2014 gaat over de eerste vier maanden van 2014 en is afkomstig uit UWV (2014) *Kwantitatieve informatie eerste vier maanden 2014*. Amsterdam: UWV

<sup>11</sup> Bijlage I geeft de belangrijkste veranderingen weer in de nWajong ten opzichte van de oWajong.

<sup>12</sup> Vanaf 2015 is alleen nog instroom in de Wajong van duurzaam arbeidsongeschikten mogelijk.



2010 een groter deel van de nWajongers in de uitkeringsregeling terecht kwam dan in de jaren daarna had te maken met de aanloopeffecten in de nWajong.

Als na verloop van tijd de arbeidsmogelijkheden van Wajongers veranderen, kunnen Wajongers overgaan van de werk- naar uitkeringsregeling. Ook zal een student of scholier na beëindiging van de studie overgaan van de studieregeling naar de werk- of uitkeringsregeling. Door de overgangen tussen regelingen ziet de verdeling van het lopend nWajongbestand er eind 2013 anders uit dan op het moment van de instroom: 71% van de nWajongers zit in de werkregeling, 20% in de studieregeling en 9% in de uitkeringsregeling (niet in de tabel).

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

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

De meeste jonggehandicapten stromen de Wajong in op hun 18<sup>e</sup> of 19<sup>e</sup> jaar. De groep die de werkregeling instroomt is gemiddeld wat ouder (zie tabel 2.3). Tweederde van de Wajongers die instromen heeft een ontwikkelingsstoornis. Het gaat daarbij vaak om een verstandelijke beperking, autistisch spectrumstoornis of een andere ontwikkelingsstoornis. Één op de vijf heeft een psychiatrische stoornis en 14% een somatisch ziektebeeld. Tabel 2.3 zegt alleen iets over het eerste ziektebeeld, bij bijna de helft van de Wajongers is er sprake van meerdere ziektebeelden

**Tabel 2.3 Kenmerken bij instroom in de nWajong (2013)**

	Uitkeringsregeling	Werkregeling	Studieregeling	Totaal
Aandeel in instroom	6%	57%	37%	100%
<b>Geslacht</b>				
Man	62%	56%	60%	58%
Vrouw	38%	44%	40%	42%
<b>Leeftijdsklasse</b>				
18 en 19 jaar	72%	43%	89%	62%
20 t/m 24 jaar	9%	36%	9%	24%
25 t/m 34 jaar	8%	17%	2%	11%
35 jaar en ouder	11%	4%	0%	3%
<b>Diagnosegroep</b>				
Ontwikkelingsstoornissen	69%	58%	78%	67%
Psychiatrische ziektebeelden	18%	29%	5%	20%
Somatische ziektebeelden	13%	12%	17%	14%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 2.4 Kenmerken van Wajongers

De vorige paragraaf liet de belangrijkste kenmerken van Wajongers op het moment van instroom zien. Deze paragraaf geeft enkele kenmerken weer van de totale populatie Wajongers eind 2013.

Omdat het weinig Wajongers lukt de uitkering te verlaten, neemt niet alleen het aantal Wajongers gestaag toe, maar neemt ook de gemiddelde leeftijd van de Wajongers toe. Tabel 2.4 laat zien dat eind 2013 vier van de tien Wajongers 35 jaar of ouder zijn. Ook ziet de verdeling naar diagnosegroep er voor de totale populatie er wat anders uit dan voor de recente instroom. Één op de vijf Wajonger heeft een somatische aandoening, één op de vijf een psychiatrische aandoening en bijna 60% een ontwikkelingsstoornis. Bij de recente instroom is het aandeel Wajonger met een ontwikkelingsstoornis hoger (zie tabel 2.3). De laatste tien jaar is de instroom van Wajongers met een ontwikkelingsstoornis gestegen. Dit ging samen met een toename van het aantal jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs.

**Tabel 2.4 Kenmerken van Wajongers (eind 2013)**

	oWajong	nWajong	Totaal
<b>Geslacht</b>			
Man	56%	57%	56%
Vrouw	44%	43%	44%
<b>Leeftijdsklasse</b>			
18 en 19 jaar	0%	30%	7%
20 t/m 24 jaar	15%	50%	23%
25 t/m 34 jaar	34%	15%	30%
35 jaar en ouder	51%	4%	41%
<b>Diagnosegroep</b>			
Ontwikkelingstoornissen	54%	66%	57%
Psychiatrische ziektebeelden	20%	19%	20%
Somatische ziektebeelden	20%	13%	19%
Onbekend	6%	2%	5%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 3. Arbeidsparticipatie van Wajongers

### Samenvatting

Ondanks de aanhoudende crisis waren er eind 2013 ongeveer evenveel Wajongers aan het werk dan een jaar eerder. De daling van het aantal werkende Wajongers die we in 2012 zagen, zette dus niet door. Omdat de totale populatie Wajongers nog stijgt, nam het aandeel werkenden wel verder af.

Hoewel het aantal werkenden stabiel bleef, nam de arbeidsparticipatie van de jongste Wajongers (tot 25 jaar) af. Net ingestroomde Wajongers kwamen minder vaak aan het werk en Wajongers die aan het werk kwamen, behielden minder vaak werk dan een jaar eerder. Wajongers die al (langere tijd) werken, bleven juist iets vaker aan het werk dan in 2012.

- Eind 2013 waren ruim 53.000 Wajongers aan het werk. Het aandeel Wajongers dat werkt, daalde van 23,4% eind 2012 naar 22,2% eind 2013.
- Eind 2013 werkten er 200 Wajongers meer bij een reguliere werkgever en 200 Wajongers minder in of via de Sociale Werkvoorziening dan eind 2012.
- 58% van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkten, deed dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, loondispensatie, een re-integratietraject of een andere voorziening.
- Van de Wajongers die in 2012 zijn ingestroomd zonder werk kwam een kleiner deel binnen een jaar aan het werk (16%) dan van de Wajongers die in 2008 tot en met 2012 zijn ingestroomd (18%-23%).
- Van de Wajongers die in 2012 aan het werk zijn gekomen, is 46% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder was dat nog 49%.
- Van de Wajongers die eind 2012 bij een reguliere werkgever aan het werk waren, was 77% een jaar later nog (of weer) aan het werk. Een jaar eerder bleef 75% aan het werk.

### 3.1 Inleiding

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

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

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

Als we het in dit hoofdstuk over werk bij Wajongers hebben, gaat het vrijwel altijd om werk naast de uitkering. Uitstroom uit de Wajong wegens werk vindt pas plaats als een Wajonger gedurende langere tijd in staat is geweest (tenminste 75% van) het maatmaninkomen 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 0,3% van alle Wajongers de Wajong uit met werk.

Deze monitor beschrijft de mate van arbeidsparticipatie van de totale populatie Wajongers. Niet alle Wajongers beschikken echter over arbeidsmogelijkheden. Voor een groot deel van de Wajongers kunnen we op basis van de uitkeringsbestanden nog geen goed onderscheid maken tussen degenen die wél en degenen die géén arbeidsmogelijkheden hebben. Dit komt omdat de *oude* Wajong een ander criterium kent dan de *nieuwe* Wajong<sup>13</sup>. Voor Wajongers met arbeidsmogelijkheden zal het aandeel dat aan het werk is of ooit heeft gewerkt hoger liggen dan de cijfers die we in deze monitor voor de totale Wajongpopulatie presenteren. Tussen 2015 en 2018 worden Wajongers herbeoordeeld waardoor we voor de hele Wajongpopulatie een onderscheid kunnen maken naar arbeidsvermogen.

<sup>13</sup> Dit komt omdat de oude Wajong een ander criterium kent dan de nieuwe Wajong. In de oWajong was iemand volledig arbeidsongeschikt als hij of zij niet in staat was om zelfstandig ten minste 75% van het wettelijk minimumloon te verdienen in gangbare arbeid. In de nieuwe Wajong wordt nagegaan wat de arbeidsmogelijkheden zijn van Wajongers die niet in staat zijn tenminste 75% van het WML te verdienen. Het gaat dan niet alleen meer om gangbare arbeid, maar om elke vorm van arbeid waar enig loon mee te verdienen is.

## 3.2 In hoeverre zijn Wajongers aan het werk?

Het aantal Wajongers dat eind 2013 aan het werk was, bleef ongeveer gelijk aan het aantal eind 2012. De daling van het aantal werkenden die we in 2012 zagen, zette dus niet verder door. Hoewel het *absolute* aantal werkende Wajongers stabiel bleef, daalde het aandeel werkenden van 23,4% naar 22,2%. Deze daling komt doordat het totaal aantal Wajongers sneller steeg dan het aantal werkenden onder hen. Het aandeel werkende Wajongers daalde wel minder sterk dan het jaar ervoor.

**Tabel 3.1 Aantal en aandeel werkende Wajongers aan het einde van het jaar<sup>14</sup>**

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

De daling van het aandeel werkende Wajongers ten opzichte van 2012 komt vooral doordat het aantal Wajongers dat in of via de Sociale Werkvoorziening (SW) aan het werk is afnam van 25.300 eind 2012 naar 25.100 eind 2013. Het *aantal* Wajongers dat bij een reguliere werkgever werkzaam is, steeg in deze periode van 27.700 naar 27.900. Het *aandeel* dat bij een reguliere werkgever werkt, daalde bovendien minder sterk dan het jaar ervoor. Dit ondanks de aanhoudende crisis en het dieptepunt in het aantal banen in 2013 (zie figuur 1.1). Mogelijk heeft de aandacht voor deze groep in het kader van het invoeren van de Participatiewet en de banenafpraak er voor gezorgd dat de arbeidsparticipatie van Wajongers bij reguliere werkgevers minder hard daalde dan in 2012.

Hoewel het aantal werkenden in de totale Wajongpopulatie stabiel bleef, geldt dit niet voor de jongste Wajongers. Eind 2013 waren er minder Wajongers jonger dan 25 jaar aan het werk dan het jaar ervoor. Het aantal dat bij een reguliere werkgever werkzaam was, daalde met 5%, het aantal dat in of via de SW werkte met 12%. Door de aanhoudende economische crisis, blijft het voor jongeren met een beperking lastig om een baan te vinden en te behouden. Dit geldt overigens ook voor jongeren zonder een beperking. Zo steeg de werkloosheid bij mensen tot 25 jaar het sterkst van alle leeftijdsgroepen en was deze met 16% in 2013 hoog<sup>15</sup>. Bij Wajongers van 25 jaar en ouder zien we juist een stijging van het aantal werkenden. Dit aantal nam vooral bij reguliere werkgevers toe (met 6% ten opzichte van 2012).

Uit tabel 3.1 blijkt ook dat het aandeel werkende Wajongers van 2008 tot en met 2011 rond de 25% schommelde, maar dat vanaf 2012 het aandeel duidelijk daalt. Omdat de Wajongpopulatie nog steeds groeit, moeten er steeds meer Wajongers bij reguliere werkgevers werken om het aandeel werkenden op peil te houden. Het aantal dienstbetrekkingen in de SW is namelijk al jaren stabiel, waardoor daar maar nauwelijks ruimte was om meer Wajongers aan de slag te laten gaan. Het aantal Wajongers dat in of via de SW werkt bedraagt al jaren ongeveer 25.000. Tot en met 2011 steeg het aantal werkende Wajongers bij een reguliere werkgever in voldoende mate om het aandeel werkenden op peil te houden, maar vanaf 2012 is dat niet meer het geval. Eind 2013 waren 27.900 Wajongers bij een reguliere werkgever werkzaam en dat hadden er 6.600 meer moeten zijn om het aandeel werkende Wajongers op een kwart te houden. Dit is vermoedelijk door de aanhoudende economische crisis niet gelukt.

