

UWV

Kennisverslag

2017-4

Peter Rijsburger

WERKHERVATTING LANGDURIG ZIEKE VANGNETTERS

De uitkomsten van 2 enquêteonderzoeken
onder WW'ers, uitzendkrachten en
eindedienstverbanders vergeleken

Kenniscentrum UWV

Mei 2017

Het UWV Kennisverslag is te vinden op

<http://www.uwv.nl/kennis>

Voor vragen over de publicatie:

telefoon (020) 687 51 88 of (020) 687 54 89



Werkhervatting langdurig zieke vangnetters

Peter Rijnsburger

Langdurig zieke vangnetters uit 2015 zijn 1,5 jaar na ziekmelding niet vaker weer aan het werk dan in 2012, met uitzondering van langdurig zieke uitzendkrachten.

Samenvatting

Werknemers die ziek uit dienst gaan (einddienstverbanders), zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers vallen onder het vangnet van de Ziektewet. We noemen deze werknemers 'vangnetters'. In dit artikel staat de ontwikkeling van de werkhervatting van vangnetters die langdurig (dat wil zeggen minimaal 9 maanden) ziek zijn centraal. De verwachting is dat de aantrekkende economie en de invoering in 2013 van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava) gepaard gaan met een hoger aandeel werkhervattingen. Of dit zo is, gaan we na door de werkhervatting van 2 cohorten langdurig zieke vangnetters die rond begin 2012 en begin 2015 ziek werden, te vergelijken. De belangrijkste resultaten zijn:

- Het totale aandeel vangnetters dat 1,5 jaar na de ziekmelding weer aan het werk is, is voor de cohorten van 2015 en 2012 gelijk, te weten 12%.
- Alleen de uitzendkrachten zijn wel vaker weer aan het werk, namelijk 21% van cohort 2015 versus 8% van cohort 2012.
- De langdurig zieke WW'ers hebben het laagste aandeel werkenden (6% in cohort 2015 en 7% in cohort 2012).
- De einddienstverbanders hebben een aandeel werkenden van 17% in beide cohorten.

Meer werkhervattingen?

In dit artikel staan de langdurig zieke vangnetters centraal, dat wil zeggen vangnetters die ten minste 9 maanden ziek zijn. Onder vangnetters verstaan wij werknemers die ziek uit dienst gaan (einddienstverbanders), zieke uitzendkrachten en zieke WW'ers. De ex-werkgever van de einddienstverbanders en de uitzendkrachten kan publiek verzekerd of eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn.

1 januari 2013 is de Wet bezava ingevoerd. Deze wet beoogt het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen, door zowel prikkels bij de werkgever als bij de werknemer te leggen (zie box 1 voor een nadere toelichting). Daarnaast is deze wet ook bedoeld om de werkhervatting van de vangnetters te stimuleren¹. De werkgever kan het beroep onder meer verminderen door de zieke ex-werknemer passend werk te bieden. Dit is relatief gemakkelijk te realiseren voor uitzendbureaus en voor werkgevers die eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn. In het eerste geval omdat het matchen van uitzendkracht en opdrachtgever de kernactiviteit van uitzendbureaus is. Voor zowel uitzendbureaus als overige bedrijven geldt verder dat ze als eigenrisicodragers zelf verantwoordelijk zijn voor de begeleiding en re-integratie en hierop dus invloed kunnen uitoefenen. Werkgevers hebben niet of nauwelijks invloed als UWV hun ex-werknemer begeleidt.

Daarnaast heeft de ex-werknemer zelf een extra prikkel om het werk te hervatten, wanneer hij na de eerstejaars Ziektewet-beoordeling zijn Ziektewet-uitkering verliest. Vaak is er dan nog wel recht op een WW-uitkering, maar de totale duur van de uitkeringsrechten is verminderd. Het ligt dan ook in de lijn der verwachtingen dat, bij verder gelijke omstandigheden, het aantal werkende vangnetters stijgt na de invoering van de Wet bezava.

