



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

Astri / Carla G.L. van Deursen met
medewerking van: Cathelijne L. van der
Burg, Vera Veldhuis

Onderzoek

*Herbedoordeeld, En dan? Stand van
zaken vier maanden na de uitslag 2005
en 2006*

Einddatum – 14 februari 2007

Categorie

*Profilings-, diagnose en targeting-
instrumenten*

Herbedoordeeld, En dan? Stand van zaken vier maanden na de uitslag 2005 en 2006

Conclusie

Hoe is de arbeidsmarktpositie en zijn de inkomensgevolgen voor herbeoordeelden waarvan in 2005 en 2006 de WAO uitkering werd verlaagd of beëindigd, 4 maanden na de uitslag? Het onderzoek biedt inzicht in de kenmerken van deze cliënten, de inzet van re-integratie-instrumenten en de effecten ervan. Bron: UWV

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/kdgp5ihx>



HERBEOORDEELD, EN DAN?
Stand van zaken vier maanden na de uitslag
2005 en 2006

P380/3

7 februari 2007

Ir. Carla G.L. van Deursen

Bureau *ASTri*
Stationsweg 26
2312 AV Leiden

Telefoon: 071 – 512 49 03
Fax: 071 – 512 52 47
E-mail: astri@astri.nl
Website: www.astri.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	1
1.1	Herbeoordeling arbeidsongeschikten	1
1.2	Omvang en stand van zaken herbeoordelingsoperatie	2
1.3	Veranderingen in 2006	3
1.4	Doel en probleemstelling van het totale onderzoek	5
1.5	Onderzoeksvragen eerste meting tweede cohort	6
2	KENMERKEN VAN DE HERBEOORDEELDEN	9
2.1	Werken en niet werken	9
2.2	Demografische kenmerken	9
2.3	Gezondheid	11
2.4	Mate van arbeidsgeschiktheid	14
2.5	Bezwaar tegen de uitslag	15
3	DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING GEEN WERK HEEFT	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Werkhervatting: stand na vier maanden	17
3.3	Kenmerken van de snelle hervatters	18
3.4	Ervaren arbeidscapaciteit van de niet-hervatters	19
3.5	Zoeken naar werk door de niet-hervatters	22
3.5.1	Aanmelding bij instanties rond werk en inkomen	22
3.5.2	Eigen zoekactiviteiten	23
3.5.3	Verwachtingen over het vinden van betaald werk	24
3.6	Begeleiding bij terugkeer naar werk	25
3.6.1	De standaardprocedure van UWV	25
3.6.2	Ontvangen begeleiding naar werk	26
3.6.3	Aansluiting begeleiding bij eigen wensen en behoeften	31
3.6.4	Behoefte aan begeleiding	33
3.7	Conclusie	38
4	DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING WERK HEEFT	41
4.1	Inleiding	41
4.2	Aandeel werkbehouders en werkverliezers	42
4.3	Benutting verdien capaciteit werkbehouders	44
4.4	Wensen en mogelijkheden voor functie-uitbreiding van werkbehouders	47
4.5	Zoekactiviteiten werkverliezers	53

4.6	Begeleiding bij werkuitbreiding	54
4.6.1	Standaardprocedure UWV	54
4.6.2	Ontvangen begeleiding naar werk	55
4.6.3	Aansluiting begeleiding bij eigen wensen en behoeften	58
4.6.4	Behoeften aan begeleiding	59
4.7	Re-integratievisie UWV versus realisatie verdien capaciteit	64
4.8	Conclusie	67
5	INKOMENSPOSITIE EN UITKERING	69
5.1	Inleiding	69
5.2	Inkomen en inkomensverandering vier maanden na ontvangst beschikking	70
5.3	Ontvangen uitkeringen na vier maanden	75
5.4	Conclusie	76
6	BELEVING VAN DE HERBEOORDELING	79
6.1	Inleiding	79
6.2	Beleving van de herbeoordelingsgesprekken	80
6.3	Waardering voor de procedure	81
6.4	Conclusie	85
7	SAMENVATTING	87
7.1	Achtergrond en opzet van het onderzoek	87
7.2	Kader voor huidige meting	88
7.3	Kenmerken van de herbeoordeelden	89
7.4	De groep die tijdens de herbeoordeling geen werk heeft	90
7.5	De groep die tijdens de herbeoordeling werk heeft	93
7.6	Inkomenspositie en uitkering	95
7.7	Manier waarop de herbeoordeling ervaren is	95
BIJLAGE 1.	KORTE BESCHRIJVING ONDERZOEKSMETHODE	99
BIJLAGE 2.	STEEKPROEFKADER EN RESPONDENTEN COHORT 2	105

1 INLEIDING

1.1 Herbeoordeling arbeidsongeschikten

Herbeoordeling volgens gewijzigde schattingscriteria en procedure

UWV herbeoordeelt alle cliënten met een WAO-, Wajong of WAZ-uitkering periodiek om na te gaan of er veranderingen zijn opgetreden in hun arbeidsvermogen. De verzekeringsarts beoordeelt daarbij wat de functionele mogelijkheden zijn voor het verrichten van arbeid. De arbeidsdeskundige bepaalt conform de criteria uit het Schattingsbesluit welke functies de cliënt, gegeven deze functionele mogelijkheden, nog kan uitvoeren. Het verschil tussen het loon wat met deze functies verworven kan worden en het loon dat men kreeg voordat men arbeidsongeschikt werd, bepaalt de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage. In augustus 2004 is dit Schattingsbesluit¹ aangepast. Belangrijke wijzigingen zijn dat bij het vaststellen van de restverdiencapaciteit rekening wordt gehouden met minder arbeidsplaatsen dan voorheen en dat arbeid in de avonduren ook bij deze vaststelling betrokken wordt. Ook wordt bij de vaststelling nu uitgegaan van een functie van 38 uur, ook als de cliënt voorheen meer of minder uren werkte. Daarnaast is het ontberen van basisvaardigheden, waaronder beheersing van de Nederlandse taal en eenvoudig computergebruik, niet langer een reden om niet voor banen in aanmerking te komen waarvoor deze vaardigheden vereist zijn. Betrokkenen die deze basisvaardigheden niet hebben, zullen zich deze binnen zes maanden eigen moeten maken. Deze wijzigingen betekenen dat in meer gevallen sprake is van meer resterende verdien capaciteit. Hierdoor kunnen cliënten bij gelijkblijvende functionele mogelijkheden een lagere arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen of kan deze geheel vervallen. Het aangepaste Schattingsbesluit (aSB) is van toepassing is op alle mensen die vanaf 1 januari 2006 voor de WIA (de opvolger van WAO en WAZ) of Wajong beoordeeld worden. Daarnaast is besloten dat het aSB ook van toepassing is op alle WAO'ers, WAZ'ers en Wajongers geboren na 1 juli 1954. In een tijdsbestek van 3½ jaar wordt deze hele groep opgeroepen voor een herbeoordeling volgens de nieuwe criteria. Voor sommigen is dit sneller dan in de oude situatie het geval zou zijn. Naast de aanpassing van de schattingscriteria is bij deze herbeoordelingoperatie ook een aantal veranderingen doorgevoerd in de beoordelingsprocedure. De medische beoordelingscriteria zelf zijn niet veranderd.

¹ Hierin staan de criteria beschreven waarlangs de *arbeidsdeskundige* het arbeidsongeschiktheidpercentage dient te bepalen.

Begeleiding naar werk centraal

Wanneer de uitkering verlaagd of beëindigd wordt bij de herbeoordeling, wordt de cliënt in staat geacht het inkomensverlies te compenseren door betaald werk te zoeken, of (als men al werkt) het aantal uren of de functie uit te breiden. Na het vaststellen van de arbeidsongeschiktheidsklasse wordt daarom voor de cliënt een re-integratievisie opgesteld. Hierbij worden de mogelijkheden tot ondersteuning door UWV bij de re-integratie besproken worden. UWV streeft ernaar maatwerk te leveren bij de begeleiding, waaronder het geven van keuze tussen trajecten. Het kabinet heeft extra middelen beschikbaar gesteld voor de re-integratieondersteuning. Daarnaast zijn tijdens het najaarsoverleg in 2004 en tijdens de werktop op 1 december 2005 afspraken gemaakt met sociale partners over werkuitbreiding van werkende herbeoordeelden..

1.2 Omvang en stand van zaken herbeoordelingsoperatie

UWV is in oktober 2004 gestart met de uitvoering van de herbeoordelingen volgens het aSB. In totaal moeten circa 340.000 arbeidsongeschikten geboren na 1 juli 1954 opnieuw beoordeeld worden. De herbeoordelingsoperatie moet per april 2008 voltooid worden. De herbeoordelingen hebben betrekking op Wajongers, WAZ'ers en WAO'ers. Ook cliënten die een professionele herbeoordeling² ondergaan, worden volgens het aSB beoordeeld. Het oproepen voor de herbeoordelingen vindt plaats op volgorde van leeftijd: van jong naar oud. In tabel 1.1 wordt het aantal herbeoordelingen weergegeven dat UWV heeft uitgevoerd in de eerste drie kwartalen van 2006, verdeeld naar de uitkomst van de herbeoordeling en naar type verzekering.

Onderzoeksgroep vertegenwoordigt eenderde van de herbeoordeelden

Uit de tabel is op te maken dat 35 procent van alle in de drie kwartalen van 2006 uitgevoerde herbeoordelingen tot een verlaging of beëindiging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft geleid. Dit percentage ligt bij de WAO (39 procent) en de WAZ (48 procent) veel hoger dan bij de Wajong (9 procent). Het onderzoek dat in dit rapport beschreven wordt, heeft betrekking op een *deelgroep* van de herbeoordeelden, namelijk **WAO'ers** waarvan de uitkering is **verlaagd** of **beëindigd** (de omkaderde percentages in tabel 1.1). Ruim tachtig procent van de herbeoordelingen betreft WAO'ers. Van 39 procent van deze WAO'ers is de uitkering verlaagd of beëindigd. Deze 'afgeschatte' WAO'ers vertegenwoordigen 33 procent van alle cliënten die in de eerste drie kwartalen van 2006 herbeoordeeld zijn.

² Professionele herbeoordelingen zijn herbeoordelingen die buiten de standaardtermijnen om plaatsvinden. Het initiatief hiervoor kan bij UWV of de cliënt liggen. Aanleiding hiervoor vormt een (te verwachten) verandering in de gezondheid of inkomen.

Tabel 1.1 Uitkomst van de in de eerste drie kwartalen van 2006 uitgevoerde aSB-herbeoordelingen

	WAO	WAZ	Wajong	totaal
<i>gevolgen voor hoogte uitkering:</i>				
verhoogd	6%	5%	1%	5%
gelijk	56%	48%	90%	60%
verlaagd	15%	16%	2%	13%
beëindigd	24%	32%	7%	22%
uitkomst nog onbekend	0%	0%	0%	0%
totaal (kolom%)	100%	100%	100%	100%
aantallen herbeoordeelden	67.450	3.138	10.047	80.635
aandeel (rij%)	84%	4%	12%	100%

Bron: UWV derde kwartaalverslag 2006

1.3 Veranderingen in 2006

In 2006 minder beëindigingen van de WAO-uitkering dan in 2005

Over de eerste drie kwartalen van 2005 werd bij 49 procent van de herbeoordeelde WAO'ers de uitkering verlaagd of beëindigd (tabel 1.2). In de eerste drie kwartalen van 2006 is dit percentage gedaald tot 39. Het verschil wordt vooral veroorzaakt door een kleiner aandeel *beëindigingen*: 34 procent in de eerste drie kwartalen van 2005 tegenover 24 procent in 2006. Het percentage *verlagingen* is niet veranderd. Naarmate de herbeoordeelden ouder zijn, gebeurt het dus vaker dat het arbeidsongeschiktheidspercentage na de herbeoordeling gelijk blijft of verhoogd wordt. Naast de leeftijd, kan ook de mate waarin *professionele* beoordelingen worden uitgevoerd een verschil veroorzaken in het aandeel beëindigingen. Professionele herbeoordelingen leiden vaak tot een verlaging of beëindiging van het WAO-percentage. Waarschijnlijk zijn binnen het 2006-cohort minder professionele herbeoordelingen uitgevoerd dan in het 2005-cohort.

Tabel 1.2 Uitkomsten van de in de eerste drie kwartalen van uitgevoerde herbeoordelingen onder WAO'ers in 2005 en 2006

	2005	2006
<i>gevolgen voor hoogte uitkering:</i>		
verhoogd	4%	6%
gelijk	48%	56%
verlaagd	15%	15%
beëindigd	34%	24%
uitkomst nog onbekend	0%	0%
totaal (kolom%)	100%	100%

Bronnen: UWV derde kwartaalverslagen van 2005 en 2006

Veranderingen in uitvoering herbeoordelingen in 2006

UWV heeft haar beleid rond de begeleiding en informatievoorziening van herbeoordeelden op een aantal punten bijgesteld in 2006. Dit is mede gebeurd op basis van knelpunten zoals die uit de rapportages over het 2005-cohort naar voren kwamen. Het gaat om de volgende zaken.

1. Vanaf 1 januari 2006 stuurt UWV de herbeoordeelden in alle gevallen de re-integratievisie toe en kan men hiertegen in beroep gaan. In de vernieuwde re-integratievisie worden alle afspraken rond begeleiding helder vastgelegd. Een beoogd effect hiervan is dat begeleiding naar werk uitdrukkelijker een onderwerp van gesprek wordt tussen herbeoordeelde en arbeidsdeskundige en dat er meer helderheid voor de cliënt ontstaat.
2. Vanaf februari 2006 worden alle herbeoordeelden van wie de uitkering is verlaagd en die te kennen hebben gegeven geen behoefte te hebben aan ondersteuning, na drie maanden opnieuw benaderd met een passend aanbod voor ondersteuning. Het gaat hierbij om ongeveer een derde van de groep die hun uitkering (deels) verliest. Voor het uitvoeren van deze taak heeft UWV 100 re-integratiebegeleiders aangesteld.
3. Vanaf 1 juli 2006 koopt UWV maatwerktrajecten in. Een deel van deze trajecten is speciaal gericht op herbeoordeelden met gezondheidsbeperkingen. Voor-schakel- en activeringstrajecten maken hier onderdeel van uit.
4. In het derde kwartaal van 2006 heeft UWV verbeteringen doorgevoerd in het aanvraagproces van WW- en TRI-uitkeringen na de herbeoordeling. Kern van deze verbeteringen is dat de aanvraag niet eerst via CWI verloopt maar intern binnen UWV wordt afgehandeld. De klant wordt daarbij ondersteund door de arbeidsdeskundige, waarbij bekende gegevens worden doorgegeven ten behoeve van de beoordeling van de WW, respectievelijk TRI-aanvraag. Dit gebeurt aansluitend op het gesprek dat de arbeidsdeskundige met de cliënt heeft over de uitkomsten van de herbeoordeling.

1.4 Doel en probleemstelling van het totale onderzoek

Doel van het onderzoek

Het onderzoek moet in de eerste plaats inzicht opleveren in de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van cliënten waarvan de WAO-uitkering na de aSB-herbeoordeling is verlaagd of beëindigd. Daarnaast moet het inzicht verschaffen in de kenmerken van de cliënten, de inzet van re-integratie-instrumenten (reguliere en extra instrumenten), de effecten van de instrumenten en de beleving van de herbeoordeling.

De opdrachtgever van dit onderzoek, zijnde UWV, heeft de probleemstelling als volgt omschreven.

Wat gebeurt er qua arbeidsmarkt- en inkomenspositie met de WAO'ers die na herbeoordeling meer of volledig arbeidsgeschikt worden verklaard en wat zijn de succes- en faalfactoren die van invloed zijn op het vinden en aanvaarden van werk, te onderscheiden naar vier categorieën factoren, gelegen in de persoon, de (potentiële) werkgever, de re-integratiedienstverlening en de wet- en regelgeving?

Twee cohorten, binnen elke cohort drie metingen

Om deze vragen te beantwoorden worden twee groepen (cohorten) van 5.000 WAO'ers, waarvan de uitkering beëindigd of verlaagd is, gedurende anderhalf jaar gevolgd. Beide cohorten worden op drie tijdstippen geënquêteerd, namelijk op 4, 8 en 18 maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling. De eerste groep is samengesteld uit personen die deze uitslag in mei of juni 2005 kregen, de tweede groep uit personen die deze in mei of juni van 2006 kregen. In het totaal worden dus zes deelonderzoeken uitgevoerd. Twee daarvan zijn al afgerond^{3,4}. Door vergelijking tussen de twee cohorten en tussen verschillende metingen binnen de cohorten, wordt het vereiste inzicht in de probleemstelling verkregen. In het eindrapport, dat begin 2008 zal verschijnen, wordt hiervan verslag gedaan. Voorliggend rapport betreft de uitkomsten van de eerste enquête bij het tweede cohort.

³ Deursen, C.G.L. van (2006). *Werken na herbeoordeling? Onderzoek onder 1.783 herbeoordeelde waarvan de uitkering verlaagd of beëindigd is*. Leiden: AStri .

⁴ Deursen, C.G.L. van (2006). *Herbeoordeeld, ...en dan? Stand van zaken 8 maanden na de uitslag*. Leiden: AStri .

1.5 Onderzoeksvragen eerste meting tweede cohort

Enquêteonderwerpen

De eerste enquête is vier maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling ingevuld. In deze meting staan de eerste stappen naar het vinden van werk en werkuitbreiding centraal. Daarbij worden de factoren in kaart gebracht, waarvan bekend is dat ze medebepalend zijn voor het al dan niet gaan werken: de zelf ervaren gezondheid, het zich in staat achten om te werken, het willen werken, het eigen zoekgedrag en (in geval men al werkte) de mogelijkheid om bij de eigen werkgever het werk uit te breiden. Tevens wordt in deze meting de beleving van de herbeoordeling in kaart gebracht.

Vergelijkbaarheid met eerste cohort

Het tweede cohort is grotendeels dezelfde enquêtevragen voorgelegd als het eerste cohort. Er zijn echter ook verschillen. In de eerste enquête is de werkenden alleen gevraagd in welke mate *urenuitbreiding* is gerealiseerd. Beoogd werd hiermee een goed beeld te krijgen van de mate waarin de hogere verdien capaciteit, zoals de tijdens de herbeoordeling is vastgesteld, ook benut wordt. In de praktijk blijken er ook andere wegen te zijn, waarlangs de hogere verdien capaciteit te gelde gemaakt wordt. De vragen rond het thema werkuitbreiding zijn daarom aangepast. Verder zijn de vragen over zoeken naar werk in de huidige enquête aan *alle* niet-werkenden voorgelegd. In het eerste cohort is een deel niet gesteld aan degenen die zelf aangaven niet te kunnen werken.

Onderzoeksvragen voor deze eerste meting (vier maanden na ontvangst uitslag)

Hieronder worden de onderzoeksvragen weergegeven voor de eerste meting bij het tweede cohort, met daarbij het hoofdstuk waarin de uitkomsten te vinden zijn:

1. Wat zijn de kenmerken van de herbeoordeelden (werken en arbeidsgeschiedheid, demografisch, gezondheid en bezwaar tegen uitslag) (hoofdstuk 2)?
2. In welke mate kunnen en willen *herbeoordeelden zonder werk* het werk hervatten en hoeveel hebben het werk hervat? Welke activiteiten ondernemen ze zelf om werk te vinden en verwachten ze binnen anderhalf jaar werk te vinden? Wat is de rol van begeleiding daarbij? (hoofdstuk 3)
3. In hoeverre benutten *werkende herbeoordeelden* de hogere verdien capaciteit, welke begeleiding krijgen ze daarbij en welke behoeften hebben ze? (hoofdstuk 4)
4. Hoe is de financiële positie van cliënt, in hoeverre is deze veranderd sinds de herbeoordeling en welke uitkeringen ontvangt de cliënt? (hoofdstuk 5)
5. Hoe ervaren en beoordelen de herbeoordeelden de uitvoering van de herbeoordeling door UWV? (hoofdstuk 6)

De onderzoeksvragen worden waar relevant zowel voor werkenden en niet-werkenden afzonderlijk, als voor het totale cohort beantwoord. De uitkomsten van het 2006-cohort worden waar mogelijk vergeleken met het 2005-cohort. Waar relevant worden ook de verschillen naar achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, woonsituatie, kostwinnerschap en ervaren gezondheid en naar andere kenmerken beschreven. In bijlage 1 worden de onderzoeksmethode, de respons en de weging beschreven, in bijlage 2 de kenmerken van het oorspronkelijke cohort en van de respondenten.

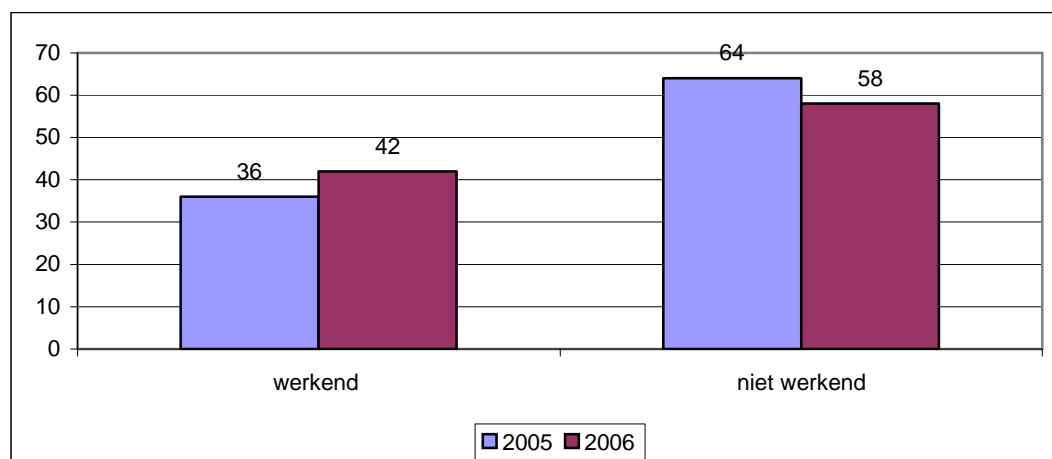
2 KENMERKEN VAN DE HERBEOORDELDEN

2.1 Werken en niet werken

Binnen het cohort onderscheiden we twee hoofdgroepen: de werkenden en de niet-werkenden. De situatie op het moment van de herbeoordeling vormt daarbij de uitgangssituatie. Het wel of niet werken tijdens de herbeoordeling wordt bepaald aan de hand van de enquêtevraag *Had u op het moment van de herbeoordeling betaald werk?*'.

In figuur 2.1 is het percentage werkenden en niet-werkenden in 2005 en 2006 weergegeven. In 2006 heeft 42 procent werk op het moment van de herbeoordeling. Dit is meer dan in 2005, toen 36 procent werk had.

Figuur 2.1 Percentage dat tijdens de herbeoordeling betaald werk heeft, 2005 en 2006



2.2 Demografische kenmerken

2006-cohort gemiddeld vier jaar ouder dan 2005-cohort

In tabel 2.2 is de verdeling naar achtergrondkenmerken weergegeven, voor werkenden en niet-werkenden in de 2005 en 2006-cohort. In 2006 tekenden zich in grote lijnen dezelfde verschillen tussen werkenden en niet-werkenden als in 2005. Cliënten die bij de herbeoordeling geen werk hebben zijn relatief vaak vrouw, laag opgeleid, geen hoofdkostwinner, alleenstaand (al dan niet met kinderen) en van Marokkaanse of Turkse afkomst. Op enkele kenmerken verschillen de werkenden van 2006 van die

van 2005. Hetzelfde geldt voor de niet-werkenden. Zo is men in 2006 vaker ouder dan 45 en samenwonend. Deze verschillen zijn het gevolg van het oproepen op volgorde van leeftijd, waardoor het 2006-cohort ouder is en als gevolg daarvan wat vaker 'gesetteld' en met kinderen. De gemiddelde leeftijd van het 2005-cohort is 37 jaar, die van het 2006-cohort 41 jaar. Gemiddeld is het 2006-cohort dus 4 jaar ouder.

Tabel 2.2 Achtergrondkenmerken van de deelnemers aan het onderzoek, naar wel of niet werken tijdens de herbeoordeling, 2005 en 2006 (kolompercentages)

	werkend		niet-werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<i>geslacht</i>						
mannen	41	44	32	32	36	37
vrouwen	59	56	68	68	64	63
<i>leeftijd jaar beschikking</i>						
t/m 24 jaar	2	1	2	1	3	1
25-34 jaar	32	15	40	18	37	17
35-44 jaar	51	56	46	56	48	56
45-52 jaar	15	28	12	24	13	26
<i>opleidingsniveau</i>						
lager onderwijs, vmbo	48	46	65	66	58	58
mbo + avo	33	35	25	25	28	29
hbo + universiteit	19	19	10	9	15	13
<i>kostwinnerschap</i>						
niet samenwonend	24	23	29	28	27	26
hoofdkostwinner	24	29	11	13	16	20
beiden kostwinner	12	10	7	7	8	8
partner hoofdkostwinner	35	37	45	48	42	43
anders (bv. inwonend)	6	2	8	5	7	4
<i>werkende partner?</i>						
partner werkt	59	62	50	53	54	57
partner werkt niet	11	14	13	15	12	14
geen partner	30	25	37	33	34	29

	werkend		niet-werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<i>woonsituatie</i>						
samenwonend	71	76	64	68	67	72
alleenwonend	17	15	17	18	17	17
alleen met kinderen	6	8	11	10	10	9
inwonend	6	1	8	4	7	3
<i>heeft financieel afhankelijk- ke kinderen</i>						
	57	66	61	63	60	64
<i>etniciteit</i>						
Nederlands	87	89	72	77	78	82
Marokkaans, Turks	3	2	15	13	10	9
Antilliaans, Surinaams	2	2	4	3	3	2
overig	8	7	9	8	8	8

2.3 Gezondheid

Meting van de gezondheidsbeleving

Bij de herbeoordeling wordt vastgesteld welk type werk men *gegeven de gezondheidsbeperkingen* nog wèl kan doen. Wanneer men méér arbeidsgeschikt bevonden wordt, hoeft dit dus niet te betekenen dat men geen gezondheidsbeperkingen meer heeft. De herbeoordeelden is gevraagd *hoe over het algemeen hun gezondheidstoestand is*. Hierbij kon men kiezen uit de antwoorden: zeer goed, goed, gaat wel, soms goed/soms slecht en slecht. Het gaat dus om de subjectieve beleving van de gezondheid. In het algemeen bestaat er echter een samenhang tussen de objectieve gezondheid vastgesteld door een arts en de subjectieve gezondheid. Dit betekent uiteraard niet dat de subjectieve gezondheid voor elke individuele persoon ook overeen zou moeten stemmen met het meer objectieve oordeel van een (verzekerings)arts. Kerkhofs en Lindeboom (1995)⁵ vonden dat de overeenstemming tussen objectieve en subjectieve gezondheid bij werkenden groter is dan bij arbeidsongeschikten zonder werk. Dit wijst erop dat het niet hebben van werk maakt dat men relatief negatief tegenover de eigen gezondheid staat. Ondanks het subjectieve aspect van de vraag naar de algemene gezondheidstoestand, blijkt deze in de praktijk samen te hangen met meer 'harde ziekte-indicatoren' als ziekteverzuim, WAO-instroom, WAO-uitstroom en werkhervatting. Met name een als wisselend (soms goed/soms slecht)

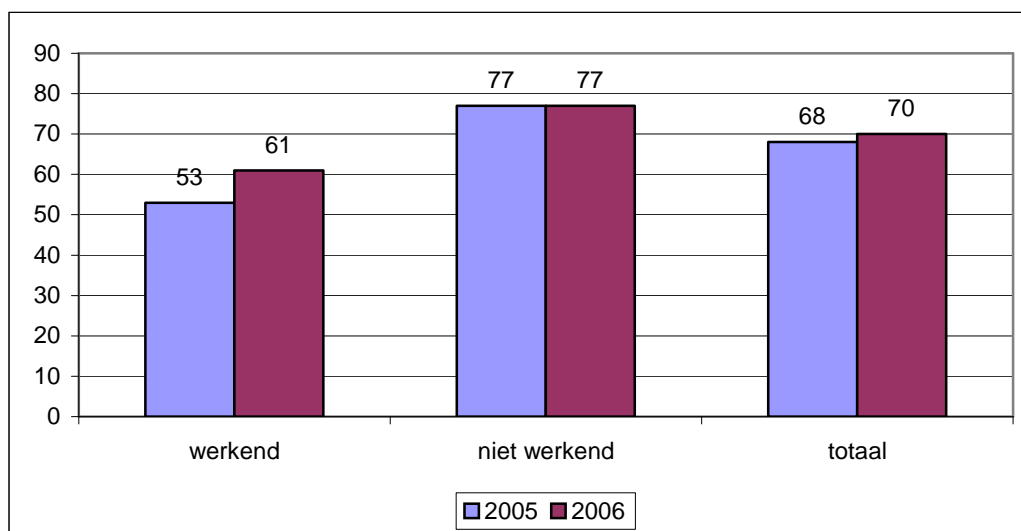
⁵ Afkomstig uit: Ybema, J.F., M. Evers (2005) *Profiel Arbeid en Gezondheid 2005*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

of slecht ervaren gezondheid zal belemmerend zijn voor werkuitbreiding en werkher-
vatting.

Meer dan tweederde beleeft de eigen gezondheid als slecht of wisselend

In het 2006-cohort vindt gemiddeld 70 procent de eigen gezondheid slecht of wisselend (figuur 2.3). Niet-werkenden vinden dit vaker dan werkenden. In 2006 ervaren de werkenden iets vaker dan in 2005 de gezondheid als slecht of wisselend. Bij de niet-werkenden is dit aandeel onveranderd gebleven. Bekend is dat de ervaren gezondheid slechter wordt met het stijgen van de leeftijd. Vanwege de gemiddeld hoge leeftijd van het 2006-cohort, werd daarom verwacht dat ook bij de niet-werkenden een groter deel de gezondheid als slecht zou ervaren. Slechts 15 procent van de afgeschatte herbeoordeelden ervaart de gezondheid als goed of zeer goed (zowel in 2005 als 2006). Dit percentage ligt bij de werkenden hoger dan bij de niet-werkenden (22 versus 10 procent in 2006). Ter vergelijking: uit CBS-cijfers blijkt dat in 2003 88 procent van alle Nederlandse werknemers de gezondheid als goed beoordeelt⁶. Voor werklozen ligt dit percentage op 59 en voor (niet werkende) arbeidsongeschikten op 26.