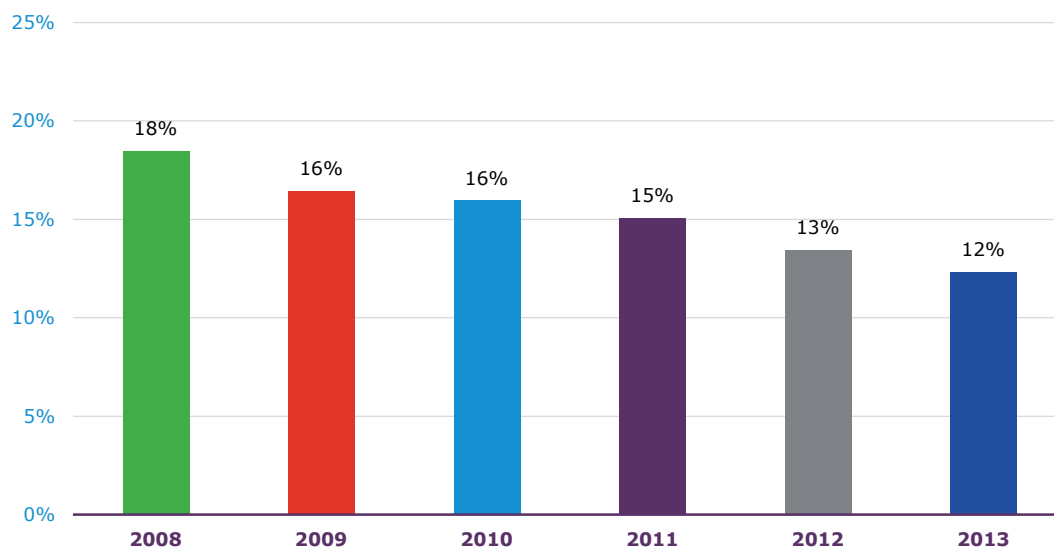
### **Aan het werk zijn bij aanvang Wajong**

Een deel van de Wajongers is al aan het werk op het moment van instroom (zie figuur 3.1). Er kunnen verschillende situaties schuil gaan achter werk bij instroom. Het kan gaan om bijbaantjes, maar het is ook mogelijk dat Wajongers een substantiëlere baan hebben en dat ze een Wajonguitkering aanvragen waarbij zij (en hun werkgevers) dan een beroep kunnen (blijven) doen op loondispensatie. Het aantal Wajongers dat op het moment van instroom een baan had, steeg in 2013. Omdat de instroom sterker steeg dan het aantal werkenden bij instroom, daalde het aandeel ten opzichte van 2012.

<sup>14</sup> De aantallen en aandelen werkende Wajongers in deze monitor wijken iets af van die in de verantwoordingsinformatie van UWV (zie <http://jaarverslag.uwv.nl/default.aspx>). In deze monitor wordt uitgegaan van het aantal Wajongers dat aan het einde van het jaar (december) een dienstverband volgens de Polisadministratie heeft.

<sup>15</sup> CBS (2014). *De Nederlandse Economie 2013*. Den Haag/Heerlen.

**Figuur 3.1 Aandeel ingestroomde Wajongers met werk bij instroom**



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

Om werk bij een reguliere werkgever mogelijk te maken, zijn veel inspanningen en investeringen nodig. Werk voor Wajongers bij een reguliere werkgever is veelal geen regulier werk, maar aangepast werk in een reguliere setting met veel ondersteuning en begeleiding. Bovendien zijn de meeste Wajongers niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, waardoor ze daarnaast een gedeeltelijke uitkering nodig hebben.

In deze paragraaf geven we weer hoeveel Wajongers met welke ondersteuningsvormen werken (zie bijlage II voor een beschrijving) en welk deel van het WML Wajongers verdienen. We beperken ons hierbij tot Wajongers die bij een reguliere werkgever werken. Wajongers die in de SW werken, laten we buiten beschouwing, omdat zij sowieso met ondersteuning vanuit de SW werken.

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

	2011		2012		2013	
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Aantal werkenden bij een reguliere werkgever	28.600		27.700		27.900	
Werkt met/na ondersteuning in de vorm van*:						
- jobcoach	10.800	38%	10.000	36%	9.400	33%
- loonkostensubsidie	5.000	17%	2.100	8%	0	0%
- loondispensatie	11.500	40%	11.400	41%	11.900	43%
- vervoersvoorzieningen	900	3%	800	3%	800	3%
- overige voorzieningen	1.000	3%	800	3%	700	2%
- inzet re-integratietraject	8.300	29%	6.100	22%	5.800	21%
Werkt met ten minste met één van de genoemde vormen van ondersteuning	18.000	63%	16.500	59%	16.200	58%

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

Van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkzaam waren, deed 58% dat met (recente) ondersteuning in de vorm van begeleiding door een jobcoach, compensatie voor het productiviteitsverlies (via loondispensatie), een re-integratietraject of een ander soort voorziening (zie

tabel 3.2<sup>16</sup>). Omdat loonkostensubsidie per 1 januari 2012 afgeschaft is, werkten er eind 2013 geen Wajongers meer met deze vorm van ondersteuning<sup>17</sup>.

Als Wajongers werken, doen ze dat dus vaak met ondersteuning. Zonder de beschikbaarheid van dit soort ondersteuning zouden werkgevers niet bereid zijn om Wajongers aan te nemen<sup>18</sup>. Maar met dit soort formele ondersteuning zijn Wajongers er vaak nog niet. Op de werkvloer hebben veel Wajongers hulp nodig van hun leidinggevende en hun collega's. Ook zijn er aanpassingen in het werk zelf nodig, bijvoorbeeld een lager werktempo, minder uren werken, meer rustmomenten of een aangepast takenpakket. Uit onderzoek blijkt dat drie kwart van de werkgevers extra interne begeleiding voor Wajongers heeft georganiseerd en dat twee derde van de werkgevers de functies heeft aangepast aan de mogelijkheden van Wajongers<sup>19</sup>.

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

	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013
≤ 20% van WML	15%	15%	15%
≥ 21% - 50% van WML	27%	28%	29%
≥ 50% - 75% van WML	19%	18%	18%
≥ 75% - 100% van WML	11%	11%	11%
≥ 100% van WML	28%	28%	27%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Naast verschillende vormen van ondersteuning krijgen Wajongers vaak nog een gedeeltelijke uitkering omdat ze niet het WML verdienen. Uit tabel 3.3 blijkt dat 73% van de Wajongers die eind 2013 bij een reguliere werkgever werkte, minder dan het WML verdiende<sup>20</sup>. Ook blijkt dat 44% minder dan de helft van het WML verdient.

Het niet verdienen van het WML kan twee redenen hebben. De eerste is dat een Wajonger met loondispensatie werkt. De tweede is dat een Wajonger wel minimaal het WML (per uur) krijgt betaald, maar dat hij of zij een beperkt aantal uren werkt waardoor het totale loon per maand minder dan het WML bedraagt. Beide redenen komen ongeveer even vaak voor<sup>21</sup>.

Als Wajongers aan het werk gaan, worden hun inkomsten uit werk verrekend met de uitkering. De verrekening is zo ingericht dat Wajongers die werken meer inkomen (loon plus aanvullende uitkering) hebben dan Wajongers die niet werken. Pas als Wajongers gedurende langere tijd<sup>22</sup> 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?

In de vorige paragraaf hebben we het gehad over Wajongers die aan het werk *zijn*. In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre niet-werkende Wajongers aan het werk komen.

Wajongers komen vooral de eerste jaren na instroom aan het werk. Wajongers die al langere tijd in de Wajong zitten komen relatief minder vaak aan het werk. We zoomen hier daarom in op Wajongers die recent de Wajong instroomden.

<sup>16</sup> De verschillende percentages in deze tabel tellen niet op tot 100% omdat veel Wajongers gebruik maken van meer dan één vorm van ondersteuning. Bij een derde van alle Wajongers die bij een reguliere werkgever werken is meer dan één ondersteuningsvorm ingezet. Vooral de combinatie jobcoach en loondispensatie komt veel voor.

<sup>17</sup> Het percentage Wajongers dat eind 2012 werkt met loonkostensubsidie heeft betrekking op werkende Wajongers voor wie in 2011 of in 2012 loonkostensubsidie is ingezet. In 2012 is nog wel loonkostensubsidie toegekend, omdat werkgevers loonkostensubsidie konden aanvragen voor werknemers die ze uiterlijk 31 december 2011 in dienst namen. Een aanvraag kon worden ingediend tot drie maanden nadat de werknemer in dienst was getreden (1 april 2012).

<sup>18</sup> Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>19</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.

<sup>20</sup> De bron hiervoor is de Polisadministratie. Het maandloon uit december van betreffende jaar zoals geregistreerd in de Polisadministratie is afgezet tegen het WML dat geldt voor de leeftijd van de Wajonger.

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

<sup>22</sup> In de nWajong geldt dat het Wajongrecht van werkende Wajongers wordt beëindigd als iemand 75% van zijn maatmaandloon (bij de Wajong is dit vaak gelijk aan het WML) verdient, vijf jaar heeft gewerkt en geen ondersteuning meer nodig heeft. Of als iemand een jaar lang met werken meer dan 100% van het WML verdient en geen ondersteuning meer nodig heeft. Bij de oWajong worden inkomsten uit arbeid vijf jaar lang verrekend en als de Wajonger dit werk volhoudt en geen ondersteuning meer nodig heeft, wordt na vijf jaar het Wajongrecht herzien of beëindigd. Zie: Hop, A. (2013). *De Kleine Gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid 2013*. Deventer: Kluwer.

### 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 nWajongers die in 2012 instroomden zonder werk, kwam een kleiner deel binnen een jaar aan het werk (16%) dan van de Wajongers die in eerdere jaren zijn ingestroomd (18-23%) (zie tabel 3.4). Waar de nWajongers die in 2011 en 2012 instroomden vaker binnen een jaar na instroom aan het werk kwamen dan hun voorgangers in de oWajong, geldt dit niet meer voor degenen die in 2012 de nWajong zijn ingestroomd. Drie jaar na instroom zijn de nWajongers die in 2010 instroomden zonder werk nog wel vaker aan het werk (geweest) dan de oWajongers uit 2008 en 2009. Maar het verschil is minder groot dan één en twee jaar na instroom. Bij de nWajongers die in 2011 zijn ingestroomd is er twee jaar na instroom geen verschil meer in het aandeel dat aan het werk is (geweest) ten opzichte van de oWajongers die in eerdere jaren instroomden.

De positieve ontwikkeling dat nWajongers sneller aan het werk kwamen na instroom dan hun voorgangers in de oude Wajong die we in de vorige monitor zagen, zet dus niet door. Door de aanhoudende crisis is het voor recent ingestroomde Wajongers vermoedelijk lastiger geworden een baan te vinden.

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

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar
<b>Niet werkende Wajongers uit:</b>						
Instroomcohort 2008 <sup>23</sup> oWajong	12%	18%	27%	33%	37%	39%
Instroomcohort 2009 oWajong	11%	17%	28%	34%	37%	
Instroomcohort 2010 <sup>24</sup>	12%	20%	29%	34%		
- Instroomcohort 2010 oWajong	10%	17%	26%	30%		
- Instroomcohort 2010 nWajong	13%	23%	32%	37%		
Instroomcohort 2011 nWajong <sup>25</sup>	14%	21%	28%			
Instroomcohort 2012 nWajong	10%	16%				

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

### Verschillen in aan het werk komen tussen Wajongers met verschillende ziektebeelden

Figuur 3.3 laat zien dat er verschillen zijn in de mate en het tempo waarin Wajongers met verschillende soorten ziektebeelden na instroom aan het werk komen. Het gaat in figuur 3.3 om Wajongers die in 2010 in de werkregeling en de studieregeling van de nWajong zonder werk instroomden. Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en de uitkeringsregeling instroomden, hebben we buiten beschouwing gelaten.