Daarnaast is er nog een andere ontwikkeling met een gunstige invloed op de werkhervatting, namelijk het aantrekken van de economie. In vergelijking met 2012-2013 heeft de economie zich in 2015-2016 hersteld, wat zichtbaar is in meer economische groei en een, zij het beperkte, stijging van de werkgelegenheid. In de uitzendbranche is er sprake van een grotere werkgelegenheidsstijging dan gemiddeld, omdat werkgevers bij het begin van economisch herstel vaak eerst uitzendkrachten aannemen. De groei van de uitzendpopulatie betekent dat langdurig zieke vangnetters die in 2016 uit de Ziektewet stromen meer kans maken om uitzendwerk te vinden dan dezelfde groep vangnetters in 2013. Zowel op grond van de prikkels in de Wet bezava als vanwege de aantrekkende economie verwachten we dat in het cohort 2015 meer vangnetters na 1,5 jaar weer aan het werk zijn dan in cohort 2012.

Onderzoek naar langdurig zieke vangnetters

In een recent verschenen onderzoek van de SEO Economisch Onderzoek (SEO) is nagegaan wat de effecten van de Wet bezava zijn geweest². In de UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet wordt verslag gedaan over de ontwikkelingen in het beroep op de Ziektewet en de WGA³. In deze onderzoeken staan vooral het beroep op de Ziektewet en de WIA centraal. Uit zowel het SEO-onderzoek als de UWV Monitor blijkt dat de eerstejaars Ziektewet-beoordeling (1 van de maatregelen van de Wet bezava) leidt tot een snellere uitstroom uit de Ziektewet. Deze uitkomst geldt voor zowel WW'ers, uitzendkrachten als einddienstverbanders. Een effect van de premiedifferentiatie of prikkel eigenrisicodragers kan alleen voor de uitzendkrachten worden vastgesteld⁴: uitzendkrachten van (middel)

1

Asscher, L.F. (2015, 15 december). Evaluatie Wet modernisering Ziektewet (Bezava) [Kamerbrief]. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2015/12/17/kamerbrief-evaluatie-wet-modernisering-ziektewet-bezava>.

2

Lammers, M. et al. (2016). *Effecten modernisering Ziektewet*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

3

UWV (2016). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2015*. Amsterdam: UWV (2015). *UWV Monitor ontwikkelingen Ziektewet 2010-2014*. Amsterdam.

4

SEO heeft hiertoe de volgende 2 groepen vergeleken: middelgrote en grote uitzendbedrijven en uitzendbedrijven die sinds 2013 eigenrisicodragers werden (groepen waarbij Wet bezava een prikkel introduceerde) versus kleine uitzendbedrijven en bedrijven die al voor 2013 eigenrisicodragers waren (groepen zonder nieuwe prikkel).

grote bedrijven stromen als gevolg van de financiële werkgeversprikkel significant sneller uit de Ziektewet dan uitzendkrachten van kleine bedrijven. Daarnaast heeft de Wet bezava-prikkel een werkgelegenheidseffect: meer uitzendkrachten hebben bij uitstroom uit de Ziektewet een baan, voornamelijk bij hun voormalige werkgever. Op de instroom in de Ziektewet van uitzendkrachten en eindedienstverbanders en op de uitstroom van de eindedienstverbanders kon geen effect van de premie of prikkel van eigenrisicodracht worden vastgesteld.

In de 2 onderzoeken is niet gekeken naar de ontwikkeling van de *werkhervatting* van de vangnetters als totale groep. Als aanvulling op bovengenoemde publicaties brengen wij daarom in dit artikel de werkhervatting van langdurig zieke vangnetters in kaart. Hiervoor maken we gebruik van gegevens uit de Weg naar de WIA-enquêtes onder 2 cohorten van vangnetters die eind 2011/begin 2012 respectievelijk eind 2014/begin 2015 ziek werden en minstens 9 maanden ziek bleven.

De centrale vragen die wij in dit artikel beantwoorden zijn:

- Is het aandeel werkende langdurig zieke vangnetters in 2016, 1,5 jaar na de ziekmelding, gestegen in vergelijking met het aandeel werkende langdurig zieke vangnetters in 2013?
- In welke mate zijn veranderingen in werkhervatting (of het uitblijven hiervan) toe te schrijven aan verschillen in de ervaren gezondheid en samenstelling van beide populaties?
- In hoeverre zijn er verschillen in ervaren begeleiding bij de terugkeer naar werk in beide populaties?