Figuur 2.3 Percentage dat de eigen gezondheid als slecht of wisselend ervaart, werkend en niet-werkend, 2005 en 2006

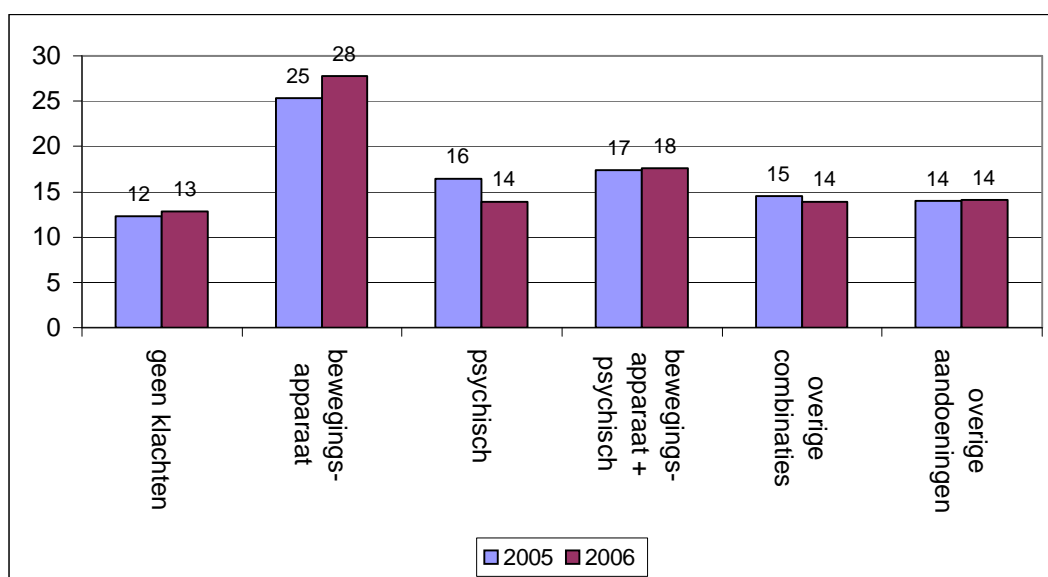


⁶ Ybema, J.F., M. Evers (2005) *Profiel Arbeid en Gezondheid 2005*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

13 procent heeft geen gezondheidsproblemen meer

Aan alle herbeoordeelden is gevraagd of men op dit moment nog gezondheidsproblemen heeft. Dit blijkt bij 87 procent het geval (88 procent in 2005). Deze personen is vervolgens gevraagd zelf aan te geven welke aandoening het beste hun gezondheidsproblemen beschrijft. Hierbij had men de keuze uit: 'aandoening aan botten, spieren of gewrichten', 'psychische aandoening', 'hart- en vaatzieken' of 'ander soort aandoening, namelijk.....'. Veel herbeoordeelden kruisten ondanks het verzoek om maar één antwoord aan te kruisen, meerdere typen aandoeningen aan. De meeste voorkomende 'enkelvoudige' aandoeningen, zijn aandoeningen aan het bewegingsapparaat (figuur 2.4). Op de tweede plaats komt de combinatie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen. Op de derde plaats komen psychische aandoeningen. Hierin zit weinig verschil tussen 2005 en 2006.

Figuur 2.4 Type aandoening dat gezondheidsproblemen het beste omschrijft, 2005 en 2006



WAO-duur en voorlaatste WAO-beoordeling

In tabel 2.5 is weergegeven hoe lang de herbeoordeelden al in de WAO zitten op het moment van de herbeoordeling en hoe lang geleden de voorlaatste WAO-beoordeling was. Het grootste deel van de herbeoordeelden zit al langere tijd in de WAO, de helft meer dan vijf jaar. 15 procent zit korter dan twee jaar in de WAO. De werkenden zitten iets korter in de WAO dan de niet-werkenden. Dit is logisch omdat werkhervatting of werkuitbreiding juist de aanleiding kan zijn voor een (professionele) herbeoordeling. Bij de grote meerderheid zit er minder dan 5 jaar tussen de huidige aSB-

herbeoordeling en de voorlaatste (her)beoordeling (86 procent). Bij 14 procent is dit meer dan 5 jaar geleden.

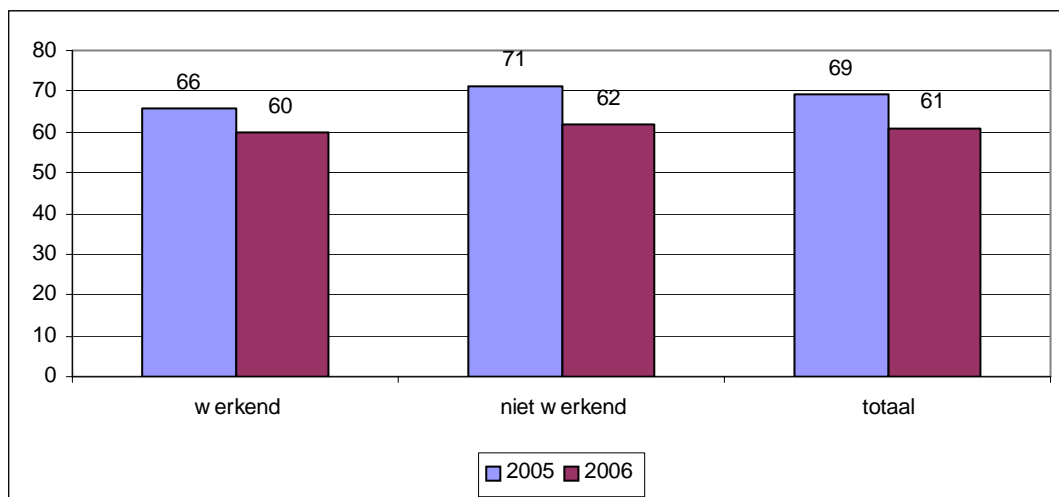
Tabel 2.5 WAO-duur en aantal jaren tussen aSB-herbeoordeling en voorlaatste WAO-beoordeling, werkenden en niet-werkenden, 2006

	werkend	niet werkend	totaal
<i>aantal jaren in WAO</i>			
0-2 jaar	17	14	15
3-5 jaar	36	33	34
6-10 jaar	32	35	34
10 jaar	15	18	17
<i>aantal jaren tussen herbo en voorlaatste WAO-beoordeling</i>			
0-2 jaar	45	46	45
3-5 jaar	42	41	41
6-10 jaar	10	11	11
10 jaar	3	3	3

2.4 Mate van arbeidsgeschiktheid

In figuur 2.6 is het aandeel werkende en niet-werkende herbeoordeelden weergegeven waarvan is vastgesteld dat ze volledig arbeidsgeschikt zijn. Er is in 2006 weinig verschil hierin tussen beide groepen: van de werkenden is 60 procent volledig arbeidsgeschikt bevonden na de herbeoordeling, van de niet-werkenden is dit 62 procent. Voor beide groepen geldt, dat in 2006 een kleiner aandeel *volledig* arbeidsgeschikt werd bevonden dan in 2005. Dit zal te maken hebben met de gemiddeld hoge leeftijd. Het verschil is bij de niet-werkenden echter twee keer zo groot als bij de werkenden. Een verklaring hiervoor kunnen we niet geven, omdat de herbeoordeelden wiens uitkering niet omlaag is gegaan buiten het onderzoek vallen. Mogelijk is bij de niet-werkenden een relatief groot deel volledig arbeidsongeschikt bevonden in 2006. Deze groep valt buiten het onderzoek en daarmee buiten ons zicht. Dit zou dan kunnen verklaren dat de niet-werkenden wiens WAO-percentages wél omlaag is gegaan, ook relatief vaak *volledig* arbeidsgeschikt bevonden worden.

Figuur 2.6 Aandeel volledig arbeidsgeschikten na herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden, 2005 en 2006



2.5 Bezwaar tegen de uitslag

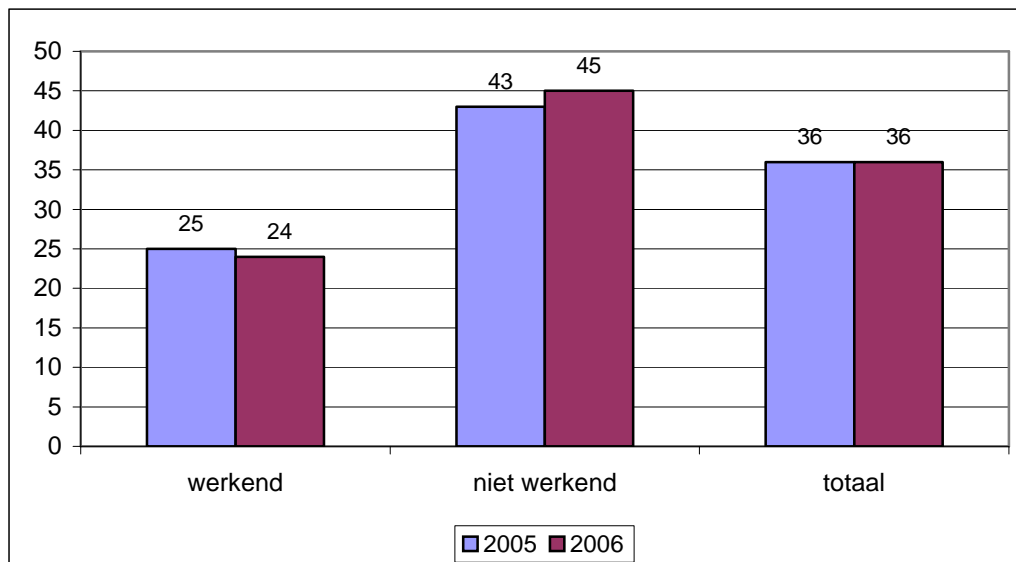
Bezwaarprocedure

Clïënten die het niet eens zijn met de uitslag van de herbeoordeling, kunnen hiertegen bezwaar maken. Zij moeten dan binnen zes weken na ontvangst van de beschikking een brief naar UWV sturen waarin zij aangeven bezwaar te maken en de reden hiervoor. UWV heeft ook een speciaal formulier beschikbaar, dat kan worden ingevuld en opgestuurd als 'bezwaarschrift'. UWV beslist in principe binnen 13 weken op het bezwaar. Als het gaat om een beslissing die gebaseerd is op een medische of arbeidskundige beoordeling is die termijn 17 weken.

36 procent van respondenten geeft aan bezwaar te maken

Op de vraag of men het eens is met het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage antwoordt 73 procent van het 2006-cohort dat dit *niet* het geval is. De niet-werkenden zijn het vaker oneens dan de werkenden (81 versus 61 procent). In het totaal 36 procent geeft aan bezwaar te hebben gemaakt tegen de beschikking (figuur 2.7). Dit is de helft van degenen die het niet eens zijn met de uitslag. Niet-werkenden maken bijna twee keer zo vaak bezwaar als werkenden (45 versus 24 procent). Alle voor 2006 genoemde percentages liggen op nagenoeg exact hetzelfde niveau als in 2005 (figuur 2.7).

Figuur 2.7 Percentage herbeoordeelden dat bezwaar gemaakt heeft tegen de uitslag van de herbeoordeling, 2005 en 2006



Volgens de UWV-registratie maakte 26 procent bezwaar

Volgens de UWV-registratie heeft op 1 juli 2006 26 procent van de herbeoordeelden waarvan de uitkering is verlaagd of ingetrokken bezwaar gemaakt. Dit percentage heeft betrekking op de totale groep Wajongers, WAZ'ers en WAO'ers die tussen oktober 2004 en eind juni 2006 zijn 'afgeschat'⁷. Mogelijk zijn degenen die bezwaar maken in dit onderzoek oververtegenwoordigd, en is het onderzoek op dit punt niet geheel representatief.

⁷ UWV derde kwartaalverslag 2006 (november 2006). Amsterdam: Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen.

3 DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING GEEN WERK HEEFT

3.1 Inleiding

Op het moment van herbeoordeling had 58 procent van het 2006-cohort geen betaald werk. Deze groep wordt geacht op zoek te gaan naar werk, om op die manier het inkomensverlies na het terug- of wegvallen van de WAO-uitkering te compenseren. In dit hoofdstuk staat deze groep herbeoordeelden zonder werk centraal. Het hoofdstuk begint met de stand van zaken vier maanden na de herbeoordeling: hoeveel méér herbeoordeelden zijn op dat moment aan het werk (paragraaf 3.2)? Vervolgens wordt beschreven wat de kenmerken zijn van de cliënten die betrekkelijk snel na de herbeoordeling het werk hervat hebben. Deze groep noemen we 'de hervatters' (paragraaf 3.3). Het vervolg van het hoofdstuk heeft betrekking op degenen die na vier maanden het werk nog niet hervat hebben. Beschreven wordt hoe deze niet-hervatters zelf hun arbeidscapaciteit inschatten (paragraaf 3.4) en bij welke instanties voor werk en/of inkomen ze zich aangemeld hebben, welke zoekactiviteiten ze zelf ondernemen en of ze verwachten dat ze binnen anderhalf jaar aan het werk zullen zijn (paragraaf 3.5). De begeleiding die de herbeoordeelden ontvangen via UWV en andere externe instanties komt in paragraaf 3.6 aan de orde. In paragraaf 3.7 volgen de conclusies.

3.2 Werkhervatting: stand na vier maanden

Vier maanden na de herbeoordeling heeft 12 procent het werk hervat

Eén van de hoofddoelen van dit cohortonderzoek is te bepalen hoeveel herbeoordeelden zonder werk, na anderhalf jaar betaald werk hebben verworven. Hiertoe wordt de groep die tijdens de herbeoordeling geen werk hebben (dit geldt voor 58 procent van de onderzoeksdeelnemers), op drie peilmomenten gevraagd of men betaald werk heeft, namelijk na 4, 8 en 18 maanden⁸. Van de groep die tijdens de herbeoordeling geen werk heeft, heeft vier maanden later 12 procent betaald werk gevonden. Dit is 1 procentpunt meer dan in 2005-cohort na vier maanden het geval was. Zeker gezien de oudere leeftijd van het 2006-cohort is het positief dat het percentage werkherhervatters een fractie hoger ligt. Mogelijk heeft het 2006-cohort door de langere tijd tussen aankondiging van de herbeoordeling en de herbeoordeling zelf, beter kunnen anticiperen op de noodzaak om het werk te hervatten.

⁸ De betreffende enquêtevragen zijn: "Had u op het moment van de herbeoordeling betaald werk?" en "Heeft u op dit moment betaald werk?"

Schema 2. Ontwikkeling werkhervatting bij de herbeoordeelden die tijdens de herbeoordeling geen betaald werk hebben, 2005 en 2006

peilmoment	T0	T1	T2	T3
doorlooptijd	maand 0	maand 4	maand 8	maand 18
maand	mei	september	januari	november
cohort 2005	0%	11%	20%	?
cohort 2006	0%	12%	?	?

3.3 Kenmerken van de snelle hervatters

In de vier maanden tussen de herbeoordeling (T0) en het invullen van de enquête (T1) heeft 12 procent van de herbeoordeelden zonder werk, betaald werk gekregen. Hieronder worden de kenmerken van deze hervatters beschreven.

Meeste werkhervatters hebben tijdelijk of flexibel werk

In tabel 3.1 is weergegeven wat voor een arbeidscontract de hervatters hebben. De meerderheid heeft geen vast contract, slechts 17 procent heeft wel een vast contract in 2006. Vaak voorkomende vormen zijn een kort- of lang tijdelijk contract en uitzendwerk. Daarnaast werkt 12 procent van het 2006-cohort als freelancer of zelfstandige. Onder 'anders' wordt aangegeven dat het om een oproep-, inval- of nulurencontract of alfahulp gaat (6x). De andere toelichtingen verwijzen naar werken zonder officieel arbeidscontract, bijvoorbeeld bij de partner, in de tuinbouw of op declaratiebasis. De gemiddelde aanstellingsomvang is 22 uur, wat iets minder is dan in 2005.

Tabel 3.1 Aard dienstverband en gemiddeld aantal contracturen (als percentage van de hervatters)

	2005	2006
ongewogen aantal	n = 113	n = 105
aard dienstverband		
vast	20	17
tijdelijk, half jaar of korter	33	22
tijdelijk, langer dan half jaar	13	15
via uitzendbureau	17	22
gesubsidieerde arbeid	1	0
WSW	1	1
zelfstandige of freelancer	8	12
anders	8	12
aantal werkuren (gem.)	24	22

3.4 Ervaren arbeidscapaciteit van de niet-hervatters

Vinden de niet-werkenden ook zelf dat ze kunnen werken?

Bij de herbeoordeling wordt vastgesteld welk werk iemand, gegeven de gezondheidsbeperkingen, nog wel kan doen. Alle deelnemers aan dit onderzoek worden door UWV in staat geacht om, ondanks de gezondheidsbeperkingen, een inkomen te verwerven met betaald werk. Om deze reden is immers de WAO-uitkering verlaagd of beëindigd. Op het moment van de herbeoordeling heeft 58 procent van de herbeoordeelden géén werk. Na vier maanden heeft 88 procent van hen nog steeds geen werk. In de enquête is deze laatste groep de volgende vraag gesteld: "Bent u in staat om te werken?" Daarbij had men de keuze uit de volgende drie antwoorden: "ja", "nee, mijn gezondheid laat dit niet toe", of "nee, andere persoonlijke omstandigheden laten dit niet toe". Het gaat hier dus om de persoonlijke mening van de deelnemers.

Vier op de tien niet-werkenden, acht zichzelf tot werken in staat

Uit de antwoorden blijkt dat de visie van veel herbeoordeelden verschilt van de uitkomst van de herbeoordeling: 54 procent van degenen die na vier maanden nog niet werken vindt zelf dat de gezondheid het niet toelaat om te werken. Bij 10 procent laten andere persoonlijke omstandigheden het niet toe om te werken. De overige 36 procent bevestigt dat men in staat is om te werken (tabel 3.2). Het aandeel dat zichzelf in staat acht te werken ligt in 2006 5 procentpunt lager dan in 2005.

Tabel 3.2 Eigen inschatting arbeidscapaciteit, 2005 en 2006 (als percentage van de niet-hervatters)

	2005	2006
	n = 967	n = 775
Bent u in staat om te werken?		
ja	41	36
nee, gezondheid laat dit niet toe	50	54
nee, andere persoonlijke omstandigheden laten dit niet toe	9	10

Wie achten zich niet tot werken in staat vanwege de gezondheid?

Degenen die aangeven dat ze vanwege de gezondheid niet in staat zijn te werken, kenmerken zich als volgt: het zijn iets vaker vrouwen dan mannen, ze zijn wat ouder, ze hebben vaak een laag opleidingsniveau, ze zijn vaker van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst, ze waren vaker volledig arbeidsongeschikt vóór de herbeoordeling, ze maken veel vaker bezwaar, ze ervaren hun gezondheid veel vaker als slecht of wisselend en ze hebben vaker langere tijd al niet meer gewerkt. Het zijn dus mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt.

58 procent heeft meer dan vijf jaar niet gewerkt

Aan de niet-werkenden is gevraagd hoeveel jaar het geleden is dat men voor het laatst betaald werk deed. Dit blijkt gemiddeld 7 jaar geleden te zijn in het 2006-cohort. De periode dat men in de WAO zit is gemiddeld ook 7 jaar. In tabel 3.3 wordt weergegeven hoe de duurverdeling is van het aantal jaren dat men niet meer gewerkt heeft. Duidelijk is dat de periode waarin niet gewerkt is bij het 2006-cohort groter is dan bij het jongere 2005-cohort. In 2006 heeft 58 procent langer dan 5 jaar niet gewerkt, in 2005 is dit 36 procent.

Tabel 3.3 Het aantal jaren geleden dat men voor het laatst werkte en WAO-duur (als percentage van de niet-hervatters), 2005 en 2006

	2005	2006
	n = 939	n = 775
aantal jaren zonder werk		
0-2 jaar	17	10
3-5 jaar	46	33
6-10 jaar	29	41
meer dan 10 jaar	7	17
gemiddeld aantal jaren zonder werk	5	7
aantal jaren in de WAO*		
0-2 jaar	-	13
3-5 jaar	-	33
6-10 jaar	-	36
meer dan 10 jaar	-	18
gemiddeld aantal jaren in de WAO	-	7

*Deze vraag is niet gesteld in 2005

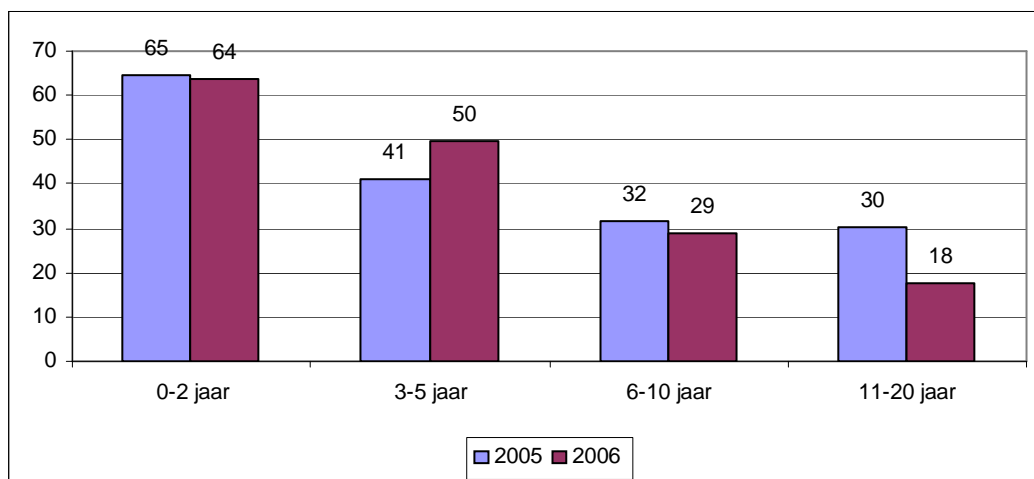
Ervaren arbeidscapaciteit na periode zonder werk

Uit figuur 3.4 wordt duidelijk dat men zichzelf ook minder vaak in staat acht te werken, naarmate men langer uit het arbeidsproces is. Binnen de groep die korter dan twee jaar niet gewerkt heeft, geeft bijna tweederde aan dat ze wel in staat zijn te werken, bij de groep die 3-5 jaar niet gewerkt heeft de helft. Van de groep die langer dan 10 jaar in de WAO zit, acht in het 2006-cohort 18 procent zich in staat te werken.

Kansen werkhervatting voor 2006-cohort kleiner dan 2005-cohort

Het 2006-cohort is dus op basis van de hogere leeftijd, de langere WAO-duur en slechtere eigen inschatting van de arbeidscapaciteit moeilijker te reïntegreren dan het 2005-cohort. Bij 4 maanden is desondanks geen verschil zichtbaar in het aandeel werkhervatters. Mogelijk zullen bij 8 en 18 wel verschillen zichtbaar zijn.

Figuur 3.4 De mate waarin men zichzelf in staat acht om te werken, naar aantal jaren geleden dat men voor het laatst werkte, 2005 en 2006 (als percentage van de niet-hervatters).



3.5 Zoeken naar werk door de niet-hervatters

3.5.1 Aanmelding bij instanties rond werk en inkomen

Aan alle herbeoordeelden die na vier maanden nog niet werken is voor een vijftal instanties rond werk en inkomen gevraagd of ze daar aangemeld of ingeschreven zijn. In tabel 3.5 zijn de uitkomsten weergegeven. Net als in 2005 is 87 procent aangemeld bij het CWI. In 2006 is een wat groter deel ingeschreven bij een uitzendbureau (34 versus 29 procent) en aangemeld bij een re-integratiebedrijf (63 versus 57 procent).

Tabel 3.5 Aanmelding bij instanties rond werk en uitkering, 2005 en 2006 (% van de niet hervatters)

	2005	2006
	n = 998	n = 775
CWI	87	87
uitzendbureau	29	34
re-integratiebedrijf	57	63
gesubsidieerde arbeid	2	1
WSW	4	5

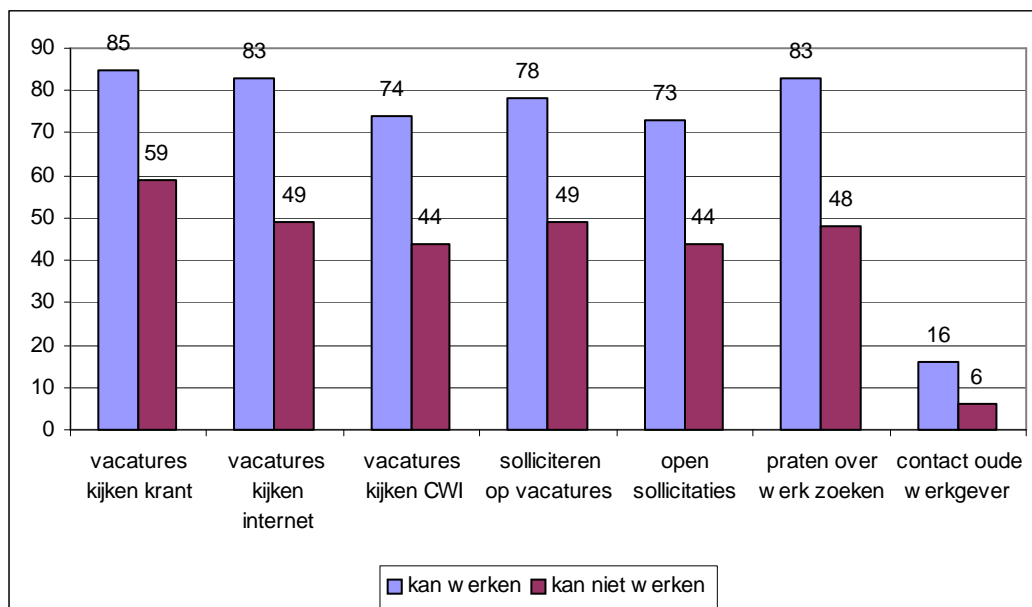
* Dit is een correctie op de eerder gepubliceerde percentages in Deursen, C.G.L. van (2006). *Werken na herbeoordeling? Onderzoek onder 1.783 herbeoordeelden waarvan de uitkering verlaagd of beëindigd is.* Leiden: AStri

3.5.2 Eigen zoekactiviteiten

Van degenen die na vier maanden niet aan het werk zijn, acht 36 procent zich wel in staat om te werken en 64 procent niet (tabel 3.2). In tegenstelling tot het 2005-cohort, is nu ook aan de groep die meent *niet* te kunnen werken gevraagd welke zoekactiviteiten richting werk ze verrichten.

In figuur 3.6 zijn de zoekactiviteiten weergegeven. Duidelijk is dat de degenen die zichzelf in staat achten te werken, hier ook actief mee bezig zijn. Gemiddeld verrichten zij 4,9 zoekactiviteiten. Slechts 5 procent geeft aan geen enkele van de zeven nagevraagde zoekactiviteiten verricht te hebben. Ook de groep die zelf aangeeft niet tot werken in staat te zijn is actief, hoewel een stuk minder dan degenen die wel kunnen werken. Nog altijd 72 procent verricht één of meer zoekactiviteiten, slechts 28 procent heeft sinds de herbeoordeling niets gedaan. Gemiddeld verrichten ze 3,0 zoekactiviteiten.

Figuur 3.6 In de afgelopen vier maanden ondernomen zoekactiviteiten, naar wel en niet kunnen werken, 2006



Van degenen die kunnen werken, is 89 procent momenteel op zoek

Omdat onder de zoekactiviteiten ook een aantal vrijblijvende activiteiten valt (zoals vacatures bekijken in de krant) is ook gevraagd of ze *momenteel* op zoek zijn naar werk. Van degenen die zichzelf tot werken in staat achten, bevestigt een grote meerderheid (89 procent) momenteel op zoek te zijn naar werk. Dit is vergelijkbaar met het 2005-cohort (toen 91 procent). Van degenen die aangeven dat ze niet in staat zijn te werken, zegt 59 procent wel te zoeken. Dit heeft voor een deel te maken met de sollicitatieplicht in de WW: degenen die niet kunnen werken, maar wel een WW-uitkering hebben, zoeken twee keer zo vaak als degenen zonder WW-uitkering (80 versus 38 procent).

3.5.3 Verwachtingen over het vinden van betaald werk

Aan alle niet-hervatters is de vraag voorgelegd of men verwacht binnen anderhalf jaar betaald werk te hebben (tabel 3.7). Van degenen die zelf aangeven dat ze kunnen werken is in 2006 net als in 2005 een meerderheid redelijk optimistisch: 56 procent verwacht binnen anderhalf jaar betaald werk te hebben. Degenen die zelf aangeven dat ze niet tot werken in staat zijn, zijn veel pessimistischer: slechts 12 procent verwacht binnen anderhalf jaar betaald werk te hebben.

Tabel 3.7 Verwachtingen over het binnen anderhalf jaar betaald werk vinden, 2005 en 2006 (% van de niet hervatters)

	in staat te werken	in staat te werken	niet in staat te werken	totaal
	2005 ⁹	2006	2006	2006
	n = 356	n = 272	n = 475	n = 747
weet zeker van wel	14	15	1	6
denkt van wel	48	41	11	22
denkt van niet	7	10	25	20
weet zeker van niet	2	2	25	17
weet het echt niet	29	31	38	36

3.6 Begeleiding bij terugkeer naar werk

In deze paragraaf staat de begeleiding naar werk centraal. In deze paragraaf worden de uitkomsten voor alle herbeoordeelden weergegeven die op het moment van de herbeoordeling geen werk hadden. Dit is dus inclusief degenen die na vier maanden het werk hervat hebben.

3.6.1 De standaardprocedure van UWV

Voor alle herbeoordeelden waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd wordt een re-integratievisie opgesteld

UWV stelt in het kader van de begeleiding naar werk een re-integratievisie op voor elke herbeoordeelde waarvan de WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. Dit wordt gedaan door de arbeidsdeskundige. In de re-integratievisie wordt vastgelegd of begeleiding naar werk nodig is en zo ja, wat de inhoud van de begeleiding is. In de regel gaat het om de inkoop van een al dan niet individueel re-integratietraject. Er kunnen verschillende redenen zijn om (nog) géén traject in te kopen voor een cliënt. Deze redenen worden ook vastgelegd in de re-integratievisie. Bij herbeoordeelden zonder werkgever, zullen dit voornamelijk de volgende redenen zijn:

- de cliënt geeft aan in bezwaar te gaan en zich intussen niet beschikbaar te stellen voor een re-integratietraject of werk;
- de cliënt wil op eigen gelegenheid werk zoeken;
- de cliënt stelt zich uitdrukkelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt of voor

⁹ Deze vraag is in 2005 alleen gesteld aan de genen die aangeven te kunnen werken.

- uitbreiding van het werk;
- de cliënt zit al in een re-integratietraject.

Vanaf 1 januari 2006 stuurt UWV de herbeoordeelde in alle gevallen de re-integratievisie toe. De cliënt kan tegen de uitkomst ervan in beroep gaan. Dit heeft naar verwachting tot gevolg dat de begeleiding naar werk uitdrukkelijker een onderwerp van gesprek wordt tussen herbeoordeelde en arbeidsdeskundige en dat er meer helderheid voor de cliënt ontstaat.