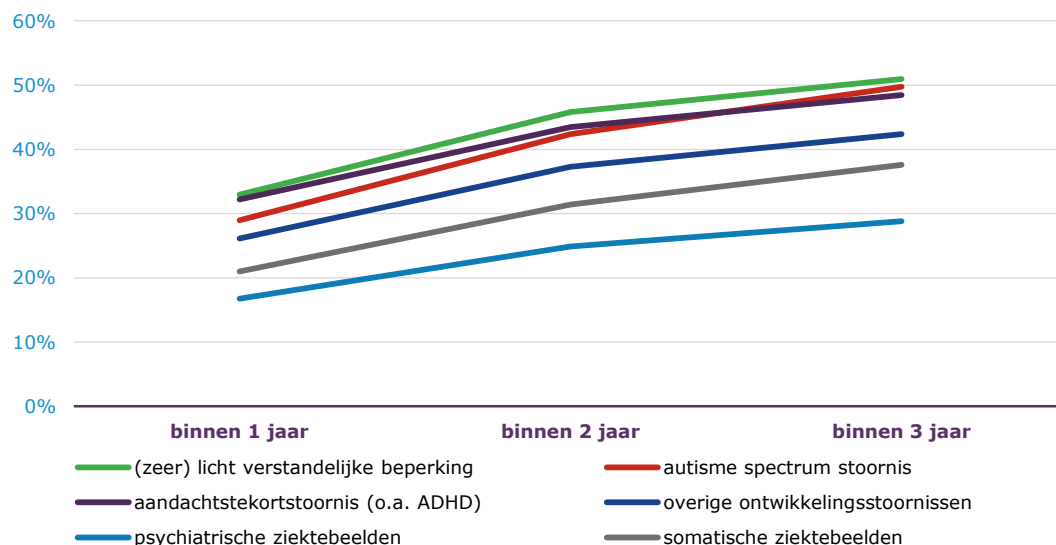
<sup>23</sup> Een instroomcohort is een groep Wajongers die in hetzelfde jaar de Wajong zijn ingestroomd.

<sup>24</sup> In 2010 zijn zowel nWajongers als oWajongers ingestroomd. De nieuwe Wajong geldt voor alle Wajong-aanvragen vanaf 1 januari 2010. Omdat er tijd zit tussen de aanvraag, de claimbeslissing en de vaststelling van de uitkering (=het moment van instroom) bestaat de instroom in 2010 uit Wajongers die zowel onder de oude als onder de nieuwe Wajong vallen (zie ook hoofdstuk 2).

<sup>25</sup> De groep oWajongers die in 2011 en 2012 zijn ingestroomd staan niet in deze tabel. Het gaat hier voornamelijk om Wajongers van wie het recht is heropend. Dit is een heel specifieke groep die na terugkeer in de Wajong moeilijk aan het werk komt.



**Figuur 3.3 Cumulatief aandeel Wajongers aan het werk (geweest) na instroom, naar diagnosegroep<sup>26</sup>**



Wajongers met een (zeer) licht verstandelijke beperking en Wajongers met een stoornis in het autisme spectrum kwamen na instroom het vaakst aan het werk. Ongeveer de helft van de Wajongers met deze ziektebeelden is drie jaar na instroom op enig moment aan het werk geweest. Wajongers met een psychiatrisch ziektebeeld komen het minst vaak aan het werk, van hen is bijna 30% binnen drie jaar na instroom op enig moment aan het werk geweest. Van Wajongers met psychiatrische ziektebeelden is bekend dat zij vaker dan Wajongers met andere ziektebeelden (tijdelijk) niet beschikbaar zijn voor (begeleiding naar) werk, omdat ze bijvoorbeeld therapie krijgen<sup>27</sup>.

Wat opvalt, is dat Wajongers met een stoornis in het autisme spectrum twee jaar na instroom een inhaalslag lijken te maken. Het aandeel Wajongers dat op enig moment aan het werk is geweest, stijgt twee jaar na instroom bij deze groep namelijk sneller dan bij de andere groepen. Dit komt waarschijnlijk omdat Wajongers met een stoornis in het autisme spectrum gemiddeld langer op school zitten. Eind 2013 zat 15% van de Wajongers met een stoornis in het autisme spectrum in de onderzochte groep<sup>28</sup> nog in de studieregeling, tegenover 10% van de totale onderzochte groep. Ook veel Wajongers met een somatisch ziektebeeld zitten een aantal jaar na instroom nog in de studieregeling. Van de onderzochte groep zat eind 2013 ruim 1 op de 5 nog in de studieregeling. Dit kan verklaren waarom het percentage Wajongers met een somatisch ziektebeeld dat na instroom op enig moment aan het werk is geweest lager ligt dan bij de meeste andere groepen.

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

Wajongers die in 2012 aan het werk *kwamen* bleven minder vaak aan het werk dan Wajongers die een jaar eerder aan het werk kwamen. Hetzelfde geldt voor Wajongers die al bij instroom werk hadden. Wajongers die (al langere tijd) aan het werk *zijn*, bleven in 2013 juist iets vaker aan het werk dan een jaar eerder.

Het aandeel Wajongers dat aan het werk is gekomen en een jaar later nog (of weer) aan het werk is, daalt (zie figuur 3.5, rechterfiguur). Van alle Wajongers die in 2012 aan het werk kwamen, was 46% een jaar later nog of weer aan het werk. Dit is een daling van zes procentpunt ten opzichte van Wajongers die in 2010 aan het werk kwamen. Wajongers die bij instroom een baan hadden, waren een jaar later vaker nog (of weer) aan het werk dan Wajongers die in 2012 aan het werk zijn gekomen (zie figuur 3.1, linkerfiguur), maar ook bij deze groep is een daling te zien.

Wajongers die er in geslaagd zijn om langere tijd aan het werk te blijven, houden dit meestal ook vol. Van alle Wajongers die eind 2012 werkten was 85% een jaar later nog (of weer) aan het werk (niet in de figuur). Dit is een lichte stijging ten opzichte van een jaar eerder (84%). Deze stijging komt doordat Wajongers die eind 2012 bij een reguliere werkgever werkten, een jaar later iets vaker nog aan het werk

<sup>26</sup> Het gaat in de figuur om Wajongers die in 2010 de werkregeling of studieregeling van de nWajong zijn ingestroomd en op het moment van instroom geen werk hadden.

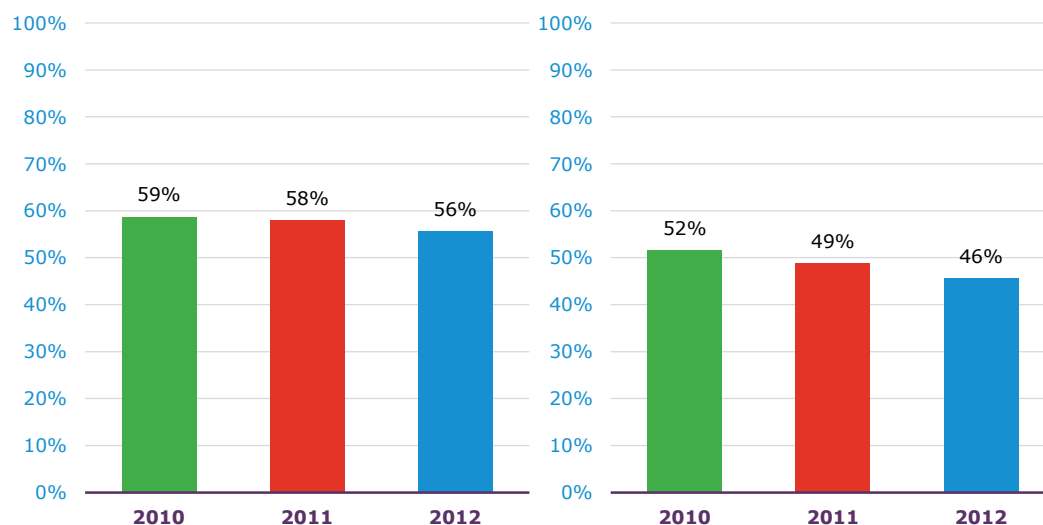
<sup>27</sup> Berendsen et al. (2011). *Wajongmonitor: tweede rapportage. Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010*. Amsterdam: UWV.

<sup>28</sup> De onderzochte groep bestaat uit Wajongers die in 2010 de werkregeling of studieregeling van de nWajong zijn ingestroomd en op het moment van instroom geen werk hadden.



waren (77%) dan Wajongers die een jaar eerder bij een reguliere werkgever aan het werk waren (75%). Wajongers die bij de SW werkten bleven even vaak aan het werk (95%).

**Figuur 3.2 Werkbehoud na 1 jaar van Wajongers die aan het werk waren bij instroom (links) en die aan het werk zijn gekomen (rechts)**



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

De kenmerken van de baan spelen een belangrijke rol bij behoud van werk<sup>29,30</sup>. Wajongers die aan het werk komen, krijgen veelal een tijdelijk contract. Tijdelijke contracten van Wajongers worden maar beperkt omgezet in vaste contracten. Dit is overigens niet iets wat specifiek voor Wajongers geldt, maar voor jongeren op de arbeidsmarkt in het algemeen. Uit onderzoek blijkt wel dat Wajongers met een tijdelijk contract een jaar later veel vaker geen werk meer hebben dan jongeren zonder Wajonguitkering<sup>31</sup>.

Hoewel het tegenwoordig voor iedereen moeilijk is om een vast te contract te krijgen, geldt dit voor mensen met een arbeidsbeperking nog meer. Werkgevers geven mensen met een arbeidsbeperking niet snel een vast contract, omdat ze bang zijn dat deze mensen minder productief worden of omdat ze zich afvragen of de noodzakelijke voorzieningen op de langere termijn wel beschikbaar blijven<sup>32</sup>.

Werkgevers die tijdelijke dienstverbanden van Wajongers niet verlengen, geven vaak als reden dat de Wajonger niet functioneert zoals verwacht of dat ze het risico te groot vinden om een vaste aanstelling te bieden. Ook weerstand van collega's, het feit dat de Wajonger te veel interne begeleiding vraagt en een te lage productiviteit zijn redenen om niet tot verlenging over te gaan. Maar dienstverbanden van Wajongers worden niet altijd vanwege deze problemen beëindigd. Een deel van de werkgevers geeft aan dat er simpelweg geen werk meer is voor de Wajonger of dat er in het bedrijf geen financiële ruimte is om de Wajonger een vaste aanstelling aan te bieden<sup>33</sup>.

De daling van het aandeel Wajongers dat aan het werk is gekomen en na een jaar nog (of weer) werkt komt mogelijk omdat tijdens de aanhoudende economische crisis tijdelijke contracten steeds minder vaak worden verlengd. Of Wajongers daar meer last van hebben dan mensen zonder arbeidsbeperking is niet bekend. Ook is het mogelijk dat Wajongers die hun werk verliezen minder vaak of minder snel een nieuwe baan vinden.

<sup>29</sup> SCP (2010). *Beperkt aan werk. Rapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsparticipatie*. Den Haag: SCP.

<sup>30</sup> Kenniscentrum UWV (2010). *UWV Kennisverslag 2010-I*. Amsterdam: UWV.

<sup>31</sup> Kenniscentrum UWV (2011). *UWV Kennisverslag 2011-III*. Amsterdam: UWV.

<sup>32</sup> Wolf, E. De Visser, S. & Engelen, M. (2013). *Pilots werken naar vermogen. Een samenvattend rapport*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>33</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, in opdracht van UWV.

---

## 4. Volumeontwikkelingen WIA/WAO

### Samenvatting

Eind juni 2014 ontvingen 557.200 mensen een WIA- of WAO-uitkering, dat zijn er 60.300 minder dan eind 2008. Het aantal WIA-uitkeringen neemt nog steeds toe, omdat er meer mensen instromen dan dat er uitstromen. De WIA-instroom is na een periode van stijging tussen 2006 en 2010 vanaf 2011 redelijk stabiel. Het aantal WAO-uitkeringen daalt sterk, omdat steeds meer WAO'ers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en hun uitkering daarom wordt beëindigd.

De arbeidsparticipatie van WAO'ers en WGA'ers daalt nog steeds. Deze aanhoudende daling van het aandeel WGA'ers dat werkt is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis. Werkgevers houden werknemers met een arbeidsbeperking mogelijk minder vaak in dienst en nemen minder snel nieuwe werknemers met een arbeidsbeperking aan.

- Eind juni 2014 ontvingen 198.200 mensen een WIA-uitkering. De helft van hen (50%) ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 21% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 29% ontving een IVA-uitkering
- Van de instroom in 2013 was 59% van de volledig WGA'ers en 49% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet Ziektewet. Het aandeel vangnetters binnen de WGA volledig en binnen de WGA gedeeltelijk stijgt jaarlijks sinds 2008.
- Eind 2013 werkte ruim 43% van de gedeeltelijk WGA'ers en ruim 9% van de mensen met een volledige WGA-uitkering. Een jaar eerder in 2012 was dit respectievelijk ruim 46% en ruim 10%.