Box 1

Modernisering Ziektewet: gevolgen voor vangnetters

Per 1 januari 2013 is de Ziektewet gemoderniseerd met de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet bezava). De wet heeft als doel het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen. De wet heeft betrekking op zieke uitzendkrachten en werknemers die ziek zijn op het moment dat hun tijdelijke of vaste dienstverband eindigt, degenen die binnen 4 weken na beëindiging alsnog ziek worden en zieke WW'ers. Deze groepen worden voortaan na 1 jaar ziekte beoordeeld op hun mogelijkheden om algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten. De uitvoering en de beslisriteria van deze eerstejaars Ziektewet-beoordeling zijn vergelijkbaar met de WIA-claimbeoordeling. Als blijkt dat de vangnetter in algemeen geaccepteerde arbeid theoretisch gezien nog minimaal 65%

van het oude loon kan verdienen, dan wordt de Ziektewet-uitkering na 1 jaar beëindigd, met een uitlooptermijn van 1 maand.

De Wet bezava bevat ook veranderingen voor werkgevers. Deze veranderingen zijn gericht op het vergroten van financiële prikkels voor werkgevers om zo het beroep op de Ziektewet en de WIA te verminderen. In plaats van een gedifferentieerde premie voor de publieke Ziektewet te betalen, kunnen werkgevers ervoor kiezen eigenrisicodragers te worden. Ze kunnen zo zelf invloed uitoefenen op de controle, begeleiding en re-integratie van zieke ex-werknemers⁵.

Verder is in de Wet bezava opgenomen dat UWV sneller dan voorheen afspraken moet maken met de vangnetter over activiteiten

die herstel en re-integratie bevorderen. Ook dient UWV er strikter op toe te zien dat deze afspraken worden nagekomen. Daarnaast is de maximale duur van een proefplaatsing verruimd van 3 naar maximaal 6 maanden.

Deze verruiming geldt niet alleen voor personen met een Ziektewet-uitkering, maar ook voor personen met een andere UWV-uitkering.

Box 2

Weg naar de WIA-onderzoek

In het Weg naar de WIA 3-onderzoek is een cohort van circa 2.600 vangnetters gevolgd die eind 2014/begin 2015 ziek werden en minimaal 9 maanden in de Ziektewet bleven. Deze vangnetters zijn onderverdeeld in zieke WW'ers (1.102), uitzendkrachten (225) en einddienstverbanders (1.222). De groep einddienstverbanders is verder onderverdeeld in einddienstverbanders met een publiek verzekerde ex-werkgever (960) en einddienstverbanders van wie de ex-werkgever eigenrisicodragend is (262). Ook een deel van de uitzendkrachten heeft een eigenrisicodragende werkgever, maar in dit artikel kan hierin geen onderscheid gemaakt worden omdat de aantallen in de tweede meting hiervoor te klein zijn. Voor de eerste meting zijn ruim 9.000 vangnetters aangeschreven, de netto respons was 29%, de circa 2.600 gevolgde vangnetters.

De tweede enquête is 18 maanden na de ziekmelding uitgevoerd. Hiervoor zijn alle deelnemers van de eerste meting aangeschreven. Aan deze vervolgenquête hebben circa 1.150 vangnetters meegedaan (respons van 44%). Per vangnetgroep zijn de aantallen als volgt: 547 WW'ers, 86 uitzendkrachten, 410 einddienstverbanders UWV en 104 einddienstverbanders eigenrisicodragers.

Eerdere Weg naar de WIA-enquêtes hebben betrekking op langdurig zieken in 2007 en 2012. De Weg naar de WIA is de voortzetting van de zogenoemde epi-onderzoeken. Deze epidemiologische onderzoeken werden in opdracht van UWV uitgevoerd om het ziekteverloop vanaf de WAO-aanvraag (toen na 1 jaar ziekte) te volgen en de doorstroom naar de WAO in kaart te brengen.