Re-integratievisie kan tijdens herbeoordelingsgesprek of in tweede gesprek worden opgesteld

Volgens de standaardprocedure hebben alle afgeschatte WAO'ers twee gesprekken met de arbeidsdeskundige. Het eerste gesprek dient om de verdien capaciteit te bepalen. Wanneer het arbeidsongeschiktheidpercentage naar beneden wordt bijgesteld, moet volgens de instructie een tweede gesprek plaatsvinden over begeleiding naar werk of werkuitbreiding, met als resultaat een re-integratievisie. In het rapport over het 2005-cohort is al geconstateerd dat de meerderheid slechts één gesprek met de arbeidsdeskundige heeft. Dit komt omdat de arbeidsdeskundigen beredeneerd kiezen met wie het wel of niet zinvol is een tweede gesprek voeren. Wanneer in het eerste gesprek al duidelijk wordt dat de herbeoordeelde geen begeleiding nodig heeft, of deze resoluut weigert, heeft het geen zin om op korte termijn een tweede gesprek te voeren. Zaak is dat de arbeidsdeskundigen deze selectie *goed* maken, zodat iedereen die begeleiding wenst en nodig heeft deze ook krijgt.

Inhoud enquêtevragen over begeleiding naar werk

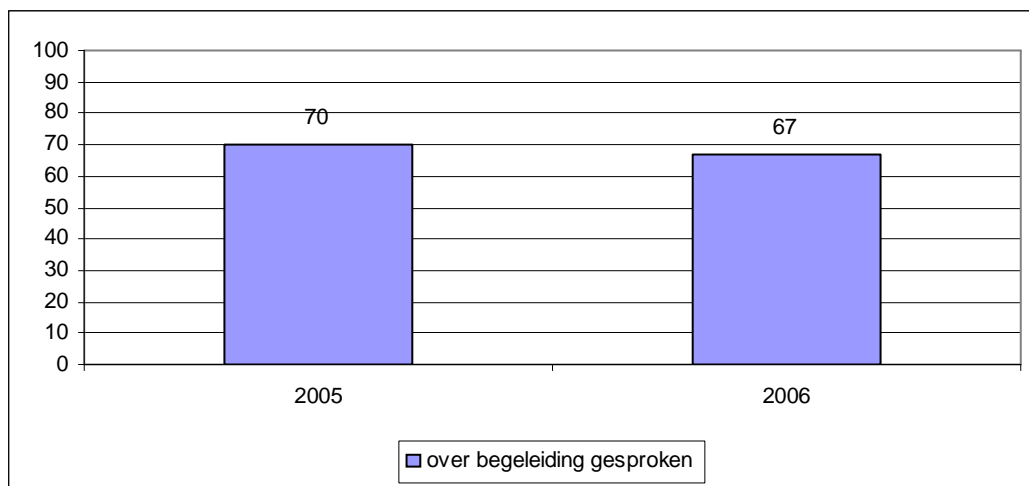
In de enquête is nagegaan in hoeverre met de arbeidsdeskundige over begeleiding naar werk is gesproken en of dit al tijdens het herbeoordelingsgesprek gebeurde of in een tweede gesprek. Vervolgens is ingegaan op de aard van de ontvangen begeleiding. Degenen die geen begeleiding ontvangen, is gevraagd naar hun behoeften op dit punt.

3.6.2 Ontvangen begeleiding naar werk

67 Procent cliënten geeft aan over begeleiding gesproken te hebben

Van degenen die op het moment van herbeoordeling geen werk hadden, geeft 67 procent aan dat ze met de arbeidsdeskundige gesproken hebben over begeleiding bij terugkeer naar werk (figuur 3.8). In het 2005-cohort ligt dit percentage met 70 procent iets hoger. Het toesturen van de re-integratievisie lijkt dus niet het gewenste gevolg te hebben, dat de cliënt zich er beter van bewust is dat afspraken gemaakt zijn over het al dan niet gebruik maken van begeleiding naar werk. Op de achtergronden van het 'niet over begeleiding gesproken hebben' wordt hieronder nader ingegaan.

Figuur 3.8 Percentage niet-werkenden dat bij de herbeoordeling met de arbeidsdeskundige over begeleiding gesproken heeft, 2005 en 2006



Welke groepen hebben het vaakst niet over begeleiding gesproken?

Wat kenmerkt de cliënten die in de enquête aangeven dat niet over begeleiding naar werk gesproken is? In het praten over begeleiding is geen verschil tussen mannen of vrouwen of leeftijdsgroepen. Relatief weinig is over begeleiding gesproken met kostwinners, laag opgeleiden, mensen van niet-Nederlandse afkomst, mensen waarvan de uitkering beëindigd is (in tegenstelling tot verlaagd), mensen die bezwaar maken tegen de uitslag, mensen die de gezondheid als slecht of wisselend ervaren en die al lang werkloos zijn. Degenen waarmee niet over begeleiding gesproken is, zijn het minst tevreden over de zorgvuldigheid van de herbeoordeling. Het grootste verschil doet zich voor naar het zichzelf al dan niet in staat achten te werken. Van degenen die zelf vinden dat ze vanwege de gezondheid niet tot werken in staat zijn, heeft 43 procent niet over begeleiding gesproken, van degenen die zich wel tot werken in staat achten 19 procent.

(Echt) niet over begeleiding gesproken: wat zegt de re-integratievisie?

Of over begeleiding wel of niet gesproken is, is moeilijk exact vast te stellen in een enquête. Het feit dat 33 procent van de niet-werkenden aangeeft dat niet over begeleiding naar werk gesproken is, hoeft niet te betekenen dat de mogelijkheden niet afgetast zijn. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de cliënt direct duidelijk heeft gemaakt niet te kunnen of willen werken, en daarmee impliciet het gesprekspunt 'begeleiding' overbodig heeft gemaakt. Ook kan er sprake zijn van begripsverwarring. 'Begeleiding naar werk' is een breed, maar ook abstract begrip. Wellicht is wel gesproken over 'een re-integratietraject', 'een voorziening', 'een coach' of 'hulp bij solliciteren', maar is dat voor de cliënt iets anders dan 'begeleiding naar werk'. Ten slotte kan het feit dat men aangeeft dat over begeleiding niet gesproken is ook te maken hebben met de

emoties van het moment. Veel mensen die worden herbeoordeeld beseffen tijdens het gesprek niet wat er gebeurt, of kunnen het niet direct bevatten. De informatie over begeleiding bereikt hen dan niet altijd. Uitspraken over begeleiding moeten tegen de hierboven geschetste achtergronden worden gezien.

Uit de koppeling van de enquête aan de re-integratievisie van UWV constateren wij dat voor iedere respondent¹⁰ een re-integratievisie gemaakt is. Uit tabel 3.9 valt op te maken dat alle cliënten die niet over begeleiding gesproken zeggen te hebben, deze volgens de re-integratievisie op dat moment ook vaak niet wensen of nodig hebben: ze stellen zich niet beschikbaar voor werk (28 procent), ze kunnen volgens de arbeidsdeskundige tijdelijk niet aan re-integratieactiviteiten deelnemen (11 procent), ze kunnen zelf werk zoeken (11 procent), zijn in bezwaar (7 procent) of volgen al een traject (8 procent). Verder wordt voor 25 procent van deze groep volgens de re-integratievisie wèl een traject ingekocht.

Tabel 3.9 Uitkomst re-integratievisie UWV, naar wel of niet over begeleiding naar werk gesproken hebben tijdens de herbeoordeling (als percentage van de niet-werkenden die een machtiging hebben afgegeven)

	wel gesproken	niet gesproken	totaal
ongewogen aantal	n = 431	n = 202	n = 633
<i>geen re-integratieacties mogelijk, nodig of gewenst of uitgesteld</i>			
geeft tegenover ad aan in bezwaar te gaan	2	7	3
kan zelf werk zoeken	12	11	12
stelt zich niet beschikbaar voor werk	9	28	15
tijdelijk geen re-integratieactiviteiten	7	11	8
is 80-100: geen re-integratieopties	1	0	1
<i>re-integratie via werkgever (uitbreiding);</i>			
werkt en benut (bijna) volledig restverdiencapaciteit	2	7	3
werkt en overlegt met werkgever over uitbreiding dienstverband	0	-	0
kan na overleg werkgever volledige verdiencapaciteit benutten	1	1	1
werkt niet, heeft wel werkgever, overlegt met werkgever over uitbreiding dienstverband	0	1	1

¹⁰ Deze koppeling is alleen gelegd wanneer de cliënt hiervoor een machtiging heeft ondertekend in de enquête

	wel ge- sproken	niet ge- sproken	totaal
ongewogen aantal	n = 431	n = 202	n = 633
<i>re-integratietraject inkopen en begeleiden (of lopend)</i>			
IRO	17	4	13
RI-traject: betaalde arbeid	35	19	30
RI-traject: sociale activering	1	0	1
RI-traject: gesubsidieerde arbeid	0	-	0
RI-traject: voorschakeltraject	0	2	1
RI-traject: vrije ruimte	3	-	2
volgt al re-integratietraject	10	8	9
totaal	100	100	100

Arbeidsdeskundige spreekt vooral met cliënten die zelf ook willen werken expliciet over begeleiding

Uit bovenstaande bevindingen (analyse naar achtergrondkenmerken en re-integratievisie) ontstaat het beeld dat de arbeidsdeskundige selectief te werk gaat bij het praten over begeleiding: met degenen die zich relatief gezond voelen en willen werken wordt het vaakst over begeleiding gesproken. Met cliënten die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en deze vanwege hun beperkingen niet willen of durven te betreden, is het minst vaak expliciet over begeleiding gesproken. Ook wordt duidelijk dat bij een ontkennend antwoord op de vraag "of met de arbeidsdeskundige over begeleiding bij terugkeer naar werk" gesproken is, de praktijk anders kan liggen. Ook voor deze personen is een re-integratievisie opgesteld en zijn dus de behoeften en opties verkend. Voor een derde van deze groep loopt volgens de re-integratievisie al een traject of wordt dit ingekocht.

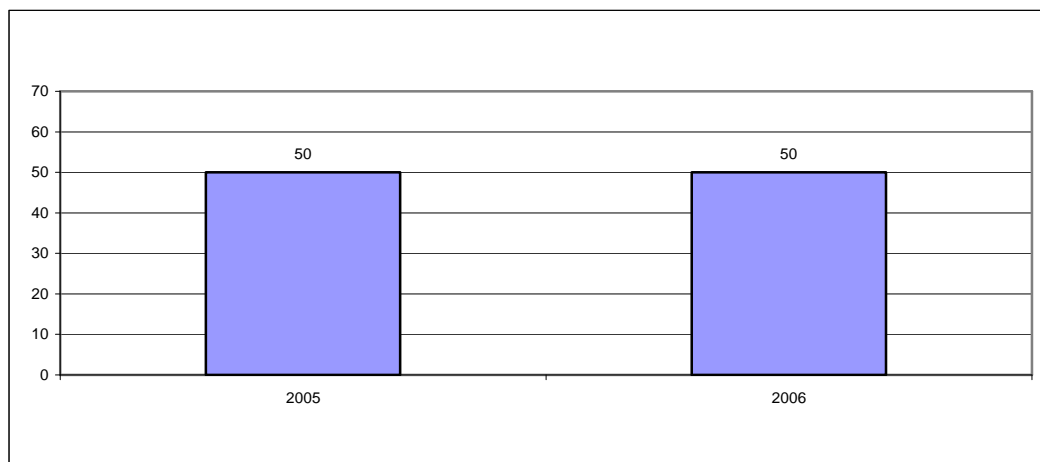
Twintig procent heeft een apart gesprek over begeleiding gehad

In totaal heeft 20 procent van alle niet-werkenden een tweede gesprek gehad met de arbeidsdeskundige. Dit is iets meer dan in 2005, toen 18 procent een tweede gesprek had.

Met de helft van de niet-werkenden is begeleiding afgesproken

Van de niet-werkenden heeft net als in 2005 50 procent een vorm van begeleiding afgesproken met UWV (figuur 3.10). Dit is driekwart van degenen met wie over begeleiding is gesproken.

Figuur 3.10 Percentage niet-werkenden dat na de herbeoordeling met UWV begeleiding afgesproken heeft, 2005 en 2006



Wie krijgen begeleiding naar werk?

De niet-werkenden die begeleiding hebben afgesproken bij de herbeoordeling kenmerken zich als volgt: het zijn iets vaker vrouwen en jongeren, middelbaar opgeleiden, ze hebben vaker ofwel geen partner of een werkende partner, zijn autochtoon, zijn het vaker eens met de uitslag van de herbeoordeling, hebben geen bezwaar gemaakt en hun gezondheid is vaker redelijk tot goed. Ook hier geldt weer dat degenen die zelf menen te kunnen werken vaker begeleiding krijgen (65 procent), dan degenen die vanwege de gezondheid of om andere redenen niet kunnen werken (39 en 47 procent). Een relatief positieve kijk van de cliënt op de eigen mogelijkheden om betaald werk te verrichten, bevordert dus het maken van afspraken met UWV over begeleiding.

Vormen van begeleiding

In tabel 3.11 is weergegeven welke vormen van begeleiding zijn afgesproken met de arbeidsdeskundige. In de meeste gevallen wordt één vorm van begeleiding afgesproken, bij sommigen meer dan één vorm.

Tabel 3.11 Met UWV naar aanleiding van de herbeoordeling afgesproken vorm(en) van begeleiding (als percentage van de niet-werkenden waarmee afspraken over begeleiding zijn gemaakt, respectievelijk van alle niet-werkenden), 2005 en 2006

	2005	2006
<i>begeleidingsvorm als percentage van degenen die hierover met UWV afspraken hebben gemaakt*</i>	<i>n = 538</i>	<i>n = 428</i>
door arbeidsdeskundige UWV	24	29
re-integratiebedrijf	73	46
IRO	22	36
hulp arbeidsdeskundige UWV bij urenuitbreiding	3	3
anders	4	5
<i>begeleidingsvorm als percentage van alle niet-werkenden*</i>	<i>n = 1.114</i>	<i>n = 888</i>
door arbeidsdeskundige UWV	12	14
re-integratiebedrijf	37	23
IRO	11	18
hulp arbeidsdeskundige UWV bij urenuitbreiding	1	2
anders	2	2

*Er zijn meerdere begeleidingsvormen mogelijk

Gebruik IRO is stijgende

Begeleiding door een re-integratiebedrijf is nog steeds de meest voorkomende begeleidingsvorm: 46 procent van degenen die begeleiding krijgen (wat neerkomt op 23 procent van alle niet-werkenden) gaat naar een door UWV geselecteerd re-integratiebedrijf. Deze percentages liggen een stuk lager dan in 2005. Het 2006-cohort maakt echter veel meer gebruik van de IRO (36 procent versus 22 procent in 2005), en ook wat vaker van de re-integratiecoach van UWV (29 versus 24 procent). Daarnaast geeft 5 procent van hen aan dat iets anders is afgesproken rond begeleiding naar werk. Het betreft bijvoorbeeld ondersteuning bij de start als zelfstandige. Sommigen geven aan dat de begeleidingsvorm nog onduidelijk is, vanwege bezwaar of langzame afhandeling. Een aantal personen geeft aan dat afgesproken is dat zij opnieuw contact met UWV opnemen over begeleiding, wanneer hieraan in een later stadium wel behoefte is.

3.6.3 Aansluiting begeleiding bij eigen wensen en behoeften

UWV streeft er naar maatwerk te leveren bij de begeleiding naar werk, onder andere door zoveel mogelijk uit te gaan van de wensen en mogelijkheden van betrokkenen. De arbeidsdeskundige zal realistisch met de behoeften omgaan binnen de kaders van

wet- en regelgeving en ook zijn eigen professionele oordeel daarover naar voren brengen. Het is daarom mogelijk dat de behoefte van de cliënt afwijkt van de door de arbeidsdeskundige gediagnosticeerde behoeften. In tabel 3.12 zijn enkele indicatoren weergegeven die uitdrukken in hoeverre de cliënt de geboden begeleiding als maatwerk beschouwt.

Tweederde heeft eigen begeleidingswensen goed naar voren kunnen brengen

Van de niet-werkenden heeft 67 procent met de arbeidsdeskundige gesproken over begeleiding bij terugkeer naar werk (figuur 3.8). Hen is gevraagd of ze in dit gesprek de eigen wensen voldoende naar voren hebben kunnen brengen. Hierop antwoordt 63 procent dat dit het geval was (tabel 3.12). Voor zover men de eigen wensen naar voren kon brengen, is 61 procent van mening dat hiermee ook voldoende rekening is gehouden. Dit is iets hoger dan in 2005 toen dit percentage op 55 lag.

Tabel 3.12 Indicatoren voor maatwerk in de begeleiding bij niet-werkenden (%)

	2005	2006
heeft eigen wensen goed naar voren kunnen brengen?*	<i>n</i> = 756	<i>n</i> = 572
ja	65	63
nee	25	27
heeft geen eigen wensen	9	10
is rekening gehouden met de eigen wensen? **	<i>n</i> = 473	<i>n</i> = 354
ja	55	61
nee	45	39
aansluiting begeleiding bij behoeften ***	<i>n</i> = 515	<i>n</i> = 368
sluit goed aan	24	32
sluit min of meer aan	46	37
sluit niet aan	30	31

*als percentage van degenen die over begeleiding gesproken hebben

**als percentage van degenen die hun wensen naar voren hebben kunnen brengen

***als percentage van degenen die begeleiding hebben afgesproken

Stijging aandeel cliënten dat begeleiding goed vindt aansluiten bij behoeften

Met 50 procent van de niet-werkende herbeoordeelden is een vorm van begeleiding is afgesproken (figuur 3.10). Bij 69 procent van hen sluit deze begeleiding ofwel 'goed' (32 procent) ofwel 'min of meer' (37 procent) aan bij de behoeften. De overige 31 procent geeft aan dat de afgesproken begeleiding niet aansluit bij de behoeften. Hoewel in 2006 nog net zoveel niet-werkenden aangeven dat de begeleiding niet goed aansluit als in 2005, is er toch sprake van een verbetering. Het aandeel dat aangeeft dat de begeleiding *goed* aansluit is gestegen van 24 naar 32 procent.

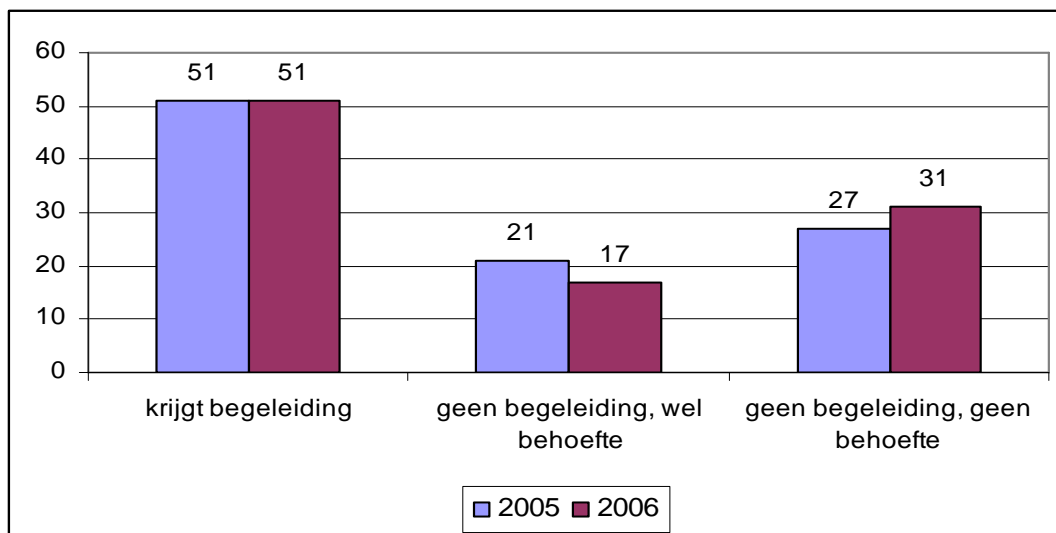
3.6.4 Behoeftte aan begeleiding

De helft heeft geen begeleiding afgesproken met UWV

De helft van de niet-werkenden heeft na de herbeoordeling *geen* begeleiding afgesproken met UWV. Deze groep is vier maanden nadien gevraagd of ze hier wellicht (alsnog) behoefte aan hebben. In figuur 3.13 wordt de stand van zaken weergegeven wat ontvangen begeleiding en behoeften op dit punt betreft. Van de niet-werkenden ontvangt 17 procent geen begeleiding, terwijl daar wel behoefte aan is. Dit percentage ligt lager dan in 2005, toen 21 procent behoefte aan begeleiding had. Dit suggereert dat de arbeidsdeskundigen van UWV nu bij de herbeoordeling beter weten te

bepalen of er behoefte aan begeleiding is. De helft krijgt begeleiding¹¹, de overige 31 procent krijgt geen begeleiding en heeft hier ook geen behoefte aan.

Figuur 3.13 Ontvangen begeleiding en behoeften hieraan bij niet-werkenden, 2005 en 2006



17 procent heeft na vier maanden (alsnog) behoefte aan begeleiding

In tabel 3.14 zijn de redenen weergegeven waarom men nu wel of (nog steeds) geen behoefte aan begeleiding heeft. De cliënten die aangeven nu wel behoefte te hebben aan begeleiding, is gevraagd waarom ze die niet gekregen hebben bij de herbeoordeling. De antwoorden op deze vraag zijn niet helemaal te vergelijken met die uit 2005, omdat nu een groter aantal antwoordmogelijkheden is voorgelegd. In ieder geval geeft nu een kleiner deel aan dat niet over begeleiding gesproken is (23 versus 43 procent in 2005). Andere redenen zijn dat men er tijdens het gesprek met de arbeidsdeskundige nog niet aan toe was (16 procent) of dat men al in een traject zit of zat (17 procent). Bij deze laatste groep is onduidelijk of het lopende of afgeronde traject onvoldoende was en er nieuwe behoeften zijn, of dat ze met hun antwoord uit willen drukken dat ze begeleiding nodig hebben (en het daarom ook krijgen). 15 procent geeft aan dat ze wel begeleiding afgesproken hebben, maar daar nog op aan het wachten zijn. Feitelijk is bij deze groep wel in de begeleidingsbehoefte voorzien, hoewel het uiteraard geen goede zaak is dat ze daar na vier maanden nog steeds op wachten. Ten slotte geeft 18 procent aan dat er andere redenen zijn waarom men geen begeleiding krijgt. Deze groep is deze keer niet gevraagd het antwoord toe te lichten. Bij het

¹¹ Het percentage dat begeleiding ontvangt ligt in figuur 3.13 op 51, terwijl eerder is aangegeven dat het op 50 ligt. Reden is hier de antwoorden op twee vragen zijn gecombineerd, waardoor de percenteerbasis iets veranderd is (door het grotere aantal missende waarnemingen). Het percentage van 50 fungeert als het 'officiële' percentage.

2005-cohort bleken de volgende motieven een rol te spelen bij degenen die 'anders' invulden: men wacht nog op de uitslag van het bezwaar, men weet niet waarom men geen begeleiding krijgt of de gezondheid is hiervoor te slecht.

Tabel 3.14 Achtergronden bij het alsnog behoefte hebben aan begeleiding (als percentage van de niet-werkenden die hierover met UWV geen afspraken hebben gemaakt bij de herbeoordeling) 2005 en 2006

	2005	2006
indien geen begeleiding: heeft men hieraan wel behoefte?	<i>n</i> = 509	<i>n</i> = 398
ja	44	36
nee	56	64
indien behoefte aan begeleiding, reden waarom men deze niet krijgt:	<i>n</i> = 212	<i>n</i> = 135
komt niet in aanmerking volgens UWV	8	7
aangeboden begeleiding sloot niet bij behoeften aan	10	4
met UWV is niet over begeleiding gesproken	43	23
tijdens het gesprek was cliënt er nog niet aan toe	-	16
zit al in een traject / al traject gehad	-	17
krijgt wel een traject, maar wacht hier nog op	-	15
anders	39	18

Wat kenmerkt de niet-werkenden die na vier maanden alsnog begeleiding willen?

Om meer inzicht te krijgen in de groep die na vier maanden alsnog begeleiding wenst, is nagegaan wat hun achtergrondkenmerken zijn. Ook is nagegaan wat in de re-integratievisie vermeld staat voor deze personen. Op de volgende punten blijkt deze groep te verschillen van degenen die na vier maanden nog steeds geen behoefte aan begeleiding hebben: het zijn vaker mannen, mensen van niet-Nederlandse afkomst, ze hebben wat minder vaak bezwaar gemaakt, ze hebben iets vaker een redelijk tot goede gezondheid, ze hebben een wat recenter arbeidsverleden, ze zitten wat korter in de WAO, ze achten zichzelf wat vaker in staat om te werken en ook wat vaker juist niet om privé-redenen. Het inkomen is relatief vaak verslechterd. Ten slotte hebben ze wat vaker een WW-uitkering.

Wat zegt de re-integratievisie over degenen die alsnog behoefte hebben?

Nagegaan is wat de arbeidsdeskundige in de re-integratievisie vermeld heeft bij degenen die na vier maanden *alsnog* behoefte aan begeleiding hebben. Er is volgens de re-integratievisie in 47 procent van deze gevallen sprake van een al lopend of afgesproken traject. Voor 9 procent staat aangegeven dat men zelf werk kan zoeken, voor 3 procent dat men bezwaar maakt en voor 28 procent dat men zich niet beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt. Daarnaast is bij 8 procent aangegeven dat ze tijdelijk geen re-integratieactiviteiten kunnen verrichten.

Bij degenen die *geen* behoefte hebben aan begeleiding is vaker sprake van zelfstandig werk kunnen zoeken (20 procent) en bezwaar (8 procent) en ongeveer even vaak van 'tijdelijk geen re-integratieactiviteiten' (10 procent) en zich niet beschikbaar stellen voor werk (27 procent). Er is minder vaak sprake van een lopend of afgesproken traject (26 procent). Omdat met name de hierbij voor de hand liggende categorieën (zelf kunnen zoeken, bezwaar, geen lopend traject, tijdelijk geen re-integratieactiviteiten) minder toegepast zijn bij degenen die na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben, kan uit de re-integratievisie niet voorspeld worden welke cliënten later alsnog behoefte aan begeleiding hebben.

Overall beeld van degenen die begeleidingsbehoeften hebben na vier maanden

Wanneer de antwoorden uit tabel 3.14, de analyse op achtergrondkenmerken en de re-integratievisie gecombineerd worden, ontstaat het beeld dat het twee verschillende groepen cliënten betreft die na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben. De eerste groep bestaat uit cliënten die wél begeleiding krijgen: ze geven dit ofwel zelf aan¹², ofwel (en dit is veel vaker het geval) dit staat vermeld in de re-integratievisie. Dit laatste zou verklaard kunnen worden, doordat het traject nog niet gestart is. De tweede groep bestaat uit cliënten waarbij tijdens het gesprek met de arbeidsdeskundige het onderwerp begeleiding niet grondig is uitgediept, wellicht omdat ze toen nog bezig waren met de verwerking van het verlies van de WAO-uitkering en hulp bij terugkeer naar werk direct afwezen¹³. De cliënten zijn na vier maanden mogelijk gaan beseffen dat het einde van de WW-uitkering in zicht komt en men hulp nodig heeft om aan het werk te komen en een verdere inkomensterugval voor te blijven.

¹² Deze 'onlogische' verklaring voor de begeleidingsbehoefte is mogelijk deels te wijten aan de bevestigingssystematiek in de schriftelijke enquête: als men in de enquête aangeeft dat niet over begeleiding gesproken is, wordt ook niet gevraagd of met UWV begeleiding is afgesproken en welke vorm van begeleiding dit betreft. Ook wordt niet gevraagd om men wellicht via andere wegen begeleiding ontvangt. Dit in verband met beperkte ruimte en routetechnische beperkingen in schriftelijke vragenlijsten. In de computergestuurde tweede en derde metingen wordt de begeleiding wel volledig in kaart gebracht, ongeacht of deze al dan niet naar aanleiding van de herbeoordeling is gestart, en ongeacht de initiator (UWV, werkgever of andere partij).

¹³ In 60 procent van deze gevallen geeft de cliënt aan dat met de arbeidsdeskundige niet over begeleiding gesproken is (bij degenen die ook na vier maanden geen behoefte aan begeleiding hebben, ligt dit percentage op 70).

31 procent heeft ook na vier maanden geen behoefte aan begeleiding

Bijna tweederde van degenen die geen begeleiding krijgen, heeft hieraan na vier maanden ook nog steeds geen behoefte. Dit is 31 procent van de niet-werkenden. De redenen daarvoor staan in tabel 3.15.

Tabel 3.15 Achtergronden bij het geen behoefte hebben aan begeleiding (als percentage van de niet-werkenden die hierover met UWV geen afspraken hebben gemaakt bij de herbeoordeling) 2005 en 2006

	2005	2006
ongewogen aantallen	n = 272	n = 241
werkt al	10	6
zit/zat al in traject	23	17
kan niet werken	41	-
wil niet werken	2	-
kan/wil niet werken vanwege gezondheid	-	53
kan/wil niet werken om andere redenen	-	3
wil zonder begeleiding zoeken	12	8
andere redenen	9	14

Gezondheid belangrijkste redenen om geen begeleiding te wensen

Ook hier zijn de redenen niet goed te vergelijken met die van 2005, omdat de antwoordcategorieën niet identiek zijn. Duidelijk is dat de gezondheid de belangrijkste reden is (53 procent). Dit lijkt ook vaker het geval dan in 2005 (43 procent kan of wil niet werken). Dit impliceert dat in dit oudere cohort een groter deel zich niet beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt. Andere reden waarom men geen behoefte heeft, is dat men al in een traject zit (17 procent), of zonder begeleiding werk wil zoeken (8 procent). 14 project geeft aan dat 'andere' redenen een rol spelen. In 2006 is niet nagegaan welke redenen dit zijn. In 2005 waren de belangrijkste 'andere redenen' de volgende:

- gebrek aan vertrouwen in UWV en/of re-integratiebedrijven;
- men wacht het bezwaar af;
- men kan het op dit moment niet aan, heeft de belasting van de herbeoordeling nog niet verwerkt.

3.7 Conclusie

12 procent heeft na vier maanden het werk hervat

In het 2006-cohort heeft 58 procent geen betaald werk op het moment van herbeoordeling. Deze groep noemen we 'de niet-werkenden'. Van de niet-werkenden is 12 procent na vier maanden aan het werk. In veel gevallen gaat het om tijdelijke banen of uitzendwerk.

Bijna tweederde acht zichzelf niet in staat te werken

Van de niet-werkenden geeft 54 procent aan dat de gezondheid het niet toelaat om te werken en bij nog eens 10 procent belemmeren andere persoonlijke omstandigheden de werkhervatting. De overige 36 procent geeft aan in staat te zijn om te werken. In 2005 was dit 41 procent. De groep die zichzelf niet in staat acht te werken kenmerkt zich met name doordat ze de eigen gezondheid vaak als slecht of wisselend ervaren en bezwaar maken tegen de uitslag. Naarmate men langer niet gewerkt heeft, wordt de gezondheid als slechter ervaren. Zichzelf niet in staat acht te werken, betekent niet dat men geen pogingen doet om aan het werk te komen: een deel onderneemt wel degelijk zoekactiviteiten.