### 4.1 Inleiding

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

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

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

##### **Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt: IVA**

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

##### **Gedeeltelijk arbeidsongeschikt of herstelmogelijkheden: WGA**

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

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

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

Mensen van wie wordt verwacht dat ze nog minimaal 65% van het oude inkomen kunnen verdienen, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Omdat hun inkomensverlies minder dan 35% is, noemen we ze WIA 35-minners. Deze mensen hebben geen recht op een uitkering op grond van de WIA, maar mogelijk wel op grond van een andere regeling, zoals een WW-uitkering. Hun WIA-aanvraag is afgewezen, maar zij zijn wel eerst twee jaar ziek geweest en hebben vaak nog fysieke en/of psychische arbeidsbeperkingen<sup>34</sup>. Bij de introductie van de WIA is door werknemers- en werkgeversorganisaties afgesproken dat werkgevers WIA 35-minners zo veel mogelijk in dienst houden of begeleiden naar werk bij een andere werkgever. De sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 2013 ook afgesproken om maatregelen te nemen (met ingang van 2015) die ervoor zorgen dat er minder mensen een beroep hoeven te doen op een WIA-uitkering.

## 4.2 Volumeontwikkelingen in de WIA en WAO

Eind juni 2014 ontvingen 198.200 mensen een WIA-uitkering. De helft van hen ontving een uitkering op grond van volledige niet duurzame arbeidsongeschiktheid (WGA volledig), 21% ontving een uitkering op grond van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA gedeeltelijk) en 29% ontving een IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt). De verhouding tussen het aandeel volledig WGA'ers, het aandeel gedeeltelijk WGA'ers, en het aandeel dat een IVA-uitkering ontvangt is ten opzichte van de voorgaande jaren nauwelijks veranderd. Het aantal mensen met een WIA-uitkering stijgt nog ieder jaar. Dat betekent dat er meer mensen instromen, dan dat er uitstromen. In de WAO is dit precies omgekeerd. Het aantal mensen met een WAO-uitkering neemt jaarlijks flink af. De belangrijkste reden hiervoor is dat mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de uitkering dan wordt beëindigd. Er is nog een zeer beperkte instroom in de WAO van mensen die eerder een WAO-uitkering ontvingen en weer opnieuw ziek worden. Wanneer we het aantal WAO-uitkeringen en het aantal WIA-uitkeringen bij elkaar optellen dan zien we dat eind juni 2014 557.200 mensen een WIA- of WAO-uitkering ontvingen. Dat zijn er 60.300 minder dan eind 2008.

<sup>34</sup> Zie Arts, D. & Deursen, C. van in Kansen op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering in Sociaal Cultureel Planbureau (2012). *Belemmerd aan het werk*. Den Haag; SCP.

**Tabel 4.1 Volumeontwikkelingen WIA en WAO<sup>35</sup>**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 eerste half jaar
	x 1.000	x 1.000	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	6,7	7,9	4,2
Uitstroom	1,2	1,7	2,1	3,1	3,5	4,2	2,3
Lopende uitkeringen	13,9	20,1	28,2	36,0	42,9	51,5	56,8
<b>WGA volledig</b>							
Instroom	15,6	19,0	21,6	21,4	18,5	19,8	9,9
Uitstroom	2,6	3,7	5,5	5,4	5,4	6,1	3,4
Lopende uitkeringen	33,9	47,0	60,4	73,8	84,6	95,4	99,7
<b>WGA gedeeltelijk</b>							
Instroom	4,6	4,8	6,8	8,8	8,8	9,5	4,5
Uitstroom	0,4	0,7	0,9	1,3	1,9	2,4	1,3
Lopende uitkeringen	11,7	15,7	21,5	28,6	34,3	39,6	41,7
<b>WIA totaal (IVA+ WGA)</b>							
Instroom	25,3	29,3	35,6	37,9	33,9	37,1	18,6
Uitstroom	4,2	6,1	8,5	9,8	10,8	12,7	7,0
Lopende uitkeringen	59,5	82,8	110,1	138,4	161,7	186,5	198,2
<b>WIA 35-min</b>							
Instroom <sup>36</sup>	14,2	13,4	18,4	21,2	21,1	21,9	10,8
<b>WAO</b>							
Instroom	8,2	5,6	4,3	3,1	2,2	1,5	0,6
Uitstroom	46,1	42,0	39,7	45,5	39,9	34,5	14,8
Lopende uitkeringen	558,0	521,7	486,3	443,9	406,2	373,1	358,9

Sinds de invoering van de WIA in 2006 lag de instroom in de WIA elk jaar hoger dan het jaar ervoor<sup>37</sup>. Dat komt ten eerste doordat de WIA een nieuwe wet is en daardoor te maken heeft met opbouweffecten. Een van deze effecten is dat het aantal mensen met een heropende uitkering toeneemt. Het gaat hier om mensen die *opnieuw* een beroep doen op de WIA, nadat eerder de uitkering is beëindigd. Bijvoorbeeld nadat de gezondheidssituatie van mensen eerst verbetert, waardoor de uitkering wordt beëindigd en de gezondheidssituatie vervolgens weer verslechtert, zodat een beroep op de WIA opnieuw nodig is. Een ander effect is dat mensen regelmatig opnieuw een WIA-uitkering aanvragen, nadat een eerdere aanvraag is afgewezen. In vergelijking met de WAO worden bij de WIA veel meer aanvragen afgewezen (veel meer mensen worden WIA 35-minner). Een deel van deze WIA 35-minners blijkt na verloop van tijd opnieuw een WIA-aanvraag in te dienen<sup>38</sup>. Als er daadwerkelijk sprake is van een afname van de

<sup>35</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>36</sup> De telwijze van de "instroom" WIA 35-min is in deze monitor iets gewijzigd ten opzichte van de monitor 2012 en 2013. Alle afwijzingen van de WIA-aanvraag met als reden minder dan 35% arbeidsongeschikt of met reden onbekend worden per jaar tot de WIA-instroom gerekend. Per jaar wordt één afwijzing meegeteld (de eerste in dat jaar). Dus als er meerdere afwijzingen in een jaar voorkomen wordt er maar één afwijzing meegeteld, maar als er bijvoorbeeld een afwijzing is in 2008 en weer een afwijzing in 2010 wordt een afwijzing in respectievelijk 2008 en 2010 meegeteld. In de vorige monitoren werd er slechts één afwijzing in totaal geteld gedurende de hele periode vanaf 2008. Dus een nieuwe afwijzing in één of meerdere jaren later werd niet meegeteld. Vanaf 2014 is UWV overgestapt op een ander bronsysteem om het aantal afwijzingen van de WIA-aanvraag te tellen, zie ook het tertaalverslag 2014-I van UWV.

<sup>37</sup> Kenniscentrum UWV heeft diverse analyses uitgevoerd om de groei van de WIA-instroom te verklaren en tevens vijf onderzoeken geïnitieerd rond dit thema in een onderzoeksprogramma WIA-instroom. Voor een kort overzicht van enkele resultaten zie: Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen & Artikel 3: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van werking arbeidsmarkt*. Amsterdam: UWV.

<sup>38</sup> Wie na afwijzing binnen een maand nieuwe gezondheidsproblemen ontwikkelt of binnen 5 jaar met een verergering van de oorspronkelijke klachten geconfronteerd wordt, kan direct een nieuwe WIA-aanvraag indienen. Een wachttijd van 2 jaar is dan geen vereiste. Naarmate de WIA langer van kracht is, groeit het aantal mensen dat een afwijzing heeft ontvangen en daarmee versnelde terugkeerrecht heeft. Zie: Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom*

verdiencapaciteit wordt de WIA-uitkering alsnog toegekend. Ongeveer één op de vijf WIA 35-minners krijgt binnen vijf jaar alsnog een WIA-uitkering.

Naast opbouweffecten spelen bij de groei van de instroom demografische veranderingen in de beroepsbevolking een rol: het aantal ouderen en vrouwen is toegenomen. Ouderen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan jongeren en vrouwen hebben gemiddeld een hoger instroomrisico dan mannen. Naarmate de beroepsbevolking bestaat uit meer ouderen en vrouwen neemt de instroom in de WIA dus toe<sup>39</sup>.

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

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

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

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

*Voormalig werknemers* hebben bij de WIA-claimbeoordeling<sup>40</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-claimbeoordeling blijft de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie als de werkgever een eigenrisicodragers is, anders is UWV hiervoor verantwoordelijk.

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

Wanneer we kijken naar de kenmerken van mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling dan valt een aantal zaken op. Ten eerste zijn de mensen op het moment van de WIA-claimbeoordeling in 2013 gemiddeld ouder dan degenen die in 2008 voor de WIA werden beoordeeld. Eind 2013 is een derde van de gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd 55 jaar of ouder. In 2008 was dit nog 27%. Bij volledige WGA'ers was dit 19% in 2008 en 23% in 2013 en bij WIA 35-minners 16% en 19%. We zagen deze trend ook al in 2012. Ook wat betreft diagnosegroepen zien we een ontwikkeling. Ten opzichte van 2008 is het aandeel mensen met psychische aandoeningen gestegen, zowel bij volledig WGA'ers als gedeeltelijk WGA'ers die zijn ingestroomd als bij WIA 35-minners. Ten opzichte van 2012 is het aandeel mensen met een psychische aandoening die instromen in de drie groepen gelijk gebleven.

De verdeling in de WGA tussen voormalig werknemers en voormalig vangnetters laat eveneens een ontwikkeling zien. Het aandeel vangnetters vertoont vanaf 2008 een stijgende lijn en deze ontwikkeling zet zich voort in 2013.

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

<sup>39</sup> Een uitgebreidere analyse van de ontwikkelingen in de WIA-instroom en meer (mogelijke) verklaringen staan beschreven in Kenniscentrum UWV (2013). *UWV Kennisverslag 2013-3. Artikel 2: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van demografie, opbouw en administratieve wijzigingen & Artikel 3: Stijging WIA-instroom 2006-2012: invloed van werking arbeidsmarkt*. Amsterdam: UWV.

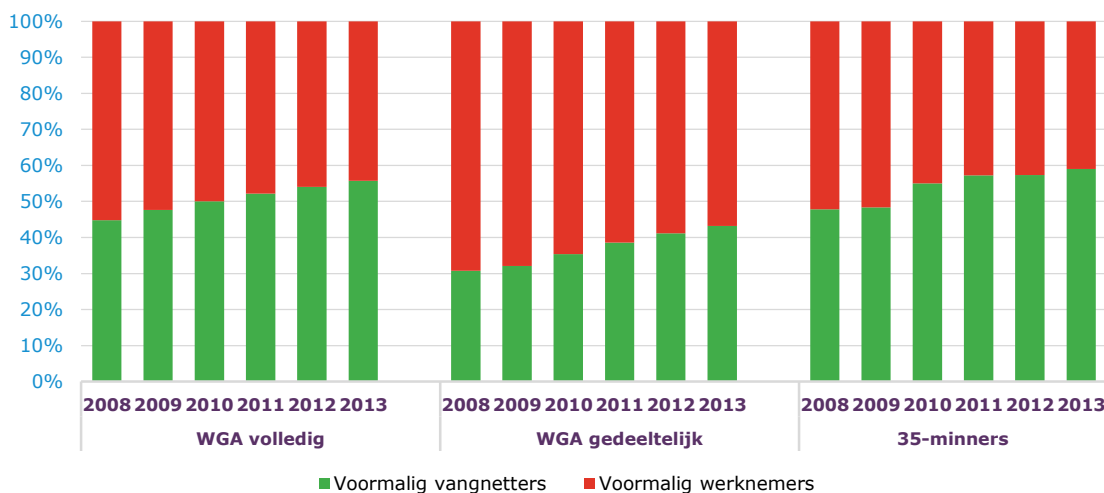
<sup>40</sup> Om precies te zijn: aan het einde van de wachttijd van 104 weken.