De enquête bevat vragen over de gezondheid(sbeleving), aan het werk gaan, begeleiding bij werkhervatting, zoeken naar werk en eigen inbreng en betrokkenheid.

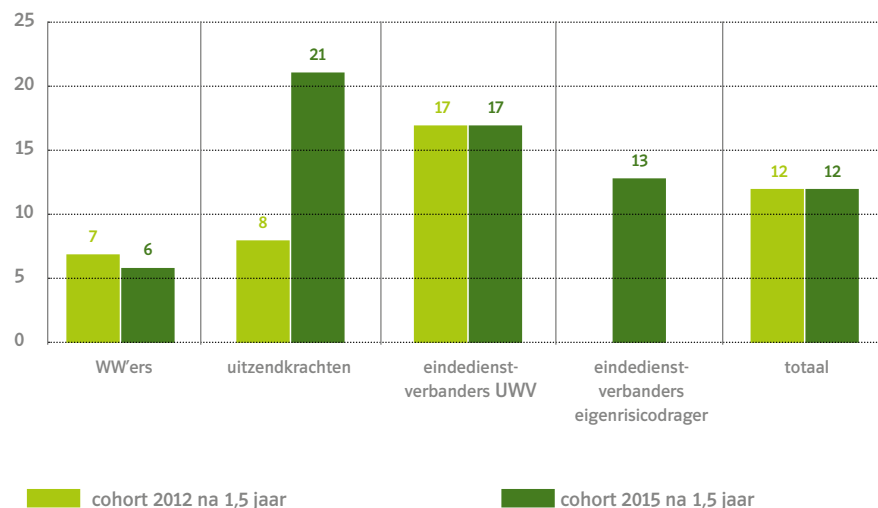
In het Weg naar de WIA 2-onderzoek, waar wij in dit artikel naar verwijzen, is op dezelfde wijze als in het Weg naar de WIA 3-onderzoek een cohort van circa 3.000 vangnetters gevolgd die eind 2011 ziek werden. Dit aantal vangnetters is onderverdeeld in zieke WW'ers (1.329), uitzendkrachten (331) en einddienstverbanders (1.259). Voor de tweede enquête zijn alle deelnemers van de eerste meting aangeschreven. Aan de vervolgenquête hebben ruim 1.400 vangnetters meegedaan (47% respons). Per vangnetgroep waren dit 594 WW'ers, 159 uitzendkrachten en 659 einddienstverbanders.

Aan het werk zijn

In de Weg naar de WIA-enquêtes is op 2 peilmomenten, 1 jaar en 1,5 jaar na de ziekmelding, gevraagd of mensen het werk hebben hervat. Het betreft hier zowel mensen die op het peilmoment nog steeds een Ziektewet-uitkering ontvangen, als mensen van wie de Ziektewet-uitkering inmiddels beëindigd is. Uit de antwoorden in beide enquêtes blijkt dat een klein aandeel vangnetters het werk hervat en dat de overgrote meerderheid niet werkt. Het aandeel vangnetters dat 1,5 jaar na de ziekmelding werkt, verschilt niet tussen de beide cohorten. Met andere woorden: de vangnetters in cohort 2015 zijn niet vaker aan het werk dan de vangnetters in cohort 2012. Zo is in beide cohorten 1,5 jaar na de ziekmelding 12% van de vangnetters aan het werk (zie figuur 1).

Figuur 1

WERKEND OP PEILMOMENT, 1,5 JAAR NA ZIEKMELDING (PERCENTAGE)



Er is voor de vangnetters als *totale* groep dus geen sprake van meer werkenden in cohort 2015. Wanneer we de cohorten 2015 en 2012 vergelijken, zien we dat alleen bij uitzendkrachten het aandeel werkenden duidelijk is toegenomen. In 2015 is het aandeel dat 1,5 jaar na ziekmelding werkt, 2,5 keer zo groot als in 2012 (21 versus 8%). Bij de eindedienstverbanders die onder UWV vallen, is er geen verschil en bij de WW'ers is het aandeel in 2015 zelfs licht gedaald.