Zoeken naar werk

De meerderheid van de niet-werkenden heeft zich aangemeld bij het CWI (87 procent), een derde bij een uitzendbureau en 63 procent bij een re-integratiebedrijf. Degenen die zelf aangeven dat ze in staat zijn te werken, verrichten, net als in 2005, ook meerdere eigen zoekactiviteiten als solliciteren en kijken naar vacatures. De verwachtingen over het vinden van werk binnen anderhalf jaar zijn ook redelijk positief: 56 procent verwacht dat dit zal lukken. Ook degenen die zich niet in staat achten te werken, verrichten zoekactiviteiten. Hun verwachting over het vinden van werk is echter veel negatiever: slechts 12 procent denkt binnen anderhalf jaar betaald werk gevonden te hebben.

Begeleiding naar werk

Hoewel de re-integratievisie sinds januari 2006 wordt thuisgestuurd naar de cliënt, is het aandeel dat aangeeft dat bij de herbeoordeling is gesproken over begeleiding naar werk in 2006 niet hoger dan in 2005. Van de niet-werkenden geeft in 2006 67 procent aan dat met hen over begeleiding is gesproken bij de herbeoordeling. Dit betekent niet dat de arbeidsdeskundige de begeleidingsbehoeften niet is nagegaan in het gesprek. Op basis van koppeling van de enquête met de re-integratievisie, constateren wij dat in alle gevallen een re-integratievisie is opgesteld. Met name degenen die zelf geen begeleiding willen (vaak vanwege de gezondheid) geven aan dat niet over begeleiding is gesproken. Bij in totaal 50 procent is naar aanleiding van het gesprek met de arbeidsdeskundige overeengekomen dat men begeleiding ontvangt. Dit is

evenveel als in 2005. De meest voorkomende begeleidingsvorm is nog steeds een traject bij een re-integratiebedrijf. IRO wint echter sterk in populariteit: in 2005 heeft 11 procent van de niet-werkenden een IRO afgesproken, in 2006 is dit gestegen tot 18 procent. Het reguliere traject is juist gedaald: van 37 naar 23 procent. Het werkelijke percentage cliënten dat begeleiding ontvangt ligt overigens hoger dan 50: al lopende trajecten zijn niet meegeteld¹⁴. Zoals al aangegeven onder het kopje 'zoeken naar werk' geeft 63 procent aan dat men is aangemeld of ingeschreven bij een re-integratiebedrijf.

Begeleiding is in 2006 iets meer maatwerk geworden

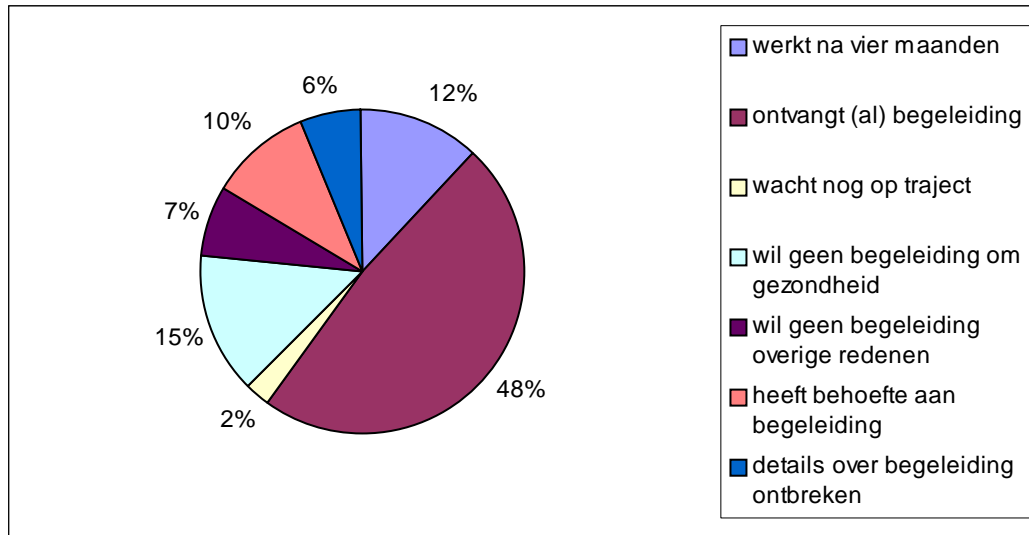
In 2006 lijkt er meer sprake van maatwerk in de begeleiding te zijn dan in 2005. De begeleiding sluit wat vaker aan bij de eigen wensen en behoeften. Het aandeel dat na vier maanden (alsnog) behoefte heeft aan begeleiding is ook wat afgenomen (van 21 naar 17 procent). Al met al lijken de arbeidsdeskundigen in 2006 beter te luisteren naar de specifieke wensen van de cliënten. Wellicht richt men zich nu ook specifiek op de cliënten die zelf aangeven dat ze begeleiding willen en laat men degenen die dit niet willen los.

Stand van zaken niet-werkenden

Hoe staat het nu al met al met de niet-werkenden, wat betreft werkhervatting, verkregen begeleiding en begeleidingsbehoeften? De stand van zaken is weergegeven in figuur 3.16. In de weergave is ervan uitgegaan dat de *werkhervatters* geen begeleiding krijgen hier ook geen behoefte aan hebben. Uiteraard zal dit in werkelijkheid bij een deel van hen wel degelijk het geval zijn, omdat het vaak nog om tijdelijk werk gaat en re-integratiebedrijven ook nazorg kunnen bieden. Degenen die op het moment van de herbeoordeling al een traject hebben of gehad hebben, zijn toegevoegd aan de categorie 'ontvangt begeleiding'. Door het combineren van antwoorden op verschillende vragen zijn in figuur 3.16 de onderlinge verhoudingen iets verschoven. In totaal heeft 22 procent van alle niet-werkenden geen behoefte aan begeleiding (bij tweederde is dit vanwege de gezondheid) en 10 procent heeft hier na vier maanden wel behoefte aan. Daarnaast ontvangt 48 procent begeleiding (of heeft deze gehad) en 2 procent wacht op de start van een traject. Van 6 procent is niet duidelijk of ze begeleiding of begeleidingsbehoeften hebben, vanwege ontbrekende antwoorden op één of meer van de betreffende vragen. De overige 12 procent werkt al.

¹⁴ Mogelijk hebben ook de in de schriftelijke enquête toegepaste routing en vraagformulering enige onderschatting tot gevolg.

Figuur 3.16 Stand van zaken wat betreft werkhervatting en begeleiding na vier maanden (als percentage van de groep die tijdens de herbeoordeling niet werkt), 2006



4 DE GROEP DIE TIJDENS DE HERBEOORDELING WERK HEEFT

4.1 Inleiding

Basisgroep: werkenden tijdens de herbeoordeling

De basisgroep voor dit hoofdstuk zijn *de herbeoordeelden die tijdens de herbeoordeling werken*. Het beleidsstreven is dat deze groep werknemers het verlies of de verlaging van de WAO-uitkering in eerste instantie compenseert door de functie uit te breiden in uren of niveau.

Rol van UWV en werkgever bij uitbreiding verdien capaciteit

In het najaarsoverleg in 2004 is afgesproken dat de werkgevers de eerst verantwoordelijken zijn voor de functie-uitbreiding van werknemers waarvan de WAO-uitkering is verlaagd of beëindigd. De sociale partners hebben deze afspraak herbevestigd tijdens de werktop op 1 december 2005. De werknemers die de functie willen uitbreiden, worden geacht dit met hun werkgever te bespreken. UWV biedt werkende WAO'ers alleen begeleiding aan als functie-uitbreiding via de werkgever niet lukt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de eigen werkgever geen geschikt werk heeft of het bedrijf geen financiële mogelijkheden voor uitbreiding heeft. Ook kan het zijn dat de werknemer een tijdelijk arbeidscontract heeft zonder zicht op verlenging of via een uitzendbureau werkt. Verder kan de arbeidsdeskundige bemiddelen als de werknemer wel uitbreidingsmogelijkheden ziet bij de eigen werkgever, maar dit niet op eigen kracht weet te realiseren. Dit alles komt aan de orde tijdens het gesprek dat de cliënt in het kader van de herbeoordeling standaard voert met de arbeidsdeskundige van UWV. De uitkomst van dit gesprek over begeleiding wordt vastgelegd in de re-integratievisie. Sinds 1 januari 2006 wordt de re-integratievisie opgestuurd naar de cliënten en is het mogelijk hiertegen in beroep te gaan.

Verschillende manieren van compensatie voor verlaging WAO-uitkering mogelijk

Een belangrijke vraag in dit hoofdstuk is of de werkenden de hogere verdien capaciteit die de arbeidsdeskundige tijdens de herbeoordeling heeft vastgesteld, ook weten te benutten. Met andere woorden: in hoeverre kunnen de werkende herbeoordeelden de verlaging van de WAO-uitkering compenseren door een hoger salaris? Een hoger salaris kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. Het kan onder meer verworven worden door in de bestaande functie (bij de eigen werkgever) meer uren te gaan werken, in een functie met een hoger salaris te gaan werken of combinaties hiervan. Ook kan men voor het realiseren van een hoger salaris op zoek (moeten) gaan naar een andere werkgever. Verder is het mogelijk dat iemand op het moment van de herbeoordeling de resterende verdien capaciteit in de praktijk al benut. Bij het 2005-cohort is voornamelijk gevraagd naar realisatie van *urenuitbreiding sinds* de herbeoor-

deling. Bij het 2006-cohort is breder gekeken. De urenuitbreiding is daarbij op een andere, niet rechtstreeks vergelijkbare manier in kaart gebracht. Om deze reden is het in dit hoofdstuk maar beperkt mogelijk om een vergelijking tussen de twee jaargangen te maken.

Basisgroep heeft twee subgroepen: werkbehouders en werkverliezers

Niet voor de hele basisgroep van ‘werkenden tijdens de herbeoordeling’ geldt dat ze ook na vier maanden werken: een klein deel heeft na vier maanden geen werk meer. Voor deze groep kan de werkgever dus geen re-integratieverantwoordelijkheid (meer) nemen. Dit betekent dat, afhankelijk van de gestelde vragen, de stand van zaken vanuit drie perspectieven bekeken wordt in dit hoofdstuk: vanuit de totale basisgroep, vanuit de grote deelgroep die ook na vier maanden betaald werk heeft (de werkbehouders)¹⁵ en vanuit de groep die na vier maanden werkloos is (de werkverliezers).

Inhoud van dit hoofdstuk

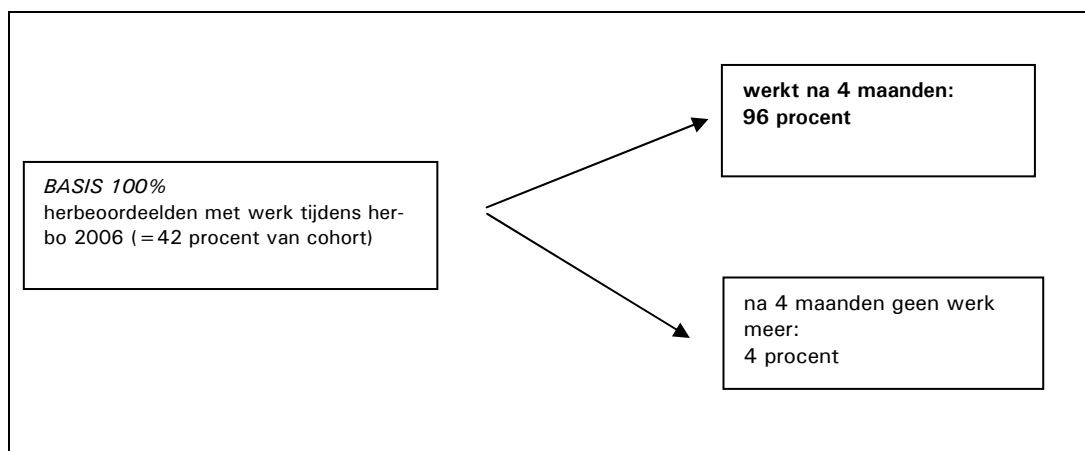
In paragraaf 4.2 wordt een overzicht gegeven van het aandeel werkenden tijdens de herbeoordeling en het aandeel werkverliezers en werkbehouders bij vier maanden. Voor de groep die ook na vier maanden werkt (de werkbehouders), wordt in paragraaf 4.3 weergegeven in hoeverre de verdien capaciteit benut wordt en hoe dit ingevuld is. Paragraaf 4.4 gaat in op de groep werkbehouders die de verdien capaciteit nog niet benut: Willen zij hun functie uitbreiden? Zo nee, waarom niet? En zo ja, is dit mogelijk bij de huidige werkgever? In paragraaf 4.5 wordt ingegaan op de zoekactiviteiten van de werkverliezers. In paragraaf 4.6 wordt beschreven welke begeleiding bij werkuitbreiding de werkenden krijgen en welke behoeften er op dit punt leven. In paragraaf 4.7 worden voor degenen die UWV daartoe gemachtigd hebben, de enquêtegegevens vergeleken met de re-integratievisie van UWV. In paragraaf 4.8 worden de conclusies gegeven.

4.2 Aandeel werkbehouders en werkverliezers

Werkbehouders en werkverliezers

Van de groep die tijdens de herbeoordeling betaald werk heeft, werkt 96 procent vier maanden later nog steeds (de werkbehouders). De overige 4 procent heeft op dat moment geen baan meer (de werkverliezers). In het 2005-cohort had 7 procent na vier maanden geen baan meer.

¹⁵ Ook degenen die tussentijds werkloos zijn geweest, worden hierbij als ‘werkbehouders’ beschouwd.



Kenmerken van het dienstverband

In tabel 4.1 wordt het aantal contracturen en het soort dienstverband van de werkbouhouders weergegeven. Slechts een kwart van hen heeft een fulltime baan, de overigen een kleine of grotere deeltijdbaan. Een enkeling heeft een nulurencontract. Het 2006-cohort verschilt nauwelijks van het 2005-cohort in contractvormen. In 2006 heeft 68 procent een vast contract, in 2005 is dit 67 procent. In het 2006-cohort zitten alleen wat meer zelfstandigen dan in het 2005-cohort (7 versus 4 procent).

Tabel 4.1 Aanstellingsomvang en soort dienstverband (als percentage van de werkbouhouders)

	2005	2006
aantal werkuren		
0 uren	1	1
1-19 uren	28	29
20-35 uren	43	44
> 36 uren	28	25

	2005	2006
soort dienstverband		
vast dienstverband (vast contract)	67	68
kort tijdelijk dienstverband (een half jaar of korter)	6	4
langer tijdelijk dienstverband (langer dan een half jaar)	11	12
via een uitzendbureau	4	2
via gesubsidieerde arbeid (zoals WIW / I/D baan)	1	1
WSW-dienstverband (sociale werkplaats)	4	2
werkte als zelfstandige, freelancer	4	7
anders	4	4

4.3 Benutting verdiencapaciteit werkbehouders

Merendeel werkbehouders weet of verdiencapaciteit benut wordt

De werkbehouders van het 2006-cohort is rechtstreeks gevraagd naar de realisatie van de verdiencapaciteit (deze vraag is niet gesteld in de eerste meting van het 2005-cohort). Hiervoor is de volgende vraagformulering gebruikt:

“Tijdens de herbeoordeling van 2006 heeft de arbeidsdeskundige van UWV bepaald wat u in theorie nog zou kunnen verdienen met uw handicap. Is uw salaris nu minder, ongeveer evenveel of meer dan wat u volgens de arbeidsdeskundige van UWV zou kunnen verdienen?”

Naar schatting 69 procent werkbehouders benut verdiencapaciteit na 4 maanden

Van de werkenden geeft 41 procent aan dat het salaris ongeveer even hoog of hoger ligt dan de theoretische verdiencapaciteit en 17 procent dat het *iets* lager ligt (tabel 4.2) Een kwart (26 procent) geeft aan dat het salaris nu veel minder is: zij benutten hun verdiencapaciteit dus niet volledig. De overige 15 procent geeft aan dat ze niet weten of ze de verdiencapaciteit benutten. Uit nadere analyse naar achtergrondkenmerken maken wij op dat ook een deel van deze groep de verdiencapaciteit benut. Zo is van de groep die de verdiencapaciteit benut bij 22 procent het inkomen duidelijk verslechterd na de herbeoordeling, van de groep die duidelijk lager zit bij 62 procent en van de 'weet niet' groep bij 34 procent. Het is daarom aannemelijk dat de 'weet niet' groep een voldoende representatieve afspiegeling vormt van de groep die het wel weet en daarom als 'missing' behandeld mag worden. In tabel 4.2 staat de verdiencapaciteit op twee manieren weergegeven. In de eerste kolom is de 'weet niet' groep apart gehouden, in de tweede kolom wordt deze als missing beschouwd. Vanwege de bandbreedte die ook in de WAO-klassen zit, is een geringe onderbenutting van de verdiencapaciteit acceptabel. De respondenten uit de eerste vier categorieën

(salaris veel meer, iets meer, ongeveer evenveel of iets minder dan de theoretische verdien capaciteit) kunnen daarom worden beschouwd als 'de verdien capaciteit benut- tend'. Dit geldt voor 69 procent van de werkbehouders. De overige 31 procent ver- dient veel minder dan theoretisch mogelijk.

Tabel 4.2 Hoogte salaris ten opzichte van de door UWV vastgestelde theoretische verdien capaciteit (als percentage van de werkbehouders)

	'weet niet' als aparte categorie	'weet niet' als missing
ongewogen aantal	557	469
veel meer	7	9
iets meer	11	13
even veel	23	27
iets minder	17	20
veel minder	26	31
weet het niet	15	-
benutting verdien capaciteit *		
(bijna) volledig		69
veel minder		31

Verdien capaciteit en inkomensachteruitgang

Het feit dat de verdien capaciteit benut wordt, wil nog niet zeggen dat men er niet in inkomen op achteruit is gegaan sinds de herbeoordeling: voor bijna elke herbeoordeel- de geldt dat de WAO-uitkering is weggevallen of verlaagd¹⁶. Alleen in geval men het werk *nadien* heeft kunnen uitbreiden, de werkgever het verschil compenseert, of als men een WW- of TRI-uitkering aanvraagt en toegekend krijgt, hoeft is er (voorlopig) geen sprake van inkomensachteruitgang te zijn.

Een derde is voor en/of na de herbeoordeling meer gaan verdienen met werken

In tabel 4.3 is weergegeven welk deel van de werkbehouders meer is gaan verdienen met werken. Voor 21 procent geldt dat ze *na* de herbeoordeling meer zijn gaan ver- dienen en 19 procent is al meer gaan verdienen *voor* de herbeoordeling. In het totaal geeft een derde (34 procent) van de werkbehouders aan dat ze de functie hebben uitgebreid. Een deel van deze groep heeft zowel voor als na herbeoordeling en uitbrei-

¹⁶ In sommige gevallen is het WAO-percentage weliswaar verlaagd, maar brengt dit dat geen veranderingen voor de cliënt met zich mee. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer voor de herbeoordeling artikel 44 van de WAO al werd toegepast of wanneer de WAO-uitkering aan de werkgever in plaats van aan de cliënt zelf wordt overgemaakt.

dingsstap gemaakt.

Tabel 4.3 Werkuitbreiding bij werkbehouders, voor en na de herbeoordeling (als percentage van de werkbehouders)

ongewogen aantal	577
is al meer gaan verdienen voor de herbeoordeling	19
is meer gaan verdienen sinds de herbeoordeling	21
is voor en/of na de herbeoordeling meer gaan verdienen	34

Reden waarom men meer is gaan verdienen

In tabel 4.4 is weergegeven hoe het komt dat men meer is gaan verdienen. Urenuitbreiding is de meest voorkomende reden, zowel voor de herbeoordeling als (in nog sterkere mate) na de herbeoordeling. In een kwart van de gevallen heeft men het hogere inkomen te danken aan een nieuwe baan. Vóór de herbeoordeling kan dit ook de situatie betreffen dat men vanuit werkloosheid een baan heeft gevonden.

Tabel 4.4 Vorm van werkuitbreiding (als percentage van de werkbehouders die voor respectievelijk na de herbeoordeling het werk uitgebreid hebben)

	heeft voor herbo uitgebreid	heeft na herbo uitgebreid
ongewogen aantal	119	115
meer uren gaan werken	37	52
intensiever gaan werken / nieuwe taken gekregen	1	6
nieuwe functie	17	14
nieuwe baan bij andere werkgever	27	26
meer salaris, zonder werkuitbreiding (compensatie, toeslag)	10	10
anders	19	11

De groep die meer is gaan verdienen na de herbeoordeling en aangeeft dat de vorm 'anders' is (tabel 4.4), geeft in de toelichting vaak aan dat dit komt doordat men als zelfstandige is begonnen of het inkomen als zelfstandige groter is geworden. De groep die voor de herbeoordeling meer is gaan verdienen en waarbij de vorm 'anders' is, geeft relatief vaak aan dat men een nieuwe baan heeft gekregen vanuit een situatie van werkloosheid of als zelfstandige.

Werkuitbreiding en verdiencapaciteit vertonen geen één op één relatie

Verwacht mag worden dat de werkbehouders die het werk uitgebreid hebben, over het algemeen ook de verdiencapaciteit benutten. En omgekeerd mag verwacht worden dat bij de werkbehouders die de verdiencapaciteit benutten in de periode voor of na de herbeoordeling sprake is geweest van werkuitbreiding. In hoeverre is dit ook het geval? Bij 42 procent van degenen die de verdiencapaciteit benutten, is het werk op één van de in tabel 4.4 aangegeven manieren uitgebreid. Van degenen die het werk hebben uitgebreid benut 83 procent de verdiencapaciteit en 17 procent zit daar nog ruim onder. Werkuitbreiding leidt dus in de meeste gevallen tot benutting van de verdiencapaciteit. Het omgekeerde is echter niet het geval: veel werkenden benutten de verdiencapaciteit zonder dat sprake was van werkuitbreiding. Hierop wordt in de volgende alinea nader ingegaan.

Wat kenmerkt degenen die zonder werkuitbreiding de verdiencapaciteit benutten?

Hoe kan het dat men de verdiencapaciteit benut, zonder dat er sinds de voorlaatste WAO-(her)beoordeling sprake is geweest werkuitbreiding? We kunnen hierop helaas geen rechtstreeks antwoord geven, omdat we de betreffende respondenten hierover geen vragen gesteld hebben. Nagegaan is wel of deze groep te duiden is op grond van achtergrondkenmerken. Dit bleek niet het geval. Op een aantal kenmerken zijn wel verschillen zichtbaar, maar deze geven geen zicht op de vraag hoe het kan dat zij zonder werkuitbreiding de verdiencapaciteit benutten.

Het blijft dus nog onduidelijk waarom een zo'n hoog percentage de verdiencapaciteit benut, zonder werkuitbreiding. We vermoeden dat het veelal salarisverbeteringen in de periode *voor* de herbeoordeling betreft en de herbeoordeling benut wordt om het arbeidsongeschiktheidpercentage aan te passen aan het in de praktijk al gerealiseerde verdienvermogen. In de 8 maandenmeting van januari 2007 wordt de respondenten hier nadere vragen over gesteld.

4.4 Wensen en mogelijkheden voor functie-uitbreiding van werkbehouders

Van de groep die na vier maanden nog steeds werkt (de werkbehouders), verdient 31 procent veel minder dan volgens UWV in theorie mogelijk is. Het is belangrijk te weten of deze groep het werk wil uitbreiden en of dit mogelijk is. Om te bepalen of ze de functie zouden *willen* uitbreiden is hen de volgende vraag gesteld:

“Zou u op korte termijn meer uren gaan werken of uw functie uitbreiden, als uw werkgever u deze mogelijkheid zou aanbieden? Met ‘functie uitbreiden’ wordt bedoeld dat u taken of een functie met een hoger salaris krijgt.”

Meer dan de helft wil functie niet uitbreiden, meestal vanwege de gezondheid

Van de specifieke groep die veel minder verdient dan theoretisch mogelijk, wil of kan 56 procent het werk niet uitbreiden (tabel 4.5). Zij kunnen of willen de inkomensachteruitgang die vanwege het verlies van de WAO-uitkering is ontstaan, dus niet compenseren. De belangrijkste reden om geen gebruik te maken van het hypothetische aanbod tot functie-uitbreiding is de gezondheid: 83 procent van de groep die ver onder de verdien capaciteit zit noemt dit als reden.

Tabel 4.5 Wensen tot functie-uitbreiding (als percentage van de werkbehouders bij wie het salaris veel minder is dan de verdien capaciteit)

	%
Zou op korte termijn de functie uitbreiden als dit aangeboden wordt?	n = 89
ja, zou meer uren gaan werken	12
ja, zou functie uitbreiden	22
ja, zou beiden doen	12
nee	54
Indien geen gebruik aanbod tot uitbreiding, waarom niet?*	n = 47
vanwege gezondheid	83
vanwege andere persoonlijke omstandigheden	9
tevreden met huidige functie en uren	6
werk al fulltime	10
andere reden	4

*meerdere antwoorden mogelijk

Belemmeringen vanwege de gezondheid

Degenen die hun functie niet willen of kunnen uitbreiden om gezondheidsredenen is gevraagd om in eigen woorden te omschrijven 'op welke manier de gezondheid hen verhindert het werk uit te breiden'. Met deze vraagformulering wilden we bereiken dat niet de klachten zelf opgesomd werden, maar de belemmeringen die dit opwerpt bij het uitbreiden van het werk. De meeste respondenten geven de relatie met het werk ook aan, een klein deel beperkt zich tot het opsommen van klachten. De meest genoemde belemmeringen om het werk uit te breiden zijn¹⁷:

- verwachting dat uitbreiding tot te grote vermoeidheid of concentratiestoornissen leidt;
- verwachting dat uitbreiding te veel stress of werkdruk oplevert;

¹⁷ In deze achtergrondanalyse zijn ook degenen die de iets minder verdienen dan theoretisch mogelijk en de 'weet niet' groep meegenomen (uiteraard voor zover ze de gezondheid noemen als reden om het werk niet uit te breiden).

- angst voor uitval;
- het huidige aantal uren wordt al als zwaar of als het maximum mogelijke ervaren;
- verwachte pijnverergering bij uitbreiding;
- het werk dan niet meer met privé en huishouden kunnen combineren.

Niet de huidige gezondheid, maar verwachte verslechtering bij uitbreiding vormt vaak het probleem

Duidelijk is dat deze respondenten zelf menen dat het huidige aantal uren de grens van hun kunnen vormt. Eventuele mogelijkheden voor uitbreiding zouden gekoppeld moeten worden aan een andere functie, die minder vermoeiend of stressvol is of fysiek minder vergt. Er is geen sterk verband tussen de ervaren gezondheid of het type klachten aan de ene kant en het niet kunnen of willen uitbreiden van de functie. Uiteraard ervaren degenen die kunnen of willen uitbreiden hun gezondheid wel vaker als redelijk tot goed en zijn ze vaker vrij van klachten, maar de verschillen zijn niet groot. Een mogelijk verklaring hiervoor sluit aan bij de hierboven opgesomde beperkingen. Het is niet de huidige slechte gezondheid die hen weerhoudt uit te breiden, maar de angst dat de gezondheid door het werken weer zal verslechteren. Met andere woorden: men is bang het moeizaam gewonnen evenwicht tussen werk en gezondheid te verliezen. Ook in het rapport *Onzekerheden bij werkhervatting* wordt geconcludeerd dat de gezondheid sterk doorslaggevend is bij het hervatten van werk na de WAO-beoordeling¹⁸. Meer dan de helft van de werkhervatters in dit onderzoek geeft aan dat zij voorafgaand aan hun werkhervatting vooral zekerheid nodig hadden dat zij de baan ook goed aan kunnen gezien hun gezondheid. Ook de angst dat men de baan niet lang vol kan houden was voor ruim 4 op de 10 hervatters procent een belemmerende factor. De gezondheid bleek een sterker bepalende factor dan belemmeringen in financiële of sociale sfeer. Ditzelfde lijkt hier te gelden voor werkuitbreiding.

¹⁸ Doorn, M. van, C.L. van der Burg & I.N. Hento (maart 2003). *Onzekerheden bij werkhervatting. Een verkennende studie naar de ervaren onzekerheden van mensen met een WAO-uitkering*. Amsterdam: Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV)

Minder dan de helft heeft met werkgever over uitbreiding gesproken na herbo

In tabel 4.6 staat in hoeverre men met de werkgever over functie-uitbreiding heeft gesproken en of dit mogelijk is: 47 procent heeft hierover nooit gesproken en 10 procent alleen vóór de herbeoordeling. Slechts 47 procent heeft sinds de herbeoordeling met de werkgever gesproken. Het is dus geen vanzelfsprekende zaak voor een werknemer om zijn WAO-situatie en veranderingen hierin met de werkgever te bespreken. Het percentage dat wel met de werkgever gesproken heeft ligt iets hoger bij de belangrijkste groep, namelijk degenen die de verdien capaciteit niet benutten. Van deze groep heeft de helft na de herbeoordeling over functie-uitbreiding gesproken. Daarbij geeft 32 procent aan dat functie-uitbreiding mogelijk is, 38 procent meent van niet en 30 procent weet het nog niet.

Tabel 4.6 Mogelijkheden voor functie-uitbreiding bij de huidige werkgever, naar realisatie van de verdien capaciteit (VC) (als percentage van werkbehouders)

	benut VC	benut VC niet	totaal
ongewogen aantal	309	149	458
met werkgever gesproken over uitbreiding?			
na herbo	46	51	47
nooit	44	39	42
alleen voor herbo	11	10	10
functie-uitbreiding bij huidige werkgever mogelijk?			
ja	41	32	38
nee	33	38	35
weet het (nog) niet	26	30	27

Redenen waarom gewenste functie-uitbreiding niet mogelijk is.

De respondenten die veel of iets onder de verdien capaciteit zitten en waarbij het niet mogelijk is om de functie uit te breiden (of die het nog niet weten), is gevraagd waarom uitbreiding (misschien) niet mogelijk is. Dit om inzicht te krijgen in de belemmeringen bij de werkgever. De antwoorden zijn als volgt (ongewogen aantallen, het totaal is 74):

- gebrek aan formatieruimte, soms door inkrimping, reorganisatie 25x
- zit al op het maximum aantal uren / taak is al maximaal uitgebreid 12x
- werk in bedrijf is marktafhankelijk 9x
- men wacht nog op uitsluitel over uitbreiding 6x
- gezondheid / WAO-verleden beperkt mogelijkheden 5x
- onwil werkgever / conflict / loopt niet 5x

- moet weg bij huidige werkgever, functie vervalt (mogelijk) 3x
- weet niet waarom uitbreiding niet mogelijk is 2x
- voorwaarden zijn te zwaar voor herbeoordeelde 2x
- net in dienst bij werkgever 1x
- outplacement 1x
- antwoord niet interpreteerbaar 3x

Gebrek aan formatie belangrijkste reden om uitbreidingswens niet te realiseren

Een belangrijke reden waarom uitbreiding niet mogelijk is, is dat het bedrijf geen ruimte heeft voor urenuitbreiding. Soms is dit het gevolg van een reorganisatie of inkrimping, soms is er gewoon geen werk. Een andere reden is dat de beschikbare formatie in het bedrijf varieert, omdat het bedrijf afhankelijk is van de markt: soms gaat het goed en soms gaat het slecht. De betreffende herbeoordeelden moeten wachten op betere tijden. Iets vergelijkbaars geldt voor onderwijsgevendende: de formatie van het huidige schooljaar ligt vast, invalwerk is afhankelijk van de vraag. Voor een aantal herbeoordeelden geldt dat het contract ophoudt, of de functie ter discussie staat. In zo'n situatie is functie-uitbreiding uiteraard lastig aan de orde te stellen. Echte onwil van de kant van de werkgever lijkt weinig voor te komen: in maar 6 van de 74 gevallen verwijst de werknemer naar gebrek aan medewerking of een conflict met de werkgever. Overigens hebben deze 74 werknemers niet allemaal met hun werkgever gesproken over functie-uitbreiding: 18 procent heeft hierover noch vóór noch na de herbeoordeling gesproken. Dit is relatief vaak het geval bij degenen die al een maximum aantal uren werken of wiens functie in het geding is. Kennelijk schat men tevoren al in dat er geen mogelijkheden zijn, en gaat men daarom niet praten.