**Tabel 4.2 Kenmerken bij instroom WGA en WIA 35-min (2013)**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	WIA 35-min
<b>Totaal</b>	19.800	9.500	21.900
<b>Geslacht</b>			
Man	46%	55%	45%
Vrouw	54%	45%	55%
<b>Leeftijd</b>			
Tot 44 jaar	46%	35%	51%
45 - 54 jaar	32%	32%	30%
55 - 64 jaar	23%	33%	19%
<b>Diagnose</b>			
Psychische aandoeningen	41%	35%	37%
Aandoeningen aan het bewegingsstelsel	22%	26%	25%
Overige aandoeningen	37%	39%	39%
<b>Herkomst</b>			
Werknemers met een werkgever (voormalig werknemers)	41%	51%	41%
Vangnet Ziektewet (voormalig vangnetters)	59%	49%	59%

Van de volledig WGA'ers is eind 2013 56% afkomstig uit het vangnet. Eind 2008 was dit 45%. Het aandeel voormalig vangnetters binnen de groep gedeeltelijk WGA'ers is gestegen van 31% eind 2008 naar 44% eind 2013. Van de WIA 35-minners is in 2013 59% afkomstig uit het vangnet. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2012 toen 57% van de nieuwe WIA 35-minners in dat jaar voormalig vangnetter was.

**Figuur 4.1 Aandelen voormalig vangnetters en voormalig werknemers bij WGA'ers en WIA 35-minners (2008-2013)\***



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

#### 4.4 Arbeidsparticipatie en ondersteuning

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

Eind 2013 werkte ruim 43% van de gedeeltelijk WGA'ers en ruim 9% van de volledig WGA'ers. Een jaar eerder in 2012 was dit respectievelijk ruim 46% en ruim 10%. Het aandeel werkende WIA 35-minners is met bijna 3%-punt gedaald van 44,6% eind 2012 naar 41,5% eind 2013.

**Tabel 4.3 Aantal en aandeel werkende arbeidsbeperkten (ultimo 2008-2013)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Aantal werkenden</b>						
WGA volledig	6.400	7.900	8.900	9.800	9.200	9.000
WGA gedeeltelijk	6.500	8.500	11.000	14.400	16.000	17.300
WIA 35-min <sup>41</sup>	6.600	11.800	18.800	27.000	33.900	34.200
WAO	127.200	115.000	104.400	94.100	83.200	73.300
<b>Aandeel werkenden</b>						
WGA volledig	19,0%	16,7%	14,7%	13,3%	10,9%	9,4%
WGA gedeeltelijk	55,6%	53,9%	51,3%	50,3%	46,7%	43,6%
WIA 35-min	49,3%	47,3%	46,0%	46,1%	44,6%	41,5%
WAO	22,8%	22,0%	21,5%	21,2%	20,5%	19,7%

Ook bij WAO'ers is het aantal werkenden afgenomen. De belangrijkste reden hiervoor is dat het aantal personen met een WAO-uitkering daalt, omdat veel WAO'ers inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Het aandeel werkende WAO'ers is ook gedaald, maar minder snel dan het aandeel bij de WGA. Één van de redenen is dat WAO'ers minder vaak het werk verliezen doordat zij meestal al langere tijd aan het werk zijn dan de WGA'ers.

De daling van het aandeel werkende WGA'ers is in 2013 minder groot dan de daling in 2012. Het verschil is echter beperkt. De aanhoudende daling van het aandeel werkende WGA'ers is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis. Werkgevers houden werknemers met een arbeidsbeperking mogelijk minder vaak in dienst en nemen minder snel nieuwe werknemers met een arbeidsbeperking aan. Het SCP concludeert in de publicatie *Vraag naar Arbeid 2013* dat het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking bij veel werkgevers (nog) geen prioriteit heeft<sup>42</sup>. Een andere relevante factor bij de daling is dat de WIA een relatief nieuwe wet is en dat het lopend bestand met WGA-gerechtigden nog een bestand in opbouw is. In de eerste jaren na de invoering van de WIA hadden mensen nog maar kort een uitkering, inmiddels bestaat het lopend bestand ook uit mensen die al een langere tijd een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Vooral de groep WGA gedeeltelijk zal in het begin nog vaak bij hun huidige werkgever in dienst kunnen blijven. Naarmate de groep WGA'ers voor een groter deel bestaat uit mensen die al wat langer een uitkering ontvangen daalt de arbeidsparticipatie, omdat bij een deel van de mensen de klachten verergert en/of mensen niet meer langer bij hun werkgever in dienst kunnen blijven<sup>43</sup>. De gedeeltelijk WGA'ers die wel in staat zijn om te (blijven) werken zullen voor een deel uitstromen uit de uitkering.

De daling kan ook deels het gevolg zijn van de verandering in samenstelling van het WGA-bestand. Zoals we in paragraaf 4.2 zagen is het aandeel voormalig vangnetters in de WGA de laatste jaren toegenomen. Vangnetters hebben op het moment dat ze in de WGA terecht komen vaak geen binding meer met de arbeidsmarkt. Voor hen is het waarschijnlijk dan ook moeilijker om weer aan het werk te komen dan voor mensen die nog een band hebben met hun oude werkgever. Daarnaast speelt mogelijk mee dat het aandeel ouderen en mensen met een psychische aandoening in de WGA stijgt. Een hogere leeftijd en het hebben van een psychische aandoening zijn factoren die de kans op werkherleving verkleinen.

Een klein deel van de mensen die werken naast een WGA-uitkering, doet dat met ondersteuning (zie tabel 4.4). Het gaat dan om bijvoorbeeld vervoersvoorzieningen of werkplekaanpassingen. Tabel 4.4 laat ook zien welk deel van de werkende WGA'ers in de afgelopen twee jaar een traject heeft ontvangen. Bij vangnetters komt dat vaker voor dan bij werknemers. De reden hiervoor is dat UWV verantwoordelijk is voor de re-integratie van voormalig vangnetters. Voor de voormalig werknemers ligt dat anders. Een groot deel van de werkende voormalig werknemers werkt nog steeds bij de werkgever waar ze arbeidsongeschikt zijn geworden, voor hen is een re-integratietraject niet nodig. En bij WGA'ers van wie de werkgever eigenrisicodragend is ligt de re-integratieverantwoordelijkheid bij hun (voormalig) werkgever.

<sup>41</sup> In deze monitor is de definitie van de WIA 35-minners veranderd ten opzichte van de vorige monitoren. Bij WIA 35-min is geen sprake van een lopend bestand WIA 35-minners. We creëren daarom een fictief lopend bestand dat bestaat uit alle instroom van het lopende jaar plus de instroom van maximaal vier jaar terug. Als blijkt dat iemand alsnog een lopende WIA-uitkering ontvangt aan het eind van het lopende jaar, telt deze persoon niet meer mee bij de WIA 35-minners ultimo dat jaar.

<sup>42</sup> SCP (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

<sup>43</sup> Zie ook van Arts, D. en van Deursen, C. (2011). *Monitor Arbeidsbeperkten en Werk 2007 - 2010*. Amsterdam: UWV.

Bovendien wordt er alleen een re-integratietraject ingezet als deze belemmeringen voor arbeidsdeelname kan wegnemen. Tabel 4.4 geeft alleen inzicht in recente ondersteuning aan WGA'ers die aan het werk zijn, er valt niet uit de tabel af te leiden in welke mate in totaal re-integratietrajecten zijn ingezet bij WGA'ers<sup>44</sup>.

**Tabel 4.4 Werkende WGA'ers eind 2013 met ondersteuning<sup>45</sup>**

	WGA volledig	WGA gedeeltelijk	totaal WGA
<b>Voormalig werknemers</b>			
Aantal werkenden	6.100	13.400	19.500
Waarvan met voorziening*	3%	3%	3%
Waarvan met/na inzet re-integratietraject**	4%	4%	4%
<b>Voormalig vangnetters</b>			
Aantal werkenden	2.800	3.900	6.700
Waarvan met voorziening*	4%	3%	4%
Waarvan met/na inzet re-integratietraject***	22%	31%	27%

\* Voorziening toegekend in de afgelopen 2 jaar.

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

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

<sup>44</sup> Meer informatie over ingezette trajecten is te vinden in het UWV jaarverslag en de kwantitatieve bijlagen.

<sup>45</sup> De cijfers in tabel 4.4 zeggen niets over de mate waarin er ondersteuning is ingezet voor WGA'ers; er is alleen gekeken naar recente ondersteuning bij degenen die eind 2013 werkten. De cijfers hebben betrekking op ingezette ondersteuning in de afgelopen twee jaar.



# 5. Arbeidsparticipatie van voormalig werknemers

## Samenvatting

De arbeidsparticipatie van voormalig werknemers in de WGA daalt in de periode 2008-2013. Ook is het aandeel voormalig werknemers dat werkt op het moment van de WIA-claimbeoordeling gedaald ten opzichte van 2012. De voormalig werknemers die in 2012 zijn ingestroomd in de WGA komen minder vaak binnen een jaar weer aan het werk dan degenen die in 2011 zijn ingestroomd. De voormalig werknemers die op het moment van de claimbeoordeling werkten, behouden vaker het werk dan degenen die na instroom weer aan het werk komen.

- Eind 2013 waren onder de voormalig werknemers zo'n 19.500 WGA'ers en 22.000 WIA 35-minners aan het werk.
- Het aandeel voormalig werknemers dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling aan het werk was, is tussen 2008 en 2013 gedaald van 70% naar 54% bij de gedeeltelijk WGA'ers. Het aandeel WIA 35-minners dat op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt ligt in deze periode steeds rond de 60%.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers die niet werken op het moment van de claimbeoordeling komt 27% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk. Bij WIA 35-minners is dit ongeveer 30%.

## 5.1 Inleiding

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

In dit hoofdstuk brengen we de mate waarin voormalig werknemers met een arbeidsbeperking participeren op de arbeidsmarkt in kaart vanuit dezelfde drie invalshoeken als in hoofdstuk 3: in hoeverre zijn, komen en blijven voormalig werknemers aan het werk?

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

Eind 2013 werken 19.500 WGA'ers en 22.000 WIA 35-minners. Het aantal werkende WGA'ers is gestegen ten opzichte van 2012. De instroom in de WGA is echter nog meer gestegen, zodat er sprake is van een daling in het aandeel werkenden met een WGA-uitkering (zie figuur 5.1). Voor WIA 35-minners geldt dat het aandeel werkende WIA 35-minners in 2013 met 2%-punt is gedaald ten opzichte van 2012.

**Tabel 5.1** Aantal werkende voormalig werknemers

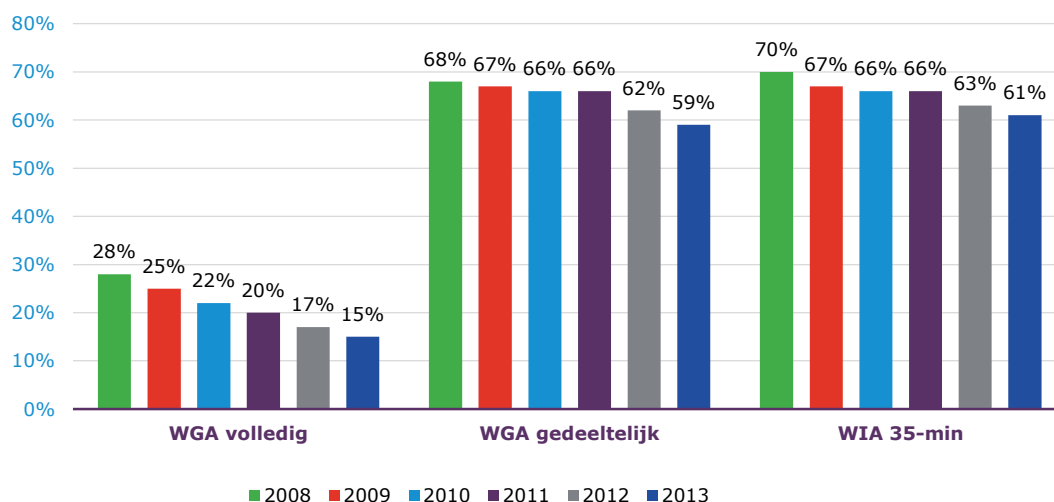
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
WGA volledig	5.200	6.200	6.700	7.100	6.500	6.100
WGA gedeeltelijk	5.500	7.100	9.100	11.600	12.600	13.400
WIA 35-min <sup>46</sup>	4.800	8.500	13.100	17.900	22.000	22.000

De ontwikkeling in het aantal en aandeel werkenden verschilt voor de onderscheiden groepen. Bij de groep gedeeltelijk WGA'ers stijgt het absolute aantal werkenden jaarlijks in de periode 2008-2013. Het aandeel werkenden daalt echter in diezelfde periode. Bij de groep volledige WGA zien we jaarlijks een daling in het aandeel werkenden in de periode 2008-2013. Vanaf 2011 zien we bij deze groep ook een daling in het absolute aantal werkenden. Het aandeel werkende volledige WGA'ers is sowieso lager dan bij

<sup>46</sup> De definitie van WIA 35-min is veranderd ten opzichte van de vorige monitor, zie ook de voetnoot bij tabel 4.3 in hoofdstuk 4.

gedeeltelijk WGA'ers. Dit is niet verwonderlijk, aangezien volledig WGA'ers gezien de aard en ernst van hun beperkingen over het algemeen minder arbeidsmogelijkheden hebben. Bij WIA 35-minners is het aantal werkenden tussen 2008 en 2012 gestegen. In 2013 is dit aantal gelijk gebleven ten opzichte van het jaar ervoor<sup>47</sup>. Het aandeel werkenden is in de gehele periode gedaald van 70% in 2008 naar 61% in 2013.