Het aandeel werkenden verschilt per vangnetgroep. In cohort 2012 hebben de eindedienstverbanders duidelijk het hoogste aandeel werkenden: ruim 2 keer zoveel als WW'ers en uitzendkrachten. In 2015 zijn het de uitzendkrachten die het vaakst werken op het peilmoment (1,5 jaar na de ziekmelding). De vangnetgroep WW'ers heeft het laagste aandeel werkenden in beide cohorten. Wel geven de WW'ers in de enquête aan dat zij relatief vaak vrijwilligerswerk doen. Onze veronderstelling was dat eindedienstverbanders met een eigenrisicodragende werkgever vaker het werk zouden hervatten, omdat de ex-werkgever hierop invloed kan uitoefenen. Hiervoor zijn echter geen aanwijzingen. Eindedienstverbanders van eigenrisicodragers zijn in 2015 wat minder vaak gaan werken tussen 1 jaar en 1,5 jaar na de ziekmelding dan de eindedienstverbanders begeleid door UWV. 1,5 jaar na ziekmelding werkt 13% terwijl dit bij de eindedienstverbanders begeleid door UWV 17% is. We kunnen op dit punt geen vergelijking met 2012 maken: in 2012 waren

er nog weinig eigenrisicodragers Ziektewet bij niet-uitzendwerkgevers en werd dit kenmerk ook niet meegenomen in het Weg naar de WIA-onderzoek.

In vergelijking met het eerste Weg naar de WIA-onderzoek over een cohort langdurig zieke vangnetters uit 2007, ligt de werkhervatting in 2012 en 2015 lager. Voor alle vangnetgroepen samen was in dit onderzoek het aandeel werkenden 19% en was het aandeel voor elke afzonderlijke vangnetgroep ook hoger. Voor WW'ers lag het aandeel werkenden op 10%, voor uitzendkrachten op 27% en voor einddienstverbanders op 28%.

Het verschil in werkhervatting is dus mogelijk ten dele te verklaren door de economische situatie. Als er sprake is van een hoogconjunctuur, zoals in 2007, zullen vangnetters, met name uitzendkrachten en einddienstverbanders, meer kans op werk hebben. In een aantrekkende economie, zoals in 2015-2016, zullen als eerste uitzendkrachten een grotere kans op werk hebben dan einddienstverbanders en WW'ers.

In box 3 is ter vergelijking gekeken naar de verschillen tussen de 9-maands zieke werknemers en vangnetters. Dit betreft zieke werknemers die bij ziekte niet de Ziektewet instromen, maar het loon krijgen doorbetaald door hun werkgever. Conclusie: werknemers hebben gunstigere kenmerken en relatief ruim 5 keer meer werknemers zijn aan het werk dan vangnetters.

Relevante achtergrondkenmerken voor werkhervatting

De vraag is of de gevonden uitkomsten over aan het werk zijn mogelijk vertekend zijn door verschillen in de samenstelling van de populaties in 2015 en 2012, op kenmerken die relevant zijn voor werkhervatting. Dit kunnen zowel persoonskenmerken zijn als andere kenmerken die in eerdere Weg naar de WIA-onderzoeken relevant zijn gebleken, zoals gezondheidsbeleving en verkregen begeleiding bij de terugkeer naar werk. We bespreken hieronder eerst hoe de ervaren gezondheid zich ontwikkeld heeft. Daarna beschrijven we de uitkomsten van een multivariate analyse, waarin voor de invloed van mogelijke verschuivingen in populatiekenmerken gecorrigeerd wordt. Tot slot gaan wij in op de ervaren begeleiding in beide cohorten, waarbij we kijken naar de begeleiding bij terugkeer naar werk en de ontvangen trajecten van UWV of re-integratiebedrijf.

Ervaren gezondheid

Aan alle langdurig zieke vangnetters is gevraagd hoe zij hun gezondheid in het algemeen ervaren⁶. Dit is gebeurd voor 3 peilmomenten: op de eerste ziektedag (terugkijkend vanaf de 1-jaarsmeting), 1 jaar later en 1,5 jaar later. 1 jaar na de ziekmelding wordt de gezondheid duidelijk minder vaak als slecht beoordeeld dan op de eerste ziektedag (tabel 1). Na 1,5 jaar daalt dit aandeel naar minder dan 40%. Er is hierin geen duidelijk verschil tussen 2012 en 2015. Er is ook geen duidelijk en consistent verschil in de gezondheidsbeleving tussen de 3 vangnetgroepen onderling. Zo geven uitzendkrachten in 2015 na 1,5 jaar ziekte minder vaak aan dat zij een slechte gezondheid hebben dan in 2012, terwijl voor de WW'ers en einddienstverbanders het omgekeerde geldt.