Werkgevers tonen geen echte onwil, maar doen ook weinig moeite

Het beeld ontstaat dat er bij de meeste werkgevers geen sprake is van echte onwil om de werknemer tegemoet te komen, maar dat ze aan de andere kant ook niet bereid zijn 'alles op alles' zetten om de herbeoordeelde werknemers werkuitbreiding te geven. Wellicht weet de werkgever ook niet altijd dat deze kwestie speelt, omdat de werknemer de herbeoordeling niet altijd ter sprake brengt. Ook zal niet elke werkgever op de hoogte gesteld zijn van het WAO-verleden.

Mogelijkheden voor degenen die ook willen uitbreiden

Niet iedereen wiens salaris veel minder is dan de theoretische verdien capaciteit wil ook uitbreiden. In tabel 4.5 is te zien dat ruim de helft van deze groep op dit moment de functie *niet* wil uitbreiden. ‘Slechts’ 46 procent zou de kans aangrijpen als de werkgever uitbreidingsmogelijkheden zou aanbieden. Relevant is in hoeverre deze groep met de werkgever gesproken heeft over uitbreiding en wat de mogelijkheden zijn. Dit is weergegeven in tabel 4.7. Van de groep die graag wil uitbreiden heeft ruim tweederde hier na de herbeoordeling ook met de werkgever gesproken en nog eens 16 procent voor de herbeoordeling. Dit is aanzienlijk meer dan degenen die niet willen uitbreiden. Veertig procent geeft aan dat uitbreiding bij de huidige werkgever niet mogelijk is, eenderde weet dit (nog) niet. Slechts een kwart van degenen die willen uitbreiden, weten na vier maanden ook dat dit bij de huidige werkgever mogelijk is.

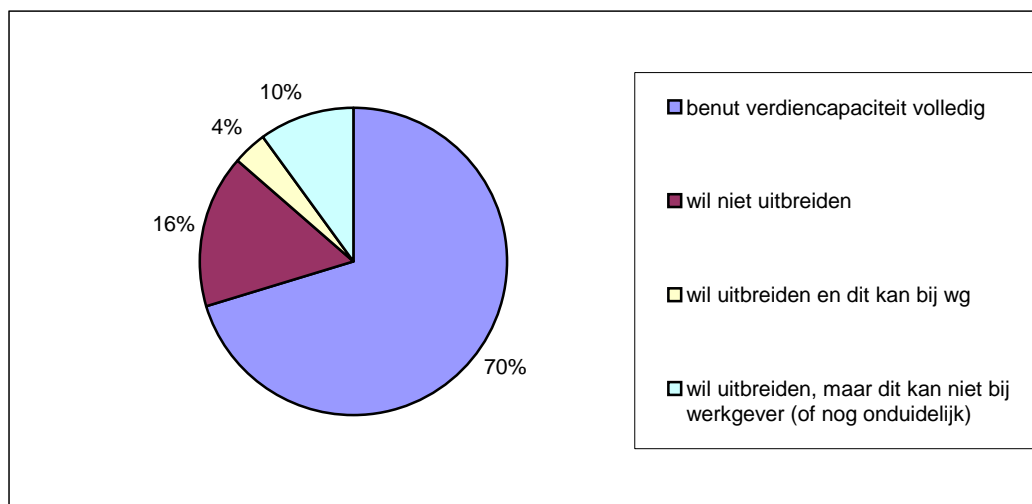
Tabel 4.7 Mogelijkheden voor functie-uitbreiding bij de huidige werkgever voor de groep die onder de verdien capaciteit zit, naar wel en niet willen uitbreiden (%)

	wil uitbreiden	wil niet uitbreiden
ongewogen aantal	72	76
met werkgever gesproken over uitbreiding?		
na herbo	68	39
nooit	16	57
alleen voor herbo	16	5
functie-uitbreiding bij huidige werkgever mogelijk?		
ja	26	39
nee	41	32
weet het (nog) niet	33	29

Stand van zaken na vier maanden werkbehouders

Figuur 4.8 laat de stand van zaken vier maanden na de herbeoordeling zien voor de werkbehouders, wat benutting verdien capaciteit en uitbreidingsmogelijkheden bij de eigen werkgever betreft.

Figuur 4.8 Stand van zaken na vier maanden (als percentage van de werkbehouders)



4.5 Zoekactiviteiten werkverliezers

Naast de werkbehouders, is er een kleine groep die tijdens de herbeoordeling wel werk had, maar na vier maanden niet meer: de werkverliezers. Ook van deze groep is het van belang te weten of ze op zoek zijn naar werk en daarbij ook ondersteuning krijgen als ze dat nodig vinden.

Merendeel werkverliezers zoekt naar werk

Van de groep die tijdens de herbeoordeling werkt, heeft 4 procent na vier maanden geen werkgever meer. In tabel 4.9 is weergegeven bij welke instanties rond werk zij zich hebben aangemeld, of ze op zoek zijn naar werk en of ze hierbij begeleiding krijgen. Omdat het om een klein aantal personen gaat ($n = 20$) zijn alleen de ongewogen aantallen in de tabel weergegeven. Van de 20 niet meer werkenden zijn er na vier maanden 15 aangemeld bij het CWI en 8 bij een re-integratiebedrijf. Bij een uitzendbureau staan 7 personen ingeschreven. Van de 20 werkverliezers zijn er 17 momenteel op zoek naar werk en verwachten er 13 binnen anderhalf jaar aan het werk te zijn.

Eén op de vijf werkverliezers heeft behoefte aan begeleiding

In totaal geven 9 van de 20 werkverliezers aan sinds de herbeoordeling begeleiding ontvangen te hebben via UWV. Voor 4 werkverliezers geldt dat ze sinds de herbeoordeling geen begeleiding ontvangen hebben, maar hier bij vier maanden wel behoefte aan hebben. In de meting bij 18 maanden zal nagegaan worden in hoeverre zij hierover contact met UWV opnemen. De overige hebben geen begeleiding ontvangen, maar ook geen behoefte hieraan.

Tabel 4.9 Zoekactiviteiten en ontvangen begeleiding (als percentage van de werkverliezers)

	ongewogen aantal
ongewogen aantal	n = 20
momenteel op zoek naar werk	17x
aangemeld bij CWI	18x
ingeschreven bij uitzendbureau	7x
aangemeld bij re-integratiebedrijf	8x
stand van zaken begeleiding	
krijgt/kreeg begeleiding naar werk via UWV	9x
krijgt geen begeleiding, en heeft hieraan ook geen behoefte	4x
heeft behoefte aan begeleiding, maar krijgt deze niet	7x

4.6 Begeleiding bij werkuitbreiding

In deze paragraaf staat de begeleiding naar werkuitbreiding centraal. In dit hoofdstuk worden de uitkomsten voor alle herbeoordeelde weergegeven die op het moment van de herbeoordeling werk hebben. Dit is dus inclusief degenen die na vier maanden het werk verloren hebben.

4.6.1 Standaardprocedure UWV

Voor alle werkenden waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd wordt een re-integratievisie opgesteld

UWV stelt in het kader van de begeleiding naar werk een re-integratievisie op voor elke herbeoordeelde waarvan de WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. In het najaarsoverleg in 2004 is afgesproken dat de werkgever in eerste instantie verantwoordelijk is voor functieaanpassing van mensen die al werken. UWV biedt de *werkenden* daarom alleen begeleiding als hieraan behoefte blijkt, bijvoorbeeld als werkuit-

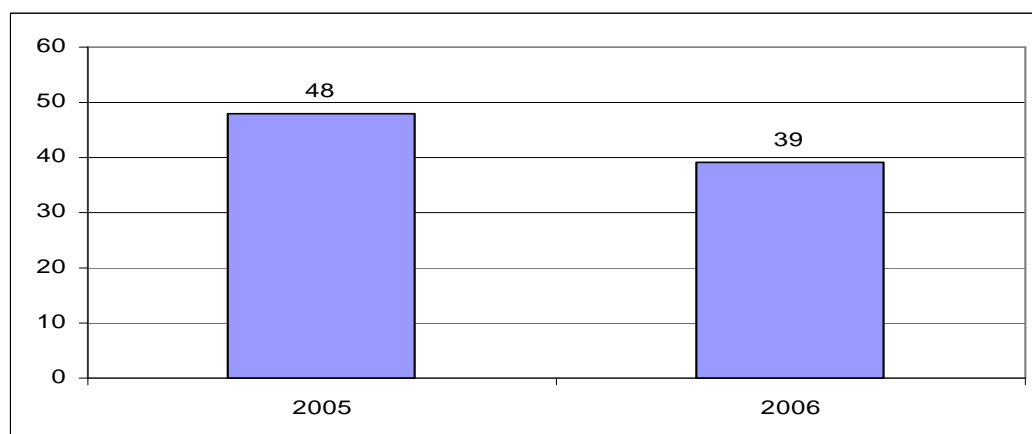
breiding bij de eigen werkgever niet mogelijk is of men hierbij hulp nodig heeft. De cliënt moet hiervoor dan zelf het initiatief nemen. Dit wordt gedaan door de arbeidsdeskundige en vastgelegd in de re-integratievisie. Vanaf 1 januari 2006 stuurt UWV de herbeoordeelde in alle gevallen de re-integratievisie toe. In de vernieuwde re-integratievisie worden alle afspraken rond de begeleiding naar werk helder vastgelegd. De cliënt kan hiertegen nu ook in beroep gaan. Dit heeft naar verwachting tot gevolg dat de begeleiding naar werk uitdrukkelijker een onderwerp van gesprek wordt tussen herbeoordeelde en arbeidsdeskundige en dat er meer helderheid voor de cliënt ontstaat.

4.6.2 Ontvangen begeleiding naar werk

39 Procent heeft met de arbeidsdeskundige over begeleiding gesproken

Van de groep die op het moment van herbeoordeling werk heeft, geeft 39 procent aan dat ze met de arbeidsdeskundige gesproken hebben over begeleiding bij terugkeer naar werk (figuur 4.10). In het 2005-cohort ligt dit percentage met 48 procent hoger. Zoals eerder aangegeven krijgt de cliënt sinds 1 januari 2006 de re-integratievisie na afloop van het gesprek thuisgestuurd. Omdat de gemaakte afspraken dus zwart-op-wit onder de ogen van de cliënt komen, werd verwacht dat het onderwerp ook nadrukkelijker aan de orde wordt gesteld in het gesprek met de arbeidsdeskundige. Het gedaalde percentage onderschrijft deze verwachting niet.

Figuur 4.10 Percentage werkenden dat na de herbeoordeling met de arbeidsdeskundige over begeleiding gesproken heeft, 2005 en 2006



Primaire verantwoordelijkheid ligt bij werkgever

Het feit dat een niet onbelangrijk deel van de cliënten aangeeft dat niet over begeleiding gesproken is, betekent niet dat UWV de behoefte hieraan niet heeft afgetast. Een belangrijk deel van de werkenden benut de verdien capaciteit al, waardoor werkuitbreiding (en begeleiding hierbij) niet nodig is. Begeleiding hoeft dan ook geen expli-

ciet gespreksonderwerp te zijn. Het kan ook zijn dat de cliënt direct duidelijk heeft gemaakt het werk niet te willen uitbreiden, en daarmee impliciet het gesprekspunt 'begeleiding' overbodig heeft gemaakt. Ook kan er sprake zijn van begripsverwarring. 'Begeleiding naar werk' is een breed, maar ook abstract begrip. Wellicht is wel gesproken over 'een re-integratiebureau', 'een voorziening', 'een coach' of 'hulp bij solliciteren', maar is dat voor de cliënt iets anders dan 'begeleiding naar werk'. Ten slotte kan het feit dat men aangeeft dat er niet over begeleiding gesproken is ook te maken hebben met de emoties van het moment. Veel mensen die worden herbeoordeeld beseffen tijdens het gesprek niet wat er gebeurt, of kunnen het niet direct bevatten. De informatie over begeleiding bereikt hen dan niet altijd. Uitspraken over begeleiding moeten tegen die achtergrond worden gezien.

Welke groepen hebben niet over begeleiding gesproken?

Wat kenmerkt de werkenden die aangeven dat met de arbeidsdeskundige *niet* over begeleiding gesproken is? De arbeidsdeskundige praat selectief over begeleiding met werkenden die hiervoor in aanmerking kunnen komen en zelf ook begeleiding wensen. Met name met degenen die de verdien capaciteit benutten en die het werk ook niet kunnen of willen uitbreiden, is niet gesproken over begeleiding. Dit maken wij op van de analyse naar achtergrondkenmerken en uit de re-integratievisie. In het wel of niet praten over begeleiding bij werkuitbreiding is namelijk geen verschil tussen mannen of vrouwen of leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus, ervaren gezondheid en mate van arbeidsgeschiktheid. Relatief weinig is over begeleiding gesproken met kostwinners die een partner hebben, mensen waarvan de uitkering beëindigd is (in tegenstelling tot verlaagd), mensen die bezwaar maken tegen de uitslag, mensen die de verdien capaciteit benutten, mensen die de gezondheid als slecht of wisselend ervaren en die een groot aantal jaren werkloos zijn. Het grootste verschil doet zich voor naar het zichzelf al dan niet in staat achten te werken. Van de groep die zelf vindt dat ze vanwege de gezondheid het werk niet kunnen uitbreiden, heeft 60 procent *niet* over begeleiding gesproken, van de groep die wel kan uitbreiden 25 procent. Er is geen verschil in het wel of niet kunnen uitbreiden bij de eigen werkgever. Wel hebben degenen die niet over begeleiding hebben gesproken met de arbeidsdeskundige, ook minder vaak met de werkgever gesproken over uitbreiding. Bij degenen die niet over begeleiding gesproken hebben, vermeldt de re-integratievisie van UWV meestal dat de verdien capaciteit al benut wordt (68 procent), dat men overlegt met de werkgever over werkuitbreiding (7 procent) dat men zich niet beschikbaar stelt voor werk (10 procent) of dat men zelf zoekt naar werk(uitbreiding) (9 procent).

11 Procent heeft een apart gesprek over begeleiding gehad

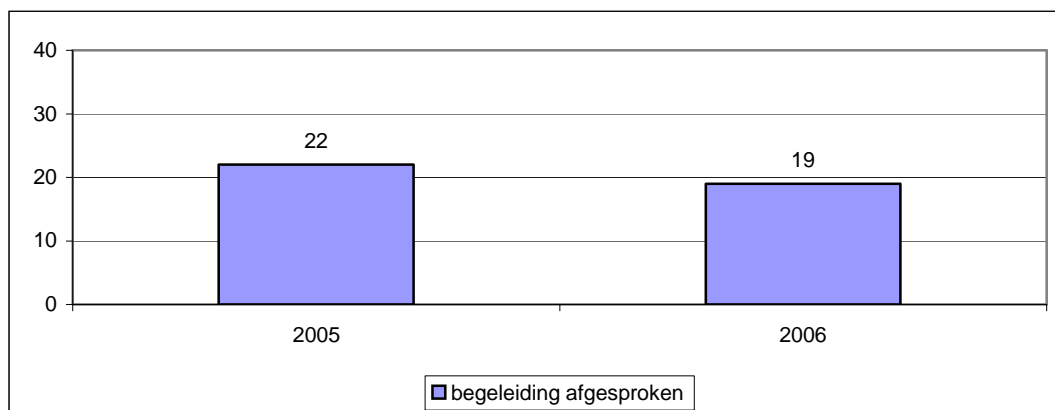
In totaal heeft 11 procent van alle werkenden een tweede gesprek gehad met de arbeidsdeskundige. Dit is iets minder dan in 2005, toen 14 procent een tweede gesprek had. Bij de berekening van deze percentages is ervan uitgegaan dat degenen die aan-

geven dat ze niet over begeleiding gesproken hebben, ook geen tweede gesprek hebben gehad.

Met 19 procent is afgesproken dat ze begeleiding ontvangen

Van degenen die op het moment van herbeoordeling niet werken, heeft 19 procent met UWV een vorm van begeleiding afgesproken. Ook dit is iets minder dan in 2005 (figuur 4.11). Bij de berekening is ervan uitgegaan dat degenen die aangeven dat ze niet over begeleiding gesproken hebben, ook geen begeleiding hebben afgesproken. In geval er een tweede gesprek heeft plaatsgevonden, is vaker begeleiding afgesproken dan in geval er slechts één gesprek heeft plaatsgevonden: in 69 procent van de tweede gesprekken wordt begeleiding afgesproken.

Figuur 4.11 Percentage werkenden dat na de herbeoordeling met UWV begeleiding afgesproken heeft



IRO wint in populariteit

In tabel 4.12 is weergegeven welke vormen van begeleiding zijn afgesproken. In de meeste gevallen wordt één vorm van begeleiding afgesproken, bij sommigen meer dan één vorm. Begeleiding door een re-integratiebedrijf is nog steeds de meest voorkomende begeleidingsvorm: 39 procent van de werkenden die begeleiding krijgen (wat neerkomt op 7 procent van alle werkenden) gaat naar een door UWV geselecteerd re-integratiebedrijf. Dit percentage ligt een stuk lager dan in 2005. Daar staat tegenover dat het 2006-cohort meer gebruik maakt van de IRO (31 procent versus 16 procent in 2005). Begeleiding door de arbeidsdeskundige van UWV zelf is met 34 procent iets gestegen. Daarnaast geeft 11 procent van hen aan dat iets anders is afgesproken rond begeleiding naar werk. De enige reden die door meer dan één persoon genoemd wordt, is men in een later stadium alsnog kan vragen om begeleiding te starten.

Tabel 4.12 Met UWV naar aanleiding van de herbeoordeling afgesproken vorm(en) van begeleiding (als percentage van de werkenden waarmee afspraken over begeleiding zijn gemaakt, respectievelijk van alle werkenden), 2005 en 2006

	2005	2006
<i>begeleidingsvorm als percentage van degenen die hierover met UWV afspraken hebben gemaakt*</i>		
	<i>n = 135</i>	<i>n = 118</i>
re-integratiecoach of arbeidsdeskundige UWV	27	31
re-integratiebedrijf	56	39
IRO	16	31
hulp re-integratiecoach of ad UWV bij urenuitbreiding	8	3
anders	7	11
<i>begeleidingsvorm als percentage van alle werkenden*</i>		
	<i>n = 653</i>	<i>n = 635</i>
re-integratiecoach of arbeidsdeskundige UWV	6	6
re-integratiebedrijf	12	7
IRO	3	6
hulp re-integratiecoach of ad UWV bij urenuitbreiding	2	1
anders	2	3

*Er zijn meerdere begeleidingsvormen mogelijk

4.6.3 Aansluiting begeleiding bij eigen wensen en behoeften

UWV streeft er naar maatwerk te leveren bij de begeleiding naar werk, onder andere door zoveel mogelijk uit te gaan van de wensen en mogelijkheden van betrokkenen. De arbeidsdeskundige zal realistisch met de behoeften omgaan binnen de kaders van wet- en regelgeving en ook zijn eigen professionele oordeel daarover naar voren brengen. Het is daarom mogelijk dat de behoefte van de cliënt afwijkt van de door de arbeidsdeskundige gediagnosticeerde behoeften. In tabel 4.13 zijn enkele indicatoren weergegeven die uitdrukken in hoeverre de cliënt de geboden begeleiding als maatwerk beschouwt.

Tabel 4.13 Indicatoren voor maatwerk in de begeleiding van werkenden, 2005 en 2006 (%)

	2005	2006
heeft eigen wensen goed naar voren kunnen brengen?*	<i>n</i> = 299	<i>n</i> = 237
ja	76	77
nee	18	15
heeft geen eigen wensen	7	7
is rekening gehouden met de eigen wensen? **	<i>n</i> = 216	<i>n</i> = 163
ja	64	68
nee	36	32
aansluiting begeleiding bij behoeften ***	<i>n</i> = 132	<i>n</i> = 105
sluit goed aan	32	33
sluit min of meer aan	39	43
sluit niet aan	29	25

* als percentage van degenen die over begeleiding gesproken hebben

** als percentage van degenen die hun wensen naar voren hebben kunnen brengen

*** als percentage van degenen die begeleiding hebben afgesproken

Tweederde heeft eigen begeleidingswensen goed naar voren kunnen brengen

Van de werkenden heeft 39 procent met de arbeidsdeskundige gesproken over begeleiding bij terugkeer naar werk (figuur 4.9). Hen is gevraagd of ze in dit gesprek de eigen wensen voldoende naar voren hebben kunnen brengen. Hierop antwoordt 77 procent dat dit het geval was (tabel 4.13). Voor zover men de eigen wensen naar voren kon brengen, is 68 procent van mening dat hiermee ook voldoende rekening is gehouden. Dit is iets hoger dan in 2005 toen dit percentage op 64 lag. Voor zover begeleiding is afgesproken sluit deze voor 33 procent goed aan bij de behoeften en voor 43 procent min of meer. De overig 25 procent geeft aan dat de afgesproken begeleiding niet aansluit bij de behoeften.

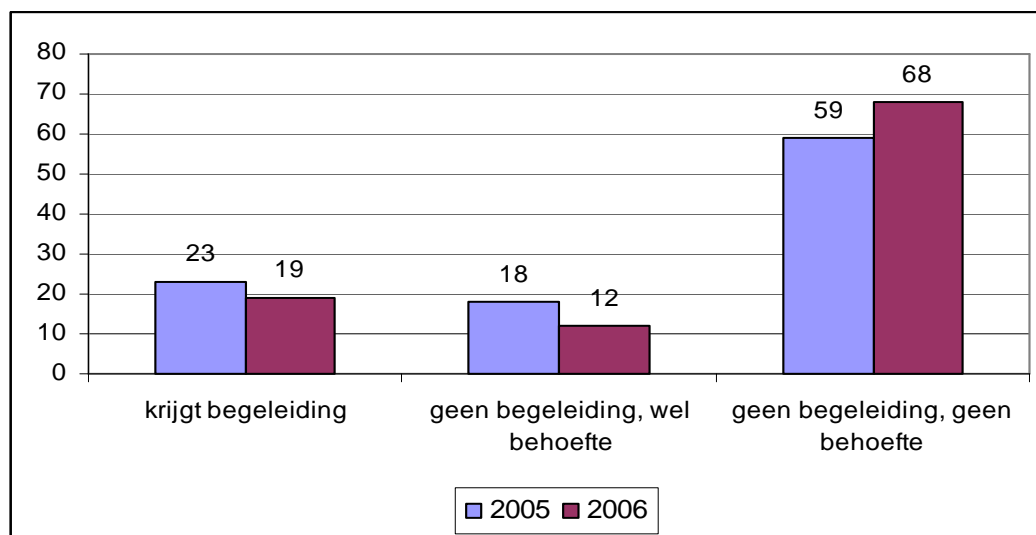
4.6.4 Behoeften aan begeleiding

81 procent heeft geen begeleiding afgesproken met UWV

Vier op de vijf werkenden heeft na de herbeoordeling *geen* begeleiding afgesproken met UWV. Een dergelijk hoog percentage is te verwachten, omdat niet UWV, maar de werkgever primair verantwoordelijk is voor het realiseren van werkuitbreiding. Maar niet alle werkgevers zullen deze mogelijkheid kunnen of willen bieden. En een klein deel heeft geen werkgever meer. De werkenden die niet direct begeleidingsaf-

spraken hebben gemaakt met UWV, is daarom na vier maanden gevraagd of ze hier wellicht (alsnog) behoefte aan hebben. De uitkomsten wat begeleiding en behoeften betreft zijn weergegeven in figuur 4.14: 19 procent krijgt begeleiding, 12 procent krijgt geen begeleiding, maar heeft hier wel behoefte aan en 69 procent heeft geen behoefte aan begeleiding. Vergelijken met 2005 is het percentage dat geen begeleiding krijgt, maar er wel behoefte aan heeft, kleiner geworden. Dit suggereert dat de arbeidsdeskundigen UWV nu beter weten te bepalen of er behoefte aan begeleiding is.

Figuur 4.14 Stand van zaken verkregen begeleiding en begeleidingsbehoefte bij de werkenden, 2005 en 2006



Klein deel heeft alsnog behoefte aan begeleiding

De cliënten die aangeven na vier maanden wel behoefte te hebben aan begeleiding, is gevraagd waarom ze die niet gekregen hebben (tabel 4.15). De antwoorden op deze vraag zijn niet helemaal te vergelijken met die uit 2005, omdat nu een groter aantal antwoordmogelijkheden is voorgelegd. In ieder geval geeft nu een kleiner deel aan dat niet over begeleiding gesproken is (39 versus 56 procent in 2005). Andere redenen zijn dat men er tijdens het gesprek met de arbeidsdeskundige nog niet aan toe was (8 procent) of dat men al in een traject zit of zat (19 procent). Drie procent geeft aan dat ze wel begeleiding afgesproken hebben, maar daar nog op aan het wachten zijn. Feitelijk is bij deze groep wel in de begeleidingsbehoefte voorzien, hoewel het uiteraard geen goede zaak is dat ze daar na vier maanden nog steeds op wachten. Ten slotte geeft 16 procent aan dat er andere redenen zijn waarom men geen begeleiding krijgt. Deze groep is deze keer niet gevraagd het antwoord toe te lichten. Bij het 2005-cohort bleken de volgende motieven een rol te spelen bij degenen die 'anders'

invulden: men wacht nog op de uitslag van het bezwaar, men weet niet waarom men geen begeleiding krijgt of de gezondheid is hiervoor te slecht. Over het algemeen is het ook zo, dat een deel van de onder 'anders' gegeven toelichtingen, feitelijk onder één van de vaste antwoordcategorieën kan worden ondergebracht.

Tabel 4.15 Achtergronden het behoefte hebben aan begeleiding, bij de werkenden die hierover met UWV geen afspraken hebben gemaakt bij de herbeoordeling, 2005 en 2006 (%)

	2005	2006
indien geen begeleiding: heeft men hieraan wel behoefte?	<i>n</i> = 474	<i>n</i> = 488
ja	24	15
nee	76	85
indien geen begeleiding, en wel behoefte hieraan, reden waarom men deze niet krijgt:	<i>n</i> = 118	<i>n</i> = 70
komt niet in aanmerking volgens UWV	13	13
aangeboden begeleiding sloot niet bij behoeften aan	4	3
met UWV is niet over begeleiding gesproken	56	39
tijdens het gesprek was cliënt er nog niet aan toe	-	8
zit al in een traject / al traject gehad	-	19
krijgt wel een traject, maar wacht hier nog op	-	3
anders	28	16

Wie hebben alsnog behoefte aan begeleiding?

De werkenden die na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben, kenmerken zich als volgt¹⁹: het zijn vaak mannen, lager en middelbaar opgeleid, alleenstaanden of met een niet-werkende partner en voorheen volledig arbeidsongeschikten. Verder hebben ze vaker bezwaar gemaakt, wordt de gezondheid vaak als slecht of wisselend ervaren, zitten ze langer dan drie jaar in de WAO, werken ze vaker fulltime, hebben ze geen vaste baan en ligt hun salaris vaak ruim onder de theoretische verdien capaciteit. Het beeld ontstaat hiermee dat het om een groep gaat waarvoor de noodzaak om meer inkomen te verwerven aan de ene kant groot is, met aan de andere kant door hun slechte gezondheid en laag opleidingsniveau relatief slechte kansen voor het vinden van geschikt werk.

Wat zegt de reïntegratievisie over de werkenden die alsnog behoefte hebben?

¹⁹ Het gaat om een vergelijking binnen de groep werkenden die geen begeleiding ontvangt: degenen die er wel behoefte aan hebben zijn vergeleken met degenen die er geen behoefte aan hebben.

Nagegaan is wat de arbeidsdeskundige in de re-integratievisie vermeld heeft bij degenen die na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben (tabel 4.16). Er is in de re-integratievisie in 15 procent van de gevallen sprake van een al lopend of afgesproken traject (8 en 7 procent). Voor 9 procent staat aangegeven dat men zelf kan zoeken en voor 9 procent dat men zich niet beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt. Bij 52 procent is aangegeven dat de verdien capaciteit al benut wordt en bij 9 procent dat dit na overleg met de werkgever gerealiseerd kan worden. Deze laatste percentages wijken niet veel af van de gemiddelde re-integratievisie van de werkenden (laatste kolom tabel 4.16). De re-integratievisie kan dus niet 'voorspellen' welke cliënten zonder begeleiding na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben. De grote meerderheid geeft overigens aan dat niet over begeleiding gesproken met de arbeidsdeskundige. Degenen die na vier maanden alsnog behoefte aan begeleiding hebben, hebben hierover wel iets vaker gesproken dan degenen die deze behoeften niet hebben: 31 versus 23 procent.

Tabel 4.16 Re-integratievisie UWV van de werkenden met begeleidingsbehoefte en alle werkenden (als percentage van de werkende machtigers)

	werkenden met begeleidingsbehoefte n = 60	alle werkenden n = 425
<i>geen re-integratieacties mogelijk, nodig of gewenst of uitgesteld</i>		
geeft tegenover ad aan in bezwaar te gaan	-	1
kan zelf werk zoeken	9	9
stelt zich niet beschikbaar voor werk	9	9
tijdelijk geen re-integratieactiviteiten	3	2
<i>re-integratie via werkgever (uitbreiding)</i>		
werkt en benut (bijna) volledig restverdien capaciteit	52	56
werkt en overlegt met werkgever over uitbreiding dienstverband	3	3
kan na overleg werkgever volledige verdien capaciteit benutten	6	8
werkt niet, heeft wel werkgever, overlegt met werkgever over uitbreiding dienstverband	-	0

	werkenden met begeleidingsbehoefte n = 60	alle werkenden n = 425
<i>re-integratietraject inkopen en begeleiden (of lopend)</i>		
IRO		2
RI-traject: betaalde arbeid	8	6
RI-traject: sociale activering	-	-
RI-traject: gesubsidieerde arbeid	-	-
RI-traject: voorschakeltraject	-	0
RI-traject: vrije ruimte	-	-
volgt al re-integratietraject	7	3
totaal	100	100

Wie zitten al in een traject?