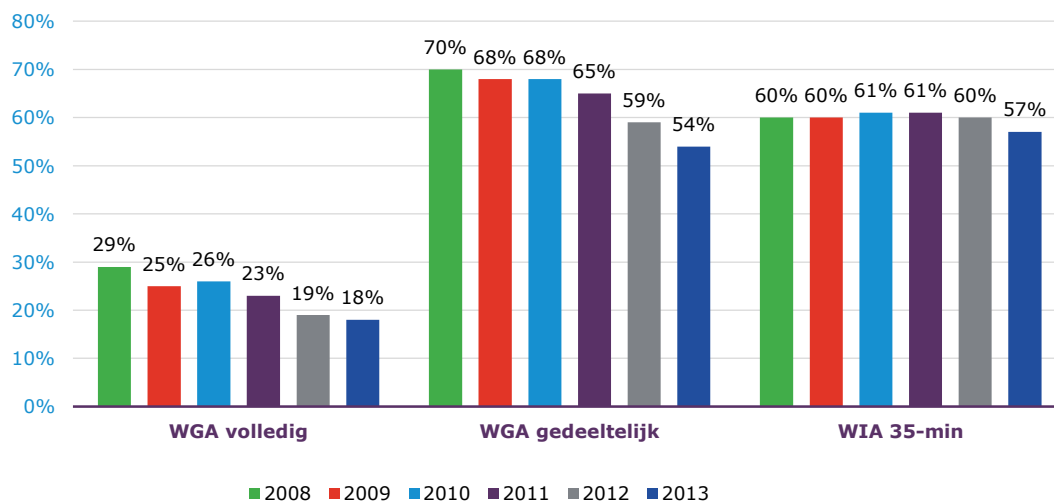
**Figuur 5.1 Aandeel werkende voormalig werknemers**



***Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling***

Een deel van de voormalig werknemers met een arbeidsbeperking is nog of weer aan het werk op het moment van de WIA-claimbeoordeling<sup>48</sup>. Het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling is in de periode tussen 2008 en 2013 gedaald. Dit geldt zowel voor gedeeltelijk en volledig WGA'ers als voor WIA 35-minners.

**Figuur 5.2 Aandeel werkenden bij WIA-claimbeoordeling\***



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

<sup>47</sup> Door de wijzigingen in de definitie van WIA 35-minners neemt het totale aantal WIA 35-minners vanaf 2013 niet meer automatisch jaarlijks toe. Tot voor kort werd alle instroom vanaf 2008 opgeteld tot een totaal aantal WIA 35-minners, vanaf 2013 tellen we de instroom uit het huidige jaar plus die uit maximaal vier voorgaande jaren mee.

<sup>48</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 vier maanden na de toekenning of afwijzing voor de WIA-aanvraag geen dienstverband meer hebben onder de groep 'niet-werkend op het moment van de toekenning of afwijzing'.

In 2013 werkt 54% van de gedeeltelijk WGA'ers op het moment van de WIA-claimbeoordeling. In 2008 was dit nog 70%. Bij volledig WGA'ers is het aandeel werkenden op het moment van de claimbeoordeling gedaald van 29% in 2008 naar 18% in 2013 en bij WIA 35-minners van 60% in 2008 tot 57% in 2013. Dit sluit aan bij het beeld dat naar voren komt uit een onderzoek van Ape en Astri naar de werkhervatting van langdurig zieke werknemers en vangnetters. Hieruit blijkt dat langdurig zieke werknemers als gevolg van de crisis minder vaak het werk hervatten in de eerste twee ziektejaren. De mogelijkheden om het werk te hervatten bij de eigen werkgever in de ziekteperiode is blijkaar kleiner in tijden van crisis<sup>49</sup>.

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

De voormalig werknemers die niet meer werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling, moeten op zoek naar nieuw werk. De voormalig werknemers die in 2012 zijn ingestroomd in de WIA zijn minder vaak binnen een jaar aan het werk gekomen dan degenen die in 2011 zijn ingestroomd. Dit geldt zowel voor volledig WGA'ers en gedeeltelijk WGA'ers als voor WIA 35-minners. De daling is het grootst bij WIA 35-minners. Bij het instroomcohort van 2011 zagen we ook al een daling ten opzichte van het instroomcohort van 2010 van het aandeel mensen dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt.

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

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar
<b>Voormalig werknemers WGA volledig</b>						
Instreamcohort 2008	18%	22%	25%	28%	29%	30%
Instreamcohort 2009	20%	23%	27%	29%	30%	
Instreamcohort 2010	19%	22%	25%	27%		
Instreamcohort 2011	18%	21%	24%			
Instreamcohort 2012	16%	18%				
<b>Voormalig werknemers WGA gedeeltelijk</b>						
Instreamcohort 2008	24%	31%	39%	43%	45%	47%
Instreamcohort 2009	23%	29%	37%	42%	44%	
Instreamcohort 2010	24%	32%	39%	43%		
Instreamcohort 2011	24%	29%	36%			
Instreamcohort 2012	22%	27%				
<b>Voormalig werknemer WIA 35-min</b>						
Instreamcohort 2008	30%	39%	49%	54%	56%	58%
Instreamcohort 2009	27%	35%	46%	52%	54%	
Instreamcohort 2010	29%	38%	46%	50%		
Instreamcohort 2011	27%	36%	43%			
Instreamcohort 2012	23%	30%				

\* Cumulatieve aandelen.

In tabel 5.2 zien we dat ook na twee tot vijf jaar na instroom in de WIA er nog mensen aan het werk komen. Dit is echter een kleinere groep dan degenen die binnen een jaar voor het eerst het werk hervatten.

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

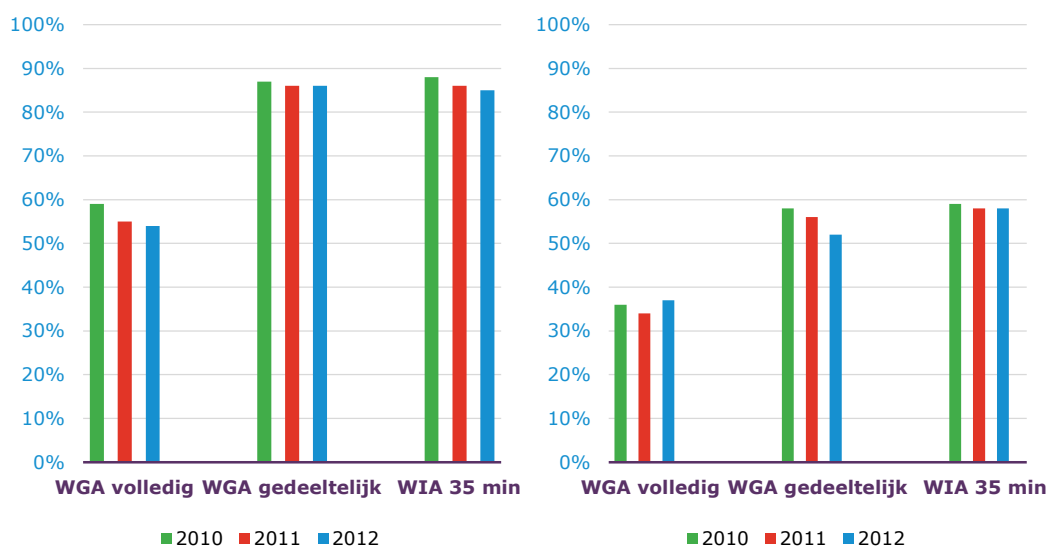
Het merendeel van de arbeidsbeperkten die werken op het moment van de WIA-claimbeoordeling werkt één jaar later nog of weer (zie figuur 5.3). Van de gedeeltelijk WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2012 werkt 86% een jaar later nog. Waarschijnlijk kunnen deze mensen bij hun werkgever in dienst blijven, al dan niet met een aanpassing van de functie of aantal arbeidsuren. In voorgaande jaren (2010 en 2011) was dit aandeel ongeveer even groot. Het werkbehoud van de volledig WGA'ers is gedaald tussen 2010 en 2012 van 59% naar 54%. Ook daalt het aandeel WIA 35-minners dat

<sup>49</sup> C. van der Burg e.a. (2014). *Veranderingen in de weg naar de WIA: Langdurig zieken van 2012 en 2007 vergeleken: eindrapportage*. AStri/APE.

het werk behoudt. Van de werkenden van wie in 2008 de WIA aanvraag is afgewezen werkte 39% een jaar later nog, bij de groep van 2012 is dit percentage gedaald tot 30%.

Aan de rechterkant van figuur 5.3 is te zien welk deel van de werkhervatters na een jaar nog of alweer aan het werk is. Het gaat hierbij om mensen die op het moment van de WIA-claimbeoordeling niet werkten, maar na toekenning of afwijzing het werk hebben hervat. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2012 het werk hervat hebben, blijkt 52% na een jaar nog te werken. Dit aandeel is fors kleiner dan bij de gedeeltelijk WGA'ers die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Hetzelfde patroon zien we bij WIA 35-minners en volledig WGA'ers. Van de volledig WGA'ers en WIA 35-minners die in 2012 het werk hebben hervat, werkt respectievelijk 37% en 58% een jaar later nog. De werkhervatters hebben blijkbaar meer moeite om het werk te behouden. Mogelijk komt dit omdat zij bij een nieuwe werkgever op een tijdelijk contract werken. Degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten, werken waarschijnlijk vaak nog bij hun oude werkgever en met een vast arbeidscontract.

**Figuur 5.3 Werkbehoud van voormalig werknemers (linker figuur: werkend bij aanvraag, rechter figuur: werkhervatters in verslagjaar)**



## 6. Arbeidsparticipatie van voormalig vangnetters

### Samenvatting

De arbeidsparticipatie van WGA'ers en WIA 35-minners afkomstig uit het vangnet is in 2013 gedaald ten opzichte van 2012. Ook het aandeel voormalig vangnetters dat op het moment van de claimbeoordeling werkt is iets gedaald evenals het aandeel voormalig vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling aan het werk komt.

- Eind 2013 waren er ongeveer 6.700 WGA'ers afkomstig uit het vangnet en ongeveer 12.200 WIA 35-minners aan het werk.
- Op het moment van de claimbeoordeling werkte ongeveer 9% van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet en 8% van de WIA 35-minners.
- Van de gedeeltelijk WGA'ers onder de voormalig vangnetters die in 2012 zonder werk instroomden is 14% binnen een jaar al dan niet blijvend aan het werk gekomen. Bij WIA 35-minners is een kwart binnen een jaar weer een keer aan het werk gekomen.

### 6.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk belichtten we de arbeidsparticipatie van voormalig werknemers. In dit hoofdstuk richten we ons op de groep die vanuit het vangnet van de Ziektewet een WIA-aanvraag hebben gedaan. Deze groep duiden we aan als 'voormalig vangnetters'. De groep bestaat onder andere uit zieke WW'ers, zieke uitzendkrachten en mensen die ziek zijn aan het einde van hun tijdelijke of vaste contract (einddienstverbanders genoemd<sup>50</sup>). De overeenkomst tussen deze mensen is dat zij geen werkgever hebben in de periode voordat én op het moment dat ze voor de WIA worden beoordeeld die verantwoordelijk is voor hun re-integratie en voor loondoorbetaling<sup>51</sup>.