Tabel 1

	LANGDURIG ZIEKEN MET EEN SLECHTE GEZONDHEIDSTOESTAND (PROCENTEN)				
	WW	Uitzendkrachten	Eindedienst- verbanders UWV	Eindedienst- verbanders eigenrisico- dragers	Totaal
Cohort 2012					
1e ziekte dag	81,0	80,0	82,0	-	83,0
Na 1 jaar	46,0	47,0	35,0	-	41,0
Na 1,5 jaar	40,0	43,0	34,0	-	38,0
Cohort 2015					
1e ziekte dag	80,0	77,0	84,0	85,0	81,0
Na 1 jaar	49,0	43,0	45,0	43,0	47,0
Na 1,5 jaar	43,0	36,0	38,0	33,0	39,0

6

Deze 'gezondheidsbeleving' is een sterke voorspeller voor werkhervatting en andere gezondheidsuitkomsten.

Samenstelling van de populatie

Om rekening te houden met verschillen in beide cohorten in de gezondheidsbeleving en overige relevante kenmerken, hebben we een multivariate regressieanalyse uitgevoerd. Dit is gebeurd voor de kans om aan het werk te zijn 1,5 jaar na de ziekmelding. Gecorrigeerd is voor verschillen in: ervaren gezondheid bij ziekmelding, opleiding, inkomen en persoonskenmerken als leeftijd, etniciteit en geslacht. Uit de analyse blijkt dat de kans om aan het werk te zijn voor zieke WW'ers en eindedienstverbanders, ook na correctie voor de bovengenoemde kenmerken, vrijwel niet verschilt tussen 2012 en 2015. Voor de uitzendkrachten wijst de analyse uit dat de kans om aan het werk te zijn wel significant groter is in 2015 dan in 2012, ook als we rekening houden met de bovengenoemde kenmerken. Met andere woorden: het feit dat de werkhervatting stijgt bij uitzendkrachten, kan niet verklaard worden doordat de 2015-groep mogelijk gunstigere kenmerken heeft.

De conclusie is dat de kans om te werken voor zieke WW'ers en eindedienstverbanders in beide cohorten iets lager dan wel vrijwel gelijk is, ook als we rekening houden met verschillen in kenmerken van de individuen. Voor uitzendkrachten concluderen we dat er wel een verschil is in de kans op werk tussen de beide cohorten. Uitzendkrachten in cohort 2015 zijn 1,5 jaar na de ziekmelding vaker aan het werk dan uitzendkrachten in cohort 2012, ook als rekening wordt gehouden met populatieverschillen. In welke mate deze stijging is toe te schrijven aan de Wet bezava of de aantrekkende economie, is niet te zeggen.

Begeleiding bij terugkeer naar werk

Langdurig zieken hebben tijdens de ziekteperiode contact met diverse instanties voor begeleiding bij re-integratie, herstel en terugkeer naar werk. De meest voorkomende instanties waarmee zij contact hebben, zijn de eigen werkgever of het uitzendbedrijf, de bedrijfsarts of arbodienst, een re-integratiebedrijf, UWV of een verzuimbureau. Daarnaast is er ook een groep langdurig zieken die geen contact hebben gehad met de genoemde instanties. We zijn vooral geïnteresseerd in de ervaren begeleiding bij terugkeer naar werk, omdat deze factor naar verwachting het meeste bijdraagt aan werkhervatting. Als we voor beide cohorten de ervaren begeleiding bij terugkeer naar werk tussen 1 en 1,5 jaar na de ziekmelding met elkaar vergelijken, zien we bij uitzendkrachten en eindedienstverbanders de grootste verschuivingen. In cohort 2015 is bij deze vangnetgroepen vaker contact geweest met de eigen werkgever of het uitzendbureau en met de arbodienst, en minder met UWV of een re-integratiebedrijf. Deze verschuiving heeft te maken met