Voor een kleine groep werkenden geldt dat ze al in een traject zitten of gezeten hebben. Dit noemen ze als reden waarom ze geen begeleiding krijgen terwijl ze er wel behoefte aan hebben of als reden dat ze na de herbeoordeling geen behoefte hebben aan (nieuwe) begeleiding via UWV. Degenen die al in een traject zitten kenmerken zich als volgt: hun uitkering is vaker verlaagd (in plaats van beëindigd), ze waren voorheen volledig arbeidsongeschikt, ze willen en kunnen vaker het werk uitbreiden, ze werken via een uitzendbureau of als zelfstandige en ze zitten kort in de WAO. Er zijn geen opvallende verschillen naar geslacht, leeftijd of opleidingsniveau.

Werk niet willen uitbreiden belangrijkste redenen om geen begeleiding te wensen

De grote meerderheid van de werkenden die geen begeleiding krijgen (85 procent), heeft hieraan na vier maanden ook nog steeds geen behoefte. De redenen zijn slechts globaal te vergelijken met die van 2005, omdat de antwoordcategorieën niet identiek zijn (tabel 4.17). Duidelijk is dat het feit dat men het huidige werk niet wil uitbreiden of veranderen in 2006 de belangrijkste reden is om geen begeleiding te wensen. Daarnaast zit 16 procent in een traject of heeft al een traject gehad. 25 procent geeft aan dat 'andere' redenen een rol spelen. In 2006 is niet nagegaan welke redenen dit zijn. In 2005 waren de belangrijkste 'andere redenen' de volgende:

- gebrek aan vertrouwen in UWV en/of re-integratiebedrijven;
- men wacht het bezwaar af;
- men kan het op dit moment niet aan, heeft de belasting van de herbeoordeling nog niet verwerkt.

Tabel 4.17 Redenen waarom men geen behoefte heeft aan begeleiding, bij de werkkenden die hierover met UWV geen afspraken hebben gemaakt bij de herbeoordeling, 2005 en 2006 (%)

	2005	2006
	n = 338	n = 376
wil huidige werk niet uitbreiden of veranderen ²⁰	66	43
zit/zat al in traject	13	16
kan niet werken	5	-
wil niet werken	1	-
kan/wil niet werken vanwege gezondheid	-	9
kan/wil niet werken om andere redenen	-	1
wil zonder begeleiding zoeken	5	7
andere redenen	9	25

4.7 Re-integratievisie UWV versus realisatie verdien capaciteit

Re-integratievisie UWV versus verdien capaciteit en uitbreidingsmogelijkheden

De arbeidsdeskundige van UWV moet in de re-integratievisie een conclusie geven over het al dan niet inkopen van een traject. Hierbij heeft hij de keuze uit een aantal vaste conclusiemogelijkheden. Deze conclusiemogelijkheden dekken echter niet altijd de situaties waarmee de arbeidsdeskundige in de praktijk geconfronteerd wordt. De mogelijkheid om te concluderen dat de cliënt het werk niet wil of kan uitbreiden om gezondheidsredenen ontbreekt (iedere cliënt wordt immers objectief gezien geacht het werk te kunnen uitbreiden). Het is de vraag wat de arbeidsdeskundige in dat geval registreert. Wanneer hij aangeeft dat de cliënt zich uitdrukkelijk niet beschikbaar stelt voor werk, vervalt ook het recht op een WW-uitkering. En de conclusie doet geen recht aan de door de cliënt ervaren gezondheidsbeperkingen en daarmee gepaard gaande onzekerheid over het kunnen uitbreiden. Het vermoeden bestaat dat in die gevallen soms gekozen wordt voor de conclusie 'verdien capaciteit wordt benut', terwijl dit feitelijk niet het geval is. Om hier enig zicht op te krijgen, worden in tabel 4.18 de uitkomsten van de koppeling tussen de re-integratievisie en de enquête weergegeven. Bij de re-integratievisie gaat het om de stand van zaken tijdens de claimbeoordeling op het moment van het gesprek met de arbeidsdeskundige. Bij de enquête gaat het om de stand van zaken vier maanden later, als een deel nadien werkuitbreidingen heeft gerealiseerd. Alleen al op grond hiervan is enige discrepantie in de uitkomsten te verwachten. In tabel 4.18 worden degenen die in de enquête aangeven dat ze tijdens de herbeoordeling werken, in de volgende zes groepen verdeeld:

²⁰ In 2005 was dit anders geformuleerd namelijk als 'werkt al'.

1. de verdien capaciteit naar eigen zeggen benuttend;
2. niet wetend of de verdien capaciteit benut wordt;
3. de verdien capaciteit naar eigen zeggen niet benuttend, en het werk kunnen uitbreiden bij de huidige werkgever;
4. de verdien capaciteit niet benuttend, maar het werk *niet willen* uitbreiden;
5. de verdien capaciteit niet benuttend, het werk *wel willen en ook kunnen* uitbreiden bij de huidige werkgever;
6. de verdien capaciteit niet benutten, maar het werk *wel willen maar niet kunnen* uitbreiden bij de huidige werkgever (*of dit is nog onduidelijk*).

Van degenen die zelf zeggen dat ze *onder* de verdien capaciteit zitten, maar het werk niet willen uitbreiden (meestal is dit vanwege de gezondheid), staat in de meeste gevallen in de re-integratievisie aangegeven dat ze de verdien capaciteit benutten. Voor een kleiner deel staat vermeld dat ze zich niet beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt. Voor de groep die volgens de enquête de verdien capaciteit niet benut, maar volgens de re-integratievisie wel, is nagegaan wat hun achtergrondkenmerken zijn. Vergeleken met degenen die zelf aangeven dat ze de verdien capaciteit wel benutten, is er geen significant verschil op kenmerken als leeftijd, opleiding, geslacht of kostwinnerschap. Daarbij wordt opgemerkt dat vanwege de kleine aantallen, alleen grote verschillen ook statistisch significant zijn. Wel geldt dat ze significant vaker kinderen hebben, het niet eens zijn met de uitslag en bezwaar maken, uitbreiding niet mogelijk is bij de huidige werkgever, een kleine parttimebaan hebben, de gezondheid als slecht of wisselend ervaren, het inkomen duidelijk verslechterd is sinds de herbeoordeling, het inkomen op een laag niveau ligt en ze vaker een TRI-uitkering krijgen (16 versus 7 procent). Een WW-uitkering krijgen ze niet vaker. Hiermee ontstaat het beeld dat deze groep wel degelijk onder de verdien capaciteit zit, maar om gezondheidsredenen en/of omdat er bij de eigen werkgever geen mogelijkheden zijn, het verlies van de uitkering accepteren. Mogelijk wordt ook mede met het oog op de TRI-uitkering niet gekozen voor de categorie 'stelt zich uitdrukkelijk niet beschikbaar voor werk'.

Tabel 4.17 Re-integratievisie UWV naar stand van zaken benutting verdien capaciteit en uitbreidingsmogelijkheden werkenden volgens enquête (gewogen aantallen in de cellen, percentages in de randen)

volgens enquête →	benut verdien- capaciteit volledig	weet niet of VC benut wordt	onder VC, wil niet uitbreiden	onder VC, wil uitbreiden en dit kan bij wg	onder VC, wil uitbreiden, kan (mogelijk) niet bij werkgever	werkt niet meer na 4 maanden	totaal	kolom- percentage
↓ volgens re-integratievisie UWV								
bezwaar	4	2	0	0	0	0	6	2%
is 80-100%: geen RI-opties	0	0	1	0	0	0	1	0%
kan zelf werk zoeken	13	5	7	0	5	6	36	9%
IRO	5	0	0	0	3	1	9	2%
RI-traject betaalde arbeid	7	2	8	1	2	1	21	5%
RI-traject voorschakeltraject	1	0	0	0	0	0	1	0%
stelt zich niet beschikbaar voor werk	12	5	15	2	0	3	37	9%
volgt al re-integratietraject	4	3	1	0	3	4	15	4%
werkt en benut (bijna) VC	137	30	27	6	13	3	216	54%
werkt en overlegt met werkgever mbt DV	7	4	0	1	1	0	13	3%
kan na overleg wg volledige RVC benutten	26	3	2	1	3	0	35	9%
overlegt met werkgever inactief DV	2	0	0	0	0	0	2	1%
tijdelijk geen reïntegratie	3	0	4	1	2	0	10	2%
totaal	221	54	65	12	32	18	402	100%
rij-percentage	55%	13%	16%	3%	8%	4%	100%	

4.8 Conclusie

Werkbehoud na vier maanden en aanstellingsvorm en -omvang

Van de herbeoordeelden heeft 42 procent op het moment van de herbeoordeling betaald werk. Vier maanden later heeft 96 procent van hen nog steeds werk, de overige 4 procent is inmiddels het werk kwijtgeraakt. Ruim tweederde heeft een vast arbeidscontract en 12 procent heeft een tijdelijk dienstverband van langer dan een half jaar. Hierin is weinig verschil met het 2005-cohort. Opvallend is wel dat het aandeel zelfstandigen is toegenomen van 4 naar 7 procent. De rest heeft een meer flexibele contractvorm of werkt in de WSW. Het grootste deel werkt parttime, maar een kwart werkt fulltime.

Naar schatting 69 procent werkbehouders benut verdien capaciteit

34 Procent van de werkenden is sinds de herbeoordeling (of al in de periode tussen de voorlaatste WAO-beoordeling en de herbeoordeling) meer gaan verdienen als gevolg van werkhervatting, werkuitbreiding of salariscompensatie. Dit betekent echter niet dat slechts een derde van de werkenden de verdien capaciteit benut. Het percentage dat de *verdien capaciteit* benut ligt een stuk hoger, namelijk op 69 procent. Hierbij zijn ook degenen meegeteld die *iets* minder verdienen dan theoretisch mogelijk is²¹.

Voor zover verdien capaciteit niet benut: mogelijkheden beperkt

Van de werkenden geeft 31 procent expliciet aan dat hun salaris een stuk lager is dan volgens UWV in theorie mogelijk. Wat zijn nog de mogelijkheden voor deze groep om het inkomen weer op het oude peil te krijgen? Ruim de helft van deze groep wil het werk niet uitbreiden, voornamelijk vanwege de gezondheid. Ze vrezen dat bij werkuitbreiding hun gezondheidsklachten zullen verergeren. Sommigen geven aan al fulltime te werken, wat de uitbreidingsmogelijkheden bij de huidige werkgever beperkt. Van degenen die *wel* willen uitbreiden heeft de meerderheid hierover met de werkgever gesproken. Veertig procent geeft aan dat bij de huidige werkgever uitbreiding *niet* mogelijk is. Voor een kwart is het al wel mogelijk, voor een derde is nog onduidelijk wanneer deze mogelijkheid er komt. De belangrijkste reden waarom functie-uitbreiding (misschien) niet mogelijk is, is dat de werkgever geen formatieruimte heeft.

Begeleiding naar werk(uitbreiding) via UWV meer maatwerk geworden

Van de werkenden geeft 39 procent aan dat ze met de arbeidsdeskundige over begeleiding hebben gesproken. In totaal 19 procent heeft daarbij ook een vorm van begeleiding afgesproken. De volgende drie vormen van begeleiding komen het meest voor:

²¹ De groep van 15 procent die niet weet of de verdien capaciteit benut is daarbij als 'missing' beschouwd. Uit nadere analyse maken wij namelijk op dat ook een ongeveer evenredig deel van deze groep de verdien capaciteit benut.

begeleiding door een arbeidsdeskundige van UWV, een regulier traject bij een re-integratiebedrijf en een IRO-traject. Vergeleken met de werkenden van het 2005-cohort is er wat minder vaak begeleiding afgesproken en wordt er vaker een IRO-traject ingezet. Ruim driekwart heeft in het gesprek over begeleiding de eigen wensen goed naar voren kunnen brengen. In tweederde van deze gevallen is hier ook rekening mee gehouden. Precies driekwart vindt dat de ontvangen begeleiding goed of 'min of meer' aansluit bij de behoeften.

Arbeidsdeskundige selecteert beter wie begeleiding nodig hebben

Het grootste deel van de werkenden heeft met UWV géén begeleiding afgesproken. Dit is logisch omdat niet UWV, maar de werkgever primair verantwoordelijk is voor de begeleiding. Daarbij komt dat 69 procent de verdien capaciteit al benut. Dit betekent niet dat de arbeidsdeskundige de begeleidingsbehoeften niet is nagegaan in het gesprek: op basis van koppeling van de enquête met de re-integratievisie, constateren wij dat in alle gevallen een re-integratievisie is opgesteld. In bijna alle gevallen geeft de re-integratievisie aan dat de verdien capaciteit benut wordt, er met de werkgever overlegd wordt over uitbreiding, men zelf wil zoeken of niet beschikbaar is voor werkuitbreiding. Om na te gaan of deze aanpak voldoende sluitend is, is de werkenden vier maanden na de herbeoordeling gevraagd of ze op dat moment behoefte aan begeleiding hebben. In totaal blijkt 12 procent van de werkenden na vier maanden deze behoefte te hebben en 68 procent niet. De belangrijkste reden dat men geen begeleiding krijgt, terwijl men hier wel behoefte aan heeft, is dat er niet (uitdrukkelijk) over gesproken is. De belangrijkste reden waarom men geen behoefte heeft aan begeleiding, is dat men het werk niet verder wil of kan uitbreiden. In veel van deze gevallen wordt de verdien capaciteit ook al benut. Het komt in 2006 minder vaak voor dan in 2005 dat er na vier maanden (alsnog) behoefte aan begeleiding is, en ook wordt minder vaak als reden gegeven dat er niet over begeleiding gesproken is bij de herbeoordeling. Dit wijst erop dat de arbeidsdeskundigen van UWV nu beter weten te selecteren wie wel en wie geen begeleidingsbehoeften hebben.

5 INKOMENSPOSITIE EN UITKERING

5.1 Inleiding

Uitkeringen na wegvallen van de WAO

Na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling loopt de WAO-uitkering nog twee maanden door. Degenen die vanuit hun arbeidsverleden WW-rechten hebben opgebouwd, kunnen voor de daaropvolgende periode een (aanvullende) WW-uitkering aanvragen. De duur van deze WW-uitkering hangt af van het arbeidsverleden. Het aantal uren waarvoor WW aangevraagd kan worden, is aan een minimum gebonden. Heeft men bijvoorbeeld een grote aanstelling, dan kan men geen WW aanvragen als dit voor minder dan vijf uur is. Bij een kleine daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage zullen er dus niet altijd WW-rechten zijn. Degenen die geen WW-rechten (of korter dan een half jaar) hebben of hun WW-rechten al eerder benut hebben²², kunnen een beroep doen op de Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten (TRI). Dit is een overgangsregeling voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Tot maximaal zes maanden na de daadwerkelijke verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt het inkomen aangevuld tot wat het was voor de verlaging. Zo heeft men langer de tijd om werk of werkuitbreiding te vinden zonder dat het inkomen erop achteruit gaat. Om voor een WW-uitkering in aanmerking te komen, moet men zich aanmelden bij het CWI. Men heeft dan de plicht om al het mogelijke te doen om werk te vinden. Dit betekent onder andere dat men actief moet solliciteren. Ook kan dit betekenen dat men een re-integratietraject moet gaan volgen. De eisen om voor een TRI-uitkering in aanmerking te komen zijn minder stringent.

De eerste acht maanden wordt weinig inkomensachteruitgang verwacht

Mits men zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt, zouden dus op zijn vroegst na acht maanden de eerste inkomenseffecten zichtbaar moeten zijn. In het vorige hoofdstuk is al aangegeven dat 87 procent van de niet-werkenden zich heeft aangemeld bij het CWI. Dit impliceert dat een grote meerderheid zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt en aanspraak wil maken op WW. Op basis hiervan kan verwacht worden dat het grootste deel van onderzochte herbeoordeelden na vier maanden géén inkomensachteruitgang ervaart. Uit de resultaten van het 2005-cohort bleek echter dat de groep die een duidelijke inkomensverslechtering ervaart groot is: 53 procent na vier maanden en 40 procent na acht maanden. Om deze reden is het 2006-cohort gevraagd naar de reden van de inkomensverslechtering.

²² Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer het arbeidsongeschiktheidspercentage ook bij een eerdere herbeoordeling is herzien.

Verandering in de basis voor de WW-berekening in 2006

Er zijn twee typen WAO-uitkeringen: de loondervinguitkering en de lagere vervolguitering. De eerste is gebaseerd op het laatstverdiende loon en het arbeidsongeschiktheidspercentage. De tweede is gebaseerd op het minimumloon, aangevuld met een toeslag. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de leeftijd, de hoogte van het WAO-percentages en het verschil tussen het laatstverdiende loon en het minimumloon. De duur van de loondervinguitkering hangt af van de leeftijd. Pas vanaf 33 jaar heeft men daar recht op. De duur ervan wordt langer naarmate de leeftijd van WAO-intrede hoger ligt. Het maximum is zes jaar. Vanaf 1 januari 2006 is het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen in werking getreden. Hierdoor wordt de hoogte van de WW-uitkering – samen met de eventuele resterende WAO-uitkering – gelijk aan de WAO-uitkering die de werknemer in voorgaande 12 maanden ontving. Voorheen werd de hoogte van de WW in alle gevallen op de hogere loondervinguitkering gebaseerd, ook als deze al over was gegaan in een vervolguitering. In die gevallen kon de WW hoger uitvallen dan de WAO-uitkering. Deze wijziging kan van enige invloed zijn op de inkomeneffecten van de herbeoordeling en enig verschil met het 2005-cohort veroorzaken.

5.2 Inkomen en inkomensverandering vier maanden na ontvangst beschikking

De helft van de herbeoordeelden heeft een netto inkomen onder de 700 euro

In tabel 5.1 is het netto persoonlijk inkomen van de herbeoordeelden weergegeven. Het betreft het moment van invullen van de vragenlijst, wat bij de meesten in september 2006 was, bij een klein deel in oktober 2006. Het inkomen van de niet-werkenden is lager dan dat van de werkenden. Van de werkenden heeft 22 procent een netto persoonlijk inkomen van minder dan 700 euro vier maanden na de herbeoordeling, van de niet-werkenden is dit 58 procent. Over de hele linie liggen de persoonlijke inkomens van het 2006-cohort hoger dan van het 2005-cohort. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de hogere gemiddelde leeftijd.

Tabel 5.1 Netto persoonlijk inkomen en inkomensverandering vier maanden na de herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden, 2005 en 2006 (%)

	werkend		niet werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
persoonlijk inkomen						
minder dan 500 euro	10	9	37	31	27	22
500 tot 700 euro	15	13	30	26	24	20
700 tot 900 euro	15	14	17	22	16	18
900 tot 1.100 euro	17	18	9	12	12	14
1.100 tot 1.300 euro	19	20	4	5	10	11
1.300 tot 1.500 euro	13	10	2	2	6	5
1.500 tot 1.700 euro	6	9	1	1	2	4
1.700 tot 1.900 euro	2	4	0	1	1	2
1.900 of meer euro	3	4	1	0	2	2
verandering in persoonlijk inkomen sinds herbo						
duidelijk verslechterd	42	35	59	58	52	48
iets verslechterd	27	22	21	22	23	22
hetzelfde gebleven	24	31	15	14	19	21
verbeterd	7	12	5	5	6	8

Bijna de helft ervaart na vier maanden een duidelijke inkomensverslechtering

Bijna de helft van de herbeoordeelden (48 procent) geeft vier maanden na de uitslag van de herbeoordeling aan dat het persoonlijke inkomen duidelijk verslechterd is (tabel 5.1). Dit is vaker het geval bij de niet-werkenden dan bij de werkenden (58 versus 35 procent). Bij 22 procent is het inkomen *iets* verslechterd, 21 procent geeft aan dat het gelijk is gebleven en 8 procent dat het verbeterd is. In vergelijking met het 2005-cohort is hierin voor de niet-werkenden niets veranderd. Voor de werkenden is de situatie wel beter in 2006: een groter deel geeft aan dat het inkomen na de herbeoordeling hetzelfde is gebleven of verbeterd is.

Verslechtering hangt voor werkenden samen met niet benutten verdien capaciteit

Op de volgende kenmerken onderscheiden degenen met een duidelijke inkomensachteruitgang zich van de andere herbeoordeelden: ze hebben (voor zover werkend) vaker een kleine baan, ze ervaren de gezondheid vaker als slecht of wisselend, hun persoonlijk inkomen ligt op een lager niveau, ze zijn vaker van Turkse of Marokkaanse afkomst en vaker laag opgeleid. Bij de werkenden waarvan het inkomen duidelijk onder de verdien capaciteit ligt, is relatief sprake van een duidelijke inkomensverslechtering, namelijk bij 64 procent. Van de werkenden die de verdien capaciteit wel benut-

ten ervaart slechts 22 procent een duidelijke inkomensverslechtering. Specifiek voor de niet-werkenden geldt dat degenen die zichzelf niet in staat achten te werken, er vaker op achteruit gegaan zijn.

Redenen verslechtering inkomen

De herbeoordeelden die aangeven dat het inkomen iets of duidelijk verslechterd is, is gevraagd naar de oorzaak hiervan. Daarbij is een aantal standaard antwoordmogelijkheden voorgelegd. Daarnaast kan men de categorie 'anders' aankruisen en dit in eigen woorden toelichten. De resultaten staan in tabel 5.2.

Tabel 5.2 Redenen voor inkomensverslechtering, werkenden en niet-werkenden (% van alle herbeoordeelden)

	werkend	niet werkend	totaal
ongewogen aantal	350	666	1.016
geen werk of werkuitbreiding en ontvangt ook geen WW of TRI uitkering	63	30	41
naast WAO valt ook WAO-gat aanvulling weg	2	1	1
de uitbetaling van de WW of TRI is vertraagd	6	13	10
WW of TRI-aanvraag nog in behandeling	5	5	5
de WW betaalt op andere dagen en/of over een andere periode uit	1	9	6
WW is alles bij elkaar minder hoog dan WAO was	13	34	27
tijdelijk geen of minder inkomen als gevolg van (bezwaar)procedures of strafkorting	1	3	2
anders	9	5	8

Verslechtering vooral veroorzaakt doordat er niets in de plaats komt van de WAO-uitkering

De meest genoemde reden voor de inkomensverslechtering is dat de WAO-uitkering is weggefallen, zonder dat daar werk(uitbreiding), WW of TRI tegenover staat (41 procent). Dit is vooral bij werkenden het geval. De tweede reden is dat de WW bij elkaar minder hoog is dan de WAO was (27 procent). Dit is vooral bij niet-werkenden het geval. Tien procent geeft aan dat de inkomensverslechtering komt doordat de uitbetaling van de WW of TRI is vertraagd en 6 geeft aan dat het door de andere uitbetalingencyclus van de WW komt²³. Bij 8 procent spelen zeer uiteenlopende andere redenen een rol.

²³ De WW heeft een vierwekelijkse betalingscyclus, die in elke willekeurige kalenderweek kan starten. De WAO heeft een vaste maandelijkse betaaldag.

Geen uitspraken over effect nieuwe WW-aanvraagprocedure mogelijk

Naar aanleiding van signalen van herbeoordeelden waarbij het behandelen en uitbetalen van de WW vertraagd is, heeft UWV in het derde kwartaal van 2006 maatregelen genomen om de aanvraagprocedure voor de WW en TRI te versnellen en versimpelen. Al bij het gesprek met de arbeidsdeskundige wordt de WAO- of TRI-aanvraag ingevuld, zodat men hiervoor niet langer naar het CWI hoeft. Of dit een positief effect heeft is in dit onderzoek nog niet na te gaan. De aanpassing is pas ingevoerd *nadat* het 2006-cohort de uitslag van de herbeoordeling heeft ontvangen.

Welke werkenden met inkomensverslechtering ontvangen geen WW of TRI?

Waarom ontvangen de werkenden met een inkomensverslechtering geen WW of TRI als ze het werk niet uitbreiden (de 63 procent uit tabel 5.2)? Nagegaan is of deze groep zich op achtergrondkenmerken onderscheidt van de anderen met inkomensverslechtering. In het algemeen zijn er geen grote verschillen in achtergrondkenmerken zichtbaar. Alleen op de volgende punten onderscheidt deze groep zich:

- ze zijn wat vaker *gedeeltelijk* arbeidsgeschikt;
- ze hebben wat vaker een werkende partner en/of een partner die kostwinner is;
- ze hebben wat minder vaak met de werkgever over uitbreiding gesproken;
- ze kunnen of willen minder vaak de functie uitbreiden.

Hiermee ontstaat het beeld dat het relatief vaak mensen betreft die nog een stukje WAO-uitkering houden en die het zich financieel kunnen permitteren 'het verlies te nemen'.

TRI bij 57 procent bekend

Uit de twee eerdere metingen kwamen signalen dat niet alle herbeoordeelden op de hoogte zijn van het bestaan van de TRI. In 2006 is daarom gevraagd of men een TRI-uitkering heeft aangevraagd. De enquêtevraag is als volgt geformuleerd: *Heeft u een TRI-uitkering (Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen herbeoordeelde arbeidsongeschikten) aangevraagd?* De antwoordmogelijkheden daarbij zijn: "ja", "nee", en "ik hoor hier nu, in deze enquête, voor het eerst van". Op deze vraag antwoordt 18 procent dat ze de TRI aangevraagd hebben, 39 procent heeft dit niet gedaan en 43 procent geeft aan dat ze in deze enquête voor het eerst over de TRI horen (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Aanvraag TRI, werkenden en niet-werkenden (als percentage van alle herbeoordeelden)

	werkend	niet werkend	totaal
TRI aangevraagd	17	19	18
geen TRI aangevraagd	45	34	39
hoort via enquête voor het eerst over TRI	38	47	43

Wie kenden de TRI niet?

Het is van belang dat de groep die mogelijk in aanmerking komt voor de TRI, ook over deze regeling geïnformeerd is. Door na te gaan wat de kenmerken zijn van degenen die nog nooit van de TRI gehoord hebben, proberen we hiervan een beeld te krijgen. Omdat de TRI in de meeste gevallen niet relevant is voor degenen die al een WW-uitkering krijgen, laten we de WW-ers hierbij buiten beschouwing. De werkenden en niet-werkenden worden afzonderlijk bekeken.

Kenmerken van niet-werkenden die de TRI niet kennen

Van de niet-werkenden zonder WW-uitkering hoort 39 procent in de enquête voor het eerst van het bestaan van de TRI. Deze cliënten hebben relatief vaak de volgende achtergrondkenmerken: vrouw, ouder dan 35 jaar, voorheen een volledige WAO-uitkering, kort in de WAO (1-2 jaar), geen begeleiding afgesproken met UWV, niet ingeschreven bij CWI of uitzendbureau, niet in staat te werken door persoonlijke omstandigheden, het inkomen ligt lager dan 500 euro, is duidelijk verslechterd en men heeft geen enkele uitkering. Er is geen verschil in het op zoek zijn naar werk. Het grootste in het verschil is, dat ze minder vaak begeleiding krijgen naar aanleiding van de herbeoordeling. Uit deze achtergrondkenmerken ontstaat het beeld dat het mensen betreft die wel aanspraak op de TRI zouden kunnen maken, omdat hun inkomen er op achteruit is gegaan. Anderzijds zijn het relatief vaak mensen die geen formele zoekactiviteiten ontplooiën, zoals het starten van een traject of inschrijving bij het CWI. Het lijkt erop dat de (informatievoorziening over) de TRI vaak gekoppeld wordt aan begeleiding naar werk.

Kenmerken van werkenden die de TRI niet kennen

Van de werkenden die geen WW ontvangen, heeft 38 procent niet eerder van de TRI gehoord. De werkenden zonder WW-uitkering die via deze enquête voor het eerst van de TRI horen, blijken zich als volgt te kenmerken: het zijn wat vaker vrouwen, jongeren (25-34 jaar), kleine parttimers (1-19 uur), partners van kostwinners (met name de kostwinners hebben er wel van gehoord), ze ontvangen vaker geen begeleiding en

hun salaris ligt vaker ruim onder verdien capaciteit. Het sterkst in het verschil op het wel of niet begeleiding krijgen naar aanleiding van de herbeoordeling. Er is weinig verschil in de mate waarin men zichzelf in staat acht te kunnen werken of de ervaren gezondheid. Hieruit ontstaat het beeld dat het onbekend zijn met de TRI ook voorkomt bij werkenden die er mogelijk wel voor in aanmerkingen komen (geen WW en ruim onder de verdien capaciteit zitten).

5.3 Ontvangen uitkeringen na vier maanden

46 procent ontvangt na vier maanden een WW- of TRI-uitkering

In tabel 5.4 is weergegeven welke uitkeringen de herbeoordeelden ontvangen, vier maanden na de uitslag van de herbeoordeling. Hierbij zijn uiteraard meerdere uitkeringen tegelijk mogelijk. Van de herbeoordeelden geeft 28 procent aan op dat moment geen enkele uitkering te ontvangen. Dit is uiteraard het vaakst het geval bij de werkenden. In totaal ontvangt 35 procent een WAO-uitkering, werkenden iets vaker dan niet-werkenden. Dit is 6 procentpunt meer dan in het 2005-cohort. 36 procent ontvangt een WW-uitkering, de niet-werkenden veel vaker (54 procent) dan de werkenden. Het percentage met een TRI-uitkering is gestegen van 7 naar 10 procent vergeleken met het 2005-cohort.

Tabel 5.4 Ontvangen uitkeringen vier maanden na de herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden, 2005 en 2006

	werkend		niet werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
geen enkele uitkering	46	44	21	17	30	28
WAO	32	37	26	33	29	35
WW	16	11	54	54	40	36
bijstand	0	1	4	5	2	3
TRI	8	9	6	10	7	10
VUT, weduwenpensioen	1	1	1	2	1	1
alimentatie	1	1	2	1	2	1
andere uitkering	4	7	4	6	4	6

Werkenden met WAO-uitkering hebben meestal geen WW of TRI

In tabel 5.5 is het al dan niet hebben van een WAO-uitkering gecombineerd met het al dan niet hebben van een WW- of TRI-uitkering, voor werkenden en niet-werkenden afzonderlijk. Duidelijk wordt dat de werkenden in de helft van de gevallen geen van de drie uitkeringen ontvangen en de niet-werkenden in een kwart van de gevallen. Bij de werkenden wordt de eventuele WAO-uitkering in ongeveer 2 op de 10 gevallen aangevuld door WW of TRI (7:37). Bij de niet-werkenden gebeurt dit in 6 op de 10 gevallen (19:32). Van de werkenden die ruim onder hun verdien capaciteit zitten heeft 40 procent noch WAO, noch WW, noch TRI (niet in tabel).

Tabel 5.5 WW of TRI versus WAO-uitkering, werkenden en niet-werkenden, 2006 (celpercentages)

	WAO	geen WAO	totaal
werkenden			
ontvangt WW of TRI	7	14	
ontvangt geen WW of TRI	30	49	
			100
niet-werkenden			
ontvangt WW of TRI	19	44	
ontvangt geen WW of TRI	13	24	
			100

5.4 Conclusie

Bijna de helft ervaart na vier maanden een duidelijke inkomensverslechtering

Bijna de helft van de herbeoordeelden (48 procent) geeft vier maanden na de herbeoordeling aan dat het persoonlijk inkomen duidelijk verslechterd is. Dit is vaker het geval bij de niet-werkenden dan bij de werkenden (58 versus 35 procent). Bij 22 procent is het inkomen *iets* verslechterd, bij 21 procent is het gelijk is gebleven en bij 8 procent verbeterd. In vergelijking met het 2005-cohort is hierin voor de niet-werkenden niets veranderd. Voor de werkenden is de situatie wel beter in 2006: een groter deel geeft aan dat het inkomen na de herbeoordeling hetzelfde is gebleven of verbeterd is.