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

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

We kijken eerst naar de voormalig vangnetters die aan het werk zijn binnen de 'totale populatie'. Die populatie bestaat uit de voormalig vangnetters die een WGA-uitkering hebben en de voormalig vangnetters die sinds 2008 WIA 35-minner zijn geworden. Eind 2013 waren 6.700 voormalig vangnetters in de WGA aan het werk, 500 meer ten opzichte van vorig jaar. Deze stijging is alleen zichtbaar bij de groep WGA gedeeltelijk. Van de WIA 35-minners uit het vangnet waren eind 2013 12.200 mensen aan het werk. Dit zijn er 300 meer dan eind 2012.

**Tabel 6.1 Aantal werkende voormalig vangnetters**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
WGA volledig	1.300	1.700	2.200	2.600	2.800	2.800
WGA gedeeltelijk	1.000	1.400	1.900	2.800	3.400	3.900
WIA 35-min <sup>52</sup>	1.800	3.300	5.800	9.100	11.900	12.200

Het aandeel werkenden onder de voormalig vangnetters in de WGA is opnieuw iets gedaald. Van de gedeeltelijk WGA'ers afkomstig uit het vangnet is eind 2013 23% aan het werk. Van de volledig WGA'ers is dit 5%. Het

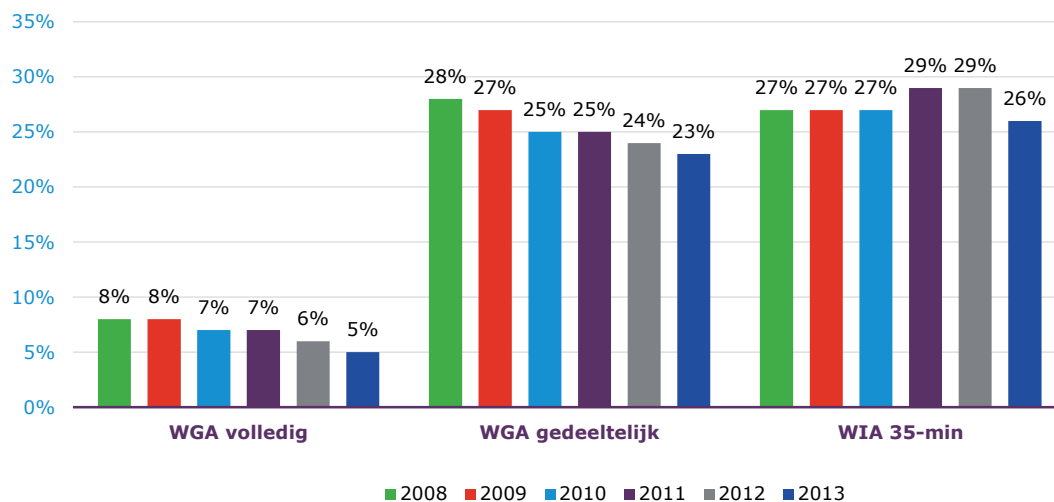
<sup>50</sup> Ook mensen die bij ziekte zijn ontslagen via de kantonrechter of vanwege reorganisatie vallen onder de groep einddienstverbanders. Zie voor meer informatie: Burg, C. van den, Molenaar-Cox, P., & Deursen, C. van (2012). *Ziek bij einde dienstverband: de situatie in de werkgeversperiode*. Leiden: Astri Beleidsonderzoek en -advies, in opdracht van UWV.

<sup>51</sup> Een kleine groep werknemers heeft ook een Ziektewetuitkering. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwen die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap, ziekte wegens orgaantransplantatie 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.

<sup>52</sup> Door de wijzigingen in de definitie van WIA 35-minners neemt het totale aantal WIA 35-minners vanaf 2013 niet meer automatisch jaarlijks toe. Tot voor kort werd ook alle instroom vanaf 2008 opgeteld tot een totaal aantal WIA 35-minners, vanaf 2013 tellen we de instroom uit het huidige jaar plus die uit de vorige vier jaren mee.

aandeel werkende WIA-35-minners uit het vangnet is in 2013 gedaald naar 26%. In de twee voorgaande jaren was dit percentage 29%. De daling is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis waardoor het voor werkgevers lastiger is om mensen met een beperking in dienst te nemen.

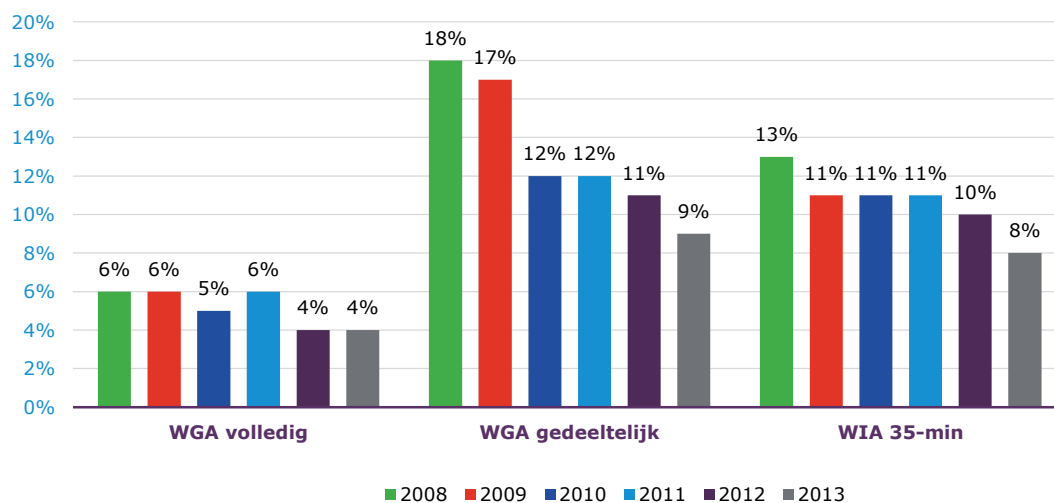
**Figuur 6.1 Aandeel werkende voormalig vangnetters**



***Aan het werk zijn bij de WIA-claimbeoordeling***

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

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



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

In figuur 6.2 valt de sterke daling op van het aandeel werkenden bij de claimbeoordeling tussen 2009 en 2010. In de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2013 gaven we al aan dat het niet duidelijk is wat hiervan de achtergrond is. Wel weten we dat in deze periode het aantal gedeeltelijk WGA'ers dat vanuit het vangnet in de WIA kwam, fors steeg. Maar het absolute aantal mensen dat werkte op het moment dat ze in de WGA kwamen nam niet in dezelfde mate toe, vandaar dat het aandeel werkenden flink is gedaald.

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

In tabel 6.2 zien we in hoeverre de voormalig vangnetters die rondom de claimbeoordeling *niet* werken later wel aan het werk komen. Er is sprake van een daling van het aandeel vangnetters in de WGA dat binnen een jaar weer aan het werk komt. Van de vangnetters die in 2012 in de gedeeltelijke WGA zijn ingestroomd heeft 14% binnen een jaar na instroom gewerkt. Van de vangnetters die in 2011 zijn ingestroomd, heeft 18% binnen een jaar gewerkt. Ook bij de volledig WGA'ers zien we een lichte daling. Van de volledig WGA'ers die in 2012 zijn ingestroomd, heeft 6% binnen 1 jaar weer gewerkt; bij de groep uit 2011 was dit nog 8%. Bij de WIA 35-minners zien we eveneens een daling van het aandeel vangnetters dat binnen een jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk komt. Van de groep van wie in 2012 de aanvraag is afgewezen is een kwart binnen een jaar weer aan het werk gekomen, een jaar eerder was dit nog 29%.

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

	Binnen 0,5 jaar	Binnen 1 jaar	Binnen 2 jaar	Binnen 3 jaar	Binnen 4 jaar	Binnen 5 jaar
<b>Voormalig vangnetters WGA volledig</b>						
Instroomcohort 2008	5%	9%	13%	16%	18%	19%
Instroomcohort 2009	4%	7%	12%	15%	17%	
Instroomcohort 2010	4%	8%	12%	15%		
Instroomcohort 2011	5%	8%	12%			
Instroomcohort 2012	4%	6%				
<b>Voormalig vangnetters WGA gedeeltelijk</b>						
Instroomcohort 2008	13%	19%	27%	32%	34%	36%
Instroomcohort 2009	11%	18%	27%	32%	35%	
Instroomcohort 2010	11%	19%	29%	34%		
Instroomcohort 2011	11%	18%	26%			
Instroomcohort 2012	9%	14%				
<b>Voormalig vangnetters WIA 35-min</b>						
Instroomcohort 2008	23%	33%	44%	49%	53%	54%
Instroomcohort 2009	17%	27%	39%	46%	49%	
Instroomcohort 2010	19%	30%	42%	47%		
Instroomcohort 2011	19%	29%	39%			
Instroomcohort 2012	15%	25%				

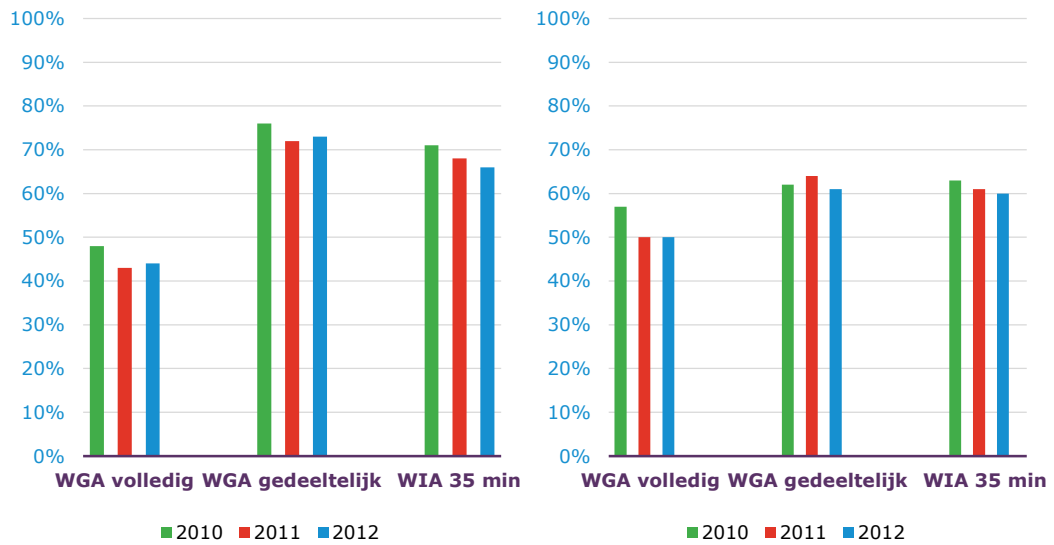
\* Cumulatieve aandelen

Uit tabel 6.2 blijkt verder dat ook na twee tot en met vijf jaar na instroom in de WIA, voormalig vangnetters nog aan het werk komen. Dit is echter een beperkte groep; een groot deel van de voormalig vangnetters is drie tot vijf jaar na instroom nog niet aan het werk. Bij WIA 35-minners is een groter aandeel drie tot vijf jaar na de claimbeoordeling weer aan het werk gekomen. Van de groep WIA 35-minners uit 2008 heeft meer dan de helft (54%) binnen vijf jaar op enig moment werk gehad. Deels komt dit doordat deze mensen minder (ernstige) beperkingen hebben. Ongeveer één op de vijf WIA 35-minners krijgt binnen vijf jaar alsnog een WIA-uitkering.

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

De voormalig vangnetters die aan het werk zijn op het moment van de claimbeoordeling zijn erin geslaagd werk te vinden of deels te behouden in de eerste twee ziektejaren. Het is de vraag in hoeverre deze mensen ook aan het werk blijven na instroom in de WIA. Aan de linkerkant van figuur 6.3 zien we dat 73% van de gedeeltelijk WGA'ers die werk hadden op het moment van de claimbeoordeling een jaar na instroom nog aan het werk is. In voorgaande jaren was dit percentage ongeveer even groot. Van de volledig WGA'ers die werkten op het moment van de claimbeoordeling in 2012, werkte 44% na een jaar nog.