het feit dat in cohort 2015 van meer uitzendkrachten en einddienstverbanders de ex-werkgever eigenrisicodragers is. UWV en re-integratiebedrijven spelen voor deze groepen vangnetters een minder grote rol tijdens de ziekteperiode. Het aandeel einddienstverbanders bij eigenrisicodragers dat in 2015 aangeeft geen begeleiding te hebben ontvangen, ligt lager dan bij eigenrisicodragers die onder UWV vallen: 33% versus 43%. De WW'ers in cohort 2015 geven aan dat zij minder begeleiding hebben ontvangen van een re-integratiebedrijf en ook vaker geen enkele begeleiding hebben ontvangen in vergelijking met het cohort 2012. In cohort 2015 ligt het aandeel dat aangeeft geen begeleiding bij terugkeer naar werk te hebben gekregen voor alle vangnetgroepen hoger dan in cohort 2012: 43 versus 39% (zie tabel 2). De door de Wet bezava beoogde striktere begeleiding door UWV is niet gepaard gegaan met meer ervaren begeleiding.

Ontvangen trajecten van UWV of re-integratiebedrijf

De meerderheid van de respondenten in beide cohorten geeft aan in de periode tussen 1 en 1,5 jaar na de ziekmelding geen traject te hebben ontvangen van UWV of een re-integratiebedrijf (cohort 2015 72% en cohort 2012 70%, zie tabel 3). Voor de vangnetters die wel aangeven een traject te hebben gekregen, zijn de verschillen tussen beide cohorten en vangnetgroepen klein. De meest genoemde trajecten gaan over revalidatie en cursussen/trainingen (circa 20%). Deze trajecten zijn in tabel 3 samengevoegd onder de kop verkleining afstand arbeidsmarkt of herstel. Het aandeel mensen dat aangeeft op werk gerichte trajecten te hebben ontvangen – bemiddeling naar werk en het aanbieden van een proefplaatsing of stageplek – ligt lager, rond 10%.⁷ WW'ers en einddienstverbanders UWV in cohort 2015 geven aan dat zij minder op werk gerichte trajecten hebben ontvangen en uitzendkrachten in cohort 2015 juist iets meer in vergelijking met cohort 2012.

7

Het aanbieden van een proefplaatsing of stageplaats is een antwoordmogelijkheid in de enquête. Proefplaatsing is echter strikt genomen geen instrument dat 'aangeboden' wordt. Proefplaatsing wordt aangevraagd door werknemer of werkgever en is bedoeld om twijfel of de werknemer een specifieke functie kan vervullen weg te nemen. De werkgever dient voorafgaand aan de proefplaatsing dan ook de intentie uit te spreken de werknemer na ommekomst van de proefplaatsingsperiode in dienst te willen nemen.

WEL OF GEEN BEGELEIDING ONTVANGEN BIJ TERUGKEER NAAR WERK, TUSSEN 1 EN 1,5 JAAR NA ZIEKMELDING (PROCENTEN)*

Tabel 2

	WW	Uitzendkrachten	Einddienst- verbanders UWV	Einddienst- verbanders eigenrisico- dragers	Totaal
Cohort 2012					
Eigen werkgever	1	4	5		3
Arbodienst/bedrijfsarts	5	4	7	-	5
Re-integratiebedrijf	25	31	27	-	26
UWV	42	32	43	-	42
Overige instanties	1	1	1	-	1
Geen begeleiding	39	45	35	-	38
Cohort 2015					
Eigen werkgever	3	14	5	9	5
Arbodienst/bedrijfsarts	6	23	10	31	11
Re-integratiebedrijf	16	23	21	26	19
UWV	38	17	41	18	36
Overige instanties	3	3	6	19	6
Geen begeleiding	43	41	40	31	41

De kolom percentages telt niet op tot 100%, omdat er meerdere antwoorden mogelijk zijn. Iemand kan aangeven van meerdere instanties begeleiding te hebben ontvangen.