Belangrijkste reden van inkomensverslechtering: geen of lagere WW/TRI

De werkenden noemen als belangrijkste reden voor de inkomensverslechtering, dat de WAO-uitkering is weggefallen, zonder dat daar werk(uitbreiding), WW of TRI tegenover staat (63 procent). In de helft van deze gevallen is sprake van een salaris dat

duidelijk onder de verdien capaciteit ligt, de anderen verdienen al naar vermogen. De niet-werkenden geven het vaakst als reden dat de WW bij elkaar minder hoog is dan de WAO was (34 procent), gevolgd door het geheel niet hebben van een WW- of TRI-uitkering. 15 Procent geeft als reden voor de inkomensverslechtering dat de uitbetaling van WW of TRI is vertraagd of de aanvraag nog in behandeling is.

Kleine verschuiving in uitkeringen: meer WAO en TRI, minder WW

Van de herbeoordeelden ontvangt na vier maanden 35 procent een WAO-uitkering. Dit is meer dan in 2005, maar het percentage gedeeltelijk arbeidsgeschikten ligt nu ook hoger. Het percentage met een WW-uitkering is (waarschijnlijk in verband hiermee) gedaald tot 36 procent. Het gebruik van de TRI-uitkering is gestegen tot 10 procent. Deze stijging is vooral bij de niet-werkenden terug te vinden. Het percentage dat geen enkele uitkering ontvangt is in 2006 iets gedaald: van 30 naar 28 procent. Het percentage met een bijstandsuitkering ligt op 3 procent (2 procent in 2006).

6 BELEVING VAN DE HERBEOORDELING

6.1 Inleiding

Deze meting van de beleving vormt geen officiële klanttevredenheidsmeting

De herbeoordeelden is een aantal vragen gesteld over de beleving van de herbeoordeling. Deze vragen zijn uitdrukkelijk niet bedoeld als een officiële tevredenheidsmeting. Hiervoor voert UWV al periodiek klanttevredenheidsonderzoeken uit. Zo heeft UWV in de periode april/mei 2005 een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder 420 WAO'ers, die volgens het aangepast schattingsbesluit herbeoordeeld zijn. Het betreft zowel WAO'ers waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd als WAO'ers waarvan de uitkering gelijk is gebleven of verhoogd²⁴. In het klanttevredenheidsonderzoek van UWV is de herbeoordeelden gevraagd een oordeel te geven over verschillende aspecten van de herbeoordeling: de oproep, de beoordeling door de verzekeringsarts, de eventuele tweede beoordeling, de oproep voor en het gesprek met de arbeidsdeskundige, de mening over het nieuwe arbeidsongeschiktheidspercentage en de mening over het werk dat men geacht wordt te kunnen doen. Op elk van deze aspecten is uitgebreid ingegaan. Ten slotte is gevraagd een rapportcijfer te geven voor de tevredenheid met de afgelopen herbeoordeling. Het gemiddelde rapportcijfer dat de WAO'ers in het klanttevredenheidsonderzoek van UWV geven voor 'de tevredenheid met de herbeoordeling in zijn algemeen' is een 6,2.

Doel van belevingsvragen in het huidige onderzoek

Er zijn twee redenen om ook in dit onderzoek aandacht te besteden aan de beleving van de herbeoordeling. De eerste reden is het bevorderen van de deelnamebereidheid. Door vragen over de beleving op te nemen kunnen de respondenten hun emoties over de herbeoordeling kwijt, wat naar verwachting de bereidheid vergroot om de - in hun ogen mogelijk minder relevante - andere vragen ook in te vullen. Een tweede reden is dat we de beleving in verband willen brengen met andere in dit onderzoek gemeten kenmerken.

Aard van de belevingsvragen

In dit onderzoek is een aantal vragen gesteld over spanningen vóór de herbeoordeling en de gesprekken met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige. Bij de interpretatie van de uitkomsten moet bedacht worden dat de cijfers betrekking hebben op herbeoordeelden waarvan de uitkering *verlaagd of beëindigd* is. Bij deze groep is de beleving negatiever dan gemiddeld.

²⁴ UWV (2005) *Herbeoordeling uitkeringsgerechtigden UWV. Rapport cliëntenonderzoek*. Amsterdam: UWV.

6.2 Beleving van de herbeoordelingsgesprekken

Niet-werkenden zenuwachtiger over herbeoordeling dan werkenden

Van de herbeoordeelden was 26 procent erg zenuwachtig voor de herbeoordeling en 34 procent een beetje. De overige 40 procent was niet zenuwachtig (tabel 6.1). Een kwart heeft vaak wakker gelegen van te voren, een kwart soms. De helft heeft er niet wakker van gelegen. De niet-werkenden hebben meer last gehad van zenuwen of slapeloosheid dan de werkenden.

Drie op de 10 herbeoordeelden neemt iemand mee naar de herbeoordeling

32 procent heeft iemand meegenomen naar het herbeoordelingsgesprek met de arts, de niet-werkenden twee keer zo vaak als de werkenden. Van de herbeoordeelden is 57 procent van mening dat de arts goed naar hen geluisterd heeft, de werkenden vaker dan de niet-werkenden. Het oordeel van de werkenden over het luisteren van de arts is in 2006 iets positiever dan in 2005. Over het luisteren van de arbeidsdeskundige zijn wat meer herbeoordeelden positief dan over de arts, namelijk 68 procent. En ook hier zijn de werkenden positiever dan de niet-werkenden.

Tabel 6.1 Enkele belevingsaspecten van de herbeoordelingsgesprekken en de daaraan voorafgaande periode, werkenden en niet-werkenden, 2005 en 2006 (%)

	werkend		niet werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<i>Was u zenuwachtig voorafgaand aan de herbeoordeling?</i>						
ja, erg	17	14	36	34	29	26
ja, een beetje	35	35	31	34	33	34
nee	48	51	33	32	38	40
<i>Hebt u wakker gelegen voorafgaand aan de herbeoordeling?</i>						
ja, vaak	14	13	33	32	26	24
ja, soms	25	25	25	25	25	25
nee	62	62	41	42	49	51

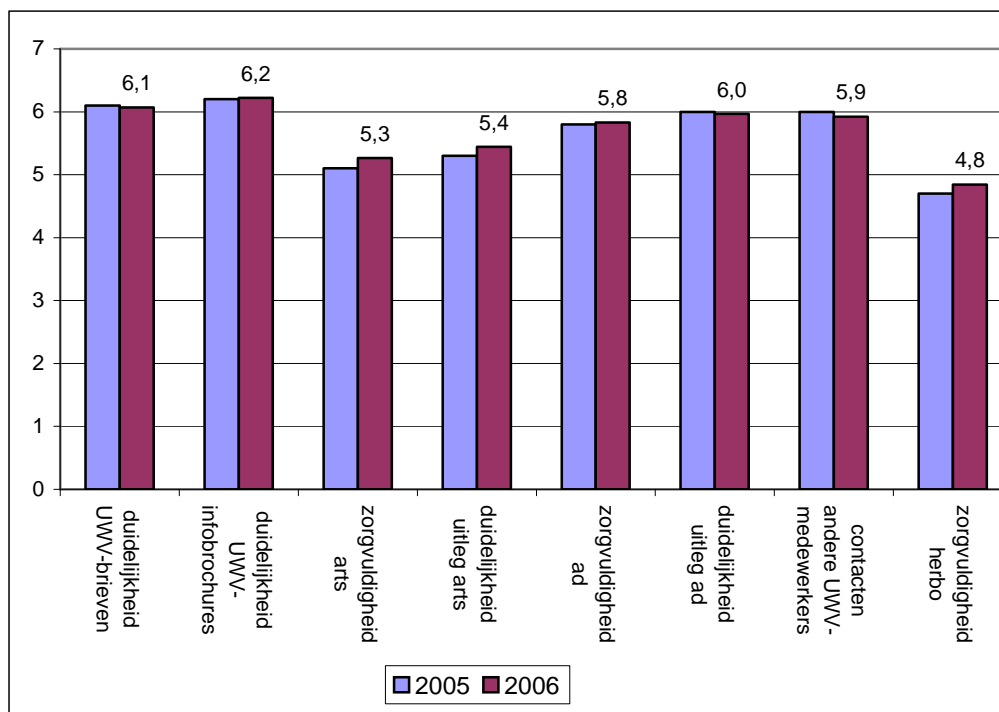
	werkend		niet werkend		totaal	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
heeft iemand meegenomen naar gesprek met arts	24	20	35	40	31	32
vindt dat arts goed geluisterd heeft	67	72	47	46	54	57
vindt dat arbeidsdeskundige goed geluisterd heeft	75	75	61	63	66	68

6.3 Waardering voor de procedure

Rapportcijfers voor diverse onderdelen herbeoordeling

In figuur 6.2 zijn de gemiddelde rapportcijfers weergegeven voor acht verschillende aspecten van de herbeoordeling. Het beste scoort de schriftelijke informatievoorziening door UWV in de vorm van brieven en informatiebrochures, met een 6,1 en 6,2. Het slechtst scoort de verzekeringsarts, met een 5,3 voor zorgvuldigheid en een 5,4 voor duidelijkheid van de uitleg die hij/zij gaf. De arbeidsdeskundige scoort met een 5,8 en 6,0 wat beter op deze aspecten. De contacten met andere UWV-medewerkers (bijvoorbeeld bij de receptie of de telefonistes) krijgen gemiddeld een 5,9. De zorgvuldigheid waarmee de herbeoordeling is uitgevoerd (van oproep tot uitslag) scoort met gemiddeld een 4,8 slechter dan alle andere aspecten. De scores van arts en arbeidsdeskundige en het eindoordeel zijn in 2006 een fractie beter dan in 2005.

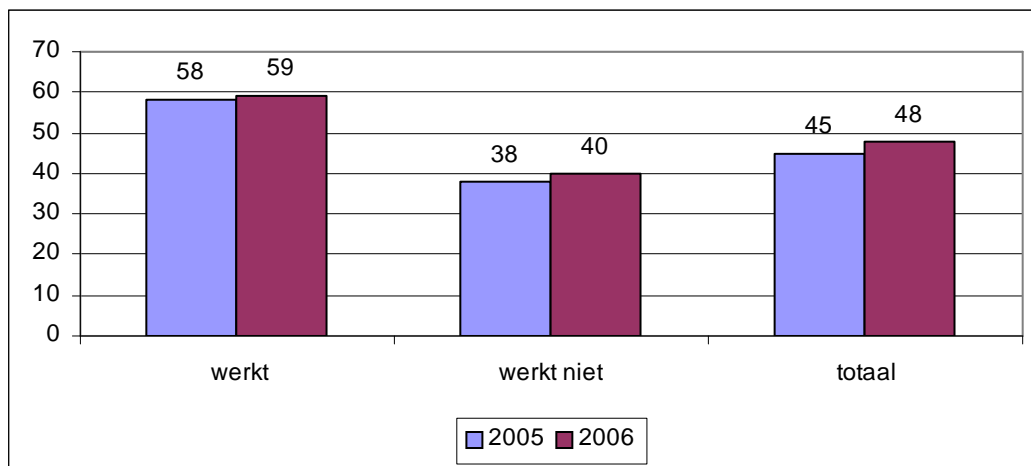
Figuur 6.2 Gemiddelde rapportcijfers, toegekend aan acht aspecten van de herbeoordeling, 2005 en 2006



Aandeel dat een onvoldoende, respectievelijk een 1 geeft

Het gemiddelde rapportcijfer voor de zorgvuldigheid van de herbeoordeling is een 4,8. In totaal geeft 52 procent een onvoldoende (5 of lager) voor de zorgvuldigheid van de herbeoordeling, 18 procent geeft het laagst mogelijke cijfer: een 1. Het cijfer 1 wordt ook relatief vaak gegeven voor de zorgvuldigheid van de arts en de duidelijkheid van de verkregen uitleg (door respectievelijk 15 en 12 procent). Uit figuur 6.3 valt op te maken dat in 2006 48 procent een voldoende geeft aan de zorgvuldigheid van de herbeoordeling. Dit is iets hoger dan in 2005, toen 45 procent een voldoende gaf.

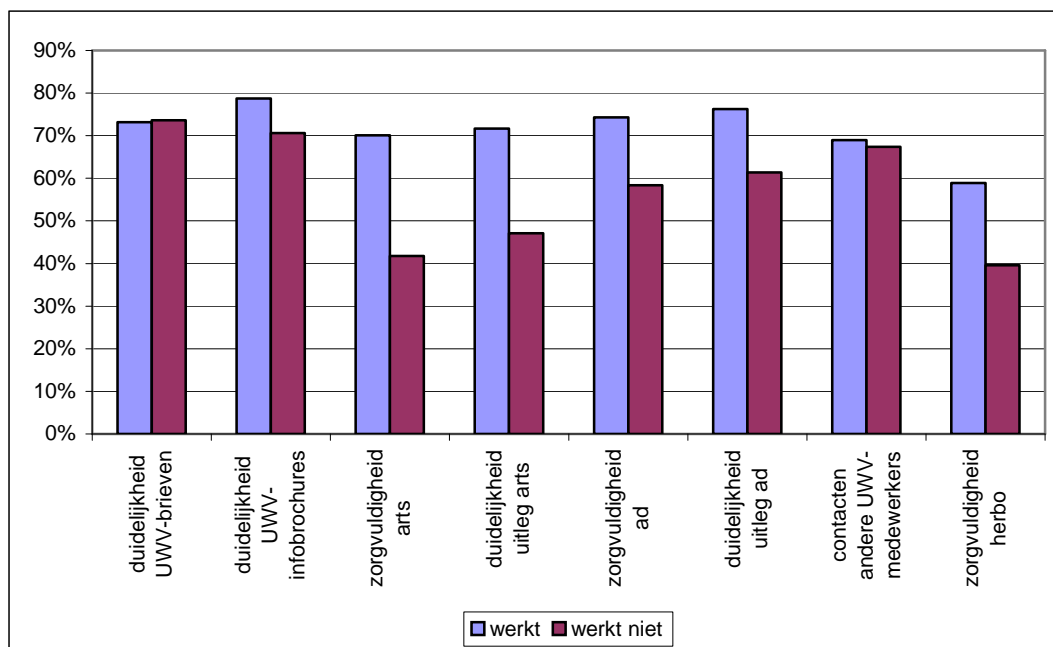
Figuur 6.3 Percentage dat een voldoende als eindoordeel geeft, werkenden en niet-werkenden, 2005 en 2006



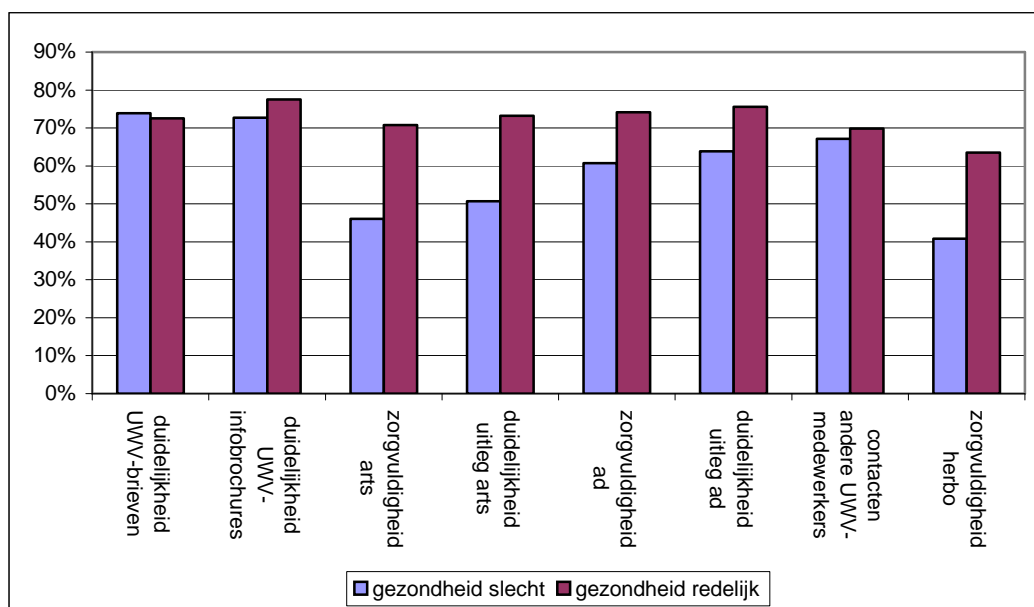
Tevredenheid afhankelijk van werk en gezondheid

In figuur 6.4 staat het aandeel werkenden en niet-werkenden dat een voldoende geeft op de acht afzonderlijke aspecten. Duidelijk is dat de niet-werkenden veel negatiever zijn over wat er in de spreekkamer van de arts en de arbeidsdeskundige gebeurt, dan de werkenden. Over de duidelijkheid van de brieven en de contacten met andere UWV-medewerkers verschillen beide groepen niet van mening. In figuur 6.5 wordt het percentage voldoende afgezet tegen de eigen inschatting van de gezondheid. Dit geeft hetzelfde beeld als figuur 6.4: de herbeoordeelden die de eigen gezondheid als slecht of wisselend ervaren geven minder vaak voldoende aan de arts en de arbeidsdeskundigen, dan degenen die de gezondheid als goed, redelijk of matig ervaren. Dit toont aan dat de tevredenheid over de arts en de arbeidsdeskundige afhankelijk is van of men werkt en hoe men de eigen gezondheid ervaart.

Figuur 6.4 Percentage dat een voldoende toekent aan acht aspecten van de herbeoordeling, werkenden en niet-werkenden, 2006



Figuur 6.5 Percentage dat een voldoende toekent aan acht aspecten van de herbeoordeling, naar ervaren gezondheid, 2006



Mening over eigen kunnen bepaalt tevredenheid met oordeel arts sterk

Het is logisch dat mensen die zelf hun gezondheid als slecht ervaren, vaker ontevreden zijn over de zorgvuldigheid van de herbeoordeling: de arts en de arbeidsdeskundige hebben immers beoordeeld dat (meer) werken desondanks mogelijk is. Het contrast is nog sterker bij de niet-werkenden, wanneer gekeken wordt naar het antwoord op de vraag 'Bent u in staat om te werken'. Degenen die dit bevestigen, geven twee keer zo vaak een voldoende voor de zorgvuldigheid en de duidelijkheid van de arts, als degenen die aangeven dat hun gezondheid werken niet toelaat. Ongeacht of de arts objectief gezien wel of niet zorgvuldig is geweest, zal deze laatste groep de arts als onzorgvuldig ervaren. De arts is immers tot een conclusie gekomen die niet strookt met de zelf ervaren mogelijkheden. Ook bij de werkenden is een dergelijk contrast zichtbaar tussen degenen die het werk willen uitbreiden (als ze hiervoor een aanbod zouden krijgen) en degenen die dat niet zouden doen.

Vergelijking met tevredenheidsonderzoek van UWV

Duidelijk is dat in dit onderzoek lagere cijfers worden toegekend dan in het klanttevredenheidsonderzoek van UWV: een eindoordeelcijfer van 4,8 in dit onderzoek, versus een 6,2 in het klanttevredenheidsonderzoek. Voor dit verschil kunnen meerdere factoren verantwoordelijk zijn. Een belangrijke verklaring voor de hogere score in het officiële klanttevredenheidsonderzoek is in ieder geval dat daar ook herbeoordeelden aan hebben deelgenomen waarvan de uitkering gelijk is gebleven of verhoogd. Een andere factor is dat de respondenten in het klanttevredenheidsonderzoek een veel groter aantal aspecten van de herbeoordeling is voorgelegd. Een aantal aspecten dat relatief positief beoordeeld werd, ontbrak ons onderzoek. In het UWV-onderzoek is men zich daarom mogelijk meer bewust geworden van de aspecten die wel goed zijn, waardoor men een genuanceerder eindoordeel geeft. Onduidelijk is in hoeverre verschillen in benaderingswijze en respons (met andere woorden: verschillen in selectiviteit) van invloed zijn op de verschillen in uitkomsten: het UWV-onderzoek geeft over deze aspecten geen toelichting.

6.4 Conclusie

Herbeoordeling brengt spanningen met zich mee

De herbeoordeling is een spannende gebeurtenis voor WAO'ers: een kwart is van tevoren erg zenuwachtig, een derde een beetje. Meer dan de helft heeft er van tevoren wel eens - en sommigen ook vaak - wakker van gelegen. Bij degenen zonder werk is dit vaker het geval dan bij degenen die werk hebben. Een derde van de herbeoordeelden heeft iemand meegenomen naar het gesprek met de arts. De niet-werkenden (voor wie de herbeoordeling de meeste spanningen geeft) laten zich vaker versterken dan de werkenden.

Meerderheid vindt dat arts en arbeidsdeskundige goed geluisterd hebben

Van de werkenden vindt bijna driekwart dat de arts goed geluisterd heeft, van de niet-werkenden iets minder dan de helft. De arbeidsdeskundigen zijn volgens de herbeoordeelden betere luisteraars dan de verzekeringsartsen: driekwart van de werkenden en een kleine tweederde van de niet-werkenden is positief over hoe de arbeidsdeskundige naar hen geluisterd heeft.

Tevredenheid sterk afhankelijk van eigen inschatting arbeidscapaciteit

Het oordeel over de herbeoordelingsprocedure is sterk gekleurd door de uitslag ervan. In de onderzochte groep heeft iedereen de WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk 'moeten inleveren'. Dit maakt dat de tevredenheidsscores hier lager zijn dan in de reguliere tevredenheidsonderzoeken van UWV. Voor het eindoordeel over de WAO-beoordeling is vooral belangrijk hoe het gesprek met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige is verlopen. Aspecten als de schriftelijke informatievoorziening en de contacten met andere medewerkers (die gemiddeld genomen voldoende scores), doen er niet toe voor dit eindoordeel. Het zijn de arts en de arbeidsdeskundige die het eindoordeel over de zorgvuldigheid van de herbeoordeling bepalen. Dit oordeel blijkt sterkt af te hangen van de situatie van de herbeoordeelde: als hij geen werk heeft, de eigen gezondheid als slecht of wisselend ervaart en vooral als hij zichzelf om gezondheidsredenen niet in staat acht te werken, wordt de zorgvuldigheid van de beoordeling vaak als onvoldoende ervaren. In welke mate er ook objectief gezien sprake is van onzorgvuldigheid, kan uit dit onderzoek niet worden opgemaakt. Wel kan aangegeven worden dat volgens UWV-cijfers 26 procent van alle herbeoordeelden waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd in beroep gaat tegen de uitslag. In 27 procent van deze gevallen wordt het bezwaar gegrond verklaard wordt. Dit betekent dat 7 procent van de beslissingen achteraf wordt bijgesteld.

Oordeel over zorgvuldigheid beïnvloed door mate waarin uitkomst acceptabel is voor cliënt

Het zorgvuldig uitvoeren van de herbeoordeling heeft hoge prioriteit bij UWV. De analyses laten zien, dat het oordeel van de cliënt over de zorgvuldigheid negatiever is, naarmate hij de eigen gezondheid en de capaciteit om te werken als slechter ervaart. Dit betekent dat, hoe zorgvuldig de artsen ook te werk gaan, altijd een deel van de cliënten van mening zal zijn dat onzorgvuldig gehandeld is. Zelfs als men na een bezwaar of beroep niet in het gelijk wordt gesteld. Het is kennelijk voor UWV binnen de huidige werkprocessen niet mogelijk deze groep ervan te overtuigen dat zij wel (meer) kunnen werken. Gezocht zou moeten worden naar alternatieve (communicatie)methoden om de beslissing zodanig te bespreken, dat deze geaccepteerd wordt en de cliënt vervolgstappen richting werk gaat zetten.

7 SAMENVATTING

7.1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

Achtergrond

In augustus 2004 is dit Schattingsbesluit²⁵ aangepast. De wijzigingen betekenen dat in meer gevallen sprake is van meer resterende verdien capaciteit. UWV is in oktober 2004 gestart met de uitvoering van de herbeoordelingen volgens het aangepast Schattingsbesluit (aSB). In een tijdsbestek van 3½ jaar worden alle 340.000 arbeidsongeschikten geboren na 1 juli 1954 opgeroepen voor een herbeoordeling volgens de nieuwe criteria. Voor sommigen is dit sneller dan in de oude situatie het geval zou zijn. Het oproepen voor de herbeoordelingen vindt plaats op volgorde van leeftijd: van jong naar oud. Naast de aanpassing van de schattingscriteria zijn bij deze herbeoordelingoperatie ook enkele veranderingen doorgevoerd in de beoordelingsprocedure. De medische beoordelingscriteria zelf zijn niet veranderd.

Werken naar vermogen

Met de herbeoordelingoperatie wordt nog explicieter dan bij de reguliere beoordelingen al het geval was, beoogd de WAO'ers aan te spreken op hun mogelijkheden om betaald werk te verrichten. Cliënten waarvan de uitkering verlaagd of beëindigd wordt, hebben aanspraak op begeleiding naar werk of werkuitbreiding. Afsproken is dat UWV de niet-werkenden daartoe actief een traject aanbiedt. UWV streeft ernaar maatwerk te leveren bij de begeleiding, waaronder het geven van keuze tussen trajecten. Het kabinet heeft extra middelen beschikbaar gesteld voor de re-integratieondersteuning. Degenen die al werken dienen in eerste instantie in samenspraak met de werkgever een uitbreiding van het dienstverband te realiseren. Tijdens het najaarsoverleg in 2004 en tijdens de werktop op 1 december 2005 zijn afspraken gemaakt met sociale partners over de re-integratie van werkende gedeeltelijke arbeidsgeschikten. Herbeoordeelden die na verlaging of beëindiging van de WAO-uitkering geen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering, kunnen ter overbrugging van de eerste zes maanden een TRI-uitkering aanvragen.

Vraagstelling

UWV heeft AStri gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktpositie van en de inkomensgevolgen voor de herbeoordeelden waarvan de WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. Het onderzoek moet tevens inzicht verschaffen in de

²⁵ Hierin staan de criteria beschreven waarlangs de *arbeidsdeskundige* het arbeidsgeschiktheidpercentage dient te bepalen.

kenmerken van deze cliënten, de begeleiding naar werk, de effecten van deze begeleiding en de beleving van de herbeoordeling.

Twee cohorten, binnen elke cohort drie metingen

Om deze vragen te beantwoorden worden twee groepen (cohorten) WAO'ers, waarvan de uitkering beëindigd of verlaagd is, gedurende anderhalf jaar gevolgd. De eerste groep is samengesteld uit personen die deze uitslag medio 2005, de tweede groep uit personen die deze medio 2006 hebben gekregen. Beide cohorten worden op drie tijdstippen geënquêteerd, namelijk op 4, 8 en 18 maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling. In het totaal worden dus zes deelonderzoeken uitgevoerd. In het eindrapport, dat begin 2008 zal verschijnen, worden de eindconclusies gegeven. Voorliggend rapport betreft de uitkomsten van de eerste meting bij het tweede cohort. Het is het derde rapport in de reeks. De uitkomsten van deze meting worden vergeleken met die van de eerste meting bij het eerste cohort.

De onderzoeksgroep

Voor deelname aan het onderzoek zijn 5.000 WAO'ers geselecteerd die zijn herbeoordeeld volgens het aangepaste schattingsbesluit (aSB). Het betreft alle WAO'ers die in de maanden mei en juni van 2006 (de weken 19 t/m 26) van UWV het bericht hebben ontvangen dat hun WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. Deze 5.000 personen is medio september 2006 een schriftelijke vragenlijst toegestuurd. De netto respons hierop bedraagt 31 procent. Bij de analyse van de uitkomsten is een zodanige weegfactor toegepast dat de respondenten op leeftijd, geslacht en mate van arbeidsgeschiktheid representatief zijn voor de oorspronkelijke groep van 5.000. Voor degenen die UWV hiertoe schriftelijk gemachtigd hebben (dit is het geval bij 71 procent van de respondenten) zijn de vragenlijstgegevens gekoppeld aan de uitkomst van de re-integratievisie zoals vastgelegd door de arbeidsdeskundige van UWV.

7.2 Kader voor huidige meting

In deze eerste meting bij het tweede cohort van herbeoordeelde WAO'ers is de situatie op twee peilmomenten geïventariseerd, namelijk:

T0	De periode van oproep voor de herbeoordeling tot ontvangst van de beschikking in mei of juni 2006. Deze gehele periode wordt hier als één peilmoment beschouwd. Informatie hierover is verkregen door de respondenten vier maanden later (T1) terug te laten kijken op die periode.
T1	Dit is het moment waarop de enquête is ingevuld (twee helft september of begin oktober 2006). Dit is gemiddeld vier maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling.

Bij dit cohort zullen nog twee nieuwe peilingen plaatsvinden, respectievelijk op 8 maanden (T2) en 18 maanden (T3) na ontvangst van de beschikking (januari respectievelijk november 2007).

7.3 Kenmerken van de herbeoordeelden

Kernindicatoren en verschillen tussen 2006 en 2005

De achtergrondkenmerken van het 2006-cohort komen op veel punten overeen met het 2005-cohort. In dit conclusiehoofdstuk worden alleen de kerngegevens en de verschillpunten weergegeven.

Leeftijd, werken en mate van arbeidsgeschiktheid

Vergeleken met het 2005-cohort zijn de deelnemers van het 2006-cohort vier jaar ouder. Gemiddeld zijn ze nu 41 jaar. Dit is het gevolg van de oproepsystematiek bij de herbeoordelingen: van jong naar oud. Ook ligt het aandeel *gedeeltelijk* arbeidsongeschikten nu hoger: vorig jaar 31 procent, nu 39 procent. Er zitten nu dus minder mensen bij met een beëindigde uitkering. Een ander verschil is dat in 2006 een groter deel werk heeft op het moment van de herbeoordeling: nu 42 procent, het jaar daarvoor 36 procent.

Duur van de WAO en voorlaatste WAO-beoordeling

De helft van de herbeoordeelden zit langer dan vijf jaar in de WAO, 17 procent al langer dan tien jaar. Voor de grote meerderheid heeft de voorlaatste WAO-beoordeling korter dan vijf jaar geleden plaatsgevonden. Bij 14 procent is het meer dan vijf jaar geleden. Deze vragen zijn niet gesteld aan het 2005-cohort, waardoor vergelijking niet mogelijk is.

Ervaren gezondheid

Zeven op de tien herbeoordeelden ervaart de gezondheid als slecht of wisselend, niet-werkenden vaker dan werkenden. Over het algemeen wordt de ervaren gezondheid

slechter naarmate men ouder wordt. In het 2006-cohort is dit alleen zichtbaar bij de werkenden: zij ervaren hun gezondheid in 2006 vaker als slecht dan in 2005. Bij de niet-werkenden is hierin geen verschil tussen beide jaren, wat opvallend is en waarvoor wij geen verklaring hebben. In het type aandoeningen verschillen beide cohorten weinig.