**Figuur 6.3 Werkbehoud van voormalig vangnetters**  
**(linker figuur: werkend bij aanvraag, rechter figuur: werkhervatters in verslagjaar)**



De rechterkant van figuur 6.3 betreft het werkbehoud van de voormalig vangnetters die op het moment van de claimbeoordeling niet werken, maar na instroom het werk hebben hervat. We zien dat gedeeltelijk WGA'ers en WIA 35-minners die na instroom het werk hervatten, minder vaak aan het werk blijven dan degenen die op het moment van de claimbeoordeling werken. Van de gedeeltelijk WGA'ers die in 2012 het werk hebben hervat, werkt 61% een jaar later nog, bij WIA 35-minners is dit 60%. Van de volledig WGA'ers die in 2012 het werk hebben hervat, werkt de helft een jaar later nog. Dit percentage is hoger dan bij degenen die op het moment van de claimbeoordeling werkten. Het gaat hier echter om kleine aantallen.



# 7. Werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

## Samenvatting

Zowel het aantal als het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst en met een WGA'er in dienst is tussen 2012 en 2013 toegenomen. Wel is het absolute aantal werkgevers is gedaald van 335.500 in 2012 naar 329.200 in 2013.

- Eind 2013 heeft 4,9% van de werkgevers een Wajonger en 3,8% van de werkgevers een WGA'er in dienst.
- Bijna alle grote werkgevers hebben wel één of meerdere Wajongers of WGA'ers in dienst. Toch zijn het vooral de kleine werkgevers die ten opzichte van het totaal aantal banen in hun bedrijf vaak een Wajonger in dienst hebben.

## 7.1 Inleiding

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

- Hoeveel werkgevers hebben eind 2012 en 2013 Wajongers en WGA'ers in dienst?
- Welk soort bedrijven (bedrijfsgrootte, bedrijfstak) hebben Wajongers en WGA'ers in dienst?

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

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

Het absolute aantal werkgevers is tussen 2011 en 2013 met 16.500 gedaald naar 329.200 werkgevers. De daling was in 2013 wel minder sterk dan in 2012. Wel is zowel het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst als het aantal werkgevers met een Wajonger in dienst toegenomen. Ook het aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst en met een WGA'er in dienst is toegenomen.

**Tabel 7.1 Werkgevers met Wajongers en WGA'ers in dienst (eind 2011-2013)**

	2011	2012	2013
Totaal aantal werkgevers	345.700	335.500	329.200
- Waarvan met een Wajonger in dienst	16.500	16.000	16.100
- % werkgevers met een Wajonger in dienst	4,2%	4,8%	4,9%
- Waarvan met een WGA'er in dienst	11.700	12.000	12.500
- % werkgevers met een WGA'er in dienst	3,4%	3,6%	3,8%

De aantallen en aandelen werkgevers met een Wajonger in dienst of met een WGA'er in dienst zijn niet zomaar met elkaar te vergelijken. Wajongers hebben meestal geen arbeidsverleden voordat ze arbeidsongeschikt worden en bij Wajongers ontstaat een dienstverband doordat een werkgever ze in dienst neemt. Bij de WGA'ers kan het zo zijn dat de werkgever hen in dienst heeft genomen nadat de arbeidsbeperking is ontstaan, maar in de meeste gevallen gaat het om WGA'ers die nog werken bij de werkgever waar ze al aan het werk waren toen de arbeidsbeperking is ontstaan. Het gaat dus meestal om mensen die (nog) in dienst kunnen blijven bij hun huidige werkgever, eventueel met aanpassing van functie of arbeidsuren. De stijging van het aantal werkgevers met een WGA'er in dienst is in lijn met de stijging van het aantal personen met een WGA-uitkering (zie hoofdstuk 4).

## 7.3 Soorten werkgevers met Wajongers of WGA'ers in dienst

De eerste kolom van tabel 7.2 laat de procentuele verdeling van de totale groep werkgevers naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak zien. Het beeld is in 2013 nagenoeg hetzelfde als het jaar daarvoor. Er zijn veel meer kleine dan grote werkgevers: drie kwart van de werkgevers heeft minder dan tien mensen in dienst en 0,6% van de werkgevers heeft vijfhonderd mensen of meer in dienst. Een kwart van de werkgevers zit in het Winkelbedrijf en Groothandel en 21% in de (Financiële) Dienstverlening.

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

	Procentuele verdeling reguliere werkgevers 2013	Aandeel werkgevers met Wajonger in dienst*		Aandeel werkgevers met WGA'er in dienst		
		2012	2013	2012	2013	
<b>Bedrijfsgrootte</b>						
Minder dan 10	75%	2%	2%	1%	1%	
10 - 34	18%	7%	7%	4%	5%	
35 - 99	5%	17%	17%	13%	14%	
100 - 499	2%	32%	31%	39%	40%	
500 - 1.399	0,4%	65%	65%	84%	86%	
1.400 en meer	0,2%	92%	89%	98%	98%	
<b>Bedrijfstak</b>						
Landbouw, Visserij, Voeding	6%	8%	8%	3%	3%	
Bouw en Hout	5%	5%	5%	3%	3%	
Industrie sec	12%	6%	6%	4%	4%	
Winkelbedrijf en Groothandel	25%	4%	4%	2%	2%	
Transport	4%	5%	5%	6%	7%	
(Financiële) Dienstverlening	21%	2%	2%	3%	3%	
Uitzendbedrijven	1%	11%	12%	7%	8%	
Gezondheid	12%	5%	5%	5%	6%	
Overheid Onderwijs	0,5%	22%	23%	38%	41%	
Overheid Overig	0,4%	23%	22%	40%	43%	
Overig Bedrijf en Beroep	13%	6%	6%	3%	3%	
Overig en onbekend	1%					
<b>Totaal</b>	<b>100%**</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	

\* Exclusief SW-bedrijven.

Tabel 7.2 laat zien dat bijna alle grote werkgevers één of meer Wajonger of een WGA'er in dienst hebben. Wel is het aandeel grote werkgevers met een Wajonger in dienst gedaald tussen 2012 en 2013 met 3 procentpunt. Van de kleine werkgevers heeft een flink lager aandeel een Wajonger in dienst, 2% van de bedrijven met minder dan tien werknemers heeft een Wajonger in dienst. Hetzelfde beeld geldt voor werkgevers met een WGA'er in dienst: ook hier is het aandeel hoger onder grote bedrijven dan onder kleine bedrijven.

Vooraf werkgevers in de bedrijfstakken Overheid Onderwijs en Overheid Overig hebben vaker een WGA'er in dienst dan de overige getoonde sectoren, dat is ook logisch want deze bedrijfstakken bestaan vooral uit grotere werkgevers. Bij Overheid Onderwijs en Overheid Overig is het aandeel met een WGA'er in dienst gestegen tussen 2012 en 2013.

Dat er meer grote dan kleine bedrijven zijn met een Wajonger of WGA'er in dienst is logisch; grote werkgevers hebben nu eenmaal meer arbeidsplaatsen. Als we het aantal dienstverbanden van Wajongers en WGA'ers relateren aan het totaal aantal dienstverbanden ontstaat er een ander beeld (zie tabel 7.3). Per 10.000 dienstverbanden eind 2013 zijn er 40 dienstverbanden van Wajongers en 37 dienstverbanden van WGA'ers. Deze aantallen zijn iets hoger dan die over 2012.

Uit tabel 7.3 blijkt dat vooral de kleinere bedrijven naar verhouding ten opzichte van het aantal banen vaak een Wajonger in dienst hebben: per 10.000 dienstverbanden in bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn er 75 dienstverbanden van Wajongers. De overheidssector scoort ongunstig met respectievelijk 16 (Overheid Onderwijs) en 14 (Overheid Overig) Wajongers per 10.000 dienstverbanden. De meeste Wajongers per 10.000 dienstverbanden zijn werkzaam in de 'Landbouw, Visserij, Voeding', 'Overig Bedrijf en Beroep', 'Winkelbedrijf en Groothandel', 'Uitzendbedrijven' en 'Bouw en Hout'.

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

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

	Aantal Wajong- dienstverbanden per 10.000*		Aantal WGA-dienstverbanden per 10.000	
	2012	2013	2012	2013
<b>Bedrijfs grootte</b>				
Minder dan 10	72	75	36	40
10 - 34	53	55	26	28
35 - 99	43	45	27	28
100 - 499	28	28	32	34
500 - 1.399	25	26	44	48
1.400 en meer	32	33	39	41
<b>Bedrijfstak</b>				
Landbouw, Visserij, Voeding	73	73	25	27
Bouw en Hout	52	54	30	33
Industrie sec	41	42	33	35
Winkelbedrijf en Groothandel	55	57	22	22
Transport	34	37	46	51
(Financiële) Dienstverlening	22	24	28	28
Uitzendbedrijven	52	57	24	26
Gezondheid	38	38	37	38
Overheid Onderwijs	15	16	39	42
Overheid Overig	13	14	42	44
Overig Bedrijf en Beroep	59	59	58	70
<b>Totaal</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>37</b>

\*Wajongdienstverbanden zijn exclusief SW-bedrijven.

De Wajong is een regeling voor jonggehandicapten. Jonggehandicapten zijn degenen die arbeidsongeschikt geworden zijn voordat ze konden deelnemen op de arbeidsmarkt<sup>53</sup>. De naam Wet Wajong staat voor Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten<sup>54</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* (nWajong). De groep van voor die tijd wordt aangeduid met *oude Wajong* (oWajong). In 2015 treedt de Participatiewet in werking. Jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsmogelijkheden hebben, kunnen vanaf 2015 aankloppen bij gemeenten voor ondersteuning en eventueel een uitkering. De Wajong is vanaf 2015 alleen nog toegankelijk voor degenen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben. De huidige Wajongers (oWajong en nWajong) blijven bij UWV. Wel worden huidige Wajongers tussen begin 2015 en eind 2017 beoordeeld op arbeidsvermogen. Als blijkt dat ze duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, behouden zij hun uitkering van 75% van het wettelijk minimumloon (WML), anders wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het WML op 1 januari 2018.

## Belangrijke kenmerken van de nWajong

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 nWajong 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 Wajongers maximaal te activeren is de Wajongregeling op een aantal onderdelen aangepast ten opzichte van de oWajong. 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* verdiend 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 verdien capaciteit is (al dan niet met arbeidsondersteuning) en dan vindt ook de definitieve beoordeling plaats over blijvende toepassing van de wet Wajong.

### **Nieuwe elementen bij arbeidsondersteuning**

Als hulp bij het begeleiden naar werk zijn twee nieuwe instrumenten geïntroduceerd: het participatieplan en het werkaanbod. Het opstellen van een participatieplan is een nieuw instrument voor het verhogen van de participatie van Wajongers in de *werkregeling*. Het participatieplan laat zien wat de Wajonger, al dan

<sup>53</sup> Voor het 17<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschikt of als student arbeidsongeschikt geworden.

<sup>54</sup> Dit is de huidige naam van de wet zoals deze met ingang van 2010 wordt gehanteerd. Tot die tijd werd 'Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten' gebruikt.

---

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.

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

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

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

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

# Vormen van ondersteuning in de Wajong

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

## **Loondispensatie**

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

## **Jobcoach**

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

## **Loonkostensubsidie**

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

## **Overige voorzieningen**

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

## **Trajecten**

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

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

---

## Bijlage III De Wet WIA

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

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

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

### Twee hoofdroutes naar de WIA

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

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

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

### De claimbeoordeling in vier stappen

De claimbeoordeling verloopt globaal in vier stappen.

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

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

---

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

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

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

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

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

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



# Vormen van ondersteuning in de WIA

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

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

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

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

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

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

---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV  
Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

Tel. 020 – 687 51 88

## **Auteurs en redactie**

Katinka van Brakel  
Margreet Stoutjesdijk  
Cora van Horssen

Met medewerking van:

Frank Schreuder  
Marcel Spijkerman  
Peter Rijnsburger

## **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 2014