* Exclusief vangnetters die 1 jaar na de ziekmelding zijn uitgestroomd.

WEL OF GEEN TRAJECT GEKREGEN VAN UWV OF RE-INTEGRATIEBEDRIJF TUSSEN 1 EN 1,5 JAAR NA DE ZIEKMELDING (PROCENTEN)*

Tabel 3

	WW	Uitzendkrachten	Einddienstverbanders UWV	Einddienstverbanders eigenrisico-dragers	
Traject gericht op herstel of verkleining afstand tot arbeidsmarkt					
Cohort 2012	20,0	27,0	23,0	-	22
Cohort 2015	21,0	18,0	19,0	22,0	20,0
Traject gericht op werk					
Cohort 2012	11,0	11,0	10,0	-	11,0
Cohort 2015	7,0	13,0	9,0	9,0	9,0
Geen traject gekregen					
Cohort 2012	72,0	66,0	68,0	-	70,0
Cohort 2015	73,0	71,0	72,0	72,0	72,0

De kolom percentages telt niet op tot 100%, omdat iemand zowel trajecten richting hersteld/verkleining afstand arbeidsmarkt als begeleiding gericht op werk kan krijgen.

* Exclusief vangnetters die 1 jaar na de ziekmelding zijn uitgestroomd.

Box 3

Vangnetters en werknemers in Weg naar de WIA 3-onderzoek vergeleken

In het Weg naar de WIA 3-onderzoek is ook een enquête gehouden onder circa 3.500 werknemers (tweede meting na 18 maanden: circa 1.900) die bij ziekte niet de Ziektewet instromen maar het loon krijgen doorbetaald van de werkgever. Deze zieke werknemers hebben een andere arbeidsmarktpositie en andere kenmerken dan de vangnetters, zoals blijkt uit de diverse Weg naar de WIA-onderzoeken. Ook in het Weg naar de WIA 3-onderzoek vinden we dat werknemers veel vaker gaan werken dan vangnetters, veelal bij hun huidige werkgever. 1,5 jaar na de ziekmelding is circa 66% van de werknemers aan het werk, hetzelfde percentage als uit het vorige Weg naar de WIA-onderzoek kwam. Het verschil in werkhervattingspercentage heeft meerdere redenen. Belangrijke factoren die van invloed zijn op de werkhervatting zijn de ervaren gezondheidstoestand, het opleidingsniveau en de ervaren begeleiding tijdens de ziekteperiode⁸. Gemiddeld

scoren de vangnetters minder goed op de genoemde aspecten dan werknemers, dat wil zeggen dat zij minder begeleiding bij de terugkeer naar werk ervaren, zij lager opgeleid zijn en zij zich minder gezond voelen. Daarnaast hebben de werknemers als voordeel dat het dienstverband bij de werkgever doorloopt en zij daardoor meer mogelijkheden hebben om te re-integreren dan vangnetters. Met andere woorden: vangnetters hebben geen werkgever meer en zijn vaker aangewezen op het zogenoemde 'tweede spoor' als zij na ziekte weer aan het werk gaan. Het tweede spoor wil zeggen dat zij bij een andere werkgever aan het werk gaan en niet terugkeren naar hun vorige werkgever (het 'eerste spoor').

De gezondheidspereceptie van werknemers verbetert sterk gedurende de ziekteperiode in vergelijking met die van vangnetters. 16% van de werknemers noemt 1,5 jaar na de ziekmelding de gezondheid slecht,

8

Burg, C. van der et al. (2014). *Veranderingen in de weg naar de WIA: Langdurig zieken van 2012 en 2007 vergeleken: eindrapportage*. Leiden: AStri/Ape.

bij vangnetters is dit 40%. Wat betreft de begeleiding tijdens de ziekteperiode geeft minder dan 20% van de werknemers aan geen enkele begeleiding gericht op terugkeer naar werk te hebben gekregen. Bij de vangnetters is dit circa 70%.

De uitkomsten in Weg naar de WIA 3 komen overeen met eerdere Weg naar de WIA-onderzoeken. Het grote verschil tussen werknemers en vangnetters in werkherleving en andere kenmerken blijft vrijwel ongewijzigd.