Bezwaar tegen de uitslag

Net als in het 2005-cohort geeft ook nu 36 procent van de herbeoordeelden aan dat ze bezwaar maken tegen de uitslag. Niet-werkenden maken twee keer zo vaak bezwaar als werkenden. Volgens de eigen registratie van UWV maakt slechts 26 procent van de groep waarvan de uitkering na de herbeoordeling is verlaagd of beëindigd bezwaar. Mogelijk zijn degenen die bezwaar maken in dit onderzoek iets oververtegenwoordigd.

7.4 De groep die tijdens de herbeoordeling geen werk heeft

12 procent heeft na vier maanden het werk hervat

In het 2006-cohort heeft 58 procent geen betaald werk *op het moment van herbeoordeling*. Deze groep noemen we de *niet-werkenden*. Van de niet-werkenden heeft 12 procent na vier maanden het werk hervat. In het jongere 2005-cohort is dit 11 procent. In veel gevallen gaat het om tijdelijke banen of uitzendwerk.

Bijna tweederde acht zichzelf niet in staat te werken

Van de niet-werkenden geeft 54 procent aan dat de gezondheid het niet toelaat om te werken en bij nog eens 10 procent belemmeren andere persoonlijke omstandigheden de werkhervatting. De overige 36 procent geeft zelf aan in staat te zijn om te werken. In 2005 was dit 41 procent. De groep die zichzelf niet in staat acht te werken kenmerkt zich vooral doordat ze de eigen gezondheid vaak als slecht of wisselend ervaren en bezwaar maken tegen de uitslag. Naarmate men langer niet gewerkt heeft, wordt de gezondheid als slechter ervaren. Zichzelf niet in staat acht te werken, betekent niet dat men geen pogingen doet om aan het werk te komen: een deel onderneemt wel degelijk zoekactiviteiten.

Zoeken naar werk

De meerderheid van de niet-werkenden is aangemeld bij het CWI (87 procent), een derde bij een uitzendbureau en 63 procent bij een re-integratiebedrijf. Degenen die zelf aangeven dat ze in staat zijn te werken, verrichten, net als in 2005, ook meerdere eigen zoekactiviteiten. Hun verwachtingen over het vinden van werk binnen anderhalf jaar zijn redelijk positief: 56 procent verwacht dat dit zal lukken. Ook degenen die zich niet in staat achten te werken verrichten zoekactiviteiten, maar doen dat in mindere mate. Hun verwachting over het vinden van werk is echter veel negatiever: slechts 12 procent denkt binnen anderhalf jaar betaald werk gevonden te hebben.

Begeleiding naar werk

Hoewel de re-integratievisie sinds januari 2006 wordt thuisgestuurd naar de cliënt, is het aandeel dat aangeeft dat bij de herbeoordeling is gesproken over begeleiding naar werk in 2006 niet hoger dan in 2005. Van de niet-werkenden geeft nu 67 procent aan dat met hen over begeleiding is gesproken bij de herbeoordeling. Dit betekent niet dat de arbeidsdeskundige de begeleidingsbehoeften niet is nagegaan in het gesprek: op basis van koppeling van de enquête met de re-integratievisie, constateren wij dat in alle gevallen een re-integratievisie is opgesteld. Vooral degenen die zelf geen begeleiding willen (vaak vanwege de gezondheid) geven aan dat niet over begeleiding is gesproken. Bij in totaal 50 procent is naar aanleiding van het gesprek met de arbeidsdeskundige overeengekomen dat men begeleiding ontvangt. Dit is evenveel als in 2005. De meest voorkomende begeleidingsvorm is nog steeds een traject bij een re-integratiebedrijf. IRO wint echter sterk in populariteit: in 2005 heeft 11 procent van de niet-werkenden een IRO afgesproken, in 2006 is dit gestegen tot 18 procent. Het reguliere traject is juist gedaald: van 37 naar 23 procent. Het werkelijke percentage cliënten dat begeleiding ontvangt ligt overigens hoger dan 50: al lopende trajecten zijn niet meegeteld²⁶. Zoals al aangegeven onder het kopje 'zoeken naar werk' geeft 63 procent aan dat men is aangemeld of ingeschreven bij een re-integratiebedrijf.

Begeleiding is in 2006 iets meer maatwerk geworden

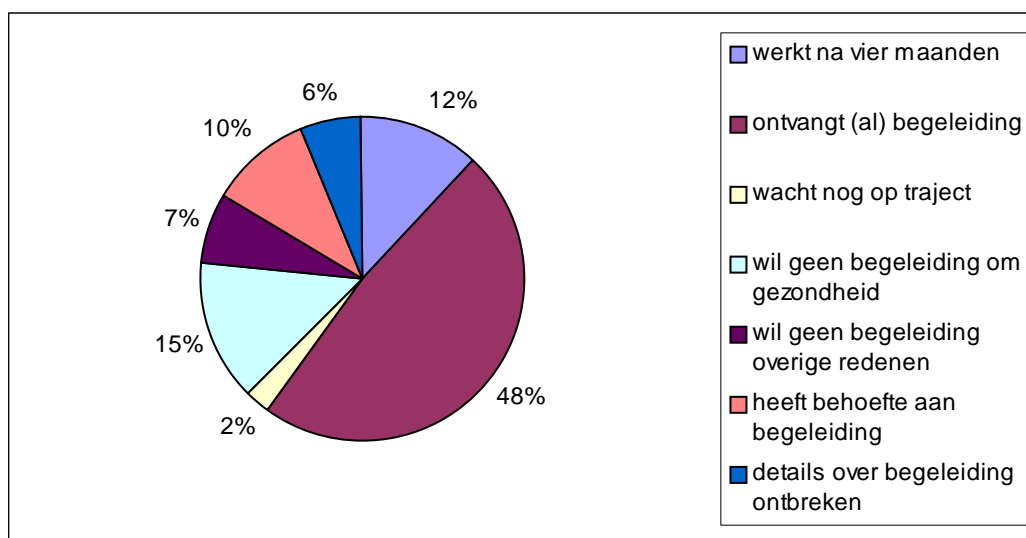
In 2006 lijkt er meer sprake van maatwerk in de begeleiding te zijn dan in 2005. De begeleiding sluit wat vaker aan bij de eigen wensen en behoeften. Het aandeel dat na vier maanden (alsnog) behoefte heeft aan begeleiding is ook wat afgenomen (van 21 naar 17 procent). Al met al lijken de arbeidsdeskundigen in 2006 beter te luisteren naar de specifieke wensen van de cliënten. Wellicht richt men zich ook meer dan in het verleden op de cliënten die zelf aangeven dat ze kunnen werken en begeleiding willen en laat men degenen die dit niet willen los.

²⁶ Mogelijk hebben ook de in de schriftelijke enquête toegepaste routing en vraagformulering enige onderschatting tot gevolg.

Stand van zaken niet-werkenden

Hoe staat het nu al met al met de niet-werkenden, wat betreft werkhervatting, verkregen begeleiding en begeleidingsbehoeften? De stand van zaken is weergegeven in figuur 7.1. In de weergave is ervan uitgegaan dat de *werkhervatters* geen begeleiding krijgen hier ook geen behoefte aan hebben. Uiteraard zal dit in werkelijkheid bij een deel van hen wel degelijk het geval zijn, omdat ze vaak nog tijdelijk werk hebben of nazorg ontvangen. Verder zijn degenen op het moment van de herbeoordeling al een traject hebben of gehad hebben, toegevoegd aan de categorie 'ontvangt begeleiding'. Door het combineren van antwoorden op verschillende vragen in figuur 3.16 zijn de onderlinge verhoudingen iets verschoven. In totaal heeft 22 procent van alle niet-werkenden geen behoefte aan begeleiding (bij tweederde is dit vanwege de gezondheid) en 10 procent heeft hier na vier maanden wel behoefte aan. Daarnaast ontvangt 48 procent begeleiding (of heeft deze gehad) en 2 procent wacht op de start van een traject. Van 6 procent is niet duidelijk of ze begeleiding of begeleidingsbehoeften hebben, vanwege ontbrekende antwoorden op één of meer van de betreffende vragen. De overige 12 procent werkt al.

Figuur 7.1 Stand van zaken wat betreft werkhervatting en begeleiding na vier maanden, als percentage van degenen die tijdens de herbeoordeling niet werken, 2006



7.5 De groep die tijdens de herbeoordeling werk heeft

Werkbehoud na vier maanden en aanstellingsvorm en -omvang

Van de herbeoordeelden heeft 42 procent op het moment van de herbeoordeling betaald werk. Vier maanden later heeft 96 procent van hen nog steeds werk, de overige 4 procent is inmiddels het werk kwijtgeraakt. Ruim tweederde heeft een vast arbeidscontract en 12 procent heeft een tijdelijk dienstverband van langer dan een half jaar. Hierin is weinig verschil met het 2005-cohort. Opvallend is wel dat het aandeel zelfstandigen is toegenomen van 4 naar 7 procent. De rest heeft een meer flexibele contractvorm of werkt in de WSW. Het grootste deel werkt parttime, maar een kwart werkt fulltime.

Naar schatting 69 procent werkbehouders benut verdien capaciteit

Ruim tweederde van de werkenden (69 procent) benut na vier maanden al de hogere verdien capaciteit, zoals tijdens de herbeoordeling is vastgesteld. Hierbij zijn ook degenen meegeteld die *iets* minder verdienen dan theoretisch mogelijk is²⁷. In totaal geeft 34 procent van de werkenden aan dat men voor en/of na de herbeoordeling meer is gaan verdienen als gevolg van werkhervatting, werkuitbreiding of salariscompensatie. De werkuitbreiding is voor een deel gerealiseerd in de periode voor de herbeoordeling en voor een (iets kleiner) deel daarna. Onduidelijk is hoe verklaard moet worden dat een zodanig hoog percentage de verdien capaciteit benut, zonder bovengenoemde vormen van werkuitbreiding. Vermoedelijk betreft het veelal situatiewijzigingen in de periode *voor* de herbeoordeling en fungeerde de herbeoordeling als de gelegenheid om het arbeidsongeschiktheidpercentage aan te passen aan de praktijk. In de meting van januari 2008 wordt de respondenten hier nadere vragen over gesteld.

Voor zover verdien capaciteit niet benut: mogelijkheden beperkt

Van de werkenden geeft 31 procent expliciet aan dat hun salaris een stuk lager is dan volgens UWV in theorie mogelijk. Welke mogelijkheden ziet deze groep om het inkomen weer op het oude peil te krijgen? Ruim de helft van deze groep *wil* het werk *niet* uitbreiden, voornamelijk vanwege de gezondheid. Sommigen geven aan al fulltime te werken, wat de uitbreidingsmogelijkheden bij de huidige werkgever beperkt. Van degenen die *wel* willen uitbreiden heeft de meerderheid hierover met de werkgever gesproken. Veertig procent geeft aan dat bij de huidige werkgever uitbreiding *niet* mogelijk is. Voor een kwart is het al wel mogelijk, voor een derde is nog onduidelijk wanneer deze mogelijkheid er komt.

²⁷ De groep van 15 procent die niet weet of de verdien capaciteit benut is daarbij als 'missing' beschouwd. Uit nadere analyse maken wij namelijk op dat ook een ongeveer evenredig deel van deze groep de verdien capaciteit benut.

Begeleiding naar werk(uitbreiding) via UWV meer maatwerk geworden

Van de werkenden geeft 39 procent aan dat ze met de arbeidsdeskundige over begeleiding hebben gesproken. In totaal 19 procent heeft daarbij ook een vorm van begeleiding afgesproken. De volgende drie vormen van begeleiding komen het meest voor: begeleiding door een arbeidsdeskundige van UWV, een regulier traject bij een re-integratiebedrijf en een IRO-traject. Vergeleken met de werkenden van het 2005-cohort is er wat minder vaak begeleiding afgesproken. Voor zover begeleiding is afgesproken wordt er vaker een IRO-traject ingezet. Ruim driekwart heeft in het gesprek over begeleiding de eigen wensen goed naar voren kunnen brengen. In tweederde van deze gevallen is hier ook rekening mee gehouden. Precies driekwart vindt dat de ontvangen begeleiding goed of 'min of meer' aansluit bij de behoeften.

Arbeidsdeskundige selecteert beter wie begeleiding nodig hebben

Het grootste deel van de werkenden heeft met UWV géén begeleiding afgesproken. Dit is logisch omdat niet UWV, maar de werkgever primair verantwoordelijk is voor de begeleiding. Daarbij komt dat 69 procent de verdien capaciteit al benut. Dit betekent niet dat de arbeidsdeskundige de begeleidingsbehoeften niet is nagegaan in het gesprek: op basis van koppeling van de enquête met de re-integratievisie, constateren wij dat in alle gevallen een re-integratievisie is opgesteld. In bijna alle gevallen geeft de re-integratievisie aan dat de verdien capaciteit benut wordt, er met de werkgever overlegd wordt over uitbreiding, men zelf wil zoeken of niet beschikbaar is voor werkuitbreiding. Om na te gaan of deze aanpak voldoende sluitend is, is de werkenden vier maanden na de herbeoordeling gevraagd of ze op dat moment behoefte aan begeleiding hebben. In totaal blijkt 12 procent van de werkenden na vier maanden deze behoefte te hebben en 68 procent niet. De belangrijkste reden dat men geen begeleiding krijgt, terwijl men hier wel behoefte aan heeft, is dat er niet (uitdrukkelijk) over gesproken is. De belangrijkste reden waarom men *geen behoefte* heeft aan begeleiding, is dat men het werk niet verder wil of kan uitbreiden. In veel van deze gevallen wordt de verdien capaciteit ook al benut. Het komt in 2006 minder vaak voor dan in 2005 dat er na vier maanden (alsnog) behoefte aan begeleiding is, en ook wordt minder vaak als reden gegeven dat er niet over begeleiding gesproken is bij de herbeoordeling. Dit wijst erop dat de arbeidsdeskundigen van UWV nu beter weten te selecteren wie wel en wie geen begeleidingsbehoeften hebben.

7.6 Inkomenspositie en uitkering

Bijna de helft ervaart na vier maanden een duidelijke inkomensverslechtering

Bijna de helft van de herbeoordeelden (48 procent) geeft aan dat het persoonlijk inkomen duidelijk verslechterd is vier maanden na de herbeoordeling. Dit is vaker het geval bij de niet-werkenden dan bij de werkenden (58 versus 35 procent). Bij 22 procent is het inkomen *iets* verslechterd, 21 procent geeft aan dat het gelijk is gebleven en 8 procent dat het verbeterd is. In vergelijking met het 2005-cohort is hierin voor de niet-werkenden niets veranderd. Voor de werkenden is de situatie wel beter in 2006: een groter deel geeft aan dat het inkomen na de herbeoordeling hetzelfde is gebleven of verbeterd is.

Belangrijkste reden van inkomensverslechtering: geen of lagere WW/TRI

De werkenden noemen als belangrijkste reden voor de inkomensverslechtering, dat de WAO-uitkering is weggevallen, zonder dat daar werk(uitbreiding), WW of TRI tegenover staat (63 procent). In de helft van deze gevallen is sprake van een salaris dat duidelijk onder de verdiencapaciteit ligt. De niet-werkenden geven het vaakst als reden dat de WW bij elkaar minder hoog is dan de WAO was (34 procent), gevolgd door het geheel niet hebben van werk en geen WW- of TRI-uitkering. 15 Procent geeft als reden voor de inkomensverslechtering dat de uitbetaling van WW- of TRI is vertraagd of de aanvraag nog in behandeling is.

Kleine verschuiving in uitkeringen: meer WAO en TRI, minder WW

Van de herbeoordeelden ontvangt na vier maanden 35 procent een WAO-uitkering. Dit is meer dan in 2005, maar het percentage gedeeltelijk arbeidsongeschikten ligt nu ook hoger. Het percentage met een WW-uitkering is (waarschijnlijk in verband hiermee) gedaald tot 36 procent. Het gebruik van de TRI-uitkering is gestegen tot 10 procent. Deze stijging is vooral bij de niet-werkenden terug te vinden. Het percentage dat geen enkele uitkering ontvangt is in 2006 iets gedaald: van 30 naar 28 procent. Het percentage met een bijstandsuitkering ligt op 3 procent (2 procent in 2006).

7.7 Manier waarop de herbeoordeling ervaren is

Herbeoordeling brengt spanningen met zich mee

De herbeoordeling is een spannende gebeurtenis voor WAO'ers: een kwart is van tevoren erg zenuwachtig, een derde een beetje. Meer dan de helft heeft er van tevoren wel eens - en sommigen ook vaak - wakker van gelegen. Bij degenen zonder werk is dit vaker het geval dan bij degenen die werk hebben. Een derde van de herbeoordeelden heeft iemand meegenomen naar het gesprek met de arts. De niet-werkenden

(voor wie de herbeoordeling de meeste spanningen geeft) laten zich vaker versterken dan de werkenden.

Meerderheid vindt dat arts en arbeidsdeskundige goed geluisterd hebben

Van de werkenden vindt bijna driekwart dat de arts goed geluisterd heeft, van de niet-werkenden iets minder dan de helft. De arbeidsdeskundigen zijn volgens de herbeoordeelden betere luisteraars dan de verzekeringsartsen: driekwart van de werkenden en een kleine tweederde van de niet-werkenden is positief over hoe de arbeidsdeskundige naar hen geluisterd heeft.

Tevredenheid sterk afhankelijk van eigen inschatting arbeidscapaciteit

Het oordeel over de herbeoordelingsprocedure is sterk gekleurd door de uitslag ervan. In de onderzochte groep heeft iedereen de WAO-uitkering geheel of gedeeltelijk 'moe-ten inleveren'. Dit maakt dat de tevredenheidsscores hier lager zijn dan in de reguliere tevredenheidsonderzoeken van UWV. Voor het eindoordeel over de WAO-beoordeling is vooral belangrijk hoe het gesprek met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige is verlopen. Aspecten als de schriftelijke informatievoorziening en de contacten met andere medewerkers (die gemiddeld genomen voldoende scores), doen er niet toe voor dit eindoordeel. Het zijn de arts en de arbeidsdeskundige die het eindoordeel over de zorgvuldigheid van de herbeoordeling bepalen. Dit oordeel blijkt sterkt af te hangen van de situatie van de herbeoordeelde: als hij geen werk heeft, de eigen gezondheid als slecht of wisselend ervaart en vooral als hij zichzelf om gezondheidsredenen niet in staat acht te werken, wordt de zorgvuldigheid van de beoordeling vaak als onvoldoende ervaren. In welke mate er ook objectief gezien sprake is van onzorgvuldigheid, kan uit dit onderzoek niet worden opgemaakt. Wel kan aangegeven worden dat volgens UWV-cijfers 26 procent van alle herbeoordeelden waarvan de uitkering is verlaagd of beëindigd in beroep gaat tegen de uitslag. In 27 procent van deze gevallen wordt het bezwaar gegrond verklaard wordt. Dit betekent dat 7 procent van de beslissingen achteraf wordt bijgesteld.

Oordeel over zorgvuldigheid beïnvloed door mate waarin uitkomst acceptabel is voor cliënt

Het zorgvuldig uitvoeren van de herbeoordeling heeft hoge prioriteit bij UWV. De analyses laten zien, dat het oordeel van de cliënt over de zorgvuldigheid negatiever is, naarmate hij de eigen gezondheid en de capaciteit om te werken als slechter ervaart. Dit betekent dat, hoe zorgvuldig de artsen ook te werk gaan, altijd een deel van de cliënten van mening zal zijn dat onzorgvuldig gehandeld is. Zelfs als men na een bezwaar of beroep niet in het gelijk wordt gesteld. Het is kennelijk voor UWV binnen de huidige werkprocessen niet mogelijk deze groep ervan te overtuigen dat zij wel (meer) kunnen werken. Gezocht zou moeten worden naar alternatieve (communica-

tie)methoden om de beslissing zodanig te bespreken, dat deze geaccepteerd wordt en de cliënt vervolgstappen richting werk gaat zetten.

BIJLAGE 1. KORTE BESCHRIJVING ONDERZOEKSMETHODE

Selectie, benadering en respons

Afbakening van het aangeschreven cohort

Voor deelname aan het onderzoek zijn 5.000 WAO'ers geselecteerd die zijn herbeoordeeld volgens het aangepast schattingsbesluit (aSB). Het betreft alle WAO'ers die in de maanden mei en juni van 2006 (de weken 19 t/m 26) van UWV het bericht hebben ontvangen dat hun WAO-uitkering wordt verlaagd of beëindigd. De herbeoordelingsgesprekken zelf zullen in de regel één tot drie maanden daarvoor hebben plaatsgevonden²⁸.

Benaderingswijze

UWV heeft de geselecteerden op 8 september 2006 een envelop met daarin een uitnodigingsbrief, een vragenlijst, een toelichtingsbrochure en een antwoordenvelop gestuurd. De uitnodigingsbrief is van UWV afkomstig en ondertekend door de directeur uitvoering Arbeidsgeschiktheidverzekeringen. De vragenlijst, toelichtingsbrochure en antwoordenvelop zijn door AStri samengesteld en bevatten het logo en adres van AStri. De vragenlijst bevat een machtigingspagina voor het verstrekken van re-integratiegegevens door UWV aan AStri. Tevens kan de respondent in de vragenlijst aangegeven of hij mee wil werken aan een tweede enquête. Op 22 september heeft UWV alle geselecteerden een herinneringsbrief gestuurd.

Reacties op de vragenlijsten

Respondenten konden voor vragen over het onderzoek contact opnemen met AStri. Naar aanleiding van de eerste mailing hebben wij 114 telefoontjes, twee brieven en vier e-mails ontvangen. De inhoud ervan kan als volgt gekarakteriseerd worden:

- twijfel over het willen meedoen in het algemeen, over de anonimiteit of het de doelgroep behoren;
- melding dat men niet meedoet;
- verzoek om nieuwe vragenlijst, voornamelijk naar aanleiding van de herinneringsbrief;
- overige redenen, waarbij het er vaak op neer komt dat men bij AStri een luisterend oor zoekt, waarbij men zijn verhaal en/of verontwaardiging kwijt wil of ons een vraag gesteld wordt over de UWV- of CWI-procedures.

²⁸ De officiële termijn van oproep voor de herbeoordeling tot de beslissing is 8 tot 13 weken.

Respons

Van de 5.000 aangeschreven personen hebben er 1.606 de meegestuurde vragenlijst tijdig geretourneerd (32 procent)²⁹. Deze vragenlijst is ingevuld tussen 11 september en 20 oktober 2006, dus gemiddeld vier maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling, met een minimum van drie en een maximum van vijf maanden.

Van de teruggestuurde vragenlijsten konden er 76 uiteindelijk niet worden gebruikt in de analyse, omdat ze blanco waren of niet optisch leesbaar waren (16 personen), omdat de uitkering volgens de respondent zelf niet verlaagd is na de herbeoordeling (60 personen). De analyses hebben daarmee betrekking op 1.530 herbeoordeelde.

De bruikbare respons komt hiermee op 31 procent.

Machtigingen

De respondenten is op het einde van de vragenlijst gevraagd of ze UWV willen machtigingen om *AStri* gegevens te verstrekken over begeleiding naar werk. Deze machtiging is verstrekt door 1.106 cliënten (71 procent). Voor deze groep cliënten wordt de kerninformatie uit de re-integratievisie gekoppeld aan de uitkomsten van de vragenlijst. De herbeoordeelde die een machtiging hebben verstrekt zijn niet helemaal representatief voor de totale groep respondenten. De machtigers zijn wat vaker man, laag opgeleid, alleenwonend en hebben iets minder vaak betaald werk. Verder krijgen ze iets vaker begeleiding en hebben hier (voor zover ze het niet krijgen) ook vaker dan gemiddeld behoefte aan. Deze verminderde representativiteit vormt gegeven het doel van de koppeling geen probleem: het gaat er vooral om onderlinge verbanden te leggen tussen de uitkomst van de UWV-re-integratievisie en de antwoorden op de enquête.

Twee peilmomenten: de herbeoordeling en na vier maanden

In deze eerste meting bij het tweede cohort van herbeoordeelde WAO'ers, wordt de situatie op twee peilmomenten geïventariseerd, namelijk:

²⁹ Na de sluitingsdatum zijn nog 28 vragenlijsten binnengekomen.

T0	De periode van de oproep voor de herbeoordeling tot ontvangst van de beschikking (uitslag) in mei of juni 2006. Deze gehele periode wordt hier als één peilmoment beschouwd. Informatie hierover is verkregen door de respondenten op T1 terug te laten kijken naar die periode.
T1	Dit is het moment waarop de enquête is ingevuld (twee helft september of begin oktober 2006). Dit is gemiddeld vier maanden na ontvangst van de uitslag van de herbeoordeling.

Bij dit cohort zullen nog twee nieuwe peilingen plaatsvinden, respectievelijk op 8 maanden (T2) en 18 maanden (T3) na ontvangst van de beschikking.

Weging

Toepassing weegfactor

In bijlage 2 is de verdeling van het oorspronkelijk aangeschreven cohort en van de respondenten weergegeven, naar leeftijd, geslacht en mate van arbeidsgeschiktheid (geheel of gedeeltelijk). Jongeren (jonger dan 35 jaar) blijken ondervertegenwoordigd onder de respondenten en ouderen (ouder dan 45 jaar) oververtegenwoordigd. Bij de analyse van de uitkomsten is daarom een zodanige weegfactor toegepast dat hiermee de oorspronkelijke verdeling naar leeftijd, geslacht en mate van arbeidsgeschiktheid weer hersteld is. Deze weegfactoren zijn weergegeven in tabel B1.

Tabel B1. Toegepaste weegfactoren bij de eerste meting van het tweede cohort

		mannen	vrouwen
uitkering beëindigd	t/m 34 jaar	2,279842	1,627141
	35 t/m 44 jaar	1,583798	1,209343
	45 t/m 50 jaar	0,726081	0,567508
uitkering verlaagd	t/m 34 jaar	4,037880	1,072867
	35 t/m 44 jaar	1,351812	0,917104
	45 t/m 50 jaar	0,675767	0,534389

Alle in dit rapport weergegeven *percentages* en *gemiddelden*, betreffen daarom *gewogen* cijfers. Daar waar *aantallen* worden gegeven (bijvoorbeeld $n = 100$), gaat het in alle gevallen om *ongewogen* aantallen.

Representativiteit

Representativiteit ten opzichte van oorspronkelijke steekproef

In tabel B2 worden enkele kenmerken van de twee oorspronkelijke aangeschreven cohorten (N=5.000) weergegeven, zoals die in de registratiesystemen van UWV zijn vastgelegd. Ter vergelijking worden deze kenmerken ook voor de respondenten weergegeven (gewogen), zoals bepaald in de enquête. Dankzij de weging zijn de respondenten op leeftijd, geslacht en mate van arbeidsgeschiktheid representatief voor alle herbeoordeelde die in mei of juni van het betreffende kalenderjaar de uitslag hebben ontvangen.

Verskil tussen eerste en tweede cohort

De deelnemers aan het tweede cohort zijn gemiddeld ouder dan het eerste cohort. In 2005 is de gemiddelde leeftijd 37 jaar, in 2006 41 jaar. Dit komt door de leeftijdsgerelateerde oproepsystematiek (van jong naar oud). Verder zijn er in 2006 meer *gedeeltelijk* arbeidsgeschikten en minder volledig arbeidsgeschikten. Ook dit kan een gevolg zijn van de hogere leeftijd van het 2006-cohort.

Tabel B2 Geslacht, leeftijd en mate van arbeidsgeschiktheid van oorspronkelijke cohort en respondenten, 2005 en 2006 (%)

	aangeschreven steekpoef n = 5.000	respondenten n = 1.873	aangeschreven steekpoef n = 5.000	respondenten n = 1.530
	2005		2006	
<i>geslacht</i>				
mannen	36	36	37	37
vrouwen	64	64	63	63
<i>leeftijd</i>				
15-24 jaar	2	2	1	1
25-34 jaar	34	38	17	17
35-44 jaar	50	48	57	56
45-51 jaar	14	13	25	26
<i>mate van arbeidsongeschiktheid na herbo</i>				
gedeeltelijk ar- beids(on)geschikt	31	31	39	39
volledig arbeidsgeschikt	69	69	61	61

BIJLAGE 2. STEEKPROEFKADER EN RESPONDENTEN COHORT 2

	mannen		vrouwen		totaal	
oorspronkelijke steekproef cohort 2 (n = 5.000)						
<i>uitkering beëindigd</i>						
t/m 24 jaar	12	0,2%	33	0,7%	45	0,9%
25 t/m 34 jaar	175	3,5%	423	8,5%	598	12,0%
35 t/m 44 jaar	590	11,8%	1149	23,0%	1.739	34,8%
45 t/m 50 jaar	268	5,4%	417	8,3%	685	13,7%
<i>totaal</i>	<i>1.045</i>	<i>20,9%</i>	<i>2.022</i>	<i>40,4%</i>	<i>3.067</i>	<i>61,3%</i>
<i>uitkering verlaagd</i>						
t/m 24 jaar	6	0,1%	2	0,0%	8	0,2%
25 t/m 34 jaar	63	1,3%	174	3,5%	237	4,7%
35 t/m 44 jaar	462	9,2%	630	12,6%	1092	21,8%
45 t/m 50 jaar	291	5,8%	305	6,1%	596	11,9%
<i>totaal</i>	<i>822</i>	<i>16,4%</i>	<i>1.111</i>	<i>22,2%</i>	<i>1.933</i>	<i>38,7%</i>
<i>totaal-totaal</i>	<i>1.867</i>	<i>37,3%</i>	<i>3.133</i>	<i>62,7%</i>	<i>5.000</i>	<i>100%</i>
respondenten (n = 1.463 waarvan leeftijd en geslacht bekend, op een totaal van 1.530)						
<i>uitkering beëindigd</i>						
t/m 34 jaar*	24	1,6	82	5,6	106	7,2
35 t/m 44 jaar	109	7,5	278	19,0	387	26,5
45 t/m 50 jaar	108	7,4	215	14,7	323	22,1
<i>totaal</i>	<i>241</i>	<i>16,5</i>	<i>575</i>	<i>39,3</i>	<i>816</i>	<i>55,8</i>
<i>uitkering verlaagd</i>						
t/m 34 jaar	5	0,3	48	3,3	53	3,6
35 t/m 44 jaar	100	6,8	201	13,7	301	20,6
45 t/m 50 jaar	126	8,6	167	11,4	293	20,0
<i>totaal</i>	<i>231</i>	<i>15,8</i>	<i>416</i>	<i>28,4</i>	<i>647</i>	<i>44,2%</i>
<i>totaal-totaal</i>	<i>472</i>	<i>32,3%</i>	<i>991</i>	<i>67,7%</i>	<i>1.463</i>	<i>100%</i>

* Omdat de leeftijdsgroep van t/m 25 jaar heel klein is, en 1 van de cellen geheel niet gevuld is, is het niet verantwoord (en hier zelfs onmogelijk) hier een aparte weegfactor voor te maken. Deze respondenten zijn daarom samengevoegd met de 25 t/n 34 jarigen.